



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

**ปัจจัยการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ ภูมิศึกษา ประเทศไทย**  
**Factors Development of Physical Ability of center back Football**

**สุประมิตร บุญมีมาก**

รองศาสตราจารย์ ภาษณา สรเพชญ์พิสัย

อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการฟุตบอลอาชีพ

[bhasana.so@ssru.ac.th](mailto:bhasana.so@ssru.ac.th)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ และปัจจัยการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ ภูมิศึกษา ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้ฝึกสอนฟุตบอล จำนวน 5 คน นักวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 5 คน และนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ จำนวน 5 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ ในประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลน เนื่องจาก 1) นักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ต่างชาติที่เข้ามาเล่นฟุตบอลลีกอาชีพในเมืองไทยมีศักยภาพมากกว่า 2) ฟุตบอลไทยลีกมีความเข้มข้นมากขึ้น สโมสรต่างๆ จึงต้องคัดเลือกนักฟุตบอลที่มีศักยภาพเข้าร่วมสโมสร 3) ความสามารถพื้นฐานเฉพาะตำแหน่งนักฟุตบอลเซนเตอร์ในประเทศไทยยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญพิเศษ และ 4) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์อย่างแท้จริง ผู้ฝึกสอน นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ความรู้ในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจนในประเทศไทย

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ จะต้องมีสมรรถภาพทางกายที่ต้องใช้ในการเล่นฟุตบอลให้ได้ดีอยู่ 6 ส่วนที่สำคัญได้แก่ 1) ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อส่วนบน ส่วนกลาง ส่วนล่าง 2) ความเร็วในการเคลื่อนที่ 3) ความคล่องแคล่วว่องไว 4) ความทนทานของระบบไหลเวียนโลหิต และ 5) พลังระเบิดของกล้ามเนื้อ 6 ความยืดหยุ่น

**คำสำคัญ:** สมรรถภาพทางกาย/นักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์/ศักยภาพ

**Abstract**

The purpose of the study were to study the present situation of the development of physical ability of center back football and to study factors development of physical ability of center back football. The sample consist of three coaching, three sports scientist, three center back football. Research collects data from the semi-structured interview.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

The results indicated as follows:

- 1.Striker football in Thailand are lacking and discontinuous because of 1) center back football league from foreigner is potential higher than center back football from Thailand 2)Thailand football league is stronger that the football club can selects player 3) foundation of ability of center back football in Thailand still lack special skill 4) The training is training with the group. However, staff shortages which knowledge and understanding such as coaching, sports scientist used prior knowledge or previous experience in training with center back football. Because of theories about the center back football, there is no evidence in the Thailand.
2. Factors development of physical ability of center back football consist of five physical fitness for football player. They include 1) strength of upper muscle, middle muscle ,lower muscle 2) Speed with football and without football 3) Agility 4) Cardio-respiratory endurance and 5) Power of muscle 6)Flexibility

**Key Words:** Physical Ability/ center back Football/Potentiality

**บทนำ**

ฟุตบอลไทยได้ก่อเกิดมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้ส่งพระเจ้าหลานยาเธอ และข้าราชการบริพารไปศึกษาวิชาการด้านต่างๆที่ประเทศอังกฤษ และได้นำกีฬาฟุตบอลกลับมายังประเทศไทยคือ เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (www.educatepark.com>story)เข้ามา และได้มีการแข่งขันกันและได้ปรับเปลี่ยนวิธีการและพัฒนาการขึ้นมาเรื่อยๆ ปัจจุบันฟุตบอลอาชีพ ได้รับกระแสความนิยมของกีฬาฟุตบอลที่เกิดขึ้นทั่วทุกมุมโลกทำให้สโมสรฟุตบอลหลายแห่งมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อนำทีมสโมสรสู่ความสำเร็จ การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านบุคลากร นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก คน(ทรัพยากรมนุษย์)เปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร เพราะการลงทุนในการพัฒนาคนหรือพนักงานขององค์กรจะทำให้พวกเขาสามารถที่จะทำงานได้ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดไว้ (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2550) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เป็นผู้มีความสามารถสูงจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน

นักกีฬาฟุตบอล ถือเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญต่อเกมการแข่งขันและได้รับความสนใจเป็นอย่างสูงจากผู้ชม เนื่องจากนักกีฬาที่มีความสามารถระดับสูงสามารถสร้างรายได้ สร้างชื่อเสียง ความภาคภูมิใจให้กับตนเอง องค์กรที่สังกัด และประเทศชาตินักกีฬาฟุตบอลเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีรายได้สูงไม่ต่างจากกีฬาอาชีพอื่นๆ จะเห็นได้จากนักฟุตบอลที่มีรายได้ ปารีสแซงแฌร์แมง ทุ่มเงินซื้อ ตืออาโก้ ซิลวา เซ็นเตอร์ฮาล์ฟ ด้วยเงิน 42ล้านยูโร (1,680 ล้านบาท)อีกคน ดาวิด ลุยซ์ ย้ายจาก เบนฟิกา (โปรตุเกส)ไป เชลซี



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

(อังกฤษ)ค่าตัว 25 ล้านยูโร (1000 ล้านบาท)ปี 2011 ริคาร์โด คาร์วัลโญ จาก ปอร์โต้ (โปรตุเกส) ไป เชลซี (อังกฤษ) ค่าตัว 27 ล้านยูโร (1080 ล้านบาท)ปี 2004 เป็นผู้เล่นยุคแรกที่โซเซมูรินโญ กุนซือเลือดฝอยทองคว้าตัวมาร่วมอาณาจักรความยิ่งใหญ่ที่ริ้วสตามฟอร์ด บริดจ์ อีกคนคือ โจลีออน เลสค็อดต์ ย้ายจากเอฟเวอร์ตัน (อังกฤษ)ไปแมนเชสเตอร์ซิตี (อังกฤษ) ค่าตัว 27.5 ล้านยูโร (1,100 ล้านบาท) ลิเลียน ตูราม จาก ปารีส (อิตาลี) ไป ยูเวนตุส (อิตาลี)ค่าตัว 30ล้านยูโร (1,200 ล้านบาท)ปี2001(www.goal.com/th/news/.../Rank-it-up-แนวรับพันล้านค่าตัวแพงที่สุดในโลก)ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ก็มีค่าตัวแพงเท่าๆกับนักฟุตบอลที่เป็นซุเปอร์สตาร์ของโลกปัจจุบัน ส่วนสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ได้เป็นสมาชิกสหพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย( Asian Football Confederation; AFC )สวนทางสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ( Football Association of Thailand; FA ) ได้มีการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพภาพในประเทศไทยเป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี 2539ได้มีการจัดการแข่งขันแบบเหย้าเยือน โดยใช้ชื่อการแข่งขันว่า จอห์นนี่ วอลล์เกอร์ไทยแลนด์ ซอกเกอร์ลีก(<https://sites.google.com/site/saksifootball251/futb-xl-xachiph-nf-prathesthiy>)และได้มีการพัฒนาขึ้นมาเรื่อยๆมีการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนวิธีการโครงสร้างรูปแบบทั้งวิธีการจัดการแข่งขันจำนวนทีมหลายอย่างอีกทั้งผู้บริหารทางสมาคมก็มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาซึ่งการเปลี่ยนแปลงก็ได้มีการพัฒนาขึ้นมาเรื่อยๆแนวทางการพัฒนาของสมาคมได้พยายามสร้างทีมในท้องถิ่นคือจังหวัดนั่นเองแฟนบอลที่อยู่ต่างจังหวัดจะมีความผูกพันกับจังหวัดของตนเองทำให้เกิดความจงรักภักดีกับทีมของจังหวัดตัวเองและสามารถสร้างแฟนคลับได้มากตอนนี้มีผู้ชมเข้ามาดูการแข่งขันมากขึ้นทำให้สมาคมต้องพยายามที่จะสร้างและพัฒนาวงการฟุตบอลของประเทศไทยให้เหมือนกับประเทศอื่นที่พัฒนาวงการฟุตบอลให้เป็นลีกฟุตบอลอาชีพมากขึ้น ในปัจจุบันการเซ็นสัญญาของนักฟุตบอลต่างชาติเขามีค่าเซ็นสัญญาซื้อขายนักฟุตบอลตอนนี้ทีมฟุตบอลเริ่มจะมีค่าเซ็นสัญญาและมีรายได้ประจำต่อเดือนมีโบนัสมีรายได้อื่นๆมากขึ้นเหมือนกับบอลอาชีพในต่างประเทศ

