

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Square
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และเขตจังหวัด

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และเขตจังหวัด

รายการ	n = 260	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ทำงาน		
ประสบการณ์ทำงานน้อย	122	46.92
ประสบการณ์ทำงานมาก	138	53.08
รวม	260	100.00
2. เขตจังหวัด		
ระยอง	132	50.77
จันทบุรี	93	35.77
ตราด	35	13.46
รวม	260	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทำงานมาก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.08 มีประสบการณ์ทำงานน้อย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.92 อยู่เขตจังหวัดระยอง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 อยู่เขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.77 และอยู่เขตจังหวัดตราด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังตาราง 3 - 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	n = 260			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.78	0.65	4	มาก
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.88	0.59	3	มาก
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง	4.43	0.81	1	มาก
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.28	0.76	2	มาก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	3.77	0.65	5	มาก
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	3.48	0.70	7	ปานกลาง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.77	0.72	5	มาก
รวม	3.92	0.39		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.43$ ) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ( $\bar{X} = 4.28$ ) และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 260			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. พฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกไปในทิศทางที่เหมาะสม	4.12	1.02	1	มาก
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.98	1.11	2	มาก
3. มีพฤติกรรมการบริหารที่กระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสม	3.60	0.99	4	มาก
4. แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.32	0.95	6	ปานกลาง
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.25	0.93	7	ปานกลาง
6. กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร	3.61	0.96	3	มาก
7. พัฒนาศักยภาพให้มีความรับผิดชอบ	3.43	0.68	5	ปานกลาง
รวม	3.78	0.65		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกไปในทิศทางที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.12$ ) เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.98$ ) และกระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 260			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงาน ตามแนวทางหรือค่านิยมที่กำหนดไว้	3.97	1.04	1	มาก
2. กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.89	1.03	2	มาก
3. การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและมีคุณภาพ	3.68	0.87	5	มาก
4. มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิดการพัฒนางานในองค์กร	3.44	0.81	6	ปานกลาง
5. แสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ตามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	3.40	0.75	7	ปานกลาง
6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่กลัวการสูญเสียอำนาจให้กับผู้ตาม	3.70	0.79	4	มาก
7. ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนอื่น และสร้างความประทับใจในที่ประชุมได้	3.79	0.73	3	มาก
รวม	3.88	0.59		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงาน ตามแนวทางหรือค่านิยมที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.97$ ) กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.89$ ) และความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนอื่น และสร้างความประทับใจในที่ประชุมได้ ( $\bar{X} = 3.79$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเองโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 260			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมาย	4.72	0.54	1	มากที่สุด
2. สนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.55	0.58	4	มากที่สุด
3. กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมาย	4.72	0.50	1	มากที่สุด
4. สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในการใช้ชีวิตการทำงานของตนเองได้	4.70	0.54	3	มากที่สุด
5. สนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถในการควบคุมเป้าหมายของงานในระยะสั้นและระยะยาว	4.34	0.46	6	มาก
6. สนับสนุนการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทีมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	4.45	0.82	5	มาก
7. สนับสนุนบุคลากรในการกำหนดจุดมุ่งหมายและกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.14	0.86	7	มาก
รวม	4.43	0.81		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.72$ ) กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.72$ ) และสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในการใช้ชีวิตการทำงานของตนเองได้ ( $\bar{X} = 4.70$ )



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	n = 260			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.42	0.59	3	มาก
2. แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์	4.48	0.59	2	มาก
3. สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่เป็นระบบและปลูกฝังนิสัยการคิดให้เกิดขึ้น	4.28	0.56	5	มาก
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการประนีประนอม หรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น	4.35	0.82	4	มาก
5. ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตนเอง	4.53	0.60	1	มากที่สุด
6. สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์	4.04	1.10	7	มาก
7. ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และค้นหาศักยภาพตัวตนในงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	4.18	0.87	6	มาก
รวม	4.28	0.76		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตนเอง ( $\bar{X} = 4.53$ ) แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.48$ ) และสร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ( $\bar{X} = 4.42$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์	n = 260			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สร้างระบบการให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน ทุกคนสามารถรับรู้ได้โดยเท่าเทียมกัน โดยใช้วิธีการให้ผลตอบแทนตามผลงาน	4.12	1.02	1	มาก
2. คำหนิอย่างสร้างสรรค์ และยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้	3.97	1.04	2	มาก
3. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ	3.57	0.98	4	มาก
4. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง	3.30	0.93	6	ปานกลาง
5. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.23	0.91	7	ปานกลาง
6. ให้คำปรึกษาและหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น	3.59	0.96	3	มาก
7. มีการจัดการที่ดี เอื้อนวยต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.42	0.68	5	ปานกลาง
รวม	3.77	0.65		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สร้างระบบการให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน ทุกคนสามารถรับรู้ได้โดยเท่าเทียมกัน โดยใช้วิธีการให้ผลตอบแทนตามผลงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) คำหนิอย่างสร้างสรรค์ และยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ( $\bar{X} = 3.92$ ) และให้คำปรึกษาและหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.59$ )



ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	n = 260			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและ ทีมงาน	3.37	1.04	5	ปานกลาง
2. ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้าง โอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้	3.43	0.92	4	ปานกลาง
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงถึงความสามารถ ของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.26	0.64	7	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรึกษาหารือเพื่อ ระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน	3.33	0.58	6	ปานกลาง
5. ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน และสรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม	4.12	0.81	1	มาก
6. กระตุ้นให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายของ ทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจที่ผูกพันเพื่อให้เกิด ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.70	0.89	2	มาก
7. ส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนาความชำนาญ ของบุคคล ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.60	0.91	3	มาก
รวม	3.48	0.70		ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขต จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.12$ ) กระตุ้นให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายของทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจที่ผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 3.70$ ) และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความชำนาญของบุคคล ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X} = 3.60$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	n = 260			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันและทำงานให้เกิดการประสานงานมากขึ้น	3.37	1.04	5	ปานกลาง
2. การสร้างวัฒนธรรม ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กร	3.43	0.92	4	ปานกลาง
3. เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี ความศรัทธา ความประทับใจ และผูกพัน	3.26	0.64	7	ปานกลาง
4. กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.33	0.58	6	ปานกลาง
5. กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการ	4.52	0.60	1	มากที่สุด
6. กำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร	4.04	1.10	3	มาก
7. มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา	4.18	0.87	2	มาก
รวม	3.77	0.72		ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.52$ ) มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา ( $\bar{X} = 4.18$ ) และกำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร ( $\bar{X} = 4.04$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และเขตจังหวัด ดังตาราง 11 - 14

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ประสบการณ์ทำงาน				t	p
	ประสบการณ์น้อย (n = 122)		ประสบการณ์มาก (n = 138)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.69	0.71	3.85	0.59	-1.898	0.059
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.87	0.61	3.88	0.58	-0.151	0.880
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.44	0.86	4.43	0.77	0.109	0.913
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	4.31	0.84	4.25	0.69	0.646	0.519
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองและดำหน้อย่างสร้างสรรค์	3.68	0.71	3.84	0.59	-1.955	0.052
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	3.34	0.74	3.61	0.64	-3.068	0.002*
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.64	0.77	3.89	0.64	-2.929	0.004*
รวม	3.85	0.44	3.97	0.33	-2.309	0.022*

\*p ≤ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3.427	2	1.713	4.109	0.059
ภายในกลุ่ม	107.161	257	0.417	-	-
รวม	110.588	259	-	-	-
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.467	2	0.233	0.663	0.516
ภายในกลุ่ม	90.467	257	0.352	-	-
รวม	90.934	259	-	-	-
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.135	2	0.068	0.102	0.903
ภายในกลุ่ม	170.437	257	0.663	-	-
รวม	170.572	259	-	-	-

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	SS	df	MS	F	p
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก					
ระหว่างกลุ่ม	0.408	2	0.204	0.347	0.707
ภายในกลุ่ม	151.125	257	0.588	-	-
รวม	151.534	259	-	-	-
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและทำหน้อย่างสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	3.101	2	1.550	3.705	0.026
ภายในกลุ่ม	107.553	257	0.418	-	-
รวม	110.654	259	-	-	-
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	10.552	2	5.276	11.700	0.000*
ภายในกลุ่ม	115.887	257	0.451	-	-
รวม	126.438	259	-	-	-
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	4.450	2	2.225	4.462	0.012*
ภายในกลุ่ม	128.161	257	0.499	-	-
รวม	132.612	259	-	-	-
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.845	2	0.992	6.300	0.002*
ภายในกลุ่ม	37.624	257	0.146	-	-
รวม	43.469	259	-	-	-

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวม

เขตจังหวัด	$\bar{X}$	ระยอง	จันทบุรี	ตราด
		3.88	3.68	3.00
ระยอง	3.88	-	0.14	0.62*
จันทบุรี	3.68	-	-	0.48*
ตราด	3.00	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 14 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวม พบว่า เขตจังหวัดระยอง และเขตจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกับเขตจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขตจังหวัดระยอง และเขตจังหวัดจันทบุรี มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าเขตจังหวัดตราด



**ตาราง 14** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน

เขตจังหวัด	$\bar{X}$	ระยอง	จันทบุรี	ตราด
		3.62	3.48	3.00
ระยอง	3.62	-	0.12	0.67*
จันทบุรี	3.48	-	-	0.42*
ตราด	3.00	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 14 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน พบว่า เขตจังหวัดระยอง และเขตจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกับเขตจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขตจังหวัดระยอง และเขตจังหวัดจันทบุรี มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าเขตจังหวัดตราด

**ตาราง 15** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

เขตจังหวัด	$\bar{X}$	ระยอง	จันทบุรี	ตราด
		3.88	3.72	3.50
ระยอง	3.88	-	0.16	0.38*
จันทบุรี	3.72	-	-	.22
ตราด	3.50	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 15 แสดงว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมผู้นำตนเอง พบว่า เขตจังหวัดระยอง แตกต่างกับเขตจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขตจังหวัดระยองมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าเขตจังหวัดตราด และพบว่าเขตจังหวัดจันทบุรี และเขตจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกันทางสถิติ