บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้จะเสนอผลการวิเคราะห์ เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงเอกสาร และส่วนที่ 2 แสดงผลจากการศึกษาภาคสนาม จากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัด และกลุ่มตัวแทนของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงเอกสาร (Documentary Research)

จากการวิเคราะห์เชิงเอกสาร (Documentary Research) เพื่อค้นหาองค์ประกอบและเครื่องชี้วัดการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และอีกส่วนหนึ่งศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานหัวหน้างานและผู้บริหาร ที่รวบรวมได้จากบริษัทต่าง ๆ 9 บริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ใช้ เปรียบเทียบกันระหว่างที่ใช้กันทั่วไป ภาครัฐและภาคเอกชน ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั่วไป	ภาครัฐ	ภาคเอกชน
1. ความรับผิดชอบ	**1. ผลงาน**	1. การวางแผนและการจัดการ
2. ความสันทัดและชำนาญงาน	1.1 คุณภาพของงาน	2. ความรู้ในงานในหน้าที่
3. การใช้วิจารณญาณ ไหวพริบและดุลยพินิจ	- ได้ผลครบสมบูรณ์	3. การตัดสินใจ
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- ประณีตเรียบร้อย	4. ความเป็นผู้นำ
5. ทัศนคติและความร่วมมือ	- เสร็จตามเวลา	5. มนุษยสัมพันธ์
6. ความขยันหมั่นเพียร บากบั่นการทำงานให้สำเร็จลุล่วงและมีความอุตสาหะ ความกระตือรือร้น	- ผลน่าพอใจ	6. การเป็นคนมีความริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น
7. ความประพฤติ (ส่วนตัวและครอบครัว)	- เป็นประโยชน์ต่อราชการ	7. การควบคุม กำกับงาน
8. คุณภาพของงาน (ผลที่ได้รับเกี่ยวกับงาน)	1.2 ปริมาณงาน	8. การวิเคราะห์ปัญหา
9. ปริมาณงาน	- ตามมาตรฐาน	9. ความสามารถในการคิดปรับปรุงงาน
10. ความละเอียดรอบคอบ(สุขุม)	- ตามข้อตกลง	10. ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
11. ความสามารถในการติดต่องานและการถ่ายทอดความรู้สึก	**2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน**	11. การติดต่อสื่อสาร
	2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	
	2.2 การรักษาวินัย	
	2.3 ความอุตสาหะ	
	2.4 ความรับผิดชอบ	

องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ภาคทั่วไป	ภาครัฐ	ภาคเอกชน
12. ความซื่อสัตย์สุจริต		12. ความอุตสาหะ(ความมุ่งมั่นในการทำงานจนบรรลุผล)
13. ความรู้เกี่ยวกับงาน		13. การประหยัดอย่างมีประสิทธิภาพ
14. การฝึกอบรม/การพัฒนา		14. การประยุกต์หรือนำเทคนิคใหม่มาปฏิบัติ
15. ความสามารถในการบังคับบัญชา		15. ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง
16. การวางแผน		16. วินัยและความประพฤติ
17. ความสามารถพิเศษ		17. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
18. ความเป็นผู้นำ		18. ความเชื่อถือได้/ความซื่อสัตย์
19. การควบคุมงาน		19. ความเป็นคนมีระเบียบ/สะอาด
20. การจัดระบบงาน		20. การปกครองบังคับบัญชา
21. การมอบหมายงาน		21. การมอบหมายงาน
22. ความสม่ำเสมอ		22. การตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการงาน
23. การตรงต่อเวลา		23. การปรับตัว
24. สติปัญญา		24. กล้าแสดงความคิดเห็นและตอบรับความคิดเห็น
25. การปรับตัว		25. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
26. บุคลิกภาพ		26. การทำงานรวมกับผู้อื่น
27. การรู้จักประยุกต์		
28. สุขภาพ		
29. ความเชื่อถือได้		
30. การรักษาวินัย		
31. ความเสียสละ		

จากรายการองค์ประกอบทั้งหมดดังกล่าวนี้ ปรากฏว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรงกันหรือคล้ายคลึงกันคือ

1. **การวางแผนและการจัดการ**
2. **ความรู้ในหน้าที่(ความสันทัดและความชำนาญในงาน)**
3. **การใช้วิจารณญาณ ไหวพริบและดุลยพินิจ(การตัดสินใจ/การวิเคราะห์)**
4. **ความเป็นผู้นำ**
5. **มนุษยสัมพันธ์ (ความสามารถในการติดต่องานและถ่ายทอดความรู้)**
6. **การเป็นคนมีความริเริ่มสร้างสรรค์**
7. **การควบคุมกำกับงาน**

9. ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา/ตนเอง
10. ความอุตสาหะ/ความขยันหมั่นเพียร บากบั่นการทำงานให้สำเร็จลุล่วง
11. การประยุกต์หรือนำเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน
12. การรักษาวินัยและความประพฤติ
13. ความรับผิดชอบงานในหน้าที่
14. ความเชื่อถือได้/ความซื่อสัตย์
15. การปกครองบังคับบัญชา
16. การมอบหมายงาน
17. การตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน
18. การปรับตัว
19. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจากความคิดเห็นของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้นำวิเคราะห์เพื่อการพิจารณา ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ซึ่งแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนแยกตามเพศและตำแหน่ง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด(ผอ.ปจ.)และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ(หน.ปอ.)

