

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกในยุคปัจจุบันที่เป็นโลกยุคไร้พรมแดนเป็นลักษณะของสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) จากกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ จึงเป็นที่มาของการปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป้าหมายของการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งสร้างสรรค์สังคมเพื่อให้มีลักษณะ เอื้อต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมและมุ่งสร้าง “คน” หรือ “ผู้เรียน” ซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงให้มีคุณลักษณะมีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้ การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของประเทศต่างๆมีความเข้มข้นมากขึ้นทุกขณะ ความสำคัญของการพัฒนาประเทศ จึงมิได้ขึ้นอยู่กับเฉพาะระบบทุนหรือทรัพยากรอีกต่อไป แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (กรมวิชาการ, 2545)

ลักษณะองค์การยุคใหม่ ควรเป็นองค์การที่แสวงหาโอกาสในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ซึ่งการปรับระบบขององค์กรต้องพัฒนาระบบการบริหารให้องค์กรวิ่งไปข้างหน้าได้เต็มขีดความสามารถ องค์การยุคปัจจุบันควรพัฒนาระบบบริหารคือ (1) ต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้ภาวะผู้นำ (Leadership) เรียนรู้การทำงานเป็นทีม (Team Learning) เรียนรู้การคิดเชิงระบบ (System Thinking) (2) ต้องมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) (3) ต้องมีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous Process Improvement) (4) ต้องมีการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) องค์การเรียนรู้เป็นองค์การที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างก็เรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2547)

“ความรู้” เป็นสิ่งเดียว ที่ช่วยเปิดโลกทัศน์ขององค์กรให้สามารถมองเห็น การเปลี่ยนแปลง และความเป็นไปของโลกภายนอก สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ยิ่งองค์กรมีความรู้และสามารถดึงความรู้ออกมาใช้ประโยชน์ได้มากเท่าใด องค์กรก็ยิ่งมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะ โดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่นๆ คือเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัด ยิ่งใช้เพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไร ก็ยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่งยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไร ก็ยิ่งสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้น ก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายมาเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในการที่องค์กรจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น ขึ้นกับความสามารถขององค์กร ในการทำให้วงจรการเรียนรู้หมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ ซึ่งเรียกกระบวนการนี้ว่า “การจัดการความรู้” (Knowledge Management) (บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ, 2547 : 6 - 7)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 : 32 -33) เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน (Competency) เพิ่มผลิตภาพในการทำงาน (Productivity) การสร้างองค์ความรู้ (New Knowledge) การสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) และตอบสนองแผนกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Plan) (ัชชาวล วงษ์ประเสริฐ, 2548 : 4) นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผลอย่างยิ่งยวด เพราะความรู้เป็นส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่า สารสนเทศ ที่เป็นสภาพแวดล้อม และกรอบการทำงาน สำหรับการประเมินและรวมกันของประสบการณ์และสารสนเทศใหม่ ความรู้จึงกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากมีลักษณะที่โดดเด่นกว่าสินทรัพย์ตัวอื่นๆ ความรู้จะไม่มีขีดจำกัด และความรู้จะมีค่ามากขึ้นเมื่อได้มีการนำมาใช้เป็นประจำ องค์กรที่มีการนำความรู้มาใช้อย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เมื่อเรียนรู้ได้มาก

ก็ย่อมมีการสร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อนำความรู้ใหม่และความรู้เก่ามาบูรณาการร่วมกัน ก็จะเกิดวงจรการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาและเพิ่มพูนอย่างไม่สิ้นสุด อีกทั้งการจัดการความรู้หมายถึง “กระบวนการที่องค์การยกระดับความรู้ ให้คุณค่าแก่ทรัพยากรความรู้ และจัดการทรัพยากรความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยที่ความรู้นั้นจะถูกต้องและสอดคล้องกับบุคคลและเวลา มีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ได้แก่ การผลิตความรู้ การสร้างความรู้ และการเผยแพร่ความรู้ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ยกระดับความรู้ ใช้ความรู้ร่วมกันในการแก้ปัญหา การวางแผนกลยุทธ์ และการตัดสินใจ รวมไปถึงมีการจัดการเกี่ยวกับฐานความรู้ของทรัพยากรบุคคลในองค์การ” (บุญส่ง หาญพานิช, 2546)

การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การสนับสนุนส่งเสริมความร่วมมือ และขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่างๆ ค้างเดิมออกไป ณ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าทักษะพื้นฐานที่จำเป็นขององค์การสมัยใหม่ที่ทันสมัย คือ การทำงานที่ร่วมมือกัน การใช้กระบวนการทัศน์ในการแก้ปัญหา และการรับฟังกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรซึ่งไม่ได้ฝึกฝนทักษะเหล่านี้คงจะไม่สามารถดำเนินกิจการใดๆ ได้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ใดๆ ก็ตาม (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550) การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้จะทำให้้องค์การสามารถวางแผนในการเริ่มต้นการจัดการความรู้ ว่าควรทำอย่างไรจึงจะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด และนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากในปัจจุบัน การแข่งขันระหว่างองค์กรอยู่บนพื้นฐานในการนำความรู้ ที่มีอยู่มาสร้างกลยุทธ์ทางธุรกิจใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ดังนั้นจึงมีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ โดยเฉพาะปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือค่านิยมทางวัฒนธรรมที่จะมีผลต่อการนำการจัดการความรู้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552 : 63) ได้แก่ Davenport (1997) ได้ศึกษาหลุมพราง 7 อย่างในการจัดการความรู้ และพบว่า ถ้าองค์กรได้ใช้เวลาหนึ่งในสามไปในเรื่องเทคโนโลยีการจัดการความรู้ องค์กรนั้นก็จะละเลยรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาของวัฒนธรรมและการจูงใจที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้เกิดขึ้นในองค์กร Gupta & Govindarajan (2000) กล่าวว่า การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลไม่ได้ขึ้นอยู่กับรูปแบบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยเรื่องของคนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Moor (1998) ที่ศึกษากรณีของบริษัท Xerox พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีความสำคัญในการประสบความสำเร็จของโครงการมากกว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งในการวิจัย ผู้รับผิดชอบในการวางระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรจะรู้สึกว่าการจัดการที่ไม่เหมาะสมเป็นตัวขัดขวางที่ยิ่งใหญ่ในการถ่ายโอนความรู้ และยังรู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนความรู้เป็นปัจจัย

ที่สำคัญมากในการที่จะทำให้โครงการการจัดการความรู้ภายในองค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการศึกษาว่าวัฒนธรรมประเภทใดที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้มีประโยชน์ สำหรับองค์กรที่เตรียมตัวในการเริ่มต้นการจัดการความรู้ (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552 : 62 – 63)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งประกอบกันขึ้น เป็นข้อสมมติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วม และใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติหน้าที่ วัฒนธรรมจะอิงถึงความหมายร่วมกัน และใช้อธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะ ของกลุ่ม หรือสมาชิกขององค์กรอันเน้นถึงการกระทำของสมาชิกในองค์กร หรืออาจกล่าวอีก นัยหนึ่งว่า วัฒนธรรมองค์กรคือการสร้างของค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือ หน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของ พนักงาน นอกจากนั้นแล้ว วัฒนธรรมก็ยังมีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์กร ไม่ว่าวัฒนธรรม องค์กรนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักปานใดก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น ในองค์กร นับได้ตั้งแต่ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การกีฬา การทำงาน ฯลฯ (วิเชียร วิทยอุดม, 2551 : 94) ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม บทบาทของตนเองในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่แต่เดิม อาจจะเป็นวัฒนธรรมเก่าๆ ซึ่งไม่มีความเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรสมัยใหม่ ก็ต้องมีการ ปรับเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับระบบของการทำงานในองค์กร ขึ้นมาใหม่ ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงในเรื่องเหล่านี้ และจะต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรม องค์กร เพราะความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้นักบริหารตัดสินใจได้ว่า วัฒนธรรมไหนจะมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในองค์กร ทำให้รู้จักวางแผน ส่งเสริม ก่อตั้ง บำรุงรักษา และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (วิเชียร วิทยอุดม, 2551 : 95)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เป็นองค์กรที่ต้อง รับผิดชอบสถานศึกษาครอบคลุมอำเภอสายบุรี อำเภอกะพ้อ อำเภอไม้แก่น และอำเภอทุ่งยาแดง จัดอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากภูมิภาคอื่น เนื่องจากมีความหลากหลายด้านภาษา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น อีกทั้งต้อง ประสบกับเหตุการณ์ความไม่สงบ จึงมีการย้ายเข้า – ย้ายออกของบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในด้านกระบวนการต่างๆ โดยเฉพาะ ในด้านความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศต่างๆ เนื่องจาก ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศต่างๆ เหล่านี้จะหายไปตาม บุคคลที่ย้ายออกไป ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบการจัดการเกี่ยวกับ

