

โมเดลเชิงสาเหตุการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสงขลา เขต 3

Causal Model of Policy Implementation on Moral-leads-knowledge  
by Educational Institutions, Songkhla Educational Service Area 3 Office

ทินกร วงศ์พุทธ (Thinnakorn Wong put)<sup>1</sup>

อิศรัฎฐ์ รินโรสง (Idsarat Rinthaisong)<sup>2</sup>

นรินทร์ จุลทรัพย์ (Niran Chullasap)<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 และเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 343 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรภาวะผู้นำ ตัวแปรการจูงใจ ตัวแปรการมีส่วนร่วม ตัวแปรการทำงานเป็นทีม ตัวแปรความผูกพัน และการยอมรับ และตัวแปรผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติด้านความสะอาด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสุภาพ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านความขยันและความประหยัด

2. โมเดลเชิงสาเหตุการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรตัวแปรการจูงใจ ตัวแปรการมีส่วนร่วม ตัวแปรการทำงานเป็นทีม ตัวแปรความผูกพันและการยอมรับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำ นอกจากนี้ตัวแปรภาวะผู้นำและตัวแปรการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันและการยอมรับ พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมและตัวแปรภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการทำงาน

<sup>1</sup>มหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ  
<sup>2</sup>อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ประธานที่ปรึกษา  
<sup>3</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

เป็นทีม ตัวแปรการจูงใจและตัวแปรภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการมีส่วนร่วม ตัวแปรภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการจูงใจ

3. โมเดลเชิงสาเหตุการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 10.71 องศาอิสระ 4 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .030 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 2.68 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.95 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.0059 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรด้านการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 48

### Abstract

As the casual relationship study, this research aims to study results of policy implementation on moral-leads-knowledge by educational institutions, Songkhla Educational Service Area 3 Office; and to develop the casual model on policy implementation on moral-leads-knowledge by educational institutions, Songkhla Educational Service Area 3 Office. In the research, the samples were the management and teachers of educational institutions, Songkhla Educational Service Area 3 Office, a total of 343. The variables comprised leadership, motivation, participation, teamwork, engagement and acceptance, and policy implementation. The data analysis included descriptive statistics, confirmatory factor analysis and Lisrel Model analysis. The research results Is summarized as follows.

1. The overall results of policy implementation on moral-leads-knowledge by educational institutions, Songkhla Educational Service Area 3 Office was at the high level. The highest average was cleanliness, followed by health. The least implementation was hard working and saving.

2. The Causal Model of policy implementation on moral-leads-knowledge by educational institutions, Songkhla Educational Service Area 3 Office, was directly influenced by 4 variables i.e. motivation, participation, teamwork, and engagement and acceptance, and indirectly influenced by leadership. In addition, leadership and teamwork influenced engagement and acceptance. Participation and leadership directly influenced teamwork. Motivation and leadership directly influenced participation. Leadership directly influenced motivation.

3. The Causal Model of policy implementation on moral-leads-knowledge by educational institutions, Songkhla Educational Service Area 3 Office, conformed to the empiri-

cal data (Chi-square = 10.71, df = 4, Probability = .030, correlated Chi-square(10.71/4) = 2.68 Goodness of Fit Index = 0.99, Adjusted Goodness of Fit Index = 0.95, RMSEA = 0.0059). The model is able to explain 48% of the variable variance on the policy implementation.

**คำสำคัญ** โมเดลเชิงสาเหตุ, นโยบายคุณธรรมนำความรู้, Cause-based Model (Causal Model of Policy Implementation on Moral-leads-knowledge)

### คำนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง โดยส่วนใหญ่ที่มีลักษณะนิยมในวัตถุ และมีวัฒนธรรมของการบริโภคมากขึ้น ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อระดับคุณธรรม จริยธรรมของคนภายในประเทศ ผลกระทบของการที่ประเทศมุ่งพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการเงินเพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางการเงินและการคลังของประเทศทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและความเจริญทางด้านวัตถุอย่างเห็นได้ชัด แต่ทิศทางการพัฒนานั้นมิได้เป็นไปอย่างยั่งยืนและครอบคลุม ทั้งด้านคนและวัตถุเพราะการพัฒนาประเทศโดยมุ่งความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เน้นวัสดุอุปกรณ์โดยขาดความสมดุลกับการพัฒนาทางด้านจิตใจของคนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีได้ก่อเกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนจำนวนมาก ผลของการพัฒนาเหล่านี้จึงเป็นที่มาของปัญหาสังคมที่ทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของประเทศชาติกำลังประสบปัญหาสังคมหลายด้านที่รุมล้อมคุกคามเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ทำให้หลงผิดและมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน ขาดระเบียบวินัย ละทิ้งค่านิยมความเป็นไทยและขาดคุณธรรม (กรมศาสนา. 2550 : 5)

การศึกษาในปัจจุบันมีปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการบริหารรวมศูนย์อำนาจ สู่ส่วนกลาง การจัดองค์กรซ้ำซ้อน ความไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรต่ำ ขาดการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจึงไม่ได้คนดีคนเก่งมาเป็นครู สังคมขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู ขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง ขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน รวมทั้งการศึกษาแยกแยกจากสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม การศึกษาที่จัดอยู่ในปัจจุบันเป็นการศึกษาแบบแยกส่วนไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคม อีกทั้งการศึกษาขาดการบูรณาการเชื่อมโยงกับด้านศาสนา ศิลป และวัฒนธรรมเข้าไปในกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาอ่อนด้อยทางคุณภาพ และจริยธรรม ขาดความภูมิใจในศิลปะและภูมิปัญญาไทย ซึ่งเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อการดำรง อยู่ และความมั่นคงสถาพรของชาติไทย ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิธี  
ประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้น  
ฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วม  
มือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา  
และสถาบันการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมพื้น  
ฐาน 8 ประการ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความ  
ซื่อสัตย์ ความประหยัด ความมีวินัย ความสุภาพ  
ความสะอาด ความสามัคคีและความ มีน้ำใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา  
เขต 3 ได้นำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปใช้  
เช่นเดียวกับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจาก  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้าง  
ที่มีอิทธิพล ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถาน  
ศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา  
เขต 3 โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ตัวแปรต่าง ๆ ว่าส่งผลต่อการนำนโยบายไป  
ปฏิบัติ ในสถานศึกษาอย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้จะ  
ช่วยให้สามารถอธิบายแหล่งกำเนิดและสาเหตุ  
ของการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้  
ชัดเจนยิ่งขึ้น และข้อมูลจากการวิจัยจะสามารถ  
นำไปสู่การวางแผนเกี่ยวกับการนำนโยบาย  
คุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้  
บรรลุวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ  
ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย  
คือ เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการนำนโยบาย  
คุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3  
และเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุการนำนโยบาย  
คุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น  
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดเขต  
พื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ภาคเรียนที่ 1  
ปีการศึกษา 2551 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถาน  
ศึกษาจำนวน 264 คน และครูผู้สอน จำนวน  
3,068 คน รวมทั้งสิ้น 3,332 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น  
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดเขต  
พื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ภาคเรียนที่ 1  
ปีการศึกษา 2551 ประกอบด้วย ผู้บริหาร  
จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 309 คน  
รวมทั้งสิ้น 343 คน

#### 2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น  
แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียด  
ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ  
โมเดลในการพัฒนาองค์กรในการนำนโยบาย  
คุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา  
ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2)  
การจงใจ 3) การมีส่วนร่วม 4) การทำงานเป็น  
ทีม 5) ความผูกพันและการยอมรับ

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถาม  
เกี่ยวกับผลการนำคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติ  
ในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความ  
ซื่อสัตย์ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความมีวินัย 5)  
ความสุภาพ 6) ความสะอาด 7) ความสามัคคี  
และ 8) ความมีน้ำใจ

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือนำตัวเองจาก  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ นำไป  
แสดงต่อผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์คำตอบ กรณีได้ข้อมูลไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์จะเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์อย่างแท้จริง จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าคะแนนสูงสุด (Maximum) ค่าคะแนนต่ำสุด (Minimum) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูล

4.2 วิเคราะห์ผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อให้ทราบผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุการนำนโยบายคุณธรรมนำความ

รู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรแต่ละกลุ่มนั้นที่จะนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอิสระกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 วิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสงขลา เขต 3 โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีโลคัลสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแต่งโมเดลใหม่โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model Modification Indices) เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด

## สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

### สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติด้านความสะอาดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมา คือ ด้านความสุภาพมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุดคือด้านความขยัน และความประหยัด



มีการปฏิบัติเท่ากันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ )

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร รวมทั้งหมด 15 คู่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) แสดงว่าหากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะเพิ่มขึ้นด้วย

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 10.71 องศาอิสระ 4 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.030 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 2.68 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านการจูงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 55 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 66 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนของ การนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 57 ปัจจัยด้านการยอมรับและความผูกพันสามารถอธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้ร้อยละ 55

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติ

ในสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการยอมรับและความผูกพันโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .37 แสดงว่าปัจจัยด้านการยอมรับและความผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษากว่าคือหากผู้บริหาร และครูผู้สอนมีการยอมรับและความผูกพันที่ดีจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้สูงขึ้นได้ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษารองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจูงใจมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .22 และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .15