เพศ	ผอ.ปจ.		หน.ปอ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	100	406	99.27	475	99.37
หญิง	-	-	3	.73	3	.63
ไม่ระบุ	-	-	-	-	-	-
รวม	**69**	**100**	**409**	**100**	**478**	**100**

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยอัตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ชาย : หญิง เท่ากับ 165 : 1 โดยประมาณ กลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดทุกคนเป็นเพศชาย ในขณะที่กลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทั้งเพศชายและหญิง และส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุและตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด(ผอ.ปจ.)และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ (หน.ปอ.)

ช่วงอายุ (ปี)	ผอ.ปจ.		หน.ปอ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30	-	-	1	0.24	1	.21
31 - 40	6	8.70	49	11.98	55	11.51
41 - 50	12	17.39	183	44.74	195	40.79
51 - 60	51	73.91	176	43.03	227	47.49
ไม่ระบุ	-	-	-	-	-	-
รวม	**69**	**100**	**409**	**100**	**478**	**100**

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า โดยรวมแล้วช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 51 - 60 ปี และกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด คือ อยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี ในขณะที่ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่างช่วงอายุ 51 - 60 ปี

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการและตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด(ผอ.ปจ.)และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ(หน.ปอ.)

ช่วงอายุ (ปี)	ผอ.ปจ.		หน.ปอ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 10	-	-	1	.24	1	21
11 - 20	1	1.45	2	.49	3	.62
21 - 30	1	1.45	-	-	1	.21
31 - 40	3	4.35	12	2.93	15	3.14
41 - 50	64	92.875	394	96.33	458	95.82
ไม่ระบุ	-	-	-	-	-	-
รวม	**69**	**100**	**409**	**100**	**478**	**100**

จากตารางที่ 6 จากการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า ทั้งกลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุราชการ 41 - 50 ปี มากที่สุดเหมือนกัน

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดและตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ผอ.ปจ.		หน.ปอ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	22	31.88	276	67.48	298	62.34
ปริญญาโท	47	68.12	130	31.79	177	37.03
ปริญญาเอก	-	-	3	.73	3	63
ไม่ระบุ	-	-	-	-	-	-
รวม	**69**	**100**	**409**	**100**	**478**	**100**

จากตารางที่ 7 วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือปริญญาโท และระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด แต่อัตราส่วนของคุณลักษณะเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดกับกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีอัตราส่วนของ ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 1 : 2 : 0 ในขณะที่ของกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีอัตราส่วนนี้เท่ากับ 96 : 45 : 1

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ตำแหน่ง	ผอ.ปจ.		หน.ปอ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	8.7	16	3.9	22	4.6
1 - 5 ปี	14	20.3	110	26.9	124	25.9
6 - 10 ปี	19	27.5	719	19.1	97	20.3
10 ปีขึ้นไป	30	43.5	30	50.1	235	49.2
ไม่ระบุ	-	-	-	-	-	-
รวม	**69**	**100**	**409**	**100**	**478**	**100**

จากตารางที่ 8 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากที่สุดคือ 10 ปีขึ้นไปเหมือนกันและน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 1 ปีเหมือนกัน

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญขององค์ประกอบ ที่พึงนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามทัศนะของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ในการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย/ความสำคัญ
มากกว่า 3.51 ขึ้นไป	ระดับ**มากที่สุด**
2.51 - 3.50	ระดับ**มาก**
1.51 - 2.50	ระดับ**ปานกลาง**
0.51 - 1.50	ระดับ**น้อย**
ต่ำกว่า 0.50	ระดับ**น้อยมาก**

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ควรประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

องค์ประกอบ	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ	3.30	0.11	3.34	0.14	3.30	0.11
2. การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่	3.39	0.13	3.45	0.10	3.38	0.14
3. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	3.47	0.12	3.47	0.11	3.47	0.12
4. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล	3.40	0.14	3.42	0.16	3.40	0.13
5. ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์	3.34	0.11	3.38	0.10	3.34	0.12
6. การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์	3.32	0.08	3.31	0.08	3.32	0.08
7. ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมกำกับงาน	3.30	0.16	3.42	0.13	3.28	0.16
8. ความสามารถในการมอบหมายงาน	3.36	0.07	3.41	0.05	3.36	0.08
9. ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	0.07	3.39	0.07	3.33	0.07
10. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	3.45	0.11	3.43	0.09	3.42	0.10
11. ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.27	0.15	3.32	0.11	3.26	0.15

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้ว กลุ่มรวม กลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบที่ควรประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามลำดับดังนี้

อันดับที่	กลุ่ม		
	รวม	**ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด**	**หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ**
1	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ
2	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่	ความสามารถในการเป็นผู้นำ
3	ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล
4	การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่	ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน	การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่
5	ความสามารถในการมอบหมายงาน	ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล	ความสามารถในการมอบหมายงาน
6	ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	ความสามารถในการมอบหมายงาน	ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์
7	ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์	ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
8	การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์	ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์	การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์
9	ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ	ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ	ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ
10	ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน	ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน
11	ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่	การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์	ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่

เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว ปรากฏว่าจัดอันดับได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงลำดับขององค์ประกอบตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ลำดับที่	เรื่อง/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	3.47	0.12
2	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	3.45	0.11
3	ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล	3.40	0.14
4	การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่	3.39	0.13
5	ความสามารถในการมอบหมายงาน	3.36	0.07
6	ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	0.07
7	ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์	3.34	0.11
8	การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์	3.32	0.08
9	ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ	3.30	0.11
10	ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมกำกับงาน	3.30	0.16
11	ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.27	0.15

