การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา

อานนท์ วันลา และ สุพิตร สมาหิโต
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทยและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แบบเชิงพรรณนา (descriptive research) จัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบสอบถามและเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความแม่นตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.791

ผลการศึกษาสรุปได้ว่าผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีบทบาทอยู่ในระดับดี แต่ต้องพัฒนาด้านการสร้างเครือข่าย และมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับดี แต่ต้องพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง และพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการกีฬาให้มากขึ้น โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในระดับมากที่สุดประกอบด้วยทักษะการบริหาร การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความน่าเชื่อถือและประสบการณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด มีองค์ประกอบ 2 ส่วนได้แก่ การรู้คุณค่าในตนเอง และวัฒนธรรมองค์กร ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะ การเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถและสมรรถนะสูง ซึ่งต้องพัฒนา 4 ด้านดังนี้ การพัฒนาบุคลิกภาพและความน่าเชื่อถือ การพัฒนาอารมณ์ พัฒนาประสบการณ์ด้านการกีฬาและการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาการบริหาร ภาวะผู้นำเกิดจากการแสดงออกหรือพฤติกรรมการบริหารของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา ซึ่งมีกระบวนพัฒนา 3 ด้านดังนี้ การพัฒนาวิสัยทัศน์ การพัฒนาทักษะบริหารและการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนการประเมินผลตลอดกระบวนการ เพื่อนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องมาพัฒนาและรักษาจุดแข็งของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำสตรี / สตรีกับกีฬา / องค์กรกีฬาไทย

Corresponding Author: ผศ.อานนท์ วันลา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
E-mail: non_nony@hotmail.com

-18-0886(057-073)P6.indd 57 11/29/61 BE 10:00 AM

Women Leadership Development in Sports Organization

Arnon wanla and Supitr Samahito
Faculty of Sports Science Kasetsart University

Abstract

The research objective was to study the importance of the role and leadership of female leader and the factors resulting in the female leadership. The data helps to create the solution in development of female leadership in Thai Sport Organization.

This research's method was qualitative and descriptive research. The data had been collected and analyzed by questionnaire and Delphi technique. During the operation, they are monitoring and inspecting the content validity of the questionnaire by using the IOC (Index of Item-objective congruence). The result shown that there were 5 specialists who have a complete reliability to the entire questionnaire which can be evaluated to 0.791.

The result conveyed that the importance of the role in female leader in Sport Organization was still in a good level. However, the networking is still the problem that female leader in Sport Organization needs to be improved. The result also reveals the good level of the leadership in female leader in Sport Organization. Yet, there are some topic which needs to be enhanced such as the self- esteem improvement and sport expertise. Moreover, the data shows that there are 5 factors resulting in the female leadership including management skill, visionary leader, strong personality, trustworthiness and high experience.

The solutions of Women Leadership Development in Sports Organization can be described as 3 stages. First, the most important stage is the motivation which requires 2 factors to be accomplished: strong self-esteem and good organizational culture. The next state is high proficiency. An efficient leader, especially woman, needs to accomplish 4 ways of proficiency which are strong personality, reliability, emotional development skill and sport expertise and experiences. The third is the management improvement. It is proved that the strong leadership in female Sport organization is resulted from the management behavior in the organization which requires 3 skills comprising of visionary skill, administration skill and transformational leadership. The evaluation has been processing for the entire development in order to maintain the strength and eliminate the weakness of female leader.

Keywords: Women Leadership / Women and Sports / Sports Organization

Corresponding Author : Asst. Prof. Arnon Wanla, Faculty of Sports Science Kasetsart University
E-mail : non_nony@hotmail.com

-18-0886(057-073)P6.indd 58 11/29/61 BE 10:00 AM

บทนำ

การกีฬาจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต นอกจากเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองแล้ว ยังส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของครอบครัว ชุมชน และสังคม นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้จัดทำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ไว้ 6 ประเด็น ประกอบไปด้วย การส่งเสริมให้เกิดความรู้และความตระหนักด้านการออกกำลังกายและการกีฬาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมให้มวลชนมีการออกกำลังกายและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกีฬา การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอด เพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพ การพัฒนาอุตสาหกรรมการกีฬาเพื่อเป็นส่วนสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา และการยกระดับการบริหารจัดการด้านการกีฬาให้มีประสิทธิภาพ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

สำหรับประเทศไทยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายของบุรุษและสตรีไม่แตกต่างกัน แต่การมีส่วนร่วมในองค์กรกีฬานั้นปฏิเสธไม่ได้ว่าบุรุษมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬามากกว่าสตรีและมีตำแหน่งเป็นผู้นำองค์กรกีฬาในระดับต่างๆ มากกว่าสตรี ด้วยวัฒนธรรมประเพณีของไทยตั้งแต่อดีต โดยเฉพาะวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬา เช่น 1,000 ปีก่อนคริสตกาลมีการแข่งขันกีฬา ณ ยอดเขาโอลิมปัส ในประเทศกรีซ นักกีฬาจะต้องเปลือยกายเข้าแข่งขันเพื่อประกวดความสมส่วนของร่างกายและยังมีการต่อสู้บางประเภท เพื่อพิสูจน์ความแข็งแรง ผู้ชมมีแต่เพียงผู้ชายห้ามผู้หญิงเข้าชม จำกัดไว้เฉพาะเพศชายเท่านั้น (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2552)

