

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา ผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

Factors in Relation to Thailand Professional Football Referee Development

ภิรมย์ อันประเสริฐ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ และผู้ช่วยผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย จำนวน 978 คน คัดเลือกแบบกำหนดจำนวนตัวอย่าง จาก 6 ภูมิภาค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ปัจจัยแบบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย มีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง (CFI = .834) ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะของผู้ตัดสิน (Competence) ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (Professional Responsibility and Integrity) การควบคุมการแข่งขัน (Competition Control) สถานภาพการจ้างงาน (Employment Status) สวัสดิการ การปกป้องสิทธิ์ และการให้ความปลอดภัย (Welfare, Right Protection, Safety, and Security) ความรับผิดชอบต่อการตัดสิน (Responsible Refereeing) กฎหมาย การรับการร้องเรียน การสอบสวนและการลงโทษ (Laws, Filing Complaints, Investigation, and Punishment) และระเบียบวินัย แนวการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณของผู้ตัดสิน (Disciplines, Guidelines, and Codes of Conducts) ชีตความสามารถในการตัดสินฟุตบอล (Refereeing Competency) และชีตความสามารถในการบริหารจัดการในการตัดสิน (Managerial Refereeing Competency)

สรุปผลการวิจัย คือ ปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ทั้ง 10 ปัจจัย มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้พัฒนาผู้ตัดสินได้อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาสถานะภาพการจ้างงาน สมรรถนะผู้ตัดสิน และความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ การพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยควรจัดตั้งสมาคม หรือสมาคมวิชาชีพผู้ตัดสินโดยมีกฎหมาย หรือ พ.ร.บ. มีองค์กรอิสระควบคุมการดำเนินงาน และมีพนักงานทำงานเต็มเวลา

คำสำคัญ : การพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ, สมรรถนะของผู้ตัดสิน, มาตรฐานวิชาชีพ

Abstract

The purpose of this research was to analyze the factors related to Thailand professional football referee development.

The sample was a group of 978 Thai professional referees and assistants selected by Quota Sampling Technique from six regions. The research instrument was a set of questionnaires constructed by the researcher. They were administered and distributed to the subjects in all six regions. The data were then analyzed using Confirmatory Factor Analysis (CFA).

It was found that the professional football referee development model was moderate fit ($CFI = .834$), composed of 10 factors namely Competence; Professional Responsibility and Integrity; Competition Controlling; Employment Conditions; Welfare, Right Protection, Safety and Security; Responsible Refereeing; Laws, Filing Complaints, Investigation, and Punishment; and Disciplines, Guidelines and Codes of Conducts, Refereeing Competency and Managerial Refereeing Competency.

It was concluded that the factor in relation to Thailand referee development has 10 factors with moderately suitable for implementation. Employment Status, Competence, and Professional Responsibility and Integrity were significantly impacted to Thailand referee developing.

It is suggested that, for Thailand referee developing, association or referee professional association has to be establish under the law or an act, control by the independent organization, and operate by full-time staff.

Keywords : Referee Development, Competence, Professional Standard

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความวุ่นวายในฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ตั้งแต่ระดับดิวิชั่นสองจนถึงระดับพรีเมียร์ลีกเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่มีการก่อตั้งลีกฟุตบอลอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานในการตัดสินของผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ ทำให้เกิดการประท้วงคำตัดสิน

ของนักฟุตบอล ผู้จัดการทีม การตัดสินที่ทำให้ทีมเหย้าได้เปรียบทีมเยือน การตัดสินใจของผู้ตัดสินที่ทำให้ผู้ชมไม่พอใจ เป็นต้น (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2543; จุฑา ดิงศรัทย์, 2540) ซึ่งนำไปสู่เหตุการณ์จลาจล วุ่นวาย เกิดความเสียหายต่อวงการฟุตบอลอาชีพอย่างมาก เช่น นักฟุตบอลหรือผู้จัดการ

ทีมชกต่อผู้ตัดสิน ผู้ชมขว้างปาสิ่งของหรือวัตถุอันตรายลงไปในสนาม รวมทั้งเกิดเหตุจลาจลในสนามฟุตบอลจากผู้ชม เป็นต้น (ภัทรารุช ขาวสนธิ. 2554) ทั้งนี้ แม้ว่าผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะได้รับการรับรองจากองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีแล้ว แต่ความวุ่นวายที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าควรมีการพัฒนามาตรฐานของผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