จากตารางที่ 10 ปรากฏว่า เมื่อตรวจสอบกับเกณฑ์การพิจารณาแล้ว พบว่า ทุกองค์ประกอบมีระดับความสำคัญ**ระดับมาก**และเป็นค่า**ระดับมากค่อนข้างสูง** (3.27 - 3.47)

ในตอนต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมภายในแต่ละองค์ประกอบ ดังรายละเอียดในตอนที่ 3 ต่อไปนี้

ตอนที่ 3 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่พึงประเมินในแต่ละองค์ประกอบ ในตอนนี้เป็นรายละเอียดที่แสดงระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ สำหรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามทัศนะของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้คือ

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย/ความสำคัญ
มากกว่า 3.51 ขึ้นไป	ระดับ**มากที่สุด**
2.51 - 3.50	ระดับ**มาก**
1.51 - 2.50	ระดับ**ปานกลาง**
0.51 - 1.50	ระดับ**น้อย**
ต่ำกว่า 0.50	ระดับ**น้อยมาก**

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ	3.68	.53	3.62	.64	3.69	.50	-1.01
2.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำสภาพปัญหา และข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ	3.49	.59	3.47	.70	3.49	.57	-0.30
3.เป็นผู้ที่ยินดีรับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์	3.47	.56	3.46	.53	3.47	.56	-0.04
4.เป็นผู้ที่สามารถหาข้อยุติหรือทางเลือกได้	3.45	.57	3.55	.61	3.43	.56	1.60
5.เป็นผู้ที่นำข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทางมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ	3.42	.57	3.39	.65	3.43	.56	-1.45
6.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	3.28	.55	3.33	.53	3.28	.55	0.80

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ** ปรากฏว่า ทั้ง 6 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำไปใช้ใน

การประเมินใน**ระดับมากถึงมากที่สุด** โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.28 - 3.68 ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำสภาพปัญหาและข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่ยินดีรับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่สามารถหาข้อยุติหรือทางเลือกได้

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่นำข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทางมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการเป็นผู้นำ** ปรากฏว่า ทั้ง 11 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำมาใช้ในการประเมินใน**ระดับมากถึงมากที่สุด** โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.26 - 3.61 ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหมายและมีพลังที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่รู้จักให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างจริงใจและเปิดเผย **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่มีความเสียสละทั้งกำลังกายและสติปัญญา **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่มุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 7 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความศรัทธา ตั้งใจเต็มใจที่จะทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 8 เป็นผู้ที่มีสติและอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 9 เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 10 เป็นผู้ที่ชี้แนวทางหรือกำหนดวิธีการอันเหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 11 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการริเริ่มโครงการใหม่อยู่เสมอ **(ระดับมาก)**

รายละเอียดในตารางที่ 12 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการเป็นผู้นำ**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหมายและมีพลังที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.61	.55	3.43	.56	3.35	.55	1.19
2.เป็นผู้ที่รู้จักให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างจริงใจและเปิดเผย	3.55	.55	3.48	.56	3.56	.55	-1.11
3.เป็นผู้ที่มีความเสียสละทั้งกำลังกายและสติปัญญา	3.53	.56	3.48	.53	3.54	.56	-0.79
4.เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.51	.56	3.52	.56	3.50	.56	0.25
5.เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.46	.56	3.49	.56	3.46	.56	0.45
6.เป็นผู้ที่มุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ	3.46	.57	3.51	.61	3.45	.56	0.71
7.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความศรัทธา ตั้งใจเต็มใจที่จะทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.46	.57	3.49	.56	3.45	.57	0.55
8.เป็นผู้ที่มีสติและอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย	3.42	.57	3.36	.57	3.43	.57	-0.89
9.เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร	3.37	.57	3.46	.63	3.34	.56	1.54
10.เป็นผู้ที่ชี้แนวทางหรือกำหนดวิธีการอันเหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27	.58	3.31	.58	3.26	.58	0.56
11.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการริเริ่มโครงการใหม่อยู่เสมอ	3.26	.59	3.21	.61	3.27	.59	-0.70

ตารางที่ 13 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบ เรื่อง**ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผล.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่อุทิศตนให้แก่งานทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน	3.43	61	3.49	.61	3.43	.61	.61
2.เป็นผู้ที่ชอบใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	3.12	.67	3.09	.66	3.13	.68	.68
3.เป็นผู้มีความสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.38	.58	3.42	.63	3.38	.57	.57
4.เป็นผู้ที่มีความตั้งใจ มุมานะและอดทนในการปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.50	.56	3.51	.61	3.50	.56	.56
5.เป็นผู้ที่แสดงออกให้เห็นว่าพอใจหรือมีความสุขเมื่อได้เห็นผลงานของหน่วยงานหรืองานมีความก้าวหน้า	3.42	.63	3.43	.72	3.42	.61	.61
6.เป็นผู้ที่ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นหลักในการทำงาน	3.54	.54	3.57	.56	3.54	.53	.53

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล** ปรากฏว่า ทั้ง 6 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำมาใช้ในการประเมินในระดับ**มากถึงมากที่สุด** โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.32 - 3.54 ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นหลักในการทำงาน **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจ มุมานะและอดทนในการปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่อุทิศตนให้แก่งานทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่แสดงออกให้เห็นว่าพอใจหรือมีความสุขเมื่อได้เห็นผลงานของหน่วยงานหรืองานมีความก้าวหน้า **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 5 เป็นผู้มีความสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่ชอบใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ **(ระดับมาก)**

ตารางที่ 14 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่** ($P^* \leq .05$)

