

**คุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้สำเร็จการศึกษาจาก
โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช กรณีศึกษา ปีการศึกษา 2557**

Leadership Traits among new officers who graduated from

NKRAFA: A case study of Academic year 2014

เรืออากาศเอก ภักธรณ สนิทสม¹ มานวิภา อินทรทัต²

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ศศ.ม. (ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง) วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต

Email: pakkaponsanit@gmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตร ศศ.ม. (ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง) วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต
Email: senator_mai@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อประเมินระดับคุณลักษณะผู้นำทางทหารตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศ แบบ 360 องศาของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศของผู้ประเมินที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลจากด้วยประชากร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 นาย นายทหารใหม่ จำนวน 36 นาย และผู้ใต้บังคับบัญชา (นักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 2-5) จำนวน 153 นาย ศึกษาเฉพาะปีการศึกษา 2557 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t ค่าสถิติความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม และค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และในการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชาจำนวน 5 นาย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณลักษณะผู้นำทางทหารตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศของนายทหารใหม่ จากผลการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และนายทหารใหม่ อยู่ในระดับสูงเหมือนกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และชั้นปีที่ศึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศด้านความรับผิดชอบ โดยที่นักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 2 ให้คะแนนประเมินสูงแตกต่างจากนักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า ควรจัดให้มีการละชั้นปีในแต่ละกองพัน เพื่อไม่ให้มีกำแพงของระบบอาวุโส มาเป็นสิ่งแวดล้อมการแข่งขันของแต่ละกองพัน ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนายเรืออากาศ และดึงคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศในตัวของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศให้เด่นชัดมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำทางทหาร ค่านิยมหลักกองทัพอากาศ นักเรียนนายเรืออากาศ

Abstract

One of the main purposes of this research is to evaluate the military leadership attributes according to the Royal Thai Air Forces (RTAF) core values. For this, there is an all-round evaluation of new officers who recently graduated from Navanida Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy (NKRA-FA). The other purpose is to study factors that affect the evaluation of the military leadership attributes mixed-method research, as the evaluators come from a variety of military ranks.

Quantitative data was collected from questionnaires that questioned 5 commanders, 36 new officers and 153 air force cadets (who are studying in their second to forth year as of the 2014 academic year). Data was collected and analysed by a statistical computer programme. Analytical statistics are percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and P-value at 0.05 level of statistical significance. Furthermore, quantitative data was collected by in-depth interview with commanders.

The research found that the evaluation from subordinates, commanders and new officers of the military leadership's attributes according to the RTAF's core values was at a high level. The year that a cadet was studying in as a factor that affected the evaluation of the military leadership's responsibility. This is due to the points given by those studying in their second year being significantly different to those studying in other years.

The research suggests that the second to forth year cadets should be mixed in each battalion. This way will be reduced the seniority which is a barrier of the battalion. Without this, it is worth to belief that cadets' potentials shall be developed and pushed their leadership's attributes outstandingly.

Keywords: military leadership trait, RTAF core value, air force cadet

1. บทนำ

ภาวะผู้นำทางทหารอากาศถือว่าเป็นหัวใจหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทัพอากาศให้มีความพร้อมเพื่อการปฏิบัติราชการทั้งในยามสงบและในภาวะฉุกเฉินอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่เกิดจากการเรียนรู้และตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ภาวะผู้นำทางทหารอากาศไม่จำเป็นต้องเหมือนกับทหารเหล่าอื่นหรืออาชีพอื่น เนื่องจากทุกอาชีพมีสถานะและเงื่อนไขแตกต่างกัน กองทัพอากาศมีค่านิยมหลักที่ให้น้ำหนักและเน้นคุณค่าคุณลักษณะทหารอากาศที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ (ภัก ภูม สนิทสม และณัฐพล จารัตน์: 2558, 76-77) โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายทหารสัญญาบัตรที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชเป็นผู้ที่ได้รับความคาดหวังจากกองทัพอากาศว่าเป็นผู้ที่มี

