

**การประเมินความต้องการจำเป็นโดยสมบูรณ์เพื่อการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
A Completed Needs Assessment for Developing
Student Ethical Leadership at Thailand National Sports University**

จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ^{1*}
Jutatip Suangsuwan^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ (2) จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา และ (5) ประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา โดยมีขั้นตอนการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะเวลาแรกคือการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน 1) การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 2) การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา 3) การศึกษาสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา ประชากรในการวิจัยเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 13,336 คน ตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณเป็นข้อมูลทุติยภูมินักศึกษาจำนวน 1,048 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จัดลำดับความสำคัญ และวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน 1) การศึกษาแนวทางการพัฒนาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน 2) การประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นโดยคณาจารย์ 5 ท่าน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (2) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 7 ตัว (3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษามีจำนวน 6 ตัว (4) แนวทางที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ แนวทางย่อย 14 แนวทาง (5) แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การประเมินความต้องการจำเป็นโดยสมบูรณ์ การพัฒนาแนวทาง

^{1*}ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร

Assistant Professor, Faculty of Education, Thailand National Sports University, Samut Sakhon Campus

Email: jutasu5@hotmail.com

* Corresponding author

Abstract

The research objectives were (1) to study Student Ethical Leadership (SEL) status at Thailand National Sports University (TNSU); (2) to prioritize SEL needs; (3) to investigate the factors affecting SEL needs; (4) to study the guidelines for developing SEL; and (5) to assess the quality of guidelines for developing SEL. The research procedures were divided into 2 phases. The first phase was quantitative research consisting of 3 steps 1) studying the SEL status at TNSU, 2) prioritizing SEL needs, and 3) studying the factors affecting SEL needs. Population was 13,336 students at TNSU. The sample for quantitative research was secondary data from 1,048 students. Data was analyzed through descriptive statistics, prioritization, and Structural Equation Model (SEM). The second phase was qualitative research consisting of 2 steps including 1) studying the guidelines for developing SEL at TNSU by 5 experts, and 2) assessing the quality of the guidelines by 5 lecturers. The research tools were semi-structured interviews, and evaluation forms for assessing SEL development guidelines. Quantitative data was analyzed through descriptive statistics. Meanwhile, qualitative data was analyzed through content analysis and theme synthesis. The research results revealed that (1) SEL at TNSU were at mediocre to very high level; (2) SEL needs consisted of seven components; (3) There were 6 factors affecting SEL; (4) The developing guidelines consisted of 8 components and 14 sub-guidelines; and (5) The developing guidelines were assessed at very high level, and appropriate for applying.

Keywords: Ethical Leadership, Complete Needs Assessment, Guidelines Development

วันที่รับบทความ: 30 ตุลาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ: 03 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 23 ธันวาคม 2567

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมปัจจุบันทั้งในไทยและต่างประเทศต่างพบกับปัญหาคุณธรรมจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของบุคคล สังคม องค์กร ปัญหาเหล่านี้เป็นผลมาจากความเสื่อมโทรมของคุณธรรมจริยธรรมในระดับต่าง ๆ เหตุนี้การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงได้รับความสนใจศึกษาต่อเนื่องยาวนาน และยังเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจศึกษาต่อไปในอนาคต (Guo, 2022) เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของผู้นำที่ผสมผสานจริยธรรม คุณธรรมในการใช้ชีวิต การแสดงบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Göçen, 2021; Younas et al., 2020) ดังเช่นงานวิจัยในไทยหลายชิ้นที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ปัทมา แคนยุกต์ (2554) ธัญมัย แฉล้มเขต (2559) หนูไกร มาเชค (2559) และ จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล (2561) โดยที่งานส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและครู มีเพียงงานของ ปัทมา แคนยุกต์ (2554) และจักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล (2561) ที่เป็นการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา

Brown and Chikeleze (2020) กล่าวถึงเหตุที่ทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรนั้นมาจากเหตุสำคัญคือการจัดอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะเหมือนการอบรมทั่วไป บุคคลที่ได้รับการพัฒนาขาดโอกาสในการนำไปใช้ในบริบทของการทำงานในฐานะผู้นำ และการพัฒนาไม่ได้คำนึงถึงอิทธิพล

ของวัฒนธรรมขององค์กรที่ผู้นำนั้นปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านภาวะผู้นำจึงต้องมีการวางแผนก่อน ดำเนินการจัดโปรแกรม วิเคราะห์สภาพแนวทางการพัฒนาที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่ เพื่อพัฒนาโปรแกรมอบรม พัฒนาที่เหมาะสม (Han, 2022) โดยกระบวนการหนึ่งในการดำเนินการวางแผนนี้เรียกว่า การประเมินความต้องการ จำเป็น Kaufman and Stakenas (1981) และ Witkin and Altschuld (1995) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นรูปแบบหนึ่งหรือส่วนหนึ่งของการวางแผน และการพัฒนาการศึกษา การวางแผนพัฒนา องค์กร การบริหารการศึกษา นโยบายสาธารณะ รวมทั้งการพัฒนาโปรแกรม การประเมิน หรือการให้คำปรึกษาในการ วางแผนและการประเมิน นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นวิธีวิทยาการอย่างหนึ่ง

สุวิมล ว่องวานิช (2558) เสนอว่าการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและ การวางแผนหรือการบริหารที่มีขั้นตอนเหมือนกับวิจัยในศาสตร์ทั่วไป แต่มีลักษณะที่แตกต่างคือการประเมินความต้องการ จำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์เพื่อการสำรวจสภาพปัญหาหรือ ความต้องการจำเป็น (needs) การวางแผนงานหรือโครงการ โดยการออกแบบรูปแบบกิจกรรม กระบวนการดำเนินงานและจัดเตรียมทรัพยากรในการทำงาน การติดตามประเมินผล การทำงาน และการประเมินผลเพื่อการแผนสู่การปฏิบัติ และกล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็นโดยสมบูรณ์ (completed needs assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นประเภทหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญคือ มีกิจกรรมที่ ต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (needs identification) การวิเคราะห์ สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา (needs solution) ดังนั้นผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นโดยสมบูรณ์จึงให้สารสนเทศที่ครบถ้วนมากกว่าเพื่อนำไปใช้ในการ วางแผนพัฒนา

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ สังกัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา มีทั้งสิ้น 17 วิทยาเขต ทั่วประเทศไทย เป็น สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางพลศึกษาและการกีฬา เพื่อให้นักศึกษา สามารถไปประกอบอาชีพในสถาบันการศึกษา หน่วยงานในสังกัดต่าง ๆ เป็นนักวิชาการ ผู้ฝึกสอนหรือนักกิจกรรมกีฬา หรือเป็นเจ้าของหน้าที่ ผู้นำในสถาบัน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับกีฬาและนันทนาการ โดยมีเป้าประสงค์คือการผลิตบัณฑิตที่ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม มีความสามารถด้านกีฬา มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม (มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ, 2566) นักศึกษาเหล่านี้จึงควรได้รับการปลูกฝังพัฒนาให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อ เป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดในสังคมต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของนักศึกษา พบว่า มีงานวิจัยที่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาที่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็น งานวิจัยที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มนักศึกษาเพื่อนำผลจาก การวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาต่อไป การวิจัยในครั้งนี้จึงดำเนินการวิจัยโดยนำ แนวคิดของ จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ (2562) เรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษามาใช้กำหนด องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และใช้ข้อมูลหัตถ์จากงานของ จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ (2565) เรื่องการพัฒนาตัว บ่งชี้และโมเดลสาเหตุและผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มาใช้ในการดำเนินการวิจัย ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาความต้องการจำเป็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ นักศึกษา และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา และประเมินคุณภาพของแนวทางที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการนำแนวทาง การพัฒนาไปใช้พัฒนานักศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
- 1.2.2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา
- 1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา
- 1.2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา

1.2.5 เพื่อประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา

1.3 ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการวิจัยของ จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ (2565) ซึ่งประชากรเป็นนักศึกษาจำนวน 13,336 คน จากมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2564 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักศึกษา 1,048 คนที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสุ่มอย่างง่ายโดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต รวม 17 วิทยาเขต เพื่อส่งต่อนักศึกษาแต่ละวิทยาเขต โดยใช้เครื่องมือที่เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยส่วนนี้เป็นความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา 21 ตัว และอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาจำนวน 7 ตัว

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยมีจำนวน 10 คน กลุ่มแรกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลถึงความถูกต้องของข้อมูลที่นำเสนอ และความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น กลุ่มที่ 2 ได้แก่ คณาจารย์ 5 ท่าน จาก 5 วิทยาเขต ที่ได้จากการเจาะจงวิทยาเขตจาก 5 ภูมิภาค โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือเป็นผู้เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบหน้าที่ในการพัฒนานักศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี ข้อมูลที่ได้ส่วนนี้เป็นความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ประกอบด้วย 2 ระยะ เริ่มด้วยการวิจัยเชิงปริมาณตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ การนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของจุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ (2562) และ จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ (2565) เพื่อเป็นการต่อยอดการวิจัยเดิมที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยนำกรอบมาใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดลำดับความสำคัญโดยการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำนวน 21 ตัวแปรจากมากไปน้อย เลือกตัวแปรที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 4.00 กำหนดให้เป็นความต้องการจำเป็น เนื่องจากหัวใจสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการได้มาซึ่งลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้ประเมินสามารถใช้หลากหลายวิธีการในการดำเนินการ แต่จุดหมายคือนำความต้องการจำเป็นที่สำคัญ 3-5 ลำดับ นำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา สำหรับการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติ จัดเรียงลำดับคะแนน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงพิจารณาหาจุดตัดเพื่อการตัดสินใจซึ่งจะเห็นได้ว่า ระดับค่าเฉลี่ย 4.00 สามารถกำหนดเป็นจุดตัด และทำให้ได้ตัวแปรที่มีลำดับความสำคัญ จึงกำหนดให้ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 4.00 กำหนดเป็นตัวแปรที่ต้องพัฒนา ทำให้ได้องค์ประกอบจำนวน 7 องค์ประกอบ หรือในงานวิจัยนี้เรียกว่าความต้องการจำเป็นเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป จากนั้นจึงวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยจำนวน 7 ตัว ที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่กำหนดโดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย 2 ขั้นตอน 1) การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรมออนไลน์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และ 2) การประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างและแบบประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรมออนไลน์ โดยผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการพัฒนาที่พัฒนาขึ้น จากนั้นให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา และประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์แนวทางการพัฒนา ส่งกลับมายังผู้วิจัย 1 อาทิตย์หลังจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์เนื้อหา ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลในส่วนของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาด้วยการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) โดยใช้สองวิธีการเชิงคุณภาพ ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลเดียวกัน และใช้การเลือกเจาะจงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นคณาจารย์จำนวน 5 ท่าน ที่มาจากวิทยาเขตต่างกันใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลางตอนล่าง ภาคกลางตอนบน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย วิธีการวิจัยแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย	ตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือวิจัยและการพัฒนา	การวิเคราะห์ข้อมูล
1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา	ข้อมูลจากนักศึกษาจำนวน 1,048 คน จาก	ฐานข้อมูลการวิจัยหัตถิภูมิของจุฬาทิพย์ สร้างสุวรรณ (2565) ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบ	สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2) เพื่อจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา	การเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ โดยใช้	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา	การจัดลำดับความสำคัญ การเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	มาตราประมาณค่า 5 ระดับ		การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น
4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน	แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แนวทางพัฒนา ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ความเหมาะสม สอดคล้อง ครอบคลุมของข้อคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน	การวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์เนื้อหา
5) เพื่อประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา	คณาจารย์ 5 ท่าน	แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนา 4 ด้าน ที่เก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นเดียวกัน ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เช่นเดียวกับการดำเนินการในข้อ 4)	ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์และ สังเคราะห์เนื้อหา

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา จำนวน 1,048 คน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการจัดลำดับค่าเฉลี่ยตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ที่	ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สัญลักษณ์	M	SD	ความหมาย	ลำดับที่
จริยธรรมต่อตนเอง						
1	ความขยัน	DLGENT	3.476	1.088	ปานกลาง	21*
2	ความอดทน	PATIENT	4.012	0.656	มาก	8
3	ความรับผิดชอบ	RESPON	3.996	0.670	มาก	15
4	การตั้งมั่นในการทำงาน	WCOMIT	4.002	0.686	มาก	14
5	ความประหยัด	MODESTY	3.976	0.674	มาก	18*
6	ความซื่อสัตย์	ITGRITY	4.036	0.671	มาก	3