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานได้	3.56	.56	3.55	.63	3.56	.54	-0.13
2.เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่โดยตรง รู้และเข้าใจถึงวิธีการและเทคนิคการปฏิบัติงาน	3.56	.57	3.59	.52	3.55	.58	0.56
3.เป็นผู้ที่มีความเข้าใจความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ ภายในองค์การและงานอื่นๆที่มีต่องานในหน้าที่ของตน	3.46	.57	3.48	.66	3.45	.54	0.32
4.เป็นผู้ที่นำความรู้มาปรับปรุงงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.40	.57	3.41	.67	3.40	.56	0.03
5.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	3.32	.59	3.48	.63	3.30	.58	2.36*
6.เป็นผู้ที่ยอมรับวิทยาการจากภายนอกและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.27	.63	3.30	.65	3.27	.62	0.46
7.เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	3.18	.61	3.32	.70	3.15	.60	2.07*

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่** ปรากฏว่า ทั้ง 7 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำมาใช้ในการประเมินใน**ระดับมาก**ถึง**มากที่สุด** โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.18 - 3.56 ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานได้ **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่โดยตรง รู้และเข้าใจถึงวิธีการและเทคนิคการปฏิบัติงาน **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ ภายในองค์การและงานอื่น ๆ ที่มีต่องานในหน้าที่ของตน **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่นำความรู้มาปรับปรุงงานในหน้าที่อยู่เสมอ **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่ยอมรับวิทยาการจากภายนอกและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 7 เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล **(ระดับมาก)**

และในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันใน 2 พฤติกรรมที่ควรนำมาประเมินอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2 รายการคือ 1) เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล 2) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 15 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการมอบหมายงาน**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะกับความสามารถและความถนัดเฉพาะตน	3.44	.59	3.49	.56	3.43	.59	.85
2.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดแบ่งงานและสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.43	.56	3.41	.52	3.43	.57	-0.40
3.เป็นผู้ที่มีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ข้อจำกัดและขีดความสามารถในการทำงาน	3.38	.59	3.36	.57	3.38	.60	-0.25
4.เป็นผู้ที่สามารถดูแลงาน ให้งานที่มอบหมาย บรรลุเป้าหมายตามกำหนด	3.33	.60	3.42	.63	3.32	.59	1.29
5.เป็นผู้ที่มีความสามารถกำหนดวิธีการหรือมาตรฐานในการควบคุมงาน	3.24	.60	3.36	.62	3.22	.60	1.76

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการมอบหมายงาน** ปรากฏว่า ทั้ง 5 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำไปนำมาใช้ในการประเมินใน**ระดับมาก** ทุกพฤติกรรม โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.24 - 3.44 ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะกับความสามารถและความถนัดเฉพาะตน

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดแบ่งงาน และสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ข้อจำกัดและขีดความสามารถในการทำงาน

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่สามารถดูแลงานให้งานที่มอบหมาย บรรลุเป้าหมายตามกำหนด

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่มีความสามารถกำหนดวิธีการหรือมาตรฐานในการควบคุมงาน

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่สามารถระดมความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานพัฒนาได้เป็นอย่างดี	3.43	.55	3.48	.50	3.41	.56	0.84
2.เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อผลสำเร็จของงาน	3.42	.57	3.45	.53	3.42	.58	0.42
3.เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.38	.58	3.41	.60	3.37	.58	0.42
4.เป็นผู้ที่ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.30	.60	3.33	53	3.29	.61	0.54
5.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ	3.28	.62	3.36	.59	3.28	.62	-0.01 1.67
6.เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะเพิ่มหรือพัฒนาความรู้ความสามารถปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25	.59	3.28	.54	3.23	.59	

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมิน ในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา** ปรากฏว่า ทั้ง 6 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำไปนำมาใช้ในการประเมินใน**ระดับมาก**ทุกพฤติกรรม โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.25 - 3.43 ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่สามารถระดมความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานพัฒนาได้เป็นอย่างดี

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อผลสำเร็จของงาน

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะเพิ่มหรือพัฒนาความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 17 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น	3.45	.56	3.39	62	3.46	56	-0.89
2.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรักษา เสริมสร้างมิตรภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.45	.59	3.49	.61	3.44	.58	0.66
3.เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44	.57	3.39	.62	3.44	.57	-0.68
4.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น	3.42	.54	3.45	.53	3.41	.54	0.55
5.เป็นผู้ที่สามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร นโยบายและความเคลื่อนไหวของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	3.38	.60	3.46	.61	3.37	.60	1.24
6.เป็นผู้ที่เคารพนับถือและรักใคร่จากผู้อื่น	3.27	.57	3.39	.55	3.25	.57	1.89
7.เป็นผู้ที่สามารถรับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ ในขณะเดียวกันยังสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม	3.19	3.19	3.29	.57	3.18	.57	1.49
8.เป็นผู้ที่มีการจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะต้องติดต่อสื่อสาร	3.15	3.15	3.17	.59	3.14	.60	0.38

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์** ปรากฏว่า ทั้ง 8 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำไปใช้ในการประเมินใน**ระดับมาก**ทุกพฤติกรรม โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.15 - 3.45 ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรักษา เสริมสร้างมิตรภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่สามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร นโยบายและความเคลื่อนไหวของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่เคารพนับถือและรักใคร่จากผู้อื่น

ลำดับที่ 7 เป็นผู้ที่สามารถรับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ ในขณะเดียวกันยังสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

