

ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2558

ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2558

ณัฐพล โพธิ์ชาณุประเสริฐ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของ นักกีฬา
เบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก
ปี 2013. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของ
นักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013
โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 24 ปี มีสมรรถภาพร่างกาย ณ
ปัจจุบัน ในสภาพร่างกายสมบูรณ์ และมีประวัติการเล่นสูงสุด ไม่เคยเล่นระดับทีมชาติหรือถ้วย
พระราชทาน ก.

2. ความพึงพอใจของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทย
แลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013 ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้าน
สภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและด้านความสำเร็จในชีวิต ของผู้ตอบ
แบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความจงรักภักดีต่อสโมสรของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ที่แข่งขันใน
รายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013 ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพและ
ด้านความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสรของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ที่แข่งขัน
ในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. นักกีฬาอาชีพ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬา
เบสบอลอาชีพชาวไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.นักกีฬาอาชีพ ที่มีสมรรถภาพร่าง ณ ปัจจุบันและมีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.ปัจจัยความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกับความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ในด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อม และด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.ปัจจัยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านความสำเร็จในชีวิต ในด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อม และด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



FACTORS AFFECTING LEVELS OF LOYALTY TOWARD BASKETBALL CLUBS AMONG
MALE PROFESSIONAL BASKETBALL PLAYERS FOR THAILAND LEAGUE 2013



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2015

Nuttapon Potichanpresert. (2015). *Factors affecting levels of loyalty toward basketball clubs among male professional basketball players for thailand league 2013*. Master's Project, M.B.A.(Management): Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor: Dr.Tanapoom Ativetin

The objectives of this research were aimed at studying Factors affecting levels of loyalty toward basketball clubs among male professional basketball players for thailand league 2013. The Samples used in this research were 135 Basketball players. Questionnaires were used as research tool. Statistical techniques utilized consisted of percentage, mean score, standard deviation, Independent Sample t-test, One-Way Analysis of Variance and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The findings of the research were revealed as followed:

1. Most samples were 24 years old or under, had current physical fitness In good condition and have never played in the national team or royal trophy competition
2. Thai Male Professional Basketball Player Overall Satisfaction in Thailand Basketball League 2013 consisting of Compensation, Secure, Practice or Competitive Environment, Honor and Fame and Life Success of Samples were at moderate level.
3. Thai Male Professional Basketball Player Royalty to their Club in Thailand Basketball League 2013 consisting of Behavioral training of professional athletes and feeling of a professional athlete of Samples were at moderate level.
4. Thai Male Professional Basketball Player in Thailand Basketball League 2013 Samples had overall intention to resign from the club were at high level.

The findings of the research were revealed as followed:

1. Professional Player's with different age had no different in loyalty to their club statistical significance level of 0.05
2. Physical Fitness and History played effecting loyalty to their club statistical significance level of 0.05

3. Satisfaction of Practice or Competitive Environment ,Honor and Fame, Practice Behavior and Emotional have correlated with Thai Male Professional Basketball Player Royalty to their Club at high level statistical significance level of 0.01

4. Satisfaction of Compansation, Secure and Life Success about practice behavior and feeling have correlated with Thai Male Professional Basketball Player Royalty to their Club at medium level statistical significance level of 0.01



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีเนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้น ดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ตลอดจนขอขอบพระคุณอาจารย์ จิตอุษา ขันทองและอาจารย์ นาฏอนงค์ นามบุตดีและคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้รับอบรม สั่สอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา พี่สาว ที่คอยเอาใจใส่ ดูแล และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งให้การอบรม เลี้ยงดูและสั่งสอนให้ผู้วิจัยเป็นคนดี มีมานะ ขยันและอดทน และขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่ ๆ ชาวการจัดการรุ่นที่ 14 ทุกคน ที่แนะนำสิ่งต่าง ๆ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณ บิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

ณัฐพล โพธิาญประเสริฐ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	2
ความสำคัญของงานวิจัย.....	2
ขอบเขตในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิด.....	7
สมมติฐาน.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีการดำเนินศึกษาและค้นคว้า	30
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	82
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	82
สมมติฐานการวิจัย.....	83
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	86
การอภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย.....	101
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	102
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	111
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	117

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนความพึงพอใจ.....	31
2 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนความคิดเห็น.....	32
3 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนความจงรักภักดี.....	33
4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	38
5 การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่.....	41
6 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับอายุที่จัดกลุ่มใหม่.....	45
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจของนักกีฬา บาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013.....	45
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความจงรักภักดีต่อสโมสร และความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสรของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายที่ แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีกปี2013.....	48
10 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ.....	51
11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี ในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพ ชาวไทย เพศชาย.....	52
12 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬา บาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ.....	53
13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีในด้าน ความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย.....	54
14 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ.....	55

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพ ชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ.....	56
16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีต่อ สโมสรในสังกัดของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย.....	57
17 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของ นักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย.....	58
18 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพ ร่างกาย.....	59
19 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อ สโมสรในสังกัดของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตาม สมรรถภาพร่างกาย.....	60
20 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬา เบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย.....	61
21 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีใน ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม ต่อ สโมสรใน สังกัด ของ นักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่น สูงสุด.....	62
22 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬา เบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด.....	63
23 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่น สูงสุด.....	64
24 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอล อาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านคำตอบแทนมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย.....	66
26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย.....	68
27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย.....	70
28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย.....	72
29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย.....	74
30 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	75

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 โมเดลการลาออกจากงานของลอว์เลอร์.....	10
3 โมเดลการลาออกจากงานของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส.....	11
4 โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดโมเบลส์.....	13



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสโมสรต่างๆ ต่างต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพในสายงานเฉพาะ ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพ มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรในสายงานเดียวกันจากสโมสรคู่แข่ง ตัวอย่างเช่น สมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย ได้มีการเปิดตัว รายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 โดยมีสโมสรชายที่เข้าร่วมแข่งขันทั้งหมด 8 สโมสร (ที่มา : สมาคมบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยปี 2557) แต่เนื่องจากนักกีฬาบาสเกตบอลที่มีความสามารถ อยู่ในระดับที่โดดเด่นมีจำนวน เพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสโมสรที่เข้าร่วมแข่งขันทำให้เกิดการ แย่งชิงบุคลากร มีการโยกย้ายของนักกีฬามากส่งผลกระทบต่อสโมสรที่สูญเสียนักกีฬาเหล่านั้น ซึ่งถือว่านักกีฬาเป็นทรัพยากรอันมีค่าของสโมสร

บทเรียนในครั้งนี้ทำให้สโมสรต่างตระหนักดีว่านักกีฬาอาชีพทุกคนซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าของสโมสรย่อมมีสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น อารมณ์ จิตใจและความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกัน หากทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ของสโมสรมีสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เป็นลบ ก็ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางธุรกิจของสโมสรได้เช่นกัน เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อสโมสรและพฤติกรรมการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสโมสรและจะส่งผลต่อการลาออกของนักกีฬาอาชีพในสโมสรด้วย หลักการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นจุดสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งความจงรักภักดีต่อสโมสรที่พนักงานมีความรู้สึกต่อสโมสรก็มีส่วนในการประสบความสำเร็จในการเติบโตของสโมสรและอีกอย่างที่เราคาดไม่ถึงในส่วนของพฤติกรรมการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในสโมสรมีผลต่อความสำเร็จของงานและสื่อนั้นหากพนักงานในสโมสรใดก็ตามไม่มีความพึงพอใจใน ความจงรักภักดีต่อสโมสรและพฤติกรรมการทำงานที่ดีแล้ว จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงาน ความสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น สโมสรจึงควรให้ความสำคัญและสนใจกับทรัพยากรบุคคลตลอดเวลาไม่ใช่เพียงใส่ใจเพื่อให้งานหนึ่งงานใดสำเร็จเท่านั้น เพราะนั่นเป็นเพียงวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นเท่านั้น หากแต่สโมสรพิจารณาถึงความสำเร็จในระยะยาว โดยการพยายามทำให้นักกีฬามีทัศนคติที่ดีต่อสโมสรด้วยการเข้าไปถึงความต้องการของนักกีฬาสร้างความรู้สึกลึกซึ้งต่ออาชีพการงาน ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับนักกีฬา สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้นักกีฬา สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของนักกีฬา เช่น ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสโมสรการได้รับการพัฒนาความรู้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาปัจจัย: ปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการ ไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013 ดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการของนักกีฬาอาชีพให้ได้ เกิดประโยชน์สูงสุด และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับสโมสรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับสโมสรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการ พัฒนาสโมสรและการบริหารงานของสโมสรในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ สโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ที่มีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อ สโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ความ จงรักภักดีต่อที่สังกัด สโมสร ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการ ไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ที่มีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อ สโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013
6. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต ที่มีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อ สโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความ จงรักภักดีต่อสโมสรที่สังกัด รวมไปถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่และการย้ายออกของนักกีฬา เบสบอลอาชีพ ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013 โดยสามารถใช้เป็น

ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยที่สนับสนุนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของนักกีฬา อันจะนำไปสู่คุณภาพของสโมสร และตัวนักกีฬาอาชีพ ให้ประสบความสำเร็จ และยังเป็นการพัฒนาสมาคมบาสเกตบอลอาชีพในระดับนานาชาติ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักกีฬาสโมสรบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 มีนักกีฬา รวมทั้งสิ้น 135 คน (ที่มา: สมาคมบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย ปี2557)เนื่องจากสโมสรมีประชากรค่อนข้างน้อยดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาโดยวิธี สุ่มแบบ (Census) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 6) คือ การเก็บข้อมูลทุกหน่วยของประชากร คือ นักกีฬาสโมสรบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของนักกีฬาสโมสรบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

1.1 อายุ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี
- 2) 25-28 ปี
- 3) 29-32 ปี
- 4) 32-36 ปี
- 5) 37 ปีขึ้นไป

1.2 สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน

- 1) สมบูรณ์
- 2) บาดเจ็บ

1.3 ประวัติการเล่นสูงสุด

- 1) ดิตทีมชาติ
- 2) เรียกคัดทีมชาติ
- 3) ทีมชาติย้อนหลัง 5 ปี

- 4) ถ้วยพระราชทาน ก.
- 5) ยาวชนทิมชาติ
- 6) ไม่เคยเล่นระดับชาติหรือถ้วยพระราชทาน ก.

2. ความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการ ไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี 2013ในด้าน

- 2.1 ด้านค่าตอบแทน
- 2.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- 2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง
- 2.5 ด้านความสำเร็จในชีวิต

ตัวแปรตาม (Dependent variable)

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักกีฬาอาชีพ หมายถึง บุคคลที่ขึ้นทะเบียนกับสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยเป็น นักกีฬาอาชีพ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบภายใต้สโมสรกีฬานั้นๆและมีรายได้ สวัสดิการเป็นค่าครองชีพ
2. สวัสดิการนักกีฬา หมายถึง กองทุนที่มีหน้าที่รองรับช่วยเหลือนักกีฬาบาสเกตบอลในด้านต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ นักกีฬาบาสเกตบอล
3. การจัดการแข่งขัน หมายถึง ระบบ ขั้นตอนในการดำเนินการ การแข่งขันกีฬาบาสเกตบอลและในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก
4. รายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก หมายถึง การแข่งขันกีฬาบาสเกตบอลอาชีพที่ทางสมาคมบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยเป็นผู้จัด เพื่อส่งเสริมกีฬาบาสเกตบอลให้ก้าวสู่ระดับอาชีพ โดยมีสโมสรเข้าร่วมแข่งขันบาสเกตบอลประเภทสโมสรชายทั้งหมด 8 สโมสรในประเทศไทย ซึ่งเงินรางวัลรวมมากกว่า 3,000,000 บาท ซึ่งมีการจัดการแข่งขันระหว่างวันที่ 13 กรกฎาคม- 30 กันยายน 2556 รวมระยะเวลา 3เดือน แตกต่างจากการแข่งขันบาสเกตบอลทั่วไปซึ่งจัดเพียงชั่วระยะเวลาสั้นๆ
5. ประวัติการเล่นสูงสุด หมายถึง เพื่อ ทราบถึงลักษณะ หรือ ประสบการณ์นักกีฬา ซึ่งอันดับชั้นในประเทศไทยมีการเรียงลำดับดังนี้

-รุ่นเยาวชน เริ่มจากบาสเกตบอลนักเรียน เลื่อนมา เป็นรุ่นเยาวชน อันดับสูงสุดของรุ่นเยาวชน ก็คือ เยาวชนทีมชาติ

-รุ่นประชาชน เป็นลำดับที่สูงขึ้นมาจาก รุ่นเยาวชน ซึ่ง รุ่นประชาชนนั้นในประเทศไทย มีการจัดเกณฑ์ของนักกีฬาที่เล่นเป็นอันดับชั้นโดยมีการ แบ่งการเล่น เป็น ถ้วยพระราชทาน ก, พระราชทาน ข และ พระราชทาน ค ทั้งนี้ทั้งนั้น ถ้วยที่อันดับชั้นล่างสุด ก็คือ ถ้วยพระราชทาน ค ถ้าได้ชนะเลิศถ้วยนี้แล้ว ก็จะเลื่อนไปเล่น ถ้วยพระราชทาน ข (นักกีฬาที่เล่นถ้วยพระราชทาน ข ไม่สามารถกลับไปเล่นถ้วยพระราชทาน ค ได้) ซึ่งอันดับชั้นที่สูงสุดในทีนี้คือ ถ้วยพระราชทาน ก

-ทีมชาติ เป็นตำแหน่งที่เป็นระดับสูงสุด ของนักกีฬาที่เล่นในระดับประชาชน โดยการคัดเลือกตัวแทนทีมชาติ จะมีการเรียกนักกีฬา ประมาณ 20-25 คนเข้าค่ายเก็บตัวฝึกซ้อม และจะคัดเลือก ตัวแทนทีมชาติให้เหลือเพียง 12 คน ไปแข่งขันในระดับชาติ จากกลุ่มนี้ นักกีฬาทั้ง 12 คนนี้ถือว่าเป็นนักกีฬาที่มีความสามารถ ที่สุดในประเทศไทยประจำปีนั้นๆ

6. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพที่แสดงออกจากการได้รับผลประโยชน์ของแต่ละสโมสรที่นักกีฬาอาชีพสังกัดอยู่ ทั้งในด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และ ด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมีความหมายแต่ละด้านดังนี้

6.1 ด้านค่าตอบแทน คือ เป็นสิ่งที่เป็แรงจูงใจให้ นักกีฬาอาชีพบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นได้ ทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

-ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนรายวันการฝึกซ้อมเป็นต้น

-ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา เป็นต้น

6.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัย คือ เป็นสิ่งที่นักกีฬาอาชีพรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยกับสโมสร ที่สังกัด อันเนื่องมาจากสโมสรนั้นได้ให้ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ หรือ รายได้ประจำให้แก่ นักกีฬาอาชีพที่สังกัดอยู่ รวมไปถึงความปลอดภัยในการฝึกซ้อมกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกซ้อมอีกด้วย

6.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งที่นักกีฬาอาชีพรู้สึกถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกหรือความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพ ต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการฝึกซ้อม ซึ่งอาจจะมีความทันสมัยของอุปกรณ์ หรือ ความหลากหลายของรูปแบบในการฝึกซ้อม เป็นต้น

6.4 ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง คือ สิ่งที่นักกีฬาอาชีพรู้สึกถึงการที่มีเกียรติที่ได้เข้าร่วมการฝึกซ้อมและ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้สังกัดกับสโมสรที่สังกัดอยู่ และสโมสรที่อยู่สามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองได้

6.5 ด้านความสำเร็จในชีวิต คือ เป็นสิ่งที่นักกีฬาอาชีพรู้สึกถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวังเอาไว้ เช่น โอกาสที่จะได้เป็นนักกีฬาทิมชาติ โอกาสที่จะได้รับเหรียญรางวัล เป็นต้น

7. ความจงรักภักดี ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ หมายถึงความภักดีที่นักกีฬาอาชีพ มีต่อสโมสรที่ตนเองสังกัดอยู่ โดยไม่คิดจะโยกย้ายงานไปสังกัดสโมสร อื่นด้วยเหตุผล ที่ว่ามีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเป็นอย่างดีโดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกของนักกีฬาอาชีพและความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพ



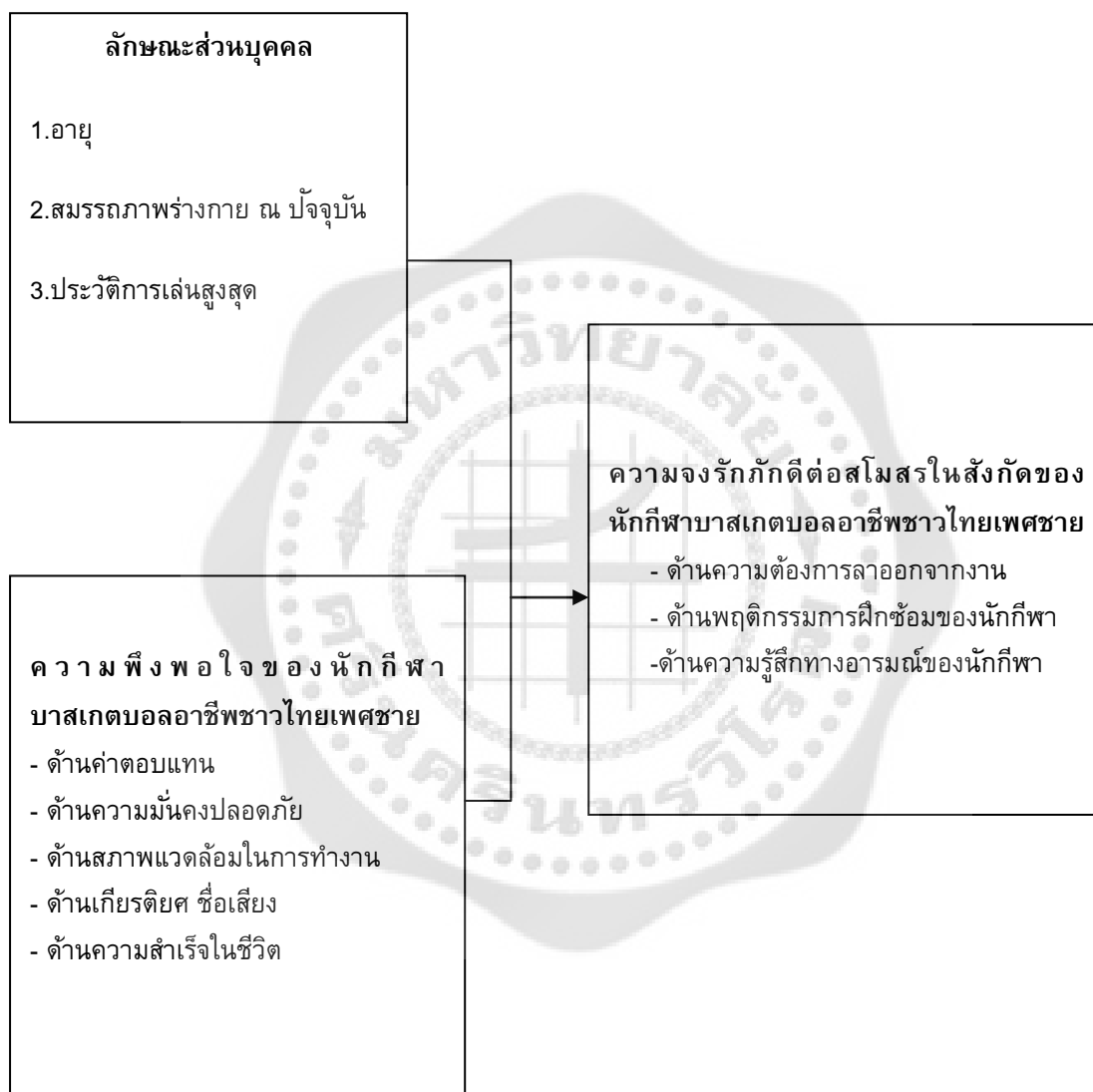
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. นักกีฬาอาชีพที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน ประวัติการเล่นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
3. ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอล อาชีพชาวไทยเพศชาย
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
5. ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
6. ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

บทที่ 2

เอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬา บาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013” ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

ความหมายของการลาออกจากงาน

การลาออกจากงาน (Turnover) มีผู้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

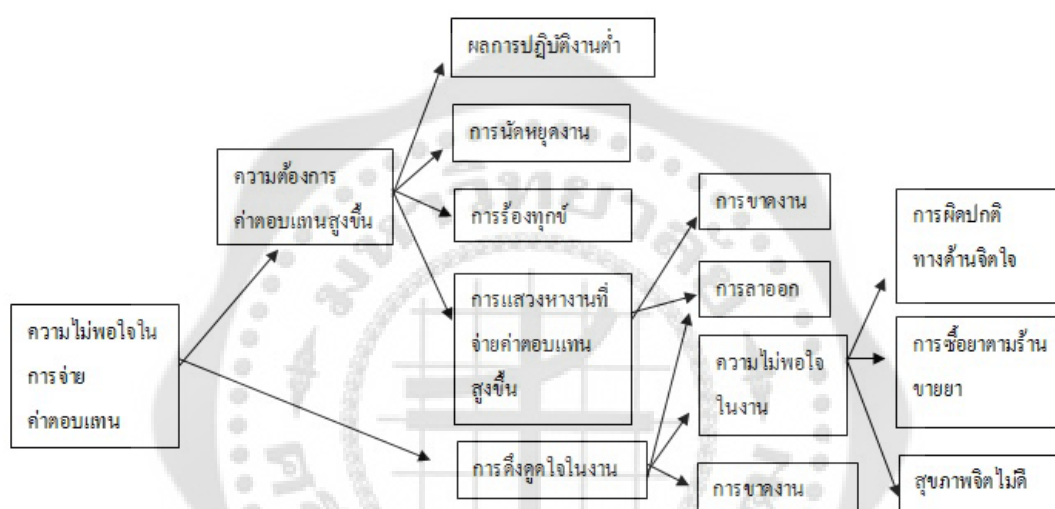
ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2540: 8) ได้อธิบายถึง การลาออกในความหมายทางด้าน จิตวิทยาไว้ดังนี้ความหมายโดยทั่วไป "การลาออก" หมายถึง การหาคนใหม่มาทำงานแทนคนที่ ลาออก ความหมายเฉพาะเจาะจง "การลาออก" หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นสมาชิก ขององค์กร จากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

เซย์เลสและสเตราสส์ (Sayles; & Strauss.1977: 25 -53) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน และการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน หรือการเข้าทำงาน หรือออกจากงานของบุคลากรในองค์กร สำหรับการเข้าทำงาน มีความหมายรวมถึงการว่าจ้าง พนักงานใหม่ และการเรียกพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานด้วย ส่วนการออกจากงาน หมายถึง การ ลาออก การไล่ออก และการให้ออกเนื่องจากขาดงาน ติดต่อกันเกิน 7 วันโดยไม่ได้รับอนุญาต การ หมุนเวียนการทำงานนี้เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้ง โดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การออกจากงานโดยสมัครใจมักจะเกิดจากตัวพนักงานเอง ในขณะที่การออกจากงานโดยไม่สมัครใจ มักเกิดจากนายจ้าง การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้มัก เกิดในรูปที่นายจ้างควบคุมเรื่องของ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และ

สภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไป สำหรับการออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุงาน การตาย และการตั้งครุฑ เป็นต้น

โมเดลการลาออกจากงานของลอว์เลอร์

ลอว์เลอร์ (Lawler. 1971) ได้กล่าวไว้ว่า ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มักจะก่อให้เกิดผลตามมาหลายอย่างด้วยกัน โดยเสนอโมเดลไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงผลที่เกิดจากความไม่พอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของลอว์เลอร์

ที่มา: ปิยานารถ ยาท่วม (2547). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. หน้า18.

จากภาพลอว์เลอร์ (Lawler.1971) กล่าวว่าเมื่อพนักงานมีความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนแล้วจะเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกันคือ

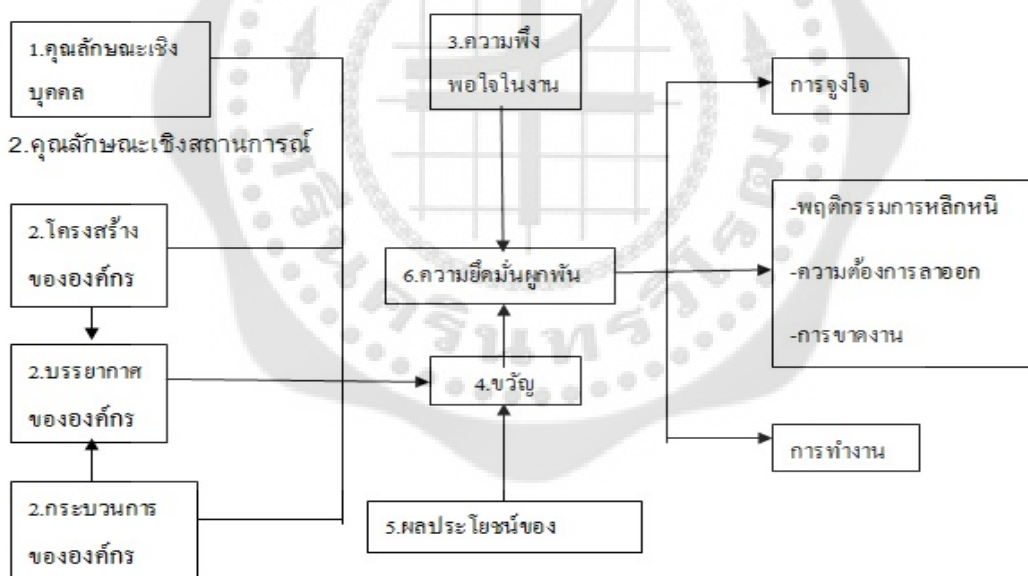
1. ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น (Desire for more pay) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และการแสวงหาหนทางใหม่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงานและลาออกได้ในลำดับต่อมา

2. ความดึงดูดใจในงานต่ำลง (Lower Attractiveness) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน การขาดงาน และการลาออกในลำดับต่อมา และเมื่อเกิดความไม่พอใจในงานขึ้นแล้ว ความไม่พอใจนี้ จะมีผลทำให้เกิดความผิดปกติ ทางด้านจิตใจ (Psychological withdrawal) การช้อยามารับประทานเอง (Dispensary vision) และสุขภาพจิตไม่ดี (Poor Mental Health) ในที่สุด

จะเห็นว่าโมเดลพฤติกรรมกรรมการลาออกของลอว์เลอร์ (Lawler.1971) นี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ที่เป็นสาเหตุของ การลาออกจากงาน หรือองค์การ และเป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ

โมเดลการลาออกจากงานของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส

เดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis; & Summers.1978) ได้เสนอโมเดล การลาออกโดยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลการลาออกของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส

ที่มา: ปิยานรธ ยาห้วม (2547). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. หน้า29.

จากภาพ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ได้แก่

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน การดำรงตำแหน่ง เป็นต้น

2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ ความขัดแย้งทางบทบาท ความชัดเจนของบทบาท

2.2 กระบวนการขององค์กร ได้แก่ การตัดสินใจ ผู้นำ การสื่อสาร โอกาสเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ ข้อมูลย้อนกลับ

2.3 บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ ความกลมเกลียว การสนับสนุน ความยุติธรรม ความกดดัน เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน รายได้ ผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจทั่วไป

4. ขวัญในการปฏิบัติงาน

5. ผลประโยชน์ขององค์กร

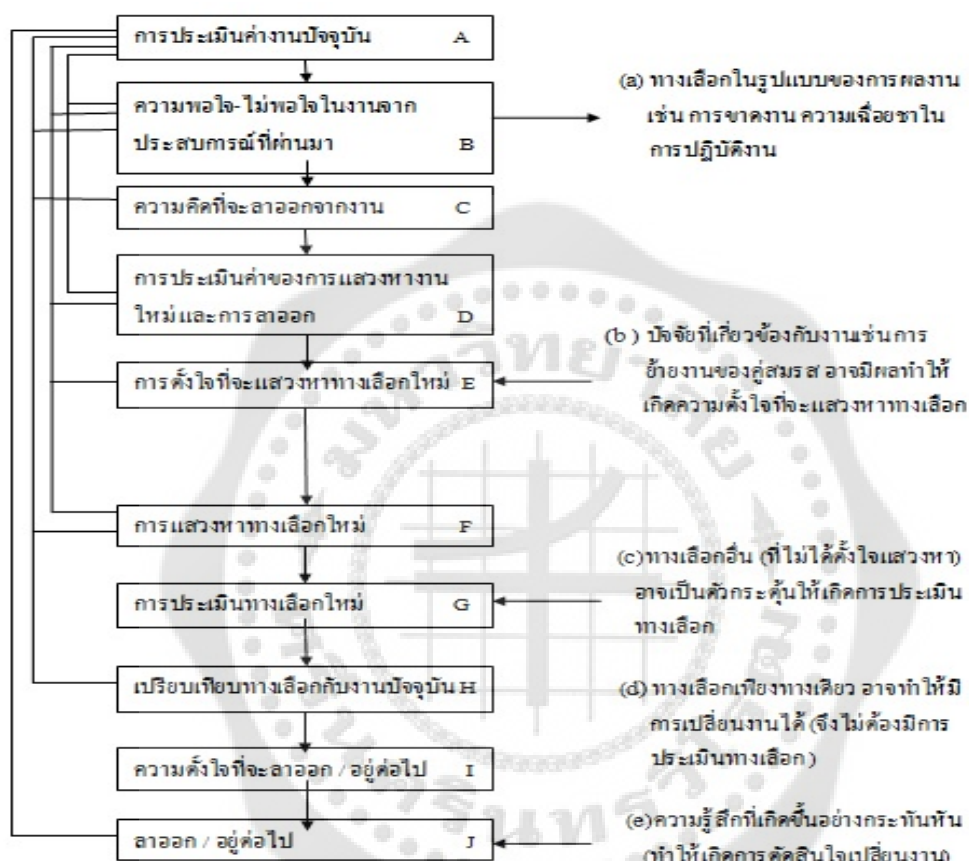
6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้ จะมีมากหรือน้อยเป็นผลมาจากคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญ ผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดการจูงใจ การทำงาน และเกิดพฤติกรรมการหลีกหนี ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการลาออกจากงาน

จากผลการศึกษาทดลองโมเดลข้างต้นของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis; &Summers.1987) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จากผู้จัดการภัตตาคารและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 367 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกจากงานโดยสมัครใจได้

โดยสรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกตามแนวคิดของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis; &Summers.1987) ได้เพิ่มตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและผลประโยชน์ขององค์กร ส่วนผลที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ การจูงใจ การทำงาน พฤติกรรมการหลีกหนี ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการลาออกจากงาน

โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์

โมเบลย์ (Mobley. 1977) ได้เสนอโมเดลการลาออกจากงาน ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับกระบวนการการตัดสินใจการลาออกจากงาน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์

ที่มา: ปิยานารถ ยาท้วม (2547). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. หน้า21.

กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ การศึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องการลาออกนั้น มักตรวจสอบถึงสัมพันธ์ภาพโดยตรง ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน กระบวนการในภาพเสนอแนะขั้นตอนที่เป็นไปได้ระหว่างความไม่พึงพอใจกับการลาออกจากงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความไม่พึงพอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความคิดในการลาออกจากงาน

กระบวนการ D แนะนำก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงาน คือการประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าได้รับจากการหยุดงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลในการหางานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าของการลาออก มีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและ หรือ หรือประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชะลอความคิดในการลาออก และ หรือ หรือหาวิธีการที่จะถอนตัวออกจากองค์กรในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้วก็เข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก

กระบวนการ F เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาหนทางเลือก ถ้าไม่พบบุคคลก็อาจจะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวังและคุณค่างานที่มีอยู่เสียใหม่ การยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดในการลาออก และ หรือ หรือ มีพฤติกรรมถอนตัวรูปแบบอื่น เช่น มีการขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินค่าหนทางเลือก เมื่อสามารถค้นหาหนทางเลือกได้แล้ว (กระบวนการนี้สามารถตั้งสมมติฐานเช่นเดียวกับการประเมินคุณค่าของกระบวนการ A)

กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับหนทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบหนทางเลือกนั้นจะเกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้าย คือ การลาออก ถ้าปรากฏว่าการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางเลือกใหม่ บุคคลเกิดความพึงพอใจในหนทางเลือกใหม่น้อยลงเกิดการลาออกในที่สุด แต่ถ้าการประเมินค่าระหว่างหนทางเลือกใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่ทำอยู่ปัจจุบันดีกว่า ก็ย่อมไม่มีการลาออกและอยู่ในองค์กรเดิมต่อไปอย่างไรก็ตามการยังคงอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป มิได้หมายความว่าบุคคลจะยังคงคิดอยู่กับองค์กรเดิมนั้นตลอดไป หากมีหนทางเลือกใหม่เกิดขึ้น และมากระตุ้นความคิดที่จะออกอีกบุคคลก็จะเริ่มใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากองค์กรอีกครั้ง จนกว่าคนจะเกิดความพึงพอใจในงานของตน หรือเห็นว่างานที่ตนทำมีแรงกระตุ้นจิตใจที่ดี ที่ทำให้ดำรงอยู่กับงานหรือองค์กรนั้นต่อไป

โมเดลนี้แสดงการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงานด้วยกระบวนการที่ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออก การประเมินประโยชน์ที่คาดหวังจากการแสวงหาทางเลือกใหม่ ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ การประเมินทางเลือกใหม่ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยทั้งทางจิตวิทยา และ เศรษฐศาสตร์ ในกระบวนการตัดสินใจลาออก

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

สร้อยตระกูล (2542: 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

วิศณีย์ วรรณกุล (2548: 9) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเข้าใจถึงปัจจัยด้านบุคคลด้านงาน ด้านการจัดการ ด้านการปฏิบัติงาน การบริหารด้านสวัสดิการ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น ประสิทธิภาพของการทำงานลดน้อยลงการขาดงาน การลาการลาออก เป็นต้น

พิมพ์ชนา ยะมัง (2550: 7) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานและผลของความไม่พึงพอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจ สนุก ร่าเริง กับงานที่ทำและมีความรับผิดชอบมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศิรินทร์ยา อยู่สุข (2550: 6) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบ หรือพอใจในงานที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อก่อประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร

มนชัย อรพิมพ์ (2550: 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มี ต่อ การทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการไม่ว่า จะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตือรือร้นต่อการทำงาน มีขวัญ และกำลังใจที่ดีมุ่งมั่น สร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ทศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคลความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบาย และขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์ และผลตอบแทน ในช่วงเวลาที่ผ่านมานักวิชาการพยายามศึกษาเรื่องความพอใจในงานโดยมีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน 3 แนวทาง ได้แก่

1. ความพอใจในงานเป็นสาเหตุของการปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติงานเป็นสาเหตุของความพอใจในงาน
3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจ หมายถึงการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมของ

การปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้หากองค์การมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จแล้วองค์การต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ด้วย บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและ องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

ความพึงพอใจในงานกับลักษณะของงาน

แม้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นจะเกิดได้จากปัจจัยหลาย ๆ อย่างเป็นตัวกำหนด ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัย Motivator และ Hygiene ตามแนวคิดของ Herzberg แต่ในหัวข้อนี้เราจะพิจารณาถึงลักษณะของงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานว่ามีผลต่อความพึงพอใจอย่างไรบ้าง เช่นปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Success) การยอมรับ (Recognition) การได้ใช้ความรู้ความสามารถ (The application of skill) เป็นต้น

ความสำเร็จในงาน (Success)

ความสำเร็จกับความพึงพอใจในงานนั้น มีลักษณะที่ยากที่จะกำหนดความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุ-ผลลัพธ์ (Cause-Effect) เพราะ หากเราทำการสอบถามบุคคลที่เพิ่งจะทำงานสำเร็จมักได้รับคำตอบว่าเขามีความพึงพอใจในงาน ทั้งๆที่เป็นความจริง ขณะนั้นเขาอาจเพียงแต่มีความรู้สึกสมหวังกับการได้ทุ่มเทกับการทำงานและได้รับผลงานกลับมาเท่านั้น (Achievement) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจึงทำให้เกิดผลงาน มากกว่าผลงานทำให้เกิดความพึงพอใจ หรืออาจดูเหมือนว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จ มากกว่าความสำเร็จเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ในการพิจารณาความสำเร็จในงานนั้น เราอาจพิจารณาได้จากปัจจัยที่ในตัวเองเกี่ยวกับความสำคัญของงาน (Importance of the Task) ที่สามารถพิจารณาได้สองแง่คือ เป็นความสำคัญเฉพาะบุคคล และความสำคัญต่อองค์กร

การยอมรับ (Recognition)

ในการประเมินว่าพนักงานได้รับการยอมรับหรือไม่ เราอาจพิจารณาได้จากการส่งสัญญาณ (Signaling) ที่อาจมาจากการเลื่อนตำแหน่ง แม้ว่าในบางองค์การการเลื่อนตำแหน่งมักเป็นไปตามอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วนอกจากการเลื่อนตำแหน่งนั้นอาจมองได้ว่าเป็นผลจากความสำเร็จในการทำงานที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรยอมรับและรับรู้ถึงผลงานที่องค์กรได้รับ

ความหลากหลายในงาน (Job Variety)

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายคนอาทิ Walker; Guest และ Lawler ได้มีการยืนยันว่า ความหลากหลายในงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันที่ระดับประมาณ 0.38 อัน

เนื่องมาจากความต้องการในระดับ Self Esteem เช่นความต้องการการเจริญเติบโตก้าวหน้าในงาน และความต้องการที่จะมีบทบาทในงาน ซึ่งที่ระดับความสัมพันธ์ของ ความพึงพอใจกับความหลากหลายในงานนี้ได้มีการศึกษาหลายครั้ง ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ไม่ต่ำกว่า 0.30 จึงอาจสรุปได้ว่า งานที่มีความหลากหลายน้อยมักก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำ

การมีอิสระในงาน (Job Autonomy)

ในการศึกษาของแฮกแมนและลอว์เลอร์ (Hackman; Lawler. 1971) นั้นได้ให้นิยามของความมีอิสระในงาน (Autonomy) นี้ว่า เป็นลักษณะที่พนักงานสามารถกำหนดตารางการทำงาน การคัดเลือกอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนสามารถกำหนดขั้นตอนในการทำงานได้เอง ซึ่งการศึกษาพบว่า การมีอิสระในงานให้ผลเช่นเดียวกับการมีความหลากหลายในงาน ซึ่งระดับของความมีอิสระในงานนี้ยังมีความสัมพันธ์กับระดับความเชี่ยวชาญหรือทักษะที่พนักงานมีต้องงานอีกด้วย

ความพึงพอใจในงานกับปัจจัยแวดล้อม

นอกจากความพึงพอใจในงานที่เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ได้อธิบายไว้ในหัวหน้าก่อนหน้านี้ ที่ปัจจัยในงานเช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระในงาน การมีเอกลักษณ์ของงาน จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานแล้ว ในส่วนของปัจจัยแวดล้อม (Context Factor) ที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้น ก็ได้แก่ ค่าจ้างการควบคุมงาน เป็นต้น ที่อาจสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก ที่เห็นว่าค่าจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง (Critical Factor) ในการสร้างความพึงพอใจในงาน เพราะหากขาดซึ่งค่าจ้างย่อมอาจทำให้พนักงานมีความสนใจในงานน้อยลง ซึ่งปัจจัยแวดล้อมที่จะได้กล่าวถึงในหัวข้อนี้จะได้แก่ ค่าจ้าง (Pay) ความมั่นคง (Security) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work –Groups) การควบคุมงาน (Supervision) การมีส่วนร่วม (Participation) โครงสร้างองค์กรและบรรยากาศในองค์กร (Organization Structure and Organization Climate)

ความพึงพอใจกับค่าจ้าง

ด้วยความสำคัญของเงินที่นำมาสู่ความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในชีวิต แต่ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของเงินที่มีต่อความพึงพอใจในงานนั้น กลับทำได้ยาก เพราะว่าบางกรณีเงินอาจเหมือนเครื่องแสดงการยอมรับคุณค่าที่พนักงานมีต่อองค์กรหรืออาจเหมือนเป็น Hygiene Factor ตามแนวคิดของเฮิร์สเบอร์กเนื่องจากเงินมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ ที่แสดงถึงการยอมรับและความสำเร็จ ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Werimont และ Fitzpatrick (1972) ที่เห็นว่าเงินมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ที่หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นกับภูมิหลังของแต่ละคน เช่นเงินสำหรับคนทำงานก็จะมีคุณค่าว่าเป็นสิ่งที่ดี แต่สำหรับนักเรียนนักศึกษาก็จะให้คุณค่ากับเงินน้อยกว่า

ดังนั้นนอกจากตัวเงินที่มีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันแล้ว ยังมีสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจ อาทิ ระบบการจ่ายเงิน เช่นการจ่ายเป็นรายชั่วโมง (Hourly Payment) การจ่ายตามรายชิ้น (Piece-Work) เป็นต้น ที่การจ่ายเงินอาจจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตของพนักงานเลยก็ได้

ความพึงพอใจกับความมั่นคง (Security)

ความมั่นคงในงาน (Security) นี้เป็นตัวอย่างที่สำคัญอย่างหนึ่งของปัจจัยที่เข้าข่ายลักษณะแบบ Hygiene Factor ตามแนวคิดของเฮิร์สเบอร์ก กล่าวคือหากไม่มีปัจจัยนี้ จะนำมาสู่การเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfaction) แต่กลับไม่มีความสำคัญเลยหากไม่มีผลที่คุกคามต่อการจ้างงาน

ความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงาน (Work Group)

การที่คนเราต้องหากลุ่มในการทำงานก็เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่มาจากการตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มาจากเพื่อนร่วมงาน การร่วมกันปกป้องอุปสรรคที่เข้ามาจากภายนอก ตลอดจนความรู้สึกยินดีในมิตรภาพที่มีต่อกัน จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจกับการควบคุมงาน

แม้ว่าจะเป็นการยากที่จะบอกว่าลักษณะผู้นำแบบไหนที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่สิ่งหนึ่งที่ปรากฏและยอมรับได้ว่า ลักษณะที่แตกต่างของผู้นำให้ผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน แต่จากการวิจัยโดยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นการศึกษา ระหว่างการทำงานแบบมุ่งงาน (Task-Oriented) กับแบบมุ่งคน (Employee-Oriented) กับความพึงพอใจในงาน ที่ปรากฏว่าในคนที่มีการศึกษานั้นการบริหารงานแบบมุ่งงานไม่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจ ในขณะที่คนที่มีการศึกษาน้อยกว่าจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น อาจจำแนกได้ออกเป็น 2 ลักษณะคือการมีส่วนร่วมที่ใกล้ชิด (Immediate Aspects) ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง กับการมีส่วนร่วมที่ไกลตัวออกไป (Distant Aspects) ที่เกี่ยวกับด้านนโยบายขององค์กรที่ออกห่างจากงานออกไป ซึ่งจากการศึกษาเห็นว่า การมีส่วนร่วมในเรื่องที่ไกลตัวนั้นมีความสัมพันธ์น้อยกับความพึงพอใจ แต่ในขณะที่การมีส่วนร่วมในเรื่องใกล้ชิดนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี

ความหมายของความจงรักภักดี

(Perter M.Blau; and W.ReichardScotts. 1962: *Formae Organizatiom*; 165) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึงความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

ชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความจงรักภักดี จาก ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

(Chester Barnard. 1938: *The Functions of the Executive*; 84) ได้เห็นความสำคัญต่อ ความจงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กรความ จงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น

ให้ข้อสังเกตว่าแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้รับความยอมรับเพียงเล็กน้อย ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญในองค์กร

ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหาร บาร์นาร์ด ได้เห็นความสำคัญของความ จงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล (Individual willingness) เป็นปัจจัย สำคัญในองค์กรความเต็มใจของบุคคลอาจจะเรียกในชื่อที่ต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี(Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Solidarity) ขวัญกำลังใจ (Esprit decorps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น บาร์นาร์ดให้ข้อสังเกตว่า ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญ แต่ก็ไม่ได้รับการยอมรับเพียง เล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญขององค์กรเกี่ยวกับความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ ฮอยและ วิลเลียม (Hoy and Williams) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา โดยได้ พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการปรับปรุงแบบสอบถามของ เบลาและสกอตต์ และของเมเรย์และคอ เร็นบลัม (Murray and correnblem) ต่อมา ฮอยและรีส์ (Hoyand Rees) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษา ความจงรักภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้นฮอยและคณะก็ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ ศึกษาคือ

1. พฤติกรรมแบบริเริ่มเสริมสร้าง
2. พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ
3. ความเป็นอัตตาธิปไตย
4. ความสามารถในการผลักดัน
5. ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง (Emotional detachment)

จอห์นสันและเวนาเบิล (Johnson;&Venable. DATE) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่

ความจงรักภักดีในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติสามมิติคือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
2. ความรู้สึก (Affective aspect)
3. การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน (Cognitive aspect)

พฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

1. ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า
2. ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

ด้านความรู้สึก

1. ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
2. ความพึงพอใจในหัวหน้า

ด้านการรับรู้

1. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า
2. ความเชื่อถือว่าหัวหน้าแม้อื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
3. ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียอมรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
4. ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

ตำราศักดิ์ ชัยสนิท (2537: 106-107) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เคยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอคงเส้นคงวาในการซื้อสินค้าตราหือใดหือหนึ่งซ้ำๆ กันอยู่เป็นประจำ ความจงรักภักดีในตราหือเป็นสิ่งสำคัญและมีความหมายอย่างยิ่ง ผู้ผลิตสินค้าต้องการสร้างความจงรักภักดีให้แก่สินค้าของตนกันแทบทั้งสิ้น ซึ่งเป็นเรื่องยากและต้องใช้เงินทุนและเวลา แต่ถ้าทำได้สำเร็จแล้วก็เป็นเสมือนหลักประกันความมั่นคงในการขายสินค้าในอนาคตต่อไป และยังทำให้เกิดการโฆษณาแบบปากต่อปาก หรือผู้บริโภคจะบอกต่อกันไปอีกด้วย (Word of mouth advertisement)

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจงรักภักดีในตราหือเป็นสิ่งสำคัญและมีความสำคัญ ในการเลือกซื้อสินค้าครั้งต่อไปของผู้บริโภค โดยจะต้องทำให้ผู้บริโภคจดจำคุณภาพรวมถึงตราสินค้า และทำการสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภค

องค์ประกอบของความจงรักภักดี

ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect)

เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ (Hoy; and Rees. 1974: 274-275)

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่นก็ต้องการย้ายตาม
2. ด้านความรู้สึก คือความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ความพึงพอใจในหัวหน้า

3. ด้านการรับรู้ คือความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้ผู้อื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตของคณงานโดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กรซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538: 99) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือพลังแรงภายในของบุคคล (หรือสัตว์) ที่ทำให้คนเรา (หรือสัตว์) เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางของพฤติกรรมให้บรรลุจุดหมาย ทั้งนี้แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Motive มาจากภาษาละตินว่า “Motus” ซึ่งเป็นกริยาช่องที่ 3 ของคำว่า Movere แปลว่า เคลื่อนที่ ดังนั้น แรงจูงใจถ้าแปลตามรากศัพท์ก็คือ แรงจูงใจซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย (จิราภา เต็งไตรรัตน์และคณะ. 2547 : 225) ซึ่งสอดคล้องกับ ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541: 8) ที่ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ว่า หมายถึง สภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยมุ่งมั่น ที่จะทำ งานเพื่องานดำ เนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำ หนด

ในขณะที่ไครเดอร์และคณะ (สุพากรณ์ เณลิวุฒิ. 2551: 9; อ้างอิงจาก crider and other. 1983.) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ คือความปรารถนา ความต้องการ และความสนใจ ที่มากระตุ้นให้อินทรีย์ได้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายปลายทาง

ส่วนสเตียร์ และพอลเตอร์ (กานดา จันทรย์แย้ม. 2546: 56; อ้างอิงจาก Porter; and Steer. n.d.) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีพลังขึ้นทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ และการคงไว้ของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ

จากความหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้น พลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ(2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำ อย่างมีทิศทาง

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้น จากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ หรือ ตัณรณเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางมีเป้าหมายชัดเจนว่า ต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจ 2 ลักษณะ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการ ทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง กล่าวคือ แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดัน จากภายในตัวบุคคลซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ก่อนข้างถาวรแรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากเหตุ 3 ประการ คือ 1)ความต้องการ (needs) เป็นสภาพที่ บุคคลขาดสมดุล ก่อให้เกิดแรงผลักดัน ให้แส ผดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เพื่อ บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการและความพอใจ 2) เจตคติ(Attitude) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมี ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลทำ ในพฤติกรรมที่เหมาะสม 3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การสนใจเรื่องหนึ่งเรื่องใดเป็นพิเศษ จัดว่า เป็นแรงจูงใจให้เอาใจใส่สิ่งนั้น มากกว่าปกติ

2. แรงจูงใจภายนอก(Extrinsic motives) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้น มาจากภายนอกทำให้เห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดัน ภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมของ บุคคลแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น การแสดงพฤติกรรมของบุคคลมี 4 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายหรือความ คาดหวังของบุคคล บุคคลที่มีเป้าหมายต่อการกระทำ ใดๆ ย่อมกระตุ้น ให้เกิดแรงจูงใจให้มี พฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม 2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคคลที่มีโอกาสทราบว่า จะก้าวหน้า ได้อย่างไรจากการกระทำ นั้นๆ ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ 3) บุคลิกภาพและ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ 4) เครื่องล่อใจ อื่นๆ อันเป็นสิ่งกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือลงโทษ เช่นการชมเชยการให้รางวัลการประหวอด เป็นต้น

อเนกกุล กรี่แสง (ชลลดา สิทธิกรโสมนัส. 2548: 10-11; อ้างอิงจาก อเนกกุล กรี่แสง. 2526.) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ ทางร่างกาย เช่น ความหิวความกระหายการพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียดแรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลซึ่งจะแตกต่างกัน ไป แรงจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่จะมีความรุนแรงมากน้อยไม่เท่ากัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่าง ๆ นั้นคนบางคนจะแสดงออกในรูปของการสะสมทรัพย์บางคนก็สะสมที่ดิน แต่บางคนก็เพียงแต่สะสมของเก่า หรือดวงตราไปรษณียากร เป็นต้น

ทฤษฎีของการจูงใจ(Theories of Motivation)

มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจจำนวนมาก ทฤษฎีเบื้องต้นที่สำคัญ คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์(Maslow's hierarchy of needs theory) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์McClelland

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์(Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์ กำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (แก้วใจ ผดุงทรง. 2550: 16; อ้างอิงจาก Abraham Maslow. 1970.) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญ อย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำ ดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับ ที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของ

มนุษย์เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลเช่น ความต้องการที่จะทำ ทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงและความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิตมาสโลว์กล่าวเน้น ว่า ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น แต่การตอบสนองในแต่ละขั้นไม่จำเป็นจะต้องได้รับเต็มจำนวนแต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อเป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับขั้น ที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่า ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดีมีเงินโบนัสรวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีการทำ สัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำ สอดคล้องด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอัน เป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคิลแลนด์McClelland

ทฤษฎีนี้เน้น อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำ การเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนเองทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคิลแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการ ที่จะทำ สิ่งต่างให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน สูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมัก ต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนของตนเองและมีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดีไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถ
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของตนเองได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่า ปัจจัยที่สำคัญ อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่ทำด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ระดับการจูงใจของบุคคล มาจากธรรมชาติของตัวงาน ไม่ได้มาจากรางวัล ภายนอกหรือเงื่อนไขการทำงานและได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยที่เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลชอบหรือไม่ชอบงานซึ่งได้ข้อสรุป ดังนี้ สเปกเตอร์ (กานดา จันทรย์ยม. 2546: 64; อ้างอิงจาก Spector. 2000: 176 -194)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสิ่งที่กล่าวต่อไปนี้เป็นตัวกระตุ้น ที่ทำ ให้คนอยากทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ ผลสำเร็จของการทำงาน การยอมรับในผลงานที่สำเร็จนั้น การทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระความรับผิดชอบ ลักษณะงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้น ที่ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุอื่น เกิดจากสภาวะแวดล้อมโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลยและนอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวมิได้เป็นสิ่งที่จูงใจคนทำงานแต่ถ้าขาดไปเมื่อไรหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงานได้ ปัจจัยทางด้านสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งการงาน และความมั่นคงในงาน

ปัจจัยทางด้านสุขอนามัย มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจคนทำงาน แต่ถ้าขาดไปเมื่อใดหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้วย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงานได้หากนำ แนวคิดของมาสโลว์(Maslow) กับ เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg) มาพิจารณาดูจะพบว่าปัจจัยอนามัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) จะสอดคล้องกับ

ความต้องการทางร่างกายความมั่นคง และสังคมของมาสโลว์ (Maslow) และปัจจัยจูงใจจะสอดคล้องกับความต้องการการยอมรับและความสำเร็จในชีวิต

6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชิต ขัตติเรือง (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรินซ์ชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย, อายุระหว่าง 26 – 33 ปี, การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย, สถานภาพโสด, ตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน, รายได้ 6,001 - 12,000 บาทต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกสนับสนุนการผลิต (MK, PU, PK, ST, ACC, HR)

ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหลายด้านพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ความจงรักภักดีโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมาทำงานสาย ส่วนที่เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน และไม่เคยขาดงาน ส่วนที่เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือนและในข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับดี

ผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญของสถิติที่ 0.05 สรุปผลได้ว่า

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรินซ์ชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กร นี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า และในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุแตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรินซ์ชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กร นี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุ และในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

3. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน

4. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กร นี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าแตกต่างกัน

5. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณรายได้ต่อเดือน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน

6. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กร นี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าแตกต่างกัน

7. ความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กร ของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กร ของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยะนารถ ยาท้วม (2547) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช.สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: ผลการศึกษาพบว่า

งานวิจัยนี้สนับสนุนโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลย์ และคณะ กล่าวคือความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถเพิ่มอำนาจการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

อายุ เป็นตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการของการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ โดยพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอำนาจการทำนายเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน มีอำนาจการทำนายเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ มีอำนาจการทำนายในทุกกลุ่มอายุและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีอำนาจการทำนายเป็นอันดับแรกในทุกกลุ่มอายุนอกจากนี้ยังพบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 มีนักกีฬา รวมทั้งสิ้น 135 คน (ที่มา: สมาคมบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย ปี 2557) เนื่องจากสโมสรมีประชากรค่อนข้างน้อยดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาโดยวิธี สุ่มแบบ (Census) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545: 6) คือ การเก็บข้อมูลทุกหน่วยของประชากร คือ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยออกแบบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ค้นคว้าและสร้างขึ้นเอง รวมทั้งมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากการให้คำนิยาม โดยแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) จำนวน 3 ข้อ และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด โดยมีรายละเอียดการวัดระดับข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ ประวัติการเล่นสูงสุด สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน

2. ข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ อายุ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 ด้านคำตอบแทน

ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 21 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale (นราศรี ไววนิชกุล และ ชุติศักดิ์ อุดมศรี. 2548: 146) โดยจะวัดจากขวาไปซ้ายด้วยคำถามที่มีลักษณะตรงกันข้ามกัน การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) คือ

พึงพอใจมากที่สุด	ระดับ 5 คะแนน
พึงพอใจมาก	ระดับ 4 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	ระดับ 3 คะแนน
พึงพอใจน้อย	ระดับ 2 คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	ระดับ 1 คะแนน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ผู้ศึกษาวิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29)

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

เกณฑ์การให้คะแนน สามารถคำนวณแบ่งช่วงระดับโดยวิธีคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้ (Best John. 1981: 179-187)

ตาราง 1 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 - 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	พึงพอใจมาก
2.61 - 3.40	พึงพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	พึงพอใจน้อย
1.00 - 1.80	พึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ และด้านการรับรู้ของนักกีฬาอาชีพ โดยใช้คำถาม ปลายปิด(Close-Ended Response Question) มี 10 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบ Semantic Differential Scale (นราศรีไววนิชกุล; และ ชุติศักดิ์ อุดมศรี. 2548: 146) โดยจะวัดจาก ขวาไปซ้ายด้วยคำถามที่มีลักษณะตรงกันข้ามกัน การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค(Interval scale) คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	ระดับ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ระดับ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ระดับ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ระดับ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ระดับ 1 คะแนน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) ผู้ศึกษาวิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค. 2537: 29)

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Interval (I)} & = & \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}} \\
 & = & \frac{5 - 1}{5} \\
 & = & 0.8 \\
 \text{เมื่อ R} & \text{แทน} & \text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด} \\
 \text{C} & \text{แทน} & \text{จำนวนชั้น}
 \end{array}$$

เกณฑ์การให้คะแนน สามารถคำนวณแบ่งช่วงระดับโดยวิธีคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้ (Best John, 1981: 179-187)

ตาราง 2 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	ความจงรักภักดีมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความจงรักภักดีด้วยมาก
2.61 - 3.40	ความจงรักภักดีปานกลาง
1.81 - 2.60	ความจงรักภักดีน้อย
1.00 - 1.80	ความจงรักภักดีน้อยที่สุด

เป็นแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของกมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ซึ่งดัดแปลงมาจาก อารมณ จินดาพันธ์ (2536) ที่อาศัยการศึกษาแบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของแชฟเฟอร์ (Shaffer. 1987) และของบาชาราซและแบมเบอร์เกอร์ (Bacharaca and Bamberger. 1990) เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ จำนวน 1 ข้อ (ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นตัวเลือกแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) เพื่อง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม)

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบ ตั้งใจจะอยู่ต่อไปอย่างแน่นอน	ให้ 5 คะแนน
ตอบ ตั้งใจจะอยู่ต่อไปค่อนข้างแน่นอน	ให้ 4 คะแนน
ตอบ คิดจะย้ายบ้างเหมือนกัน	ให้ 3 คะแนน
ตอบ คิดจะย้ายอยู่บ่อยๆ	ให้ 2 คะแนน
ตอบ ย้ายแน่ๆ	ให้ 1 คะแนน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ผู้ศึกษาวิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค. 2537: 29)

