

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ในครั้งนี ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้คือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |  |
|-----------|--|
| n         | แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                 |
| $\bar{X}$ | แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Arithmetic Mean)        |
| S.D.      | แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)       |
| t         | แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t- Distribution) |
| F         | แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F- Distribution) |
| SS        | แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)                     |
| df        | แทน ระดับขั้นของความอิสระ (Degree of freedom)          |
| MS        | แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Squares)                   |
| *         | แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05                      |
| p / Sig.  | แทน ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability) |

#### ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ขอเสนอ ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์

จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน  
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมือง  
กาฬสินธุ์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากร  
เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน  
ผลปรากฏตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

| ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล            | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------|------------|--------|
| เพศ                              |            |        |
| ชาย                              | 97         | 41.50  |
| หญิง                             | 137        | 58.50  |
| รวม                              | 234        | 100.00 |
| ระดับการศึกษา                    |            |        |
| ประถมศึกษา (ป.4 หรือ ป.6)        | 4          | 1.80   |
| ม.ต้น หรือ ม.ปลาย หรือ ปวช.      | 31         | 13.20  |
| อนุปริญญาหรือ ปวส. หรือเทียบเท่า | 38         | 16.20  |
| ปริญญาตรีขึ้นไป                  | 161        | 68.80  |
| รวม                              | 234        | 100.00 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน             |            |        |
| 1 – 5 ปี                         | 102        | 43.60  |
| 6 – 10 ปี                        | 71         | 30.30  |
| 11 – 15 ปี                       | 24         | 10.30  |
| 16 ปีขึ้นไป                      | 37         | 15.80  |
| รวม                              | 234        | 100.00 |

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กล่าวคือ เป็นเพศหญิงจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 และเป็นเพศชายจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมา สำเร็จการศึกษา อนุปริญญาหรือ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปีมากที่สุดจำนวน 102 คนคิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ผลปรากฏตามตารางที่ 6 - 13 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับภาวะผู้นำ |
|--|-----------|------|----------------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์    | 3.85      | 0.73 | ดี             |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ             | 3.94      | 0.78 | ดี             |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา              | 3.78      | 0.62 | ดี             |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  | 3.70      | 0.67 | ดี             |
| 5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์        | 3.53      | 0.47 | ดี             |
| 6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก       | 3.64      | 0.65 | ดี             |
| 7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ       | 3.59      | 0.35 | ดี             |
| โดยรวม                                 | 3.73      | 0.61 | ดี             |

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.85$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.78$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี  
เมืองกาฬสินธุ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

| ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>ภาวะผู้นำ |
|--|-----------|------|--------------------|
| 1. ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล                                  | 3.90      | 0.75 | ดี                 |
| 2. แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน              | 3.88      | 0.74 | ดี                 |
| 3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน ให้ผู้เกี่ยวข้อง<br>ทราบอย่างชัดเจน | 3.85      | 0.76 | ดี                 |
| 4. เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม                     | 3.86      | 0.73 | ดี                 |
| 5. แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง            | 3.84      | 0.72 | ดี                 |
| 6. แนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้วางใจซึ่งกันและกัน                 | 3.82      | 0.71 | ดี                 |
| โดยรวม   | 3.85      | 0.73 | ดี                 |

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ( $\bar{X} = 3.90$ ) ข้อ 2 แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) และข้อ 4 เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.86$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี  
เมืองกาฬสินธุ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>ภาวะผู้นำ |
|---|-----------|------|--------------------|
| 1. แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้<br>อย่างบรรลุเป้าหมาย | 3.93      | 0.77 | ดี                 |
| 2. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ                        | 3.92      | 0.79 | ดี                 |
| 3. กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน  | 3.96      | 0.78 | ดี                 |
| 4. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญ                       | 3.95      | 0.81 | ดี                 |
| โดยรวม  | 3.94      | 0.78 | ดี                 |