ลำดับที่ 8 เป็นผู้ที่มีการจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะต้องติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 18 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับปรุงงานและพัฒนางานขององค์การให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.40	.59	3.38	.62	3.40	.59	-0.28
2.เป็นผู้ที่มีการคิดที่ประกอบด้วยเหตุผลและเห็นการณ์ไกล	3.37	.59	3.35	.61	3.38	.58	-0.14
3.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใฝ่หาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.37	.59	3.38	.55	3.37	.58	0.04
4.เป็นผู้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	3.34	.57	3.33	.53	3.34	.58	-0.12
5.เป็นผู้ที่ชอบการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิดและวิธีการอยู่เสมอ	3.23	.65	3.14	.75	3.24	.64	-0.14
6.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์และพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.20	.60	3.29	.60	3.19	.60	1.36

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์** ปรากฏว่า ทั้ง 6 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำมาใช้ในการประเมินใน**ระดับมาก**ทุกพฤติกรรม โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.20 - 3.40 ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับปรุงงานและพัฒนางานขององค์การให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีการคิดที่ประกอบด้วยเหตุผลและเห็นการณ์ไกล

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใฝ่หาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 4 เป็นผู้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่ชอบการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิดและวิธีการอยู่เสมอ

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์และพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ตารางที่ 19 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นที่มีความสามารถมองเห็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดแจ้ง	3.47	.59	3.52	.66	3.46	.58	0.81
2.เป็นผู้ที่มีความสามารถนำนโยบาย มากำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ได้ผลและจัดเป็นระบบติดตามตรวจสอบ	3.38	.58	3.48	.63	3.37	.58	1.43
3.เป็นผู้ที่สามารถกำหนดกิจกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.37	.59	3.33	.72	3.38	.57	-0.56
4.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานรวมขององค์การได้อย่างเหมาะสม	3.34	.60	3.43	.58	3.32	.60	1.45
5.เป็นผู้ที่มีการเตรียมแผนสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.27	.58	3.33	.61	3.26	.58	0.95
6.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลจัดระเบียบวิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม	3.17	.72	3.17	.75	3.17	.71	0.00
7.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ เช่น บุคลากร เครื่องมือ กฎ ระเบียบ เป็นต้น เพื่อนำมาปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.12	.65	3.10	.71	3.12	.65	-0.24

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ** ปรากฏว่า ทั้ง 7 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำมาใช้ในการประเมินที่อยู่ใน **ระดับมาก** ทุกพฤติกรรม โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.12 - 3.47 ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถมองเห็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดแจ้ง

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีความสามารถนำนโยบายมากำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ได้ผลและจัดเป็นระบบติดตามตรวจสอบ

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่สามารถกำหนดกิจกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานรวมขององค์การได้อย่างเหมาะสม

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่มีการเตรียมแผนสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล จัดระเบียบวิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม

ลำดับที่ 7 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลง ของปัจจัยต่าง ๆ เช่น บุคลากร เครื่องมือ กฎ ระเบียบ เป็นต้น เพื่อนำมาปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน** ปรากฏว่า ทั้ง 6 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำมาใช้ในการประเมินใน**ระดับมาก**ทุกพฤติกรรม โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.08 - 3.47 ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดตาม กำกับดูแลให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามเป้าหมาย

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่ติดตามและให้ความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่มีวิธีการหรือมาตรฐานในการควบคุมงานและดูแลให้งานที่มอบหมายบรรลุเป้าหมายตามกำหนดที่ตั้งไว้

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่มุ่งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกัน เพื่อตรวจสอบ พัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเตรียมและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นและที่มีอยู่ ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในด้านกำลังคนและอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในพฤติกรรมที่ควรนำมาประเมินอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 1 รายการคือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดตาม กำกับดูแลงานให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในพฤติกรรมที่ควรนำมาประเมินอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 1 รายการ คือ เป็นที่มีความสามารถในการจัดเตรียมทรัพยากร

ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในด้านกำลังคนและอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รายละเอียดในตารางที่ 20 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมกำกับงาน**

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดตาม กำกับดูแลให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามเป้าหมาย	3.47	.58	3.62	.55	3.44	.59	2.42*
2.เป็นผู้ที่ติดตามและให้ความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	3.46	.56	3.49	.53	3.45	.56	0.56
3.เป็นผู้ที่มีวิธีการหรือมาตรฐานในการควบคุมงานและดูแลให้งานที่มอบหมายบรรลุเป้าหมายตามกำหนดที่ตั้งไว้	3.35	.56	3.43	.56	3.34	.56	1.31
4.เป็นผู้ที่มุ่งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกัน เพื่อตรวจสอบ พัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข	3.35	.58	3.42	.58	3.34	.59	1.06
5.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเตรียมและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นและที่มีอยู่ ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.10	.62	3.23	.57	3.08	.62	1.95
6.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในด้านกำลังคนและอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้	3.08	.62	3.30	.60	3.04	.62	.33**

*P≤.05 **P≤.01

ตารางที่ 21 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่**

**P≤ .01

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.เป็นผู้ที่สนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.55	.59	3.52	.56	3.55	.59	-0.37
2.เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และตรงตามกำหนดเวลา	3.52	.59	3.51	.58	3.52	.59	-0.14
3.เป็นผู้ที่จัดให้มีการแต่งตั้งกรรมการรับเงินและจัดเจ้าหน้าที่ดำเนินการจ่ายเงินของสปอ./สปก.ให้ถูกต้องตามระเบียบ	3.42	.63	3.30	.60	3.45	.63	-1.94
4.เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อการพัฒนาการศึกษาภายในเขตอำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.41	.59	3.38	.57	3.42	.59	0.54
5.เป็นผู้ที่จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการให้แก่บุคลากรในความรับผิดชอบให้ถูกต้องและรวดเร็ว	3.39	.64	3.36	.66	3.40	.63	-0.41
6.เป็นผู้ที่สามารถติดตาม ควบคุม และตรวจสอบงานก่อสร้างอาคาร ปรับปรุงสิ่งก่อสร้างหรือต่อเติมสิ่งก่อสร้างที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการที่กำหนด	3.37	.62	3.41	.65	3.37	.62	0.48
7.เป็นผู้ที่จัดให้มีระบบข้อมูลทางการศึกษาของอำเภอไว้อย่างเป็นระบบ	3.36	.64	3.41	.58	3.35	.65	0.65
8.เป็นผู้ที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยพิจารณาหลักความรู้ความสามารถหรือระบบคุณธรรม	3.35	.65	3.38	.60	3.34	.66	0.41
9.เป็นผู้ที่ยอมรับความคิดเห็นทั้งจากบุคลากรภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสำนักงาน	3.32	.58	3.36	.64	3.31	.57	0.58
10.เป็นผู้ที่สามารถให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินของสปอ./สปก. ให้ถูกต้องตามระเบียบ	3.30	.63	3.33	.61	3.29	.63	0.55
11.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณและวินัยครู	3.28	.59	3.32	.65	3.28	.58	0.52

ตารางที่ 21 (ต่อ)

พฤติกรรมที่มุ่งประเมิน	รวม (n = 478)		ผอ.ปจ. (n= 69)		หน.ปอ.(n=409)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับโรงเรียนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523	3.27	.60	3.29	.62	3.27	.60	0.24
13.เป็นผู้ที่จัดให้มีแผนผังสำนักงานและสายบังคับบัญชาให้เป็นระบบ	3.27	.63	3.33	.66	3.26	.63	0.90
14.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดสรรเงินงบประมาณ โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน	3.26	.64	3.43	.63	3.23	.64	2.44**
15.เป็นผู้ที่จัดให้มีระบบการจัดเก็บและควบคุมเอกสารต่างๆ ในสำนักงานให้เป็นระเบียบปลอดภัยและสะดวกในการค้นหา	3.23	.60	3.29	.64	3.22	.59	0.86
16.เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ เช่น ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ให้เพียงพอกับจำนวน	3.20	.68	3.29	.62	3.18	.69	1.20
17.เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดบริการทางการศึกษาแก่ชุมชน	3.15	.64	3.22	.59	3.14	.65	0.93
18.เป็นผู้ที่ส่งเสริมโรงเรียนให้จัดหาบุคลากรที่มีความสามารถจากชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน	3.15	.66	3.25	.63	3.14	.66	1.25
19.เป็นผู้ที่จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่หรือย้ายเข้าใหม่ก่อนให้ปฏิบัติงาน	3.10	.71	3.25	.63	3.08	.72	1.80
20.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินการแต่งตั้ง สับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายโอนบุคลากรในสังกัดให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.10	.79	3.25	.76	3.08	.76	1.73
21.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	3.03	.66	3.12	.72	3.01	.65	1.21
22.เป็นผู้ที่ส่งเสริมการจัดระบบงานเกี่ยวกับก.พ. 7 สมุดประวัติ แฟ้มประวัติ และบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้างให้ถูกต้อง ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน	2.97	.77	3.04	.76	2.95	.77	0.90

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่ควรประเมินในองค์ประกอบเรื่อง **ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่** ปรากฏว่า ทั้ง 22 รายการ เป็นพฤติกรรมที่ควรนำมาใช้ในการประเมินใน**ระดับมากถึงมากที่สุด** โดยมีพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในช่วง 3.03 - 3.55 10 อันดับแรกคือ

ลำดับที่ 1 เป็นผู้ที่สนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 2 เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา **(ระดับมากที่สุด)**

ลำดับที่ 3 เป็นผู้ที่จัดให้มีการแต่งตั้งกรรมการรับเงินและจัดเจ้าหน้าที่ดำเนินการจ่ายเงินของสปอ./สปก.ให้ถูกต้องตามระเบียบ **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 4 เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการเพื่อการพัฒนาการศึกษาภายในเขตอำเภอ/กิ่งอำเภอ **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 5 เป็นผู้ที่จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการให้แก่บุคลากรในความรับผิดชอบให้ถูกต้องและรวดเร็ว **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 6 เป็นผู้ที่สามารถติดตาม ควบคุม และตรวจสอบงานก่อสร้างอาคาร ปรับปรุงสิ่งก่อสร้างหรือต่อเติมสิ่งก่อสร้างที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการที่กำหนด **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 7 เป็นผู้ที่จัดให้มีระบบข้อมูลทางการศึกษาของอำเภอไว้อย่างเป็นระบบ **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 8 เป็นผู้ที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยพิจารณาหลักความรู้ ความสามารถหรือระบบคุณธรรม **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 9 เป็นผู้ที่ยอมรับความคิดเห็นทั้งจากบุคลากรภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสำนักงาน **(ระดับมาก)**

ลำดับที่ 10 เป็นผู้ที่สามารถให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินของสปอ./สปก. ให้ถูกต้องตามระเบียบ **(ระดับมาก)**