พร้อมด้วยคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศตรงตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (ธนากร เอี่ยมปาน: 2559, 99-100)

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช หรือโรงเรียนนายเรืออากาศ (โรงเรียนนายเรืออากาศ: 2555)ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องภาวะผู้นำของนักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งเป็นคุณสมบัติหลักที่ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาแห่งนี้ต้องมีความแตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่นๆ และมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีการจัดตั้งกองพัฒนาภาวะผู้นำขึ้น (กองพัฒนาภาวะผู้นำ: 2556) เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาและฝึกอบรมภาวะผู้นำให้กับนักเรียนนายเรืออากาศ รวมทั้งต้องประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารของนักเรียนนายเรืออากาศให้ได้มาตรฐานตามการประเมินคุณภาพทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ (จุฑพล ขงศร และคณะ: 2543, 98-99; โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช: 2559, 3-5) อย่างไรก็ตาม กองพัฒนาภาวะผู้นำเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ จึงประสบปัญหาหลักในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1) เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศสำหรับนักเรียนนายเรืออากาศยังขาดงานวิจัยที่มีประสิทธิผลที่จะอ้างอิงได้ว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศของโรงเรียนนายเรืออากาศมีความเหมาะสมและสามารถประเมินได้ผลจริง

2) การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารรายบุคคลโดยผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีจำนวนน้อย ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง

3) การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารโดยเพื่อนร่วมรุ่น ซึ่งยังขาดมุมมองจากผู้ได้บังคับบัญชาที่อาจมีมุมมองที่แตกต่างออกไป (ชาติศรี ศรีด้วง: 2557, สัมภาษณ์)

ดังนั้น การวิจัยนี้ศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำทางทหาร กรณีศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ ปีการศึกษา 2557 โดยใช้ค่านิยมหลักกองทัพอากาศเป็นเกณฑ์ นำผลวิจัยนี้สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรผู้นำทางทหารอากาศให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพต่อการผลิตนายทหารชั้นสัญญาบัตรก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาให้เป็นไปตามความคาดหวังและเจตนารมณ์ของค่านิยมหลักกองทัพอากาศ