ความรู้เหล่านั้นเพื่อให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ภายในองค์การที่แสดงถึงความเป็นเอกภาพและเอกลักษณะขององค์การ นั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งผู้บริหารมีส่วนทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่จะเป็นแนวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเสมือนตัวแทนของการรับรู้ของสมาชิกในองค์การนั้น

จากความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นเกี่ยวกับการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ และการจัดการความรู้ในสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการจัดการความรู้หรือไม่ วัฒนธรรมด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูล สารสนเทศ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษากาการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3” มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
4. เพื่อค้นหาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

## สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
2. วัฒนธรรมองค์การมีอย่างน้อยหนึ่งด้านที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

## ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญ และประโยชน์ของการวิจัยไว้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อประกอบการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

### ด้านความรู้

1. ทำให้ทราบระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3
2. ทำให้ทราบระดับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

### ด้านการนำไปใช้

1. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ



## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 809 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 67 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 268 คน โดยใช้สูตร Yamane' (1973 : 888 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์, 2546 : 100) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มรายชื่อครูผู้สอนในแต่ละขนาดของสถานศึกษา จับฉลากแบบไม่ใส่กลับ

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกได้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independents Variables) ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วัฒนธรรมองค์การที่ได้จากการเปรียบเทียบและคัดเลือกจากแนวคิดของ Sergiovanni (1988 : 107 – 109 อ้างถึงใน ยุติ กังสตาล, 2545 : 71 – 73), Robbins (1991 : 572 – 574 อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540 : 132), Harris (1985 cited by Vonder, 1992 : 32 – 33 อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540 : 168 - 171) ประกอบด้วย 5 ด้าน

2.1.1 การติดต่อสื่อสาร

2.1.2 ความไว้วางใจ

2.1.3 การมอบอำนาจ

2.1.4 การตัดสินใจ

2.1.5 การควบคุม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การจัดการความรู้ ตามกรอบแนวคิดกระบวนการจัดการความรู้ของ Marquardt (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 : 42) ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

2.2.2 การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Creation)

2.2.3 การจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

2.3.4 การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญดังนี้

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันที่อาจเป็นเหตุเป็นผลหรือไม่เป็นเหตุและผลก็ได้ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของกลุ่ม หรือสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติ ค่านิยม ความเข้าใจ บรรทัดฐาน และข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก การแสดงออกถึงวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ ที่ส่งผลต่อการกระทำและการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และการควบคุม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีการสื่อข้อมูล ข่าวสาร ทัศนคติ ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษา โดยผ่านการประชุม สัมมนา เผยแพร่ และการประชาสัมพันธ์ ทั้งในรูปแบบเอกสารและคำพูด เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจและเกิดพลังกลุ่ม ที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ความไว้วางใจ หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีความไว้วางใจกันและกัน มีการยอมรับในค่าความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน โดยได้รับโอกาสในการเลือกทำงานตามความต้องการ สิทธิในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆได้ เหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆในสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น