ส่วนลำดับสุดท้าย เป็นผู้ที่ส่งเสริมการจัดเก็บระบบเกี่ยวกับ ก.พ. 7 สมุดประวัติ แฟ้มประวัติ และบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้าง ให้ถูกต้องครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน **(ระดับมาก)**

และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในพฤติกรรมที่ควรนำมาประเมินอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 1 รายการคือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดสรรเงินงบประมาณ โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน

ตอนที่ 4 ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factors Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจากองค์ประกอบและพฤติกรรมที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ 90 รายการพฤติกรรม 11 องค์ประกอบขั้นต้น ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงกลุ่มตัวแปร ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเชิงพฤติกรรม 90 ตัวแปร

องค์ประกอบและตัวแปร	รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.
A หมายถึง	**ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ**		
A1	เป็นผู้ที่มีความสามารถนำนโยบายมากำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ได้ผลและจัดเป็นระบบติดตามตรวจสอบ	3.38	.58
A2	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ เช่น บุคลากร เครื่องมือ กฎ ระเบียบ เป็นต้น เพื่อนำมาปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.12	.65
A3	เป็นผู้ที่สามารถกำหนดกิจกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.37	.59
A4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานรวมขององค์การได้อย่างเหมาะสม	3.34	.60
A5	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล จัดระเบียบ วิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม	3.17	.72
A6	เป็นผู้ที่มีความสามารถมองเห็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดแจ้ง	3.47	.59
A7	เป็นผู้ที่มีการเตรียมแผนสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.27	.58
B หมายถึง	**เป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่**		
B1	เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่โดยตรง รู้และเข้าใจถึงวิธีการและเทคนิคการปฏิบัติงาน	3.56	.57
B2	เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	3.18	.61
B3	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	3.32	.59
B4	เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานได้	3.56	.56
B5	เป็นผู้ที่มีความเข้าใจความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ ภายในองค์การและงานอื่น ๆ ที่มีต่องานในหน้าที่ของตน	3.46	.57

ตารางที่ 22 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวแปร		รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.
		เป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่ (ต่อ)		
	B6	เป็นผู้ที่นำความรู้มาปรับปรุงงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.40	.57
	B7	เป็นผู้ที่ยอมรับวิทยาการจากภายนอกและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.27	.63
C	**หมายถึง**	**ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ**		
	C1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำสภาพปัญหาและข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ	3.49	.59
	C2	เป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ	3.68	.53
	C3	เป็นผู้ที่นำข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทางมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ	3.42	.57
	C4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	3.28	.55
	C5	เป็นผู้ที่ยินดีรับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์	3.47	.56
	C6	เป็นผู้ที่สามารถหาข้อยุติหรือทางเลือกได้	3.45	.57
D	**หมายถึง**	**ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล**		
	D1	เป็นผู้ที่อุทิศตนให้แก่งานทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน	3.43	.61
	D2	เป็นผู้ที่ชอบใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	3.12	.67
	D3	เป็นผู้มีความสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.38	.58
	D4	เป็นผู้ที่มีความตั้งใจ มุมานะและอดทนในการปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.50	.56
	D5	เป็นผู้ที่แสดงออกให้เห็นว่าพอใจหรือมีความสุข เมื่อได้เห็นผลงานของหน่วยงานหรืองานมีความก้าวหน้า	3.42	.63
	D6	เป็นผู้ที่ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นหลักในการทำงาน	3.54	.54
E	**หมายถึง**	**ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์**		
	E1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรักษา เสริมสร้างมิตรภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.45	.59
	E2	เป็นผู้ที่สามารถรับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ ในขณะเดียวกันยังสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม	3.19	.57
	E3	เป็นผู้ที่เคารพนับถือและรักใคร่จากผู้อื่น	3.27	.57

ตารางที่ 22 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวแปร	รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.
	ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)		
E4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น	3.42	.54
E5	เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น.	3.45	.56
E6	เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44	.57
E7	เป็นผู้ที่มีการจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะต้องติดต่อสื่อสาร	3.15	.59
E8	เป็นผู้ที่สามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร นโยบายและความเคลื่อนไหวของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	3.38	.60
F หมายถึง	**การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์**		
F1	เป็นผู้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	3.34	.57
F2	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใฝหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.37	.59
F3	เป็นผู้ที่มีการคิดที่ประกอบด้วยเหตุผลและเห็นการณ์ไกล	3.37	.59
F4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์และพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.20	.60
F5	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับปรุงงานและพัฒนางานขององค์การให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.40	.59
F6	เป็นผู้ที่ชอบการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิดและวิธีการอยู่เสมอ	3.23	.65
G หมายถึง	**ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน**		
G1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดตาม กำกับดูแลให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตรงตามเป้าหมาย	3.47	.58
G2	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติ 16 ?CD ภาษา 4ADDรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้	3.08	.62
G3	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเตรียมและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นและที่มีอยู่ ให้แก่หน่วยงานต่างๆได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.10	.62
G4	เป็นผู้ที่มีวิธีการหรือมาตรฐานในการควบคุมงานและดูแลให้งานที่มอบหมายบรรลุเป้าหมายตามกำหนดที่ตั้งไว้	3.35	.56
G5	เป็นผู้ที่ติดตามและให้ความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	3.46	.56
G6	เป็นผู้ที่มุ่งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆต่อเนื่องกัน เพื่อตรวจสอบ พัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข	3.35	.58

