

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร: กลุ่มกรุงเทพใต้

KNOWLEDGE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS AFFECTS PERSONNEL MANAGEMENT IN BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION: SOUTHERN BANGKOK CLUSTER

ปวีณา พลपालสังข์, ธาดา สิทธิธาดา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Paveena Polpalsang, Thada Siththada

Educational Administration Graduate School Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : S65561802010@ssru.ac.th

(Received : May 6, 2024 ; Edit : May 12, 2024 ; accepted : May 17, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา วิจัยดำเนินการศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2566 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.31$, S.D. = .73 3) การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .441 ถึง .528 และ 4) การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้แก่ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของ ตัวแปรเท่ากับ .544 ค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 30.70 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .028 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ การบริหารงานบุคคล สถานศึกษา

Abstract

This research article aims to study 1) the level of knowledge management of educational institution administrators, 2) the level of personnel management of educational institutions, 3) the relationship between knowledge management of educational institution administrators and personnel management of educational institutions, and 4) Study the knowledge management of educational institution administrators that affects administration Person of the educational institution How to conduct the study The population used in the research includes educational institutions under Bangkok. South Bangkok Group, 58 locations, academic year 2023. The sample group used in this research includes schools under Bangkok. South Bangkok Group The researcher has determined the sample size. Using a table to estimate the sample size of Crazy and Morgan. Got a sample group 52 locations The research results found that 1) Knowledge management of educational institution administrators Overall and all aspects are at a high level $\bar{X} = 4.31$, SD. = 0.72 2) Personnel management level of educational institutions Overall, it is at a high level $\bar{X} = 4.31$, SD. = .73 3) Knowledge management of educational institution administrators and personnel management are related in the same direction and have a positive relationship. Statistically significant at the 0.01 level, which has a correlation between.441 and.528 and 4) Knowledge management of educational institution administrators that affects the personnel management of educational institutions. Under Bangkok Southern Bangkok Group includes the creation of new knowledge. and knowledge storage There is a multiple correlation value of Variable equal to.544 Forecasting power value was 30.70 percent. The error arising from the forecast was .028, with statistical significance at the.05 level.

Keywords : Knowledge management, Personnel Management, educational institution

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องส่งผลให้สังคมในประเทศของเรามีความก้าวหน้าและพัฒนาไปด้วยและจากความร่วมมือของหน่วยงานรัฐทุกภาคส่วนที่มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศจึงมียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) ที่มีวิสัยทัศน์คือ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ดังนี้ “ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 ที่กำหนดไว้ให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้จัดทำแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งได้ กำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ

3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็น สังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดัก ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ 1) เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) และ 2) เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations)

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพ เพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศชาติ มีพันธกิจและนโยบายหลักของกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิตแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) มีวิสัยทัศน์ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งกรุงเทพมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ดังนี้ 1) ยกระดับคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร 3) ยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 4) พัฒนาประสิทธิภาพการบริการดิจิทัลเพื่อการศึกษา 5) พัฒนาทุนมนุษย์ และบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครโดยตรง ทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทางด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น (คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3, 2563) โรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีสำนักงานเขตจำนวน 10 เขต ได้แก่ 1 บางรัก 2 ปทุมวัน 3 ยานนาวา 4 พระโขนง 5 สาทร 6 บางคอกหลุม 7 คลองเตย 8 สวนหลวง 9 วัฒนา และ 10 บางนา เป็นโรงเรียนขนาดปานกลางและขนาดเล็กการดำเนินงานของโรงเรียนไม่จำเป็นจะเป็นการบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ย่อมมีปัญหาในการบริหารจัดการและจากปัญหาดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนไม่ดีเท่าที่ควร บางโรงเรียนมีอัตราากำลังครูน้อยไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง ครูต้องรับภาระการสอนหลายวิชาและต้องรับภาระงานด้านอื่น ๆ เช่นงานด้านงบประมาณงานบริหารทั่วไปงานพัสดุ และงานบุคคล ส่งผลให้ข้าราชการครูขอย้าย หรือขอโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่นเนื่องจากภาระงานเกินกำลัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในกลุ่มกรุงเทพใต้เป็นอย่างมาก (อรพินธุ์ เกิดกันท์ และปทุมพร เปียถนอม, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นระดับชั้นอนุบาลอายุ 3 ปี พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ ประสบปัญหาในการเรียนรู้ ซึ่งสังเกตได้จากการให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดนักเรียนไม่ให้ความสนใจและไม่พร้อมที่จะเรียนรู้เนื่องจากนักเรียนไม่ได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยสื่อประกอบการเรียนการสอนที่ใช้ไม่สามารถสร้างความสนใจของเด็กได้ ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างหรือจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเข้ามาช่วยในการสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่เด็กอนุบาล ดังนั้นผู้ศึกษาเห็นว่าการนำชุดกิจกรรมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย โดยชุดกิจกรรมนี้จะเป็นการใช้สื่อจากกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

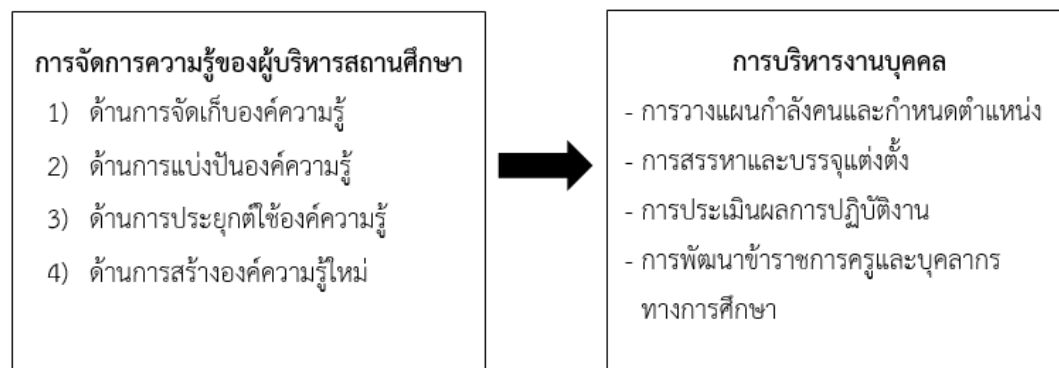
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
4. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานงานวิจัย

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้เป็นระบบและมีแบบแผน

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้มีเป้าหมาย มีระบบแบบแผนเพิ่มขึ้น

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพใต้มีประสิทธิผลที่แสดงอย่างชัดเจนในสถานศึกษาแต่ละแห่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และ ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,499 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และ 3) ครูผู้สอน จำนวน 208 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 312 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 52 แห่ง ใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ด้านการแบ่งปันองค์ความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่

เนื้อหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้ระยะเวลา จำนวน 1 เดือน ระหว่างวันที่ 29 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ท

คู่มือการใช้ชุดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย ชุดเตรียมน้องเรียนคณิต

แบบประเมินทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย มีลักษณะเป็นแบบทดสอบที่สมมติรูปภาพหรือสถานการณ์ แบบปรนัย มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก เพื่อให้นักเรียนเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้เสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)

ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว มาทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 10 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

แบบประเมินโดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 312 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา จำนวน 52 แห่งจำนวนประชากรทั้งหมด 1,499 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จำนวน 312 คนคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และ 3) ครูผู้สอน จำนวน 208 คน แล้วนัดวันเก็บข้อมูล (ระหว่างวันที่ 29 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567) โดยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ด้วยโปรแกรม google form และสร้าง QR Code ส่งทางออนไลน์ด้วย Application Line

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

ผลการวิจัย

ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแบ่งปันความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ตามลำดับ

ผลระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .441 - .528 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการแบ่งปันองค์ความรู้

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปรที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 30.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$= 1.508 + 0.393X_4 + 0.220X_1 \quad (\text{สมการที่ 1})$$

$$= 0.401Z_4 + 0.210Z_1 \quad (\text{สมการที่ 2})$$

สมการที่ 1 และ 2 มาจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจาก ด้านการแบ่งปันความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการการดำเนินงานที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนการทำงานในองค์กร ซึ่งมีขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ คือ การจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ใน สถานศึกษา มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคน สามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนา รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีที่จัดเก็บความรู้ก็ต้องมีการแบ่งปันความรู้ แจกจ่ายความรู้ที่มีอยู่ให้กับบุคคลอื่นหรือบุคคลที่สนใจในสถานศึกษา เพื่อนำไปต่อยอดและใช้ความรู้ให้เป็น

ประโยชน์ในด้านการทำงานหรือในการดำรงชีวิต รวมไปถึงผู้บริหารจะต้อง แสวงหาสิ่งเรียนรู้ที่ไม่เคยรู้จากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่รอบตัว หรือการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเป็นทฤษฎีการเรียนรู้หนึ่งที่น่าสนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับเนื้อหาที่หลากหลาย คิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความรู้เข้ากับบริบทโรงเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น และการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีการนำความรู้มาใช้ให้เกิดเป็นผลประโยชน์ที่ดีกับสถานศึกษาที่เป็นสถานที่ที่ทำงานและให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือเป็นการนำทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์แนวคิดเกี่ยวกับ เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ มักมีการประยุกต์ภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้จริงในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2560). กล่าวว่าการจัดการความรู้ หมายถึง การเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพปัจจุบันเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสู่การวางแผนการส่งเสริมความรู้ การพัฒนาความรู้ การนำความรู้ไปแบ่งปัน และการปรับประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมตามกาลเทศะขององค์ความรู้โดยกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบนั้นก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายและองค์กร

ผลจากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 30.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากด้านของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด ไปยังด้านของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาน้อยที่สุด พบว่า ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด อาจเป็นเพราะปัจจุบันประเทศได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่ก็มีส่วนทำให้ผู้บริหารยุคใหม่เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่แบบไม่มีที่สิ้นสุด สอดคล้องกับ วิทยา ฉนิศิริกุล. (2564). กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล ว่า หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในระบบราชการของ ประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการพัฒนารูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม (Merit System) มีการแข่งขันที่เท่าเทียมบนพื้นฐานหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร ผ่านการวางแผน การกำหนด นโยบาย กลยุทธ์ และเมื่อมีผลงาน จำเป็นต้องให้รางวัล ความมั่นคงปลอดภัย การสร้างแรงจูงใจ

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .441 - .528 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ตามลำดับอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแบ่งปันองค์ความรู้ สอดคล้องกับโสดา สุขสี. (2563). กล่าวว่าการสร้างความรู้ คือ การรับความรู้ที่ส่งมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้ง ความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ ที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงความรู้อื่น ๆ และ ผสมผสานกับความรู้และประสบการณ์เดิมจนเกิดความเข้าใจ เชื่อมโยงกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือแก้ปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพได้ต่อไป

ผลจากการศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์

สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 30.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากด้านของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ไปยังด้านของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด พบว่า ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด อาจเป็นเพราะยุคสมัยใหม่มีระบบเครือข่ายการหาความรู้ที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกเกี่ยวกับการนำสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำ ไปปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร tubnum.go.th (ออนไลน์) กล่าวว่าการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง โดยลงมือประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความหมาย ซึ่งจะรวมถึงปฏิกิริยาระหว่างความรู้ในตัว กับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้เก่า (รู้ว่าตนเองได้เรียนรู้อะไรบ้าง) และสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาและเมื่อพิจารณาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนโดยปกติที่

เกิดขึ้นในห้องเรียนนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ หวังดี. (2560). ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม ศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียน กลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้ ด้านการกำหนดความรู้ และด้านการ ถ่ายโอนความรู้และนำไปใช้ 2) เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบ การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดเก็บความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้และด้านการถ่ายโอนความรู้และนำไปใช้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมากทุก ด้าน ดังนั้นจึงควรนำทั้ง 4 ด้าน ของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา และควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพทั้ง ภายในและภายนอกให้ทันสมัยตามสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคและวิธีการในการ สื่อสารที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจเป้าหมายประสงค์และวัตถุประสงค์สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การจัดการ งานบุคคลเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อรองรับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เมื่อผู้บริหาร สามารถวางแผนงานให้หัวหน้างานบริหารบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินอย่างมีเป้าหมายแล้ว บุคลากรก็จะดำเนิน ตามเส้นทางที่ผู้บริหารได้วางไว้

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพใต้ ทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำทั้ง 4 ด้านนี้ของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายทางการศึกษา และความต้องการของผู้รับบริการ ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญกับ การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ด้านการแบ่งปันองค์ความรู้ ด้านการ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดควร จัดโครงการเพื่อพัฒนาผู้บริหารในด้านการจัดการความรู้โดยเฉพาะทุกปี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลข้อมูลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานด้านการ จัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือกรุงเทพมหานครและองค์กรที่สนใจ

ควรศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการ บริหารงานบุคคล เพื่อร่วมกันพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานแผนงานสารสนเทศ ส่วนนโยบายแผนการศึกษาและสำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2566). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. พิมพ์ที่ร้านพจนานุกรมกระจาย: กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการกรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ 1422/2563 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2563. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร. ฉบับที่ 3. (พ.ศ. 2564-2569). สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. บริษัท วันไฟน์เดีย จำกัด: กรุงเทพฯ
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2560). การจัดการความรู้. วารสารรัชต์ภาคย์, 11(23), 79-86. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2567 จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RPJ/article/view/171885>
- วิทยา ฉินศิริกุล. (2564). การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา: กรณีการแต่งตั้งโยกย้าย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. พิมพ์ครั้งที่ 1 มีนาคม 2560. บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด. กรุงเทพฯ.
- สุชาติ หวังดี. (2560). การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา จังหวัดตราด.
- อรพินธุ์ เกิดกันต์ และปทุมพร เปียถนอม. (2562). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร.
- ไอลดา สุขสี. (2563). แนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 – 61