นอกจากนี้ การพัฒนามาตรฐานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยยังไม่สามารถกำหนดให้เป็นสากลและเหมาะสมกับบริบทของความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเพื่อพัฒนาฟุตบอลอาชีพได้ (การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2543) คุณภาพของผู้ตัดสินกีฬาที่ประกอบด้วยความสามารถในการตัดสิน การบริหารจัดการปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน รวมถึงความโปร่งใสและความยุติธรรมในการทำหน้าที่ มักมีการโต้แย้งกันอยู่เสมอระหว่างคู่แข่งแต่ละสัปดาห์ (อเนก ทิพรักษ์. 2546) ยิ่งกว่านั้น ความต้องการจำนวนผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานที่เป็นผู้ผลิตและควบคุมคุณภาพไม่สามารถกำกับดูแลและปรับปรุงพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินฟุตบอลให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานได้อย่างทั่วถึง (ดิฐฐชัย จันทร์คุณา. 2556; ศุภพร มาพึ่งพงศ์. 2546; อเนก ทิพรักษ์. 2546) จึงส่งผลให้คุณภาพการแข่งขันกีฬาไม่มีมาตรฐาน เนื่องจากความบกพร่องผิดพลาดในการตัดสินที่เกิดจากการขาดความรู้ความสามารถ ขาดจรรยาบรรณ ความซื่อตรงต่อวิชาชีพ และแนวการปฏิบัติตนนอกสนามของผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพที่เหมาะสม (การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2543) ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนา

มาตรฐานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

การพัฒนามาตรฐานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยอาจดำเนินการได้โดยอาศัยหลักแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ร่วมกับแนวทางการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพบุคลากรด้านการกีฬา (รัชนี ขวัญบุญจัน, นิสมณีย์ ศรีบุญ, และดิฐฐชัย จันทร์คุณา. 2557) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนามาตรฐานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และอังกฤษ (อเนก ทิพรักษ์. 2546) ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาฟุตบอลอาชีพ โดยสรุปได้ว่าการพัฒนามาตรฐานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 10 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะของผู้ตัดสิน (Competence) ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (Professional Responsibility and Integrity) การควบคุมการแข่งขัน (Competition Control) สถานภาพการจ้างงาน (Employment Status) สวัสดิการ การปกป้องสิทธิ และการให้ความปลอดภัย (Welfare, Right Protection, Safety, and Security) ความรับผิดชอบต่อการตัดสิน (Responsible Refereeing) กฎหมาย การรับการร้องเรียน การสอบสวนและการลงโทษ (Laws, Filing Complaints, Investigation, and Punishment) ระเบียบวินัย แนวการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณของผู้ตัดสิน (Disciplines, Guidelines, and Codes of Conducts) ชีตความสามารถในการตัดสินฟุตบอล (Refereeing Competency) และ ชีตความสามารถในการบริหารจัดการในการตัดสิน (Managerial Refereeing Competency) ซึ่งยังไม่มีการศึกษาใดที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบดังกล่าวในการพัฒนามาตรฐานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

ดังนั้น หากสามารถยืนยันได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 10 ปัจจัยนั้น มีความสัมพันธ์กับการพัฒนามาตรฐานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยแล้ว ย่อมจะทำให้ทราบแนวทางการแก้ปัญหาความวุ่นวายพัฒนามาตรฐานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ อันจะเป็นการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะของผู้ตัดสิน (Competence) ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (Professional Responsibility and Integrity) การควบคุมการแข่งขัน (Competition Control) สถานภาพการจ้างงาน (Employment Status) สวัสดิการการปกป้องสิทธิ์และการให้ความปลอดภัย (Welfare, Right Protection, Safety, and Security) ความรับผิดชอบต่อการตัดสิน (Responsible Refereeing) กฎหมาย การรับารร้องเรียน การสอบสวนและการลงโทษ (Laws, Filing Complaints, Investigation, and Punishment) ระเบียบวินัย แนวการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณของผู้ตัดสิน (Disciplines, Guidelines, and Codes of Conducts) ซัดความสามารถในการตัดสินฟุตบอล (Refereeing Competency) และซัดความสามารถในการบริหารจัดการในการตัดสิน (Managerial