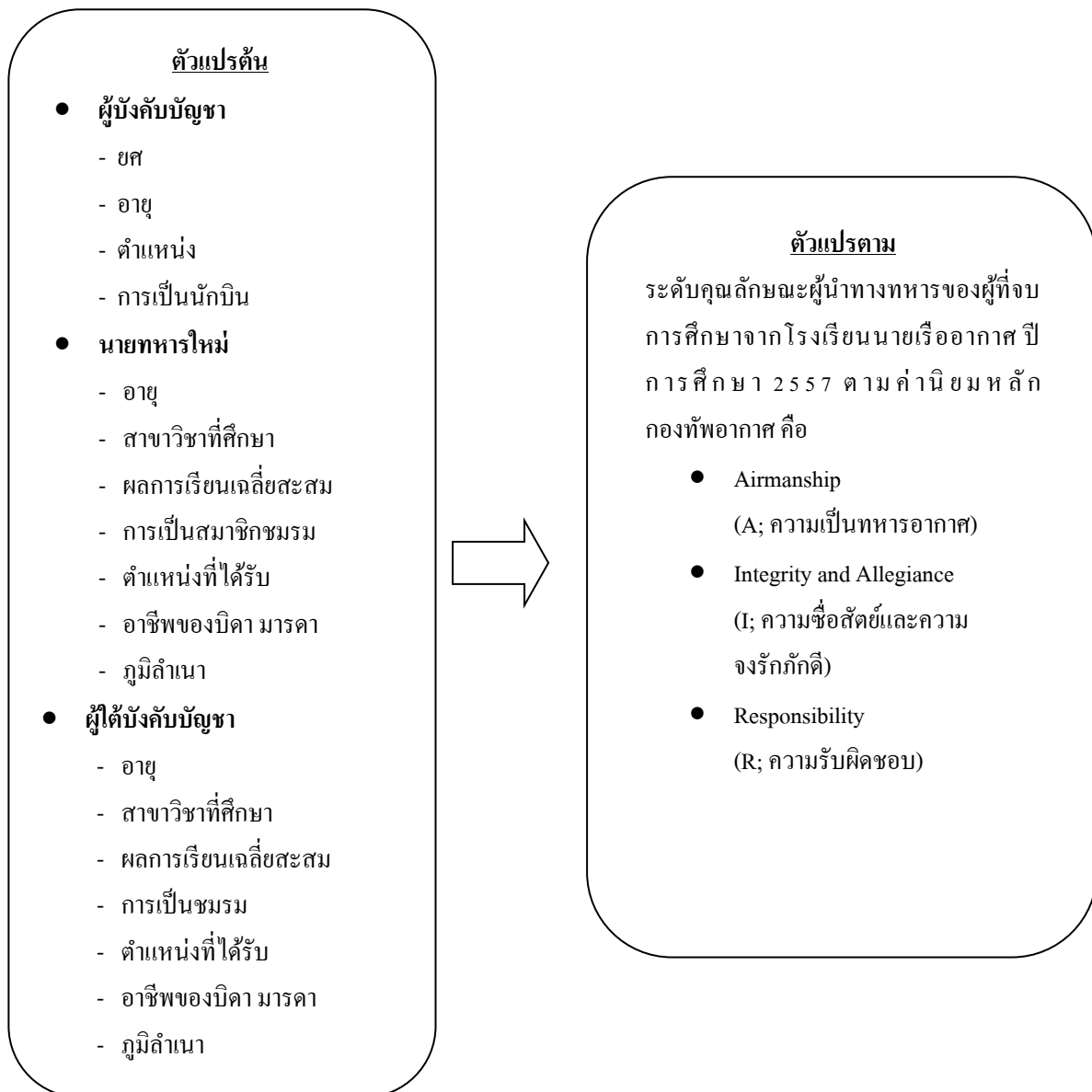
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อประเมินระดับคุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ ปีการศึกษา 2557 โดยใช้ค่านิยมหลักกองทัพอากาศเป็นเกณฑ์การประเมิน

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศของผู้ประเมินที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน

3. กรอบแนวความคิด

กรอบแนวคิดมาจากการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาหารือให้คำแนะนำ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปได้ดังนี้



รูปที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1) ประชากรตัวอย่าง

เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ นายทหารใหม่ที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 36 นาย และผู้ได้บังคับบัญชา เป็นนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 2-4 ที่กำลัง ศึกษาในปีการศึกษา 2557 จำนวน 153 นาย และผู้บังคับบัญชาจำนวน 5 นาย รวมทั้งหมด 194 ชุด

4.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นคำถามปลายเปิด แบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ ตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศ จำนวน 51 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามใช้โปรแกรม Google Document สร้างแบบสอบถามออนไลน์ เมื่อสร้างแบบสอบถามออนไลน์เสร็จ จึงสร้างลิงค์เชื่อมโยง (Links) เข้าสู่ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตรง ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสัมภาษณ์ผู้บังคับเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับแบบสอบถาม โดยใช้คำถามในการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดให้ตอบแบบอิสระ

4.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้องตามขั้นตอน

5. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แยกเป็นข้อมูลของ ผู้บังคับบัญชา นายทหารใหม่และนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 2-4 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชั้นปีการศึกษา อายุ สาขาวิชาที่ศึกษา ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ชมรม ภูมิปัญญา การรับราชการทหารของบิดามารดาหรือผู้อุปการะ มุ่งประเมินคุณลักษณะของนายทหารใหม่ โดยประเมินจากมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้เป็นนายทหารปกครองดูแลนายทหารใหม่ก่อนจบการศึกษา ประเมินจาก มุมมองของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้เป็นรุ่นน้องในระหว่างที่นายทหารใหม่ยังเป็นนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 4 และประเมินจากมุมมองของนายทหารใหม่ด้วยตนเอง