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาพบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนำการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษามากที่สุดโดยส่งผ่านอิทธิพลตัวแปรด้านการจูงใจ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ผ่านความผูกพันและการยอมรับโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .51 รองลงมาคือตัวแปรการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาโดยส่งผ่านตัวแปรการทำงานเป็นทีมและตัวแปรความผูกพันและการยอมรับมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.15 ตัวแปรการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อโดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันและการยอมรับโดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .10 ส่วนตัวแปรแรงจูงใจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาน้อยที่สุดโดยส่งผ่าน

ตัวแปรการมีส่วนร่วม ตัวแปรตามทำงานเป็นทีม และตัวแปรความผูกพันและการยอมรับโดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .09

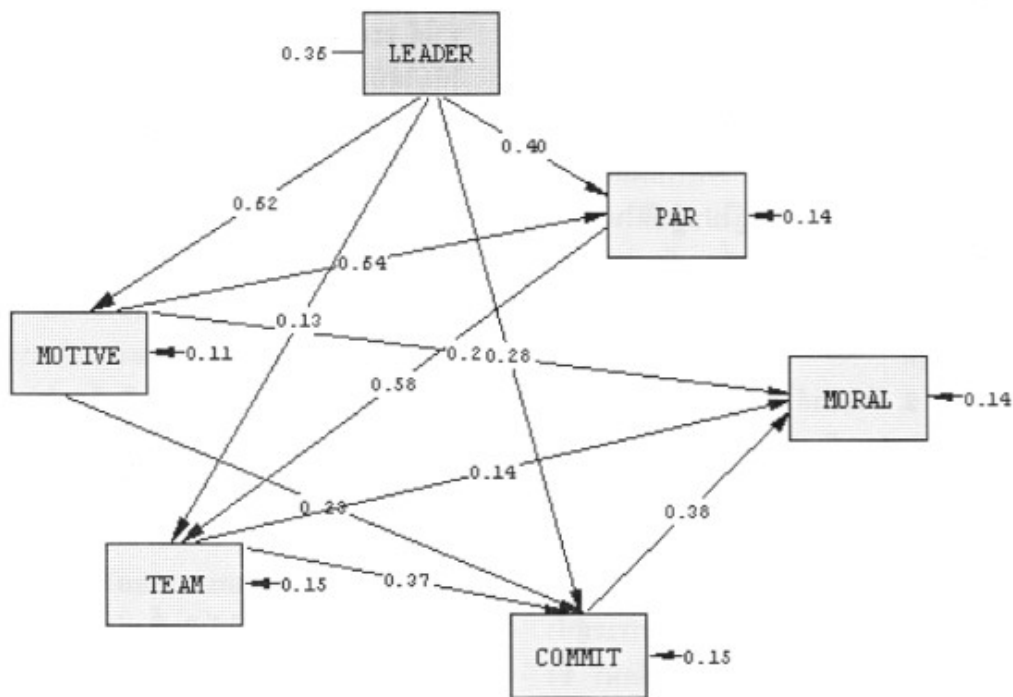
ตัวแปรความผูกพันและการยอมรับ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำมากที่สุด โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .61 รองลงมา คือตัวแปรการทำงานเป็นทีมโดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .28

ตัวแปรการทำงานเป็นทีมได้รับอิทธิพล ทางตรงจากตัวแปรการมีส่วนร่วมมากที่สุดโดย มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .59 รองลงมา คือ ตัวแปรภาวะผู้นำโดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .13

ตัวแปรการมีส่วนร่วมได้รับอิทธิพลทาง ตรงจากตัวแปรการตั้งใจมากที่สุดโดยมีขนาด อิทธิพล เท่ากับ .64 รองลงมาคือตัวแปรภาวะ ผู้นำโดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .40

ตัวแปรการตั้งใจได้รับอิทธิพลทางตรง จากตัวแปรภาวะผู้นำโดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .62

ดังนั้นจึงสรุปโมเดลเชิงสาเหตุของ การนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติใน สถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา เขต 3 ได้ดังภาพ



Chi-Square=10.79, df=4, P-value=0.030, RMSEA=0.071

Chi - square = 10.79

p = .030

df = 4

### อภิปรายผล

1. ผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติด้านความสะอาดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสุภาพ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือด้านความขยัน และความประหยัด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูผู้สอนได้เน้นเกี่ยวกับความสะอาด และสุขภาพ ของนักเรียน เนื่องจากการเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบที่ผ่านมาได้แนะนำให้โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ได้พัฒนานในเรื่องดังกล่าว รวมทั้งทางโรงเรียนส่วนใหญ่ได้มีกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับความสะอาด และความสุภาพของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน มีบุคลิกภาพที่ดี จึงทำให้ผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสะอาด และความสุภาพ มีการปฏิบัติสูงสุด

2. ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปร การมีส่วนร่วม การผูกพันและการยอมรับ การจูงใจ การทำงานเป็นทีม และมีอิทธิพลเฉพาะทางอ้อมต่อตัวแปรการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่นให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ริงส์เวิร์ด ประเสริฐศรี (2544 : 16 - 17) ที่ได้กล่าวว่ บทบาทของภาวะผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) เป็น

นักพูดที่ดี (Spokesperson) และ เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) โดยผู้บริหารจะมีการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาเพื่อมอบหมายงาน ให้กำลังใจ ตลอดจนการขอความช่วยเหลือในส่วนที่นอกเหนือจากการะงาน ทำให้ตัวแปรภาวะผู้นำส่งผลทั้งโดยตรงและทางอ้อมกับ การมีส่วนร่วม การผูกพันและการยอมรับ การจูงใจ การทำงานเป็นทีม โดยมีอิทธิพลต่อตัวแปรการมีส่วนร่วมมากที่สุด เนื่องจากความสำเร็จของงานมีได้อยู่ที่คนเพียงคนเดียวในองค์กร แต่อยู่ที่การมีส่วนร่วมของทุกคนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้นำจึงพยายามรวบรวมสรรพกำลังความร่วมมือของผู้บังคับบัญชาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของผู้นำคือการวางแผนให้ผู้บังคับบัญชาทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถร่วมกัน งานจึงจะประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็วและง่ายดาย ด้วยเหตุที่กล่าวมาจึงทำให้ตัวแปรภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อตัวแปรการมีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนตัวแปรการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ส่งผลเฉพาะทางอ้อมเท่านั้น เนื่องจากตัวแปรนี้เป็นผลของการปฏิบัติงานโดยอาศัยตัวแปรการมีส่วนร่วม ความผูกพันและการยอมรับ การจูงใจ การทำงานเป็นทีม ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ที่มีผู้นำเป็น ผู้สั่งการและวางแผนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การผูกพันและการยอมรับ การจูงใจ การทำงาน เป็นทีม ให้เกิดขึ้นก่อนแล้ว ผลการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาจึงเกิดขึ้นตามมาภายหลัง

3. ตัวแปรด้านการจูงใจ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อตัวแปร การนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา โดยส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านตัวแปร การมีส่วนร่วม



การทำงานเป็นทีม ความผูกพันและการยอมรับ ไปยังตัวแปรการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา โดยมีอิทธิพลต่อตัวแปรการมีส่วนร่วมมากที่สุดเนื่องจาก การจูงใจ เป็นสิ่งที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งแบร์นาร์ด (Barnard, 1986 : 140 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ว่าประกอบด้วย

สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) อันได้แก่ เงิน สิ่งของ รางวัลที่จับต้องได้ หรือสภาพะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขา ได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non - Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัล ที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ แต่ละบุคคลจะได้รับแตกต่างกันออกไป เช่น เกียรติภูมิ การได้สิทธิพิเศษ การมีอำนาจ และการได้รับการยกย่อง เป็นต้น

สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุทธาทางกายในการทำงาน

ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานในการสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความกักดีต่อหน่วยงาน

ความดึงดูดใจทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้ามีความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีก็จะทำให้ความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitude) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้ทัดเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาจึงทำให้การจูงใจมีอิทธิพลต่อตัวแปรการมีส่วนร่วมมากที่สุด ในส่วน ของการมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ดำเนินการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาตามการมอบหมายของผู้นำ จึงเห็นได้ว่าเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา จึงทำให้ตัวแปรการจูงใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา

4. ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปร การนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา โดยมีอิทธิพลผ่าน การทำงานเป็นทีม และความผูกพันและการยอมรับ โดยมีอิทธิพล

ต่อตัวแปรการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นก่อนที่จะเกิดการ ทำงานเป็นทีมได้ เพราะว่าการร่วมมือเป็น สิ่งที่บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเต็มใจ ซึ่ง เมตต์ เมตต์ดารุณจิต (2541 : 17) ได้ให้ทัศนะไว้ ว่าการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่า จะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ในกิจกรรม ที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กร ส่วนตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในผู้ได้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ดำเนินการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ตามการมอบหมายของผู้นำ จึงเห็นได้ว่าเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา จึงทำให้ตัวแปรการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา จากเหตุที่กล่าวมาจึงทำให้ตัวแปรการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการดำเนินการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา

5. ตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปร การนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา โดยมีอิทธิพลผ่านความผูกพันและการยอมรับ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของแต่ละหน้าที่เพื่อ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 194) ได้ให้แนวคิดของการทำงานเป็นทีมว่า ภายใต้โลกธุรกิจสมัย

ใหม่ ทีมงาน มีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพทั้งในแง่ของการแข่งขันกับตัวเอง แข่งเอาชนะคู่แข่ง และแข่งตามให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพราะการปรับตัวนำเอาแนวคิดหรือกลยุทธ์ในแผนธุรกิจมาปฏิบัติและการปรับระบบงานการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่สภาพเงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยทีมงานเป็นตัวปรับเสมอ แต่โดยปกติความมีประสิทธิภาพของทีมงานจะไม่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติแต่ต้องมีการจัดเตรียมหรือบริหารหลาย ๆ ด้านคือ

- 1) จัดให้มีการประสานกันระหว่างทีมต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ต่างกันแต่ต้องประสานเชื่อมโยงกัน
- 2) ต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้มุ่งประสิทธิภาพผลผลิต
- 3) ต้องให้มีความพร้อมในการปรับตัวสูง

การทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพันและการยอมรับ ว่าหน่วยงานเป็นเหมือนทรัพย์สินสมบัติของตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งตัวแปรความผูกพันและการยอมรับสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถได้ การทำงานเป็นทีมของสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าศักยภาพของหน่วยงานเกิดขึ้นได้จากการทำงานเป็นทีมหรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “ความสามัคคีคือพลัง” มีผลให้สิ่งที่ยากกลายเป็นสิ่งที่ง่ายได้ จากที่กล่าวมาจึงทำให้ การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา

6. ตัวแปรความผูกพันและการยอมรับ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา และเป็นตัวแปรที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความยั่งยืนได้ เนื่องจากความผูกพันและการยอมรับเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าหน่วยงาน หรือนโยบายนั้นเป็นเสมือนทรัพย์สินสมบัติของตนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง และสอดคล้องกับ บูชานัน (Buchanan, 1974 : 553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาท ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมาย และค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน 2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์การ จากเหตุที่กล่าวมาจึงทำให้ความผูกพันและการยอมรับส่งผลโดยตรงต่อ การนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่าโมเดลเชิงสาเหตุการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติ ในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การจูงใจ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การผูกพันและการยอมรับ ซึ่งจากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. เนื่องจากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ พบว่า การมีส่วนร่วม มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ดังนั้นผู้บริหารผู้บริหารในฐานะ ผู้กำหนดมาตรฐานแผนงานควรมีการวางแผนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหลัก

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การจัดประชุมทุกครั้งที่มีการทำงานเพื่อมอบหมายหน้าที่ โดยการมอบหมายเป็นทีมเป็นต้น

3. ผู้บริหารควรมีการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งการจูงใจที่เป็นวัตถุ หรือไม่ใช่วัตถุ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ผู้บริหารควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านสุขภาพและนันทนาการ และการพัฒนาตนเองของบุคลากร แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความผูกพันและการยอมรับต่อหน่วยงาน เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การส่งเสริมการศึกษาต่อ การส่งเสริมการศึกษาดูงาน เป็นต้น

5. ผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้างการดำเนินงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย ผู้รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนการมอบหมายงานจะต้องมีความชัดเจน

6. แนวทางหรือรูปแบบในการควบคุมกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมุ่งเพื่อการนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานอย่างแท้จริง โดยนำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทาง การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพถึงการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ากรอบแนวคิดในการวิเคราะห์มีอำนาจในการพยากรณ์

และสามารถอธิบายปรากฏการณ์ของการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ได้ดี จึงเห็นว่าควรมีการนำกรอบแนวคิดนี้ไปทดสอบอีกครั้งว่าสามารถพยากรณ์ปรากฏการณ์การนำนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอื่น ไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่ และอธิบายได้มากน้อยเพียงใด

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานในครั้งแรกไม่สอดคล้องกลมกลืนพอดี ดังนั้นควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกระบวนการนำนโยบายคุณธรรมนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ โดยอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของสภาพการณ์จริงกับหลักการและหาทางพัฒนากระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2550). คู่มือการดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ปีงบประมาณ 2550. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- เมตต์ เมตต์ดารุณจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษา ประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ริงสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544 ). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนธัชการพิมพ์.
- Barnard, Chester I. (1986). Organizations and management. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press.
- Buchanan, Bruce. (1974). "Building organizational commitment : The socialization of managers in Working organizations," Administrative Science Quarterly.
- Steers, Richard M. (1977a). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly.