

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป รายละเอียดได้กล่าวเป็นลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
4. เพื่อค้นหาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
2. วัฒนธรรมองค์การมีอย่างน้อยหนึ่งด้านที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 809 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 268 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane' (1973 : 888 อ้างถึงในพ่องศรี วาณิชย์สุกวงษ์, 2546 : 100) หากกลุ่มตัวอย่างโดยการจำแนกประชากรเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ แล้วจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้วจึงสุ่มตัวอย่างจากประชากร แต่ละกลุ่มอีกครั้ง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากรายชื่อครูผู้สอนตามขนาดของสถานศึกษาจนครบกำหนดตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ซึ่งมีขอบข่ายวัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการควบคุม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) ได้แก่ ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .968

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ซึ่งมีขอบข่ายการจัดการความรู้ 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท

(Likert's Rating Scale) ได้แก่ ระดับการรับรู้การจัดการความรู้ของสถานศึกษา มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .968

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการขอหนังสือแนะนำตัวจาก ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนด้วยตัวเอง และขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งแบบสอบถามคืนหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว 2 สัปดาห์ โดยส่งที่ศูนย์เครือข่ายของสถานศึกษา หรือส่งคืนกลับผู้วิจัยโดยตรง หลังจากนั้นผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผล และหาค่าสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และรายชื่อ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และรายชื่อ
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการควบคุม กับการจัดการ

ความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการควบคุม กับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยการทดสอบค่า t (t-test)

5. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการควบคุม ที่สามารถทำนายการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยศึกษาระดับการรับรู้ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านมาก โดยด้านการติดต่อสื่อสารมีการรับรู้ต่ำกว่าด้านอื่นๆ

1.2 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารโดยภาพรวมและ รายข้อมาก โดยข้อสถานศึกษามีป้ายนิเทศ แฟ้มเวียน เว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง มีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจโดยภาพรวมและรายข้อมาก โดยข้อ

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมอบอำนาจโดยภาพรวมและ รายชื่อมาก โดยข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายงานตามหน้าที่อย่างเท่าเทียมกันมีการรับรู้ ต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.5 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจโดยภาพรวมและรายชื่อมาก โดยข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่นๆอื่น

1.6 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุมโดยภาพรวมและรายชื่อมาก โดยข้อผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษามีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยศึกษาระดับการรับรู้ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้โดยภาพรวมและรายด้านมาก โดยด้าน การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์มีการรับรู้ต่ำกว่าด้านอื่นๆ

2.2 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้โดยภาพรวมและ รายชื่อมาก โดยข้อสถานศึกษามีการประเมินผลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับความรู้ที่สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้โดยภาพรวมและรายชื่อมาก โดยข้อสถานศึกษามีการรวบรวมหรือสังเคราะห์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้โดยภาพรวม

และรายชื้อมาก โดยชื้อบุคลากรในสถานศึกษามีการนำชื้อมุลจากการบันทึก เอกสาร หรือคู่มือ ต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงานมีการรับรู้ต่ำกว่าชื้ออื่นๆ

2.5 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์โดย ภาพรวมและรายชื้อมาก ยกเว้นชื้อสถานศึกษามีการจัดทำ website โดยมีการนำเสนอชื้อมุล ข่าวสาร และผลงาน เป็นปัจจุบัน และชื้อผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรหมุนเวียน/ สับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่างๆของสถานศึกษามีการรับรู้ปานกลางตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับการจัดการ ความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Coefficient) เพื่อค้นหาวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายนการ จัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ดีที่สุดได้แก่ วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุม และด้านการมอบอำนาจ ส่งผลต่อการจัดการความรู้ตาม การรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .852 และค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ .726 หรือร้อยละ 72.6 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์เท่ากับ .049 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .936

สามารถสร้างสมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .936 + .262 X_4 + .102 X_1 + .203 X_5 + .103 X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .323X_4 + .234X_1 + .248X_5 + .132X_3$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. **วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ประภา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ เข้มทิม (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภารัตน์ ป้อสีลา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งเน้นให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ทุกภาคส่วน สถานศึกษาจึงมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆด้าน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ก่อให้เกิดระบบ ระเบียบในองค์กรที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับ ใช้เป็นแบบแผนในการประพฤติตัว และปฏิบัติตัวให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในฐานะสมาชิกขององค์กร ซึ่งสามารถรับรู้ และเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางสังคมของสถานศึกษา และจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสมาชิกในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เกิดบรรยากาศของการทำงานที่มีลักษณะของการมีทัศนคติที่ดี ความเป็นมาตรฐานในการบริหารงาน มีระบบจูงใจ สภาพบรรยากาศที่เกิดความมุ่งมั่นและความสำนึกที่ดีต่องาน องค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2548 : 31) ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการติดต่อสื่อสารโดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพจน์ เข้มทิม (2550 : 109 - 110) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนมีการรับรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตลอดจนข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากการติดต่อสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ผ่านป้ายนิเทศ แฟ้มเวียน เว็บไซต์ และอื่นๆ โดยเฉพาะจากการจัดประชุมชี้แจงของผู้บริหาร และการเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิสัมพันธ์ต่อกันของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้มีความเข้าใจตรงกัน และสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาคม วัตรไสง (2547 : 98) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารจะใช้การติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอดความคิด นโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และการตัดสินใจต่างๆ ไปยังบุคลากรทุกฝ่าย ถ้าการติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกฝ่ายรับรู้และเข้าใจตรงกัน การบริหารงานก็จะเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น และมีความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 135) ที่เห็นว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในกระบวนการบริหารอย่างหนึ่งเพราะการติดต่อ สื่อสารคือ กระบวนการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหาร และระหว่างพนักงาน การสื่อสารเกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อเพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสารนั้น การสื่อสารที่ดีต้องใช้ทักษะและความสามารถในการสื่อโดยการเรียนรู้ว่าจะสื่ออย่างไร โดยวิธีไหนที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีที่สุด เทคนิคการสื่อสารแบบใหม่ช่วยให้ผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ดีขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการติดต่อสื่อสารโดยภาพรวมมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความไว้วางใจโดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ประภา (2552 : 92) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านความไว้วางใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธิ เดชโยธิน (2550 : 72) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนได้รับการยอมรับ และไว้วางใจ เชื่อใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่างๆตามภาระหน้าที่ ได้รับโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงานตามความถนัดและความสามารถเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น และไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530 : 733 – 734 อ้างถึงใน นิภารัตน์ ป๋อสีลา, 2550 : 29) ที่ว่าการที่บุคคลได้รับความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลอื่นจะมองเห็นว่าเขาเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริต เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับในค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กรจะดำเนินไปได้อย่างสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจโดยภาพรวมมาก

1.3 ด้านการมอบอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการมอบอำนาจโดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ประภา (2552 : 90) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการให้อำนาจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ แยมทิม (2550 : 109 - 110) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการให้อำนาจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับการมอบอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามความถนัดและศักยภาพของบุคลากร ให้มีสิทธิ์ในการตัดสินใจ ภายใต้กรอบแนวทางที่กำหนด และมีการกระจายงานอย่างเท่าเทียมกัน จะส่งผลให้ครูแสดงศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้เกิด

ประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาญซีย์ อาจินสมาจาร (2542 : 65) ที่กล่าวว่า การมอบอำนาจให้คนอื่น หมายถึง การส่งเสริมให้เขามีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น การตัดสินใจ และกิจกรรมที่มีผลกระทบต่องานของเขานั้นหมายถึง การให้โอกาสแก่เขาในการแสดงออกว่า เขาสามารถมีแนวคิดดีๆ และเขามีทักษะในการนำเอาความคิดเหล่านี้ออกมาปฏิบัติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiojanni (อ้างถึงใน บรรเจิด อยู่ยืนยง, 2544 : 120) ที่ว่า การมอบอำนาจผูกพันกับภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ โรงเรียนต้องการครู และผู้เกี่ยวข้องที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ทั้งด้านการตัดสินใจ และการยอมรับความสำเร็จหรือผลงานของตนเอง การมอบอำนาจเป็นการมอบการตัดสินใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างความรู้สึกรักผูกพันและความเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมอบอำนาจโดยภาพรวมมาก

1.4 ด้านการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจโดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธิ เดชโยธิน (2550 : 70) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ประภา (2552 : 90) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนสามารถแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆของสถานศึกษาตามความเหมาะสม ร่วมกันพิจารณาข้อดีข้อเสียอย่างถี่ถ้วนจากข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่างๆ เพื่อให้ตรงกับเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งติดตามประเมินผลเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในครั้งต่อไป เป็นไปตามแนวคิดของ Robbins (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ผู้แปล, 2548 : 61 - 62) ที่ว่าการเลือกสิ่งหนึ่งจากหลายๆสิ่ง หรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลายๆทางที่มีอยู่ สิ่งหรือวิธีการที่เลือกนั้นย่อมได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุด และตรงกับเป้าหมายขององค์กรด้วย การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจต้องทำหลายครั้งในหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือหลายระดับแล้วแต่ความสำคัญของเรื่อง ซึ่งองค์การควรจะต้องมีกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ใน

การตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละระดับเอาไว้ให้เป็นที่แน่นอน นักวิชาการองค์การสมัยใหม่เห็นว่าอำนาจในการตัดสินใจนี้ควรต้องแบ่งให้กับแต่ละส่วนซึ่งทำหน้าที่แต่ละองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพลีฐ พรหมรักษา (2533 : 75) ที่กล่าวว่า การตั้งใจไตร่ตรองหาข้อมูลเหตุผล การตัดสินใจเลือกกระทำวิธีที่เห็นว่าดีที่สุดจากหลายๆวิธี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ นั้นแหละคือแนวทางการตัดสินใจที่ดี การตัดสินใจนั้นต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริง เนื้อหาข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แล้วยังต้องคำนึงถึงคุณค่าซึ่งก็คือประโยชน์ส่วนใหญ่และความพึงพอใจของทุกฝ่าย และควรประเมินหรือพิสูจน์คุณค่าโดยพิจารณาทั้งข้อดีและข้อเสียก่อนตัดสินใจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจโดยภาพรวมมาก

1.5 ด้านการควบคุม ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุมโดยภาพรวมมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนตระหนักและเห็นความสำคัญของการควบคุม ซึ่งเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การจงใจใช้ในการติดตามกำกับ และประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ โดยมีกระบวนการควบคุม 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดมาตรฐาน (Setting Standards) การวัดสภาพการปฏิบัติงาน การประเมินสภาพการปฏิบัติงาน และการดำเนินการแก้ไข (สมาน อัสวภูมิ, 2551 : 409 - 415) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเสนอต้นสังกัด สถานศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานต่อไป ส่งผลให้ครูผู้สอนมีการรับรู้ถึงกระบวนการควบคุมของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการวัดและประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานต่อไป ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุมโดยภาพรวมมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการติดต่อสื่อสารต่ำกว่าด้านอื่นๆ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การติดต่อสื่อสารจะต้องใช้ทักษะและ

ความสามารถในการสื่อความ เพราะการติดต่อสื่อสารไม่ใช่เพียงแค่ให้มีความเข้าใจที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการจูงใจ การโน้มน้าว เพื่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550 : 382) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไม่ใช่เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้รับและผู้ส่งเท่านั้น แต่ยังมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เกิดพลังกลุ่ม ความรู้และทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งจะยังผลให้มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ยังขาดการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีที่จะช่วยให้สมาชิกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของ

ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้โดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา มาศวรรณมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียน มีการปฏิบัติการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ขวัญนิมิ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ขวัญควิน (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่าการจัดการความรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคสังคมสารสนเทศ ซึ่งเป็นสังคมที่มีความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นปัจจัยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ส่งผลให้ครูและบุคลากรต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาเป็นตัวหลักค้ำทำให้สถานศึกษาต้องมีการเคลื่อนไหวเพื่อความอยู่รอด ปรับกระบวนการทำงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของสถานศึกษา โดยใช้ความรู้เป็นทรัพยากรในการเพิ่มคุณภาพ ตามแนวคิดของบุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2547 : 6 – 7) ที่กล่าวว่า “ความรู้”