ปัจจุบันมีการแข่งขันการลงทุนกันสูงมากเรื่องของการทำทีมมีทีมจำนวนมากซึ่งได้รับการตอบรับจากแฟนบอลเป็นอย่างมากทำให้ทีมต้องพัฒนาทีมให้ดีขึ้นเพราะมีคนเชียร์มากก็ต้องทำทีมให้ดี ส่วนในทีมของจังหวัดตอนนี้ได้พัฒนาดีขึ้นเป็นอย่างมาก ในอดีตทีมฟุตบอลที่ทีมใหญ่ส่วนมากจะอยู่ที่กรุงเทพและทีมล้อมอยู่กรุงเทพจะซ้อมกันเป็นประจำส่วนทีมที่อยู่ต่างจังหวัดนานๆจะได้ซ้อมกันปีๆจะซ้อมกันไม่กี่ครั้งทำให้ทีมฟุตบอลที่อยู่ต่างจังหวัดสู้ทีมที่อยู่กรุงเทพไม่ได้ ต่างกับปัจจุบันทุกทีมมีการซ้อมเท่าๆมีนักฟุตบอลดีพอๆกันทำให้ผลการแข่งขันสู้กันได้ทำให้เกมสนุกมากขึ้นและยังได้รับแรงเชียร์จากแฟนบอลที่อยู่ต่างจังหวัดทำให้นักฟุตบอลมีกำลังใจที่จะสู้กับทุกทีมที่มาแข่งขันปัจจุบันนักฟุตบอลไม่จำเป็นต้องเข้ามาหาทีมในกรุงเทพเพราะอยู่ต่างจังหวัดก็สามารถที่เล่นทีมต่างจังหวัดก็มีทีมที่จะเล่น ปัจจุบัน ปี 2560(Pantip.com/topic/3447906) มีการจัดการแข่งขัน ซึ่งจะจัดเป็นครั้งที่ 20 ในการจัดแข่งขัน ครั้งนี้โดยใช้ชื่อว่า โตโยต้า ไทยลีก โดยกฎระเบียบการในการแข่งขันในเรื่องตัวผู้เล่นต่างชาติโดยให้ผู้เล่นต่างชาติลงได้ 3+1 คือให้ผู้เล่นต่างชาติลงได้ 3 คน ส่วนเอเชียลงได้อีก 1 คน หรือจะใช้เอเชีย 4 คน ก็ได้นั่นก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือโค้ชทีมที่มีนักฟุตบอลต่างชาติที่มีความสามารถมาช่วยทีม มีผลทำให้ทีมประสบผลสำเร็จจึงทำให้มี การซื้อผู้เล่นต่างชาติเข้ามาช่วย



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

เกือบทุกทีม เมื่อประมาณ 5-6 ปี ที่ผ่านมา การแข่งขันด้านธุรกิจฟุตบอลแต่ละทีมได้ลงทุนในการซื้อนักฟุตบอลที่มีความสามารถมาช่วยทีมเพื่อสร้างความสำเร็จในการแข่งขันและก็มีหลายทีมที่ประสบผลสำเร็จและได้เป็นตัวอย่างในการสร้างทีมให้ประสบผลสำเร็จของทีมฉะนั้นทีมที่จะอยู่ได้ในไทยลีกก็ต้องมีการซื้อนักกีฬาที่มีคุณภาพเพื่อมาสู้กับทีมที่มีการลงทุนสูง ทำให้ราคานักฟุตบอลสูงขึ้นมากในปัจจุบัน เป็นหลายเท่าตัวเมื่อเทียบกับ 5-6 ปีที่ผ่านมา ตอนนี้ทีมที่ทุนน้อยก็ต้องพยายามที่จะอยู่ให้ในไทยลีกได้โดยการซื้อนักฟุตบอลที่มีคุณภาพมาเล่น ส่วนที่จะทำให้สำเร็จได้ก็ต้องใช้กองหน้าต่างชาติที่มีความสามารถและมีร่างกายที่แข็งแกร่งกว่าทักษะที่ดีความเร็วที่ดีกว่าความคล่องตัวมีพลังรวมถึงการยืดหยุ่นด้วยหลายๆทีมเกือบทุกทีมได้มีการซื้อกองหน้าต่างชาติเพื่อในการทำประตูซึ่งทางผู้บริหารและโค้ชก็คงมีความคิดเหมือนกันเกือบทุกทีมที่จะซื้อนักฟุตบอลตำแหน่งศูนย์หน้ามาเล่น แล้วกองหลังจะทำอย่างไร ก็ต้องหากองหลังที่เป็นคนไทยที่มีความสามารถมาช่วยเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ จึงทำให้ค่าตัวนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ที่เป็นคนไทยมีค่าตัวที่แพง ตัวอย่างนักฟุตบอลไทยที่มีค่าตัวแพงที่สุดในนักฟุตบอลที่เป็นคนไทยในตอนนี้ คือ ธนบูรณ์ เกศารัตน์ ทีม เชียงรายยูไนเต็ด ได้ทุ่มทุนในการซื้อผู้เล่นตำแหน่งเซนเตอร์มาจากทีมเมืองทองยูไนเต็ด เป็นจำนวนเงินถึง (50ล้านบาท) ซึ่งไม่รวมกับเงินเดือนที่จะได้รับซึ่ง เป็นค่าตัวนักฟุตบอลไทยที่แพงที่สุดในปัจจุบัน ([www.siamsport.co.th/Sport-Football/161104-204.html](http://www.siamsport.co.th/Sport-Football/161104-204.html))ซึ่งคาดว่าในอนาคตค่าตัวนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์คงจะแพงกว่านี้มาก แต่ว่า ตอนนั้รูปแบบการฝึกตำแหน่งเซนเตอร์ก็ยังไม่มีส่วนมากโค้ชเขาจะเน้นการฝึกซ้อมเป็นกลุ่มหรือการฝึกเป็นทีมซึ่งจะไม่มีฝึกเฉพาะตัวผมจึงอยากจะนำเสนอวิธีการฝึกโดยเฉพาะตำแหน่งเซนเตอร์เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้เล่นและทีมที่ต้องการได้ข้อมูลในการที่นำเอาไปพัฒนาผู้เล่นในตำแหน่งเซนเตอร์ในส่วนตัวและทีมของตัวเองและทีมชาติต่อไปในอนาคต

