แรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้

วัชรวิทย์ สุวรรณรักษา **1** สิงหา ตุลยกุล**2 เมธี ดิสวัสดิ์3**

1,2,3มหาวิทยาลัยทักษิณ

**1E-mail: wacharawit1@gmail.com** **2E-mail: singha@tsu.ac.th** **3E-mail.: matee@tsu.ac.th**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ กลุ่มประชากรเป็นผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำนวน 140 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น = .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจกความถี่ หาค่าร้อยละ และเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ ที เทส อินดิเพนเดน (T-test Independent) และ เอฟ เทส (F-test) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก 3 โซนภาคใต้ด้านความรัก ความถนัดและความสนใจโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านเกียรติยศชื่อเสียงและด้านความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ระดับไทยลีก3 พบว่า แรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ และคุณวุฒิทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจจำแนกตามประสบการณ์การตัดสิน เฉพาะด้านความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาผู้ตัดสินในอนาคตต่อไป

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, ผู้ตัดสินฟุตบอล, ไทยลีก3 โซนภาคใต้

**Motivation of the football referee Thailand Leauge 3 in Southern zone**

**Wacharawit Suwanraksa1 Singha Tulyakul2 Matee Di-sawat3**

**1,2,3 Faculty of Education, Thaksin University, Songkhla 90000**

**1E-mail: wacharawit1st@gmail.com 2E-mail:** [**singha@tsu.ac.th**](mailto:singha@tsu.ac.th) **3E-mail.: matee@tsu.ac.th**

**ABSTRACT**

This research aimed to study and compare the motivations of being a football referee at the Thai League 3 level, Southern Zone. The population group was referees of the Football Association of Thailand under Royal Patronage, Thai League 3 Level, Southern Zone. 140 people a simple random sample of 103 people was selected. The instrument for collecting data was a questionnaire created by the researcher (reliability = .98). Data were analyzed by distributing frequencies, finding percentages, and comparing using T-test Independent and F-test statistics. The results of the research found that the motivation for being a football referee at the Thai League 3 level in the southern zone is love. Overall aptitude and interest at the highest level As for honor, reputation and future progress Overall it is at a high level. For the results of comparing the motivation of referees from the Football Association of Thailand under Royal Patronage at the Thai League 3 level, it was found that motivation was classified according to the position of performance of duties. and educational qualifications They are significantly different at the .05 level. As for motivation, it is classified according to experience and judgment. Only the future progress aspect was significantly different at the .05 level, while the other aspects The results of this research can be used as information in planning for the development of referees in the future.

