

รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียน นายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ: โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง สมการกำลัง 2 ลำดับที่ 2

A DEVELOPMENT MODEL OF LEADER' SELF-CONFIDENCE TRAITS OF NON-COMMISSIONED STUDENTS INFANTRY CROP: 2ND ORDER QUADRATICS LATENT GROWTH CURVE MODEL

เสนอ นิติวิตายกุล*

Sanay Nitivithayakool*

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

*Corresponding author, E-mail: sanay_niti@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 4 ระยะคือ ระยะที่ 1 (R:1) การศึกษารูปแบบ (Best Practices) และระยะที่ 2 (D:1) การพัฒนารูปแบบ (Feasibility) เพื่อให้ได้ต้นแบบสำหรับการแก้ไขปัญหา (Prototype Solution) ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบสนทนากลุ่ม ระยะที่ 3 (R:2) การทดลองใช้รูปแบบ (Try Out) เพื่อเปรียบเทียบอัตราพัฒนาการระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง และระยะที่ 4 (D:2) การปรับปรุงรูปแบบและการนำไปใช้แก้ไขปัญหาขั้นสุดท้าย (Final Solution) ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำและแบบสอบถาม ประชากรคือ นักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ โรงเรียนทหารราบ จำนวน 1,097 คน สุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป G*Power ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 35 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ความแปรปรวน (σ^2) และCronbach's Alpha (α) คำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window การวิเคราะห์ข้อมูล 2nd Order Quadratics LGM สถิติที่ใช้ Chi-Square: (χ^2) Relative Chi-Square: χ^2/df Degree of Freedom (df) RMSEA CFI TLI SRMR Wald test (ΔS) ค่าเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (μ_i) ค่าเฉลี่ยอัตราพัฒนาการ (μ_s) ค่าเฉลี่ยอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ (μ_q) ค่าความแปรปรวนเมื่อเริ่มต้น (σ_i^2) ค่าความแปรปรวนอัตราพัฒนาการ (σ_s^2) ค่าความแปรปรวนอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ (σ_q^2) ค่าความแปรปรวนร่วมอัตราพัฒนาการกับค่าเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (ϕ_{s-i}) ค่าความแปรปรวนร่วมอัตราเร่งอัตราพัฒนาการกับค่าเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (ϕ_{q-i}) ค่าความแปรปรวนร่วมอัตราเร่งอัตราพัฒนาการกับอัตราพัฒนาการ (ϕ_{q-s}) วิเคราะห์ Analysis ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Mplus และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีองค์ประกอบที่ควรพัฒนารวม 6 ด้าน คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การกล้าแสดงออก การกล้าตัดสินใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (2) การทดลองใช้รูปแบบ ในห้วงแรกของการทดลอง กลุ่มทดลองมีอัตราพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีอัตราพัฒนาการลดลงในห้วงท้ายของการทดลอง ในขณะที่กลุ่มควบคุมมีอัตราพัฒนาการลดลงอย่างต่อเนื่อง (3) การประเมิน 2nd Order Quadratics LGM มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี และ (4) สรุปได้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในห้วงระยะเวลาสั้นๆ

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง

Abstract

This research was aimed to develop model of leaders' self-confidence traits of non-commissioned student infantry corp. The research methodology is a mixed method. The research design was divided into 4 phases: the 1st phase (R: 1) to study the theory of leaders' self-confidence trait and to develop model (Best practices). the 2nd phase (D:1) was the development model of development leaders' self-confidence traits (Feasibility) for Prototype solution by using qualitative research and the research tools were interviewing, Observation and focus group. The 3rd phase (R: 2) was an experiment of using model (try out) to compare the growth rate between the control group and experimental group, and the 4th phase (D: 2) was a model improvement and implementation (final solution) by using quantitative research and the research tools by using model of development self-confidence leaders' traits (Prototype) and questionnaire. The populations were 1,097 students of army non-commissioned, infantry corps, Infantry School. The samples were 70 students derived from the sampling method by G*Power statistical computer program and divided into 2 groups as control group for 35 samples and experimental group for 35 samples. The quantitative data was statistically analyzed by frequency, percentage, means, standard deviations, variances and Cronbach's alpha using SPSS for Window and 2nd order quadratics LGM statistically analyzed by Chi-square: (χ^2), Relative Chi-square: χ^2/df , Degree of freedom (df), RMSEA, CFI, TLI, SRMR, Wald test (ΔS), intercept means (μ_i), slope means (μ_s), quadratics means (μ_q), intercept variances (σ_i^2), slope variances (σ_s^2), quadratics variances (σ_q^2), slope-intercept co-variances (ϕ_{s-i}), quadratics-intercept co-variances (ϕ_{q-i}) and quadratics-slope co-variances (ϕ_{q-s}) using by Mplus computer program and the qualitative data was the content analysis.

The results found that (1) model of leaders' self-confidence traits were 6 components to develop; Self-Efficacy, assertiveness, decisiveness, self-esteem, optimism, and adaptability

for working environment by group process and relationship group activities, (2) In first period the experiment of using model of leaders' self-confidence traits found that the growth rate of self-confidence leaders' traits of experiment group was higher increased than the control group in all 6 components at the significant level of .05 but the growth rate decrease in the end (3) the evaluation of model development of self-confidence leaders' traits by 2nd order quadratics LGM was harmonized with the empirical data. And (4) the research can be concluded that the development model can be able to solve the problem of lacking of student' self confidence effectively in short time.

Keywords: Leaders' Characteristic, Self-Confidence

บทนำ

โรงเรียนทหารราบ เป็นโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก มีหน้าที่ในการผลิตกำลังพลนายทหารชั้นประทวนเหล่าทหารราบ จัดการฝึกและศึกษา ให้แก่กำลังพลนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนของเหล่าทหารราบที่มาจากแหล่งผลิตอื่นๆ ให้มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำและมีคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจตามตำแหน่งหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีหน้าที่ในการวางแผนการปรับปรุง พัฒนาการจัดการฝึกและศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ภัยคุกคามในปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต [1] การจัดการศึกษาของโรงเรียนทหารราบในปัจจุบัน เปิดการศึกษาหลายหลักสูตรซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองทัพบก โดยเฉพาะหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ ซึ่งเป็นหลักสูตรสำหรับการผลิตนายทหารชั้นประทวน เพื่อทำหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารในระดับชุดยิงและระดับหมู่ ซึ่งเป็นหน่วยหลักในการปฏิบัติทางยุทธวิธี ถือว่าเป็นหลักสูตรที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าหลักสูตรอื่นๆ ในแต่ละปีโรงเรียนทหารราบผลิตนายทหารชั้นประทวนส่งไปบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยทหารราบของกองทัพบก ปีละ 1,389 คน จากการติดตามประเมินผล

