บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

สรุปผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2555 มีโรงเรียน 195 โรง จำนวนครูผู้สอน

2,729 คน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 418 คน โรงเรียนขนาดกลาง 1,551 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 692 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 68 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2555 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 338 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ แล้วจึงทำการสุ่มโรงเรียนและสุ่มครูในโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยการจับฉลาก (Lottery Method) ให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นและพัฒนาจากการศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พิจารณาเลือกข้อความที่เหมาะสมและแก้ไขเพิ่มเติมข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและรัดกุมยิ่งขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน และด้านการวัดผลประเมินผลจำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117) มีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน คือ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้

ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ภาษาและข้อความตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีความชัดเจนในการสื่อความหมายมากยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970) แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้หาคุณภาพเรียบร้อยแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอเอกสารจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อประสานงานไปยังโรงเรียนต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 เพื่อแจ้งให้ทราบและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

4.3 ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยจัดส่งด้วยตนเอง

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 338 ฉบับ ด้วยตนเองและได้รับคืน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนแล้ว และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ รายละเอียดดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ขนาดโรงเรียนและวิทยฐานะ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับการแปลผล

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับการแปลผล

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient: (r))

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบโดยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.21) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.19) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.13) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.36) ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านมีความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.33) และผู้บริหารเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.28) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงานให้แก่ครู ($\bar{X}$ = 4.16)

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X}$ = 4.34) ผู้บริหารมีอุดมการณ์และปฏิบัติตามในการทำงานอย่างแน่วแน่ ($\bar{X}$ = 4.22) และผู้บริหาร

สนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.19) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.14)

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.16) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน ($\overline{X}$ = 4.15) และผู้บริหารมีการพูดกระตุ้นในเชิงบวกให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการใหม่ ๆ เสนอแนะผลการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาให้กับครูอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.09)

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจครูเป็นรายบุคคล เช่น ไปเยี่ยมป่วย เยี่ยมคลอด ทำบุญบ้าน งานแต่งงาน ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.32) ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.23) และผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\overline{X}$ = 4.22) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน ($\overline{X}$ = 4.16)

2. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สรุปได้ดังนี้

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

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.30) มีการกำหนดภารกิจให้บุคคลปฏิบัติตามสายงานไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.22) และมีการกำหนดความต้องการของ

บุคลากรตามภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน ($\overline{X}$ = 4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและความต้องการไว้ล่วงหน้า ($\overline{X}$ = 4.19)

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.33) มีการให้ความเห็นในการส่งคำร้องขอย้ายและรับย้ายของบุคลากรในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.30) และมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\overline{X}$ = 4.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการเสนอ ความคิดเห็นแก่ผู้บริหารในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.23)

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.35) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\overline{X}$ = 4.31) และมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ทักษะ ในการจัดทำสื่อ นวัตกรรมและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.17)

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ ($\overline{X}$ = 4.35) มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.31) และมีการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาเจตคติ สร้างจิตสำนึก เพื่อไม่ให้ประพฤติผิดวินัย การปฏิบัติตนต่อครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประเทศชาติ ($\overline{X}$ = 4.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\overline{X}$ = 4.23)

5) ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมแสดงมุฑิตาจิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาที่ครบเกษียณอายุราชการหรือลาออก ($\overline{X}$ = 4.31) มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทุพพลภาพและถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการอื่นตามที่สิทธิพึงมี ($\overline{X}$ = 4.28) และมีการดำเนินงานการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\overline{X}$ = 4.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการเสนอความเห็นในการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\overline{X}$ = 4.03)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r_{xy} = 0.802) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) ในระดับสูง (r_{x_1y} = 0.702) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ 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 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ 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 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ 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

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครูผู้สอนเป็นอย่างมาก มีการกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ครูรู้จักวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นให้แก่ครู ทำให้ครูมั่นใจและอบอุ่น หรือเปรียบอีกอย่างหนึ่งว่าผู้บริหารก็คือครูผู้สอนอีกคนหนึ่งก็ว่าได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ มีการโน้มน้าวให้คำแนะนำ สร้างความตระหนัก รับฟังความคิดเห็น สร้างความเชื่อมั่นในด้านความคิด และเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ความสนใจดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด จึงเป็นผลทำให้ครูผู้สอนได้รับรู้ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารตลอดเวลา โดยผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและสามารถทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในองค์การได้และชักจูงผู้อื่นให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ สานุสัตย์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิจลน์ โกษาแสง (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 2 โดยการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 102 คน และผู้สอน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้บริหารโรงเรียนตามความรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายภาคอยู่ในระดับมาก โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่ารัฐบาลได้มีนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้มีการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ จึงทำให้เกิดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปรับกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามความสามารถของนักเรียนแต่ละคนและส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและให้ความเห็นชอบในการรับบรรจุแต่งตั้ง การรับย้ายของข้าราชการครู ตลอดจนมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและผู้บริหารได้มีการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลต่อการบริหารงานบุคคลให้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารโดยภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก และงานวิจัยของ Travis (1979) ได้ศึกษาหน้าที่การบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษารัฐเท็กซัส ในปี ค.ศ.1976-1977 ซึ่งศึกษาจากผู้บริหารการศึกษา ครูใหญ่ และครู ผลการศึกษาพบว่าขอบเขตหน้าที่ของครูใหญ่ในการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ขอบเขต ดังนี้คือ การคัดเลือกบุคคล การนิเทศบุคคล การพัฒนาบุคคล การจัดองค์การและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าจากขอบเขตการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวจะส่งผลให้การดำเนินงานของครูใหญ่ประสบความสำเร็จ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r_{xy}=0.802) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางนโยบายและวางแผนในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานทุก ๆ ด้านของโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ของสังคมโลก ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงาน ฉะนั้นองค์การจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการองค์การใด ๆ ก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับงานก็จะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่นประสบผลสำเร็จตามไปด้วย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ยกเว้นด้านการออกจากราชการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูไม่ให้ความสำคัญกับการออกจากราชการ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ยังไม่เคยออกจากราชการจึงไม่เข้าใจความเป็นจริง

ที่ว่า การออกจากราชการด้วยสาเหตุต่าง ๆ เป็นอย่างไร จึงเป็นผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจลน์ โกษาแสง (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 2 โดยการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 102 คน และผู้สอน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้บริหารโรงเรียนตาม ความรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายภาคอยู่ในระดับมาก โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้าน ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์และส่งผลกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จะต้องรักษาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในระดับนี้และพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป และจะต้องพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการบริหารงานบุคคล ฉะนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปวางแผนในการพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ ให้สูงขึ้นตามไปด้วย

3. ในการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเฉพาะด้านการกระตุ้น

ทางปัญญาและด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

4. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ฉะนั้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนต้องการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลจะต้องพัฒนาครูด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการควบคู่ไปด้วย

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในระดับต่ำ เพราะผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการบริหารงานบุคคล

2. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการบริหารงานบุคคล ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลด้านอื่น เช่น ด้านประสิทธิผลการเรียนการสอน และด้านความพึงพอใจของครู เป็นต้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนตัวแปรจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา หรือผู้ปกครองนักเรียน

4. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานบุคคล ยกเว้นด้านการออกจากราชการทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ฉะนั้นควรนำผลการวิจัยไปทำการวิจัยต่อ เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ด้านการออกจากราชการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทุกด้าน

5. ควรศึกษาประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3