**Keywords:** “Motivation”, “football referee”, “Thai League 3 Southern zone”

**บทนำ**

ปัจจุบันกีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ดังจะเห็นได้จากมีการจัดการแข่งขันในระดับต่าง ๆ และมีผู้สนใจเข้าชมกันอย่างมากทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ผู้ตัดสินฟุตบอลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้กีฬาฟุตบอลมีการพัฒนามากขึ้นแต่ในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลนั้นเป็นสิ่งไม่ง่ายเลยสำหรับผู้ที่ไม่มีใจรักอย่างแท้จริงเพราะในการเป็นผู้ตัดสินที่ดีนั้นต้องมีองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน เช่น ต้องแม่นกติกามีสมรรถนะภาพทางกายดี มีความยุติธรรม มีความกล้า ฯลฯ และยังต้องอดทนกับสภาพความกดดันอีกมากมาย เช่น ผู้เล่น ผู้ฝึกสอน ผู้ดูผู้ชม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องใช้ความพยายาม ความอดทน และฝึกฝนและเก็บเกี่ยวประสบการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปัญหาของผู้ตัดสินเมืองไทยที่เกิดเรื่องราวมากมายมีสาเหตุการขาดความเชื่อถือของคนที่รับผิดชอบการทำทีมฟุตบอลสโมสรต่างๆ พอขาดความเชื่อถือก็ขาดความเกรงใจ พอผู้ตัดสินหรือผู้ช่วยผู้ตัดสิน ตัดสินออกมาไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด ก็มองแบบคนไม่เข้าใจกัน บางครั้งผู้ตัดสินตัดสินถูก ก็มองว่าตัดสินเข้าข้างฝ่ายตรงข้าม พอตัดสินผิดพลาดเพียงเล็กน้อย ก็มองเป็นเรื่องใหญ่ ทำให้ผู้ตัดสินขาดความมั่นใจ หลังจากที่ผู้ตัดสินทำหน้าที่ผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน และที่สำคัญที่สุดคือไม่เป็นไปตามที่แฟนบอลอยากให้เกิดคือ การที่ผู้ตัดสินโดนลอบยิง ทำร้าย อีกด้วย (พิชัย ปิตุวงศ์,2556) กล่าวในมุมมองปัญหาของผู้ตัดสินเมืองไทย ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทราวุธ ขาวสนิท (2554) ที่กล่าาว่าผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลที่ทำหน้าที่ตัดสินอย่างเข้มงวดถูกต้องยุติธรรมปราศจากข้อกังขาจากผู้เล่น ผู้ฝึกสอน และกองเชียร์ จะเป็นผู้ตัดสินที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันยกระดับมาตรฐานของการแข่งขันกีฬาฟุตบอลให้สูงขึ้นได้ เพราะการตัดสินที่มีความเข้มงวดในเรื่องกฎกติกาจะทำให้ผู้เล่นเคารพและจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎกติกาอย่างจริงจังและจะทำให้ผู้เล่นมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎกติกาในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น

สมาคมกีฬาฟุตบอลเป็นองค์กรที่กำกับดูแลการแข่งขันฟุตบอลภายในประเทศ ตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐาน เยาวชน ฟุตบอลหญิง ฟุตบอลชาย ฟุตซอลและฟุตบอลชายหาด สำหรับการแข่งขันของสโมสรสมาชิก "ฟุตบอลลีก" คือจัดแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพ ได้แก่ ไทยลีก (T1) เป็นลีกสูงสุดของไทย ไทยลีก2 (T2) เป็นลีกพระรองของไทย และไทยลีก3 (T3) หรือลีกล่างของไทย ซึ่งการแข่งขันกีฬาฟุตบอลลีกอาชีพรายการไทยลีก 3 มีแบ่งการแข่งขันเป็น 6 โชน คือ โชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โชนกรุงเทพฯและปริมณฑล โชนภาคเหนือ โชนภาคใต้ โชนภาคตะวันออก และโชนภาคตะวันตก ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนของกฎและกติกาการแข่งขัน Laws of the Game (ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอลลีกอาชีพ รายการ ไทยลีก 3 , 2565-2566) ซึ่งปัจจุบันคุณภาพของลีกอาชีพของไทยกำลังตกต่ำรายได้จากลิขสิทธิ์ถ่ายทอดสดฟุตบอลไทยลดลงจาก 1050 ล้านบาท เหลือเพียงแค่ 50 ล้านบาท (อินไซต์เศรษฐกิจ,2566) ทำให้ส่งผลกระทบมากมายทั้งต่อสมาคมฯ สโมสรสมาชิก และรวมถึงผู้ตัดสินของสมาคมฯ ซึ่งทำให้บางสโมสรแบกรับค่าใช้จ่ายไม่ไหวจำใจต้องยุบทีมไปในที่สุด เช่นเดียวกันกับผู้ตัดสินที่มีอัตราลดลงอย่างเห็นได้ชัดไม่ว่าจะเกษียรตัวเอง ทดสอบสมรรถภาพร่างกายไม่ผ่าน หรือแม้แต่หาอาชีพที่มั่นคงเพื่อจุนเจือครอบครัว สอดคล้องกับ(วรรณา อาวรณ์,2557) ที่กล่าวว่าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ตัดสินไทยลีก3โซนภาคกลางและภาคตะวันออก ในฤดูกาลที่ผ่านมาผู้ตัดสินโซนภาคใต้มีจำนวนที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด ฝ่ายพัฒนาผู้ตัดสิน (2567) จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะผู้ตัดสินชั้น2 สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้

แรงจูงใจ ( Motivation ) มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต่างให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจไว้อย่างมากมาย เช่น “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย” (Walters, 1978 :218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง หรือ “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม” (Loundon and Bitta, 1988:368) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ 2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง ส่วนการจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ การจูงใจ หมายถึง “แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ” (Schiffman and Kanuk, 1991:69) จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็นพฤติกรรม ที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่สถานะของผู้ตัดสินซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ คุณวุฒิทางพลศึกษา และประสบการณ์การตัดสิน ซึ่งเปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรักความถนัดความสนใจ ด้านสุขภาพพลานามัย ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและด้านความก้าวหน้าในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งที่มีอุปสรรคมากมายทั้งด้านกติกา สมรรถภาพทางกาย หรือปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ทั้งการตอบโต้ด่าทอ รวมไปถึงขั้นทำร้ายร่างกายผู้ตัดสิน จึงเป็นเหตุผลทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินไทยลีก 3 โซนใต้ เพื่อมองหาแรงจูงใจแบบใดที่ส่งผลต่อการเลือกตัดสินใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอล ซึ่งผลจากข้อมูลในการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการสมัครเข้าเป็นผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้

2.เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การตัดสิน

**สมมติฐานการวิจัย**

1.ผู้ตัดสินฟุตบอลที่มีตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ แตกต่างกัน

2.ผู้ตัดสินฟุตบอลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ แตกต่างกัน

3.ผู้ตัดสินฟุตบอลที่มีประสบการณ์การตัดสินที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ แตกต่างกัน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ ประจำปี2566 จำนวน 140 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ที่ทำหน้าที่ในไทยลีก3 โซนภาคใต้ ประจำปี2566 จำนวน 103 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย(Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลสมาคมฟุตบอลในพระบรมราชูปถัมภ์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ไปยังผู้ตัดสินฟุตบอลสมาคมฟุตบอลในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ปัจจุบันทำหน้าที่ในไทยลีก 3 โซนใต้ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรามข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ตัดสินฟุตบอลสมาคมฟุตบอลในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ปัจจุบันทำหน้าที่ในไทยลีก 3 โซนใต้โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองผ่าน Google form

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลตามลำตับดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง และประกอบความเรียงและในส่วนของข้อมูลแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลของผู้ตัดสินฟุตบอลสมาคมฟุตบอลในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ปัจจุบันทำหน้าที่ในไทยลีก 3 โซนใต้ มาวิเคราะห์เป็นรายข้อ และรายด้าน โดยวิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบความเรียง
2. เปรียบเทียบโดยการทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (f-test) เพื่อหาค่าความแตกต่างของแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลสมาคมฟุตบอลในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ปัจจุบันทำหน้าที่ในไทยลีก 3 โซนใต้ทั้ง 5 ด้าน

**ผลการวิจัย**

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ ด้านความรักความถนัดความสนใจ ด้านสุขภาพพลานามัย และด้านรายได้และผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านเกียรติยศชื่อเสียงและด้านความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | ผู้ตัดสิน  (n=32) | | ผู้ช่วยผู้ตัดสิน  (n=71) | | **t** | **Sig.** |
|  | **S.D** |  | **S.D** |
| 1 ด้านความรักความถนัดและความสนใจ | 4.46 | .44475 | 4.6358 | .34975 | -2.057 | .042\* |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัย | 4.4643 | .41372 | 4.6278 | .39418 | -1.318 | .058 |
| 3 ด้านรายได้และผลประโยชน์ | 4.2813 | .45680 | 4.3577 | .40555 | -.851 | .397 |
| 4 ด้านการมีเกียรติยศชื่อเสียง | 3.9875 | .67190 | 4.0535 | .66929 | -.463 | .645 |
| 5 ด้านความก้าวหน้าในอนาคต | 3.4438 | .90409 | 3.8310 | .79329 | -2.194 | .031\* |
| ภาพรวม | 4.1756 | .42912 | 4.3468 | .35039 | -2.136 | .035\* |