การปฏิบัติงานของหน่วยที่รับการบรรจุนักเรียนนายสิบเข้ารับราชการโดยโรงเรียนทหารราบเช่น การตรวจการฝึกและการประเมินผลการฝึกประจำปี การทดสอบอัตราการจัดกำลังพลและยุทธโธปกรณ์ หน่วยทหารราบ รวมทั้งข้อมูลจากการที่ผู้วิจัยร่วมคณะกับผู้บังคับบัญชาเดินทางไปตรวจเยี่ยมหน่วยในฐานะเหล่าสายวิทยาการเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานและรับทราบปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ทำให้ได้รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารราบที่เป็นข้อมูลในลักษณะเดียวกันประการหนึ่งว่า นักเรียนนายสิบที่บรรจุเข้ารับราชการที่ถือว่าเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร นักเรียนมักจะขาดคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสม นักเรียนนายสิบส่วนใหญ่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมักจะเกิดการลังเล ท้อถอย ไม่กล้าคิดไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง บางส่วนยังมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของหน่วย [2] ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารายละเอียดจากลักษณะการแสดงออกของนักเรียนตามรายงานดังกล่าวข้างต้นพบว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่น

ในตนเอง (Self Confidence) ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้นำประการหนึ่ง การที่เป็นคนขาดความเชื่อมั่นในตนเองนั้นทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานหลายประการและแนวความคิดนี้สอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมและผลเสียที่บุคคลขาดความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันว่า บุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จะเป็นผู้ที่ไม่บรรลุภาวะทางอารมณ์ ไม่มีความสดชื่นในการกระทำสิ่งต่างๆ และไม่ยอมต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากนี้ยังแสดงลักษณะไม่เป็นที่พึงปรารถนาของสังคมได้แก่ การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ เป็นบุคคลที่ขาดความรับผิดชอบ ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ ไม่สามารถรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นหรือไม่สามารถยอมรับคำนิยมของคนอื่นได้ มีความรู้สึกว่าตนเองถูกข่มขู่หรือถูกขู่ขี้ขี้จากคนอื่นอยู่ตลอดเวลา เป็นบุคคลที่ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับความพ้อฝัน เมื่อมีความปรารถนาสิ่งใด ก็ไม่ทำตามลำดับขั้นของความ เป็นจริง มีความวิตก กังวลจนไม่กล้าที่จะทำสิ่งใดๆ ได้ คอยแต่พึ่งพาผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา และจะเป็นคนที่ไม่กล้าเผชิญกับอุปสรรคหรืองานที่มีความยากลำบาก [3] [4] [5] และเนื่องจากกำลังพลที่จบการศึกษาจากโรงเรียนทหารราบเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานต้องอาศัยคุณลักษณะผู้นำอย่างสูงสุดแต่ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมหลายอย่างได้ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้นักเรียนจะต้องเผชิญกับภัยคุกคามที่หลากหลายรูปแบบ และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเป็นบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมปัจจุบันและในอนาคตได้ จึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างและพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ให้นักเรียนสามารถแสดงออกถึงคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำหน่วย สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ

มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ด้วยการจัดการศึกษาแบบใช้เทคนิคและวิธีการผสมผสานกัน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตัวเอง เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึกไปพร้อมๆ กัน จะสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้สึกไปในทางที่เหมาะสมได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษานวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยนำกระบวนการกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยจัดทำในลักษณะการฝึกอบรมเสริม นอกเหนือจากหลักสูตรปกติ [6] เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ จากการประมวลผลงานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่พบงานวิจัยใดที่ศึกษาในกำลังพลกลุ่มนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบและรูปแบบในการพัฒนา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ
3. เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 (Research1: R1) การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำ

และความเชื่อมั่นในตนเอง และแนวทางการพัฒนารูปแบบ (Identify) ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการศึกษา ทบทวน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการศึกษา ดูงาน ในหน่วยงานที่ใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้นำและความเชื่อมั่นในตนเองของส่วนราชการ และเอกชนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับรวม 10 หน่วยงาน เพื่อเป็น Best Practices โดยใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมจำนวน 4 ครั้ง และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมจำนวน 6 ครั้ง และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ชนิดกึ่งมีโครงสร้างและแบบสังเกต [7] ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือวิทยากรการฝึกอบรมของสถาบันการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานได้มาโดยวิธีการ สุ่มแบบเจาะจง จำนวน 15 คน แล้วนำองค์ประกอบ คุณลักษณะผู้นำที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์ เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่า ทหารราบ พร้อมกับจัดทำรูปแบบทางเลือก (Alternate Model) แล้วทำการประเมินความเหมาะสม และยืนยันองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่มีความ เชื่อมั่นในตนเองโดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแบบ สัมภาษณ์ชนิดกึ่งมีโครงสร้างเพื่อทำการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ชั้นแรกใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบ Snowball จนได้ข้อมูลที่อิ่มตัว แล้วจึงหยุดการเก็บรวบรวมข้อมูล [8] ได้ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 36 คน ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาโรงเรียนทหารราบ จำนวน 5 คน อาจารย์และครูฝึกของโรงเรียนทหารราบ จำนวน 7 คน นักเรียนนายสิบ จำนวน 15 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณลักษณะผู้นำ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 4 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง [9]

ระยะที่ 2 (D:1) การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการ

วิเคราะห์รูปแบบทางเลือก ด้านทรัพยากร ขั้นตอน วิธีการ เวลา จุดแข็ง จุดอ่อน เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย นำแนวคิดหลักการในเรื่องรูปแบบการ พัฒนาคุณลักษณะผู้นำ ทฤษฎีความเชื่อมั่น ในตนเอง วิธีการและเทคนิคการพัฒนาที่ได้ สังเคราะห์ไว้มากำหนดเป็นโครงสร้างองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ และกิจกรรมแต่ละขั้นตอน การดำเนินงานของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่เป็นต้นแบบ (Prototype) แล้วทำการศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) ของรูปแบบการพัฒนาด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 30 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูฝึก จำนวน 10 คน กลุ่มครูปกครอง จำนวน 10 คน และกลุ่มนักเรียนนายสิบ จำนวน 10 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสนทนากลุ่ม จากนั้น ทำการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการ สุ่มแบบเจาะจง ทำการประเมินความสอดคล้อง เชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านคุณลักษณะผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้เชี่ยวชาญทางการพัฒนา รูปแบบ และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบประเมินดัชนีความ สอดคล้อง พร้อมกับรับรองรูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะผู้นำโดยผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 (Research2: R2) จัดทำแบบวัด คุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำการ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับโดยผู้ เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน โดยใช้แบบประเมิน ดัชนีความสอดคล้อง หาความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ (Item Content Validity) ตรวจสอบ ความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับเนื้อหา และนิยามตัวแปรที่ต้องการวัด จากนั้นทำการทดลองใช้ ต้นแบบ (Try out Prototype) ใช้วิธีวิจัยเชิงทดลอง