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

เกณฑ์การให้คะแนน สามารถคำนวณแบ่งช่วงระดับโดยวิธีคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้ (Best John, 1981: 179-187)

ตาราง 3 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจงรักภักดี
4.21 - 5.00	ตั้งใจจะอยู่ต่อไปอย่างแน่นอน
3.41 - 4.20	ตั้งใจจะอยู่ต่อไปค่อนข้างแน่นอน
2.61 - 3.40	คิดจะย้ายบ้างเหมือนกัน
1.81 - 2.60	คิดจะย้ายอยู่บ่อยๆ
1.00 - 1.80	ย้ายแน่ๆ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัยและผลงานการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี 2013 โดยศึกษานักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี 2013
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม ปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วเกิดความเข้าใจง่ายชัดเจน ตามความมุ่งหมายของงานวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ปรับปรุงให้มีความถูกต้อง ก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างจริงจำนวน 15 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง
6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อจะสามารถชี้แจงข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถามได้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 ตัวอย่าง
3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ อายุ สมรรถภาพร่างกาย ประวัติการเล่นสูงสุด

4.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี2013 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลของตัวแปร

4.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี2013โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลของตัวแปร

4.2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อต่อไปนี้

4.2.1 ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ด้านสมรรถภาพร่างกาย

4.2.2 ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ด้านอายุ ด้านประวัติการเล่นสูงสุด

4.2.3 ความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี2013 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Coefficient Correlation)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 สูตรหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543)

$$\text{จากสูตร} \quad P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ โดยใช้ในแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 39)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 48)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	x_i	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 43)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
K	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tails Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test โดยผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 173)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน 2

โดยที่

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 135) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้านอายุ ประวัติการเล่นสูงสุด แตกต่างกันมีสูตรดังนี้

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง SS	Df	ค่าประมาณของความ แปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SSb	k-1	MSb	MSbหรือ
ภายในกลุ่ม	SSw	n-k	MSw	MSw
ทั้งหมด	SSt	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ k-1	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b
n-k	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w
เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)
SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung, 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

โดยค่า $MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
MSB	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between group)
MSW'	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within group) สำหรับสถิติ Brown-forsythe
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n_i	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากร
S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง i

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่ } df_w = n - k$$

เมื่อ LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม Mean square error (MSw)
k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Kappel. 1982: 153) มีสูตรดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) โดยมีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 314)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y ของแต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
N	แทน	จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 5 การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
.91-1.00	ความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
.71-.90	ความสัมพันธ์ระดับสูง
.31-.70	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
.01-.30	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

และการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีดังนี้

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกนั่นคือ ถ้าใครได้คะแนนสูงในตัวแปรที่หนึ่งจะได้คะแนนสูงในตัวแปรที่สองด้วย
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบ นั่นคือถ้าใครได้คะแนนสูงในตัวแปรที่หนึ่งจะได้คะแนนต่ำในตัวแปรที่สอง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 ในการวิเคราะห์และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบ T-Test
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน(Mean of squares)
F	แทน	สถิติทดสอบ F-Test
Df	แทน	องศาของความเป็นอิสระ(Degree of freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน
Prob.(p)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ .01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน และประวัติการเล่นสูงสุด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และ ด้านความสำเร็จในชีวิต

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อสโมสร และความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสร ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ ด้านความรู้สึกละอายใจของนักกีฬาอาชีพ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน และประวัติการเล่นสูงสุด โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ และร้อยละปรากฏผลดังตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี	65	50.40
25-28 ปี	45	33.30
29-32ปี	14	10.40
33-36ปี	6	4.40
37 ปี ขึ้นไป	2	1.50
รวม	135	100.00
2.สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน		
สมบุรณ์	112	83.00
บาดเจ็บ	23	17.00
รวม	135	100.00

ตาราง 6(ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.ประวัติการเล่นสูงสุด		
ติดทีมชาติ	17	12.60
เรียกคัดทีมชาติ	14	10.40
ทีมชาติย้อนหลัง 5 ปี	1	7.00
ถ้วยพระราชทาน ก.	20	14.80
เยาวชนทีมชาติ	30	22.22
ไม่เคยเล่นระดับชาติหรือถ้วยพระราชทาน ก.	53	39.30
รวม	135	100.00

จากตาราง 6 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 135 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ผู้มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 เป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาผู้มีอายุระหว่าง 25-28 ปี จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 33.30 ถัดมาผู้มีอายุระหว่าง 29-32 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ผู้มีอายุระหว่าง 33-36 ปีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 4.40 และผู้มีอายุระหว่าง 37 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ผู้มีสมรรถภาพร่างกายสมบูรณ์ ณ ปัจจุบัน จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 และรองลงมาผู้มีสมรรถภาพร่างกายบาดเจ็บ ณ ปัจจุบัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

ประวัติการเล่นสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ผู้มีประวัติการเล่นสูงสุด เป็น ไม่เคยเล่นระดับชาติหรือถ้วยพระราชทาน ก.จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาผู้มีประวัติการเล่นสูงสุด เป็นเยาวชนทีมชาติจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ถัดมา ผู้มีประวัติการเล่นสูงสุด เป็น ถ้วยพระราชทาน ก. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ผู้มีประวัติการเล่นสูงสุด เป็น ติดทีมชาติ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ผู้มีประวัติการเล่นสูงสุด เป็นเรียกคัดทีมชาติ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และผู้มีประวัติการเล่นสูงสุด เป็นทีมชาติย้อนหลัง 5 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ มีจำนวนที่ค่อนข้างน้อยจึงจัดกลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 7 จำนวนความถี่ และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับ อายุ ที่จัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี	68	50.40
25-28 ปี	45	33.30
29-32ปี	14	10.40
33 ปีขึ้นไป	8	5.90
รวม	135	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับอายุที่จัดกลุ่มใหม่พบว่า

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ผู้มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 เป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาผู้มีอายุระหว่าง 25-28 ปีจำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 33.30 ถัดมาผู้มีอายุระหว่าง 29-32 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และผู้มีอายุระหว่าง 33ปี ขึ้นไปจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอล แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
ด้านค่าตอบแทน			
1.เงินเดือน	3.28	0.97	ปานกลาง
2.ค่าตอบแทนรายวันจากการฝึกซ้อม	3.35	1.10	ปานกลาง
3.โบนัสหรือรางวัลจากการทำผลงานที่ดี	3.05	1.05	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
4.สวัสดิการต่างๆ ที่สโมสรจัดให้อาตี ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา เป็นต้น	2.99	1.22	ปานกลาง
5.นโยบายในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนตามที่สโมสรกำหนด	3.18	1.01	ปานกลาง
รวม	3.17	0.89	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัย			
1.ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	3.33	1.16	ปานกลาง
2.ความมั่นคงของรายได้	3.33	1.08	ปานกลาง
3.ความปลอดภัยในการฝึกซ้อมกับอุปกรณ์ที่ใช้การฝึกซ้อม	2.92	1.22	ปานกลาง
รวม	3.19	1.15	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม หรือแข่งขัน			
1.สภาพโดยรอบของพื้นที่ฝึกซ้อม อาทิ ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องพัก เป็นต้น	2.85	1.28	ปานกลาง
2.อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม	2.75	1.31	ปานกลาง
3.ความหลากหลายของรูปแบบการฝึกซ้อม	2.83	1.23	ปานกลาง
รวม	2.81	1.27	ปานกลาง
ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง			
1.การเป็นที่ยอมรับจากสังคม ในฐานะนักกีฬาอาชีพกับสโมสรที่ตนเองสังกัด	2.66	1.11	ปานกลาง
2.ชื่อเสียงที่สร้างให้กับตนเองและครอบครัวจากการเข้าร่วมสโมสรที่สังกัด	2.65	1.08	ปานกลาง
3.คำชมเชย หรือ รางวัลต่างๆที่ได้รับจากการร่วมการแข่งขันกับสโมสรที่สังกัด	2.74	1.12	ปานกลาง
รวม	2.68	1.10	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในชีวิต			
1.โอกาสที่จะได้เข้าร่วมสโมสรอื่นที่มีชื่อเสียงถ้าสังกัดสโมสรเดิม	2.94	1.04	ปานกลาง
2.โอกาสที่จะได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันถ้าสังกัดสโมสรเดิม	2.80	1.13	ปานกลาง
3.โอกาสที่จะได้เป็นนักกีฬาทิมาชาติ ถ้าสังกัดสโมสรเดิม	3.03	1.21	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
4.โอกาสที่จะได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นถ้า สังกัดสโมสรเดิม	2.96	1.17	ปานกลาง
5.โอกาสที่จะได้ย้ายไปเล่นในลีกที่สูงขึ้นถ้าสังกัด สโมสรเดิม	3.01	1.19	ปานกลาง
6.โอกาสที่จะได้เดินทางไปแข่งขันต่างประเทศ ถ้าสังกัดสโมสรเดิม	3.01	1.25	ปานกลาง
7.โอกาสที่จะได้เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเบสบอล ถ้าสังกัดสโมสรเดิม	3.04	1.19	ปานกลาง
รวม	2.97	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความพึงพอใจโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) รายข้อที่ว่า ที่ว่าค่าตอบแทนรายวันจากการฝึกซ้อม ($\bar{X} = 3.35$) รายข้อที่ว่า เงินเดือน ($\bar{X} = 3.28$) รายข้อที่ว่านโยบายในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนตามที่สโมสรกำหนด ($\bar{X} = 3.18$) รายข้อที่ว่าโบนัสหรือรางวัลจากการทำผลงานที่ดี ($\bar{X} = 3.05$) และข้อที่ว่าสวัสดิการต่างๆ ที่สโมสรจัดให้อาชีพ ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา เป็นต้น ($\bar{X} = 2.99$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) รายข้อที่ว่าความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.33$) รายข้อที่ว่าความมั่นคงของรายได้ ($\bar{X} = 3.33$) และรายข้อที่ว่าความปลอดภัยในการฝึกซ้อมกับอุปกรณ์ที่ใช้การฝึกซ้อม ($\bar{X} = 2.92$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) รายข้อที่ว่าสภาพโดยรวมของพื้นที่ฝึกซ้อม อาชีพ ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องพัก เป็นต้น ($\bar{X} = 2.85$) รายข้อที่ว่าความหลากหลายของรูปแบบการฝึกซ้อม ($\bar{X} = 2.83$) และ รายข้อที่ว่าอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม ($\bar{X} = 2.75$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) รายข้อที่ว่าคำชมเชย หรือ รางวัลต่างๆที่ได้รับจากการร่วมการแข่งขันกับสโมสรที่สังกัด ($\bar{X} = 2.74$) รายข้อที่ว่าความเป็นที่ยอมรับจากสังคม ในฐานะนักกีฬาอาชีพกับสโมสรที่

ตนเองสังกัด ($\bar{X} = 2.66$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และ รายชื่อที่ว่าชื่อเสียงที่สร้างให้กับตนเองและครอบครัว จากการเข้าสโมสรที่กำหนด ($\bar{X} = 2.65$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในชีวิตโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) รายชื่อที่ว่าโอกาสที่จะได้เป็นผู้ฝึกสอนนักกีฬาเบสบอลถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{X} = 3.04$) รายชื่อที่ว่า โอกาสที่จะได้เป็นนักกีฬาทีมชาติ ถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{X} = 3.03$) รายชื่อที่ว่า โอกาสที่จะได้เดินทางไปแข่งขันต่างประเทศถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{X} = 3.01$) รายชื่อที่ว่าโอกาสที่จะได้ย้ายไปเล่นในลีกที่สูงขึ้น ถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{X} = 3.01$) รายชื่อที่ว่าโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{X} = 2.96$) รายชื่อที่ว่าโอกาสที่จะได้เข้าร่วมสโมสรอื่นที่มีชื่อเสียงถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{X} = 2.94$) รายชื่อที่ว่า โอกาสที่จะได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อสโมสร และ ความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสร

การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อสโมสร และ ความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ ด้านความรู้สึกลึกซึ้งของนักกีฬาอาชีพ และ ความตั้งใจที่จะลาออก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความจงรักภักดีต่อสโมสร และ ความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสรของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ เบสบอลลีก ปี 2013

ความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D	ระดับความจงรักภักดี
ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ			
1.ท่านคิดว่าจะฝึกซ้อมในสโมสรนี้ต่อไป แม้ว่าสโมสรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.90	1.07	ปานกลาง
2.ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้สโมสรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	2.62	1.17	ปานกลาง
3.ท่านตั้งใจจะฝึกซ้อมกับสโมสรจนครบระยะสัญญา	2.53	1.26	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D	ระดับความจงรักภักดี
4.ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนนักกีฬาหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆเป็นไปด้วยดี	2.40	1.48	ปานกลาง
รวม	2.61	1.24	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพ			
1.เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงสโมสรที่ท่านสังกัดอยู่ในทางที่ไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที	2.66	1.04	ปานกลาง
2.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นนักกีฬาอาชีพของสโมสรที่ท่านสังกัด	2.54	1.13	น้อย
3.ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	2.91	1.08	ปานกลาง
4.ท่านสามารถทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการแข่งขันได้ดีหากได้รับมอบหมายจากสโมสร อาทิ กองเชียร์ เจ้าหน้าที่สนาม เป็นต้น	2.76	1.08	ปานกลาง
5. หากมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ หรือไม่สบายใจไม่มีผลกระทบที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากสโมสรแห่งนี้	2.84	0.98	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าท่านได้รับประโยชน์จากการอยู่สโมสรนี้ต่อไป	2.91	1.12	ปานกลาง
รวม	2.77	1.07	ปานกลาง
ความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสร			
1.ถ้าท่านมีเสรีภาพที่จะเลือกลาออกจากสโมสรท่านตั้งใจที่จะอยู่ในสโมสรที่สังกัดในปัจจุบันต่อไปอีกหรือไม่	3.66	1.02	มาก
รวม	3.66	1.02	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความจงรักภักดีโดยรวม มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพโดยรวม มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) กับรายชื่อที่ว่าท่านคิดว่าจะฝึกซ้อมในสโมสรนี้ต่อไป แม้ว่าสโมสรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 2.90$) ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง รายชื่อที่ว่าท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้สโมสรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ($\bar{X} = 2.62$) อยู่ในระดับปานกลาง กับ รายชื่อที่ว่าท่านตั้งใจจะฝึกซ้อมกับสโมสรจนครบระยะสัญญา ($\bar{X} = 2.53$) รายชื่อที่ว่าความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนนักกีฬา หรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 2.40$) ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพโดยรวม มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) รายชื่อที่ว่าท่านคิดว่าท่านได้รับประโยชน์จากการอยู่สโมสรนี้ต่อไป ($\bar{X} = 2.91$) รายชื่อที่ว่าท่านรู้สึกว่ายบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.91$) รายชื่อที่ว่าหากมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ หรือไม่สบายใจ ไม่มีผลกระทบที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากสโมสรแห่งนี้ ($\bar{X} = 2.84$) รายชื่อที่ว่าท่านสามารถทำหน้าที่อื่น นอกเหนือจากการแข่งขันได้ดีหากได้รับมอบหมายจากสโมสร อาทิ กองเชียร์ เจ้าหน้าที่สนาม เป็นต้น ($\bar{X} = 2.76$) รายชื่อที่ว่าเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงสโมสรที่ท่านสังกัดอยู่ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที ($\bar{X} = 2.66$) มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และรายชื่อที่ว่าท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นนักกีฬาอาชีพของสโมสรที่ท่านสังกัด ($\bar{X} = 2.54$) มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสรโดยรวมมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) กับ รายชื่อที่ว่าถ้าท่านมีเสรีภาพที่จะเลือกลาออกจากสโมสร ท่านตั้งใจที่จะอยู่ในสโมสรที่สังกัดในปัจจุบันต่อไปอีกหรือไม่ ($\bar{X} = 3.66$; ตั้งใจจะอยู่ต่อไปค่อนข้างแน่นอน) มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 นักกีฬาอาชีพที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สภาพร่างกาย ประวัติการเล่นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกันในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ

ความจงรักภักดีในด้าน พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสู้ โมสรในสังกัดของนักกีฬา บาสเกตบอลอาชีพ ชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ		แหล่ง	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม	ระหว่าง	ความ	3	12.794	4.265	3.912	0.010
	กลุ่ม	แปรปรวน					
	ภายใน		131	142.802		1.090	
รวม		กลุ่ม	134	155.595			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบ

แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย

		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 24 ปี	25 – 28 ปี	29 – 32 ปี	33 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	2.90	2.38	2.39	1.90
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 24 ปี	2.90	-	.523 [*] (.010)	.508 (.100)	.994 [*] (.012)
25 – 28 ปี	2.38		-	-.150 (.962)	.417 (.241)
29 – 32 ปี	2.39			-	.487 (.295)
33 ปีขึ้นไป	1.90				-

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีในพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25- 28ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.523 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 33ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 33ปีขึ้นไป พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีในพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 33ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.994 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ

ความจงรักภักดีในด้าน							
พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อ	แหล่ง						
สโมสรในสังกัดของนักกีฬา	ความ	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob	
บาสเกตบอลอาชีพ ชาวไทย	แปรปรวน						
เพศชาย จำแนกตามอายุ							
ด้านความรู้สึก	ระหว่าง	3	6.339	2.113	3.079	.030	
	กลุ่ม						
	ภายใน	131	89.909	.686			
	กลุ่ม						
รวม		134	96.248				

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อ

ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย

	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี	25 – 28 ปี	29 – 32 ปี	33 ปีขึ้นไป
$\bar{x}$	2.99	2.55	2.60	2.47
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี	2.99	-	.432*	.508
		(.008)	(.120)	(.103)
25 – 28 ปี	2.55	-	-.150	.076
			(.465)	(.317)
29 – 32 ปี	2.60		-	.127
				(.728)
33 ปีขึ้นไป	2.47			-

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25- 28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.432 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ

ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ ชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ		แหล่ง					
ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ ชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ	ความแปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob	
ด้านความตั้งใจที่จะลาออก	ระหว่างกลุ่ม	3	4.933	1.644	1.591	.195	
	ภายในกลุ่ม	131	135.392	1.034			
รวม		134	140.326				

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .195 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ

ความจงรักภักดีในด้าน พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อ สโมสรในสังกัดของนักกีฬา เบสบอลอาชีพ ชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ		แหล่ง	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ความจงรักภักดี	ระหว่าง	ความแปรปรวน	3	5.818	1.939	4.282	.006
	กลุ่ม						
	ภายใน		131	59.334	.453		
รวม		กลุ่ม	134	65.152			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทาง

สถิติ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย

		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 24 ปี	25 – 28 ปี	29 – 32 ปี	33 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.21	2.77	2.92	2.79
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 24 ปี	3.21	-	.439*	.289	.422
			(.001)	(.146)	(.095)
25 – 28 ปี	2.77		-	-.150	-.017
				(.465)	(.946)
29 – 32 ปี	2.92			-	.133
					(.655)
33 ปีขึ้นไป	2.79				-

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25- 28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.439 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกันที่มีความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายไม่แตกต่างกัน

H_1 : สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม ของ ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนสมบูรณ์ = ค่าแปรปรวนมาตรฐาน

H_1 : ค่าความแปรปรวนสมบูรณ์ $\neq$ ค่าแปรปรวนมาตรฐาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย

ความจงรักภักดีในด้าน พฤติกรรม ฝึกซ้อมต่อสโมสร ใน สังกัดของนักกีฬา บาสเกตบอลอาชีพ	Levene's Test For Equality of Variances		สมรรถภาพ ร่างกาย	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D	t	Df	Prob.
ด้านพฤติกรรมการ ฝึกซ้อม	.275	.601	สมบูรณ์	2.59	1.06	-.606	133	.546
			บาดเจ็บ	2.74	1.16			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม ต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้สถิติทดสอบค่าที(t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม ในข้อ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .546 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถภาพร่างกายในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดเดิม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกันที่มีความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายไม่แตกต่างกัน

H_1 : สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนสมบูรณ์ = ค่าแปรปรวนปกติ

H_1 : ค่าความแปรปรวนสมบูรณ์ $\neq$ ค่าแปรปรวนปกติ

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob.มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย

ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรม การฝึกซ้อมต่อสโมสร ในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ	Levene's Test For Equality of Variances		สมรรถภาพร่างกาย	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D	t	Df	Prob.
ด้านความรู้สึก	1.416	.236	สมบูรณ์	2.77	.827	-.098	133	.922
			บาดเจ็บ	2.79	.962			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้สถิติทดสอบค่าที(t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายในด้านความรู้สึกในข้อ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .922 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถภาพร่างกายในด้านความรู้สึก แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดเดิม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกันที่มีความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายไม่แตกต่างกัน

H_1 : สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนสมบูรณ์ = ค่าแปรปรวนมาตรฐาน

H_1 : ค่าความแปรปรวนสมบูรณ์ $\neq$ ค่าแปรปรวนมาตรฐาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย

ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมรักสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ	Levene's Test For Equality of Variances		สมรรถภาพร่างกาย	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D	t	Df	Prob.
ด้านความตั้งใจที่จะลาออก	.154	.695	สมบูรณ์	3.62	1.01	-8.58	133	.395
			บาดเจ็บ	3.82	1.07			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้สถิติทดสอบค่าที(t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายในด้านความตั้งใจที่จะลาออกในข้อ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .395 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสมรรถภาพร่างกายในการลาออก แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดเดิม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.8 สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกันที่มีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายไม่แตกต่างกัน

H_1 : สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนสมบูรณ์ = ค่าแปรปรวนมาตรฐาน

H_1 : ค่าความแปรปรวนสมบูรณ์ $\neq$ ค่าแปรปรวนมาตรฐาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob.มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย

ความจงรักภักดีในด้าน พฤติกรรม การ ฝึกซ้อมต่อสู้โมสร ใน สังกัดของนักกีฬา บาสเกตบอลอาชีพ	Levene's Test For Equality of Variances		สมรรถภาพ ร่างกาย	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D	t	Df	Prob.
ความจงรักภักดี	2.627	.107	สมบูรณ์	2.99	.681	.771	133	.441
			บาดเจ็บ	3.11	.766			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้สถิติทดสอบค่าที(t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายในด้านความจงรักภักดี ในข้อ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .442 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถภาพร่างกายในด้านความจงรักภักดี แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดเดิม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

ประวัติการเล่นสูงสุด

สมมติฐานข้อที่ 1.9 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรม การฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรม การฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรม การฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า.05

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรม การฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด

ความจงรักภักดีในด้าน						
พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อ	แหล่งความ					
สโมสร ในสังกัดของ	แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ						
ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม	ระหว่างกลุ่ม	5	19.499	3.900	3.697	.004
	ภายในกลุ่ม	129	136.096	1.055		
	รวม	134	95.269			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด

ความจงรักภักดีในด้าน						
พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อ	แหล่งความ					
สโมสร ในสังกัดของ	แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ						
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	5	6.581	1.316	1.894	.100
	ภายในกลุ่ม	129	89.667	.695		
	รวม	134	96.248			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีด้านความรู้สึกรักต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .100 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกรักต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.11 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า.05

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด

ความจงรักภักดีในด้าน						
พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อ	แหล่งความ	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
สโมสร	ในสังกัดของ					
นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ	แปรปรวน					
ด้านความตั้งใจที่จะลาออก	ระหว่างกลุ่ม	5	8.772	1.754	1.720	.134
	ภายในกลุ่ม	129	131.554	1.020		
	รวม	134	140.326			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .134 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.12 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า.05

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด

ความจงรักภักดีในด้าน						
พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อ	แหล่งความ					
สโมสร	ในสังกัดของ					
นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ	แปรปรวน	Df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ด้านความจงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม	5	3.091	.618	1.285	.274
	ภายในกลุ่ม	129	62.061	.481		
	รวม	134	65.152			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .274 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

ด้านคำตอบแทน

สมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจด้านคำตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย

สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจด้านคำตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย

H_1 : ความพึงพอใจด้านคำตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านคำตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย

ความจงรักภักดี	ด้านคำตอบแทน			
	Pearson	Sig	ระดับ	ทิศทาง
	Correlation (r)	(2-tailed)	ความสัมพันธ์	
ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม	.425**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกลึก	.475**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความตั้งใจที่จะลาออก	-.089	.307	ไม่มี	-
			ความสัมพันธ์	
รวม	.459**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

จากตาราง 25 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านคำตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านคำตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .425 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านคำตอบแทน เพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านคำตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .475 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านคำตอบแทน เพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .307 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านคำตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .459 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น

ด้านความมั่นคงปลอดภัย

สมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

H_1 : ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอล อาชีพชาวไทย เพศชาย

ความจงรักภักดี	ด้านความมั่นคงปลอดภัย			
	Pearson	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	Correlation (r)	(2-tailed)		
ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม	.515 **	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกรัก	.544 **	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความตั้งใจที่จะลาออก	-.145	.092	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	.534	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

จากตาราง 26 โดยการใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .515 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .544 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .092 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .534 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อ 4 ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

H_1 : ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ความจงรักภักดี	ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน			ทิศทาง
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	
ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม	.769**	.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึก	.761**	.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความตั้งใจที่จะลาออก	.065	.451	ไม่มี	-
			ความสัมพันธ์	
รวม	.800**	.000	สูง	เดียวกัน

จากตาราง 27 โดยการใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน มี

ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .769 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน เพิ่มขึ้นมาก

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .761 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมหรือแข่งขัน ในการฝึกซ้อมเพิ่มขึ้นมาก

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .451 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .800 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน เพิ่มขึ้นมาก

สมมติฐานข้อ 5 ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจด้านเกียรตินิยม ชื่อเสียง ไม่มีความสัมพันธ์กับ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

H_1 : ความพึงพอใจด้านเกียรตินิยม ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านเกียรตินิยม ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ความจงรักภักดี	ด้านเกียรตินิยม ชื่อเสียง			ทิศทาง
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	
ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม	.792**	.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกลูก	.829**	.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความตั้งใจที่จะลาออก	-.009	.921	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	.841**	.000	สูง	เดียวกัน

จากตาราง 28 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านเกียรตินิยม ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชายได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านเกียรตินิยม ชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .792 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน

ระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงเพิ่มขึ้นมาก

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .829 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงเพิ่มขึ้นมาก

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .921 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .841 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงเพิ่มขึ้นมาก

สมมติฐานข้อ 6 ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

H_1 : ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ความจงรักภักดี	ด้านความสำเร็จในชีวิต			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม	.595**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกล	.669**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความตั้งใจที่จะลาออก	-.075	.385	ไม่มี	-
			ความสัมพันธ์	
รวม	.650**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

จากตาราง 29 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .595 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .669 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .385 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความสำเร็จในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .650 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น

ตาราง 30 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. ลักษณะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย			
อายุ			
1.1	อายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อ สโมสรในสังกัดของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายไม่แตกต่างกัน	One Way Anova	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2	อายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านความรู้สึกต่อ สโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายไม่แตกต่างกัน	One Way Anova	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 30(ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1.3	อายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อ สโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายแตกต่างกัน	One Way Anova	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.4	อายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อ สโมสรในสังกัด ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายไม่แตกต่างกัน	One Way Anova	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมรรถภาพทางร่างกาย			
1.5	สมรรถภาพร่างกายแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6	สมรรถภาพร่างกายแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านความรู้สึกลูกต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.7	สมรรถภาพร่างกายแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.8	สมรรถภาพร่างกายแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประวัติการเล่นสูงสุด			
1.9	ประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายไม่แตกต่างกัน	One Way Anova	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1.10	ประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาเบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายแตกต่างกัน	One Way Anova	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.11	ประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาเบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายแตกต่างกัน	One Way Anova	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.12	ประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาเบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายแตกต่างกัน	One Way Anova	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. พึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย			
ด้านค่าตอบแทน			
2.1	ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2	ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านความรู้สึก ฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3	ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ไม่มีมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 30(ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2.4	ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
3. ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย			
3.1	ความพึงพอใจด้านมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
3.2	ความพึงพอใจด้านมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านความรู้สึกลึกซึ้งต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
3.3	ความพึงพอใจด้านมั่นคงปลอดภัยไม่มี ความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้อง กับสมมติฐาน
3.4	ความพึงพอใจด้านมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดนักกีฬา บาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย			
ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน			

ตารางที่30 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
4.1	ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้าน พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
4.2	ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านความรู้สึกลึกซึ้งต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
4.3	ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านความตั้งใจ ที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
4.4	ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
5.	ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย		
ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง			
5.1	ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการ ฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
5.2	ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มี ความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีด้าน ความรู้สึกรักชอบต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
5.3	ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มี ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดี ด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรใน สังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ ชาวไทยเพศชาย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
5.4	ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มี ความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อ สโมสรในสังกัดนักกีฬาบาสเกตบอล อาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
5. ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย			
ด้านความสำเร็จในชีวิต			
6.1	ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสร ในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอล อาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ใน การทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
6.2	ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดี ด้านความรู้สึกรักชอบต่อสโมสรใน สังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพ ชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
6.3	ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความ จงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออก ต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬา บาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
6.4	ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดี ต่อ ส โม ส ร ใน สั ง กั ด นั ก กี พ า บาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ 0.01	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษถึงปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ที่มีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อสโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อที่สังกัด สโมสร ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ที่มีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อสโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

6. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต ที่มีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อสโมสรที่สังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี 2013

สมมติฐานการวิจัย

1. นักกีฬาอาชีพที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน ประวัติการเล่นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
3. ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอล อาชีพชาวไทยเพศชาย
4. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
5. ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย
6. ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 มีนักกีฬา รวมทั้งสิ้น 135 คน (ที่มา: สมาคมบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยปี 2557)เนื่องจากสโมสรมีประชากรค่อนข้างน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาโดยวิธี สุ่มแบบ (Census) (กัลยา วาณิชย์

บัญชา. 2545: 6) คือ การเก็บข้อมูลทุกๆหน่วยของประชากร คือ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยออกแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ค้นคว้าและสร้างขึ้นเอง รวมทั้งมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากการให้คำนิยาม โดยแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) จำนวน 3 ข้อ และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013ด้านคำตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 ด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ ด้านการรับรู้ของนักกีฬาอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยใช้คำถามปลายปิด(Close-Ended Response Question) มี 11 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัยและผลงานการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013โดยศึกษานักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม ปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วเกิดความเข้าใจง่ายชัดเจน ตามความมุ่งหมายของงานวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ปรับปรุงให้มีความถูกต้อง ก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างจริงจำนวน 15 ชุด ของกลุ่มตัวอย่าง135 ชุด เพื่อหาค่า

ความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สูตรของ Conbach ได้ค่าแอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.925

6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อจะสามารถชี้แจงข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถามได้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 ตัวอย่าง

3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ อายุ สมรรถภาพร่างกาย ประวัติการเล่นสูงสุด

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี2013 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลของตัวแปร

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี2013โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลของตัวแปร

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อต่อไป

2.1 ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ด้านสมรรถภาพร่างกาย

2.2 ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ด้านอายุ ด้านประวัติการเล่นสูงสุด

2.3 ความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี 2013 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Coefficient Correlation)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน และประวัติการเล่นสูงสุด

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 135 คน ผู้ตอบแบบสอบถามนั้น เป็นอายุระหว่างต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 ผู้ที่มีสมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันที่สมบูรณ์ มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 ผู้ที่มีประวัติการเล่นสูงสุดเป็นไม่เคยเล่นระดับชาติหรือถ้วยพระราชทาน ก.มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอล

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอล แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขัน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$) รายข้อที่ว่า ที่ว่าค่าตอบแทนรายวันจากการฝึกซ้อม ($\bar{x} = 3.35$) รายข้อที่ว่าเงินเดือน ($\bar{x} = 3.28$) รายข้อที่ว่านโยบายในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนตามที่สโมสรกำหนด ($\bar{x} = 3.18$) รายข้อที่ว่าโบนัสหรือรางวัลจากการทำผลงานที่ดี ($\bar{x} = 3.05$) และข้อที่ว่าสวัสดิการต่างๆ ที่สโมสรจัดให้ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา เป็นต้น ($\bar{x} = 2.99$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$) รายข้อที่ว่าความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ($\bar{x} = 3.33$) รายข้อที่ว่าความมั่นคงของรายได้ ($\bar{x} = 3.33$) และรายข้อที่ว่าความปลอดภัยในการฝึกซ้อมกับอุปกรณ์ที่ใช้การฝึกซ้อม ($\bar{x} = 2.92$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขัน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขันโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.81$) รายข้อที่ว่าสภาพโดยรวมของพื้นที่ฝึกซ้อม อาทิ ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องพัก เป็นต้น ($\bar{x} = 2.85$) รายข้อที่ว่าความหลากหลายของรูปแบบการฝึกซ้อม ($\bar{x} = 2.83$) และ รายข้อที่ว่าอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม ($\bar{x} = 2.75$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.68$) รายข้อที่ว่าคำชมเชย / รางวัลต่างๆที่ได้รับจากการร่วมการแข่งขันกับสโมสรที่สังกัด ($\bar{x} = 2.74$) รายข้อที่ว่าความเป็นที่ยอมรับจากสังคม ในฐานะนักกีฬาอาชีพกับสโมสรที่ตนเองสังกัด ($\bar{x} = 2.66$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และ รายข้อที่ว่าชื่อเสียงที่สร้างให้กับตนเองและครอบครัว จากการเข้าสโมสรที่กำหนด ($\bar{x} = 2.65$) ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในชีวิตโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$) รายข้อที่ว่าโอกาสที่จะได้เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเบสบอลถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{x} = 3.04$) รายข้อที่ว่า โอกาสที่จะได้เป็นนักกีฬาทิมชาติ ถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{x} = 3.03$) รายข้อที่ว่าโอกาสที่จะได้เดินทางไปแข่งขันต่างประเทศถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{x} = 3.01$) รายข้อที่ว่าโอกาสที่จะได้ย้ายไปเล่นในลีกที่สูงขึ้น ถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{x} = 3.01$) รายข้อที่ว่าโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{x} = 2.96$) รายข้อที่ว่าโอกาสที่จะได้เข้าร่วมสโมสรอื่นที่มีชื่อเสียงถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{x} = 2.94$) รายข้อที่ว่าโอกาสที่จะได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันถ้าสังกัดสโมสรเดิม ($\bar{x} = 2.88$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อสโมสร และ ความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสร

การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อสโมสร และ ความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ ด้านความรู้สึกลึกซึ้งของนักกีฬาอาชีพ และ ความตั้งใจที่จะลาออก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพโดยรวม มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.61$) กับรายข้อที่ว่าท่านคิดว่าจะฝึกซ้อมในสโมสรนี้ต่อไปแม้ว่าสโมสรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{x} = 2.90$) ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง รายข้อที่ว่าท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้สโมสรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ($\bar{x} = 2.62$) อยู่ในระดับปาน

กลาง กับ รายชื่อที่ว่าท่านตั้งใจจะฝึกซ้อมกับสโมสรจนครบระยะสัญญา ($\bar{x} = 2.53$) รายชื่อที่ว่าความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนนักกีฬา หรือ เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆเป็นไปด้วยดี ($\bar{x} = 2.40$) ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับน้อย

ด้านความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพโดยรวม มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.77$) รายชื่อที่ว่าท่านคิดว่าท่านได้รับประโยชน์จากการอยู่สโมสรนี้ต่อไป ($\bar{x} = 2.91$) รายชื่อที่ว่าท่านรู้สึกว่นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ($\bar{x} = 2.91$) รายชื่อที่ว่าหากมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ หรือไม่สบายใจ ไม่มีผลกระทบที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากสโมสรแห่งนี้ ($\bar{x} = 2.84$) รายชื่อที่ว่าท่านสามารถทำหน้าที่อื่น นอกเหนือจากการแข่งขันได้ดีหากได้รับมอบหมายจากสโมสร อาทิ กองเชียร์ เจ้าหน้าที่สนาม เป็นต้น ($\bar{x} = 2.76$) รายชื่อที่ว่าเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงสโมสรที่ท่านสังกัดอยู่ในทางที่ไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที ($\bar{x} = 2.66$) มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับและรายชื่อที่ว่าท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นนักกีฬาอาชีพของสโมสรที่ท่านสังกัด ($\bar{x} = 2.54$) มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับน้อย

ด้านการตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสร พบว่าค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสรโดยรวมมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) กับ รายชื่อที่ว่าถ้าท่านมีเสรีภาพที่จะเลือกลาออกจากสโมสร ท่านตั้งใจที่จะอยู่ในสโมสรที่สังกัดในปัจจุบันต่อไปอีกหรือไม่ ($\bar{x} = 3.66$; ตั้งใจจะอยู่ต่อไปค่อนข้างแน่นอน) มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 นักกีฬาอาชีพที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สภาพร่างกาย ประวัติการเล่นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 อายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน พบว่า ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 25- 28ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีใน พฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสู้โมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25- 28ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.523 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 33ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 33ปีขึ้นไป พบว่า โดย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีในพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อ สโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 33ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.994 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรใน สังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน พบว่า

ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอล อาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทาง เดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อ สโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย **แตกต่างกัน** ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 25- 28ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีใน ด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่าผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีอายุ 25- 28ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.432 ตามลำดับ

สมมติฐาน ข้อที่ 1.3 อายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออก ต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกันพบว่า

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .195 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 อายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกันพบว่า

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25- 28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.439 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกันที่มีความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกันพบว่า

ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม ในข้อ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .546 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถภาพร่างกายในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดเดิม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกันที่มีความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกันพบว่า

ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายในด้านความรู้สึกในข้อ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .922 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถภาพร่างกายในด้านความรู้สึก แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดเดิม **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25- 28 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25- 28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.477 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.7 สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกันที่มีความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกันพบว่า

ความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายในด้านความตั้งใจที่จะลาออกในข้อ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .395 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถภาพร่างกายในด้านการลาออก แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดเดิม **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.8 สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบันแตกต่างกันที่มีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายแตกต่างกัน พบว่า

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชายในด้านความจงรักภักดี ในข้อ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .442 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถภาพร่างกายในด้านความจงรักภักดี แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดเดิม **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.9 ประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน พบว่า

ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในด้านการพฤติกรรมการฝึกซ้อมต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย **แตกต่างกัน**

สมมติฐานข้อที่ 1.10ประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านการรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกัน พบว่า

ความจงรักภักดีด้านความรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .100 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านการรู้สึกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย **ไม่แตกต่างกัน**

สมมติฐานข้อที่ 1.11ประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านการตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกันพบว่า

ความจงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .134 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในด้านการตั้งใจที่จะลาออกต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย **ไม่แตกต่างกัน**

สมมติฐานข้อที่ 1.12ประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย แตกต่างกันพบว่า

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย จำแนกตามประวัติการเล่นสูงสุด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .274 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชาย

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .425 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .475 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .307 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .459 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทย เพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .515 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .544 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .092 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .534 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อ 4 ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ ต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขัน มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .769 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขัน เพิ่มขึ้นมาก

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .761 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อม/แข่งขัน ในการฝึกซ้อมเพิ่มขึ้นมาก

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .451 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขันไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .800 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม/แข่งขัน เพิ่มขึ้นมาก

สมมติฐานข้อ 5 ความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .792 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงเพิ่มขึ้นมาก

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .829 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงเพิ่มขึ้นมาก

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .921 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .841 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงเพิ่มขึ้นมาก

สมมติฐานข้อ 6 ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .595 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความรู้สึกมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .669 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพด้านความรู้สึกจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดในด้านความตั้งใจที่จะลาออกมีค่า Prob. เท่ากับ .385 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความสำเร็จในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชายมีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของนักกีฬาอาชีพ ด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .650 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาเบสบอลอาชีพชาวไทยเพศชายจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น

การอภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์บาสเกตบอลลีก ปี2013 พบว่า มีความสัมพันธ์ กับหลายปัจจัย โดย จากการวิจัยสามารถ เรียงลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดี ได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพมากที่สุด คือความพึงพอใจ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง,ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน,ด้านความสำเร็จในชีวิต,ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้าน ค่าตอบแทนตามลำดับ

จากการศึกษา โดยละเอียด เจาะประเด็น ในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ ต่อสโมสรในสังกัดมากที่สุด คือ ความพึงพอใจ ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง,ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน,ด้านความสำเร็จในชีวิต ,ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้าน ค่าตอบแทนตามลำดับ

จากการศึกษา โดยละเอียด เจาะประเด็น ในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพ ต่อสโมสรในสังกัดมากที่สุด คือความพึงพอใจด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง,ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน,ด้านความสำเร็จในชีวิต,ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนตามลำดับ

ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ซึ่งสอดคล้องกับ พิชิต ขัติเรือง (2550). ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด.ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณรายได้ต่อเดือน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร

ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอล อาชีพชาวไทยเพศชาย

ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนต์ส์ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยัง ระดับสูงสุด การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน มนุษย์ ทุกคนจะต้อง

ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิด ความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิด ความพึงพอใจมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ซึ่งสอดคล้องกับ มนชัย อรพิมพ์ (2550 : 10) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ทศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคลความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน ในช่วงเวลาที่ผ่านมานักวิชาการพยายามศึกษาเรื่องความพอใจในงานโดยมีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงาน

ความพึงพอใจเกียรตินิยม ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1985 McClelland & Winter 1969 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2546 และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547) แนวคิดตามทฤษฎีนี้ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ แต่เสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มี 3 เรื่อง คือ ความต้องการประสบ ความสำเร็จ (Achievement : nAch)ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Affiliation : nAff) และความต้องการอำนาจ (Power : nPow) ซึ่งความต้องการที่แตกต่างกันจะนำไปสู่ พฤติกรรมของบุคคลที่ต่างกัน นักจิตวิทยาเรียกทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ว่า ทฤษฎี แรงจูงใจไฟสามฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ที่เน้นถึงแรงจูงใจพื้นฐานของ บุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจไฟสามฤทธิ์ (Achievement motive)คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งกับเกณฑ์มาตรฐานอื่นให้ดีที่สุด จะมีความรู้สึก เป็นทุกข์ กังวลใจ ไม่สบาย เมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจไฟสมาคม (Affiliation motive) คือ ความปรารถนาที่เป็นที่ยอมรับ ของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรตินิยมชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้ได้มาซึ่งการยอมรับจาก บุคคลอื่น

3. แรงจูงใจไฟอำนาจ (Power motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ผู้ที่มีแรงจูงใจไฟอำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

ความพึงพอใจเกียรตินิยม ชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นแต่ละด้านพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าของงานด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ความพึงพอใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย

ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี ลูธานส์ (Luthans, 2002, p. 230) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือมิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องาน เกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงานค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และทฤษฎีจอห์นสันและเวนาเบิล (Johnson and Venable) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่ ความจงรักภักดีในที่นี้ หมายถึงความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติสามมิติคือพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน (Cognitive aspect) ส่วนพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในข้อความไม่ยากย้ายไปจากหัวหน้า ในข้อความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น ด้านความรู้สึก ในข้อความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ในข้อความพึงพอใจในหัวหน้าด้านการรับรู้ ในข้อความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ในข้อความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ในข้อความรู้สึกว่าร่วหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง และในข้อความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

จากการศึกษา โดยละเอียด เจาะประเด็น ในเรื่องความจงรักภักดีในด้านความตั้งใจที่จะลาออกของนักกีฬาอาชีพ พบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีด้านความตั้งใจที่จะลาออก