2.3 การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและให้บุคลากรในสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารงานตามสมควร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีการติดตามผล และดูแลให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกสิ่งหนึ่งจากหลายๆสิ่ง หรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลายๆทางที่มีอยู่ โดยผ่านการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนจากข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ แล้วว่ามีความเป็นไปได้ ถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุด และตรงกับเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย เพื่อร่วมกันประเมินหรือพิสูจน์คุณค่าโดยพิจารณาทั้งข้อดีและข้อเสีย และผลกระทบต่างๆที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่และความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5 การควบคุม หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทาง และมุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจาก การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดสภาพการปฏิบัติงาน การประเมินสภาพการปฏิบัติงาน และการดำเนินการแก้ไขสิ่งที่ผิดปกติ ที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ทั้งที่เป็นความรู้เด่นชัดและความรู้โดยนัย โดยอาศัยเครื่องมือสำคัญคือ คนและเทคโนโลยี ผ่านกระบวนการจำแนก วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระเบียบความรู้ มาจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและองค์กรโดยรวมมี 4 ด้าน คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

3.1 การแสวงหาความรู้ เป็นกระบวนการหรือวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ โดยองค์กรมีการพิจารณาถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ซึ่งองค์กรต้องมีการวางแผน และดำเนินการที่จะจัดหาความรู้ที่จำเป็นมา ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การรักษาความรู้ที่มีประโยชน์ และกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้ สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยการให้ความรู้ ฝึกอบรม การประชุม การแสดงผลงาน ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงโดยการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้ องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อการปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กรต้องอาศัยความคิด และการสร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอก จึงต้องเปิดรับข่าวสารจากหลากหลายสื่อ การตรวจสอบ

แนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี มีการร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ เพื่อสร้างพันธมิตรและพัฒนาการเรียนรู้

3.2 การสร้างความรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ใหม่ เกี่ยวกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ ทั้งนี้ องค์กรจะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สนับสนุนให้มีการทดลองแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศให้เกิดการร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดความรู้ และการแบ่งปันความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร เกิดการบูรณาการความรู้ของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นองค์ความรู้ และเกิดความคิดใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์

3.3 การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ เป็นการกำหนดสิ่งสำคัญที่จะต้องเก็บไว้ เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาส่งต่อที่เรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัย และการทดลอง ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้ องค์กรควรคำนึงถึง โครงสร้างและการจัดการความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ส่วนการค้นคืนความรู้ (Retrieval) เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์กรควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับการค้นหาความรู้ต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อ (Yellow Pages) ขององค์กร หรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น เครือข่ายการทำงานตามระดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร

3.4 การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ เป็นกระบวนการที่บุคคล หรือ องค์กรเกิดการเรียนรู้ และนำความรู้ หรือข้อมูลที่สร้างไว้ หรือบันทึกไว้ ออกมา กระจายและถ่ายทอดให้แพร่หลายในองค์กร เพื่อใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ กลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ การเคลื่อนที่สารสนเทศ และความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งทั้งเป็นไปโดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจมีวิธีการต่างๆ ดังนี้ การสื่อสารด้วยการเขียน (การบันทึก การรายงาน จดหมาย ข่าวประกาศ) การฝึกอบรม การประชุม ภายใน การสรุปข่าวสาร การสื่อสารภายในองค์กร (วิดีโอทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง) การเยี่ยมชมงานต่างๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น การหมุนเวียน / เปลี่ยนงาน และระบบพี่เลี้ยง ส่วนการถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัว หรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่

เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ทำเป็นประจำอย่างไม่มีแบบแผน เช่น การหมุนเวียนงาน  
 ประสบการณ์ หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เล่าต่อกันมา คณะทำงาน และเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัย ระดับ  
 ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ปัตตานี เขต 3

6. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาที่ใช้เกณฑ์จำนวน  
 นักเรียนระดับประถมศึกษา โดยกองแผนงานของกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2546 ซึ่ง  
 กำหนดขนาดดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน จำนวน 1 - 120 คน  
 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 121 - 300 คน และสถานศึกษาขนาด  
 ใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนจำนวน 301 คนขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 หมายถึง หน่วยงาน  
 ทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัด และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
 พื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา  
 จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัด  
 การศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 3 ได้แก่ สถานศึกษาใน  
 อำเภอไม้แก่น สถานศึกษาในอำเภอกะพ้อ สถานศึกษาในอำเภอทุ่งยางแดง และสถานศึกษาใน  
 อำเภอสายบุรี