(True Experimental Designs) ประชากร คือนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ โรงเรียนทหารราบ อำเภอบางบาล จังหวัดพระจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,097 คน ประกอบด้วยนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบหลักสูตร 1 ปี จำนวน 650 คน นักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบหลักสูตร 1 ปี (6+6) จำนวน 247 คน และหลักสูตรเตรียมนายสิบชั้นต้นสำหรับทหารกองหนุน จำนวน 200 คน ที่อยู่ในระหว่างปีการศึกษา 2558 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเข้าสูการทดลอง (Random Assignment) ด้วยการคำนวณโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป G*Power ด้วย Effect Size เท่ากับ 0.5 และค่า Power of Test ในระดับสูงสุด เท่ากับ 0.8 [10] ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน แต่เพื่อป้องกัน

การสูญหายของกลุ่มตัวอย่างระหว่างการทดลอง ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 30 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวม 70 คน มาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบวัดคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองรวม 6 ด้าน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ [11] กำหนดแผนการทดลองเป็นเวลา 3 เดือน หรือ 12 สัปดาห์ ทำการทดลองใช้รูปแบบเป็นเวลา 2 เดือน หรือ 8 สัปดาห์ เดือนละ 4 ครั้ง (สัปดาห์ละ 1 ครั้ง) และติดตามผลเป็นเวลา 1 เดือน หรือ 4 สัปดาห์ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงแบบแผนการทดลอง

กลุ่ม	Pretest	Intervention	Posttest	Follow up
ทดลอง	O ₁	T ₁ O ₂	O ₃	O ₄
ควบคุม	O ₁	O ₂	O ₃	O ₄

เมื่อกำหนดให้

- O₁ คือ Pretest
- O₂ คือ Intervention
- O₃ คือ Posttest
- O₄ คือ Follow up
- T₁ คือ การทดลอง

การวัดผลการทดลอง ทำการวัดพัฒนาการของกลุ่มตัวอย่างตามแบบแผนของการวิจัยเชิงทดลอง (True Experimental Designs) ศึกษา 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ใช้แบบวัดชุดเดียวกันเก็บข้อมูลรวม 4 ครั้งด้วยช่วงเวลาเท่ากัน (Repeated Measurements) คือ ครั้งที่ 1 เก็บข้อมูลก่อนการทดลอง ครั้งที่ 2 เก็บข้อมูลระหว่าง

การทดลองผ่านไปแล้วเป็นเวลา 1 เดือน ครั้งที่ 3 เก็บข้อมูลเมื่อสิ้นสุดการทดลอง และครั้งที่ 4 เก็บข้อมูลระยะการติดตามผลการทดลองเมื่อเวลาผ่านไปแล้ว 1 เดือน การวัดความแตกต่างของอัตราพัฒนาการระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ Wald Test (Wald ΔS) [12] ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

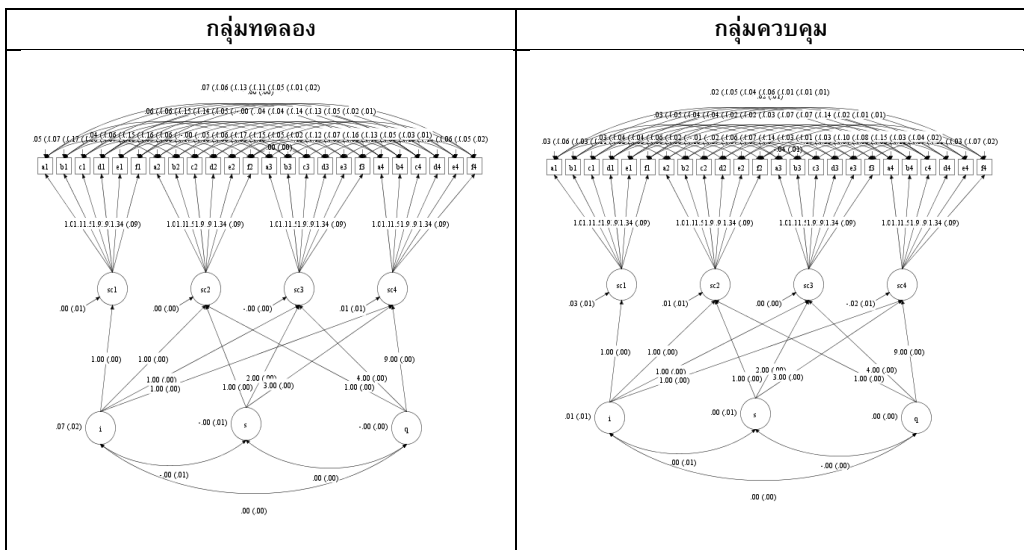
ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างอัตราพัฒนาการระหว่างกลุ่มด้วยค่า Wald(ΔS)

กลุ่มทดลอง				กลุ่มควบคุม			
	Estimate	S.E.	z		Estimate	S.E.	z
S	0.203	0.018	11.060	S	0.061	0.032	1.886
				(Wald(ΔS))			
				14.968**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การประเมินโมเดล โมเดลภาพรวม (Overall Model) ใช้สมการโครงสร้างโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงสมการกำลัง 2 ลำดับที่ 2 (2nd Order Quadratics LGM) [13] ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัวแปร ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร และตัวแปรดัชนี 6 ตัวแปร โมเดลรายด้าน

ใช้สมการโครงสร้างโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงสมการกำลัง 2 ลำดับที่ 1 (1st Order Quadratics LGM) การประเมินโมเดล (Goodness of Fit) ใช้แบบวัดชุดเดียวกับรวบรวมข้อมูล 4 ครั้ง (Repeated Measurements) ดังแสดงภาพโมเดลสมมุติฐานภาพรวมรายละเอียดตามแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงโมเดลสมมุติฐานการทดลองภาพรวมเปรียบเทียบกับระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ระยะที่ 4 (Research4: D2) การปรับปรุงต้นแบบ (Prototype Modify) และการขยายผลนำข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองมาทำการปรับปรุงแก้ไขต้นแบบ ได้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองพร้อมเครื่องมือวัดฉบับสมบูรณ์ โรงเรียนทหารราบนำรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

พร้อมเครื่องมือวัดฉบับสมบูรณ์ ไปพัฒนานักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ โรงเรียนทหารราบเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนขาดความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและวิธีการที่ได้จากการวิจัยให้นักเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายหลังจากสำเร็จการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (Final Solution)

ผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบมีองค์ประกอบที่ควรพัฒนารวม 6 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การกล้าแสดงออก การกล้าตัดสินใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน รูปแบบวิธีการและเทคนิคการพัฒนาบุคคลให้เกิดคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองพบว่าการใช้กระบวนการกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองครบ 6 ด้าน เป็นการฝึกอบรมลักษณะหลักสูตรเสริมนอกเวลาปกติระยะเวลาในการฝึกอบรมควรปฏิบัติสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมง รวมระยะเวลาตลอดการฝึกอบรมไม่ควรเกิน 2 เดือน และควรมีระยะติดตามผลหลังจบการฝึกอบรมแล้ว 1 เดือน เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมแก่ผู้รับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสูงมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า การศึกษาความเป็นไปได้ด้วยการสนทนากลุ่มและการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันว่า แนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองดังกล่าวนี้ มีความเป็นไปได้ตามสภาพที่แท้จริงของแต่ละบุคคล เป็นแนวทางที่ถูกต้องค่อนข้างสมบูรณ์ในรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบรูปแบบมีความเหมาะสม ทางด้านเนื้อหา วิธีการระยะเวลา และขั้นตอนการปฏิบัติ มีความเป็นไปได้โดยไม่กระทบต่อการจัดการฝึกศึกษาของหลักสูตรปกติ และสามารถพัฒนาคุณลักษณะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ตลอดเวลาและทุกโอกาส สามารถอธิบายคุณลักษณะผู้นำที่ต้องการของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบให้ชัดเจน มีกิจกรรม

ที่สอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนา เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม

3. จากผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า การประเมินโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงสมการกำลัง 2 ลำดับที่ 2 (2^{nd} Order Quadratics LGM) เปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Goodness of Fit) โดยใช้วิธีฟังก์ชันความเป็นไปได้มากที่สุด (Maximum Likelihood Function: ML) เมื่อพิจารณาจากดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนพบว่า มีค่า χ^2 เท่ากับ 934.726 องศาอิสระ (Degree of freedom: df) มีค่าเท่ากับ 486 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$) ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.923 หรือมีค่าน้อยกว่า 2 [14] [15] ดัชนีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า โมเดลสมมุติฐานการทดลองที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นมา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี การประเมินโมเดลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่า Chi-square: χ^2 เป็นเกณฑ์หลักในการประเมิน ดัชนีประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า โมเดลในภาพรวม (Overall Model) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นมานั้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมุติฐานการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยรวม

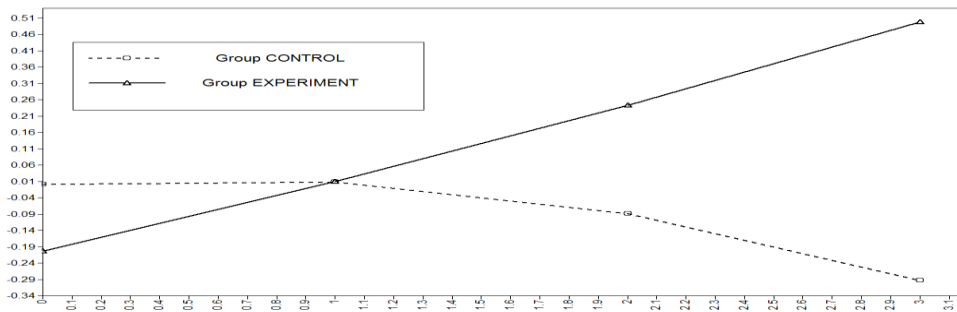
χ^2	=	934.726	df = 486	p = 0.000
χ^2/df	=	1.9233		
χ^2_E	=	538.926		
χ^2_C	=	395.800		
RMSEA	=	0.162, 90% C.I. = 0.147	p = 0.178	
CFI	=	0.816		
TLI	=	0.791		
SRMR	=	0.191		

4. ผลการทดสอบพารามิเตอร์ในโมเดลโดยรวมค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (μ) พบว่า กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมมีค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้นไม่เป็น 0 แสดงว่าเมื่อเริ่มต้นการทดลองนักเรียนทั้ง 2 กลุ่มมีคุณลักษณะผู้นำแตกต่างกัน โดยกลุ่มควบคุมมีคะแนนคุณลักษณะผู้นำสูงกว่ากลุ่มทดลอง เมื่อทดสอบค่าประมาณเฉลี่ยอัตราพัฒนาการเมื่อเริ่มต้น (μ_s) และความแตกต่างของอัตราพัฒนาการด้วย Wald test (ΔS)

พบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยกลุ่มทดลองมีอัตราพัฒนาการเมื่อเริ่มต้นเพิ่มขึ้นสูงกว่ากลุ่มควบคุม เมื่อทดสอบค่าประมาณเฉลี่ยอัตราเร่งอัตราพัฒนาการเมื่อเริ่มต้น (μ_u) พบว่า ในกลุ่มทดลองมีอัตราเร่งอัตราพัฒนาการเมื่อเริ่มต้นสูงขึ้น และในกลุ่มควบคุมมีอัตราเร่งอัตราพัฒนาการเมื่อเริ่มต้นลดลง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4 และแผนภาพที่ 2

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบพารามิเตอร์ค่าประมาณเฉลี่ย (μ) ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยรวม เปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

	กลุ่มทดลอง				กลุ่มควบคุม				
	Estimate	S.E.	z	P-Value	Estimate	S.E.	z	P-Value	
Means (μ)					Means (μ)				
I	-0.204	0.062	-3.316	0.001	I	0.000	0.000	999.000	999.000
S	0.203	0.018	11.060	0.000	S	0.061	0.032	1.886	0.059
	(Wald(ΔS) = 14.968 df = 1 p = 0.000)				(Wald(ΔS) = 14.968 df = 1 p = 0.000)				
Q	0.010	0.005	2.218	0.027	Q	-0.053	0.010	-5.302	0.000



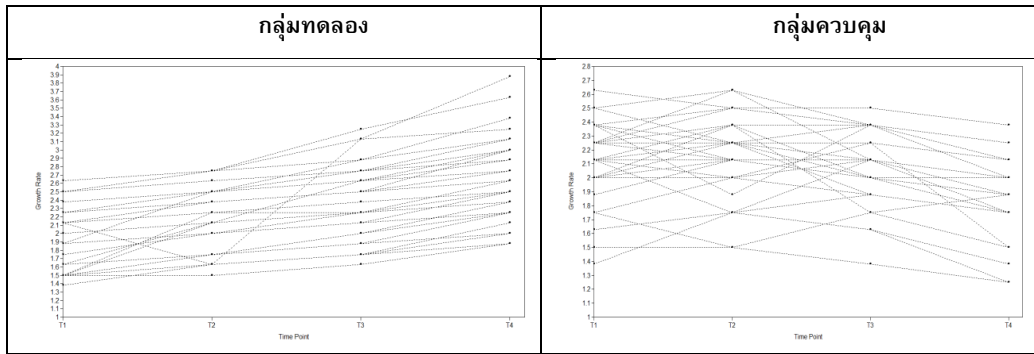
ภาพที่ 2 แสดงแผนภาพค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (Means: μ_c) ค่าประมาณเฉลี่ยอัตราพัฒนาการ (Means: μ_s) และค่าประมาณเฉลี่ยอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ (Means: μ_q) ของกลุ่มในแต่ละช่วงเวลาในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยรวมเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มทดลอง

5. ผลการทดสอบพารามิเตอร์ในโมเดลโดยรวมค่าประมาณความแปรปรวนเมื่อเริ่มต้น (σ_i^2) ค่าประมาณความแปรปรวนอัตราพัฒนาการ (σ_s^2) และค่าประมาณความแปรปรวนอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ (σ_q^2) พบว่า ในกลุ่มควบคุมมีค่าประมาณความแปรปรวนเปลี่ยนแปลงในแต่ละเดือนเพิ่มขึ้นหรือลดลงแตกต่างกัน หรือในแต่ละช่วงเวลาที่ทำกรทดลองในกลุ่มควบคุมจะมีค่าประมาณความแปรปรวนเมื่อเริ่มต้น อัตราพัฒนาการและอัตราเร่งอัตราพัฒนาการเพิ่มขึ้นหรือลดลงในทุกๆ ช่วงเวลาเป็นลักษณะเส้นตรงแตกต่างกัน และในกลุ่มทดลองจะมีค่าประมาณ

ความแปรปรวนอัตราพัฒนาการ (σ_s^2) และค่าประมาณความแปรปรวนอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ (σ_q^2) เพิ่มสูงขึ้นในหัวแรกของกรทดลองและมีแนวโน้มที่จะลดลงอย่างต่อเนื่องในท้ายของการทดลองเป็นลักษณะเส้นโค้ง เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าในกลุ่มควบคุมมีค่าประมาณความแปรปรวนอัตราพัฒนาการ (σ_s^2) และค่าประมาณความแปรปรวนอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ (σ_q^2) คงที่ในหัวแรกของกรทดลอง และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องในท้ายของการทดลองเป็นลักษณะเส้นตรงทุกๆ ช่วงเวลา ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5 และแผนภาพที่ 3

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบพารามิเตอร์ค่าประมาณเฉลี่ยความแปรปรวน (σ^2) ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยรวมเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

กลุ่มทดลอง					กลุ่มควบคุม				
	Estimate	S.E.	z	P-Value		Estimate	S.E.	z	P-Value
Variances (σ^2)					Variances (σ^2)				
I	0.127	0.048	2.656	0.008	I	0.007	0.013	0.530	0.596
S	0.094	0.043	2.190	0.029	S	0.003	0.015	0.239	0.811
Q	0.007	0.003	2.078	0.038	Q	0.002	0.001	2.671	0.008



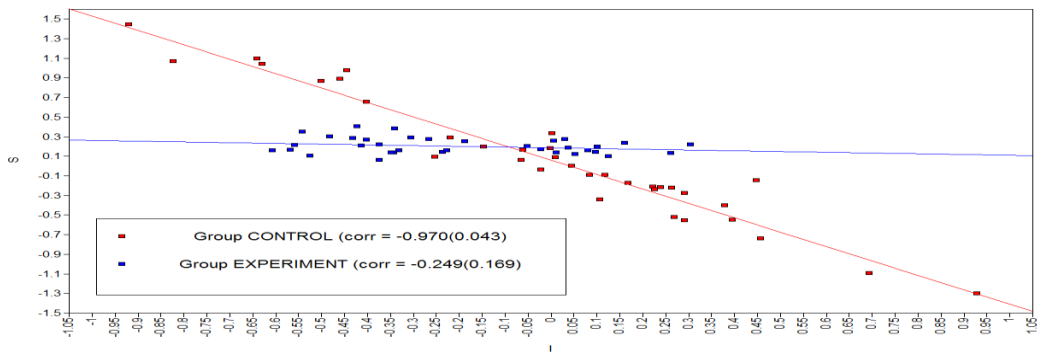
ภาพที่ 3 แสดงค่าประมาณความแปรปรวนเมื่อเริ่มต้น (σ^2_i) ค่าประมาณความแปรปรวนอัตราพัฒนาการ (σ^2_s) และค่าประมาณความแปรปรวนอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ (σ^2_q) ในแต่ละช่วงเวลาของแต่ละคนในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

6. ผลการทดสอบพารามิเตอร์ในโมเดล โดยรวมค่าประมาณความแปรปรวนร่วมอัตราพัฒนาการกับค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (ϕ_{s-i}) พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม อัตราพัฒนาการกับค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้นไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน เมื่อทดสอบค่าประมาณความแปรปรวนร่วมอัตราเร่งอัตราพัฒนาการกับค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (ϕ_{q-i}) พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม อัตราเร่งอัตราพัฒนาการ

กับค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้นไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน และเมื่อทดสอบค่าประมาณความแปรปรวนร่วมอัตราเร่งอัตราพัฒนาการกับอัตราพัฒนาการ (ϕ_{q-s}) พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม อัตราเร่งอัตราพัฒนาการกับอัตราพัฒนาการไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 6 และแผนภาพที่ 4

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบพารามิเตอร์ค่าประมาณเฉลี่ยความแปรปรวนร่วม (ϕ) ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยรวมเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

	กลุ่มทดลอง				กลุ่มควบคุม				
	Estimate	S.E.	z	P-Value	Estimate	S.E.	z	P-Value	
Covariance (ϕ)									
S-I	-0.003	0.011	-0.323	0.747	S-I	0.004	0.013	0.277	0.782
Q-I	0.000	0.003	-0.152	0.880	Q-I	0.001	0.003	0.390	0.697
Q-S	0.002	0.002	0.886	0.376	Q-S	-0.004	0.003	-1.384	0.166



ภาพที่ 4 แสดงแผนภาพความสัมพันธ์ร่วมอัตราพัฒนาการกับค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (ϕ_{s-1}), ความแปรปรวนร่วมอัตราเร่งอัตราพัฒนาการค่าประมาณเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (ϕ_{q-1}) และความแปรปรวนร่วมอัตราเร่งอัตราพัฒนาการกับอัตราพัฒนาการ (ϕ_{q-s}) ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยรวม เปรียบเทียบกับระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

สรุปและอภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาบนแนวความคิดว่ากิจกรรมกลุ่มทำให้บุคคลสามารถพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเองได้ สามารถเรียนรู้ทักษะในการเข้าถึงสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจถึงความต้องการและปัญหาของสมาชิกอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันและร่วมกันค้นหาทางเลือกเพื่อจัดการกับปัญหา อันจะทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาตนเองและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้นอกจากนั้น รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้วิจัยยังยึดแนวคิดและทฤษฎีเฉพาะของกิจกรรมกลุ่มที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ต้องการพัฒนาทั้ง 6 องค์ประกอบคือ ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง เพื่อเน้นด้านการกล้าแสดงออก การกล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบที่จะดำเนินชีวิตตามทางเลือกของตน [16] ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่ม เพื่อมุ่งละลายพฤติกรรมที่เป็นอคติในแต่ละบุคคลพร้อมกับการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันลดความหวาดระแวงระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

[17] และทฤษฎีพฤติกรรมนิยม บัญญัตินิยม เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถปรับพฤติกรรมการรู้จักของบุคคล สามารถพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดการควบคุมตนเองและการกำกับตนเองได้ [18] ผลการทดลองที่จากการวัดพัฒนาการทั้ง 4 ครั้ง พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้ ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำกลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับที่ควรพัฒนาแตกต่างกัน หลังการทดลองใช้รูปแบบไปได้ระยะหนึ่งกลุ่มทดลองมีคะแนนอัตราพัฒนาการเพิ่มขึ้นสูงกว่ากลุ่มควบคุมทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา โดยใช้วิธีการฝึกอบรมในลักษณะกระบวนการกลุ่มและการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สามารถพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองให้นักเรียนได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการฝึกอบรมตามรูปแบบดังกล่าว ทำให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทางจิตวิทยาเพิ่มขึ้น นักเรียนมีโอกาสได้คิดได้วางแผน ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เปิดโอกาส

ให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันในบรรยากาศที่เป็นกันเองและอิสระ นักเรียนจึงไม่รู้สึกลายกล้าแสดงออกในความสามารถของตนเองให้เพื่อนๆ ได้เห็นและยอมรับ ซึ่งการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นกันเอง เอื้อต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Trozer [19] ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการกลุ่มสามารถสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เอื้อต่อการที่สมาชิกเกิดความไว้วางใจ เข้าใจ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีผู้นำกลุ่มเป็นผู้อำนวยการให้กลุ่มมีพัฒนาการดำเนินต่อไปเป็นระยะ ทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ นักเรียนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสนใจและพยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความตั้งใจทำแบบวัดคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นอย่างดี เริ่มเกิดการเรียนรู้จิตวิทยาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความชอบการเรียนรู้ในแนวทางนี้เพราะไม่ได้เน้นเนื้อหาทางวิชาการ และการฝึกภาคสนามมากเกินไป การฝึกอบรมมีการใช้เทคนิคการนำเพลงและการนำเกมเป็นหลัก ทำให้เกิดความสนุกสนาน ผ่อนคลาย ความตึงเครียด อีกทั้งให้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่โดยไม่การตัดสินว่าถูกหรือผิด ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความหมาย ลักษณะและวิธีการสร้างคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มมากขึ้นและพยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้น จากการวัดคะแนนคุณลักษณะผู้นำครั้งที่ 1 (Pretest) พบว่า ก่อนเริ่มต้นการทดลองใช้รูปแบบทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ก่อนแล้วในระดับที่ควรพัฒนาแตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นลักษณะนี้เป็นผลที่ได้รับจากการฝึกศึกษาตามระบบการฝึกของโรงเรียนทหารราบ

ที่ดำเนินการอยู่และการศึกษาในระบบสายสามัญ และสายวิชาชีพก่อนเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนทหารราบ การวัดพัฒนาการครั้งที่ 2 เป็นการวัดระหว่างการทดลองได้ 1 เดือน พบว่า กลุ่มทดลองมีพัฒนาการคุณลักษณะผู้นำเพิ่มสูงขึ้นทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายได้ว่า สาเหตุที่เป็นลักษณะนี้ เป็นผลเนื่องจากกลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมตามรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง หรือรูปแบบการพัฒนาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Bandura [20] กล่าวว่า “การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลก็สามารถเปลี่ยนได้ด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา ซึ่งวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางปัญญา มี 3 ประการคือ การเรียนรู้โดยการสังเกต การกำกับตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งนี้ อาจเกิดขึ้นโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือเกิดหลายวิธีการที่ผสมผสานหรือควบคู่กันก็ได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของละออ โพธิ์ภิรมย์ [21] และทฤษฎีการพัฒนาการกล้าแสดงออกของ Kelley [22] กล่าวไว้เป็นแนวทางเดียวกันว่า เป็นทฤษฎีการตอบสนองทางพฤติกรรมศาสตร์แบบหนึ่งที่น่ามาใช้มากโดยการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่มีความประสงค์จะปรับพฤติกรรมของเขา เรียกว่า ทฤษฎีการป้องกันสิทธิ คือ เป็นการแสดงสิทธิที่มีพึงได้ของตนเอง โดยไม่เป็นการล่วงละเมิดหรือก้าวท้าวสิทธิของผู้อื่น เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการฝึกศึกษาตามปกติ พบว่า กลุ่มควบคุมมีคะแนนพัฒนาการค่อนข้างจะคงที่ เนื่องจากไม่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาเพิ่มเติมและมีแนวโน้มว่าจะลดลง การวัดพัฒนาการครั้งที่ 3 (Posttest) เมื่อสิ้นสุดการทดลอง และการวัดพัฒนาการครั้งที่ 4 (Follow-up) กลับพบว่า คะแนนพัฒนาการของกลุ่มทดลองลดลง และมีแนวโน้มที่จะลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้พัฒนาการของกลุ่มทดลองมีลักษณะเป็นเส้นโค้ง (Quadratics)

ผลการทดลองเป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองในห้วงแรกก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในกลุ่มทดลองทำให้เกิดพัฒนาการคุณลักษณะผู้นำเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้ง 6 ด้านในห้วงระยะเวลาสั้นๆ แต่เนื่องจากว่าการทดลองครั้งนี้เป็นการทดลองระยะยาวใช้เวลาในการทดลองนานถึง 3 เดือน เมื่อเวลาผ่านไปทำให้กลุ่มทดลองเกิดภาวะความเหนื่อยล้ามีผลทำให้คะแนนพัฒนาการลดลงในช่วงท้ายของการทดลอง ซึ่งไม่ได้เป็นสาเหตุมาจากความคลาดเคลื่อนจากการวัดหรือความคลาดเคลื่อนจากการทดลอง เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการควบคุมความคลาดเคลื่อนทั้งภายในและภายนอกอย่างรัดกุม ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลสมมุติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เป็นการควบคุมภาวะความอ่อนล้าจากการทดลองระยะยาว ซึ่งอาจทำให้กลุ่มทดลองเกิดการเหนื่อยหน่าย ท้อถอยอาจทำให้ผลการทดลองเคลื่อนจากความ เป็นจริง ผู้วิจัยจึงกำหนดให้โมเดลการทดลอง เป็นการวัดพัฒนาการแบบเส้นโค้ง (Quadratics) และทำการวัดซ้ำหลายครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ Raykov [23] ได้กล่าวถึง การวัดพัฒนาการโมเดล การวิเคราะห์องค์ประกอบระยะยาวที่มีตัวบ่งชี้ หลายตัวว่า เป็นการวัดคะแนนพัฒนาการที่พัฒนา ขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดในการวัด คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่ว่า การวัดโครงสร้าง องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาหรือ ตัวแปรแฝง ควรทำการวัดจากดัชนีบ่งชี้ซึ่งประกอบ หลายๆ ตัว ซึ่งโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ระยะยาวที่วัดด้วยตัวบ่งชี้หลายตัวนี้ มีแนวคิดที่ใช้ ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลเหมือนกับการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลวิเคราะห์ องค์ประกอบระยะยาวที่วัดด้วยตัวบ่งชี้ตัวเดียว ซึ่งการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะ (Trait) ทางจิตวิทยาหรือตัวแปรแฝง (Latent Variables) ควรวัดซ้ำหลายๆ ครั้งด้วยตัวบ่งชี้ หลายๆ ตัว และสอดคล้องกับนงลักษณ์ วิรัชชัย [10]