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการสร้าง  
แรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่  
ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 สามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3  
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) ข้อ 4 กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึง  
ภารกิจที่สำคัญ ( $\bar{X} = 3.95$ ) และข้อ 1 แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้  
อย่างบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.93$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี  
เมืองกาฬสินธุ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

| ด้านการกระตุ้นทางปัญญา  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>ภาวะผู้นำ |
|---|-----------|------|--------------------|
| 1. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น<br>ในการทำงาน | 3.81      | 0.60 | เห็นด้วย           |
| 2. เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา            | 3.79      | 0.62 | เห็นด้วย           |
| 3. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ๆ        | 3.76      | 0.63 | เห็นด้วย           |
| 4. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาปัญหา                          | 3.78      | 0.64 | เห็นด้วย           |
| โดยรวม  | 3.78      | 0.62 | เห็นด้วย           |

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการ  
กระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.78$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ ข้อ 1 ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.81$ ) ข้อ 2  
เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.79$ ) และข้อ 4 ส่งเสริมให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาปัญหา ( $\bar{X} = 3.78$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

| ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล                                | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับภาวะผู้นำ |
|---|-----------|------|----------------|
| 1. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน                  | 3.73      | 0.67 | ดี             |
| 2. รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างตั้งใจ                    | 3.74      | 0.65 | ดี             |
| 3. แนะนำการปฏิบัติงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา                        | 3.71      | 0.66 | ดี             |
| 4. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | 3.68      | 0.69 | ดี             |
| 5. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง     | 3.69      | 0.68 | ดี             |
| โดยรวม  | 3.70      | 0.67 | ดี             |

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างตั้งใจ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ข้อ 1 ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.73$ ) และข้อ 3 แนะนำการปฏิบัติงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

| ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับภาวะผู้นำ |
|---|-----------|------|----------------|
| 1. แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับอะไร ถ้าทำงานสูงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด | 3.53      | 0.49 | เห็นด้วย       |
| 2. แนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ         | 3.56      | 0.47 | เห็นด้วย       |
| 3. ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน              | 3.51      | 0.48 | เห็นด้วย       |
| 4. แสดงความพึงพอใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ  | 3.54      | 0.45 | เห็นด้วย       |
| โดยรวม  | 3.53      | 0.47 | เห็นด้วย       |

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 แนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.56$ ) ข้อ 4 แสดงความพึงพอใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.54$ ) และข้อ 1 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับอะไร ถ้าทำงานสูงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.53$ )



ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี  
เมืองกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก

| ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>ภาวะผู้นำ |
|--|-----------|------|--------------------|
| 1. ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด                              | 3.67      | 0.69 | ดี                 |
| 2. ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด                             | 3.65      | 0.68 | ดี                 |
| 3. ให้ความสนใจต่อการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด  | 3.64      | 0.67 | ดี                 |
| 4. ค้นหาข้อผิดพลาดของตนเอง ก่อนที่จะให้ข้อคิด<br>แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน | 3.62      | 0.66 | ดี                 |
| โดยรวม   | 3.64      | 0.65 | ดี                 |

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด ( $\bar{X} = 3.67$ ) ข้อ 2 ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ( $\bar{X} = 3.65$ ) และข้อ 3 ให้ความสนใจต่อการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี  
เมืองกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

| ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>ภาวะผู้นำ |
|--|-----------|------|--------------------|
| 1. ไม่เข้าแทรกแซงปัญหาเล็กน้อย ในการปฏิบัติงาน<br>ของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.60      | 0.34 | เห็นด้วย           |
| 2. ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ผิดพลาด อย่างสุขุม รอบคอบ                     | 3.58      | 0.36 | เห็นด้วย           |
| 3. แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่า ตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่น         | 3.61      | 0.35 | เห็นด้วย           |
| โดยรวม   | 3.59      | 0.35 | เห็นด้วย           |

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่า ตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่น ( $\bar{X} = 3.61$ ) ข้อ 1 ไม่เข้าแทรกแซงปัญหาเล็กน้อย ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.60$ ) และข้อ 2 ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ผิดพลาด อย่างสุขุม รอบคอบ ( $\bar{X} = 3.58$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์  
จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน  
ผลการเปรียบเทียบ ปรากฏตามตารางที่ 14 – 18 ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของ  
นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความ  
คิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

| ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t     | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |       |      |
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์    | 3.87      | 0.75 | 3.83      | 0.71 | .818  | .414 |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ             | 3.95      | 0.79 | 3.93      | 0.77 | 1.616 | .108 |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา              | 3.81      | 0.64 | 3.75      | 0.60 | .691  | .490 |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  | 3.71      | 0.69 | 3.69      | 0.65 | 1.698 | .091 |
| 5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์        | 3.55      | 0.48 | 3.51      | 0.46 | 1.458 | .146 |
| 6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก       | 3.67      | 0.68 | 3.61      | 0.62 | 1.445 | .150 |
| 7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ       | 3.60      | 0.36 | 3.58      | 0.34 | .972  | .332 |
| โดยรวม                                 | 3.74      | 0.63 | 3.72      | 0.59 | 1.383 | .168 |

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีเพศ  
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและ  
เป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ  
ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมือง  
กาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ | ระดับการศึกษา  |      |                         |      |                                |      |                     |      |
|--|----------------|------|-------------------------|------|--------------------------------|------|---------------------|------|
|  | ประถม<br>ศึกษา |      | มัธยมศึกษา<br>หรือ ปวช. |      | อนุปริญญา<br>หรือ<br>เทียบเท่า |      | ปริญญาตรี<br>ขึ้นไป |      |
|  | $\bar{X}$      | S.D. | $\bar{X}$               | S.D. | $\bar{X}$                      | S.D. | $\bar{X}$           | S.D. |
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์    | 3.86           | 0.71 | 3.84                    | 0.75 | 3.82                           | 0.74 | 3.89                | 0.73 |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ             | 3.96           | 0.76 | 3.93                    | 0.78 | 3.91                           | 0.79 | 3.98                | 0.80 |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา              | 3.79           | 0.60 | 3.77                    | 0.62 | 3.75                           | 0.64 | 3.82                | 0.63 |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  | 3.71           | 0.65 | 3.68                    | 0.67 | 3.67                           | 0.69 | 3.74                | 0.68 |
| 5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์        | 3.55           | 0.45 | 3.52                    | 0.47 | 3.51                           | 0.49 | 3.57                | 0.48 |
| 6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก       | 3.65           | 0.63 | 3.62                    | 0.66 | 3.61                           | 0.65 | 3.68                | 0.67 |
| 7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ       | 3.60           | 0.33 | 3.57                    | 0.35 | 3.56                           | 0.37 | 3.63                | 0.36 |
| โดยรวม                                 | 3.75           | 0.59 | 3.72                    | 0.61 | 3.71                           | 0.62 | 3.77                | 0.63 |

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของ  
นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีระดับ  
การศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.77$ ) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา  
ประถมศึกษา ( $\bar{X} = 3.75$ ) บุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา หรือ ปวช. ( $\bar{X} = 3.72$ )  
และบุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน  
มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

| ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี<br>เมืองกาฬสินธุ์ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | df  | MS   | F     | p/sig. |
|--|----------------------|---------|-----|------|-------|--------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพล<br>อย่างมีอุดมการณ์    | ระหว่างกลุ่ม         | .623    | 3   | .208 | .385  | .764   |
|  | ภายในกลุ่ม           | 123.946 | 230 | .539 |       |        |
|  | รวม                  | 124.568 | 233 |      |       |        |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ                 | ระหว่างกลุ่ม         | .626    | 3   | .209 | .393  | .758   |
|  | ภายในกลุ่ม           | 122.036 | 230 | .531 |       |        |
|  | รวม                  | 122.662 | 233 |      |       |        |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา                  | ระหว่างกลุ่ม         | .431    | 3   | .144 | .279  | .841   |
|  | ภายในกลุ่ม           | 118.510 | 230 | .515 |       |        |
|  | รวม                  | 118.941 | 233 |      |       |        |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น<br>ปัจเจกบุคคล  | ระหว่างกลุ่ม         | 2.058   | 3   | .686 | 1.387 | .248   |
|  | ภายในกลุ่ม           | 113.781 | 230 | .495 |       |        |
|  | รวม                  | 115.839 | 233 |      |       |        |
| 5. ด้านการให้รางวัล<br>ตามสถานการณ์        | ระหว่างกลุ่ม         | .700    | 3   | .233 | .675  | .568   |
|  | ภายในกลุ่ม           | 79.526  | 230 | .346 |       |        |
|  | รวม                  | 80.226  | 233 |      |       |        |
| 6. ด้านการบริหาร<br>แบบวางเลขเชิงรุก       | ระหว่างกลุ่ม         | 1.152   | 3   | .384 | .894  | .445   |
|  | ภายในกลุ่ม           | 98.802  | 230 | .430 |       |        |
|  | รวม                  | 99.954  | 233 |      |       |        |
| 7. ด้านการบริหาร<br>แบบวางเลขเชิงรับ       | ระหว่างกลุ่ม         | 1.066   | 3   | .355 | .911  | .436   |
|  | ภายในกลุ่ม           | 89.746  | 230 | .390 |       |        |
|  | รวม                  | 90.813  | 233 |      |       |        |
| ด้านรวม                                    | ระหว่างกลุ่ม         | .702    | 3   | .234 | .628  | .597   |
|  | ภายในกลุ่ม           | 85.677  | 230 | .373 |       |        |
|  | รวม                  | 86.379  | 233 |      |       |        |

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ | ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน |      |           |      |            |      |             |      |
|--|-------------------------|------|-----------|------|------------|------|-------------|------|
|  | 1 – 5 ปี                |      | 6 – 10 ปี |      | 11 – 15 ปี |      | 16 ปีขึ้นไป |      |
|  | $\bar{X}$               | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$   | S.D. |
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์    | 3.84                    | 0.73 | 3.81      | 0.71 | 3.90       | 0.75 | 3.87        | 0.74 |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ             | 3.92                    | 0.80 | 3.89      | 0.79 | 3.99       | 0.78 | 3.97        | 0.76 |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา              | 3.76                    | 0.64 | 3.74      | 0.63 | 3.83       | 0.62 | 3.80        | 0.60 |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  | 3.67                    | 0.69 | 3.66      | 0.68 | 3.76       | 0.67 | 3.72        | 0.65 |
| 5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์        | 3.51                    | 0.49 | 3.50      | 0.48 | 3.58       | 0.47 | 3.56        | 0.45 |
| 6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก       | 3.62                    | 0.67 | 3.59      | 0.66 | 3.72       | 0.65 | 3.66        | 0.63 |
| 7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ       | 3.56                    | 0.37 | 3.55      | 0.36 | 3.64       | 0.35 | 3.61        | 0.33 |
| โดยรวม                                 | 3.71                    | 0.63 | 3.70      | 0.62 | 3.78       | 0.61 | 3.76        | 0.59 |

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ( $\bar{X} = 3.78$ ) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.76$ ) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ( $\bar{X} = 3.71$ ) และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ( $\bar{X} = 3.70$ )

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

| ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์    | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS    | F     | p/sig. |
|---|------------------|---------|-----|-------|-------|--------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพล<br>อย่างมีอุดมการณ์   | ระหว่างกลุ่ม     | 2.686   | 3   | .895  | 1.689 | .170   |
|   | ภายในกลุ่ม       | 121.883 | 230 | .530  |       |        |
|   | รวม              | 124.568 | 233 |       |       |        |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ                | ระหว่างกลุ่ม     | 3.429   | 3   | 1.143 | 2.205 | .088   |
|   | ภายในกลุ่ม       | 119.233 | 230 | .518  |       |        |
|   | รวม              | 122.662 | 233 |       |       |        |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา                 | ระหว่างกลุ่ม     | 1.067   | 3   | .356  | .694  | .557   |
|   | ภายในกลุ่ม       | 117.874 | 230 | .512  |       |        |
|   | รวม              | 118.941 | 233 |       |       |        |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น<br>ปัจเจกบุคคล | ระหว่างกลุ่ม     | 1.935   | 3   | .645  | 1.302 | .274   |
|   | ภายในกลุ่ม       | 113.905 | 230 | .495  |       |        |
|   | รวม              | 115.839 | 233 |       |       |        |
| 5. ด้านการให้รางวัล<br>ตามสถานการณ์       | ระหว่างกลุ่ม     | 1.101   | 3   | .367  | 1.066 | .364   |
|   | ภายในกลุ่ม       | 79.126  | 230 | .344  |       |        |
|   | รวม              | 80.226  | 233 |       |       |        |
| 6. ด้านการบริหาร<br>แบบวางเฉยเชิงรุก      | ระหว่างกลุ่ม     | 2.123   | 3   | .708  | 1.663 | .176   |
|   | ภายในกลุ่ม       | 97.831  | 230 | .425  |       |        |
|   | รวม              | 99.954  | 233 |       |       |        |
| 7. ด้านการบริหาร<br>แบบวางเฉยเชิงรับ      | ระหว่างกลุ่ม     | 1.621   | 3   | .540  | 1.394 | .246   |
|   | ภายในกลุ่ม       | 89.192  | 230 | .388  |       |        |
|   | รวม              | 90.813  | 233 |       |       |        |
| ด้านรวม                                   | ระหว่างกลุ่ม     | 1.786   | 3   | .595  | 1.618 | .186   |
|   | ภายในกลุ่ม       | 84.594  | 230 | .368  |       |        |
|   | รวม              | 86.379  | 233 |       |       |        |

