

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
TLT	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
TL1	แทน	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
TL2	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
TL3	แทน	การกระตุ้นการใช้ปัญญา
TL4	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
PAT	แทน	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
PA1	แทน	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
PA2	แทน	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
PA3	แทน	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
PA4	แทน	วินัยและการรักษาวินัย
PA5	แทน	การออกจากราชการ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 4 ตอน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน ดังปรากฏในตาราง 4.1 ต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวน และค่าร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	345	100
1. เพศ		
1.1 ชาย	125	36.20
1.2 หญิง	220	63.80
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	80	23.20
2.2 5-10 ปี	168	48.70
2.3 มากกว่า 10 ปี	97	28.10

จากตาราง 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 345 คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าเป็นเพศชายจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คนคิดเป็นร้อยละ 63.80 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

เป็นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังปรากฏในตาราง 4.2 – 4.6 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.15	0.59	มาก	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.62	มาก	3
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.12	0.73	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.24	0.75	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.16	0.57	มาก	-

จากตาราง 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.35	0.57	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพ และศรัทธาของครู	4.28	0.61	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.03	0.75	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	4.09	0.79	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์วิกฤตได้	4.08	0.80	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมและจริยธรรมสูง	4.06	0.75	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.15	0.59	มาก	-

จากตาราง 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพ และศรัทธาของครู ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.29	0.70	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.22	0.70	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู	3.98	0.77	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการอุทิศตัวหรือเป้าหมายร่วมกัน	4.03	0.82	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความผูกพันต่อผู้ร่วมงาน	4.08	0.78	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู	4.12	0.79	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.12	0.62	มาก	-

จากตาราง 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	4.34	0.71	มาก	1
2. ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน	4.26	0.77	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	3.97	0.79	มาก	5
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีเหตุผล	3.96	0.84	มาก	6
5. ผู้บริหารจูงใจและสนับสนุนวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.04	0.82	มาก	4
6. ผู้บริหารเสนอแนะและวิธีปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร	4.16	2.26	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.12	0.73	มาก	-

จากตาราง 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือข้อ 2 ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 4 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน	4.34	0.71	มาก	1
2. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในองค์กรทุกเรื่อง	4.26	0.73	มาก	2
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.24	0.79	มาก	3
4. ผู้บริหารตระหนักในความต้องการจำเป็นของบุคลากรในองค์กร	4.23	0.73	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการติดต่อ สื่อสารกับบุคลากรอย่างชัดเจน	4.18	0.72	มาก	6
6. ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.19	0.69	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.24	0.75	มาก	-

จากตาราง 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือข้อ 2 ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในองค์กรทุกเรื่อง ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 ผู้บริหารมีการติดต่อ สื่อสารกับบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.18$)

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

เป็นการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง
และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการดังปรากฏในตาราง 4.7 – 4.12 ต่อไปนี้
ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.25	0.66	มาก	1
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.24	0.51	มาก	2
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.99	0.73	มาก	4
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.23	0.51	มาก	3
5. การออกจากราชการ	3.98	0.63	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.14	0.48	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการ
วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือด้านการสรรหาและการบรรจุ
แต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสม	4.38	0.65	มาก	1
2. มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งของงาน	4.30	0.68	มาก	2
3. มีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่ยุติธรรม	4.09	0.70	มาก	6
4. มีการวางแผนกำลังคนขึ้นในองค์กร ระบุคุณสมบัติให้เหมาะสม	4.30	0.79	มาก	3
5. มีการกำหนดภารกิจให้เหมาะสมตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.69	มาก	4
6. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน	4.20	0.69	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.25	0.66	มาก	-

จากตาราง 4.8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 มีการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือข้อ 2 มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งของงาน ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 มีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม และรายข้อ

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีกระบวนการสรรหาที่ได้บุคลากรตรงตามวัตถุประสงค์	4.40	0.69	มาก	1
2. มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความโปร่งใส	4.31	0.66	มาก	2
3. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรม	4.11	0.64	มาก	6
4. มีการเสนอความคิดเห็นในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร	4.19	0.68	มาก	5
5. มีการแต่งตั้งการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	4.19	0.67	มาก	4
6. มีการกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบที่ชัดเจน	4.25	0.69	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.24	0.51	มาก	-

จากตาราง 4.9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 มีกระบวนการสรรหาที่ได้บุคลากรตรงตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือข้อ 2 มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวม และรายชื่อ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนการศึกษาต่อ	4.43	0.72	มาก	1
2. ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง	4.40	0.67	มาก	2
3. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	3.24	0.85	ปานกลาง	6
4. มีความเสมอภาคกันในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร	3.70	0.82	มาก	5
5. มีการจัดทำระเบียบประวัติของบุคลากรในองค์กร	3.99	0.77	มาก	4
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	4.16	0.85	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.99	0.73	มาก	-

จากตาราง 4.10 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือข้อ 2 ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.24$)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวม และรายข้อ

วินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ กับบุคลากรอย่างชัดเจน	4.38	0.65	มาก	2
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัยในการปฏิบัติงาน	4.39	0.65	มาก	1
3. ส่งเสริมการสร้างความดีงามความเจริญของตนเองและส่วนรวม	4.10	0.65	มาก	6
4. มีการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับสถานศึกษา	4.19	0.65	มาก	3
5. มีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัย	4.15	0.71	มาก	5
6. มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อมีการกระทำผิดในองค์กร	4.17	0.71	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.23	0.52	มาก	-

จากตาราง 4.11 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 2 มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือข้อ 1 มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ กับบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ส่งเสริมการสร้างความดีงามความเจริญของตนเองและส่วนรวม ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการออกจากราชการ โดยรวม และรายข้อ

การออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีการลงโทษให้พ้นจากหน้าที่เมื่อกระทำผิดวินัยร้ายแรง	4.32	0.72	มาก	1
2. มีการรายงานความคิดเห็นไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	4.30	0.70	มาก	2
3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ลาออกหรือเกษียณ	3.83	0.83	มาก	5
4. มีการอำนวยความสะดวกในการได้รับบำเหน็จบำนาญของครู	3.85	0.87	มาก	3
5. มีการประสานผลประโยชน์ที่ครูควรได้รับหลังจากจากราชการ	3.75	0.85	มาก	6
6. มีการดูแลและให้กำลังใจกับครูผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่กรรม	3.84	0.87	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.98	0.63	มาก	-

จากตาราง 4.12 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 มีการลงโทษให้พ้นจากหน้าที่เมื่อกระทำผิดวินัยร้ายแรง ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือข้อ 2 มีการรายงานความคิดเห็นไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 มีการประสานผลประโยชน์ที่ครูควรได้รับหลังจากจากราชการ ($\bar{X} = 4.09$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดตามตาราง 4.13

ตาราง 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตัวแปร	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PAT
TL1	0.39**	0.43**	0.35**	0.51**	0.51**	0.55**
TL2	0.43**	0.51**	0.39**	0.55**	0.55**	0.60**
TL3	0.39**	0.43**	0.35**	0.45**	0.48**	0.52**
TL4	0.76**	0.51**	0.43**	0.52**	0.43**	0.67**
TLT	0.59**	0.55**	0.45**	0.60**	0.58**	0.69**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (TLT) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (PAT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.69$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านกับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานบุคคล คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.67$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.60$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (TL3) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.52$)