

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้ดำเนินการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามแล้วนำเสนอในตาราง 1

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง นำเสนอในตาราง 2-6

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามตัวแปร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน นำเสนอในตาราง 7-12

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปการบรรยายและตาราง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1

จำนวน และค่าร้อยละของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
1.1 อาจารย์ผู้สอน	89	67.4
1.2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ	43	32.6
รวม	132	100.0
2. วุฒิการศึกษา		
2.1ปริญญาตรี	25	18.9
2.2ปริญญาโท	78	59.1
2.3ปริญญาเอก	29	22.0
รวม	132	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 10 ปี	34	25.8
3.2 10-20 ปี	37	28.0
3.3 20 ปี ขึ้นไป	61	46.2
รวม	132	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ผู้สอน มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสอน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6

วุฒิกศัการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ปริญญาเอก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม
การรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ผลรวมรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของ บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.67	.822	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.62	.872	มาก
3. ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา	3.57	.897	มาก
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	3.44	.955	ปานกลาง
รวม	3.58	.820	มาก

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.62$) และด้านการกระตุ้นชาว
ปัญญา ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็น
รายบุคคล ($\bar{X} = 3.44$)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้ร่วมงานสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.75	.850	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.59	.916	มาก
3. ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกรับผิดชอบปฏิบัติงานร่วมกัน	3.67	.880	มาก
4. ผู้บริหารได้แสดงถึงความตั้งมั่นอย่างแน่วแน่ให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงการปฏิบัติงาน	3.56	.959	มาก
5. ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.70	.906	มาก
6. ผู้บริหารได้ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	3.67	.977	มาก
7. ผู้บริหารเป็นผู้มีพลังอำนาจ และมีความมั่นใจในตนเอง	3.64	.875	มาก
8. ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ	3.62	.929	มาก
9. ผู้บริหารยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการพิจารณาตัดสินใจ	3.67	.905	มาก
10. ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร	3.61	.955	มาก
11. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน	3.73	.907	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
12. ผู้บริหารเป็นผู้มีเหตุผลและสติปัญญาเป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงาน	3.69	.934	มาก
13. ผู้บริหารเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง สุขุมอยู่เสมอ	3.70	.907	มาก
14. ผู้บริหารให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานทุกครั้งที่ทำงาน ร่วมกัน	3.78	.975	มาก
15. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วย เหตุและผล	3.75	.928	มาก
16. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าการไว้วางใจกัน ก่อให้เกิดผลดีในการทำงาน	3.59	.988	มาก
17. ผู้บริหารประพฤติดนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ ทำงานของผู้ร่วมงาน	3.72	.952	มาก
รวม	3.67	.822	มาก

จากตาราง 3 บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ผู้บริหารให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานทุกครั้งที่ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.78$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนผู้ร่วมงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ และผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยเหตุและผล ($\bar{X} = 3.75$) ผู้บริหารประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.73$) ผู้บริหารประพฤติดนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$) ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง สุขุมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.70$) ผู้บริหารเป็นผู้มีเหตุผลและสติปัญญาเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บริหารจงใจให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกรับผิดชอบปฏิบัติงานร่วมกันผู้บริหารได้ตระหนักถึง

ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และผู้บริหารยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการพิจารณา
ตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.67$) ผู้บริหารเป็นผู้มีพลังอำนาจ และมีความมั่นใจในตนเอง ($\bar{X} = 3.64$)
ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการบริหารงานสู่
ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.62$) ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร ($\bar{X} =$
3.61) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และผู้บริหาร
แสดงให้เห็นว่าการไว้วางใจกันก่อให้เกิดผลดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$) และ
ผู้บริหารได้แสดงถึงความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$
3.56)

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
18. ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีความชัดเจนในงานที่ทำ	3.57	1.013	มาก
19. ผู้บริหารเป็นผู้ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.64	.927	มาก
20. ผู้บริหารเป็นผู้มีความเชื่อมั่นความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน	3.54	.960	มาก
21. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	3.67	.938	มาก
22. ผู้บริหารมีความตั้งใจอย่างมั่นคงในการทำงานที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จ	3.67	.962	มาก
23. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมของผู้ร่วมงาน	3.67	.970	มาก
24. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน	3.55	.936	มาก
25. ผู้บริหารได้แสดงออกถึงการทำภารกิจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น	3.69	.901	มาก
รวม	3.62	.872	มาก

จากตาราง 4 บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารได้แสดงออกถึงการทำภารกิจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้บริหารมีความตั้งใจอย่างมั่นคงในการทำงานที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$) ผู้บริหารเป็นผู้ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.64$) ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีความชัดเจนในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.57$) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$) และผู้บริหารเป็นผู้มีความเชื่อมั่นความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา

ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
26. ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงปัญหาที่หน่วยงาน ประสบอยู่แก่ผู้ร่วมงาน	3.55	.935	มาก
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ และเสนอวิธีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.55	.968	มาก
28. ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกับผู้ร่วมงาน โดยเปิด โอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	3.64	1.005	มาก
29. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผล และสติปัญญาพิจารณาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.59	.957	มาก
30. ผู้บริหารเสนอแนะให้ผู้ร่วมงานใช้วิธีการ ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.56	.967	มาก
31. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้สนทนา วิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิด ปัญหาในหน่วยงาน	3.55	.927	มาก
32. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้นวัตกรรม ในการแก้ปัญหา	3.56	.927	มาก
33. ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะพัฒนาวิธีการ ทำงาน โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้	3.57	1.005	มาก
รวม	3.57	.897	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกับผู้ร่วมงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ($\bar{X} = 3.64$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลและสติปัญญาพิจารณาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.59$) ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะพัฒนาวิธีการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ($\bar{X} = 3.57$) ผู้บริหารเสนอแนะให้ผู้ร่วมงานใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.56$) ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงปัญหาที่หน่วยงานประสบอยู่แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ และเสนอวิธีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้สนทนาวិเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหาในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมุ่งความสัมพันธ้เป็นรายบุคคล