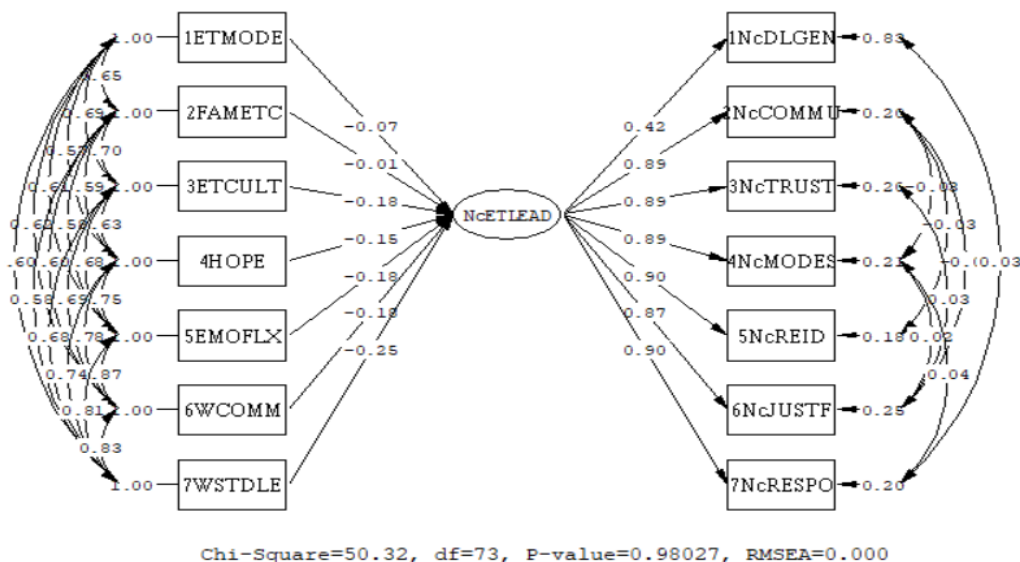
ที่	ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สัญลักษณ์	M	SD	ความหมาย	ลำดับที่
7	การยืนหยัดในความดีงาม	MINSIST	4.032	0.654	มาก	4
8	การเชื่อและปฏิบัติตามหลักศาสนา	RELIAD	3.979	0.681	มาก	17*
จริยธรรมต่อผู้อื่น						
9	การสื่อสารเชิงจริยธรรม	ETCOMMU	3.966	0.675	มาก	20*
10	ความน่าไว้วางใจ	TRUSTWO	3.967	0.671	มาก	19*
11	ความเมตตากรุณา	MERCI	4.010	0.683	มาก	10
12	ความเอาใจใส่	CARING	4.062	0.644	มาก	2
13	ความยุติธรรม	JUSFAIR	3.994	0.679	มาก	16
14	ความสุภาพอ่อนน้อม	MODEST	4.003	0.662	มาก	13
15	การให้เกียรติผู้อื่น	RESPECT	4.027	0.675	มาก	5
จริยธรรมต่อสังคม						
16	การเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	FMEMBER	4.027	0.664	มาก	6
17	การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม	GMEMBER	4.004	0.688	มาก	12
18	การสร้างสามัคคี	UNIENHA	4.065	0.627	มาก	1
19	การเคารพกฎระเบียบ	REGRES	4.005	0.656	มาก	11
20	จิตสำนึกต่อสังคม	SOCICON	4.010	0.669	มาก	9
21	จิตอาสา	PUBMIND	4.020	0.672	มาก	7

หมายเหตุ * หมายถึง เป็นตัวแปรองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการขั้นต่อไป

จากตารางที่ 2 พบว่า ทั้ง 21 ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การสร้างความสามัคคี ความเอาใจใส่ และความซื่อสัตย์ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ความขยัน การสื่อสารเชิงจริยธรรม และความน่าไว้วางใจ

3.2 ผลลัพธ์ของการจัดลำดับความจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติโดย การเลือกตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 4.00 กำหนดให้เป็นตัวแปรที่เป็นความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ต้องได้รับการพัฒนา จากนั้นจึงดำเนินการหาคะแนนความต้องการจำเป็นโดยใช้สมการความต้องการจำเป็น = 5-คะแนน สภาพที่เป็นอยู่ หรือคะแนนตัวแปร ซึ่งเป็นสมการที่ดัดแปลงจากเครื่องมือที่มีรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (single-response format) ที่เป็นอีกเครื่องมืออีกแบบหนึ่งในการประเมินความต้องการจำเป็น ตามแนวคิดที่ว่า ความแตกต่างหรือความขาดแคลน (discrepancy) เป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับสภาพที่เป็นอยู่จริง อธิบายได้ตามสัญลักษณ์ $N_c = T - A$ โดย N_c (needs candidates) หมายถึง ความต้องการจำเป็นที่เป็นไปได้ทั้งหมด T (target State) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการบรรลุ A (Actual State) หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริง (สุวิมล ร่องวาณิช, 2558) ทั้งนี้เพื่อหาความต่างสภาพที่คาดหวังคือเต็ม 5 กับสภาพที่เป็นอยู่ หรือเพื่อให้ได้ค่าความต้องการจำเป็นดำเนินการวิเคราะห์จัดลำดับตัวแปรที่ต้องพัฒนาจากมากไปหาน้อย ทำให้ได้ตัวแปรที่ถูกกำหนดให้เป็นความต้องการจำเป็นในการวิจัยนี้จำนวน (N_c) 7 ตัว ได้แก่ ความต้องการจำเป็นความขยัน ความต้องการจำเป็นการสื่อสารเชิงจริยธรรม ความต้องการจำเป็นการสร้างความน่าไว้วางใจ ความต้องการจำเป็นความประหยัด ความต้องการจำเป็นการเชื่อและการปฏิบัติตามหลักศาสนา ความต้องการจำเป็นความยุติธรรม ความต้องการจำเป็นความรับผิดชอบ

3.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า โมเดลโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่า $\chi^2 = 50.32$, $df = 73$, $P = 0.98027$, $GFI = 0.933$, $AGFI = 0.990$, $RMR = 0.00762$ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ได้ชี้ให้เห็นว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความตรงสามารถอธิบายความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาได้ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่ามีเพียง 6 ตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความดีงาม (ETCULT) ความหวัง (HOPE) ความยึดหยุ่นทางอารมณ์ (EMOFLX) ความยึดมั่นผูกพันกับสิ่งที่ปฏิบัติ (WCOMM) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (WSTDLE) และการมีแบบอย่างทางจริยธรรม (ETMODE) โดยอิทธิพลมีค่าทางลบ ขนาดเป็น 0.07-0.25 ส่วนตัวแปรการได้รับการปลูกฝังจากครอบครัว (FAMETC) พบว่ามีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรปัจจัยทั้งหมดอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ร้อยละ 80.30

3.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติจากการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือด้านคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาซึ่งประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก 14 แนวทางย่อย รายละเอียดดังนี้

แนวทางการพัฒนา

แนวทางหลักที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนาดน การพัฒนานักศึกษาในฐานะบุคคลให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยการส่งเสริมให้มีการปลูกฝังพัฒนาจากครอบครัว สร้างตัวแบบที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม และสร้างสังคม สิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าของคุณธรรมจริยธรรม แนวทางหลักนี้ ประกอบด้วย 4 แนวทางย่อย 1) การปลูกฝังพัฒนาจากครอบครัว 2) การสร้าง

ตัวแบบที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมในตัวอาจารย์ 3) การสร้างสังคม สิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าของคุณธรรมจริยธรรม 4) การมอบรางวัลนักศึกษาที่มีคุณค่าในฐานะบุคคลผู้มีความคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางหลักที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และ การพัฒนาหลักสูตร กำหนดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร ผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น และการจัดการสอนแบบบูรณาการ เน้นคุณธรรมจริยธรรม และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning; PBL) หรือลงมือปฏิบัติ วางแผนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและประเมินตนเองในด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของตนเองผ่านการฝึกและการพัฒนาตนเองตั้งแต่เข้าสู่รั้วมหาวิทยาลัยจนจบการศึกษา แนวทางหลักนี้ ประกอบด้วย 5 แนวทางย่อย ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร 2) การพัฒนาให้เด็กมีพัฒนาจริยธรรม มีความรู้และสามารถนำไปปฏิบัติได้ 3) การจัดการสอนแบบบูรณาการ เน้นคุณธรรมจริยธรรม การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 4) การจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน ลงมือปฏิบัติ วางแผนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตน 5) การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและประเมินตนเองในด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของตนเองผ่านการฝึกและการพัฒนาตนเอง

