

บทความวิจัย

อิทธิพลพยากรณ์ของภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความสามารถ
ของผู้จัดการทีมที่มีผลต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง

มนัด เทศทอง*, ภาณุมาศ จินารัตน์ และสุทธีณี รัตนศรี
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
อีเมล: supapornth2366@gmail.com

บทคัดย่อ

ความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงทุกรุ่นอายุที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศจำเป็นต้องอาศัยหลายปัจจัยในการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้บรรลุผลความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักฟุตบอลหญิงจำนวน 378 คนแล้วนำกลับมาวิเคราะห์ผลด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า ภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลพยากรณ์ต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทดสอบ t เท่ากับ 6.31 (Sig. 000) และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย R^2 .41 มีความคลาดเคลื่อนสะสม .40 กับความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรอิสระที่ค่า F เท่ากับ 135.24 (Sig. 000) รวมถึงมีผลทดสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนตัวแปรเหตุตามค่า Durbin-Watson ที่ 1.64 องค์ประกอบของภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ มีอำนาจพยากรณ์ต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 มีผลทดสอบ t เท่ากับ 7.60 (Sig. 000) กับมีคะแนนมาตรฐานที่ .45 และมีผลทดสอบ t เท่ากับ 3.92 (Sig. 000) กับมีคะแนนมาตรฐานที่ .23 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วผลวิจัยยังพบว่า ความสามารถของผู้จัดการทีมมีอิทธิพลพยากรณ์ต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีผลทดสอบ t เท่ากับ 7.54 (Sig. 000) และมีสัมประสิทธิ์ถดถอย R^2 เท่ากับ .57 ความคลาดเคลื่อนสะสม .34 กับมีความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์ที่ค่า F เท่ากับ 166.06 (Sig. 000)

คำสำคัญ: ภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, ความสามารถของผู้จัดการทีม, ความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง

Received: June 5, 2024, Revised: June 24, 2024, Accepted: June 25, 2024

* Corresponding author

THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL ADMINISTRATOR'S IMAGE AND TEAM MANAGER CAPABILITY ON WOMEN FOOTBALL SUCCESS

Manad Tedthong, Panumat Jinarat and Sutinee Rattanasri*

The Eastern University of Management and Technology

E-mail: supapornth2366@gmail.com

Abstract

All women football success in secondary schools around the country depend on the support and promotion factors to enhance the goals. Consequently, the researcher collected 378 respondents of the administrators, team managers, coaches and women football players before analyzed by multi-regression analysis.

The research results show that educational administrator's image influenced and predicted significantly to women football success at $t = 6.31$, $R^2 = .41$, $Beta = .40$, $F = 135.24$ (Sig .000) and Durbin-Watson = 1.64. The components of educational administrator's image in terms of leadership and vision predicted significantly to women football success at $t = 7.60$, $Beta = .45$, $t = 3.92$, $Beta = .23$ (Sig .000), respectively. Moreover, the research results conclude that team manager capability also influenced and predicted significantly to women football success at $t = 7.54$, $R^2 = .57$, accumulated error .34 , $F = 166.06$ (Sig .000).

Keywords: Educational Administrator's Image, Team Manager Capability, Women Football Success

* Corresponding author

บทนำ (Introduction)

การแข่งขันฟุตบอลส่งผลให้มีนักฟุตบอลชายอาชีพมาเป็นระยะเวลายาวนานแล้วในสังคมโลก หากแต่การเป็นนักฟุตบอลหญิงอาชีพที่ประสบความสำเร็จมาเมื่อไม่นานมานี้เนื่องจากหลายเหตุผลทั้งที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคกันของมนุษย์ที่เป็นได้แต่เพียงภาพลวงตาหาได้มีอยู่จริงในสังคม (Jinarat, 2016) ปรากฏว่ามีหลายประเทศเริ่มต้นยอมรับในศักยภาพที่ต่างกันของมนุษย์แล้วนำมาใช้เป็นจุดเด่นในการพัฒนาทรัพยากรของประเทศสำหรับนำไปใช้ในการแข่งขันระดับสากล (เคย์ ลังกาวงษ์ และคณะ, 2020) ซึ่งด้วยเหตุนี้ทำให้ประเด็นที่น่าสนใจสำหรับสังคมไทยคือการก้าวไปสู่ความเป็นนักฟุตบอลหญิงอาชีพได้ของคนไทย (Riyapan, 2012)

การแข่งขันฟุตบอลหญิงไทยแลนด์ลีอกนอกจากมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาและพัฒนาศักยภาพนักฟุตบอลหญิงทั้งในระดับอายุ 12 ปีไปจนถึง 18 ปี สำหรับเตรียมไปเป็นตัวแทนของทีมชาติอันเป็นความใฝ่ฝันและทะเยอทะยานอาจมีในตัวของผู้แต่ละคนที่แตกต่างกัน หากแต่สำหรับนักฟุตบอลหญิงที่ประสบความสำเร็จจากการติดทีมชาติมาตั้งแต่อายุ 17 ปีอย่าง จิตราตรี วิวิธสุข นั้นเกี่ยวข้องกับการได้รับโอกาสที่ดีในการเป็นนักฟุตบอลหญิงไปจนถึงการส่งมอบโอกาสที่ดีที่ตนได้รับต่อไปยังเยาวชนภายในชุมชนของตนเอง (King Power Thai Power, 2021) รวมไปถึงการได้สัมผัสกับสมาชิกในครอบครัวคนใดคนหนึ่งกับการเล่นฟุตบอลบวกกับความกล้าหาญในการเข้าไปคัดเลือกเป็นนักฟุตบอลกับทีมที่มีชื่อเสียง (อนุสราร รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภัทย์, 2562) ตลอดจนถึงการมีโอกาสได้ร่วมแข่งขันอีกหลายรายการล้วนแต่ส่งผลให้นักฟุตบอลหญิงประสบความสำเร็จได้จากการทำกิจกรรมของตนเอง (Riyapan, 2012) ซึ่งนอกจากได้สะสมประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลแล้ว เธอยังคงต้องมีจิตใจที่มุ่งมั่นและเด็ดเดี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเดินทางบนเส้นทางของนักฟุตบอลหญิงพร้อมกันไปด้วย (Work Point today, 2560) ความใฝ่ฝันและทะเยอทะยานเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของนักฟุตบอลหญิงที่มีผลต่อโอกาสในการประสบความสำเร็จจากการเป็นนักฟุตบอลหญิงทั้งที่เกี่ยวกับ 1) การติดทีมชาติ 2) การได้เข้าร่วมแข่งขันในหลายรายการ โดยเฉพาะรายการระดับโลก (MRG online, 2565) ซึ่งด้วยเหตุผลนี้อาจมีความเป็นไปได้มากกว่า การได้สวมใส่ชุดนักฟุตบอลหญิงทีมชาติอาจเป็นความใฝ่ฝันของนักฟุตบอลหญิงอีกหลายคน (Live coaching community, 2018) ขณะที่คุณภาพชีวิตกับฐานะทางเศรษฐกิจและรายได้ของครอบครัวอาจเป็นอุปสรรคขัดขวางความใฝ่ฝันและทะเยอทะยานของนักฟุตบอลหญิงได้เช่นเดียวกัน (BBC News, 2023) และด้วยเหตุนี้ทำให้การพิจารณาความใฝ่ฝันและทะเยอทะยานของนักฟุตบอลหญิงมีความเป็นไปได้ไปจนถึงเป็นปัจจัยอุปสรรคได้ในขณะเดียวกัน (เคย์ ลังกาวงษ์ และคณะ, 2020) แต่อย่างไรก็ตามความใฝ่ฝันและทะเยอทะยานในการติดหนึ่งในทีมชาติกลายเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้นักฟุตบอลหญิงประสบความสำเร็จได้ (อนุสราร รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภัทย์, 2562) ทั้งนี้เพราะนอกจากเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้นักฟุตบอลหญิงก้าวข้ามทั้งปัญหากับอุปสรรคที่เข้ามาในการดำรงชีวิตประจำวันของเธอและครอบครัวแล้ว ความใฝ่ฝันและทะเยอทะยานอาจเป็นทางรอดเดียวของนักฟุตบอลหญิงที่มาจากครอบครัวเศรษฐกิจต่ำ รายได้น้อยกับขาดโอกาสอื่นที่จะเลือกเพื่อให้คุณภาพชีวิตของตนกับคนในครอบครัวดีขึ้นไปจากเดิม (Riyapan, 2012) และด้วยเหตุนี้ทำให้ได้ข้อสังเกตสำคัญของการวัดระดับความใฝ่ฝันและทะเยอทะยานของนักฟุตบอลหญิงนั้นเกี่ยวกับ 1) การมีโอกาสได้ติดทีมชาติ 2) ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว 3) ทางเลือกสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองและสมาชิกอื่นในครอบครัว นอกจากนี้แล้ว ความใฝ่ฝันและทะเยอทะยานของนักกีฬายังเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้นักกีฬาทุกประเภทประสบความสำเร็จได้จากการแข่งขันกีฬาที่ชื่นชอบ รวมไปถึงส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเองตลอดจนนำไปสู่การมีอนาคตที่ดีจากการเป็นนักกีฬาของตนเอง

ด้วยเหตุนี้ ประเด็นที่ยังคงเป็นปัญหาสำคัญสำหรับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีนักฟุตบอลหญิงในสังกัดอยู่ที่การก้าวไปข้างหน้าของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มุ่งทั้งการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนควบคู่ไปพร้อม

กับความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงในสังกัดของตน ภายใต้เงื่อนไขและปัจจัยที่ต่างกัน และสำหรับบทความนี้ การพัฒนาความสามารถในการเล่นฟุตบอลสำคัญมากสำหรับความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้จัดการทีมรวมไปถึงความฉลาดรอบรู้ของผู้ฝึกสอนกับทีมงาน (Woody, 2559) ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงนั้นนอกจากได้เข้าสู่วงการนักฟุตบอลอาชีพได้แล้ว ยังรวมถึงการได้เข้าร่วมในรายการแข่งขันระดับโลกอีกด้วย (กิตติทัช ศรีสุข, 2022) ขณะที่ Stadium (2563) กล่าวถึงเพื่อนร่วมทีมที่ดีกับความมีชื่อเสียงของทีมฟุตบอลบวกกับการมีนิสัยทะเยอทะยานส่งผลให้นักฟุตบอลหญิงประสบความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลหญิงได้ (อนุสรฯ รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภัทย์, 2562) ตลอดจนจนถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อกีฬาฟุตบอลรวมไปถึงการมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งในรอบครัวเกี่ยวข้องกับการเล่นกีฬา ส่วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงทั้งนั้น รวมไปถึงการใช้สิทธิและเสรีภาพของตนเองเล่นฟุตบอลอย่างสร้างสรรค์ (Creative player) ส่งผลให้นักฟุตบอลหญิงประสบความสำเร็จได้จากการแข่งขันฟุตบอลทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (MGR online, 2565) ส่วน Woody (2559) กล่าวถึงความสามารถของผู้จัดการทีมกับความสนิสนิยมของนักฟุตบอลหญิงเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลผลักดันให้นักฟุตบอลหญิงประสบความสำเร็จได้ (Maneewong, 2019) ทั้งนี้เพราะผู้จัดการทีมมีทั้งความกล้าหาญและฉลาดในการทำทีม คือสามารถนำทีมเข้าสู่วงการแข่งขันที่ต่างไปจากเดิม อีกทั้ง ผู้จัดการทีมยังมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ในการทำทีมฟุตบอลหญิงให้ประสบความสำเร็จระดับโลก (Work Point today, 2560) แต่อย่างไรก็ตามความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงส่วนใหญ่เป็นผลจากความมีนิสัยทะเยอทะยานและใฝ่ฝันถึงความสำเร็จของตนเอง (Self-ambitious) ในการขับเคลื่อนขีดความสามารถสูงสุดที่มีอยู่ไปกับการเล่นกีฬาฟุตบอลตามความถนัดและสนใจในสิ่งที่มนุษย์คนหนึ่งทำได้ที่ดีที่สุดเพื่อรักษาโอกาสในการประสบความสำเร็จได้ในชีวิตอันเป็นเรื่องปกติทั่วไปของมนุษย์ทุกคน (Jinarat, 2016) ที่ล้วนแต่ต้องการผลตอบแทนที่ดีที่สุดของนักฟุตบอลหญิงควรได้รับ (Voathai, 2022)

แต่อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาในการทำทีมฟุตบอลหญิงมาไม่น้อยกว่า 10 ปีมีผลให้ทั้งประธานสโมสร ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนนักฟุตบอลและทีมสามารถผลิตนักฟุตบอลหญิงไปสู่การเป็นนักฟุตบอลอาชีพและได้ร่วมการแข่งขันระดับชาติ (เคย์ ลังกาวซ์ และคณะ, 2020) ทั้งนี้เพราะมีผู้บริหารทีมฟุตบอลมีทักษะในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการให้ความเคารพซึ่งกันและกันอันเป็นกุญแจดอกสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงได้ (บอลหญิง พลังหญิง, 2020) ซึ่งด้วยเหตุนี้อย่างน้อยมีอยู่ 4 ปัจจัยที่อาจแสดงผลต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงได้คือ 1) ปัจจัยส่วนตัวของนักฟุตบอลหญิงแต่ละคน (Personal factors) โดยเฉพาะความทะเยอทะยานและใฝ่ฝันถึงความสำเร็จของการเป็นนักฟุตบอลหญิงอาชีพ (Professional female soccer player) ซึ่งต้องอาศัยทั้งความกล้าหาญ อดทน ขยันกับความมีวินัยในการฝึกซ้อมของตนเอง 2) ปัจจัยด้านความฉลาดรอบรู้ และทักษะของผู้จัดการทีม (Team-manager skills & Wisdom) โดยเฉพาะความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้จัดการทีม 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของครอบครัวและสังคม (Family & Social support) เพื่อช่วยให้ผู้เล่นแต่ละคนได้ค้นหาตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ 4) ปัจจัยเพื่อนร่วมทีมที่ดี (Good team) ที่คอยช่วยเหลือและส่งเสริมให้นักฟุตบอลหญิงแต่ละคนเดินไปบนเส้นทางของตนเองสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม (อนุสรฯ รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภัทย์, 2562)

เพราะฉะนั้น ความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง (Achievements of female soccer players) คือการได้เป็นนักฟุตบอลอาชีพและมีโอกาสได้เข้าร่วมการแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ (Riyapan, 2012) อันประกอบด้วย 4 ปัจจัยเป็นอย่างน้อยประกอบด้วย 1) ความทะเยอทะยานส่วนตัว (Self-ambitious) 2) ทักษะผู้บริหารหรือผู้จัดการทีม (Team-Manager skills) 3) การสนับสนุนของครอบครัวและสังคม (Family & Social support) 4) เพื่อนร่วมทีมที่ดี (Good friends)