ในประเทศไทยผู้บริหารสตรีมีสัดส่วนน้อยมากในองค์กรกีฬาทั้งภาครัฐและเอกชน ในการกีฬาแห่งประเทศไทยมีสัดส่วนผู้บริหารในระดับผู้อำนวยการขึ้นไป ผู้บริหารชาย 88% ผู้บริหารหญิง 12% กรมพลศึกษามีผู้บริหารชาย 87% ผู้บริหารหญิง 13% คณะกรรมการโอลิมปิกไทยในพระบรมราชูปถัมภ์มีสัดส่วนคณะกรรมการ ชาย 92% หญิง 8% และสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยมีนายกสมาคมชาย 91% และนายกสมาคมเพียงหญิง 9% เพราะฉะนั้นการผลักดันให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬา ตลอดจนมีบทบาทและก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำในองค์กรกีฬานั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง แต่มีอุปสรรคสำคัญคือการต่อสู้กับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพราะเป็นโอกาสในการที่จะส่งเสริมให้สตรีเป็นที่ยอมรับได้มากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าจำนวนสตรีจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมกีฬาแต่ยังเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก สำหรับการที่จะเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานและเป็นผู้นำด้านการกีฬาในระดับนานาชาติ (International Olympic Committee, 2013)

การพัฒนาภาวะผู้นำของสตรีในด้านการ กีฬาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างมาก จึงต้องมีการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีบทบาทในด้านการกีฬามากขึ้นใช้ความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆ เพื่อการพัฒนาการกีฬาของชาติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย”

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาท และภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สตรีขึ้นสู่ผู้นำด้านการกีฬา และพัฒนาองค์กรกีฬาของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ชนิดเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (delphi technique) โดยมีลำดับ ขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ด้านการศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำสตรีกับการกีฬา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามด้านบทบาทและภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำสตรี เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามในเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (delphi panel member) ด้านภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ขั้นตอนที่ 4 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย และจัดสนทนา กลุ่ม (focus group) รับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านผู้นำในองค์กรกีฬา

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำตรีในองค์กรกีฬาไทย ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬาและผู้บริหารในองค์กรกีฬาจำนวน 133 คน และผู้บริหารในองค์กรกีฬา อีกจำนวน 20 คน
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา (delphi panel member) จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการดำเนินการสนทนากลุ่ม (focus group) โดยเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารในองค์กรภาครัฐและเอกชน ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิในองค์กรกีฬา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม(questionnaires) เพื่อทำการศึกษาบทบาทของผู้นำสตรีและภาวะผู้นำของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย
2. แบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในเทคนิคเดลฟาย(delphi technique) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

-18-0886(057-073)P6.indd 60 11/29/61 BE 10:00 AM

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ด้านการศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำสตรีเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในด้านบทบาทของผู้นำสตรีและภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามศึกษาบทบาทและศึกษาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทยใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬาไทย จำนวน 133 คน และ 2) ผู้บริหารในองค์กรกีฬาไทยจำนวน 20 คน

ขั้นตอนที่ 3 เก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้างศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีจากผู้เชี่ยวชาญ (delphi panel member) และนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 4 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (Delphi Panel Member) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 5 เก็บข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย (focus group) เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีให้สมบูรณ์แบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาในประเด็นบทบาทและภาวะผู้นำผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย โดยใช้ค่าสถิติ 2 ส่วนดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (percentage) เป็นการค่าทางสถิติเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) หาค่ากลางข้อมูลด้านบทบาทและภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อเป็นการหาค่าความกระจายตัวของข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเดลฟายเทคนิค

2.1 แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2

2.2 แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้รวบรวมคาตอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมามาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (median) ฐานนิยม (mode) ร้อยละ (percentage) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquatile range)

2.3 แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ร้อยละ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลการประชุมกลุ่มย่อยจาก ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทยมีผลการวิจัยเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยในประเด็นบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

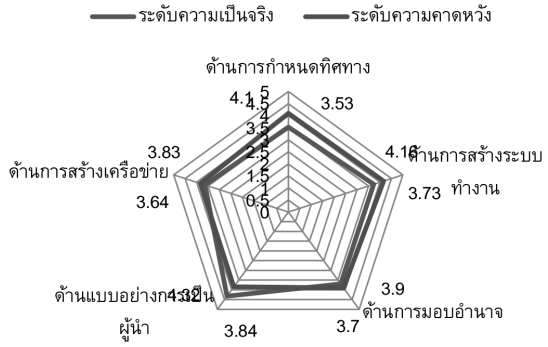
ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยในประเด็นภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ส่วนที่ 3 ผลการวิจัยในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยในประเด็นบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