แนวทางหลักที่ 3 การสนับสนุนด้วยการบริหารจัดการ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นไปด้วยดีผ่านการบริหารจัดการทั้งโดยการวางแผนกำหนดการศึกษา กำหนดวางแผนการดำเนินการ จัดกิจกรรมพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือ ร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคูณธรรมจริยธรรม แนวทางหลักนี้ประกอบด้วยแนวทางย่อย 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารวางแผนกำหนดการศึกษา กำหนดวางแผนการดำเนินการ 2) ผู้บริหารจัดทำนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยให้ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3) มีการมอบหมายจัดกลุ่มอาจารย์เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาคูณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 4) การพัฒนาอาจารย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมผู้เรียน 5) การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ ร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคูณธรรมจริยธรรม

การสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน นำมายกร่างเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อแนวทางการพัฒนา 2) บทนำ 3) วัตถุประสงค์การพัฒนาแนวทาง 4) วิธีการดำเนินการเพื่อพัฒนาแนวทาง 5) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพลศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 6) นิยาม 7) แนวทาง คำอธิบายแนวทาง และการดำเนินการ และ 8) หลักการดำเนินการ

4.5 ผลการประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจากคณาจารย์ 5 ท่าน จาก 5 วิทยาเขต เป็นดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า แนวทางการพัฒนาที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ มีความ ถูกต้องตามหลักการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรม การพัฒนาแนวทางและการดำเนินการพัฒนา แนวทางมีความเหมาะสมครอบคลุมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาเนื่องจากมีความสอดคล้องกับสภาพบริบทที่เป็นอยู่ของมหาวิทยาลัย และเป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ ผู้บริหารที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา และก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อนักศึกษาที่จะได้รับการพัฒนา ผลการวิเคราะห์โดยรวมพบว่าองค์ประกอบที่นำเสนอมีความเหมาะสม อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อการพัฒนาแนวทางและการนำแนวทางไปใช้ ซึ่งสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้แก่ 1) แนวทางที่นำเสนอเป็นภาพกว้าง หากเพิ่มเติมตัวอย่างกิจกรรมโครงการ หรือเครื่องมือวัดประเมินนักศึกษาจะมีประโยชน์มากขึ้นสำหรับการนำไปใช้ 2) ควรมีการพัฒนาแนวทางสำหรับผู้นำไปใช้ในแต่ละกลุ่ม เช่น สำหรับนักศึกษา ครูอาจารย์ หรือผู้บริหาร เพื่อให้เลือกใช้ได้เหมาะสมกับบทบาทตน 3) ปัจจัยที่สำคัญคือนโยบาย กฎ ระเบียบบังคับและการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแรงสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการดำเนินการต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย 4) กิจกรรมในการพัฒนานักศึกษาควรมีลักษณะที่เหมาะสมกับลักษณะของนักศึกษาที่มีความสนใจทางการกีฬา และชอบการลงมือปฏิบัติ ทำกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย และ 5) แนวทางที่พัฒนาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาในคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณการประเมินแนวทางการพัฒนาในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์แนวทางการพัฒนาโดยใช้แบบประเมินที่เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่มีการให้คะแนน 1-5 แทนเห็นความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด และแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ 0-1.49 เห็นด้วยน้อยที่สุด 1.50-2.49 เห็นด้วยน้อย 2.50-3.49 เห็นด้วยปานกลาง 3.50-4.49 เห็นด้วยมาก 4.50-5.00 เห็นด้วยมากที่สุด พบว่า แนวทางการพัฒนาย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ในขณะที่แนวทางพัฒนาหลักมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์คุณภาพแนวทางการพัฒนาเป็นดังตารางที่ 3

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาคุณภาพรายด้านได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาย่อย 14 แนวทาง พบว่า คะแนนคุณภาพรายด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนเป็น 4.20-5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0-0.59 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อรวมแนวทางการพัฒนาย่อยเป็นแนวทางหลัก 3 แนวทาง คะแนนคุณภาพรายด้านของ 3 แนวทางหลัก มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36-4.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.24-0.75 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาคุณภาพโดยรวมของทั้ง 4 ด้าน พบว่า แนวทางการพัฒนาย่อย 14 แนวทาง คะแนนคุณภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.54-4.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.04-0.40 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกแนวทางและหากพิจารณาแนวทางหลัก 3 แนวทาง คุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกแนวทางเช่นกัน คุณภาพแนวทางโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.70-4.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.24-0.40

ตารางที่ 3 คุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ที่	แนวทางการพัฒนาหลัก/ย่อย	ความถูกต้อง	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ประโยชน์	คุณภาพโดยรวม
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
1	แนวทางที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนาตน พัฒนาบุคคล	4.92 (0.28)	4.92 (0.26)	4.41 (0.75)	4.91 (0.29)	4.79 (0.24)
	1.1 การปลูกฝังพัฒนาจากครอบครัว	4.90 (0.10)	4.85 (0.09)	4.40 (0.14)	5.00 (0.00)	4.79 (0.04)
	1.2 การสร้างตัวแบบที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมในตัวอย่าง	4.96 (0.08)	4.96 (0.09)	4.48 (0.30)	4.96 (0.09)	4.84 (0.07)
	1.3 การสร้างสังคม สิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าของคุณธรรมจริยธรรม	4.88 (0.10)	4.96 (0.08)	4.56 (0.30)	5.00 (0.00)	4.85 (0.08)
	1.4 การมอบรางวัลนักศึกษาที่มีคุณค่าในฐานะบุคคลผู้มีความคุณธรรมจริยธรรม	4.92 (0.16)	4.92 (0.10)	4.20 (0.38)	4.68 (0.11)	4.68 (0.12)
2	แนวทางที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรม	4.80 (0.45)	4.79 (0.43)	4.36 (0.80)	4.85 (0.38)	4.70 (0.40)
	2.1 พัฒนาหลักสูตร กำหนดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.87 (0.10)	4.93 (0.10)	4.63 (0.53)	4.97 (0.08)	4.85 (0.16)
	2.2 การพัฒนาให้เด็กพัฒนาจริยธรรมเต็มเปี่ยมมีความรู้และสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.85 (0.21)	4.70 (0.28)	4.23 (0.39)	4.78 (0.25)	4.64 (0.21)
	2.3 การจัดการสอนแบบบูรณาการ เน้นคุณธรรมจริยธรรม และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	4.67 (0.47)	4.63 (0.29)	4.20 (0.28)	4.67 (0.33)	4.54 (0.32)
	2.4 การจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐานหรือลงมือปฏิบัติ วางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตน	4.65 (0.25)	4.65 (0.25)	4.45 (0.19)	4.95 (0.10)	4.68 (0.17)