ขณะที่ นवलพรรณ ลำซำกับการเป็นผู้จัดการทีมฟุตบอลหญิงประสบความสำเร็จจากการนำทีมไปคว้าแชมป์อาเซียนเป็นสมัยที่ 6 (MGR online, 2565) ขณะเดียวกันที่มีการแต่งตั้งหัวหน้าผู้ฝึกสอนให้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลนักฟุตบอลหญิงอย่างชัดเจนไปจนถึงการตอบรับนโยบายสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ และการค้ำหานักฟุตบอลหญิงที่มีความสามารถหลากหลายกับพร้อมสำหรับทุกเกมการแข่งขันฟุตบอล ซึ่งผู้จัดการทีมจำเป็นต้องจัดเตรียมแผนในการคัดเลือกผู้เล่นที่มากความสามารถไว้ทีม (MGR online, 2557) ตลอดจนการจัดเตรียมทีมสำรองไว้เสริมกำลังอย่างต่อเนื่องตลอดจนการจัดทัวร์นาเมนต์ไว้สำหรับการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ของนักฟุตบอล (Work point today, 2560) แต่อย่างไรก็ตามการวางแผนค้ำหานักฟุตบอลมากความสามารถกับเรียกตัวเข้าร่วมทีมอาจเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับความเป็นผู้จัดการทีมและทักษะความสามารถ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของการค้ำหานักฟุตบอลหญิงมากความสามารถส่งผลให้การบริหารทีมไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างชัดเจน ซึ่งด้วยเหตุผลนี้ทำให้ภาระหลักของผู้จัดการทีมเกี่ยวข้องกับ 1) การค้นหาผู้เล่นเข้าร่วมทีม 2) พัฒนาระบบทีม 3) วางแผนกลยุทธ์ 4) ให้คำแนะนำในสนาม 5) สร้างแรงจูงใจแก่นักฟุตบอล 6) มอบหมายหน้าที่ผู้ฝึกสอนและทีมอย่างชัดเจน (Riyapan, 2012) ส่วนทักษะและความสามารถของผู้จัดการทีมฟุตบอลหญิงนั้น อนุสรฯ รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภักดิ์ (2562) อธิบายถึงผู้จัดการทีมฟุตบอลหญิงและชายว่าเป็นบุคคลที่สามารถดึงเอาศักยภาพการเล่นฟุตบอลของนักฟุตบอลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับทีมฟุตบอลได้มากที่สุด (ข้างศึก, 2019) อันเป็นเหตุให้ผู้จัดการทีมจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำสูง อีกทั้งยังต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลการแข่งขันทั้งแพ้และชนะของทีม ทั้งนี้เพราะผู้จัดการทีมมีบทบาทที่สำคัญเกี่ยวกับ 1) ดูแลการฝึกซ้อมของทีม 2) เตรียมทีม 3) วางแผนฝึกซ้อมและการแข่งขัน 4) บริหารความสำเร็จของทีม ซึ่งด้วยเหตุผลนี้ทำให้ผู้จัดการทีมจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารทีมของตนเองด้าน 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ สำหรับนำไปใช้ในการขับเคลื่อนทีมฟุตบอลหญิงไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยความอดทน (เคย์ ลังกาวงษ์ และคณะ, 2563; Singha corporation, 2018)

ผู้จัดการทีมฟุตบอลหญิงจำเป็นต้องใช้ทักษะการคิด (Conceptual skill) สำหรับการวางแผน ตัดสินใจนำไปคิดวิเคราะห์และฝึกซ้อมกับใช้ไปกับการแข่งขันฟุตบอลหญิง ขณะที่ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) จำเป็นสำหรับผู้จัดการทีมฟุตบอลหญิงเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการทีม ควบคุมทีม คัดสรรทีมงานและใช้ไปกับการเจรจาธุรกิจของทีม ส่วนทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) ผู้จัดการทีมฟุตบอลหญิงนำไปใช้ในฐานะผู้นำทีมใช้ไปกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร กับการทำงานภายในทีมของผู้จัดการเอง (อนุสรฯ รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภักดิ์, 2562) แต่อย่างไรก็ตาม เคย์ ลังกาวงษ์ และคณะ (2020) อธิบายถึงคุณสมบัติหรือสมรรถนะของผู้ฝึกสอนนักฟุตบอลหญิงไว้ว่าเป็นทั้งตัวขับเคลื่อนความสำเร็จของทีมและยังถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการแก้ไขปัญหา (Woody, 2559) โดยเฉพาะการยึดเอาประโยชน์ของทีมสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล (Singha corporation, 2018) ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายของการแข่งขันไปจนถึงมาตรฐานการเล่นฟุตบอลของนักฟุตบอลหญิงแต่ละคนกับความสามารถกระตุ้นนักฟุตบอลหญิงแต่ละคนได้ทุ่มเทพลังความสามารถที่มีไปกับการฝึกซ้อมและการแข่งขันให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งทีม (BBC news, 2023) รวมไปถึงความใฝ่ฝันทะเยอทะยานของตัวนักฟุตบอลในการแสวงหาความรู้สำหรับนำมาพัฒนาความสามารถของตนเอง ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือจากภายนอกและนำเข้ามาสนับสนุนทีมฟุตบอลหญิงของผู้จัดการทีม (ธณพงษ์ วสุธนทรัพย์, 2564; Maneewong, 2019)

เพราะฉะนั้น ทักษะผู้จัดการทีม (Team-manager skills) เป็นปัจจัยที่ใช้ในการขับเคลื่อนความสำเร็จของทีมฟุตบอลหญิง (อนุสรฯ รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภักดิ์, 2562; Riyapan, 2012) และยังใช้ไปกับการประสานพลังความสามารถของนักฟุตบอลหญิงแต่ละคนไปจนถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย (เคย์ ลังกาวงษ์, 2563) ทั้งนี้

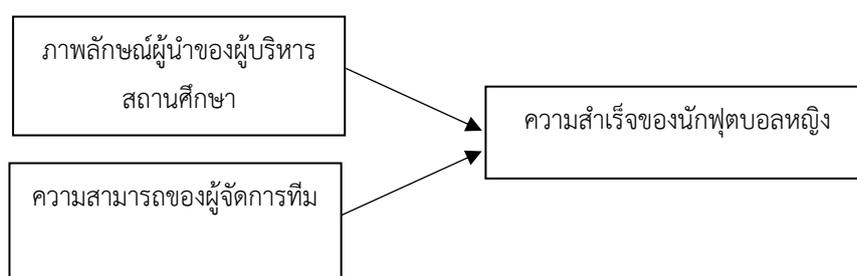
ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการบริหารจัดการทีม (Team-management capability) 2) ทักษะการจัดการทีม (Team-management skills)

ส่วนภาพลักษณ์ผู้นำสัมพันธ์กับบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในที่ผู้นำได้แสดงออกมาให้ทุกคนเห็นตั้งแต่การแต่งกายไปจนถึงการรักษาคำพูด (ไทยรัฐ, 2562; Namkhaw, 2019) และที่สำคัญคือช่วยให้ผู้ตามรู้จักและจดจำผู้นำได้ดี รวมถึงความเป็นผู้นำที่ผู้ตามอยากเห็นไปจนถึงสิ่งที่จะช่วยให้คนรอบข้างรู้สึกถึงความประทับใจตลอดจนถึงเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้นำที่ผู้ตามอยากร่วมเดินทางไปด้วย (Tuxsa Blog, 2023) ซึ่งด้วยเหตุนี้ทำให้ภาพลักษณ์ผู้นำ (Leadership brand) เป็นความหวังของผู้ตามทุกคนที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังซึ่งนอกจากช่วยให้ทุกคนพ้นไปจากวิกฤติแล้ว ภาพลักษณ์ผู้นำยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อศักยภาพของผู้ตามทุกคนได้โดยตรง (มนัสชนก สุรชัยกุลวัฒนา, 2557) และด้วยเหตุนี้ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการสื่อสารระหว่างตัวผู้นำของโรงเรียนกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Sunugul, 2019; Janpakdee, 2022) โดยเฉพาะครู ผู้ปกครองนักเรียนและตัวนักเรียนทั้งนี้เพราะทุกคนต่างเชื่อมั่นกับไว้วางใจที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาพลักษณ์ผู้นำอันพึงประสงค์ ซึ่งนอกจากทรงคุณค่าแล้ว (Worth) ยังมีความหมายต่อทุกคนในโรงเรียน (Meaning) (Chao-Kasame et al, 2020) ขณะเดียวกันที่ Khuntisit (2015) อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์ผู้นำว่าสัมพันธ์กับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจกับความสามารถทั้งในการบริหารงานและการสื่อสารกับทุกคนได้อย่างเข้าใจ อันเป็นผลต่อเนื่องจากการเป็นผู้มีบุคลิกภาพดีทั้งภายในและภายนอก (Namkhaw, 2019) ทั้งนี้โดยมีองค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย 1) เป็นคนมีคุณธรรม (Virtuous person) ซึ่งส่งผลให้ผู้คนเกิดความเชื่อมั่นต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ (Productive) โดยเฉพาะผลงานที่สังคมยอมรับในหลายมิติ 3) ความเป็นผู้นำ (be leadership) ที่ส่งผลให้หลายคนอยากร่วมทำงาน เพราะมีหลักในการบริหารงานดีกับไม่มีนิสัยชอบเอาเปรียบผู้คน 4) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) กล่าวคือมองเห็นอนาคตอันไกล และสามารถเตรียมทรัพยากรไว้รองรับอนาคตนั้นเป็นอย่างดี 5) มีจิตอาสา (Voluntary) คือสามารถทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมได้ 6) มีประสบการณ์สำเร็จ (Successful experiences) โดยเฉพาะความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์คือแปลกและแตกต่างไปจากความสำเร็จเดิม (สังคม จันทน์วิเศษ, 2555) นอกจากนี้แล้ว ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ (2561) ย้ำชัดว่าภาพลักษณ์ผู้นำมาพร้อมกับความเชื่อมั่นและไม่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับ 1) การบริหารจัดการวิกฤติหรือที่กำลังเป็นปัญหาของสังคม 2) แนวทางการบริหารความสำเร็จของกลุ่ม สังคมและองค์กร 3) ความสามารถในการรักษาประโยชน์ของส่วนรวม (Sunugul, 2019)