เป็นสิ่งเดียว ที่ช่วยเปิดโลกทัศน์ขององค์กรให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลง และความ เป็นไปของโลกภายนอก สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ครูผู้สอนจึงมีความตระหนัก เกี่ยวกับกระบวนการในการจัดหา จัดเก็บ ความรู้ สามารถนำมาใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพื่อ เพิ่มศักยภาพของสถานศึกษา และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ด้วย เหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้โดยภาพรวมมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านการแสวงหาความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการ แสวงหาความรู้โดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ขวัญมณี (2551 : 108) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าการจัดการความรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายงานด้าน การแสวงหาความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ขวัญคา วิน (2549 : 99) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่าการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านการแสวงหาความรู้โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของข้อมูล สารสนเทศที่สถานศึกษาจำเป็นต้องมีมากขึ้น จึงมีระบบการจัดเก็บที่ดี ที่มีความสะดวกในการ นำมาใช้ โดยบุคลากรสามารถสืบค้น ติดตาม รับรู้ได้ตลอดเวลา ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยีส่งผลให้ครูและบุคลากรสามารถติดตามข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆอย่าง ทันทั่วถึง อีกทั้งยังได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการประชุม อบรม สัมมนา นำเสนอ Best Practice สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆอื่น เพื่อนำข้อมูลความรู้และ แนวคิดต่างๆมาพัฒนาสถานศึกษา ที่สำคัญสถานศึกษาจะต้องมีการจัดทำเอกสารต่างๆเพื่อรองรับ ประกันคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรจะเป็นผู้จัดหา ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องมา จัดเก็บอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้โดย ภาพรวมมาก

2.2 ด้านการสร้างความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้โดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ขวัญมณี (2551 : 108) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายงานด้านการสร้างความรู้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังเวียน ผักไหม (2550 : 83) ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการสร้างความรู้อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ขวัญกาวิณ (2549 : 99) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่าการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านการแสวงหาความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของความรู้ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในยุคสังคมสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การระดมความคิด การร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน มีการแสดงความคิดเห็น การระดมพลังสมอง ซึ่งก่อให้เกิดความคิด และความรู้ใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ ที่ผ่านการสังเคราะห์จากประสบการณ์ต่างๆของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown และ Dugaid (1998, อ้างถึงในทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์) ที่กล่าวว่า ความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อคนทำงานด้วยกันในกลุ่มซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น โดยการสร้างความร่วมมือ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้โดยภาพรวมมาก

2.3 ด้านการจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้โดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ขวัญมณี (2551 : 108) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายงานด้านการจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา มาศวรรณ (2551 : 83) ศึกษาระดับการปฏิบัติการจัดการ

ความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูล เอกสาร และสารสนเทศต่างๆที่เป็นประโยชน์อย่างเป็นระบบระเบียบมากขึ้น ซึ่งมีบุคลากรที่มีความชำนาญโดยเฉพาะทำหน้าที่ดูแลระบบ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีการรับรู้การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์โดยภาพรวมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ขวัญมณี (2551 : 108) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามทัศนคติของหัวหน้าฝ่ายงานด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา มาสุวรรณ (2551 : 86) ศึกษาการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนและบุคลากรมีการนำข้อมูลความรู้ไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และปรับปรุงสถานศึกษาด้านต่างๆ อีกทั้งยังมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ชุมชน และองค์กรต่างๆ ดังจะเห็นได้จากงบประมาณสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชนในทุกปีการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ

ต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน
เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ทุกด้านครูผู้สอนมีการรับรู้การจัดการ
ความรู้มากเช่นเดียวกัน โดยด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์มีการรับรู้ต่ำกว่าด้าน
อื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ขวัญภาวิน (2549 : 99) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ
ความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่าด้านการถ่ายทอด
ความรู้และการใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2549 : 88) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากว่า
ความรู้ที่ถูกจัดเก็บไว้นั้น ไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง ส่วนในด้านการถ่ายทอดความรู้ ผู้รับ
อาจจะรับการถ่ายทอดแต่ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548 :
74 - 92) ที่กล่าวว่า การนำความรู้ไปใช้หมายถึง ความรู้ได้ถูกนำไปใช้ในกระบวนการผลิต ใน
ความเป็นจริงแล้ว สิ่งนี้เองที่เป็นหัวใจหรือเป็นเป้าประสงค์หลักในการจัดการความรู้ การระบุ
ความรู้ที่สำคัญ และการเผยแพร่ความรู้เหล่านั้นออกไปสู่บุคลากร ไม่ได้เป็นการรับประกันว่า
ความรู้นั้นจะถูกนำไปใช้ และถ้าหากไม่มีการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง ก็เป็นการลงทุนที่มี
แนวโน้มที่เสียเปล่า ผู้ที่จะเป็นผู้ใช้ความรู้ต้องตระหนักถึงประโยชน์ของการได้รับความรู้นี้
ต้องการพัฒนางานของตนให้บรรลุความสำเร็จ จึงจะสามารถทำให้ผู้ใช้ความรู้เปลี่ยนแปลง
พฤติกรรม และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้งาน จริงได้