ที่	แนวทางการพัฒนาหลัก/ย่อย	ความ ถูกต้อง	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ประโยชน์	คุณภาพ โดยรวม
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
	2.5 การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประเมินตนเองในด้านการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมของตนเองผ่านการฝึกและพัฒนาตนเองตั้งแต่เข้าสู่มหาวิทยาลัยจนจบการศึกษา	4.90 (0.11)	5.00 (0.00)	4.37 (0.23)	4.93 (0.10)	4.80 (0.05)
3	แนวทางที่ 3 การสนับสนุนด้วยการบริหารจัดการ	4.87 (0.38)	4.88 (0.34)	4.65 (0.52)	4.94 (0.24)	4.84 (0.24)
	3.1 ผู้บริหารวางแผนกำหนดการศึกษา กำหนดวางแผนการดำเนินการ	4.80 (0.20)	4.80 (0.00)	4.53 (0.23)	5.00 (0.00)	4.78 (0.10)
	3.2 ผู้บริหารจัดทำนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยให้ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.68 (0.39)	4.72 (0.52)	4.40 (0.40)	4.76 (0.43)	4.84 (0.06)
	3.3 การมอบหมายจัดกลุ่มอาจารย์เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.35 (0.41)	4.30 (0.48)	4.40 (0.46)	4.40 (0.59)	4.86 (0.11)
	3.4 การพัฒนาอาจารย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียน	4.90 (0.15)	4.90 (0.11)	4.53 (0.10)	4.90 (0.11)	4.81 (0.09)
	3.5 การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ ร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	4.92 (0.11)	4.92 (0.11)	4.48 (0.11)	4.92 (0.11)	4.81 (0.05)

4. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายประเด็นที่พบในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 5 ประการ ดังต่อไปนี้

4.1 สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติในทั้ง 21 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยองค์ประกอบที่ 1 จริยธรรมส่วนบุคคล ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การยืนหยัดในความดีงาม และความอดทน องค์ประกอบที่ 2 จริยธรรมต่อผู้อื่น ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ความเอาใจใส่ การให้เกียรติผู้อื่น และความเมตตากรุณา องค์ประกอบที่ 3 จริยธรรมต่อสังคม ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การสร้างสามัคคี การเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว และจิตอาสา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมสมกับการได้พัฒนาตนผ่านกิจกรรมทางการกีฬา และการจัดการศึกษาตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ทำให้นักศึกษาเป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในแง่การปฏิบัติตนดี การปฏิบัติต่อผู้อื่นดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ดังในงานของ ชูติมา รักษาบางแหลม และคณะ (2559) ที่เสนอว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้มีคุณลักษณะความซื่อสัตย์/ยืนหยัด ความซื่อสัตย์ ความมีศักดิ์ศรี/ปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี ความยุติธรรม ความเที่ยงธรรม/การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง มีจริยธรรมคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีความโปร่งใส/ตรวจสอบได้ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ การพิทักษ์สิทธิพื้นฐานของบุคคล ยึดหลักคุณธรรมความดี สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สรรวงสุวรรณ (2564) ที่พบว่าสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยรายข้อระดับปานกลางถึงมาก

4.2 ผลการจัดลำดับความจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบตัวแปรที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุดไปน้อยที่สุดจำนวน 7 ตัวที่ถูกกำหนดให้เป็นความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการจำเป็นความขยัน ความต้องการจำเป็นการสื่อสารเชิงจริยธรรม ความต้องการจำเป็นความน่าไว้วางใจ ความต้องการจำเป็นความประหยัด ความต้องการจำเป็นการเชื่อและปฏิบัติตามหลักศาสนา ความต้องการจำเป็นความยุติธรรม ความต้องการจำเป็นความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าเมื่อนักศึกษาจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมบางด้านสูง แต่ก็มีบางด้านที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ การที่นักศึกษามีความต้องการจำเป็นการขยัน หรือการรับผิดชอบ เพราะสิ่งที่นักศึกษาเน้นคือการปฏิบัติหน้าที่กิจกรรมทางการกีฬา ส่วนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาหรือด้านอื่น ๆ อาจเป็นสิ่งที่นักศึกษาไม่ให้ความสำคัญ ความต้องการจำเป็นความขยันจึงมีมากเพราะการวัดความขยัน และความรับผิดชอบในการทำงานเป็นการวัดงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้ระบุเฉพาะงานด้านการกีฬา เช่นเดียวกับคุณธรรมจริยธรรมด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญแต่สังคมไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก เช่น การประหยัด การปฏิบัติตามหลักศาสนา หรือแม้แต่การปฏิบัติตนเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การสื่อสารเชิงจริยธรรม การสร้างมีความน่าไว้วางใจที่ยังต้องการการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ (2562) ที่พัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเสนอว่าการสร้างบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นควรเน้นที่จริยธรรมต่อสังคม ต่อผู้อื่น และต่อตนเองจึงจะนับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างกับผลการวิจัยของ จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ (2564) ซึ่งดำเนินการวิจัยศึกษาความต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร พบว่านักศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในตนเองก่อน เช่น เรื่องความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม สอดคล้องกับ อัจฉรา ประเสริฐสิน (2559) ที่พบว่าคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นที่คาดหวังต่อสังคมที่มีต่อนักเรียนคือ ความตั้งใจเพียรพยายามในการเรียน การร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตั้งใจรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ทำงานด้วยความเพียรพยายาม และอดทนเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ เพ็ญสินี กิจคำ (2559) ที่พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมยังคงเป็นสิ่งที่บุคคลและสังคมคาดหวัง โดยคุณธรรมที่ต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนามากที่สุดคือความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบต่อตนเองและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เคารพระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ขององค์กรและสังคม ส่วนความต้องการจำเป็นการสื่อสารเชิงจริยธรรม ความต้องการจำเป็นความน่าไว้วางใจเป็นคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาเมื่อนักศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยทั่วไปนักศึกษาอาจมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน หรืออาจารย์ในลักษณะคุ้นเคยกัน ดังนั้นการปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือบุคคลทั่วไปที่ไม่คุ้นเคย หรือคุ้นเคยแต่ต้องปฏิบัติให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่นักศึกษาควรได้รับการพัฒนา ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ สุริยนต์ กันทิพย์ วรากุล และคณะ (2562) ที่พบว่าคุณลักษณะของนักศึกษาสาขาพลศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบการสื่อสาร และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอาจมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นผลที่แสดงให้เห็นลักษณะของกลุ่มนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนความต้องการจำเป็นความประหยัด ความต้องการจำเป็นการเชื่อและปฏิบัติตามหลักศาสนาเป็นคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนาในระดับมากเนื่องจากคุณลักษณะเหล่านี้ในปัจจุบันสังคมเป็นตัวอย่างที่เห็นได้ไม่มากในเรื่องความประหยัดหรือการปฏิบัติตามหลักศาสนา ทำให้ความต้องการจำเป็นเหล่านี้อยู่ในระดับต่ำ และต้องได้รับการพัฒนา ส่วนความต้องการจำเป็นความยุติธรรมก็เป็นคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนาเนื่องจากธรรมชาติของนักศึกษาพลศึกษาคือการรักพวกพ้องและความสามัคคีในกลุ่ม หมู่เหล่า หากพิจารณาถึงการปฏิบัติต่อคนทั่วไปอาจมีความยุติธรรมในการตัดสินใจ แต่เมื่อมีเรื่องพวกพ้องมาเกี่ยวข้อง อาจทำให้การตัดสินใจของนักศึกษาผิดไปจากที่ควร นักศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาในเรื่องนี้ สอดคล้องกับ ชุตินา รักษาบางแหลม และคณะ (2559) ที่เสนอว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณลักษณะที่สำคัญคือปฏิบัติตนบนพื้นฐานความดีงาม ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความเที่ยงตรง