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ปิยะนารถ ยาห้วม. (2547). ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยนี้สนับสนุนโมเดลการลาออกจากการงานของโมเบลย์ และคณะ กล่าวคือความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานได้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถเพิ่มอำนาจการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากการศึกษา : ปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า . นักกีฬาอาชีพ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยไม่แตกต่างกัน ปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะทำให้ความจงรักภักดีแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ ในเรื่อง ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนนักกีฬาหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เป็นไปด้วยดีที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อย ดังนั้น สโมสรควรที่จะให้ความสำคัญกับนักกีฬาในทีมให้มากขึ้น เน้นการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี ระหว่าง สโมสร โค้ชและนักกีฬาในทีมให้มากขึ้น เพื่อให้ นักกีฬา มีความจงรักภักดีต่อสโมสรและมองถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

2. จากการศึกษาพบว่า นักกีฬาอาชีพ ที่มีสมรรถภาพร่าง ณ ปัจจุบันและมีประวัติการเล่นสูงสุดแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยแตกต่างกัน เนื่องจาก นักกีฬาอาชีพส่วนใหญ่มีสมรรถภาพร่างกายที่สมบูรณ์และในประเทศไทย มีประวัติการเล่นที่ไม่เคยเล่นระดับทีมชาติหรือถ้วยพระราชทาน ก. อยู่มาก ทำให้ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพนั้นน้อยลง โดยเฉพาะ รายชื่อที่ท่านที่คิดว่าจะฝึกซ้อมในสโมสรนี้ต่อไปแม้ว่าสโมสรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ดังนั้น สโมสรสามารถทำให้นักกีฬาอาชีพมีประวัติการเล่นให้สูงขึ้น หรือ สามารถทำให้นักกีฬาอาชีพติดทีมชาติได้ ปัญหาด้านความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดอาจจะน้อยลง รวมไปถึง มีการสร้างนโยบาย อุดมคติ รูปแบบการฝึกซ้อมของสโมสรที่สอดคล้องกับนักกีฬาอาชีพ ซึ่งจะทำให้นักกีฬาอาชีพมีพฤติกรรมการเล่นฝึกซ้อมเพิ่มขึ้น ความรู้สึก ความจงรักภักดี ที่เป็นในทางขัดแย้งกับสโมสรจะลดลง เพื่อให้สโมสรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อมหรือแข่งขัน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงและ ด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลชาวไทยเพศชาย

ชาย ในปัจจัยด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อม และด้านความรู้สึก ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การที่มีการฝึกซ้อมที่ดีและความรู้สึกที่ดีต่อสโมสร จะส่งผลให้ความจงรักภักดีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเกียรตินิยมชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด เนื่องจากสโมสร ไม่มีการสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและครอบครัวจากการเข้าร่วมสังกัดในสโมสร ดังนั้น สโมสรควรที่จะยกระดับสโมสรให้มีความก้าวหน้าหรือเป็นที่ยอมรับแก่ทั่วโลก รวมไปถึงสโมสรมีการเปิดตัวผู้เล่นนักกีฬาอาชีพผ่านสื่อต่างๆในทาง เช่น ทางโทรทัศน์หรือ อินเทอร์เน็ต เพื่อที่จะทำให้ประชาชนทั่วไปรู้จักและยอมรับแก่สโมสรและตัวนักกีฬาอาชีพด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยจิตใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค่าเงิน เป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น เนื่องจากยังคงมีปัจจัยอื่นๆอีกที่ส่ง ผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพ เพื่อการศึกษาข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และนำข้อมูล ที่ได้จากการศึกษามาเปรียบเทียบและปรับปรุงในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีของนักกีฬาอาชีพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการสโมสร เนื่องจากว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพ ในทุกปัจจัยที่ทำการศึกษาคครั้งนี้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มเติมในการศึกษาปัจจัยดังกล่าวในเชิงลึกมากขึ้น เช่น ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการสโมสร กับความตั้งใจลาออกของนักกีฬา หรือ ความพึงพอใจของนักกีฬา

3. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ(Quantitative Approach) ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงอาจเพิ่มการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach)โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการเข้าไปทำความรู้จักและมีส่วนร่วมในการฝึกซ้อมกับนักกีฬาในตำแหน่งการเล่นต่างๆ เพื่อที่จะได้รับทราบถึงบรรยากาศและความเหนื่อยหน่ายในการฝึกซ้อมของสโมสรมากขึ้นได้มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ เขมะปัญญา. (2540). การศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและชีวสังคมบางประการที่เป็น ตัวแปรคั่นกลางของการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (จิตวิทยา พัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2538). การวิเคราะห์สถิติเพื่อธุรกิจ : สถิติเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ. พิมพ์ ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (2545). การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กานดา จันทรย์แย้ม. (2546) . จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- แก้วใจ ผดุงทรง. พันโท. (2551). การเขียนนโยบายราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- จิราภา เต็งไตรรัตน์; และ คณะ. (2547). จิตวิทยาทั่วไป: พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (2554). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชลลดา สิทธิกรโสมนัส. (2548). แรงจูงใจและพฤติกรรมในการเลือกศึกษาต่อจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปี ที่ 1-4. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสชิฟ
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2528). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ. (2537). การบริหารการค้าปลีก. กรุงเทพฯ: วังอักษร
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2538). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์ ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- (2540). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอสอาร์ปรีนติ้ง
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัทแซทโพร์ พรินติ้ง จำกัด.
- นราศรี ไวนิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2537). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจฉบับปรับปรุงแก้ไข. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุริยาสาน์ การพิมพ์.
- พิมพ์ชนา ยะมิ่ง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาร์ตอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภารดี บุตรศักดิ์ศรี. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงานและแนวโน้ม ที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มนชัย อรพิมพ์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา บุญนาค (2548). สถิติเพื่อการวิจัยและตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอสเค บุคเนส.
- วิศณีย์ วรรณกุล. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขั้วรถฟอร์คลิป บริษัท ส.ทรัพย์สว่าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริบูรณ์ สายโกสุม. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รามคำแหง.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2546). *การบริหารบุคคลภาคราชการไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*.
กรุงเทพฯ: บริษัท จุดทอง จำกัด
- สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ. (2542). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- อนิษฐ์ แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: สำนักพิมพ์นำศิลป์โฆษณา
- อัจฉรา นารถพจนานนท์. (2549). *เหตุจูงใจในการสมัครเข้าศึกษาเป็นรายกระบวนวิชาเพื่อเตรียม
ศึกษาระดับปริญญาตรี (Pre-degree) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Bernard, Chester. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Massachusetts:
Harvard University.
- Best, John W. (1981). *Research in Education*. 3rd.ed. Englewood cliffs, New
Jersey:Prentice.Hall Inc.
- Decotis. T.A.; & T.P. Summers. (1987). *A. Path Analysis of Model of the Antecedents and
Consequences of Organizational Commitment Human Relations*. 40 (February
1987): 445 – 470.
- Hackman,J.R.; & Lawler, E.E. (1971). "Employee Reaction to job Characteristics" *Journal
of Applied Psychology*. 259-286.
- Herzberg,F.; & Mausner,B. (1993). *The Motivative of Work*. London:
TransactionPublishers.
- Hoy. Wayne K.; & Rees, Richard. (1974). *Subordinate Loyalty to Immediate
Superior : A Neglected Concept in the study of educational Administration
Sociology of education*.
- Lawler, E.E.(1971). *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. NewYork:
McGraw-Hall.
- Lawler, E.E.(1983). *Satisfaction and Behavior,Perspective on Behavior in Organization*.New
York:McGraw-Hil.

- Maslow A.H. (1943). *Motivation and personality*, New York: Harper & Publishers, Inc. Stoner, James A.F. and Others. 1995. *Management* Sixth edition Englewood Cliffs, New Jersey: 580-581 .1970
- McClelland D. C.; & Winter, D. G. (1969). *Motivating Economic Achievement*. NY: The Free Press.
- Mobley, William H. (1977). "Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*. 62(2):237-240.
- Peter M. Blau; & W. Richard Scotts. *Formae Organizations*. San Francisco : Chandler publishing, 1962, p.165.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behavior*. 6th ed. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Sayles, L.R. and Strauss, G. (1977). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall.



ภาคผนวก



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1.อาจารย์ จิตอุษา ชันทอง

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

2.อาจารย์ นาฏอนงค์ นามบุตดี

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอล

ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อสโมสร และ ความตั้งใจที่จะลาออกจากสโมสร

ตอนที่ 1: ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1.อายุ

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี | ☐ 25-28 ปี |
| ☐ 29-32ปี | ☐ 33-36ปี |
| ☐ 37 ปี ขึ้นไป | |

2.สมรรถภาพร่างกาย ณ ปัจจุบัน

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| ☐ สมบูรณ์ | ☐ บาดเจ็บ |
|----------------------------------|----------------------------------|

3.ประวัติการเล่นสูงสุด

- ☐ ติดทีมชาติ
- ☐ เรียกคัดทีมชาติ
- ☐ ทีมชาติย้อนหลัง 5 ปี
- ☐ ถ้วยพระราชทาน ก.
- ☐ เยาวชนทีมชาติ
- ☐ ไม่เคยเล่นระดับชาติหรือถ้วยพระราชทาน ก.

ตอนที่ 2: ความพึงพอใจของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน

ท่านเลือกความพึงพอใจนักกีฬาอาชีพที่มีลักษณะอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจ ของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจมากที่สุด 5	พอใจมาก 4	พอใจปานกลาง 3	พอใจน้อย 2	พอใจน้อยที่สุด 1
<u>ด้านค่าตอบแทน</u>					
1.เงินเดือน					
2.ค่าตอบแทนรายวันจากการฝึกซ้อม					
3.โบนัสหรือรางวัลจากการทำผลงานที่ดี					
4.สวัสดิการต่างๆ ที่สโมสรจัดให้ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา เป็นต้น					
5.นโยบายในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนตามที่สโมสรกำหนด					
<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u>					
1.ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ					
2.ความมั่นคงของรายได้					
3.ความปลอดภัยในการฝึกซ้อมกับอุปกรณ์ที่ใช้การฝึกซ้อม					
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม / แข่งขัน</u>					
1.สภาพโดยรอบของพื้นที่ฝึกซ้อม อาทิ ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องพัก เป็นต้น					
2.อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในการฝึกซ้อม					
3.ความหลากหลายของรูปแบบการฝึกซ้อม					

ความพึงพอใจ ของนักกีฬาบาสเกตบอล อาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ มาก ที่สุด 5	พอใจ มาก 4	พอใจ ปาน กลาง 3	พอใจ น้อย 2	พอใจ น้อย ที่สุด 1
<u>ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง</u>					
1.การเป็นที่ยอมรับจากสังคม ในฐานะนักกีฬาอาชีพกับ สโมสรที่ตนเองสังกัด					
2.ชื่อเสียงที่สร้างให้กับตนเองและครอบครัว จากการ เข้าร่วมสโมสรที่สังกัด					
3.คำชมเชย / รางวัลต่างๆที่ได้รับจากการร่วมการ แข่งขันกับสโมสรที่สังกัด					
<u>ด้านความสำเร็จในชีวิต</u>					
1.โอกาสที่จะได้เข้าร่วมสโมสรอื่นที่มีชื่อเสียง ถ้าสังกัด สโมสรเดิม					
2.โอกาสที่จะได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันถ้า สังกัดสโมสรเดิม					
3.โอกาสที่จะได้เป็นนักกีฬาทีมชาติ ถ้าสังกัดสโมสร เดิม					
4.โอกาสที่จะได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นถ้าสังกัด สโมสรเดิม					
5.โอกาสที่จะได้ย้ายไปเล่นในลีกที่สูงขึ้น ถ้าสังกัด สโมสรเดิม					
6.โอกาสที่จะได้เดินทางไปแข่งขันต่างประเทศถ้าสังกัด สโมสรเดิม					
7.โอกาสที่จะได้เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลถ้า สังกัดสโมสรเดิม					

ตอนที่ 3: ความจงรักภักดีของนักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน
ท่านเลือกความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัดของนักกีฬาอาชีพที่มีลักษณะอย่างไร โปรดทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่ แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด 5	เห็น ด้วย มาก 4	เห็น ด้วย ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย น้อย 2	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด 1
<u>ด้านพฤติกรรมการฝึกซ้อมของนักกีฬาอาชีพ</u>					
1.ท่านคิดว่าจะฝึกซ้อมในสโมสรนี้ต่อไป แม้ว่า สโมสรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
2.ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้สโมสร ของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
3.ท่านตั้งใจจะฝึกซ้อมกับสโมสรจนครบระยะ สัญญา					
4.ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนนักกีฬา หรือ เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆเป็นไปด้วยดี					
<u>ด้านความรู้สึกของนักกีฬาอาชีพ</u>					
1.เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงสโมสรที่ท่านสังกัดอยู่ในทางที่ ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที					
2.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่าน เป็น นักกีฬาอาชีพของสโมสรที่ท่านสังกัด					
3.ท่านรู้สึกว่ายานโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันมี ความเหมาะสมและยืดหยุ่นในการปฏิบัติ					
4.ท่านสามารถทำหน้าที่อื่น นอกเหนือจากการ แข่งขันได้ดี หากได้รับมอบหมายจากสโมสร อาทิ กองเชียร์ เจ้าหน้าที่สนาม เป็นต้น					

ความจงรักภักดีต่อสโมสรในสังกัด ของ นักกีฬาบาสเกตบอลอาชีพชาวไทยเพศชาย ที่ แข่งขันในรายการไทยแลนด์ บาสเกตบอลลีก ปี 2013	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด 5	เห็น ด้วย มาก 4	เห็น ด้วย ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย น้อย 2	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด 1
5. หากมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ หรือไม่สบายใจไม่มีผลกระทบที่จะเป็นเหตุให้ท่าน ออกจากสโมสรแห่งนี้					
6. ท่านคิดว่าท่านได้รับประโยชน์จากการอยู่สโมสร นี้ต่อไป					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าคำตอบ ที่ตรงกับความเป็นจริง

คำถาม ถ้าท่านมีเสรีภาพที่จะเลือกลาออกจากสโมสร ท่านตั้งใจที่จะอยู่ในสโมสรที่สังกัด ในปัจจุบันต่อไปอีกหรือไม่

- ☐ ตั้งใจจะอยู่ต่อไปอย่างแน่นอน
- ☐ ตั้งใจจะอยู่ต่อไปค่อนข้างแน่นอน
- ☐ คิดจะย้ายบ้างเหมือนกัน
- ☐ คิดจะย้ายอยู่บ่อยๆ
- ☐ ย้ายแน่ๆ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล

ณัฐพล โพธิชาญประเสริฐ

วันเดือนปีเกิด

20 กุมภาพันธ์ 2532

สถานที่เกิด

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

3899/31 หมู่บ้าน รัชฎาวิลเลจ ซอยด่านสำโรง 54

ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอมะเมืองสมุทรปราการ

สมุทรปราการ 10270

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2554

ระดับปริญญาตรี

สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจบัณฑิต(การตลาด)

จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ.2558

ระดับปริญญาโท

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)

จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