ใช้สถิติในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

5.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นปีการศึกษา อายุ สาขาที่ศึกษา ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ชมรม ภูมิปัญญา การรับราชการทหารของบิดามารดาหรือผู้อุปการะ โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

5.2) การวิเคราะห์การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของนักเรียนนายเรืออากาศ และนายทหารใหม่ที่มีอายุ ชั้นปี สาขาที่ศึกษา ผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสม ชมรม ภูมิลำเนา การรับราชการทหารของ บิดามารดาหรือผู้อุปการะต่างกัน ต่อการประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (On way ANOVA) และการวิเคราะห์แปลผล ให้น้ำหนักของแต่ละด้านของคุณลักษณะผู้นำทางทหารตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศ

6. คุณลักษณะผู้นำทางทหารตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

การวิจัยนี้นำค่านิยมหลักกองทัพอากาศ (กองทัพอากาศ: 2554) ที่แสดงเอกลักษณ์เฉพาะความเป็นทหารอากาศ (Air-minded) ของกองทัพอากาศ 3 ประการ ใช้คำย่อว่า “AIR” ซึ่งมาจากอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของคำว่า Airmanship (ความเป็นทหารอากาศ) Integrity and Allegiance (ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี) และ Responsibility (ความรับผิดชอบ) โดยนำคุณลักษณะจากความหมายของ AIR ที่ได้ถูกกำหนดไว้ดังนี้

Airmanship (A) (ความเป็นทหารอากาศ)	Integrity and Allegiance (I) (ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี)	Responsibility (R) (ความรับผิดชอบ)
• ความมีระเบียบวินัย (A1) • การมีทักษะในการปฏิบัติงาน (A2) • ความเป็นผู้เสียสละอย่างมีอริยทรัพย์ (A3) • การตระหนักถึงในตนเอง (A4) • ความสามารถในการตัดสินใจ (A5) • การตระหนักถึงในสถานการณ์ (A6)	• ระบบเกียรติศักดิ์ (I1) • ซื่อตรง (I2) • ความภักดี (I3) • กล้าหาญ (I4) • คุณธรรม (I5) • จริยธรรม (I6) • ยุติธรรม (I7) • เป้าใจ (I8) • ความเอื้อเฟื้อ (I9)	• ความรับผิดชอบต่อตนเอง (R1) • ความรับผิดชอบต่อองค์กร (R2) • ความรับผิดชอบต่อสังคม (R3) • ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (R4)

รูปที่ 6.1 คุณลักษณะจากความหมายของ AIR

ที่มา: ค่านิยมหลักกองทัพอากาศ (กองทัพอากาศ: 2554)

7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มประชากรเป็นผู้ได้บังคับบัญชา นายทหารใหม่ และผู้บังคับบัญชา ในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหรร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลดังตารางที่ 7.1

ตารางที่ 7.1 แสดงผลการประเมินระดับคุณลักษณะผู้นำทางทหารของนายทหารใหม่ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2557

คุณลักษณะผู้นำทางทหาร ตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศ	ผู้ประเมิน	ระดับคุณลักษณะ		
		μ	σ	การแปลผล
ความเป็นทหารอากาศ (Airmanship: A)	ผู้ได้บังคับบัญชา	3.53	0.97	สูง
	ผู้บังคับบัญชา	3.84	1.40	สูง
	นายทหารใหม่	3.95	0.81	สูง
ความซื่อสัตย์และความ จงรักภักดี (Integrity and Alle- giance: I)	ผู้ได้บังคับบัญชา	3.85	1.02	สูง
	ผู้บังคับบัญชา	3.98	1.42	สูง
	นายทหารใหม่	4.12	0.79	สูง
ความรับผิดชอบ (Responsibility: R)	ผู้ได้บังคับบัญชา	3.70	0.99	สูง
	ผู้บังคับบัญชา	3.92	1.60	สูง
	นายทหารใหม่	4.05	0.77	สูง
A+I+R	ผู้ได้บังคับบัญชา	3.60	0.99	สูง
	ผู้บังคับบัญชา	3.88	1.47	สูง
	นายทหารใหม่	4.04	0.79	สูง