แต่อย่างไรก็ตาม ความพยายามในการสื่อสารของผู้นำที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นเป็นกลยุทธ์การตลาดหนึ่งที่มีผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาทั้งต่อตัวผู้นำ (Janpakdee, 2022) กับผลการปฏิบัติงาน (Performance) โดยเฉพาะการวัดระดับการยอมรับต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารจัดการ (Yotha et al, 2015) รวมไปถึง 1) การรับฟังความเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) นำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผน หรือกำหนดเป็นแนวนโยบาย 3) การนำเสนอได้อย่างน่าเชื่อถือและประทับใจ 4) สามารถกระตุ้นความนิยมยกย่องจากสังคมได้ (ปดิวิธิตา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา และฐิติวีร์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา, 2564) ทั้งนี้เพราะการยอมรับในตัวผู้นำเป็นแนวคิดสำคัญสำหรับนำมาใช้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาพลักษณ์ผู้นำของทุกองค์กร (มนัสชนก สุรชัยกุลวัฒนา, 2557) รวมไปถึงภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มักนำมาใช้เป็นกระจุกสะท้อนถึงความเชื่อมั่นศรัทธาต่อความสามารถของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการศึกษาและปัญหาของโรงเรียน (Cho-Kasame et al, 2020) ทั้งนี้เพราะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยตรง (สังคม จันทน์วิเศษ, 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาพลักษณ์ผู้นำที่มักใช้ประโยชน์เพื่อการสื่อสารถึงความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะความเชื่อมั่นไว้วางใจในความสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารความสำเร็จของโรงเรียน (Janpakdee, 2022) ดังนั้น ภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator Image-leader) เป็นการสร้างความยอมรับนับถือของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน (Sunugul, 2019) และความเชื่อมั่นไว้วางใจในการบริหารจัดการกับภารกิจของสถานศึกษาทั้งที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติที่โรงเรียนกำลังเผชิญไปจนถึงความสามารถจัดการความสำเร็จของโรงเรียน (Namkhaw, 2019; Cho-Kasame et al, 2020) และด้วยเหตุนี้ทำให้องค์ประกอบสำคัญของภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นประกอบด้วย 1) การรับฟังความเห็นของทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Voice listening) 2) การนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนและกำหนดนโยบาย (Policy-based and Planning) 3) นำเสนอได้อย่างน่าสนใจ (Charming presenting) 4) กระตุ้นความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้นำได้ (Stimulate of trust) 5) เป็นคนมีคุณธรรม (Virtuous person) ซึ่งส่งผลให้ผู้คนเกิดความเชื่อมั่นต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน 6) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ (Productive) โดยเฉพาะผลงานที่สังคมยอมรับในหลายมิติ 7) มีความเป็นผู้นำ (be leadership) ที่ส่งผลให้หลายคนอยากร่วมทำงาน เพราะมีหลักในการบริหารงานดีก็ไม่มีนิสัยชอบเอาเปรียบผู้คน 8) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) กล่าวคือมองเห็นอนาคตอันไกล และสามารถเตรียมทรัพยากรไว้รองรับอนาคตนั้นเป็นอย่างดี 9) มีจิตอาสา (Voluntary) คือสามารถทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมได้ 10) มีประสบการณ์สำเร็จ (Successful experiences)

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective of the Research)

เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความสามารถของผู้จัดการทีมที่มีผลต่อการทำนายความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) หมายถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและคณะ นักฟุตบอลหญิง อายุ 12, 14, 16 และ 18 ปีในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 18 โรงเรียนทั่วประเทศและได้เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลหญิงไทยแลนด์ลีก (Thai girl school league) ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนเป็นผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้เนื่องจากบางโรงเรียนมีความเป็นไปได้ที่ไม่มีทีมฟุตบอลหญิงครบทั้ง 4 ช่วงอายุกับมีความเป็นไปได้มากกว่าทุกโรงเรียนได้เข้า

ร่วมการแข่งขันฟุตบอลหญิงไทยแลนด์ลีกฤดูกาลการแข่งขัน 66/67 (https://infinitywrestling.fandom.com/wiki/Thai_Girl_School_League)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กับระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และเลือกที่จะศึกษาข้อมูลร้อยละ 40 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 369 คนและเก็บเพิ่มอีก 9 คนรวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 378 คน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างจากทุกโรงเรียนเท่ากัน (กัญญสิริ จันทรเจริญ, 2554)

วิธีสุ่มตัวอย่าง (Random sampling) ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบจับสลากรายชื่อจากกลุ่มสมัครใจในการให้ข้อมูลจากโรงเรียนทั้งหมด 18 โรงเรียนจำนวนเท่ากันโรงเรียนละ 21 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ผู้จัดการทีม 1 คน ผู้ฝึกสอนและคณะผู้ฝึกสอน 3 คน และนักฟุตบอลหญิงอีกจำนวน 16 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลทีมฟุตบอลหญิง ผู้จัดการทีมฟุตบอลหญิง ผู้สอนและคณะ กับนักฟุตบอลหญิงรุ่นอายุ 12, 14, 16 และ 18 ปี

สมัครใจในการให้ข้อมูลโดยปราศจากเงื่อนไขหรือประโยชน์ตอบแทน

สามารถให้ข้อมูลอื่นเพิ่มเติมแก่ผู้วิจัยได้เมื่อร้องขอ

ตารางที่ 1 สัดส่วนตัวอย่าง

จำนวนทีมฟุตบอล	ผู้อำนวยการ	ผู้จัดการทีม	ผู้ฝึกสอนและคณะ	นักฟุตบอล	รวม
18	18	18	54	288	378

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยจากการนำเอาผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมแล้วนำไปร่างเป็นข้อคำถาม นำไปทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขจนได้คุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดก่อนนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564) และมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาคุณภาพแบบสอบถามต่อไปนี้

1) ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนนี้ออกเป็นสองขั้นตอนย่อยประกอบด้วย

1.1) ขั้นตอนการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและจากต่างประเทศ แล้วนำมาสรุปเอาสาระสำคัญสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ การสังเกตพฤติกรรมและสร้างเป็นข้อคำถาม (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564) โดยเน้นความหมายที่กระชับที่แม่นยำตรงตามวัตถุประสงค์วิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและยอมรับตามมาตรฐานวิชาการ โดยเฉพาะภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้เข้าใจได้ง่าย ทั้งนี้เพื่อให้ได้คำอธิบายตามความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2559)

1.2) ขั้นตอนการตรวจสอบความตรงเบื้องต้น โดยผู้วิจัยนำเอาร่างข้อคำถามที่พัฒนาได้ตามขั้นตอนที่ 1 ไปขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาก่อนนำเอาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและเน้นความสำคัญของความแม่นยำตรงต่อการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์วิจัย (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564)

2) ขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบสอบถาม เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเอาผลที่ได้จากข้อที่ 1.2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับนำไปทดสอบคุณภาพก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564) ทั้งนี้มีลักษณะของแบบสอบถามต่อไปนี้

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามชนิดมาตราวัด 5 ระดับตามตัวเลข 1, 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งมีความหมายกำกับตัวเลขแต่ละตัวว่า น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยแบ่งเป็นตอนๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้จัดการทีม จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 สอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง จำนวน 21 ข้อ

ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำเอาร่างแบบสอบถามไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้งาน

3) ขั้นตอนการนำไปทดลองใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเอาร่างแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีได้อยู่ในขอบเขตของกลุ่มประชากรวิจัยนี้ และนำเอามาทดสอบความตรงกับความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดต่อไป

3.1) เกณฑ์ทดสอบความตรง ผู้วิจัยทดสอบตามค่า Goodness of fit อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และพิจารณาตามค่า KMO มากกว่า .80 ค่า Extraction แสดงน้ำหนักของแต่ละตัวบ่งชี้มากกว่า .50 กับค่า Variance มากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปแปลผลได้ว่า แบบสอบถามมีความตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564)