4.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลมีความตรงสามารถอธิบายความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของนักศึกษาได้ และผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่ามีตัวแปรเพียง 6 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สภาพวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความดีงาม ความหวัง ความยึดหยุ่นทางอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันกับสิ่งที่ปฏิบัติ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการมีแบบอย่างทางจริยธรรม ส่วนตัวแปรการได้รับการปลูกฝังจากครอบครัวพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะการที่นักศึกษามีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านคุณลักษณะของตัวนักศึกษาเอง ด้านสิ่งแวดล้อม สภาพวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความดีงาม การมีแบบอย่างทางจริยธรรม สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา อย่างไรก็ตามผลการพัฒนาโมเดลชี้ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความตรงสามารถอธิบายองค์ประกอบความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาได้ และสามารถอธิบายว่าตัวแปรใดที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สารสนเทศเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษา โดยสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้เพื่อการพัฒนาด้วยการศึกษาตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล เป็นการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ถึงแม้สิ่งที่ได้จะเป็นสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์สถิติ แต่ก็นับเป็นสิ่งที่มีความหมายทำให้เข้าใจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ที่เสนอว่าการพัฒนาโมเดลการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทั้งการพัฒนาโมเดลการวัดเพื่อการพัฒนาเครื่องมือการวัดประเมินความต้องการจำเป็น และการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อนำมาใช้เพื่ออธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นโดยมีการระบุเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ มีการทดสอบความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และมีการกำหนดค่าแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าสถิติและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นางลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอว่าผลการวิเคราะห์จากการพัฒนาโมเดลด้วยวิธีสมการโครงสร้างหรือการวิเคราะห์ลีสเรล เป็นการวิเคราะห์ที่ให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรเหตุและผล มีการกำหนดน้ำหนักอิทธิพลของตัวแปรที่สนใจศึกษาโดยนำความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ

เมื่อพิจารณาว่าอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 7 ตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในเชิงลบมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 6 ตัว ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือการพัฒนา ตัวแปรเหล่านี้จะทำให้ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมลดลง สอดคล้องกับ Skeet (2017) กล่าวว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีสามารเป็นตัวแบบในการนำผู้อื่นได้ เขาต้องมีการปฏิบัติที่สามารถนำผู้อื่นได้ และคุณลักษณะหนึ่งในการนำผู้อื่นคือการมีความยึดมั่นผูกพันกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำทั้งในด้านการมุ่งมั่นในการสร้างกลุ่มวิชาชีพที่จะรวมบุคคลหลายฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สอดคล้องกับ Lui and Zhao (2019) ที่เสนอว่าคุณลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นความมั่นคงทางบุคลิกภาพมีผลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งคุณลักษณะอันประกอบด้วยความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางอารมณ์ และการเข้ากันกับผู้อื่น เหล่านี้เป็นตัวแปรที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคคล สอดคล้องกับ Frija and Barzi (2021) ที่พบว่าตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคคลประกอบด้วยสองส่วนหลัก ส่วนแรกเป็นลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ลักษณะของผู้นำ เอกลักษณ์จริยธรรมของผู้นำ การพัฒนาการเรียนรู้ปัญญาเชิงจริยธรรม ลักษณะทางระบบประสาทของผู้นำ ทักษะจิตของผู้นำ ส่วนที่สองเป็นลักษณะส่วนบริบท ซึ่งประกอบด้วยบริบทโดยทั่วไป และบริบทจำเพาะ โดยบริบททั่วไปเป็นวัฒนธรรมระดับชาติ ลักษณะหรือประเภทขององค์กรว่ามีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่ อย่างไรก็ตาม สำหรับตัวแปรการได้รับการปลูกฝังจากครอบครัวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามในการวิจัยนี้ ส่วนนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องจากครอบครัวเพื่อศึกษาต่อในวิทยาเขตต่าง ๆ ทำให้ต้องห่างไกลจากครอบครัว การปลูกฝังจากครอบครัวจึงอยู่ในระดับน้อยหรือปานกลาง ตัวแปรจึงอาจไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อีกประการหนึ่ง กลุ่มที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีจิตให้การช่วยเหลือผู้อื่น เนื่องจากเป็นการอาสาสมัครให้ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ คาดเดาว่านักศึกษาเหล่านี้จะได้รับการปลูกฝังทางบ้านเป็นอย่างดี

ดีในการช่วยเหลือผู้อื่น คณะแนวปฏิบัติการปลูกฝังทางบ้านของแต่ละคนจึงอาจมีความใกล้เคียงกัน ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรอาจมีน้อย จึงทำให้ตัวแปรดังกล่าวไม่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับการวิจัยนี้

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่าแนวทางการพัฒนาประกอบด้วยแนวทางหลัก 3 แนวทาง

แนวทางหลักที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนาตน การพัฒนานักศึกษาในฐานะบุคคลให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยการส่งเสริมให้มีการปลูกฝังพัฒนาจากครอบครัว สร้างตัวแบบที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมในตัวอาจารย์ และสร้างสังคมสิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าของคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่กล่าวว่าบุคคลจะมีคุณธรรมจริยธรรมจะต้องได้รับการปลูกฝัง การพัฒนาจากครอบครัว สังคม สิ่งแวดล้อม สถาบัน พร้อมกับการมีต้นแบบทางจริยธรรมเพื่อให้บุคคลเลียนแบบการปฏิบัติของบุคคลต้นแบบ

แนวทางหลักที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตร กำหนดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น และการจัดการสอนแบบบูรณาการ เน้นคุณธรรมจริยธรรมและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านกิจกรรมที่จัด ซึ่งเป็นไปตามหลักการจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมผ่านการจัดการเรียนรู้และโครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

แนวทางหลักที่ 3 การสนับสนุนด้วยการบริหารจัดการ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาคณะคุณธรรมจริยธรรมหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นไปด้วยดีผ่านการบริหารจัดการทั้งโดยการวางแผน กำหนดนโยบายให้หลักการบริหารจัดการที่เป็นไปเพื่อส่งเสริมให้พัฒนานักศึกษาเป็นไปด้วยดี ผ่านการวางแผน กำหนดนโยบายเพื่อให้บุคลากรหรือหน่วยงานส่วนต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยนำไปใช้ปฏิบัติ