Refereeing Competency) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยที่ประกอบด้วย 10 ปัจจัยดังกล่าวถูกพัฒนาบนพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎีอย่างหลากหลาย โดยเชื่อมโยงการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอล (Referee Developing) ที่ประกอบด้วย 10 ปัจจัย กับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ร่วมกับแนวทางการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพบุคลากรด้านการกีฬา (รัชนี ขวัญบุญจัน, นิลมณี ศรีบุญ, และดิฐรัชชัย จันทร์คุณา. 2557)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรของสมาคมผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพแห่งประเทศไทย จำนวน 1,500 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ และผู้ช่วยผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 978 คน โดยการคัดเลือกแบบแบบกำหนดจำนวนตัวอย่าง (Quota Sampling) จากจำนวนผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ และผู้ช่วยผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพจาก 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้ จากนั้นคัดเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ และผู้ช่วยผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพแต่ละคนในแต่ละภูมิภาค ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามการคัดเลือกแบบกำหนดจำนวนตัวอย่าง

กลุ่มผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ	จำนวนทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคกลาง	820	535
ภาคเหนือ	115	75
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	200	130
ภาคตะวันออก	170	111
ภาคตะวันตก	80	52
ภาคใต้	115	75
รวม (คน)	1,500	978

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการพัฒนาผู้ตัดสินนานาชาติ (FIFA) (FIFA, 2014) มาพัฒนาให้สอดคล้องกับสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าของลิเคิร์ต (5 point-Likert Scale) 5 ระดับความสำคัญ ที่มีค่าตั้งแต่ 5 หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด จนถึง 1 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย แบ่งเป็น 8 ปัจจัย 53 ข้อคำถาม คือ 1) สมรรถนะของผู้ตัดสิน (Competence) มีคำถาม 6 ข้อ 2) ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (Professional Responsibility and Integrity) มีคำถาม 6 ข้อ 3) การควบคุมการแข่งขัน (Competition Control) มีคำถาม 6 ข้อ 4) มีสถานภาพการจ้างงาน (Employment Status) มีคำถาม 7 ข้อ 5)สวัสดิการ การป้องกันสิทธิ การให้ความปลอดภัย (Welfare, Right Protection, Safety, and Security) มีคำถาม 5 ข้อ 6) ความรับผิดชอบต่อ

ตัดสิน Responsible Refereeing มีคำถาม 7 ข้อ 7) กฎหมาย การรับการร้องเรียน การสอบสวน และการลงโทษ (Law Filing Complaints Investigation and punishment) มีคำถาม 9 ข้อ 8) ระเบียบวินัย การปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณผู้ตัดสิน (Disciplines Guideline and Codes of Conducts) มีคำถาม 7 ข้อ ตอนที่ 3 ปัจจัยความสามารถของผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ ครอบคลุมปัจจัยด้านขีดความสามารถในการตัดสินฟุตบอล (Refereeing Competency) และขีดความสามารถในการบริหารจัดการในการตัดสิน (Managerial Refereeing Competency) และ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความตรงและความเที่ยงสูง ($IOC = .95$, $Cronbach's Alpha = .83$)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแนวทางและความสำคัญในการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย
2. สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ

ในประเทศไทย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) เป็นหลัก โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นใหม่จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรงด้วยตนเองและผู้ช่วย จำนวน 6 คน ใน 6 ภูมิภาคข้างต้น โดยใช้ระยะเวลา 6 เดือน ระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยแบบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อค้นหาตัวแปรแฝง (Latent Variable) จากโปรแกรมสำเร็จรูป Mplus 5.21 (Muthen & Muthen) โดยทำการ ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวัดความเหมาะสมของข้อคำถาม (Correlation and Measures of Sampling Adequacy) จากข้อคำถามย่อย ทั้งหมด 65 (53 + 12) ข้อคำถาม รวมทั้งตรวจสอบความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย จากเมตริกซ์ความสัมพันธ์, ค่า Measures of Sampling Adequacy (MSA), ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าที่สำคัญทางสถิติ (p-value) และตรวจสอบความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย และปัญหาความร่วมกัน (Bivariate Multicollinearity)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย

การพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ผู้วิจัยใช้การสร้างรูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ของรูปแบบปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของไคลน์ (Kline, 2005) เพื่อสร้างรูปแบบสมการโครงสร้างใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 Model Specification ขั้นที่ 2 Model Identification ขั้นที่ 3 Model Estimation ขั้นที่ 4 Fit Assessment และขั้นที่ 5 Model Respecification ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Mplus 5.21 (Muthen & Muthen)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ปัจจัยแบบยืนยันพบว่า ค่า MSA (KMO) มีค่า .936 (มากกว่า .5) และค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่า 15533.316 p-value = .000 แสดงว่าการสุ่มข้อมูลของตัวแปรมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย และผลการทดสอบ MSA (Measures of Sampling Adequacy) ได้ผลว่า ค่า MSA ในแนวทแยงมุมของทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า .900 ซึ่งเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ปัจจัยทุกตัวแปร โดยที่ไม่ต้องลบตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งออก

นอกจากนี้ พบว่า ทุกตัวแปรถูกสกัดเข้าสู่แต่ละปัจจัยขั้นที่หนึ่งอย่างเหมาะสม โดยค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักปัจจัยของแต่ละปัจจัย (Standardized Factor Loading) อยู่ระหว่าง .507 และ .945 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (r^2) อยู่ระหว่าง .218 และ .892 ซึ่งมีตัวแปรประสิทธิภาพต่ำ [ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (r^2) ต่ำกว่า .400] ที่มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรของรูปแบบปัจจัยจำนวน 10 ตัวแปร ชื่อว่า สมรรถนะของผู้ตัดสิน

(Competence) ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (Professional Responsibility and Integrity) การควบคุมการแข่งขัน (Competition Control) สถานภาพการจ้างงาน (Employment Status) สวัสดิการ การปกป้องสิทธิ และการให้ความปลอดภัย (Welfare, Right Protection, Safety, and Security) ความรับผิดชอบต่อการตัดสิน (Responsible Refereeing) กฎหมาย การรับร้องเรียน การสอบสวนและการลงโทษ (Laws, Filing Complaints, Investigation, and Punishment) และระเบียบวินัย แนวการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณของผู้ตัดสิน (Disciplines, Guidelines, and Codes of Conducts) ชีตความสามารถในการตัดสินฟุตบอล (Refereeing Competency) และชีตความสามารถในการบริหารจัดการในการตัดสิน (Managerial Refereeing Competency) โดยทั้ง 10 ตัวแปรแฝง สามารถสร้างเป็นเมตริกซ์ความสัมพันธ์สำหรับปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย (ตารางที่ 2) โดยไม่เกิดปัญหาความร่วมกัน (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรแฝงทั้ง 10 เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .43 และ .79 และทุกปัจจัยมีความเหมาะสมสำหรับการสร้างรูปแบบสมการโครงสร้าง

นอกจากนี้ รูปแบบสมการโครงสร้าง ปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($CFI = .834$) (ตารางที่ 3) โดยสามารถสกัดปัจจัยแฝงเพื่อสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสมตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ทั้ง 10 ตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรแฝงการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพ

โดยสัมประสิทธิ์น้ำหนักปัจจัยมีค่าระหว่าง .532 ถึง .913 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (r^2) มีค่าระหว่าง .324 ถึง .834 (ตารางที่ 4) และจากผลสมการโครงสร้างสามารถแสดงเป็นภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยได้ดังภาพที่ 1

อภิปรายผล

จากความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยที่มีค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักปัจจัยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สถานะภาพการจ้างงาน (Employment Status) (.913) สมรรถนะของผู้ตัดสิน (Competence) (.905) และความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (Professional Responsibility and Integrity) (.849) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสถานะภาพการจ้างงาน สมรรถนะผู้ตัดสิน และความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ดังนี้