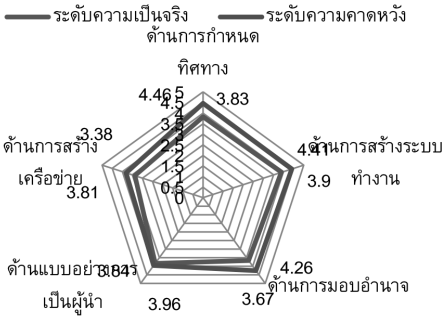
1.1 ผลการวิจัยด้านบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา ตามระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬาไทย



ภาพที่ 1 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬาเรื่องบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา

จากแผนภาพที่ 1 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬาเรื่องบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา มีผลการวิจัยดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทาง มีบทบาทอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง บทบาทด้านการสร้างระบบการทำงานมีบทบาทอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง บทบาทด้านการมอบอำนาจมีบทบาทอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง บทบาทด้านแบบอย่างการเป็นผู้นำมีบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าระดับความคาดหวัง และบทบาทด้านการสร้างเครือข่าย ผู้นำสตรีมีบทบาทอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง

1.2 ผลการวิจัยด้านบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาตามระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้บริหารในองค์กรกีฬาไทย



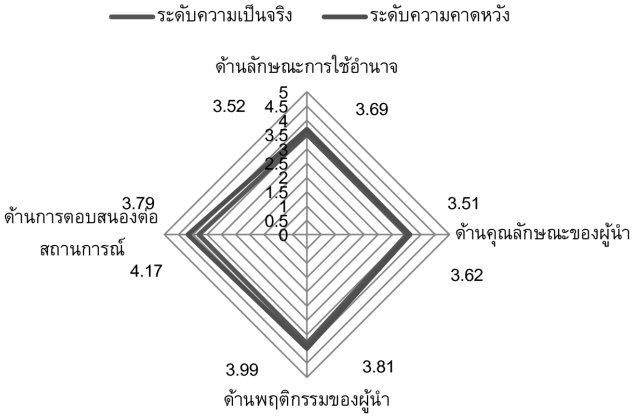
ภาพที่ 2 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้บริหารในองค์กรกีฬาเรื่องบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา

-18-0886(057-073)P6.indd 62 11/29/61 BE 10:00 AM

จากแผนภาพที่ 2 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้บริหารในองค์กรกีฬา เรื่องบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา มีผลการวิจัยดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางมีบทบาทอยู่ในระดับมากไม่สอดคล้องกับระดับความคาดหวังซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทด้านการสร้างระบบการทำงานมีบทบาทอยู่ในระดับมากไม่สอดคล้องกับระดับความคาดหวังซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทด้านการมอบอำนาจมีบทบาทอยู่ในระดับมากไม่สอดคล้องกับระดับความคาดหวังซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทด้านแบบอย่างการเป็นผู้นำมีบทบาทอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง และบทบาทด้านการสร้างเครือข่ายมีบทบาทอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นไม่สอดคล้องกับระดับความคาดหวังซึ่งอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยในประเด็นภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

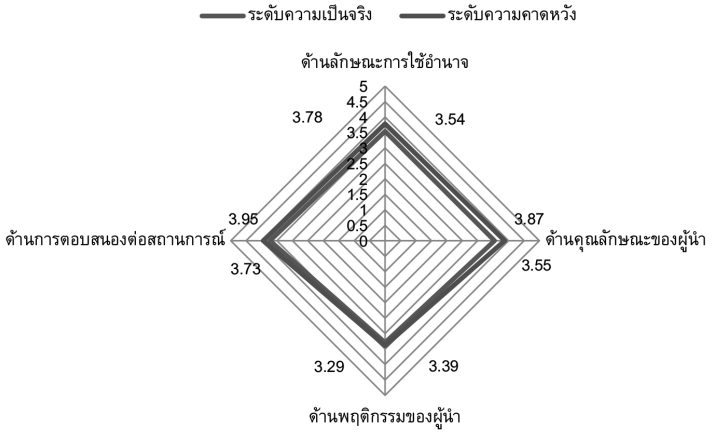
2.1 ผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา ตามระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬาไทย



ภาพที่ 3 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬา เรื่องภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา

จากแผนภาพที่ 3 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬาเรื่องภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา มีผลการวิจัยดังนี้ ด้านลักษณะการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง ด้านคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง ด้านพฤติกรรมของผู้นำอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง และด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง

2.2 ผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาตามระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้บริหารในองค์กรกีฬาไทย



ภาพที่ 4 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้บริหารในองค์กรกีฬา เรื่องภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา

จากแผนภาพที่ 4 แสดงผลค่าเฉลี่ยระดับความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของผู้บริหารในองค์กรกีฬา เรื่องภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา มีผลการวิจัยดังนี้ ด้านลักษณะการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง ด้านคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง ด้านพฤติกรรมของผู้นำอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง และด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับระดับความคาดหวัง

ส่วนที่ 3 ผลการวิจัยในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Delphi Panel Member) (6 ลำดับแรกที่อยู่ในระดับมากที่สุด)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
	รอบที่ 2		รอบที่ 3	
	M.D.	IR	M.D.	IR
1. ทักษะการบริหาร (management skill)	5.00	2.00	5.00	0.00
2. การมีวิสัยทัศน์ (vision)	5.00	1.00	5.00	0.00
3. บุคลิกภาพ (personality)	5.00	1.00	5.00	0.00
4. มีความน่าเชื่อถือ (credibility)	5.00	1.00	5.00	0.00
5. ประสบการณ์ (experience)	5.00	1.00	5.00	0.00
6. ความมั่นใจในตนเอง self confidence	5.00	3.00	5.00	1.00

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน สอดคล้องกัน (5 ลำดับแรก) เรียงตามลำดับประกอบไปด้วย

ทักษะการบริหาร (management skill) ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีมากที่สุด เป็นสิ่งที่ผู้นำสตรีทุกคนต้องมีและพัฒนาให้สูงขึ้น เพราะเป็นทักษะที่สำคัญอย่างมากในการบริหารซึ่งแท้จริง

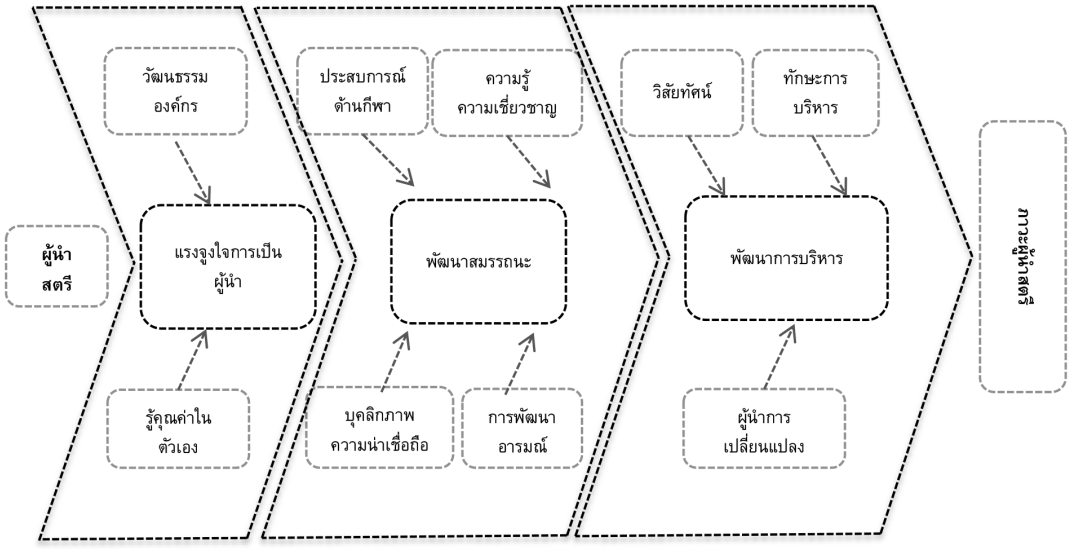
การมีวิสัยทัศน์ (vision) ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดอย่างหนึ่งคือ การมีวิสัยทัศน์ เพราะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นต้องเกิดจากการมองอนาคต และการวางเป้าหมายในอนาคตอย่างแยบยล

บุคลิกภาพ (personality) ลักษณะของผู้นำยังเป็นสิ่งที่สำคัญในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญการสร้างบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาบุคลิกภาพยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำ

มีความน่าเชื่อถือ (credibility) การมีภาวะผู้นำสำหรับสตรี สิ่งที่ขาดไม่ได้และเป็นปัจจัยหลัก คือ การสร้างความน่าเชื่อถือทั้งจากบุคลิกภาพและจากความเชี่ยวชาญในงาน

มีประสบการณ์ (experience) องค์กรกีฬามีลักษณะเฉพาะเจาะจง ผู้ที่ทำงานและก้าวสู่การเป็นผู้นำต้องมีประสบการณ์สูงและมีประสบการณ์ในด้านการกีฬา

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย



ภาพที่ 5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

จากแผนภาพที่ 5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1) การสร้างแรงจูงใจ ขั้นตอนที่ 2) การพัฒนาสมรรถนะ และขั้นตอนที่ 3) การพัฒนาการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดและเป็นจุดเด่นของการพัฒนาภาวะผู้นำสตรี ส่วนของการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจของผู้นำสตรีมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้านดังต่อไปนี้

1. การรู้คุณค่าในตนเอง แรงจูงใจของสตรีเกิดจากการมองเห็นคุณค่าและความสามารถในตนเองและนำมาซึ่งความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง มีแนวทางในการพัฒนาดังต่อไปนี้

1.1 เรียนรู้ที่จะยอมรับตนเอง

1.2 รู้จักประเมินตนเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.3 ให้รางวัลตนเองเมื่อประสบความสำเร็จ

1.4 พยายามเลิกความคิดที่ไม่มีเหตุผลและลดการฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการเป็นผู้นำองค์กรกีฬา โดยมีแนวทางในการส่งเสริมสตรีในองค์กรกีฬาดังต่อไปนี้