โดยรวม แนวทางแรกและแนวทางที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Evans et al. (2022) ที่เสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาสามารถดำเนินการโดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดบทบาทคณาจารย์ นักการศึกษาด้านกิจการนักศึกษา ในฐานะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักศึกษาโดยการให้คำปรึกษา ส่งเสริมการพัฒนาคณะเป็นผู้นำทางจริยธรรม ออกแบบ/วิธีการ/แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา สอดคล้องกับ Brown and Chikeleze (2020) ที่เสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพควรเป็นการพัฒนาที่มีลักษณะจำเพาะ แม้จะเป็นการพัฒนาโดยใช้การฝึกอบรม ก็ต้องจัดกิจกรรมไม่เหมือนการอบรมทั่วไป และหลังจากการฝึกอบรมแล้ว บุคคลควรมีโอกาสในการนำสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานในฐานะผู้นำ สอดคล้องกับ Gurley and Dagley (2021) ที่พบว่าความเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนวทางการพัฒนาจึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ การอภิปราย แสดงความเห็นต่อประเด็นปัญหาทางจริยธรรมผ่านสถานการณ์ สอดคล้องกับ Nakamura et al. (2024) ที่เสนอว่า การสร้างกิจกรรมเพื่อให้บริการสังคม นำความรู้จากการเรียนไปช่วยเหลือหรือทำกิจกรรมเพื่อผู้อื่น งานจิตอาสา เป็นแนวทางหนึ่งช่วยพัฒนานักศึกษาได้

ส่วนแนวทางที่สามบทบาทของผู้บริหาร ผลที่ได้สอดคล้องกับ Hubchen et al. (2024) ซึ่งเสนอว่าผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างคุณธรรมจริยธรรมในระดับสูง และเน้นผลผลิตขององค์กรในอนาคตทั้งในด้านการปฏิบัติงานและปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับองค์กรด้วยการเป็นตัวแบบที่ดี เป็นตัวอย่างการปฏิบัติ มุ่งมั่นในความดี เลือกตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูก หรือกระทำตามสิ่งที่ผู้ตามคาดหวัง ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยการสร้างสังคมและอนาคต สร้างการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมในองค์กร ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐานและเป้าหมายระยะยาว สร้างเป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างกระบวนการที่ท้าทายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่เหนือกว่า สอดคล้องกับ Moeen et al. (2023) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และองค์กรมีส่วนสำคัญที่ทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม และเป้าหมายขององค์กร

4.5 ผลการประเมินคุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่า แนวทางการพัฒนาที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย ชื่อแนวทางการพัฒนา บทนำ วัตถุประสงค์การพัฒนา แนวทางวิธีการดำเนินการเพื่อพัฒนาแนวทาง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาพลศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ นิยาม แนวทาง คำอธิบายแนวทาง และการดำเนินการ และหลักการดำเนินการมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อย่างมาก เนื่องจากกระบวนการพัฒนาแนวทางเป็นไปตามแนวคิดหลักการของการพัฒนาแนวทาง ได้แก่ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์หรือหาสาเหตุปัญหา การรวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาแนวทางการพัฒนาหรือแก้ปัญหา การประเมินแนวทาง มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบของแนวทางพัฒนา และดำเนินการพัฒนาแนวทางให้สอดคล้องวิธีการพัฒนาพัฒนาและพัฒนาแนวทางให้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Dodge et al. (2013) ซึ่งได้พัฒนาแนวทางเพื่อการพัฒนาสติปัญญาของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (Guidelines: Intellectual Disabilities in Educational Settings) โดยองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาได้แก่ บทนำ และเป้าหมายการพัฒนา นิยามคำในแนวทางพัฒนา เหตุผล วิธีการ แหล่งข้อมูล เครื่องมือ ปัจจัยหรือประเด็นในการศึกษา ประเด็นที่ประเมิน ข้อพึงระวังจากการศึกษา ผู้มีส่วนร่วมในการประเมินแนวทาง การประเมินซ้ำ การประเมินผู้เรียน ข้อพึงระวังในการพัฒนาโครงการพัฒนา การเชื่อมโยงแนวทางพัฒนากับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ และภาคผนวก ผลการประเมินคุณภาพแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนานักศึกษา ซึ่งจะทำให้สิ่งที่พัฒนาเป็นแนวทางนั้นมีความเหมาะสมในการเป็นแนวทางการพัฒนาที่เป็นสารสนเทศที่ชี้แนะการปฏิบัติที่นำไปใช้ได้ สอดคล้องกับ Wrensch (2020) ที่กล่าวว่าแนวทางเป็นข้อเสนอแนะโดยทั่วไป อาจมีคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อกำหนดนโยบาย มาตรฐาน หรือการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติ และเพิ่มสารสนเทศแนวทางและการนำไปใช้ สอดคล้องกับ Guerra-Farfan et al. (2023) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของแนวทางพัฒนาว่า แนวทางการพัฒนามีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ช่วยป้องกันมิให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน การพัฒนาแนวทางเป็นการดำเนินการที่อาศัยหลักฐาน หรืออิงหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ผู้รับบริการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับความเอาใจใส่จากการดำเนินการขององค์กร แสดงถึงความเอาใจใส่ขององค์กร การนำนโยบายไปปฏิบัติ ขับเคลื่อนการพัฒนา ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนาที่พัฒนาโดยอาศัยกระบวนการแนวคิดในการพัฒนาแนวทาง จึงทำให้ได้แนวทางการพัฒนามีคุณภาพทั้งด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์เพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา

5. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งนี้นับแบ่งออกเป็นการเสนอแนะเชิงนโยบายและการเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 การเสนอแนะเชิงนโยบาย เป็นการเสนอเพื่อให้ผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน การกำหนดกิจกรรม หรือการประเมินผลที่เกิดกับนักศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำหรือเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น ความขยัน การสื่อสารเชิงจริยธรรม ความน่าไว้วางใจ 2) การส่งเสริมพัฒนานักศึกษาโดยอาศัยปัจจัยส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา หรือแนวทางการพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันกับสิ่งที่ปฏิบัติ ความยึดหยุ่นทางอารมณ์ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยอาศัยแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา การสนับสนุนด้วยการบริหารจัดการของผู้บริหาร 4) การนำนโยบายไปใช้มีสิ่งที่ควรคำนึงถึงได้แก่ การสนับสนุนของนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วม การเข้าใจธรรมชาติ ความสนใจของนักศึกษาและบริบทของมหาวิทยาลัย และความรู้ความเข้าใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องถึงความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโลกปัจจุบัน โดยข้อเสนอแนะที่มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติสามารถดำเนินการ

ได้เป็นลำดับต้นเนื่องจากมีผลการประเมินในระดับสูงมากได้แก่ การสร้างสังคม สิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าทางจริยธรรม มีการพัฒนาหลักสูตรและกำหนดให้มีกิจกรรมตามหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา ทำให้นักศึกษามีความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และได้ประเมินคุณธรรมจริยธรรมของตนเองตั้งแต่ เป็นระยะ จนจบการศึกษา มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนวทางการพัฒนา การส่งเสริม การมอบหมายให้มีกลุ่มคณาจารย์รับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา และสามารถจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนานักศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยนี้เป็นการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยอาศัยการวิจัยตามแนวคิดของการประเมินความต้องการจำเป็นโดยสมบูรณ์ที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยในครั้งต่อไปจึงสามารถดำเนินการได้ในลักษณะที่หลากหลาย ดังนี้ 1) การวิจัยพัฒนาหรือการนำแนวทางการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนานักศึกษาที่เป็นความต้องการจำเป็น หรืออยู่ในสภาพที่ต่ำกว่าตัวแปรอื่น ๆ มาทำการวิจัย และทำการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) การส่งเสริมให้มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่มากขึ้นเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือนำแนวคิดหลักการแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาไปใช้ในลักษณะของการวางแผนจัดการพัฒนานักศึกษาตามแนวทางที่นำเสนอ 3) จัดทำโครงการหรือการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาโดยอาศัยแนวคิดหลักการแนวทางที่ได้พัฒนาขึ้น 4) การวิจัยเกี่ยวกับการวัดประเมินผล การจัดกิจกรรม โครงการ หรือการจัดการที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา ที่เป็นตัวอย่างที่ครูอาจารย์นำไปใช้ได้ทันที หรือการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนักศึกษา 5) การวิจัยเพื่อทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดในการนำไปใช้พัฒนาอาจใช้วิธีการเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มนักศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงจากการพัฒนา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ตรงกับสภาพและความต้องการของนักศึกษา 6) การขยายขอบเขตการศึกษาโมเดลองค์ประกอบความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือปัจจัยที่เป็นสาเหตุและผลด้านเนื้อหา โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมซึ่งจะมีผลต่อการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาที่ต่างออกไป 7) การขยายขอบเขตการศึกษาโมเดลองค์ประกอบความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านประชากร และการวิเคราะห์จำแนกรายวิชาเขต หรือรายภูมิภาค รายชั้นปี ทั้งนี้เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษากลุ่มอื่น หรือกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม 8) การขยายขอบเขตการศึกษาโมเดลองค์ประกอบความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านวิธีวิทยาการวิจัยและการประเมินความต้องการจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ และแนวทางการแก้ไขที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ได้อย่างเกิดผลต่อไป 9) การตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โมเดลที่พัฒนาขึ้นพัฒนามาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและกลุ่มอื่นที่มีใช้กลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในกลุ่มอื่นที่มีใช้กลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์หรือไม่ และตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลที่พัฒนาขึ้นโดยใช้กลยุทธ์กลุ่มพหุเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมกับกลุ่มย่อย

6. เอกสารอ้างอิง

- จักรพงษ์ วงศ์พิทักษ์กุล. (2561). *กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักเรียนนายสิบตำรวจในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ. (2562). *การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร*. มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร.
- จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ. (2564). *สภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร*. มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร.

- จุฑาทิพย์ สว่างสุวรรณ. (2565). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลสาเหตุและผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร.*
- ชุติมา รักขบางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ขวลิต เกิดทิพย์, และชิดชนก เชิงเชาว์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 168-181.
- ธัญมัย แฉล้มเขต. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูผู้ช่วยโรงเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เพ็ญสินี กิจคำ. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 8(2), 62-75.
- มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570.*
- สุริยันต์ กันทิพย์วรากุล, วัฒนา สุริยจันทร์, กฐิน พุทธิพิมเสน, อนุชา กิตติชัยชาญ, และจิรัชญา มูลหงส์. (2562). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต เชียงใหม่. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 11(1), 45-56.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หนูไกร มาเขต. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครา ประเสริฐสิน. (2559). การศึกษาตัวบ่งชี้และพัฒนาโมเดลการวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 8(1), 63-78.
- Brown, S., & Chikeleze, M. (2020). A new conceptual model: Integrating ethical leadership into the Assess, Challenge and Support (ACS) model of leader development. *Journal of Leadership Education*, 19(4), 147–162.
- Dodge, L., Skorheim, N., Teevens, G., Oas, B., Souther, M., Strode, D., Eisenbeis, L., Rutten, R., Schneider, C., Bourgois, S., McDonough, K., & O'Connor, M. M. (2013). *Guidelines: Intellectual disabilities in educational settings*. ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED572818.pdf>
- Evans, M. E., Taylor, R. M., McCloud, L., & Burr, K. (2022). Exploring the role of faculty and staff mentors in fostering ethical leadership among undergraduate students: “We have to narrow the distance”. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(2), 137-152.
- Frija, L., & Barzi, R. (2021). Ethical leadership antecedents review: Call for more research contextualization & proposition of conceptual framework. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2(6), 59-81.
- Göçen, A. (2021). Ethical leadership in educational organizations: A cross-cultural study. *Turkish Journal of Education*, 10(1), 37–57.
- Guerra-Farfan, E., Garcia-Sanchez, Y., Jornet-Gibert, M., Nuñez, J. H., Balaguer-Castro, M., & Madden, K. (2023). Clinical practice guidelines: The good, the bad, and the ugly. *Injury*, 54, S26-S29.
- Guo, K. (2022). The relationship between ethical leadership and employee job satisfaction: The mediating role of media richness and perceived organizational transparency. *Frontiers in Psychology*, 13, 885515.

- Gurley, D. K., & Dagley, A. (2021). Pulling back the curtain on moral reasoning and ethical leadership development for K-12 school leaders. *Journal of Research on Leadership Education*, 16(3), 243–274.
- Han, P. C. (2022). A blueprint of leadership development for female marriage migrants: A pilot exploration in Taiwan. *Adult Learning*, 33(4), 168-181.
- Hubchen, J., Wyatt, S., & Burnett, M. F. (2024). Ethical leadership: A study of behaviors of leaders in higher education today. *The Journal of Values-Based Leadership*, 17(1), 1-18.
- Kaufman, R., & Stakenas, R. G. (1981). Needs assessment and holistic planning. *Educational Leadership*, 38(8), 612-616.
- Lui, L., & Zhao, L. (2019). The influence of ethical leadership and green organizational identity on employees' green innovation behavior: The moderating effect of strategic flexibility. *Earth and Environmental Science*, 237(5), 1-8.
- Moeen, H., Fiaz, M., & Taous, M. (2023). Ethics and organizational performance: Exploring the impact of leadership in higher education. *Open Access Organization & Management Review*, 2(1), 45–54.
- Nakamura, Y. T., Hinshaw, J., & Yu, D. (2024). *The role of empathy in developing ethical leadership: Neurobiology and video-based approaches*. Springer International Publishing.
- Skeet, A. (2017). *A model for exploring an ethical leadership practice*. Santa Clara University. <https://www.scu.edu/ethics/leadership-ethics-blog/practice-of-ethical-leadership/>
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Thousand Oaks.
- Wrensch, J. L. (2020). *The difference between a policy, procedure, standard and guideline*. Michalsons. <https://www.michalsons.com/blog/the-difference-between-a-policy-procedure-standard-and-a-guideline/42265>
- Younas, A., Wang, D., Javed, B., Rawwas, M. Y. A., Abdullah, I., & Zaffar, M. A. (2020). Positive psychological states and employee creativity: The role of ethical leadership. *Journal of Creative Behavior*, 54(3), 567–581.