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ในปัจจุบัน กรณีศึกษา ประเทศไทย
  2. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ กรณีศึกษา ประเทศไทย
- สมมติฐานของการวิจัย**

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ กรณีศึกษา ประเทศไทย เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ กรณีศึกษา ประเทศไทยควรเป็นอย่างไร

**ขอบเขตการวิจัย**

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ กรณีศึกษา ประเทศไทยผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดสมรรถนะ ดังต่อไปนี้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

1.1 การบูรณาการ แนวคิดสมรรถนะจากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า สมรรถนะทางกีฬาที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการสร้างนักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ คือ สมรรถนะด้านสมรรถภาพทางกาย เนื่องจากการมีสมรรถภาพทางกายพิเศษเฉพาะสำหรับนักกีฬา หรือการมีทักษะ ความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป จะสะท้อนให้เห็นถึงผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาเฉพาะสมรรถนะด้านสมรรถภาพทางกาย ดังนี้

- 1.1.1 ความแข็งแรง (Strength)
- 1.1.2 ความเร็ว (Speed)
- 1.1.3 ความคล่องแคล่วว่องไว (Agility)
- 1.1.4 ความทนทาน (Endurance)
- 1.1.5 พลัง (Power)
- 1.1.6 ความยืดหยุ่น (Flexibility)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (key informants) ที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่

- 2.1 ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ฝึกสอนฟุตบอล 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน
- 2.2 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่มีประสบการณ์การทำงานในกีฬาฟุตบอล ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน
- 2.3 นักฟุตบอลที่เป็นผู้เล่นในตำแหน่งเซนเตอร์ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

**การทบทวนวรรณกรรม**

**แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพ**

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ใน การทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถระทำการหรืองดเว้นการ กระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการ เรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานใน ตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

HAY Group (2547) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางระบบการบริหารงานบุคคล ระดับโลก ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ โดยบุคลากรเหล่านี้จะแสดง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวได้มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล
- 1.2 นักวิทยาศาสตร์การกีฬา
- 1.3 นักฟุตบอล

#### 2. ขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ฝึกสอนกีฬา

ฟุตบอล จำนวน 3 คน นักวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 3 คน และนักฟุตบอล จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน โดยจำแนกตามเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล จำนวน 3 คน เนื่องจากผู้ฝึกสอนจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ

ดูแลนักกีฬาทั้งในระหว่างการฝึกซ้อมและการแข่งขัน โดยผู้วิจัยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ฝึกสอนจากประสบการณ์การเป็นผู้ฝึกสอนฟุตบอล 5 ปี ขึ้นไป