สถานภาพการจ้างงาน (Employment Status) ของผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก เนื่องจากเหตุผลหลัก 2 ส่วน ส่วนแรก มีความสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ทั้ง 7 รายการ ได้แก่ ผู้ตัดสินควรมีสัญญาจ้างแบบเต็มเวลาดูตลอดฤดูกาลแข่งขันจากองค์กรกลางที่ควบคุมการแข่งขัน ผู้ตัดสินควรมีสัญญาจ้างที่มีการกำหนดเงื่อนไขการจ้างที่ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการตัดสินทั้งทางตรงและทางอ้อม การจ้างงานของผู้ตัดสินจะต้องเป็นการจ้างเพื่อทำหน้าที่โดยอิสระ

จากข้อกำหนดใดๆ และมีความมุ่งหมายในการทำหน้าที่ตัดสินการแข่งขันเท่านั้น ผู้ตัดสินควรมีสัญญาจ้างที่มีการมาตรฐานที่เกี่ยวกับความสามารถและทักษะการทำหน้าที่ตัดสินที่เหมาะสมกับระดับชั้นและค่าตอบแทนของผู้ตัดสิน ผู้ตัดสินควรมีสัญญาจ้างที่มีการกำหนดการทำหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและความถูกต้องตามกรอบการทำงานของ ผู้ตัดสิน ผู้ตัดสินควรมีสัญญาจ้างที่มีการกำหนดความรับผิดชอบและขั้นตอนการกำกับ ดูแล ควบคุม รวมทั้งการรับผิดชอบตามบทลงโทษ ทั้งต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแข่งขัน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และผู้ตัดสินควรมีสัญญาจ้างที่มีการกำหนดสิทธิพื้นฐานที่พึงได้รับ และความจำเป็นที่จะต้องได้รับการรายงานข้อมูลที่เป็น เพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนที่สองนั้น จากสภาพจริงของสถานการณ์การแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย นั้นจะพบว่า ยังไม่มีองค์กรใดที่เป็นผู้จ้างงานผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพที่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรที่เป็นอิสระจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน ซึ่งอาจส่งผลให้การทำหน้าที่ของผู้ตัดสินมีความไม่ถูกต้องหรือเอื้อประโยชน์ให้กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ส่งผลต่อการควบคุมหรือการกำหนดเงื่อนไขที่การแข่งขันตามสัญญาที่มีผลต่อการแข่งขันได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะไม่เป็นผลดีต่อภาพลักษณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความเชื่อมั่นและความยุติธรรมหรือความเป็นกลางของการทำหน้าที่ผู้ตัดสิน นอกจากนี้ หากมีการทำสัญญาจ้างงานจะทำให้เกิดการประกันคุณภาพของวิชาชีพ (Quality Assurance of the Profession) ทำให้อาชีพผู้ตัดสินฟุตบอลมีมาตรฐานและจริยธรรมของวิชาชีพ (Standards and Ethics) อีกด้วย (รัชณี ขวัญบุญจัน,

นิลมนี ศรีบุญ, และดิฐฐชัย จันทร์คุณา. 2557) ซึ่งการผลักดันให้เกิดสถานการณ์ภาพการแข่งขันที่มีความมั่นคงในอาชีพผู้ตัดสินฟุตบอลนี้น่าจะเป็นแนวทางที่มีความเป็นไปได้สูงและควรที่จะเร่งดำเนินการเป็นลำดับแรก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยที่มีค่าสัมประสิทธิ์นำหนักปัจจัยมากที่สุดลำดับที่สอง คือสมรรถนะของผู้ตัดสิน (Competence) เนื่องจากมีเหตุผลสนับสนุน 2 ส่วน ทั้งในส่วนที่มีความสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ทั้ง 6 รายการ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ (Morakinyo. 2008) ทั้ง 5 รายการ โดยความสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นนั้นจะพบว่าสมรรถนะผู้ตัดสินมีส่วนสำคัญในการกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ตัดสินให้เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้ตัดสิน กำหนดประสบการณ์ของผู้ตัดสินให้เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้ตัดสิน กำหนดให้ผู้ตัดสินต้องได้รับการฝึกอบรมและสอบผ่านได้รับประกาศนียบัตรให้เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้ตัดสิน กำหนดให้ผู้ตัดสินมีประสบการณ์ในการตัดสินอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้ตัดสิน กำหนดให้ผู้ตัดสินต้องศึกษาหาความรู้ให้มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้ตัดสิน และกำหนดให้ผู้ตัดสินต้องมีการเข้ารับการฝึกเพื่อปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะทางกายและทักษะการตัดสินอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้ตัดสิน

ส่วนความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ 5 รายการนั้น (Morakinyo. 2008) พบว่า สมรรถนะผู้ตัดสินมีบทบาทในการแข่งขันกีฬาในการทำหน้าที่

ตารางที่ 2 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ของ 10 ตัวแปรแฝง สำหรับปัจจัยการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

ตัวแปรแฝง	Competence	Professional Responsibility and Integrity	Competition Control	Employment Status	Welfare, Right Protection, Safety, and Security	Responsible Refereeing	Laws, Filing Complaints, Investigation, and Punishment	Disciplines, Guidelines, and Codes of Conducts	Refereeing Competency	Managerial Refereeing Competency
1. Competence	1.00									
2. Professional Responsibility and Integrity	.73	1.00								
3. Competition Control	.64	.56	1.00							
4. Employment Status	.77	.76	.78	1.00						
5. Welfare, Right Protection, Safety, and Security	.43	.43	.53	.63	1.00					
6. Responsible Refereeing	.72	.76	.77	.78	.78	1.00				
7. Laws, Filing Complaints, Investigation, and Punishment	.65	.55	.47	.53	.45	.59	1.00			
8. Disciplines, Guidelines, and Codes of Conducts	.79	.73	.73	.77	.77	.75	.73	1.00		
9. Refereeing Competency	.78	.64	.56	.72	.73	.74	.49	.62	1.00	
10. Managerial Refereeing Competency	.73	.76	.73	.78	.56	.77	.56	.56	.66	1.00

ระหว่างการตัดสิน โดยการเป็นผู้การกำกับกฎระเบียบของการแข่งขันให้นักกีฬาและทำการตัดสิน อาจทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ ด้วยการรับผิดชอบเกมการแข่งขัน และกำกับจัดการผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และการทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อแก้ไขปัญหาคัดแย้ง ซึ่งหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬา (Duty of Referee) นั้นมีข้อผูกมัดอยู่กับนักกีฬา และมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ใน 3 สถานะที่เป็นเงื่อนไขในการทำหน้าที่ คือ กฎระเบียบและกติกาที่ใช้ในการควบคุมการแข่งขัน เงื่อนไขสัญญาระหว่างผู้ตัดสินกับผู้ว่าจ้าง แลกกฎหมายโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันโดยเฉพาะในเรื่องการละเมิด ทั้งนี้หน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาตามเงื่อนไขสัญญาในการดูแล (Contractual Duty of Care) ได้แก่หน้าที่ตามสัญญาเป็นผู้คุมของผู้ตัดสินกีฬา กับผู้ว่าจ้างที่จะต้องดูแลนักกีฬาที่อยู่ในการแข่งขันไม่ให้ทำผิดกฎกติการวมถึงการดูแลการแข่งขันให้เกิดความปลอดภัยและมีสวัสดิการตามข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับตามสัญญาที่กำหนด ที่สำคัญผู้ตัดสินกีฬามีหน้าที่ในการกำกับควบคุม (Duty to Control) ทั้งควบคุมการแข่งขัน และควบคุมพฤติกรรมการเล่นของนักกีฬา โดยมีอำนาจในการที่จะตัดสินที่ชี้ความผิดและลงโทษนักกีฬาที่มีพฤติกรรมการเล่นที่ผิดกฎกติกา ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับสภาพการจ้างงานของผู้ตัดสินที่กล่าวแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะของผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพนั้นควรมีองค์กรหลักที่เป็นผู้กำหนดสมรรถนะและจรรยาบรรณให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยที่มีค่าสัมประสิทธิ์นำนักปัจจัยมากที่สุดลำดับที่สาม คือ ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (Professional