\*P <.05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตัดสินและผู้ช่วยตัดสินมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักความถนัดและความสนใจ ด้านความก้าวหน้าในอนาคตและด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | มีวุฒทางพลศึกษา  (n=32) | | ไม่มีวุฒิทางพลศึกษา  (n=71) | | **t** | **Sig.** |
|  | **S.D** |  | **S.D** |
| 1 ด้านความรักความถนัดและความสนใจ | 4.6160 | .38309 | 4.4890 | .39211 | 1.452 | .149 |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัย | 4.5937 | .41200 | 4.5275 | .38918 | .718 | .474 |
| 3 ด้านรายได้และผลประโยชน์ | 4.3065 | .42991 | 4.4154 | .39160 | -1.141 | .257 |
| 4 ด้านการมีเกียรติยศชื่อเสียง | 4.0935 | .65821 | 3.8538 | .67541 | 1.595 | .114 |
| 5 ด้านความก้าวหน้าในอนาคต | 3.8779 | .75474 | 3.2154 | .91376 | 3.665 | .001\* |
| ภาพรวม | 4.3399 | .37760 | 4.1565 | .37193 | 2.149 | .034\* |

\*P<.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ตัดสินที่มีคุณวุฒิทางพลศึกษาไม่มีคุณวุฒิทางพลศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอนาคตและด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ด้าน | แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
| 1. ด้านความรัก ความถนัด และความสนใจ | ระหว่างกลุ่ม  ภายในกลุ่ม  รวม | 2  100  102 | 0.04  15.27  15.31 | 0.02  0.15 | 0.12 | 0.89 |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัย | ระหว่างกลุ่ม  ภายในกลุ่ม  รวม | 2  100  102 | 0.56  16.21  16.77 | 0.28  0.16 | 1.73 | 0.18 |
| 3. ด้านรายได้และผลประโยชน์ | ระหว่างกลุ่ม  ภายในกลุ่ม  รวม | 2  100  102 | 0.05  18.09  18.11 | 0.03  0.18 | 0.15 | 0.86 |
| 4. ด้านการมีเกียรติยศชื่อเสียง | ระหว่างกลุ่ม  ภายในกลุ่ม  รวม | 2  100  102 | 1.05  44.40  45.44 | 0.52  0.44 | 1.18 | 0.31 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต | ระหว่างกลุ่ม  ภายในกลุ่ม  รวม | 2  100  102 | 7.49  65.21  72.70 | 3.74  0.65 | 5.74 | 0.04\* |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม  ภายในกลุ่ม  รวม | 2  100  102 | 0.77  14.18  14.95 | 0.38  0.14 | 2.70 | 0.07 |

\*P<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์การตัดสิน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์การตัดสิน

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | 1 - 5 ปี  (n=44) | | 6 - 10 ปี  (n=45) | | 11 ปีขึ้นไป  (n=14) | | **F** | **Sig** |
|  | **S.D** |  | **S.D** |  | **S.D** |
| 1.ด้านความรักความถนัดและความสนใจ | 4.60 | 0.37 | 4.57 | 0.42 | 4.55 | 0.32 | 0.120 | 0.887 |
| 2.ด้านสุขภาพอนามัย | 4.62 | 0.41 | 4.58 | 0.36 | 4.40 | 0.49 | 1.725 | 0.183 |
| 3.ด้านรายได้และผลประโยชน์ | 4.36 | 0.44 | 4.32 | 0.44 | 4.30 | 0.31 | 0.146 | 0.864 |
| 4.ด้านการมีเกียรติยศชื่อเสียง | 4.15 | 0.64 | 3.97 | 0.72 | 3.89 | 0.55 | 1.177 | 0.312 |
| 5.ด้านความก้าวหน้าในอนาคต | 4.01 | 0.71 | 3.51 | 0.88 | 3.37 | 0.79 | 5.739 | 0.004\* |
| ภาพรวม | 4.39 | 036 | 4.25 | 0.42 | 4.15 | 0.28 | 2.697 | 0.072 |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินฟุตบอลที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์การตัดสิน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามประสบการณ์