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ
การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย วัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มี
ความสัมพันธ์กันทางบวก

ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์
ทางบวกค่อนข้างสูงกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคน
คนคือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ไม่ใช่เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการ
ความรู้ต้องการวัฒนธรรม (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550 : 89 - 92) เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การ

เป็นการรวมเอาประวัติความเป็นมา ความคาดหวัง ตั้งใจ กฎระเบียบที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร และการสร้างสังคมของการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกองค์กรทุกคน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุด ลงไปจนถึงพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง วัฒนธรรมเป็นชุดของความเชื่อที่ฝังอยู่ในความรู้สึกนึกคิดซึ่งไม่ได้เอ่ยออกมาเป็นวาจา และมักจะเติมสีสรรรับการรับรู้ การกระทำ และการสื่อสารต่างๆ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นเด่นชัด เป็นปัจจัยเอื้อที่เพิ่งมีความสำคัญในช่วงเวลาไม่นานนัก แต่เป็นสิ่งที่ฝังฝังหรือสัณฐานมากที่สุดในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรรับรู้และยอมรับร่วมกัน เป็นวิถีชีวิตที่ทุกคนทุกส่วนในองค์กรยึดถือประพฤติปฏิบัติ เป็นแนวทางนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กร จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า คนและวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญมากในการถ่ายโอนความรู้ เหตุผลก็คือ 1) การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้เป็นกิจกรรมทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นท่ามกลางผู้คน 2) การประพฤติปฏิบัติที่ฝังอยู่ในตัวคน วัฒนธรรม และบริบท เป็นสิ่งที่ซับซ้อน และมีอยู่มากมายมหาศาล การสนทนา การเสวนา และการสาธิตล้วนช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ และ 3) การที่จะถ่ายเท ถ่ายโอนความรู้ประเภท Tacit Knowledge ออกมา ผู้คนต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี จึงจะสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ถ้าในองค์กรมีลักษณะการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และร่วมมือกันโดยธรรมชาติ ก็จะมีแนวโน้มว่า สมาชิกองค์กรจะสามารถจัดอุปสรรค หรือข้อขัดแย้งต่างๆ และทำให้ปัจจัยเอื้ออื่นๆ เช่น เทคโนโลยี และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงาน และแนวคิดต่างๆ ในการทำงานก็จะลื่นไหลไปได้สะดวก โดยไม่ต้องคำนึงถึงเวลาและสถานที่ แต่ถ้าธรรมชาติขององค์กรมีลักษณะหวงความรู้หรือเก็บความรู้ไว้กับตัวแล้วละก็ ไม่ว่าจะจัดทำโครงการจัดการความรู้ที่ยิ่งใหญ่แค่ไหน หรือสมบูรณ์เพียงไร ก็อาจจะไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนทำงานในองค์กรได้ (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550)

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อค้นหาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวพยากรณ์การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย วัฒนธรรมองค์กรมีอย่างน้อยหนึ่งด้านที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3

ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุม และด้านการมอบอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .852 และค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ .726 หรือร้อยละ 72.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การหลายด้านที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์การอันดับแรกคือ วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ สามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า คนทั้งหลายในองค์การจะมีการตัดสินใจ คือการเลือกสิ่งหนึ่งจากหลายๆสิ่ง หรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลายๆทางที่มีอยู่ สิ่งหรือวิธีการที่เลือกนั้นย่อมได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุด และตรงกับเป้าหมายขององค์การด้วย การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจต้องทำหลายครั้งในหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือหลายระดับแล้วแต่ความสำคัญของเรื่อง ซึ่งองค์การควรจะต้องมีกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละระดับเอาไว้ให้เป็นที่แน่นอน (Robbins อ้างถึงในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนใดขององค์การย่อมมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆอยู่เสมอ ถ้าการตัดสินใจทำกันโดยอิสระในแต่ละส่วนโดยไม่คำนึงว่าผลจะไปกระทบส่วนอื่นๆอย่างไรบ้าง ย่อมทำให้เกิดความขัดแย้งหรือความเสียหายได้ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2535 : 148) การซึ่งใจใคร่ตรงหาข้อมูลเหตุผล การตัดสินใจเลือกกระทำวิธีที่เห็นว่าดีที่สุดจากหลายๆวิธี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ นั้นแหละคือแนวทางการตัดสินใจที่ดี การตัดสินใจนั้นต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริง เนื้อหาข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แล้วยังต้องคำนึงถึงคุณค่าซึ่งก็คือประโยชน์ส่วนใหญ่และความพึงพอใจของทุกฝ่าย และควรประเมินหรือพิสูจน์คุณค่าโดยพิจารณาทั้งข้อดีและข้อเสียก่อนตัดสินใจ (ไพสิฐพรหมรักษา, 2533 : 75)

4.2 วัฒนธรรมองค์การอันดับสองคือ วัฒนธรรมองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในกระบวนการบริหารอย่างหนึ่งเพราะ การติดต่อสื่อสารคือ กระบวนการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหาร และระหว่างพนักงาน การสื่อสารเกี่ยวข้องกับ

ข่าวสารของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อเพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสารนั้น การสื่อสารที่ดี ต้องใช้ทักษะและความสามารถในการสื่อ โดยการเรียนรู้ว่าจะสื่ออย่างไร โดยวิธีไหนที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีได้ เทคนิคการสื่อสารแบบใหม่ช่วยให้ผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ดีขึ้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550 : 135) ช่วยส่งเสริมการจูงใจโดยทำให้พนักงานทราบว่า ต้องทำอะไรบ้างอย่างชัดเจนขึ้น ควรทำให้ดีเพียงใด และต้องทำอะไรบ้างเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในกรณีที่ผลงานต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้ การสื่อสารในแง่นี้เกี่ยวข้องกับเรื่องการกำหนดเป้าหมาย ช่วยให้การตัดสินใจดำเนินไปได้ เพราะการสื่อสารทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการตัดสินใจ เพราะข้อมูลต่างๆจะเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ใช้ในการระบุและประเมินทางเลือกต่างๆ

4.3 วัฒนธรรมองค์การอันดับสามคือ วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม สามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า การควบคุมเป็นกระบวนการในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน เสร็จแล้วระหว่างการทำงานนั้นมีการวัดการปฏิบัติงานและนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ก็ควรดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สมาน อัสวภูมิ, 2551 : 408)

4.4 วัฒนธรรมองค์การอันดับสี่คือ วัฒนธรรมองค์การด้านการมอบอำนาจ สามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า การมอบอำนาจเป็นหัวใจและเครื่องมือในการบริหารราชการของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจในการมอบอำนาจ เพราะงานบางอย่างมอบได้ และงานบางอย่างมอบไม่ได้ การมอบอำนาจจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะเลือกตัวบุคคลที่เหมาะสมกับงาน (สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์, 2539 : 43 - 44) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีการติดตามผล และดูแลให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้ได้รับมอบอำนาจใช้ความสามารถ ใช้สมอง ใช้สติปัญญา และศักยภาพอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นกรสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กับผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆที่สถานศึกษาจำเป็นต้องมี รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผ่านทางรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นเอกสาร และคำพูด ได้แก่ ป้ายนิเทศ แผ่นเวียน เว็บไซต์ การประชุม อบรม สัมมนา เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนำข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศต่างๆ จากการเก็บรวบรวม บันทึกไว้เป็นเอกสาร หรือคู่มือต่างๆมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และปฏิบัติงานต่างๆของสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายงานตามหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 3 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปัตตานี เขต 3