ที่มา: ข้อมูลจากการคำนวณแบบสอบถาม

จากตารางที่ 7.1 วิเคราะห์ได้ว่า ผู้ประเมินทั้งผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา ให้คะแนนประเมินอยู่ในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นายทหารผู้ถูกประเมินทุกคนมีความภาคภูมิใจและมีความตระหนักถึงความเป็นทหารผู้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศ ซึ่งเกิดจากการศึกษาเล่าเรียนและการใช้ชีวิตร่วมสถาบันเดียวกัน จนเกิดความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกันอย่างเหนียวแน่น มีอัตตาสูง (Ego) กระบวนการขัดเกลาทางสังคมภายในโรงเรียนทหาร (Military Socialization) ระหว่างรุ่นต่อรุ่นสร้างมาตรฐานและความคาดหวังของนายทหารแต่ละนายในระดับสูง นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของการเรียนการสอนและการปลูกฝังค่านิยมทางทหารผ่านหลักสูตรการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ดีของการสร้างคุณลักษณะของผู้นำทางทหารอากาศ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ระดับชั้นปี เป็นปัจจัยเดียวที่เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 7.2

ตารางที่ 7.2 แสดงผลการให้คะแนนคุณลักษณะผู้นำทางทหารของนายทหารใหม่ที่จบการศึกษาในปีการศึกษา 2557 จากมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชาที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีแตกต่างกัน

ค่านิยมหลัก กองทัพอากาศ	ผู้ได้บังคับบัญชา/ ชั้นปี	μ	σ	N	F	P-Value
A	2	3.75	0.87	61	4.9	0.56
	3	3.26	3.26	49		
	4	3.51	3.51	43		
I	2	3.87	0.86	61	4.48	0.06
	3	3.38	1.09	49		
	4	3.52	1.06	43		
R	2	3.94	0.87	61	4.17	0.03*
	3	3.49	1.02	49		
	4	3.57	1.04	43		
A+I+R	2	3.85	0.87	61	4.54	0.04*
	3	3.38	1.79	49		
	4	3.53	1.87	43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา: ข้อมูลจากการคำนวณแบบสอบถาม

จากตารางที่ 7.2 แสดงว่า ผู้ได้บังคับบัญชาให้คะแนนประเมินคุณลักษณะโดยรวม (A+I+R) ของนายทหารใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์คุณลักษณะแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีผลคะแนนประเมินของแต่ละชั้นปีแตกต่างกันคือ ด้านความรับผิดชอบ (R) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) ระหว่างชั้นปี เฉพาะด้านความรับผิดชอบ (R) ได้ผลดังตารางที่ 7.3 ดังนี้

ตารางที่ 7.3 ผลคะแนนประเมินของแต่ละชั้นปีแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ (R)

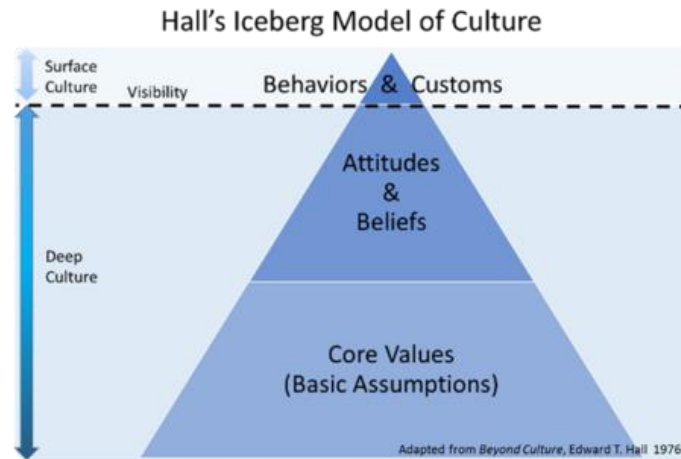
ความรับผิดชอบ (R)	จำนวน (นาย)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างชั้นปี		
			ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4
ชั้นปีที่ 2	61	3.94	-	0.01*	0.02*
ชั้นปีที่ 3	49	3.49		-	0.05
ชั้นปีที่ 4	43	3.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา: ข้อมูลจากการคำนวณแบบสอบถาม

หลังจากทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) พบว่า กลุ่มชั้นปีที่ 2 ให้คะแนนประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศด้านความรับผิดชอบของนายทหารใหม่ แตกต่างจากชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อตรวจสอบค่าเฉลี่ยจะพบว่าชั้นปีที่ 2 ให้คะแนนสูงสุด แสดงให้เห็นว่าชั้นปีที่ 2 มีความเห็นโดยรวมว่านายทหารใหม่มีความรับผิดชอบสูง แตกต่างจากความเห็นของชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4

เมื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชา (2558: สัมภาษณ์) พบว่า นายทหารใหม่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีโอกาสเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้ดีกว่าในอดีต แต่ในเรื่องของคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศนั้น มีความเห็นว่ายังต้องหาทางพัฒนาระบบการสร้างคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศให้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถดึงศักยภาพในตัวนักเรียนให้ออกมาได้มากกว่านี้ เพราะศักยภาพที่ทุกคนเห็นและให้คะแนนประเมินในระดับสูงนี้แท้จริงแล้วเป็นเพียงภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่เหนือน้ำทะเล ซึ่งมีเพียงแค่ร้อยละ 10 ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคนในกองทัพอากาศที่ควรหันมาให้ความสำคัญที่จะดึงคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศในตัวของนักเรียนนายเรืออากาศให้ออกมาเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น



รูปที่ 7.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: Edward T. Hall's Cultural Iceberg Model (1976)

8. สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

8.1 จากผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศมีคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศอยู่ในระดับสูงทุกด้าน แต่ไม่ใช่ข้อสรุปว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ มีคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศที่ดีเพียงพอแล้ว เพราะคุณลักษณะที่ผู้ประเมินทุกคนเห็นเป็นเพียงแค่ร้อยละ 10 เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็งส่วนที่โผล่พ้นผิวน้ำ แต่ยังมีส่วนที่จมน้ำอีกร้อยละ 90 ที่ยังต้องพัฒนาหลักสูตรการฝึกในโรงเรียนนายเรืออากาศให้สามารถดึงคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศออกมาให้เด่นชัดมากยิ่งขึ้น

8.2 จากระบบการจัดกองพันตามชั้นปีที่มีอยู่นั้นได้สร้างความคิดและอุดมการณ์ร่วมของนักเรียนในรุ่นเดียวกันให้มีความสามัคคีที่ดีเยี่ยม แต่สิ่งนี้เปรียบเสมือนกับดาบสองคมที่กระตุ้นการพัฒนาศักยภาพของตัวนักเรียนนายเรืออากาศเอง เพราะไม่ว่ากองพันนั้นจะมีศักยภาพและความคิดเห็นอย่างไรก็ไม่สามารถก้าวข้ามกองพันของรุ่นพี่ไปได้ด้วยระบบอาวุโสที่มีอยู่ การที่จะดึงคุณลักษณะผู้นำทางทหารในตัวของนายทหารใหม่ให้ออกมาชัดเจนมากยิ่งขึ้นนั้น จำเป็นต้องลดกรอบของระบบอาวุโสลง โดยการสร้างการแข่งขันที่เท่าเทียมระหว่างกองพันโดยจัดให้มีการละชั้นปีในแต่ละกองพัน เพื่อไม่ให้มีกำแพงของระบบอาวุโสมาเป็นสิ่งขวางกั้นการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งยังส่งผลดีต่อการประเมินแบบ 360 องศาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะมีการประเมินจากรุ่นพี่และรุ่นน้องซึ่งอยู่ใกล้ชิดในกองพันเดียวกัน เป็นการตรวจสอบซึ่งกันและกันอย่างครบวงจร ช่วยลดภาระของนายทหารปกครองซึ่งมีอยู่อย่างไม่เพียงพออีกด้วย