2.2 นักวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 3 คน ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดย

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานร่วมกับกีฬาฟุตบอล ในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การกีฬาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

2.3 นักฟุตบอล จำนวน 3 คน ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยเกณฑ์การคัดเลือกนักฟุตบอลเพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก พิจารณาจากนักกีฬาที่เป็นผู้เล่นในตำแหน่งเซนเตอร์ของทีมนิสโมสรฟุตบอล ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์เนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

(Semi-structured interview) เพื่อสอบถามปัจจัยการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ ในประเทศไทย โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระยะเวลา

ที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กรอกข้อมูล ประวัติส่วนตัว

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่ง เซนเตอร์

ลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะแนวคำถามหลักเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ กรณีศึกษา

ประเทศไทย ลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะแนวคำถามหลักเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

#### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการนำร่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นให้อาจารย์ที่

ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ตรวจสอบคุณภาพ และความชัดเจนของประเด็นคำถามให้สามารถสื่อความหมายชัดเจนมีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ถามและผู้ตอบคำถาม

#### 3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา จำนวน 5 ท่าน

#### 3.1 ตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับเครื่องมือแบบ

สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อคำถาม โดยใช้สูตร



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

IOC = ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด / จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กำหนดโดย:

+1 เหมาะสม คือเมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจ

-1 ไม่เหมาะสม เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้น ไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

3.2 ผู้วิจัยเลือกข้อความที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มาเป็นข้อความ

3.3 นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) ตรวจสอบโดยใช้แหล่งข้อมูลแตกต่าง แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ แหล่งบุคคล ใช้การตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากการวิจัยกับผลการวิจัยจากแหล่งอื่นๆ ว่ามีความเหมือนกันหรือไม่ รวมทั้งมีการสอบถามในประเด็นเดียวกันหลายๆ ครั้ง เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยันคำตอบ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง และวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) เพื่อตรวจสอบยืนยันความสอดคล้องของข้อมูล คือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ กัน ในการรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยการสำรวจข้อมูลจากเอกสาร และสำรวจข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยความเคร่งครัดต่อจริยธรรมในการวิจัย เพื่อการสังเคราะห์ผลการวิจัยจากข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และเชื่อถือได้มากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมเชิงลึกในเรื่องของปัจจัยการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ ทัศนศึกษา ประเทศไทย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่เป็นหลักฐานในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ ในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจากเอกสาร เว็บไซต์ รายงานการวิจัย บทสัมภาษณ์จากสื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น ซึ่งอาจอยู่ในรูปข้อมูลดิบที่ผู้อื่นรวบรวมเอาไว้ หรือข้อมูลที่ผ่านกรรมวิธีทางข้อมูลหรือการวิเคราะห์มาแล้ว

2. การสำรวจข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นการศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อต้องการข้อมูลลึกซึ้งเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ โดยใช้หลักความยืดหยุ่นการสัมภาษณ์ดำเนินไปเสมือนเป็นการสนทนาในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน และสถานการณ์การสัมภาษณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ในการดำเนินการสัมภาษณ์จริงนั้นจะไม่มีคำถามแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นั้นแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเสรีและเต็มที่ภายใต้บรรยากาศ การสนทนาแลกเปลี่ยนกันแบบ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

เป็นกันเอง ทั้งนี้ขณะดำเนินการสัมภาษณ์ได้มีการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อนการบันทึกเสียงและมีการบันทึกข้อความหรือถ้อยคำหลักๆไว้เพื่อกลับมาทบทวนในภายหลัง

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาเก็บให้เป็นระบบระเบียบให้ความหมายกับข้อมูล จัดหมวดหมู่ความหมายของข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปรวบรวมความหมาย ที่ได้จากการจดบันทึก และการถอดเทปการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้บันทึกไว้ในแถบบันทึกเสียงมาถอดความด้วยวิธีการสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่กำหนดไว้ในขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปพร้อม ๆ กับการสัมภาษณ์ และทำการบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดในทุกแง่มุม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาทุก ๆ ด้าน
2. หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวล รวบรวมเป็นหมวดหมู่ นำมาจัดระบบระเบียบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด มาตรวจสอบความถูกต้องและเก็บข้อมูลเสริมให้มีเนื้อหาสมบูรณ์
3. นำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบและเก็บข้อมูลเสริมแล้วทั้งหมด มาศึกษาวิเคราะห์ตามขอบเขตด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่การตีความหมายของตัวแปรต่าง ๆ แบบอุปนัย (Inductive)
4. นำเสนอข้อมูล โดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Research) โดยการอธิบายและสรุปเชิงวิเคราะห์ โดยการยกคำพูดโดยตรง (Direct Quote) และการยืนยันจากผู้ให้ข้อมูล (Participant Feedback) เป็นตัวอย่างประกอบ