3.2) เกณฑ์ทดสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยทดสอบตามค่า Alpha มากกว่า .80 กับความเที่ยงตรงรายข้อตามค่า Corrected items ตั้งแต่ .40 ขึ้นไปแปลผลได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นตามเกณฑ์กำหนด (ประสพชัย พสุนนท์, 2557)

ผลทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม ต่อไปนี้

แบบสอบถามนี้มีค่า KMO ที่ .93, .94 และ .94

มีความเหมาะสมของจำนวนข้อมูลตามค่า Extraction ระหว่าง .46-.80, .54-.79 และระหว่าง .61-.88

มีความแปรปรวนสะสมตาม ค่า Variance ร้อยละ 61.51, 66.57 และร้อยละ 72.57

มีความเชื่อมั่นตามค่า Alpha ที่ .95, .96 และ .96

ความเที่ยงตรงรายข้อตามค่า Corrected item ระหว่าง .57-.74, .69-.83 และระหว่าง .61-.82

การเก็บข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ออกแบบเอาไว้ ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลนี้ด้วยตนเองตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ขั้นตอนการประกาศและประชาสัมพันธ์รับสมัครอาสาสมัครในการให้ข้อมูล โดยส่งหนังสือไปยังโรงเรียนมัธยมที่มีทีมฟุตบอลหญิงไทยแลนด์ลีกเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์วิจัย และขออนุญาตรับสมัครผู้ให้ข้อมูล

2) จัดทำบัญชีรายชื่ออาสาสมัครผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำไปจับสลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูล

3) ติดต่อและประสานงานผู้ช่วยวิจัยในแต่ละโรงเรียนไว้สำหรับคอยให้ความสะดวกและช่วยเหลือเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล

4) จัดส่งแบบสอบถามไปยังอาสาสมัครที่ให้ข้อมูลและโทรศัพท์ติดตามผล หากพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามใหม่ทันที รวมไปถึงนัดหมายวันเวลาในการนำส่งแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัย

5) โทรศัพท์ติดตามการนำส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยใช้โทรศัพท์สอบถามผ่านผู้ช่วยวิจัยแต่ละคน เมื่อพบว่าไม่ได้รับแบบสอบถามส่งกลับคืนมา

6) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยคัดแยกเอาแต่เฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบครบทุกข้อไว้สำหรับนำไปวิเคราะห์ผล

และผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ผลได้ครบตามจำนวนที่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวมกลับมาคืนได้

การวิเคราะห์ผล

ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพัฒนาตัวแปรอิสระเข้าสมการแบบจำลอง

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล (Research Conclusions and Discussion)

ผลวิจัยพบว่า ภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลพยากรณ์ต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทดสอบ $t = 6.31$ (Sig. 000) และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย $R^2 .41$ มีความคลาดเคลื่อนสะสม .40 กับความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรอิสระที่ค่า $F = 135.24$ (Sig. 000) รวมถึงมีผลทดสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนตัวแปรเหตุตามค่า Durbin-Watson ที่ 1.64 ตามตารางแสดงประกอบต่อไปนี้

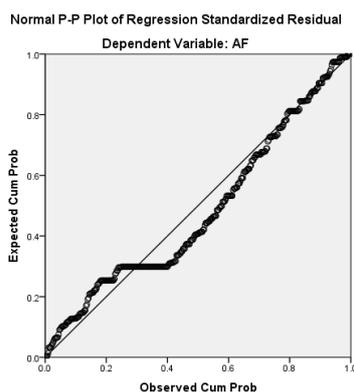
ตารางที่ 2 อิทธิพลพยากรณ์ขององค์ประกอบภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Independent	Beta	t-test	Sig.	Collinearity statistics
ค่าคงที่	-	6.31	.000	Tolerance .43 VIF 2.29
ความเป็นผู้นำ leader	.45	7.60***	.000	Collinear .00-1.00
การมีวิสัยทัศน์ vision	.23	3.92**	.000	Durbin-Watson 1.64

** ระดับนัยสำคัญ .05

*** ระดับนัยสำคัญ .01

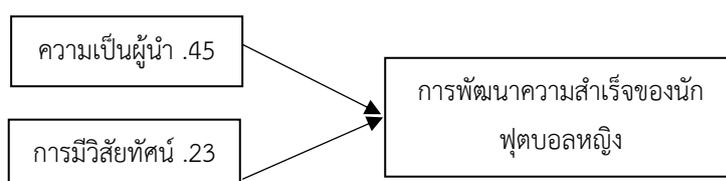
$R^2 .41$ Std error .40 $F = 135.24$ Sig. 000



จากตารางผลวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบความเป็นผู้นำมีอำนาจพยากรณ์ต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีผลทดสอบ $t = 7.60$ (Sig. 000) กับมีคะแนนมาตรฐานที่ .45 ขณะที่องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์มีอำนาจพยากรณ์ต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 มีผลทดสอบ $t = 3.92$ (Sig. 000) กับมีคะแนนมาตรฐานที่ .23 ทำให้ทั้งสองเป็นตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเข้าสมการถดถอยสำหรับนำไปพัฒนาเป็นแบบจำลองได้ต่อไป

$$AF = .45\text{vision} + .23\text{leader}$$

จากสมการผลวิจัยพบว่า แบบจำลองการพัฒนาภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีผลต่อการยกระดับความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือมีความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 100 นั้นประกอบด้วย 1) การพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ โดยแต่ละแนวทางมีข้อที่ปฏิบัติกับขนาดการนำไปปฏิบัติมากน้อยไม่เท่ากันหากแต่ทั้งสองแนวทางมีผลต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง



ภาพประกอบที่ 2 อิทธิพลองค์ประกอบภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพประกอบผลวิจัยพบว่า การพัฒนาความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงในสังกัดของโรงเรียนนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของตนเองควบคู่ไปพร้อมกันกับการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์โดยที่ทั้งสองแนวทางมีผลต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงเป็นเป้าหมาย รวมไปถึงจำเป็นต้องพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกันตามขนาดและน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบที่ต่างกัน โดยเฉพาะความเป็นผู้นำ (be leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกีฬาฟุตบอลเป็นลักษณะสำคัญนั้น เป็นความรู้ ทักษะความสามารถกับคุณลักษณะพิเศษอื่นที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับฟุตบอลได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามภาระงานของแต่ละคน (Janpakdee, 2022) อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กรทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน (ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง, 2560) รวมไปถึงส่งผลให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันฟุตบอล (Jeangiaidee et al, 2021) ทั้งนี้สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ 1) สามารถนำตนเองได้ (Self-leadership) 2) กระตุ้นความเชื่อมั่นศรัทธาของผู้ตามได้ (Trust Stimulate) 3) ปรับตัวให้เข้าได้กับทุกสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ (Environment engagement)

นอกจากนั้นแล้ว ผลวิจัยยังพบว่า ความสามารถของผู้จัดการทีมมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีผลทดสอบ $t = 7.54$ (Sig. 000) และมีสัมประสิทธิ์ถดถอย $R^2 .57$ ความคลาดเคลื่อนสะสม .34 กับมีความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์ที่ค่า $F = 166.06$ (Sig. 000) รวมถึงมีผลทดสอบค่า Durbin-Watson ที่ .1.75 บ่งชี้ว่าตัวแปรเหตุเป็นอิสระต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามตารางแสดงประกอบต่อไปนี้

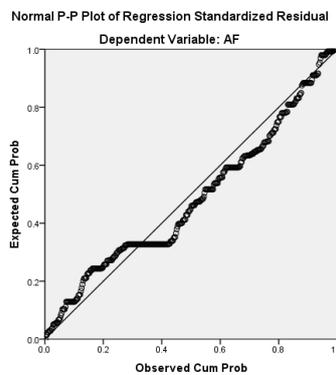
ตารางที่ 3 อิทธิพลพยากรณ์ขององค์ประกอบความสามารถของผู้จัดการทีม

Independent	Beta	t-test	Sig.	Collinearity statistics
ค่าคงที่	-	7.54	.000	Tolerance .27-.28
ทักษะมนุษย์ human	.28	4.43***	.000	VIF 3.51-3.66
ทักษะการคิด cognitive	.26	4.24***	.000	Collinear .01-.89
ความสามารถบริหารจัดการทีม TM	.57	3.95***	.000	Durbin-Watson 1.75