ได้อธิบายเกี่ยวกับโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปร แฝงไว้ว่า “หลักการวัดพัฒนาการโดยโมเดล วิเคราะห์องค์ประกอบระยะยาวเป็นการประมาณ ค่าตัวแปรแฝงองค์ประกอบร่วมจากการวัดแต่ละครั้ง แล้วนำมาเปรียบเทียบหรือหาผลต่างเพื่อระดับ พัฒนาการ นั่นคือ โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบ ระยะยาว ไม่ได้ให้ระดับพัฒนาการโดยตรง ด้วยเหตุนี้นักวัดผลและนักสถิติทางการศึกษาจึงได้ ปรับปรุงวิธีการวัดพัฒนาการให้สามารถบ่งบอก รูปแบบ (Pattern) ที่มีระบบของคะแนนพัฒนาการ ที่แตกต่างระหว่างบุคคลได้ ในขณะที่เดียวกันคะแนน พัฒนาการของกลุ่มควบคุมลดลงอย่างต่อเนื่อง เป็นลักษณะเส้นตรง (Linear Growth Model) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Akihito [24] ได้อธิบายไว้ว่า ถ้าผลการทดสอบปรากฏว่า ข้อมูล มีการกระจายเป็นเส้นตรง (Degree of Polynomial = 1) โมเดลที่มีความเหมาะสมในการอธิบายรูปแบบของพัฒนาการคือ โมเดลโค้งพัฒนาการ เชิงเส้นตรง (Linear Growth Model) ผลการทดลอง เป็นลักษณะเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจาก กลุ่มควบคุมอยู่ในสภาพการฝึกศึกษาตามหลักสูตร ปกติเป็นระยะเวลาโดยไม่ได้รับ Treatment แต่อย่างใด ทำให้กลุ่มควบคุมเกิดความเหนื่อยล้า ทางด้านร่างกายและจิตใจ เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า ท้อแท้และรู้สึกไร้ประสิทธิภาพในการฝึกศึกษา โดยมีสาเหตุมาจากความเครียดเรื้อรังจากการฝึก ศึกษาและไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียด ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คะแนน พัฒนาการลดลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งคะแนน พัฒนาการของกลุ่มทดลองที่ลดลงในช่วงท้ายของ การทดลองเป็นลักษณะเส้นโค้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนจะต้องคลุกคลีอยู่กับการฝึกศึกษาตาม หลักสูตรทุกวันและการที่จะต้องปฏิบัติตัวให้อยู่ใน ระเบียบวินัยของโรงเรียนตลอดเวลาอาจทำให้เกิดความเครียดและความกดดัน นักเรียนมีเวลา พักระหว่างวันและวันหยุดไม่เพียงพอทำให้ส่งผล ต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ Maslach & Jackson [25] ที่พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Maslach & Leiter [26] ที่พบว่า ความเครียดจากการทำงาน ความเร่งรีบ และความกดดันอาจส่งผลต่อสุขภาพของร่างกายและจิตใจซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลง ขาดความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจในตนเองลดลง ขาดความมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

สรุปจากปัญหาของการวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบของโรงเรียนทหารราบที่ผ่านมา เป็นผลเนื่องมาจากกำลังพลดังกล่าวขาดความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของกองทัพบก ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองดังกล่าวเป็นคุณลักษณะผู้นำที่สำคัญประการหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตอบปัญหาการวิจัยคือองค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเองและรูปแบบการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยการทำ Best Practices โดยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และทำการตรวจสอบคุณภาพพร้อมกับรับรองรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ สามารถตอบปัญหาการวิจัยได้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ โรงเรียนทหารราบมีองค์ประกอบที่ควรพัฒนาทั้งสิ้นรวม 6 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การกล้าแสดงออก

การกล้าตัดสินใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง และการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถทำการพัฒนาได้โดยการใช้รูปแบบการฝึกอบรมด้วยกระบวนการกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่มีเนื้อหารายละเอียดของการฝึกอบรมองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าวในการวิจัยในระยะที่ 3 โดยใช้โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงสมการกำลัง 2 ลำดับที่ 2 ทำการวัดพัฒนาการรวม 4 ครั้งในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สามารถยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลทั้งโดยรวมและรายด้านได้เป็นอย่างดี ก่อนการทดลองทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนคุณลักษณะผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองทั้ง 6 ด้านในระดับที่ควรพัฒนาแตกต่างกัน เมื่อทำการวัดพัฒนาการระหว่างการทดลองพบว่า กลุ่มทดลองมีพัฒนาการคุณลักษณะผู้นำทั้ง 6 ด้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เดียวกันกลุ่มควบคุมกลับมีพัฒนาการค่อนข้างคงที่จนกระทั่งสิ้นสุดการทดลอง จากการวัดพัฒนาการเมื่อสิ้นสุดการทดลองและวัดพัฒนาการเพื่อติดตามผลการทดลองหลังจากเวลาผ่านไป 1 เดือนเพื่อทดสอบความคงทนของผลการทดลอง กลับพบว่าพัฒนาการของทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้คะแนนพัฒนาการของกลุ่มทดลองเป็นลักษณะเส้นโค้ง (Quadratics) ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลสมมุติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นลักษณะนี้เนื่องจากว่า เป็นการทดลองระยะยาว เมื่อเวลาผ่านไป นักเรียนเกิดความเหนื่อยล้า ความเหนื่อยหน่ายซึ่งเป็นปฏิกริยาตอบสนองของความเครียดจากสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมและการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งความเหนื่อยหน่ายแสดงอาการรวมกันทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยแสดงออกเป็นความอ่อนล้า เหนื่อยหน่ายสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความผูกพันกับกิจกรรมที่ท้ออยู่ขาดประสิทธิภาพในการปรับตัวและการสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น รวมทั้งสภาพล้ามในการทำงาน มีความ