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ประสบการณ์ |  | 1-5 ปี  4.01 | 6 – 10 ปี 3.51 | 11 ปีขึ้นไป  3.37 |
| 1 -5 ปี  6 – 10 ปี  11 ปีขึ้นไป | 4.01  3.51  3.37 | -  -  - | 0.50\*  -  - | 0.64\*  0.14  - |

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ผู้ตัดสินฟุตบอลที่มีประสบการณ์การตัดสิน 1-5 ปี กับ 6-10ปี และ 1-5ปี กับ 11ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สรุปผลและอภิปรายผล**

**สรุปผล**

1.)แรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ ด้านความรักความถนัดความสนใจ ด้านสุขภาพพลานามัย และด้านรายได้และผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านเกียรติยศชื่อเสียงและด้านความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.)ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ตัดสินสมาคมฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้พบว่า 2.1.)จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 2. 2.)จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2.3.)จำแนกตามประสบการณ์การตัดสิน ด้านความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

**อภิปรายผล**

**แรงจูงใจด้านความรัก ความถนัด และความสนใจ**

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจในด้านความรัก ความถนัด และความสนใจในการเป็นผู้ตัดสินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการจะมาเป็นผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์นั้นล้วนแต่มีความสมัครใจ จึงทำให้มีแรงจูงใจในทางด้านความรัก ความถนัดและความสนใจไปในทางเดียวกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การตัดสินที่แตกต่างกันแต่กลับมีแรงจูงใจในด้านความรัก ความถนัด และความสนใจ ในการเป็นผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ข้อที่เลือกมากที่สุด คือ มีความสนใจในการเป็นผู้ตัดสินสมาคมฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนตรี เตียนพลกรัง (2551) ที่พบว่า แรงจูงใจผู้ตัดสินฟุตบอลของสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สืบสกุล ใจสมุทร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการออกกำลังกายของประชาชนในจังหวัดสตูล ปี พ.ศ.2553 ผลวิจัยพบว่าประชาชนเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายอันเนื่องมาจากการมีความรักในการออกกำลังกายและมีความถนัดในทักษะของกิจกรรมการออกกำลังกายประเภทต่างๆ

**แรงจูงใจด้านสุขภาพพลานามัย**

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจในด้านสุขภาพพลานามัยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลต้องมีสมรรถภาพร่างกายที่ดี สมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตวิญญาณ จึงทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตัดสินฟุตบอลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่เลือกมากที่สุดคือ ทำให้เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจในเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ดีขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อเรามีสุขภาพพลานามัยที่ดี สมรรถภาพร่างกายแข็งแรง นอนหลับพักผ่อนเพียงพอ เมื่อเราลงสนามปฏิบัติหน้าที่ตัดสิน เมื่อเรามีความฟิต เราจะวิ่งถึงจุดที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นนำไปสู่การตัดสินใจในตัดสินได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประเชิญ รอดบ้านเกาะ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเล่นเซปักตะกร้อของนักกีฬาหญิง ผลการวิจัยพบว่า นักกีฬาเซปักตะกร้อหญิงมีแรงจูงใจในการเลือกเล่นกีฬาเซปักตะกร้อ ด้านสุขภาพและอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อารีย์ พันธ์มณี.(2544) ว่าด้วยการเป็นผู้ตัดสินมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ก็จะช่วยให้ผู้ตัดสินมีความมุ่งมั่นและมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ให้ออกมาสมบูรณ์หรือผิดพลาดน้อยที่สุดเพื่อที่จะต้องหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance or Inferiority)