ด้านการมุ่งความสัมพันธ้เป็นรายบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
34. ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ร่วมงาน	3.58	.941	มาก
35. ผู้บริหารมีความสนใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	3.43	1.079	ปานกลาง
36. ผู้บริหารชี้แนะให้ผู้ร่วมงานได้เห็นประโยชน์ของความก้าวหน้าในการทำงาน	3.55	.968	มาก
37. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน	3.48	1.030	ปานกลาง
38. ผู้บริหารคอยให้ความสนใจแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่ผู้ร่วมงาน	3.45	1.036	ปานกลาง
39. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานโดยตระหนักในความสามารถของแต่ละบุคคล	3.43	1.064	ปานกลาง
40. ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้ก้าวหน้าในการทำงาน	3.42	1.078	ปานกลาง
41. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทุกคน	3.29	1.081	ปานกลาง
42. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกคน	3.35	1.091	ปานกลาง
รวม	3.44	.955	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.58$) และผู้บริหารชี้แนะให้ผู้ร่วมงานได้เห็นประโยชน์ของความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.48$) ผู้บริหารคอยให้ความสนใจแนะนำวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.45$) ผู้บริหารมีความสนใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน โดยตระหนักในความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.43$) ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้ก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 3.35$) และผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทุกคน ($\bar{X} = 3.29$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม
การรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา
และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้
ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพต่างกันจำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยทดสอบความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และทดสอบค่าที (t -test) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 7

ตาราง 7

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม การรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ตำแหน่งหน้าที่				t
	อาจารย์ผู้สอน		เจ้าหน้าที่ สายปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.59	.907	3.84	.589	-1.832
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.60	.953	3.66	.685	-.385
3. ด้านการกระตุ้นเข้าปฏิบัติงาน	3.51	.963	3.69	.737	-1.200
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	3.56	.977	3.21	.872	1.966
รวม	3.57	.929	3.60	.536	-.262

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มี
ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดย
ภาพรวมทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 8

ตาราง 8

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
ระหว่างกลุ่ม	3.628	2	1.814	2.755	.067
ภายในกลุ่ม	84.948	129	.659		
รวม	88.577	131			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2.027	2	1.013	1.338	.266
ภายในกลุ่ม	97.675	129	.757		
รวม	99.702	131			
ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา					
ระหว่างกลุ่ม	5.052	2	2.526	3.250	.042*
ภายในกลุ่ม	100.264	129	.777		
รวม	105.316	131			
ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นราย					
บุคคล	4.220	2	2.110	2.361	.098
ระหว่างกลุ่ม	115.261	129	.893		
ภายในกลุ่ม	119.481	131			
รวม					
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.146	2	1.073	1.610	.204
ภายในกลุ่ม	85.947	129	.666		
รวม	88.093	131			

* $p < 0.05$

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการ รับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ้เป็น รายบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการ กระตุ้นชาวปัญญา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการ เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 9

ตาราง 9

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา จำแนกตามวุฒิ การศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.93	3.42	3.66
ปริญญาตรี	3.93	-	-	-
ปริญญาโท	3.42	-	-	-
ปริญญาเอก	3.66	-	-	-

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันทุกคู่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการกระตุ้น ชาวปัญญา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ที่พบความแตกต่าง ในการวิเคราะห์ one-way ANOVA นั้นเกิดจากการเปรียบเทียบเป็นรายคู่แบบ สลับซับซ้อน เช่นกลุ่ม หนึ่ง ร่วมกับกลุ่ม สอง เปรียบเทียบกับกลุ่ม สาม หรือเปรียบเทียบ กับกลุ่มสาม หรือกลุ่ม หนึ่ง ร่วมกับกลุ่ม สาม เปรียบเทียบกับกลุ่ม สอง เป็นต้น

ตาราง 10

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
ระหว่างกลุ่ม	4.392	2	2.196	3.365	.038*
ภายในกลุ่ม	84.185	129	.653		
รวม	88.577	131			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
ระหว่างกลุ่ม	4.889	2	2.444	3.326	.039*
ภายในกลุ่ม	94.813	129	.735		
รวม	99.702	131			
ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา					
ระหว่างกลุ่ม	3.111	2	1.556	1.963	.145
ภายในกลุ่ม	102.205	129	.792		
รวม	105.316	131			
ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2.691	2	1.345	1.486	.230
ภายในกลุ่ม	116.791	129	.905		
รวม	119.481	131			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.586	2	1.793	2.737	.069
ภายในกลุ่ม	84.507	129	.655		
รวม	88.093	131			

* $p < 0.05$

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 11-12

ตาราง 11

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
		3.89	3.41	3.71
ต่ำกว่า 10 ปี	3.89		*	-
10 - 20 ปี	3.41			-
20 ปี ขึ้นไป	3.71			

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
		3.89	3.36	3.63
ต่ำกว่า 10 ปี	3.89		*	-
10 - 20 ปี	3.36			-
20 ปี ขึ้นไป	3.63			

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มี
ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 -20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