ภาคภูมิใจในตนเองเป็นลบและมีทัศนคติทางลบ ต่องานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่การเฉื่อยชา ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพงานลดลง ผู้วิจัย จึงต้องนำข้อค้นพบดังกล่าวมาทำการปรับปรุง ระยะเวลาการฝึกอบรมของรูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของ นักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบให้เหลือ ระยะเวลาการฝึกอบรม 1 เดือน ซึ่งเป็นห้วงระยะเวลาที่การพัฒนาตามรูปแบบเกิดประสิทธิภาพ ต่อกลุ่มทดลองมากที่สุดตามผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบายสามารถ นำรูปแบบไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนักเรียนนายสิบทหาร บกเหล่าทหารราบให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นใน ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง การนำไปประยุกต์ใช้ในหลักสูตรอื่นๆ ในลักษณะ ของการสอดแทรกหรือเป็นหลักสูตรเสริมใน ระหว่างการศึกษาเป็นห้วงระยะเวลาสั้นๆ ครั้งละ ไม่เกิน 1 ชั่วโมง รวมระยะเวลาทั้งหมดไม่ควร เกิน 1 เดือน

2. ผู้บริหารสามารถนำรูปแบบไปใช้เป็น แนวทางในการวางแผนการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับแผนงานการเสริม สร้างและการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำให้สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากร เช่น การจัดเตรียม ครู อาจารย์ และเวลาเพื่อการพัฒนาตามรูปแบบ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การนำรูปแบบไปใช้ ควรศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ตามองค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้ง 6 ด้าน เพื่อให้การกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้ ตรงกับพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละด้านได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้รูปแบบ ดังกล่าวสามารถเลือกใช้ในการพัฒนาเฉพาะด้านใด ด้านหนึ่งได้ในองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน

4. โรงเรียนหรือสถานศึกษาควรมีกิจกรรม วิทยากรหรือครูฝึกให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ เทคนิคของกระบวนการกลุ่มและกิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ ได้แก่ วิธีการ ขั้นตอน วัตถุประสงค์ เนื้อหาของรูปแบบ พัฒนาการของกระบวนการกลุ่ม เทคนิคการนำเพลงและการนำเกม เทคนิค การสื่อสารระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึ กอบรมและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ รวมทั้งการวัด พัฒนาการ ให้มีความชำนาญและควรมีการ จัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ให้ครบถ้วนและเพียงพอ เพื่อให้การใช้รูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบโดยใช้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันการศึกษา อื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ครอบคลุม บุคลากรของกองทัพรวมทั้งบุคลากรของสถาบัน การศึกษาอื่นๆ

2. เนื่องจากรูปแบบนี้ มุ่งทำการศึกษา องค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเอง เพียง 6 ด้าน ดังนั้นหากผู้ที่สนใจจะทำการวิจัย เพื่อพัฒนาต่อยอดควรทำการศึกษาคความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบความเชื่อมั่นในตนเองในด้าน อื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงแนวทางและผลลัพธ์ ที่จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง อันเป็น องค์ความรู้และวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ ที่มีความหลากหลาย เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรครอบคลุมคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] โรงเรียนทหารราบ. (2555). *แผนการศึกษาประจำปีการศึกษา 2558*. ประจวบคีรีขันธ์: ม.ป.พ.
- [2] โรงเรียนทหารราบ. (2555). *แผนแม่บทการศึกษา ปี พ.ศ. 2555-2559*. ประจวบคีรีขันธ์: ม.ป.พ.
- [3] Child Study Association of America. (1952). *Our Children Today*. New York: The Viking Press.
- [4] Breckenridge. Marine Edgar. (1995). *Child Development*. London: W.B. Saunders Company.
- [5] Garrison. (1965). *The Trooper*. Garrison High School. North Dakota.
- [6] ก้อง ไชยณรงค์. (2552). *ผลของหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำในรูปโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงของภาวะผู้นำเต็มรูปแบบและทักษะผู้นำ: กรณีศึกษานักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรปรีชาคุณดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- [7] วรณิ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] วรณคดี สุทธิธนากร. (2556). *การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยในกระบวนการทัศน์ทางเลือก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์ จำกัด.
- [9] สุภางค์ จันทวานิช. (2540). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [10] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (RISREL): สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [11] Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In *Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son. pp. 90-95.
- [12] สุขุม มูลเมือง. (2556). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยการบริหารการศึกษา*. ใน *เอกสารประกอบการสอนนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*.
- [13] Kandauda A. S. Wickrama; Tae Kyoung Lee; Catherine Walker O'Neal.; & Frederick O. Lorenz. (2016). *Higher-Order Growth Curves and Mixture Modeling with Mplus*. Routledge 711 Third Avenue, New York, NY. 10017.
- [14] Schumacker, R. E.; & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. 3rd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- [15] ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์; และ สมชาติ สว่างเนตร. (2535). *การวิเคราะห์เส้นทางด้วยลิสเรล: สถิติสำหรับนักวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคมและพฤติกรรม*. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- [16] ณิชฎิชา กุลศรี. (2554). *การให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีโรเจอร์ส เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [17] เสาวภา บุรณเจริญกิจ. (2546). *ผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองและการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม ต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา.

- [18] วัลลภา จันทร์เพ็ญ. (2544). *การพัฒนารูปแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาช่วง
อุตสาหกรรมตามแนวความคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา*. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [19] Trotzer, Jame P. (1999). *The Counselor and the Group: Integrating Theory, Training and
Practice*. 3rd ed. Philadelphia: Taylor & Francis. 2nd ed. New York: Brunner-Rutledge.
- [20] Bandura, A. (2000). *Exercise of human agency through collective efficacy*. Current
Directions in Psychological Science.
- [21] ละอ อ โพรธีรัมย์. (2550). การพัฒนาการกล้าแสดงออก. ใน *บทความวิชาการ*. สืบค้นเมื่อ 12
พฤศจิกายน 2556, จาก www.rtc.ac.th/www_km/03/0317/032_1-2555.pdf
- [22] Kelly, R. E. (1992). *The Power of Followership: How to create leaders people want
to follow and Followers who lead themselves*. New York: Doubleday Currency.
- [23] Raykov, T. (1993). A structural equation model for measuring residualized change
and discerning patterns of growth of decline. *Applied Psychological Measurement*. 17:
53-71.
- [24] Akihito, K. (2012). *Advanced data analysis with Mplus program*. International workshop
series: faculty of education. Mahasarakham: Mahasarakham University.
- [25] Maslach, C.; & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout.
Journal of Organization Behavior. 2: 99-113.
- [26] Maslach C.; & Leiter MP. (1997). *The truth about burnout*. Sanfrancisco: Jossey Bass.