**แรงจูงใจด้านรายได้และผลประโยชน์**

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจในด้านรายได้และผลประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่าการตัดสินฟุตบอลถือเป็นรายได้เสริมที่ได้รับค่าตอบแทนที่ดีหรือสำหรับบางคนการตัดสินฟุตบอลก็ถือเป็นรายได้หลัก ซึ่งข้อที่เลือกมากที่สุดคือ มีโอกาสในการรู้จักผู้คนในวงการกีฬามากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลไม่ได้อยู่เฉพาะที่ใดที่หนึ่ง ต้องเดินทางไปตัดสินต่างจังหวัดมากมายทำให้รู้จักพบเจอผู้คนหลากหลายอันก่อให้เกิดมิตรภาพผูกมิตรไมตรีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ แย้มชู (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนชา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**แรงจูงใจด้านเกียรติยศชื่อเสียง**

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจในด้านเกียรติยศชื่อเสียง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ ผู้ตัดสินต่างต้องการเป็นที่ยอมรับจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามรถ ด้านกฎกติกา ด้านสมรรถภาพร่างกายต่างๆ ข้อที่เลือกมากที่สุด คือ ต้องการได้การยอมรับจากผู้อื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งย่อมต้องการได้รับการยกยกสรรเสริญ การยอมรับจากบุคคลรอบข้าง อย่างเช่นปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ควบคุมเกมส์อยู่ สมรรถภาพดีตามทันทุกเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแอคคินสัน (Atkinion.1966) เมื่อตัวบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนเสร็จ หรือไม่น่าพอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 4) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปพิชญา ศรีจันทรา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่าพนักงานได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างดี

**แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอนาคต**

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ ทุกคนล้วนต้องการที่จะพัฒนาตนเองก้าวหน้าในอาชีพการงาน หน้าที่ของตนทั้งสิ้น ข้อที่เลือกมากที่สุด คือ คิดว่าอายุยังน้อยทำให้มีโอกาสในการเป็นผู้ตัดสินนานาชาติ การเป็นผู้ตัดสินนานาชาติคือจุดมุ่งหมายสูงสุดของผู้ตัดสิน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตัดสินฟุตบอลมีความเชื่อว่าความก้าวหน้าในอนาคตของตนเองนั้นสามารถกระทำได้จึงแสดงให้เห็นแรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดัน ความต้องการของตนเองออกมา ทั้งด้านชื่อเสียง การเลื่อนอันดับ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามรถ และความพยายามอย่างสูงสุดในการดิ้นรนเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564)ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนชา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เกวลิน เวชวิสัย.(2565) บุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุหรือเพิ่งบรรจุใหม่ที่ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ และฐานเงินเดือนน้อย ทำให้มีความุ่งมั่นและพลังแรงกระตุ้นในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า

แรงจูงใจระหว่างผู้ตัดสินฟุตบอลที่มีตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสินและผู้ช่วยผู้ตัดสิน ที่มีต่อการเป็นผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความรักความถนัดและความสนใจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการมีเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมแตกต่างกันทุกด้าน

แรงจูงใจระหว่างผู้ตัดสินฟุตบอลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่คุณวุฒิทางพลศึกษาและไม่มีคุณวุฒิทางพลศึกษา ที่มีต่อการเป็นผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความรักความถนัดและความสนใจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการมีเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมแตกต่างกันทุกด้าน