** ระดับนัยสำคัญ .05

*** ระดับนัยสำคัญ .01

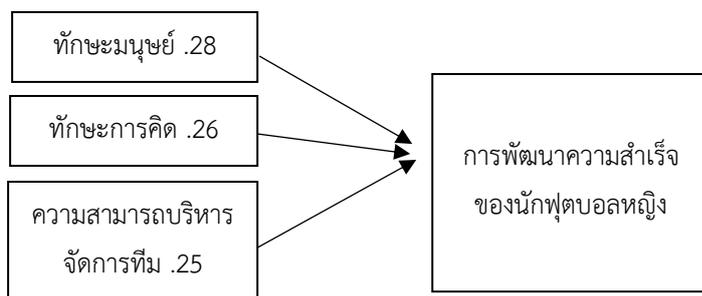
R² .57 Std error .34 F = 166.06 Sig. 000



จากตารางผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบทักษะมนุษย์มีอำนาจในการทำนายความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และมีผลทดสอบ $t = 4.43$ (Sig. 000) กับมีคะแนนมาตรฐานเป็นค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรที่ .28 ร่วมกันกับองค์ประกอบทักษะการคิดอำนาจในการทำนายความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และมีผลทดสอบ $t = 4.24$ (Sig. 000) กับมีคะแนนมาตรฐานเป็นค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรที่ .26 กับองค์ประกอบความสามารถบริหารจัดการทีมมีอำนาจในการทำนายความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และมีผลทดสอบ $t = 3.95$ (Sig. 000) กับมีคะแนนมาตรฐานเป็นค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรที่ .25 และเมื่อนำเอาไปใช้ในการพัฒนาเป็นสมการแบบจำลองสำหรับการพัฒนาความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงจะได้รูปของสมการต่อไปนี้

$$AF = .28\text{human} + .26\text{cognitive} + .25\text{TM}$$

จากสมการแบบจำลองผลวิจัยพบว่า มีแนวทางสำหรับการพัฒนาความสามารถของผู้จัดการทีมให้ส่งผลต่อการยกระดับความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงประกอบด้วย 1) แนวทางการพัฒนาทักษะมนุษย์ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการคิด และ 3) แนวทางการพัฒนาความสามารถบริหารจัดการทีม โดยทั้งสามแนวทางมีสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร่วมกันที่ค่า R² .57 ทำให้มีผลกระทบจากปัจจัยอื่นร้อยละ 43



ภาพประกอบที่ 3 แนวทางพัฒนาความสามารถของผู้จัดการทีม

จากภาพประกอบผลวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะมนุษย์ ทักษะการคิดและความสามารถบริหารจัดการทีมของผู้จัดการทีมมีผลให้เกิดการพัฒนาความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงได้อย่างน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะมนุษย์มีความสำคัญเป็นลำดับที่หนึ่งถัดมาคือความสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดกับความสามารถบริหารจัดการทีม แต่อย่างไรก็ตามแนวปฏิบัติสำหรับการพัฒนาในแต่ละด้านอาจมีขนาดและความสำคัญต่างกันหากแต่ผู้จัดการทีมจำเป็นต้องนำไปใช้ในการลงมือปฏิบัติควบคู่ไปพร้อมกันทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง

ดังนั้น สรุปผลวิจัยได้ว่าภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความสามารถของผู้จัดการทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลจึงจำเป็นต้องนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาพร้อมกัน

จากผลวิจัยที่สรุปได้ระบุได้ว่าการพัฒนาความเป็นผู้นำ และการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อระดับความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาความสามารถของผู้จัดการทีมด้านทักษะมนุษย์ ทักษะการคิดและความสามารถบริหารจัดการทีม ทั้งนี้เพราะภาพลักษณ์ผู้นำของผู้จัดการทีมหรือผู้บริหารสถานศึกษาล้วนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของนักฟุตบอลและทีม โดยเฉพาะความมีตัวตนที่แท้จริงของผู้นำจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กร (Wiwatkunakorn, 2022) ภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทีมฟุตบอลหญิงในสังกัดแล้ว การบริหารจัดการทีมฟุตบอลหญิงให้เป็นที่ยอมรับของสังคมยังจำเป็นต้องอาศัยทักษะของผู้จัดการทีมเป็นกลไกในการขับเคลื่อนทีมฟุตบอลหญิงให้ประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านเทคนิค เช่นการเจรจาต่อรองทางธุรกิจสำหรับการระดมทรัพยากรจากภายนอกแล้วนำมาใช้ในการพัฒนาทีมฟุตบอลให้มากความสามารถ หลากหลายและแตกต่างไปจากทีมฟุตบอลหญิงอื่น (MGR online, 2557) และในประเด็นนี้ Makudi (2017) ได้อธิบายไว้ถึงทักษะว่าเป็นตัวบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของทั้งนักฟุตบอลหญิงรวมไปถึงความแตกต่างเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับทีมฟุตบอลอื่น และที่สำคัญคือบ่งชี้ถึงความแตกต่างของผู้นำในทีมทั้งที่เกี่ยวกับการฝึกซ้อมไปจนถึงการแข่งขันฟุตบอล โดยเฉพาะทักษะการคิดสรรหานักฟุตบอลหญิงมากความสามารถเข้ามาร่วมกับทีมของตนเอง ตลอดจนทักษะการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Riyapan, 2012) ขณะที่ Manewong (2019) อธิบายถึงบทบาทสำคัญของผู้จัดการทีมว่าเป็นบุคคลที่คอยทำหน้าที่ให้ความสะดวกสบายแก่นักฟุตบอล ทั้งที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับการแข่งขัน ขนส่งนักฟุตบอลไปจนถึงคอยติดต่อประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมให้นักฟุตบอลได้ใช้ความสามารถของแต่ละคนไปกับการแข่งขัน ซึ่งด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้จัดการทีมจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารกับทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้สำหรับนำไปวางแผนฝึกซ้อมนักฟุตบอลและการแข่งขัน รวมไปถึงพัฒนาเทคนิคการให้คำปรึกษากับทักษะการสร้างขวัญกำลังใจสำหรับนำไปดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ของนักฟุตบอลแต่ละคนไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทีมฟุตบอล

ทั้งนี้เพราะนอกจากทีมฟุตบอลหญิงต้องได้รับชัยชนะแล้วยังต้องการให้เกิดการยอมรับอย่างกว้างขวางของสังคม (อนุสราร รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภักดิ์, 2562) นอกจากนี้แล้ว ธนพงษ์ วสุธนทรัพย์ (2564) กล่าวถึงความเข้มงวดของผู้จัดการทีมที่ต้องเอาใจใส่เกี่ยวกับเครื่องปรุองอาหารของนักฟุตบอล เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการสูญเสียพลังงานที่นักฟุตบอลต้องนำไปใช้ในการแข่งขัน และด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้จัดการทีมฟุตบอลนอกจาก 1) วางแผนสำหรับการฝึกซ้อมและการแข่งขันแล้ว 2) คอยดูแลให้นักฟุตบอลแต่ละคนได้รับความสะดวก 3) คิดค้นเทคนิคสำคัญสำหรับนำไปแก้เกมคู่แข่ง 4) ค้นหาผู้เล่นใหม่ที่มีความสามารถหลากหลายและแตกต่างเข้าร่วมทีม อันเป็นเหตุสำคัญทำให้ผู้จัดการทีมฟุตบอลหญิงมีและจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) ทั้งที่เกี่ยวกับการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจสำหรับการแข่งขัน ไปจนถึงการติดต่อสื่อสารกับทุกคนในทีมและนอกทีมเพื่อให้ทีมฟุตบอลหญิงได้รับประโยชน์สูงสุด (Singha corporation, 2018)

ดังนั้น ความสามารถของผู้จัดการทีมยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักกีฬาทั้งที่เกี่ยวข้องกับรายได้ การได้รับสวัสดิการไปจนถึงการดูแลคนในครอบครัวของนักกีฬาให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และด้วยเหตุผลนี้ทำให้ความสามารถของผู้จัดการทีมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักกีฬาทั้งทางตรงและทางอ้อม (อศวิณ จันทรธรรม และกรรณิการ์ อินชนะ, 2564)