2.1 การจัดทำนโยบายในการส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในองค์กรกีฬามากยิ่งขึ้น

2.2 สร้างเวทีหรือพื้นที่ให้สตรีได้แสดงออกถึงความสามารถด้านการกีฬามากยิ่งขึ้น

2.3 เพิ่มช่องทางในการเผยแพร่กิจกรรมและบทบาทต่างๆ ของสตรีในองค์กรกีฬา

2.4 สร้างและส่งเสริมบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะ การเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถและสมรรถนะสูงโดยเฉพาะผู้นำสตรีโดยมีสมรรถนะที่สำคัญ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและความน่าเชื่อถือ โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพและความน่าเชื่อถือนั้นผู้นำทุกคนควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.1 สร้างเสริมสุขภาพให้แข็งแรง

1.2 เสริมสร้างบุคลิกให้คล่องแคล่วว่องไว และสง่าผ่าเผย

1.3 ทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีความร่าเริงจิตใจแจ่มใส อารมณ์ดีอยู่เสมอ

1.4 สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออก

1.5 พัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง มีความอดทน ต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคได้

2. การพัฒนาอารมณ์และการควบคุมอารมณ์ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเป็นความสามารถในการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เข้ามากดดัน มีแนวทางในการพัฒนาต่อไปนี้

2.1 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีเหตุผลไม่วู่วาม มีความสุขุมรอบคอบ มีสติ

2.2 พัฒนาให้มีสติอยู่เสมอเพื่อควบคุมอารมณ์ที่รุนแรงให้คลายลง

2.3 ไม่ควรแสดงออกโดยการตำหนิดุด่าแต่ควรใช้คำพูดให้เหมาะสม

2.4 ขยายเวลาหรือยืดเวลาออกไปก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไร

3. ประสบการณ์ด้านการกีฬา ผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาต้องสั่งสมประสบการณ์ด้านการกีฬาอย่างมาก โดยการพัฒนาประสบการด้านต่างๆ มีหลากหลายวิธีดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การเข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะด้านการกีฬา

3.2 การเข้าเป็นอาสาสมัครในองค์กรกีฬา และกิจกรรมทางการกีฬาทุกระดับ

3.3 เข้าร่วมกิจกรรมด้านการกีฬาในระดับต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความรู้เป็นพื้นฐานในการเป็นผู้นำการมีองค์ความรู้ด้านการกีฬาจะทำให้ผู้นำสตรีสามารถแสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นดังต่อไปนี้

4.1 ความรู้ด้านการจัดการกีฬา

4.2 ความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

4.3 ความรู้ด้านการบริหารบุคคล

4.4 ความเชี่ยวชาญด้านการสร้างระบบปฏิบัติงาน

4.5 ความเชี่ยวชาญด้านการนำกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติงาน

แนวทางในการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญดังนี้

1. เข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
2. เข้าร่วมการอบรมด้านการกีฬาในทุกมิติ
3. เป็นอาสาสมัครในกิจกรรมด้านการกีฬา
4. เข้าร่วมกิจกรรมทางการกีฬาในระดับต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาการบริหารภาวะผู้นำเกิดจากการแสดงออกหรือพฤติกรรมการบริหาร โดยแต่ละคนมีรูปแบบหรือวิธีในการบริหารองค์กรที่ต่างกัน มีองค์ประกอบในการพัฒนาการบริหาร 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดีต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน การตั้งเป้าหมายระยะยาวแสดงถึงวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จมีแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับสตรีในองค์กรกีฬาดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในองค์กรกีฬาที่เราปฏิบัติงานหรือเป็นผู้บริหาร

1.2 ศึกษาบริบทแวดล้อมขององค์กรกีฬา ทั้งภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ และอื่นๆ

1.3 มองการไกลและวิเคราะห์อนาคตให้เป็น

1.4 นำข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์อนาคต รู้จักมองข้างหลังและข้างหน้าในเวลาเดียวกัน

2. ทักษะการบริหาร ต้องพัฒนาและเรียนรู้ทฤษฎีการบริหารและปรับใช้ในการบริหารให้เหมาะสม มีทักษะที่สำคัญในการบริหารองค์กรกีฬาสำหรับผู้นำสตรีดังต่อไปนี้

2.1 ทักษะการเจรจาหรือ การฑูต

2.2 ทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.3 ทักษะด้านการบริหารบุคลคล

2.4 ทักษะด้านการสื่อสาร

2.5 ทักษะด้านเทคนิคกีฬา

3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากสำหรับผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาซึ่งการพัฒนาให้สตรีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวทางดังต่อไปนี้

3.1 รู้จักการการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ

3.2 ผู้นำสตรีต้องมีการดูแล สอนทักษะให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 สร้างบรรยากาศการแข่งขันทางความคิด ส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม

3.4 ผู้นำสตรีต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร

3.5 สร้างให้ตนเองเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลจากอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานให้