Responsibility and Integrity) และ สวัสดิการ การปกป้องสิทธิ์ และการให้ความปลอดภัย (Welfare, Right Protection, Safety, and Security) ก็ถือเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ควรเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผู้ตัดสินเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ผู้ตัดสินต้องเป็นผู้ที่ยึดมั่นต่อการประกอบวิชาชีพด้วยความสุจริตและ ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องมีความเชื่อและศรัทธาต่อวิชาชีพ อีกทั้งผู้ตัดสินควรได้รับการดูแลให้เกิดความปลอดภัยและมีสวัสดิการตามข้อตกลงที่ฝ่ายจัดการแข่งขันต้องยอมรับตามมาตรฐานวิชาชีพ และสัญญาที่กำหนด ซึ่งอาจควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นมาตรฐานวิชาชีพต่อไป (รัชณี ขวัญบุญจัน, นิลมนิ ศรีบุญ, และดิฐฐชัย จันทร์คุณา. 2557) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีการดำเนินการในหลายส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกัน และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาในแต่ละปัจจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า การพัฒนาสถานะภาพการจ้างงาน สมรรถนะผู้ตัดสิน และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย และหลีกเลี่ยงมิได้ที่ต้องมีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพบุคลากรด้านการศึกษา ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการวิจัยนี้ คือ ควรจัดตั้งสมาคมหรือสมาคมวิชาชีพผู้ตัดสินเพื่อดำเนินการตามข้อค้นพบของปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ซึ่งการดำเนินงานของสมาคมหรือสมาคมวิชาชีพผู้ตัดสินนั้นควรมีกฎหมาย หรือ พ.ร.บ. รองรับ มีองค์กรอิสระควบคุมการดำเนินงาน และมีพนักงานทำงานเต็มเวลา

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความเหมาะสมสำหรับรูปแบบสมการโครงสร้างปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

รูปแบบ	df	Scaled X ²	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
การพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย	1978	5873.094	.056	.834	.865	.102

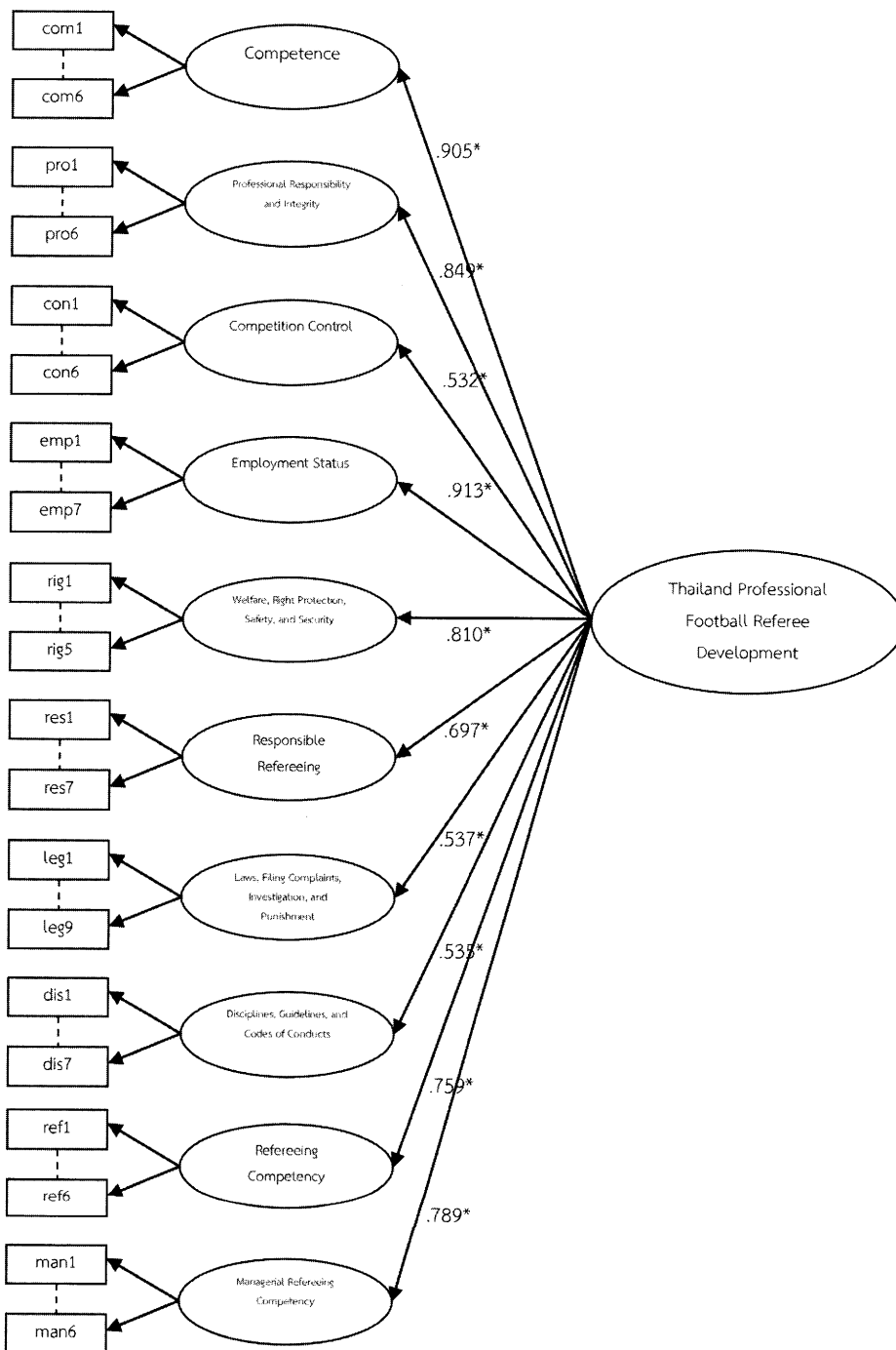
Note. RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual.