จากผลวิจัยที่สรุปได้นี้ทำให้การพัฒนาภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักฟุตบอลหญิงในสังกัดของตนเองจำเป็นต้องพัฒนาให้มีผลต่อไปยังความสามารถของผู้จัดการทีมทั้งที่เกี่ยวกับการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำและการพัฒนาผลงานในเชิงประจักษ์ เหตุผลเพราะ ภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator Image-leader) เป็นการสร้างความยอมรับนับถือของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน (Sunugul, 2019) และความเชื่อมั่นไว้วางใจในการบริหารจัดการกับภารกิจของสถานศึกษาทั้งที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติที่โรงเรียนกำลังเผชิญไปจนถึงความสามารถจัดการความสำเร็จของโรงเรียน (Namkhaw, 2019; Cho-Kasame et al, 2020) ขณะที่ อิทธิพลขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผลงานชัดเจน (Productive) และภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแข่งขันของนักฟุตบอลหญิงเป็นอัตลักษณ์สำคัญของโรงเรียน มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ผู้นำสถานศึกษาค่อนข้างชัดเจน ทั้งนี้เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Jeangiaidee et al, 2021) ส่วน มนัส ชนก สุรัชกุลวัฒนา (2557) ศึกษาการสร้างภาพลักษณ์ของผู้นำแล้วพบว่า เป็นปัจจัยที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างตัวของผู้นำกับคนในองค์กรและที่อยู่ภายนอกเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือกับความศรัทธาทั้งต่อองค์กรและตัวของผู้นำเอง โดยมีปัจจัยที่เลือกนำมาใช้ในการสื่อสารประกอบด้วย 1) ข้อมูลด้านการเงินหรืองบประมาณ 2) ข่าวสาร 3) สภาพแวดล้อมองค์กร แต่อย่างไรก็ตามภาพลักษณ์ผู้นำถูกนำไปใช้ในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคนในองค์กรและสังคม อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมบวกกับความรู้สึกนึกคิดส่วนตัวของแต่ละคนที่มีต่อตัวผู้นำ กับสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไขและสถานการณ์ รวมไปถึง ชนารัฐ ชันติสิทธิ์ (2557) ศึกษาภาพลักษณ์องค์กรและภาพลักษณ์ของผู้นำแล้วพบว่ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อหรือเลือกใช้ผลิตภัณฑ์กับบริการขององค์กร โดยอธิบายว่าภาพลักษณ์ผู้นำเป็นการรับรู้ต่อข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้นำขององค์กรบวกเข้ากับความรู้สึกนึกคิดต่อตัวผู้นำแล้วส่งผลต่อระดับความน่าเชื่อถือและศรัทธาต่อองค์กร รวมไปถึงผลิตภัณฑ์กับการให้บริการขององค์กร และด้วยเหตุนี้ทำให้องค์ประกอบสำคัญของภาพลักษณ์ผู้นำประกอบด้วย 1) ผลงาน 2) การแสดงวิสัยทัศน์ และ 3) ความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะการแสดงวิสัยทัศน์จากการคาดหมายถึงเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับอนาคตที่จะเกิดขึ้นนั้นอย่างจริง ซึ่งด้วยเหตุนี้ทำให้การพัฒนาภาพลักษณ์ผู้นำของแต่ละองค์กรส่งผลต่อการตัดสินใจใช้สินค้าและบริการขององค์กร

ดังนั้น ภาพลักษณ์ผู้นำของผู้จัดการทีมหรือผู้บริหารสถานศึกษาล้วนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของนักฟุตบอลและทีม โดยเฉพาะความมีตัวตนที่แท้จริงของผู้นำจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กร (Wiwatkunakorn, 2022)

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

ผู้วิจัยแนะนำผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาภาพลักษณ์ผู้นำของตนเองและความสามารถของผู้จัดการทีมให้ส่งผลต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงตามแนวทางต่อไปนี้

1.1) แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำ และมีแนวทางไปปฏิบัติประกอบด้วย ผู้อำนวยการวางตนได้อย่างน่าเคารพนับถือ ผู้อำนวยการใช้สติพิจารณาทุกเหตุการณ์อย่างรอบคอบ ผู้อำนวยการทำให้ฉันรู้สึกมั่นใจที่จะเดินตาม และฉันรู้สึกชื่นชมในบุคลิกภาพของผู้อำนวยการทั้งภายในและภายนอก

1.2) แนวทางสำหรับการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ส่งผลต่อความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิง ประกอบด้วยข้อพึงนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการสามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับนักฟุตบอลหญิง ผู้อำนวยการอธิบายภาพอนาคตเกี่ยวกับนักฟุตบอลหญิงได้อย่างชัดเจน และผู้อำนวยการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทีมฟุตบอลหญิงได้อย่างครบถ้วน

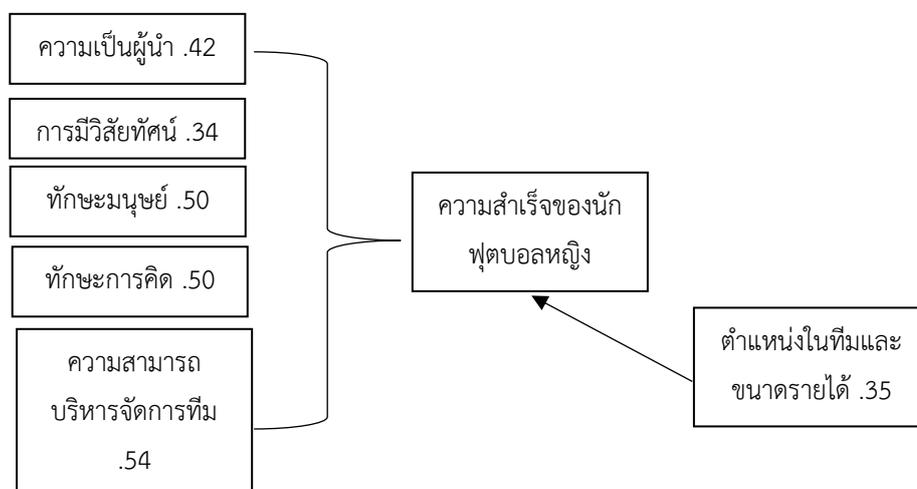
1.3) แนวทางการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยการปฏิบัติด้านผู้จัดการทีมเป็นคนมีความเข้าใจผู้อื่น ผู้จัดการที่รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้จัดการทีมยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน ผู้จัดการทีมให้ความเคารพต่อทุกคนได้เท่ากัน และผู้จัดการทีมสร้างโอกาสแก่นักฟุตบอลหญิงทุกคนเท่ากัน

1.4) แนวทางการพัฒนาทักษะการคิด ประกอบด้วยข้อปฏิบัติด้าน ผู้จัดการทีมชอบคิดค้นเทคนิคมาแก้เกมคู่แข่ง และผู้จัดการทีมมีวิธีรับมือกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับทีมฟุตบอลหญิง

1.5) แนวทางการพัฒนาความสามารถบริหารจัดการ ประกอบด้วยข้อพึงนำไปปฏิบัติต่อไปนี้ ผู้จัดการทีมพัฒนาระบบทีมเป็นหลัก ผู้จัดการทีมให้คำแนะนำในช่วงการแข่งขัน ผู้จัดการทีมสร้างแรงจูงใจให้แก่ นักฟุตบอลหญิง และผู้จัดการทีมมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ฝึกสอนอย่างชัดเจน

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป นอกจากนำเอาผลวิจัยนี้ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาแล้ว ผู้วิจัยแนะนำให้ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผลงานเชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงหรือไม่ อย่างไร

องค์ความรู้ใหม่ (New body of Knowledge)



ภาพประกอบที่ 4 องค์ความรู้ที่พัฒนาได้

จากภาพประกอบผลวิจัยสรุปได้ว่า การทำให้เกิดความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงเป็นผลต่อเนื่องจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาพลักษณ์ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นผู้นำและการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทีมฟุตบอลในสังกัดควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาความสามารถของผู้จัดการทีมที่เกี่ยวข้องกับทักษะมนุษย์ ทักษะการคิดและการพัฒนาความสามารถบริหารจัดการทีม ทั้งนี้โดยตระหนักถึงตำแหน่งและขนาดของรายได้ของผู้เกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลหญิง

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัญญสิริ จันทร์เจริญ. (2554). *บทที่ 5 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*, สืบค้นจาก https://www.ict.up.ac.th/surinthips/ResearchMethodology_2554
- กิตติทัช ศรีสุข. (2022). *ศิลาวรรณ-จณิสตา: สองแข้งสาวไทยที่พิสูจน์ว่า ผู้หญิงประสบความสำเร็จกับฟุตบอลได้*, สืบค้นจาก <https://www.goal.com/th>
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2560). กลยุทธ์การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 10(2). 190-207.
- เคย์ ลังกาวซ์ พิเชษฐ เกิดวิชัย ชัยธนต์ถัฏทร ภาวิศพิริยะกฤต และอาชวิทธิ์ เจ็งกลิ่นจันทร์. (2020). คุณลักษณะหลักของผู้ฝึกสอนฟุตบอลลีกหญิง, *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 10-18.
- ชนารัฐ ชันติสิทธิ์. (2557). *ภาพลักษณ์ขององค์กรและภาพลักษณ์ของผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ถึงเกณฑ์ตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชาวเขียวยุคดิจิทัล*, การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ช่างศึก. (2019). *บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครองที่ดี*, สืบค้นจาก https://www.facebook.com/changsuek/photos/a.1214314241966613/2416695275061831/?type=3&locale=th_TH
- ไทยรัฐ. (2562). *ผ่าสุดยอด บุคลิกภาพผู้นำ ภาพลักษณ์สำคัญที่ผู้ตามอยากให้มี*, สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1604925>

- ธณพงษ์ วสุธนทรัพย์. (2564). 5 ผู้จัดการทีมสุดเฮี้ยมแห่งลีกผู้ดี ลังคัมเข้มโภชนาการแบน ซอสมะเขือเทศและมายองเนสบนโต๊ะอาหาร, สืบค้นจาก <https://www.gqthailand.com/lifestyle/article/jeremy-renner-recovery-after-snowplow-accident>
- บอลหญิง พลังหญิง. (2020). *Power woman soccer*, สืบค้นจาก https://m.facebook.com/PowerOfWomenfootball/photos/a.103336031590510/203532778237501/?type=3&_rdr
- ปติวิธิตา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา และฐิติวีร์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2564). การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำนักกีฬาศาสตร, *ว. มร.ม.ม.*, 15(2), 13-28.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ, *วารสารปราชิต มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 27(1), 144-163.
- มนัสชนก สุรชัยกุลวัฒนา. (2557). รูปแบบการสื่อสารเพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม, สืบค้นจาก <http://e=jodit.stou.ac.th>
- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2564). *ระเบียบวิธีวิจัยสมัยใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ 1; อุบลราชธานี, ยงสวัสดิ์ อินเตอร์กรุปจำกัด.
- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2564). *มาตรฐานงานวิจัยเชิงปริมาณและการพัฒนา*, พิมพ์ครั้งที่ 1; อุบลราชธานี, ยงสวัสดิ์ อินเตอร์กรุปจำกัด.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2559). การพัฒนาแบบสอบถามและแบบวัดทางจิตวิทยา, *วารสารเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3(1), 35-48.
- สังคม จันทรวิเศษ. (2555). *การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มิอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรียญญาติพันธ์การศึกษาคุณิณีพันธ์. สาขาความเป็นผู้นำและการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- อนุสราร รุ่งเรือง และจุฑา ดิงศภักดิ์. (2562). ทักษะการจัดการที่พึงประสงค์ของผู้จัดการทีมฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก, *วารสารสุขศึกษา พลศึกษาและสันทนาการ*, 45(1).
- อัศวิน จันทรสรสม และกรรณิการ์ อินชนะ. (2564). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก 2021, *วารสารวิทยาลัยสันตะพล*, 7(2), 74-84.
- BBC News. (2023). หญิงอดีตนักฟุตบอลเยาวชนทีมชาติที่ตอนนี้ต้องทำงานส่งอาหาร, สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/international-64532523>
- Chao-Kasame, S., Wichitputchraporn, W., & Saraswang, S. (2020). *Relationship between digital leadership and school effectiveness of under the secondary educational service area office 1*, thesis of Kasetsard University.
- Janpakdee, P. (2022). *The super leadership of administrator and school effectiveness under Ratchaburi primary educational service area office 2*, thesis of Silpakorn University.
- Jinarat, P. (2016). Idealization of learning management for humanization development, *UMT Poly Journal*, 13(1), 142.
- Khuntisit, C. (2015). *Corporate image and corporate leader affecting consumer's choice criteria of buying ICHITAN products*, thesis of Bangkok University.
- King Power Thai Power. (2021). *พลังคนไทย*, สืบค้นจาก

- <https://thth.facebook.com/kingpowerthaipower/photos/a.146713665898288/923726104863703/>
- Live coaching community. (2018). *ดวงชะตา ศรีตะลา นักเตะฝีมือดี หนึ่งในฟุตบอลทีมชาติไทย*, สืบค้นจาก <https://www.muangthaiinsurance.com/livecoaching/blog/detail/51>
- Makudi, S. (2017). *Quality of work life and career security of Thai football player*, thesis of NIDA.
- Maneewong, G. (2019). *Situation and problems of football team preparation in Suphanburi*, thesis of Thailand Nation Sports University.
- MGR online. (2557). *มาตามแข้งส่ง ไหม-จอย บู้สวีเดนก่อนบอลโลก*, สืบค้นจาก <https://mgronline.com/sport/detail/9570000089524>
- MGR online. (2565). *มาตามแข้ง สร้างประวัติศาสตร์ผู้จัดการหญิงคนแรก คว่ำแชมป์อาเซียน*, สืบค้นจาก <https://mgronline.com/sport/detail/9650000000184>
- Namkhaw, J. (2019). *Formative leadership of administrators and academic affairs administration in school under secondary educational service area office 6*, thesis of Silpakorn University.
- Riyapa, P. (2012). *Characteristics of effective soccer coaches in Thai premier league*, thesis of Srinakharinwirot University.
- Singha corporation. (2018). *สู้เพื่อความฝันสูงเพื่อคนที่อยู่ข้างหลัง และอนาคตที่ดีกว่า...คลินิก เคมีพิชัย*, สืบค้นจาก <https://www.facebook.com/SINGHAofficial/photos/a.64>
- Stadium. (2563). *แชมป์ เคอร์ ชนะตาสู่ความเป็นนักฟุตบอลหญิงที่ดีที่สุดแห่งยุค*, สืบค้นจาก <https://stadiumth.com/columns/detail?id=19&tab=inter>
- Sunugul, T. (2019). *Creative leadership of school administrators under the secondary educational service area office 2*, thesis of Rajamagala University of Technology Thanyaburi.
- Tuxsa Blog. (2023). *สร้างแบรนด์หัวหน้าแบบที่เหมาะสมกับเรา วิธีสร้าง leadership brand ที่เข้ากับเรา*, สืบค้นจาก <https://tuxsablog.skilLane.com/level-up/authentic-leadership-brand/>
- Voathai. (2022). *นักเตะหญิงทีมชาติสหรัฐอเมริกา ยอมความสมพันธ์ฟุตบอล รับเงินค่าตัว 24 ล้านดอลลาร์เทียบ นักฟุตบอลชาย*, สืบค้นจาก <https://www.voathai.com/a/american-women-players-settle-suit-against-us-soccer-for-24m-/6454140.html>
- Wiwatkunakom, W. (2022). *Rama's new perspective and political leadership image, Thai Research and Management Journal, 3(1), 66-74.*
- Woody. (2559). *มาตามแข้งกับความสำเร็จของนักฟุตบอลหญิงของทีมชาติไทย*, สืบค้นจาก <https://www.youtube.com/watch?v=MPrHG8nmzhw>
- Work Point today. (2560). *ตามคาด สมาคมฟุตบอลตั้ง โค้ชหนึ่ง คุมทีมหญิงสู่ศึกคัพบอลโลก*, สืบค้นจาก <https://workpointtoday.com>
- Yotha, T., Ekpetch, C., & Chatalearn, V. (2015). *Development of instructional leadership model od development heads in secondary schools under the secondary education service area office 11, Suratthani Rajabhat Journal, 2(1), 67-86.*