8.3 คุณลักษณะหรือข้อคำถามที่ได้กำหนดให้เป็นคุณลักษณะผู้นำทางทหารในวิจัยนี้ มีหลายข้อที่ยังเป็นนามธรรมมากเกินไป ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ตรงประเด็นนั้น เนื่องจากเป็นคำถามที่สร้างขึ้นจากค่านิยมหลักกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล สังเกตได้ยาก

ในส่วนนี้แนะนำให้มีการทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำทางทหารของกองทัพอากาศไทย เพื่อกำหนดคุณลักษณะให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ให้ผู้ที่ใกล้ชิดสามารถสัมผัสถึงคุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้นำสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศได้อย่างเด่นชัด โดยจำเป็นต้องกำหนดให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักกองทัพอากาศที่ถูกปลูกฝังไว้ในจิตใต้สำนึก จึงจะนำมาเป็นต้นแบบของการผลิตนายทหารชั้นสัญญาบัตรของกองทัพอากาศต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

กองทัพอากาศ. (2556). *ประกาศกองทัพอากาศ เรื่องค่านิยมหลักกองทัพอากาศ*. สืบค้นจาก

[http://www.person.](http://www.person.rtaf.mi.th/BY2556/DevDivision/RTAF%20Core%20Values_56.pdf)

[rtaf.mi.th/BY2556/DevDivision/RTAF%20Core%20Values_56.pdf](http://www.person.rtaf.mi.th/BY2556/DevDivision/RTAF%20Core%20Values_56.pdf)

กองพัฒนาภาวะผู้นำ. (2556). *ภารกิจกองพัฒนาภาวะผู้นำ*. สืบค้นจาก <http://cadetwing.nkrafa.ac.th/?p=926>
จตุพล ขงสร และคณะ. (2543). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โรงเรียนนายเรืออากาศ*.

วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นจาก

<http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/>

[jan_june2010/pdf/Page_98.pdf](http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/jan_june2010/pdf/Page_98.pdf)

ชาติ ศรีด้วง.(2557). *นายทหารแผนและโครงการ กพท.๑*. สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2557.

ชนากร เอี่ยมปาน. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบินกองทัพอากาศ*.
วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(1). สืบค้นจาก [https://www.tci-](https://www.tci-thaijo.org)
[thaijo.org](https://www.tci-thaijo.org)

[/index.php/EAUHJSocSci/article/download/56936/47319](https://www.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/download/56936/47319)

ผู้บังคับบัญชา ก (นามสมมติ). (2558). *ผู้บังคับบัญชา กองพัฒนาภาวะผู้นำ*. สัมภาษณ์ 18 พฤษภาคม 2558.

ภักธณ ตินทสม และณัฐพล จารัตน์. (2558). *คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ของกองทัพไทย*.
วารสารนัก บริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 35(1). สืบค้นจาก

http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/

[jan_june_15/pdf/aw08.pdf](http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_june_15/pdf/aw08.pdf)

โรงเรียนนายเรืออากาศ. (2555). *รายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2555*. สืบค้นจาก
[http://www.rtafa.](http://www.rtafa.ac.th/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=310&Itemid=101)

[ac.th/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=310&Itemid=101](http://www.rtafa.ac.th/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=310&Itemid=101)

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช. (2559). นโยบายผู้บัญชาการ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

ราช พ.ศ.2559. สืบค้นจาก http://nkrafa.ac.th/images/document/nkrafa_policy.pdf

Edward T. (1976). *Hall's Cultural Iceberg Model*. Retrieved from

https://equity.spps.org/uploads/iceberg_model_3.pdf