

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการศึกษากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
P	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

X_1	แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน การสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน การกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน การบริหารงานบุคคล
Y_1	แทน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
Y_2	แทน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
Y_3	แทน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
Y_4	แทน วินัยและการรักษาวินัย
Y_5	แทน การออกจากราชการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 338 คน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยได้จำแนกตามความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียนและวิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	52	15.38
2. โรงเรียนขนาดกลาง	192	56.80
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	86	25.44
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	8	2.37
รวม	338	100.00
วิทยฐานะ		
2.1 ครู คศ. 1	124	36.69
2.2 ครู คศ. 2	193	57.10
2.3 ครู คศ. 3	20	5.92
2.4 ครู คศ. 4	1	0.30
รวม	338	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 25.44 โรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 15.38 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 2.37 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามวิทยฐานะของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีวิทยฐานะครู คศ. 2 คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมามีวิทยฐานะครู คศ. 1 คิดเป็นร้อยละ 36.69 มีวิทยฐานะครู คศ. 3 คิดเป็นร้อยละ 5.92 และมีวิทยฐานะครู คศ. 4 คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 338			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.25	0.62	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.19	0.68	มาก	3
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.13	0.67	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	0.65	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.20	0.61	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.19$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 338			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.28	0.73	มาก	3
2. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	4.36	0.68	มาก	1
3. เป็นผู้มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.28	0.75	มาก	4
4. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านมีความรับผิดชอบ	4.33	0.74	มาก	2
5. สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.20	0.78	มาก	7
6. รับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงานให้แก่ครู	4.16	0.81	มาก	9
7. เป็นผู้ที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน	4.19	0.83	มาก	8
8. เป็นผู้ที่นำเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ	4.22	0.79	มาก	6
9. ทำงานด้วยความมั่นใจ ถูกต้องเป็นแบบอย่างให้แก่ครู	4.26	0.76	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.25	0.62	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารเป็นที่น่าสนใจ เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงานให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกรายข้อ

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n = 338			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
10.	มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.34	0.74	มาก	1
11.	มีกฎเกณฑ์ในการเสริมแรงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจนยุติธรรม	4.16	0.79	มาก	7
12.	ใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์	4.17	0.80	มาก	4
13.	สามารถให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	4.14	0.78	มาก	8
14.	สนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.80	มาก	3
15.	สร้างความมั่นใจในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.17	0.82	มาก	5
16.	มีอุดมการณ์และปฏิบัติตามในการทำงานอย่างแน่วแน่	4.22	0.79	มาก	2
17.	มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน	4.14	0.80	มาก	9
18.	ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน	4.17	0.83	มาก	6
	รวมเฉลี่ย	4.19	0.68	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารมีอุดมการณ์และปฏิบัติตามในการทำงานอย่างแน่วแน่ ($\bar{X} = 4.22$) และผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกรายข้อ

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	n = 338			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
19.	มีการพูดกระตุ้นในเชิงบวกให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.14	0.75	มาก	3
20.	มีวิธีการใหม่ ๆ เสนอแนะผลการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาให้กับครูอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.09	0.75	มาก	6
21.	เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางาน ในการคิดแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์	4.16	0.82	มาก	1
22.	ส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน	4.15	0.81	มาก	2
23.	เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง	4.11	0.79	มาก	5
24.	มีกิจกรรมต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล	4.12	0.74	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	4.13	0.67	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางาน ในการคิดแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.16$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน ($\bar{X} = 4.15$) และผู้บริหารมีการพูดกระตุ้นในเชิงบวกให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการใหม่ ๆ เสนอแนะผลการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาให้กับครูอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 338			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
25. ส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.22	0.72	มาก	3
26. ปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน	4.16	0.84	มาก	9
27. ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ	4.21	0.80	มาก	5
28. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัดและให้มีความตระหนักในความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง	4.19	0.78	มาก	6
29. ให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.17	0.77	มาก	7
30. สร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล โดยพบปะพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.82	มาก	8
31. ให้ขวัญกำลังใจครูเป็นรายบุคคล เช่น ไปเยี่ยมป่วย เยี่ยมคลอด ทำบุญบ้าน งานแต่งงาน ฯลฯ	4.32	0.76	มาก	1
32. ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใด ๆ	4.22	0.80	มาก	4
33. มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.23	0.77	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.21	0.65	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจครูเป็นรายบุคคล เช่น ไปเยี่ยมป่วย เยี่ยมคลอด ทำบุญบ้าน งานแต่งงาน ฯลฯ ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$) และ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน ($\bar{X} = 4.16$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	n = 338			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.22	0.61	มาก	4
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.28	0.61	มาก	2
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.27	0.58	มาก	3
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.28	0.58	มาก	1
5. การออกจากราชการ	4.18	0.72	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.25	0.54	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.22$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกรายข้อ

การบริหารงานบุคคล		n = 338			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1.	มีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน	4.20	0.66	มาก	3
2.	มีการวางแผนอัตรากำลังและความต้องการไว้ล่วงหน้า	4.19	0.71	มาก	5
3.	มีการกำหนดภารกิจและอัตรากำลังเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.20	0.70	มาก	4
4.	มีการกำหนดภารกิจให้บุคคลปฏิบัติตามสายงานไว้ อย่างชัดเจน	4.22	0.74	มาก	2
5.	มีโครงสร้างการบริหารงานไว้ อย่างชัดเจน	4.30	0.74	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.22	0.61	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโครงสร้างการบริหารงานไว้
อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.30$) มีการกำหนดภารกิจให้บุคคลปฏิบัติตามสายงานไว้
อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$) และมีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจของ

โรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการวางแผน อัตรากำลังและความต้องการไว้ล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกรายข้อ