#### ผลการวิจัย

สรุป จากการสัมภาษณ์ โค้ชหนุ่ม เฉลิมวุฒิ สง่าพล อดีตนักฟุตบอลทีมชาติ โค้ชเยาวชน 19 ปี ทีมชาติไทย คุณทีมแพทย์อายุในเน็ตไทยลีก ทีมศรีสะเกษยูไนเต็ด ไทยลีก ประสบการณ์คุมทีมมากกว่า 10 ปี แสดงความ

คิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ เมื่ออดีตตำแหน่งเซนเตอร์จะมีสตอปเปอร์เป็นตัวที่มีความแข็งแรงแล้วจะมีตัวเก็บบอลอีกคนหนึ่งคนจะนั้นนักฟุตบอลตัวสุดท้ายตำแหน่งเซนเตอร์ไม่จำเป็นต้องแข็งแรงก็ได้ขอให้มีทักษะดีไม่ต้องมีความแข็งแรงก็ได้ปัจจุบันการเล่นหลัง 4ตัว เซนเตอร์มี 2 ตัวจะต้องมีความสามารถอย่างยิงทุกอย่างไม่ว่าการอ่านเกมของฟุตบอล ทักษะ ความเร็ว ความแข็งแรง การสอดส่องและการตัดสินใจในการเลือกที่จะเล่นเพราะว่าตำแหน่งเซนเตอร์ตัดสินใจพลาดไม่ได้ไม่เหมือนกองหน้าหรือกองกลางฉะนั้นการตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญ จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ที่ได้ตั้งนี้คือนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ต้องมีความสำคัญอย่างมากในเรื่องความเร็ว ความแข็งแรง ความคล่องตัว การตัดสินใจในการเลือกใช้จังหวะในการเล่น และปัจจุบัน คือเรื่องความเข้าใจระหว่างผู้เล่นด้วยกันระหว่างเพื่อนร่วมทีมใครเข้าก่อนใครต้องรอง





การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

สำเร็จของการสร้างนักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถภาพทางกาย ในด้านต่อไปนี้ 1) ความเร็ว (speed) 2) พลังกล้ามเนื้อ (muscle power) 3) ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ (muscle strength) 4) ความอดทนของกล้ามเนื้อ (muscle endurance, Anaerobic capacity) 5) ความว่องไว (Agility) และ ประโยค สุทธิสง่า (2538) กล่าวว่า คุณสมบัติทางกายที่นักฟุตบอลต้องปรับปรุง มี 2 ประการ คือ 1) ความอดทน (endurance) 2) ความแข็งแรง (strength) จะเห็นได้ว่า นักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ จะต้องพัฒนาสมรรถภาพทางกายในทุกๆด้าน เป็นพื้นฐานแต่ควรจะให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับสมรรถภาพทางกาย 5 ด้านที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา เนื่องจาก จะเป็นการได้เปรียบคู่แข่งชั้นถ้านักกีฬาสามารถแสดงความสามารถพิเศษได้เต็มศักยภาพ

ดังนั้นเพื่อเป็นการวางรากฐานการพัฒนานักฟุตบอลเซนเตอร์อย่างแท้จริงควรจะมีการฝึกเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยเน้นแบบฝึกสมรรถนะด้านสมรรถภาพทางกายทั้ง 5 ด้านเป็นหลัก ซึ่งการให้ความสำคัญกับการฝึกเฉพาะตำแหน่งศูนย์หน้าหรือการฝึกเป็นรายบุคคล จะทำให้นักกีฬาเกิดความชำนาญและสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของตนเองได้ ตามที่สกายบุ๊ก : 2538 กล่าวว่าการพัฒนาความสามารถของผู้เล่นเพื่อให้เกิดความชำนาญในด้านต่างๆ นั้น การฝึกเป็นรายบุคคล (Individual Activity) จะเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้เล่น ให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับกับตนเองได้เป็นอย่างดี จนสามารถพัฒนาต่อยอดไปฝึกขั้นสูงขึ้นโดยโปรแกรมการฝึกสมรรถภาพทางกายทั้ง 5 ด้านต้องมีการจัดการระบบการฝึกและต้องตั้งอยู่บนหลักการที่เป็นวิทยาศาสตร์การกีฬาด้วย