*p < .05

ตารางที่ 4 สมการรูปแบบโครงสร้างปัจจัยการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ น้ำหนักปัจจัย	ค่า t	S.E.	r ²
1. Competence	.905*	57.001	.016	.819
2. Professional Responsibility and Integrity	.849*	46.011	.018	.720
3. Competition Control	.532*	20.854	.021	.324
4. Employment Status	.913*	50.034	.018	.834
5. Welfare, Right Protection, Safety, and Security	.810*	29.578	.028	.656
6. Responsible Refereeing	.697*	25.249	.028	.486
7. Laws, Filing Complaints, Investigation, and Punishment	.537*	21.010	.020	.332
8. Disciplines, Guidelines, and Codes of Conducts	.535*	21.003	.022	.329
9. Refereeing Competency	.759*	26.432	.025	.746
10. Managerial Refereeing Competency	.789*	28.789	.026	.798

*p < .05



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย
(Factor in Relation to Thailand Professional Football Referee Development)

บรรณานุกรม

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2543). รายงานการประเมินผลการแข่งขันฟุตบอลไปสู่อາซีฟ : โครงการนำร่อง
ระยะเวลา 5 ปี พ.ศ. 2542-2547. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑา ดิงศรัทีย. (2540). การศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนากีฬาของไทย : การพัฒนากีฬาเพื่อการอาซีฟ.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิฐรัชชัย จันทร์คุณา. (2556). การนำรูปแบบการสร้างคุณค่าความสามารถในการแข่งขันมาใช้เพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพองค์กรกีฬาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
การกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ภัทรารัฐ ขาวสนิท. (2554). การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลของกรมพลศึกษา. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รัชณี ขวัญบุญจัน, นิลมณี ศรีบุญ และดิฐรัชชัย จันทร์คุณา. (2557). โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพบุคลากรด้านการกีฬาและแนวทางการจัดตั้งองค์กรอิสระวิชาชีพบุคลากร ด้าน
การกีฬา. กรุงเทพฯ : กรมพลศึกษา.
- ศุภพร มาพึ่งพงศ์. (2546). การพัฒนากีฬาอาซีฟในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- อนนก ทิพรักษ์. (2546). แนวทางการพัฒนากีฬาฟุตบอลทีมชาติไทยสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า
(พ.ศ. 2545-2555). วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- FIFA. (2014). Law of the Game 2014/2015. Zurich, Switzerland: FIFA.
- Kline, R. B. (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. (2nd ed.). NY: The
Guilford Press.
- Morakinyo, E. (2008). Legal Liability of Referees for Negligence During Sports Competition.
International Sports Law Review Pandektis, 7 : 467-476.

Academic Journal Institute of Physical Education