	การบริหารงานบุคคล			ลำดับที่
	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	
6. มีการเสนอความคิดเห็นแก่ผู้บริหารในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่	4.23	0.73	มาก	6
7. มีการเสนอความต้องการของบุคลากรสาขาวิชาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.26	0.74	มาก	5
8. มีการให้ความเห็นในการส่งคำร้องขอย้ายและรับย้ายของบุคลากรในโรงเรียน	4.30	0.72	มาก	2
9. มีการให้ความเห็นชอบในการรับย้ายโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน	4.28	0.74	มาก	4
10. มีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.33	0.71	มาก	1
11. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	4.29	0.70	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.28	0.61	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$) มีการให้ความเห็นในการส่งคำร้องขอย้ายและรับย้ายของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$) และมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.29$) ส่วน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการเสนอความคิดเห็นแก่ผู้บริหารในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกรายข้อ

	การบริหารงานบุคคล			ลำดับที่
	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	
12. มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน	4.17	0.71	มาก	8
13. มีการแจ้งภาระงานที่รับผิดชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายเข้ามาใหม่	4.25	0.68	มาก	7
14. มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.70	มาก	6
15. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาดูงาน ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน	4.30	0.71	มาก	4
16. มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกปี	4.28	0.72	มาก	5
17. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.35	0.70	มาก	1
18. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะในการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.30	0.69	มาก	3
19. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.31	0.72	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.27	0.58	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.35$) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X} = 4.31$) และมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะ ในการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และนวัตกรรมการเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$)



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตาม
ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกรายข้อ

	การบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย	n = 338			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
20.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ	4.35	0.65	มาก	1
21.	มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.68	มาก	2
22.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้าน วินัยและการรักษาวินัย	4.26	0.68	มาก	4
23.	มีการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาเจตคติ สร้าง จิตสำนึก เพื่อไม่ให้ประพฤติผิดวินัย การปฏิบัติตน ต่อครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประเทศชาติ	4.29	0.67	มาก	3
24.	มีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้น หากความจริงอย่าง ยุติธรรม เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา	4.25	0.71	มาก	5
25.	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	4.23	0.79	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.28	0.58	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับ
มากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนด
แนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ใน

ระเบียบวินัยทางราชการ ($\bar{X} = 4.35$) มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.31$) และมีการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาเจตคติ สร้างจิตสำนึก เพื่อไม่ให้ประพฤติดวินัย การปฏิบัติตนต่อครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประเทศชาติ ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการออกจากราชการ จำแนกรายข้อ

	การบริหารงานบุคคล			ลำดับที่	
	ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.		
			แปลผล		
26.	ลงโทษทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	4.03	0.87	มาก	4
27.	มีการเสนอความเห็นในการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.03	0.93	มาก	5
28.	มีการจัดกิจกรรมแสดงมุขิตาจิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครบเกษียณอายุราชการหรือลาออก	4.31	0.78	มาก	1
29.	มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทูพพลภาพ และถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการอื่นตามที่สิทธิพึงมี	4.28	0.77	มาก	2
30.	มีการดำเนินงานการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.24	0.79	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	4.18	0.72	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครบเกษียณอายุราชการหรือลาออก ($\bar{X} = 4.31$) มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทูพพลภาพ และถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการอื่นตามที่สิทธิพึงมี ($\bar{X} = 4.28$) และมีการดำเนินงานการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการเสนอความเห็นในการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.03$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยจำแนกเป็นภาพรวมและรายด้านว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด และมีความสัมพันธ์กันทางบวกตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

การบริหารงานบุคคล	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				รวม (X)
	การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ (X ₁)	การสร้างแรง บันดาลใจ (X ₂)	การกระตุ้น ทางปัญญา (X ₃)	การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล (X ₄)	
	1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง (Y ₁)	0.666**	0.710**	0.688**	
2. การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง (Y ₂)	0.625**	0.696**	0.687**	0.729**	0.734**
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ (Y ₃)	0.674**	0.708**	0.694**	0.753**	0.759**
4. วินัยและการรักษาวินัย (Y ₄)	0.629**	0.675**	0.663**	0.699*	0.715**
5. การออกจากราชการ (Y ₅)	0.495**	0.550**	0.520**	0.556**	0.570**
รวม (Y)	0.702**	0.757**	0.738**	0.789**	0.802**

จากตาราง 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.802$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) ในระดับสูง ($r_{x_1y} = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r_{x_1y_3} = 0.674$) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($r_{x_1y_1} = 0.666$) วินัยและการรักษาวินัย ($r_{x_1y_4} = 0.629$) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($r_{x_1y_2} = 0.625$) และการออกจากราชการ ($r_{x_1y_5} = 0.495$) ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) ในระดับสูง ($r_{x_2y} = 0.757$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($r_{x_2y_1} = 0.710$) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r_{x_2y_3} = 0.708$) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($r_{x_2y_2} = 0.696$) วินัยและการรักษาวินัย ($r_{x_2y_4} = 0.675$) และการออกจากราชการ ($r_{x_2y_5} = 0.550$) ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) ในระดับสูง ($r_{x_3y} = 0.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r_{x_3y_3} = 0.694$) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($r_{x_3y_1} = 0.688$) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($r_{x_3y_2} = 0.687$) วินัยและการรักษาวินัย ($r_{x_3y_4} = 0.663$) และการออกจากราชการ ($r_{x_3y_5} = 0.520$) ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) ในระดับสูง ($r_{x_4y} = 0.789$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r_{x_4y_3} = 0.753$) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($r_{x_4y_1} = 0.736$) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($r_{x_4y_2} = 0.729$) วินัยและการรักษาวินัย ($r_{x_4y_4} = 0.699$) และการออกจากราชการ ($r_{x_4y_5} = 0.556$) ตามลำดับ