แรงจูงใจระหว่างผู้ตัดสินฟุตบอลที่มีประสบการณ์การตัดสิน 1-5 ปี 6-10ปี และมากกว่า 11 ปี ที่มีต่อการเป็นผู้ตัดสินของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ผู้ตัดสินฟุตบอลที่มีประสบการณ์การตัดสิน 1-5 ปี กับ 6-10ปี และ 1-5ปี กับ 11ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไทยลีก3 โซนภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างต่างกันส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

จากงานวิจัยเรื่องนี้ เรื่องแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.หากมีผู้สนใจนำแบบสอบถามไปใช้เพื่อเก็บข้อมูล ในด้านสถานภาพของผู้ตัดสิน ควรเพิ่มด้านอายุ เพราะอายุเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2 .ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่สนใจ และบุคคลที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาผู้ตัดสินในอนาคตได้

3 .ผลของการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถย่อมเกิดผลดีกว่าการทำหน้าที่ให้ผ่านพ้นไปแค่นั้น

**องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ**

จากงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ดังนี้

1.ผลของการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับไทยลีก3 โซนภาคใต้ อยู่ในระดับมาก

2.ผู้ตัดสินฟุตบอลสมาคมฯในระดับไทยลีก3 โดยรวมไม่อยากพัฒนาความก้าวหน้าไปนะดับที่สูงกว่า

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

จากงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะไทยลีก3 โซนภาคใต้ เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในระดับอื่นๆให้ครอบคลุม เพื่อเปรียบเทียบว่าข้อมูลของไทยลีก3 โซนภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรผู้ตัดสินต่อไป

2.จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านดังกล่าว เพื่อยกระดับและพัฒนาความสามารถในอนาคตต่อไป

**เอกสารอ้างอิง**

Loundon and Bitta (1988:368) Consumer Bahavior : Concepts and Applications ed. New York

: McGraw Hill.

Schiffman and Kanuk (1991:69) Consumer Behavior.Singapore, Prentice-Hall. (Anita E. Woolfolk 1995)

Educational Psychology

Walters (1978 :218) Microeconomic Theory. New York : McGraw-Hill

เกวลิน เวชวิสัย (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรณีศึกษา : ส่วนกลางและกองงาน วิทยาเขตบางนา

ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนชา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในอำเภอเคียนชา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วารสาร การเมืองการปกครอง,11(1),118-139

บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 4) แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกําลังใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลโรงพยาบาลสิงหบุรี.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.). สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปพิชญา ศรีจันทรา (2563) แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประเชิญ รอดบ้านเกาะ (2543) แรงจูงใจในการเลือกเล่นเซปักตะกร้อหญิง ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา)

กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิชัย ปิตุวงศ์ (2556) กล่าวในมุมมองปัญหาของผู้ตัดสินเมืองไทย.หมอเมาเมาท์.กรุงเทพ: บริษัท เอ เอ เปเปอร์ แอนท์ สเตชั่นเนอรี่

ภัทราวุธ ขาวสนิท (2554) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลของกรมพลศึกษา.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มนตรี เตียนพลกรัง (2551) แรงจูงใจผู้ตัดสินฟุตบอลของสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการกระทรวง.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอลลีกอาชีพ รายการ ไทยลีก 3 (2565-2566) บริษัทไทยลีกจำกัด

วรรณา อาวรณ์ (2557) แรงจูงใจในการทํางานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา. ระดับปฏิบัติงานสํานัก

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

วัชระ แย้มชู (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

สืบสกุล ใจสมุทร (2554) แรงจูงใจในการออกกำลังกายของประชาชนในจังหวัดสตูล ปี พ.ศ.2553 กศ.ม. (พลศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

อารีย์ พันธ์มณี (2544) จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ

(อินไซต์เศรษฐกิจ (29 กันยายน 2566) ฟุตบอลไทยตกต่ำ จากมูลค่าลิขสิทธิ์ 1050 ล้าน เหลือไม่ถึง 60 ล้าน.อัมรินทร์ทีวี

https://www.amarintv.com/spotlight/insight/detail/52618