รูปแบบการฝึกสมรรถภาพทางกายทั้ง 5 ด้านนั้นมีรูปแบบการฝึกที่แตกต่างกัน ซึ่งการฝึกด้วยวิธีที่ถูกต้องถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางกีฬา ตามที่ มงคล แผงสาเคน (2545 หน้า 69) กล่าวว่า การฝึกสมรรถภาพทางกายของนักกีฬาฟุตบอลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการฝึกสมรรถภาพทางกายหากมีการฝึกด้วยวิธีการที่ต้องยอมเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬาอย่างแน่นอน ในทางตรงกันข้ามหากผู้ฝึกสอนไม่มีความรู้ในการฝึกล้มเกิดโทษต่อนักกีฬา เช่น เกิดการบาดเจ็บหรือฝึกเกิน (over training) นอกจากนี้จากผลจากวิจัยได้พบว่า สมรรถภาพทางกายด้านความทนทานเป็นปัญหาที่สำคัญของนักฟุตบอลทุกตำแหน่ง ซึ่งได้สอดคล้องกับประโยค สุทธิสง่า (2538 หน้า 115-116) ที่ได้กล่าวถึง คุณสมบัติทางกายที่นักฟุตบอลต้องปรับปรุงมีในเรื่องของความอดทน (endurance) เป็นปัญหาอย่างหนึ่ง เนื่องจากกีฬาฟุตบอลเป็นเกมส์ที่ใช้เวลาการแข่งขันนานถึง 90 นาที ร่างกายจำเป็นต้องเคลื่อนไหวตลอดเวลา

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน**

1. ควรมีการจัดระบบการคัดเลือกนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ โดยนำเอาองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านสมรรถภาพทางกายทั้ง 5 ด้าน ของนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกนักกีฬา



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

2. สโมสรกีฬาฟุตบอลและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางกำหนดสมรรถนะของนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ รวมทั้งการจัดทำแผนในการพัฒนานักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม

3. สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรจัดทำแผนพัฒนานักกีฬาแต่ละตำแหน่งตั้งแต่วัยรุ่น เยาวชน เพื่อส่งเสริมให้มีนักกีฬาที่มีความสามารถระดับเป็นเลิศมีความต่อเนื่อง

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถภาพนักฟุตบอลในตำแหน่งเซนเตอร์ในระดับต่างๆ

2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะด้านอื่นๆ ของนักฟุตบอลตำแหน่งเซนเตอร์ เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถ เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักกีฬาในเชิงปฏิบัติการจริงเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย เพื่อพัฒนาให้เกิดความชำนาญอย่างแท้จริง

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลชัดเจนมากยิ่งขึ้น

**เอกสารอ้างอิง**

กิตติกร ธนมหามงคลและคณะ. (2558). 10 กองหน้ายอดเยี่ยมอาเซียน FFT 2015.สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 1, 2559,

จาก <http://www.fourfourtwo.com/th/features/10-knghnaaydeyiyymaaechiyn-fft-2015>.

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555).สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ใน

ประเทศไทย. รายงานวิจัย. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
 จรัมพร ประถมบูรณ์. (2547). Competency.สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 1, 2559, จาก  
<http://www.csuchico.edu/>

เจษฎา เจียรนัย. (2530). โค้ช. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ชาญชัย โพธิ์คลัง. (2533). หลักพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ในการฝึกกีฬา (The Scientific Basic of Coaching).  
 กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ชูชัย สมितिไกร. (2552).การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร(พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ: Modern Human Resources Management in Practice.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

. (2547). มารูจัก Competencyกันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

. (2549). การจัดทำ Job Description สมัยใหม่(ภาคปฏิบัติ). พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

दनัย เทียนพุด. (2546). Core Human Competencies : ความสามารถ ปัจจัยชัยชนะของธุรกิจและคน. กรุงเทพฯ:

นาโกต้า จำกัด.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency-based Human Resource Management. วารสารการบริหารคน

21 (ตุลาคม – ธันวาคม 2543: 11-18.