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาล เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ ปรากฏตามตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาล เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์

| ข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาล เกี่ยวกับภาวะผู้นำ<br>ของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์                         | ความถี่<br>(คน) |
|--|-----------------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์  |                 |
| 1.1 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน นายกเทศมนตรี ควรมีคำแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา                       | 14              |
| 1.2 นายกเทศมนตรี ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเทศบาล  | 13              |
| 2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ  |                 |
| 2.1 นายกเทศมนตรี ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ                                | 10              |
| 2.2 นายกเทศมนตรี ควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญ                               | 9               |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา  |                 |
| 3.1 นายกเทศมนตรี ควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ                           | 12              |
| 3.2 นายกเทศมนตรี ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ศึกษาหาสาเหตุของปัญหาจากการทำงาน                   | 11              |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  |                 |
| 4.1 นายกเทศมนตรี ควรรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างตั้งใจ  | 8               |
| 4.2 นายกเทศมนตรี ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง                         | 7               |
| 5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์  |                 |
| 5.1 นายกเทศมนตรี ควรแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ | 6               |



| ข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาล เกี่ยวกับภาวะผู้นำ<br>ของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์                        | ความถี่<br>(คน) |
|---|-----------------|
| 5.2 นายกเทศมนตรี ควรให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อแลกเปลี่ยนกับ<br>ความพยายามในการปฏิบัติงาน | 5               |
| 6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก  |                 |
| 6.1 นายกเทศมนตรี ควรติดตามการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด                              | 4               |
| 6.2 นายกเทศมนตรี ควรให้ความสนใจต่อการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด  | 3               |
| 7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ  |                 |
| 7.1 นายกเทศมนตรี ควรดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ผิดพลาด อย่างสุจริต รอบคอบ                                  | 2               |
| 7.2 นายกเทศมนตรี ควรแสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชา เห็นว่า ตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่น                       | 1               |
| รวม   | 105             |

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ โดยเรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้คือ

### 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน นายกเทศมนตรี ควรมีคำแนะนำให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีความถี่จำนวน 14 คน

1.2 นายกเทศมนตรี ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเทศบาล มีความถี่จำนวน 13 คน

### 2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2.1 นายกเทศมนตรี ควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ มีความถี่จำนวน 12 คน

2.2 นายกเทศมนตรี ควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ศึกษาหาสาเหตุของปัญหาจากการทำงาน มีความถี่จำนวน 11 คน

### 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

3.1 นายกเทศมนตรี ควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ มีความถี่จำนวน 10 คน

3.2 นายกเทศมนตรี ควรกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญ

มีความดีจำนวน 9 คน

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.1 นายกเทศมนตรี ควรรับฟังปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชา อย่างตั้งใจ มีความดี

จำนวน 8 คน

4.2 นายกเทศมนตรี ควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความดีจำนวน 7 คน

5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

5.1 นายกเทศมนตรี ควรแนะนำกับผู้ได้บังคับบัญชา ในสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความดีจำนวน 6 คน

5.2 นายกเทศมนตรี ควรให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความดีจำนวน 5 คน

6. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก

6.1 นายกเทศมนตรี ควรติดตามการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด มีความดีจำนวน 4 คน

6.2 นายกเทศมนตรี ควรให้ความสนใจต่อการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด มีความดีจำนวน 3 คน

7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

7.1 นายกเทศมนตรี ควรดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ผิดพลาด อย่างสุขุม รอบคอบ มีความดีจำนวน 2 คน

7.2 นายกเทศมนตรี ควรแสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชา เห็นว่า ตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่น มีความดีจำนวน 1 คน