3.6 การกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

การประเมินผลในกระบวนการประเมินผลต้องทำในทุกขั้นตอน เริ่มต้นตั้งแต่การประเมินตนเองว่ามีข้อดี ข้อเสียอย่างไร และยังขาดองค์ประกอบใด ต้องเปิดใจกว้างและรับฟังเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา และเมื่อได้รับการประเมินผลแล้วจึงนำผลต่าง ๆกลับไปพัฒนาตนเองโดยสามารถย้อนสู่กระบวนการหรือขั้นตอนตั้งแต่ในขั้นตอนที่ 1 2 หรือ 3 ตามความเหมาะสม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬานั้นสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับสตรีได้ในทุกระดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำสตรี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย และนำมาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ชนิดเชิงพรรณา (descriptive research) โดยมีการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

บทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

บทบาทด้านการกำหนดทิศทาง ผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีบทบาอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าผู้นำสตรียังต้องพัฒนาบทบาทในองค์กรกีฬาให้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการกำหนดทิศทางในการบริหารซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการเป็นผู้นำ สอดคล้องกับ (UNSSC, 2017) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้นำและแนะนำว่าผู้นำต้องมีบทบาทหลายด้านเช่น 1) บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างทัศนคติที่ดี 2) บทบาทในการสร้างความน่าเชื่อถือ เชื่อใจในองค์กร 3) มีบทบาทในการพัฒนาความสัมพันธ์ขององค์กร และ 4) บทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ให้องค์กร

บทบาทด้านการสร้างระบบการทำงานผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีบทบาทอยู่ในระดับดี แต่มีความคาดหวัง มีความคาดหวังระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาต้องพัฒนาบทบาทในด้านการสร้างระบบการทำงาน สอดคล้องกับ (Yukl, 1998) ที่กล่าวว่าผู้นำที่ดีต้องแสดงบทบาทที่สำคัญคือการวางแผนและการจัดองค์การสร้างระบบงานได้

บทบาทด้านการมอบอำนาจ ผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีบทบาทอยู่ในระดับดี เป็นไปในทิศทางเดียวกับระดับความคาดหวังซึ่งคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันแฟรงคลินโควีย์ (Franklin Covey, 1999) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถมอบอำนาจ หรือการแบ่งอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือส่วนงานต่างๆขององค์กรได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บทบาทด้านการเป็นแบบอย่างผู้นำ ผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุด ทำได้อย่างเกินความคาดหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำสตรีปฏิบัติได้ดีและควรรักษาเอาไว้ต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ (Yukl, 1998) ที่กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญคือเป็นนักพูดที่ดี เป็นนักเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม

ด้านการสร้างเครือข่าย ผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีบทบาทอยู่ในระดับมากเป็นไปในทิศทางเดียวกับระดับความคาดหวังซึ่งอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าสตรีนั่นมีบทบาทด้านนี้อยู่ในทิศทางที่ดีมาก สอดคล้องกับ (Yukl, 1998) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ บทบาท

ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ แต่มีบทบาทที่ผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาต้องพัฒนา ให้มากยิ่งขึ้นได้แก่ เป็นผู้นำที่สามารถสร้างเครือข่ายระหว่างองค์การภายในประเทศและต่างประเทศได้

ด้านภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ผู้นำสตรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก แต่ในบางด้านระดับความเป็นจริงยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้นำสตรียังต้องพัฒนาอีกหลายด้าน เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยด้านภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีรายละเอียดดัง ต่อไปนี้

ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำ ผู้นำสตรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวัง เป็นจุดแข็งของผู้นำสตรีที่ต้องรักษาไว้ สอดคล้องกับ (Likert, 1967) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน กล่าวว่า การใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย เป็นคุณสมบัติของผู้นำ และยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ (Blake and Mouton อ้างใน Hania Zeidan, LACPA., 2009) ภาวะผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเป็นแบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management)

ด้านคุณลักษณะ ผู้นำสตรีมีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังแต่ต้องพัฒนาภาวะผู้นำในด้านบุคลิกภาพและความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ (Bass, 1990) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม

ด้านพฤติกรรมของผู้นำ ผู้บริหารสตรีสามารถทำได้ดีอย่างมาก สอดคล้องกับ (Hania Zeidan, LACPA, 2009) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก

ด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์ สอดคล้องกับ (Likert, 1967) กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษา หารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีมากกว่าการลงโทษ เมื่อทำงานผิดพลาดเป็นแรงจูงใจให้ผู้ตามบรรยากาศเป็นกันเอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ทักษะการบริหาร ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีมากที่สุด เป็นสิ่งที่ผู้นำสตรีทุกคนต้องมีและพัฒนาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ (ประเสริฐชัย สุขสะอาด และ นฤนนท์ สุริยมณี, 2554) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานในองค์กรเกิดจากทักษะการบริหารและทักษะต่างๆ เช่น ทักษะการบริหารมนุษย์ ทักษะด้านความคิด ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นทักษะทางการบริหารทั้งสิ้น

การมีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ (Nanus, B., 1992) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนสัญลักษณ์ของทุกสิ่งที่เป็นไปได้สำหรับองค์กรที่บ่งบอกถึงจุดหมายปลายทางที่เด่นชัดและมีเอกลักษณ์สำหรับองค์กรนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่ดึงดูดใจ น่าเชื่อถือและเป็นจริงได้สำหรับองค์กร บุคลิกภาพลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญ

การสร้างบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาบุคลิกภาพยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำสอดคล้องกับ (Bass, 1990) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม

ความน่าเชื่อถือ การสร้างความน่าเชื่อถือทั้งจากบุคลิกภาพและจากความเชี่ยวชาญในงาน ปัจจุบันผู้ชายมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในองค์กรด้านการกีฬามากกว่าผู้หญิง การยอมรับ ความน่าเชื่อถือจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการก้าวสู้ความเป็นผู้นำสตรีและการสร้างภาวะผู้นำของสตรีในองกรกีฬา

ประสบการณ์ (experience) ผู้ที่ทำงานและก้าวสู่การเป็นผู้นำในองค์กรกีฬาต้องมีประสบการณ์สูงและมีประสบการณ์ในด้านการกีฬา สอดคล้องกับ (Dahling and Longman, 2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญนั้นพัฒนาหรือเกิดจากความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และที่สำคัญคือภาวะผู้นำที่เกิดจากประสบการณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา เป็นกระบวนการสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับสตรีทุกระดับและทุกคน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1) การสร้างแรงจูงใจ ขั้นตอนที่ 2) การพัฒนาสมรรถนะ และขั้นตอนที่ 3) การพัฒนาการบริหาร

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดและเป็นจุดเด่นของการพัฒนาภาวะผู้นำสตรี เพราะสตรีที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในองค์กรกีฬาจะต้องมีแรงจูงใจสูงมาก สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสอดคล้องกับ (Dahling and Longman, 2014) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาแรงจูงใจ ในกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีต้องเกิดภาวะแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำหรือ Leadership Motivation ซึ่งในส่วนของการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจของผู้นำสตรีมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน ดังต่อไปนี้

การรู้คุณค่าในตนเอง แรงจูงใจของสตรีเกิดจากการมองเห็นคุณค่าและความสามารถในตนเอง และนำมาซึ่งความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ (Marquette University, 2016) กล่าวว่า ความตระหนักของตนเองแสดงให้เห็นถึงความเปิดกว้างในการเปลี่ยนแปลง ต้องรู้จักชื่นชมตนเองและความเป็นผู้นำพื้นฐาน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ องค์กรกีฬาใดส่งเสริมและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้เกิดแรงจูงใจและแรงผลักให้ผู้หญิงพัฒนาตนเองก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับ (Berdéo Group, 2017) กล่าวว่า องค์กรต้องสนับสนุนผู้หญิงในการทำงานและฝึกฝนสตรีให้มากยิ่งขึ้น โดยการเลือกงานหรือกิจกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของสตรีซึ่งมีความแตกต่างในความคิดและความสามารถ โดยทั่วไปองค์กรควรมีช่องทางในการส่งเสริมการสื่อสารกับสตรีให้มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะ การเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถและสมรรถนะสูงโดยเฉพาะผู้นำสตรี นอกจากต้องฝ่าฟันอุปสรรคจากทำให้สตรีต้องพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้นกว่าปรกติ เพื่อสร้างความสามารถและการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง โดยมีสมรรถนะที่สำคัญ 4 ด้าน สอดคล้องกับ (Residentila And Dinning

Enterprises Stanford University, 2015) ที่ศึกษาด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีต้องประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถนะหลัก ซึ่งมีถึง 12 ความสามารถหลัก เช่น ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและความน่าเชื่อถือ

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาการบริหาร ภาวะผู้นำเกิดจากการแสดงออกหรือพฤติกรรมการ ในขั้นตอนนี้มีองค์ประกอบในการพัฒนาการบริหาร 4 องค์ประกอบสำคัญ สอดคล้องกับ (Berdeo Group, 2017) กล่าวว่า สตรีต้องเน้นการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของสตรีในการสร้างศักยภาพและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร และสอดคล้องกับ (Residentila and Dinning Enterprises Stanford University, 2015) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้นำสตรีต้องพัฒนาทักษะส่วนบุคคลที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นต้องพัฒนาความเฉียบแหลมทางการเงิน การบริหารเชิงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรที่เน้นผลลัพธ์

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย สามารถสรุปผลวิจัยเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านบทบาทของผู้นำสตรี

ของผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย ผู้นำสตรีมีบทบาทอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงาน ถึงแม้ว่าจะมีผู้บริหารสตรีน้อย แต่เมื่อได้รับโอกาสสามารถปฏิบัติงานแสดงบทบาทของผู้นำได้อย่างชัดเจน ถึงแม้จะไม่ได้อยู่ในระดับดีมาก แต่ก็ได้รับความไว้วางใจและสามารถขับเคลื่อนองค์กรกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีบางบทบาทที่ผู้นำสตรีต้องพัฒนาเพื่อยกระดับการบริหารและก้าวสู่การเป็นผู้นำสตรีระดับสูงในองค์กรกีฬา

ส่วนที่ 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้นำสตรี

ผู้นำสตรีในองค์กรกีฬามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรกีฬา แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของผู้นำสตรี และภาวะผู้นำในระดับสูง แต่จากข้อมูลเชิงลึกยังมีปัจจัยอีกหลายด้านที่ต้องพัฒนามากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับภาวะผู้นำ อันนำมาซึ่งการยอมรับจากบุคลากรทั้งในและนอกองค์กรกีฬา และพัฒนาสู่การเป็นผู้นำระดับสูงในองค์กรกีฬาต่อไป

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

ทักษะการบริหาร เป็นทักษะที่สำคัญมาก ผู้นำสตรีต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสะสมจากงานที่ปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาทักษะนี้

การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกองค์กร การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นต้องเกิดจากการวิเคราะห์องค์กรสู่ความสำเร็จในอนาคต

บุคลิกภาพ ทำให้ผู้นำสตรีมีความโดดเด่นเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องสร้างเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำ

ความน่าเชื่อถือ ผู้นำสตรีต้องสร้างความน่าเชื่อถืออย่างมาก ถือเป็นปัจจัยหลักในการสร้างภาวะผู้นำ โดยใช้บุคลิกภาพและความเชี่ยวชาญของผู้นำ

ประสบการณ์ ผู้นำสตรีที่จะก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับนับถือต้องมีประสบการณ์ สูงในด้านการบริหารและการกีฬา

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬาไทย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา เป็นกระบวนการสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ

สำหรับสตรีในทุกระดับและทุกคน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำสตรี โดยมีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่ต้องพัฒนาได้แก่ 1) การรู้คุณค่าในตนเอง และ 2) วัฒนธรรมองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะ การเป็นผู้นำที่ดี มีศักยภาพสูงสามารถนำพาองค์กรสู่เป้าหมายได้ ผู้นำสตรีต้องมีสมรรถนะสูง โดยมีองค์ประกอบที่ต้องพัฒนา 4 ด้านได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลิกภาพและความน่าเชื่อถือ 2) การพัฒนาอารมณ์ 3) พัฒนาประสบการณ์ด้านการกีฬาและ 4) การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาการบริหาร ภาวะผู้นำเกิดจากการแสดงออกด้านการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ ในขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหาร 3 ด้านดังนี้ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) การพัฒนาทักษะบริหาร และ 3) การพัฒนาสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาภาวะผู้นำ ต้องประเมินผลตนเองตลอดกระบวนการ เพื่อนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องมาพัฒนาเพื่อสร้างภาวะผู้นำให้สตรีในองค์กรกีฬาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กรกีฬา สามารถพัฒนาผู้นำสตรีในทุกระดับเริ่มจากการประเมินตนเองด้วยความเป็นกลางเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาในแต่ละส่วน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสตรีในองค์กรอื่นๆ ได้ เพราะแต่ละขั้นตอนส่วนล้วนเป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นำในทุกองค์กร แต่ต้องนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีผู้สนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในครั้งต่อไป อาจศึกษาในเชิงลึกหรือเฉพาะเจาะจงให้มากยิ่งขึ้น อาจแบ่งลักษณะองค์กรกีฬา ภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรกีฬาที่ไม่แสวงหาผลกำไร หรือองค์กรกีฬาที่แสวงหาผลกำไร เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ตรงต่อลักษณะของผู้นำในแต่ละส่วน หรือมีการศึกษาภาวะผู้นำสตรีในแต่ละระดับเช่น ผู้นำระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูงต่อไป

-18-0886(057-073)P6.indd 72 11/29/61 BE 10:00 AM

บรรณานุกรม

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). ***แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564).*** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ประเสริฐไชย สุขสอาด และ นฤนนท์ สุริยมณี. (2554). ***การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล.*** กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

Bennis, W. and B. Nanus. (1985). ***Leaders: The Strategies for Taking Change.*** New York: Harper and Row.

Bass, B.M. (1990). ***Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial Applications***. 3rd ed. New York: The Free Press.

Franklin, C. (1999). ***The Four Roles Leadership.*** USA.: Franklin Covey Co., Ltd.

International Olympic Committee. (2005). ***Woman and Sports. In J. Roger.*** Sport Administration Manual (pp.101-102). Canada: McAra Printing.

Likert, R. (1967). ***The Human Organization: Its Management and Values.*** New York: McGraw-Hill.

Nanus, B. (1992). ***Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization.*** San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Residentila And Dinning Enterprises Stanford University. (2017). ***Women's Leadership Development Program.*** Stanford University.

UNSSC. (2017). ***The Leadership Challenge: Managing the Knowledge Worker.*** United System Staff College nation

Yukl, G.A. (1998). ***Leadership in organizations.*** 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

_____. (1981). ***Leadership in Organizations.*** London: Prentice-Hall.

Received: 1 February 2018
Revised: 30 May 2018
Accepted: 4 September 2018