บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
   - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
   - 6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,548 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร และแบบสอบถามประกอบกับแนวคิดที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 24 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ทั้ง 345 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาลงรหัส และ ตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ในมาตราส่วนของแบบสอบถามตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตามเพื่อเตรียมลงข้อมูลในแฟ้มบันทึก วิเคราะห์ทางสถิติ

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละและบรรยายประกอบตาราง

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพ และศรัทธาของครู

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รองลงมาคือ ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน

1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในองค์กรทุกเรื่อง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสม รองลงมาคือ มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งของงาน

2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีกระบวนการสรรหาที่ได้บุคลากรตรงตามวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความโปร่งใส

2.4 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง

2.5 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัยในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ กับบุคลากรอย่างเคร่งครัด

2.6 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการลงโทษให้พ้นจากหน้าที่เมื่อกระทำผิดวินัยร้ายแรง รองลงมาคือ มีการรายงานความคิดเห็นไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

3. ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านกับ

การบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานบุคคล คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา มีการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาและนำสู่บุคลากรในสถานศึกษา ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์ ประสบการณ์ในการเรียนและการดำเนินชีวิต ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมืองในยุคปัจจุบัน นี่คือสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดรุณี ขันขวา (2551) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพล พหลทัพ (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ การปฏิบัติจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ บัวย้อย กันนิดา (2551) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการบริหารบุคลากรองค์กร มีการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีการทดลองงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาอย่างจริงใจ เป็นสาเหตุให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤปสืบวงษา (2552) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี และพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเห็นความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเพื่อเตรียมพร้อมในทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบรม เพื่อให้บุคลากรได้รับสิ่งใหม่ ปรับปรุง พัฒนา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การพัฒนานักเรียน พัฒนาการศึกษาให้สังคมยอมรับ และเป็นที่พึ่งของชุมชน จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ ก้อนคำ (2552) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน คุณภาพการศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประกบการณ์ในการสอน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันธิดา ผ่านสอน (2553) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านการสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากความมุ่งหมายและผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ควรนำมาพิจารณาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่เหมาะกับกับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานได้เต็มรู้ความสามารถและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University