ตารางที่ 22 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวแปร	รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.
H หมายถึง	**ความสามารถในการมอบหมายงาน**		
H1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดแบ่งงาน และสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.43	.56
H2	เป็นผู้ที่มีความสามารถกำหนดวิธีการหรือมาตรฐานในการควบคุมงาน	3.24	.60
H3	เป็นผู้ที่สามารถดูแลงานให้งานที่มอบหมาย บรรลุเป้าหมายตามกำหนด	3.33	.60
H4	เป็นผู้ที่มีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ข้อจำกัดและขีดความสามารถในการทำงาน	3.38	.59
H5	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะกับความสามารถและความถนัดเฉพาะตน	3.44	.59
I หมายถึง	**ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา**		
I1	เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะเพิ่มหรือพัฒนาความรู้ความสามารถปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25	.59
I2	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ	3.28	.62
I3	เป็นผู้ที่ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.30	.60
I4	เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อผลสำเร็จของงาน	3.42	.57
I5	เป็นผู้ที่สามารถระดมความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานพัฒนาได้เป็นอย่างดี	3.43	.55
I6	เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.38	.58
J หมายถึง	**ความสามารถในการเป็นผู้นำ**		
J1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความศรัทธาตั้งใจ เต็มใจที่จะทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.46	.57
J2	เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.51	.56
J3	เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหมายและมีพลังที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.61	.55
J4	เป็นผู้ที่รู้จักให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างจริงใจและเปิดเผย	3.55	.55

ตารางที่ 22 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวแปร	รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.
	ความสามารถในการเป็นผู้นำ (ต่อ)		
J5	เป็นผู้ที่มีความเสียสละทั้งกำลังกายและสติปัญญา	3.53	.56
J6	เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.46	.56
J7	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการริเริ่มโครงการใหม่อยู่เสมอ	3.26	.59
J8	เป็นผู้ที่มีสติและอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย	3.42	.57
J9	เป็นผู้ที่ชี้แนวทางหรือกำหนดวิธีการอันเหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27	.58
J10	เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนรวมในการบริหาร	3.37	.57
J11	เป็นผู้ที่มุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ	3.46	.57
K หมายถึง	**ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่**		
K1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	3.03	.66
K2	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดสรรเงินงบประมาณ โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน	3.26	.64
K3	เป็นผู้ที่จัดให้มีแผนผังสำนักงานและสายบังคับบัญชาให้เป็นระบบ	3.27	.63
K4	เป็นผู้ที่จัดให้มีระบบการจัดเก็บและควบคุมเอกสารต่างๆ ในสำนักงานให้เป็นระเบียบ ปลอดภัยและสะดวกในการค้นหา	3.23	.60
K5	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับโรงเรียน เกี่ยวกับพระราช-บัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523	3.27	.60
K6	เป็นผู้ที่ยอมรับความคิดเห็นทั้งจากบุคลากรภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสำนักงาน	3.32	.58
K7	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเสริมสร้าง พัฒนา จรรยาบรรณและวินัยครู	3.28	.59
K8	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินการแต่งตั้ง สับเปลี่ยนตำแหน่ง	3.10	.76
K9	ย้ายโอนบุคลากรในสังกัดให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ		
K10	เป็นผู้ที่จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่หรือย้ายเข้าใหม่ก่อนให้ปฏิบัติงาน	3.10	.71
K11	เป็นผู้ที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพิจารณาหลักความรู้ความสามารถหรือระบบคุณธรรม	3.35	.65
	เป็นผู้ที่ส่งเสริมการจัดระบบงานเกี่ยวกับก.พ. 7 สมุดประวัติ แฟ้มประวัติและบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้างให้ถูกต้อง ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน	2.97	.77

ตารางที่ 22 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวแปร	รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.
K12	เป็นผู้ที่จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการให้แก่บุคลากรในความรับผิดชอบให้ถูกต้องและรวดเร็ว	3.39	.64
K13	เป็นผู้ที่สามารถให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินของสปอ./สปก. ให้ถูกต้องตามระเบียบ	3.30	.63
K14	เป็นผู้ที่จัดให้มีการแต่งตั้งกรรมการรับเงินและจัดเจ้าหน้าที่ดำเนินการจ่ายเงินของสปอ./สปก.ให้ถูกต้องตามระเบียบ	3.42	.63
K15	เป็นผู้ที่สามารถติดตาม ควบคุม และตรวจสอบงานก่อสร้างอาคาร ปรับปรุงสิ่งก่อสร้างหรือต่อเติมสิ่งก่อสร้างที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการที่กำหนด	3.37	.62
K16	เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อการพัฒนาการศึกษาภายในเขตอำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.41	.59
K17	เป็นผู้ที่จัดให้มีระบบข้อมูลทางการศึกษาของอำเภอไว้อย่างเป็นระบบ	3.36	.64
K18	เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และตรงตามกำหนดเวลา	3.52	.59
K19	เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ เช่น ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ให้เพียงพอกับจำนวน	3.20	.68
K20	เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดบริการทางการศึกษาแก่ชุมชน	3.15	.64
K21	เป็นผู้ที่ส่งเสริมโรงเรียนให้จัดหาบุคลากรที่มีความสามารถจากชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน	3.15	.66
K22	เป็นผู้ที่สนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.55	.59

ผลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบออธอกอนอล (Othogonal) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax) ได้องค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ คัดไว้เฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1.0 และมีตัวแปรพฤติกรรมตั้งแต่ 4 ตัวแปรขึ้นไป (Tabachnick and Fidell 1983 : 411) ปรากฏว่าได้จำนวน 9 องค์ประกอบ ตามลำดับดังต่อไปนี้

องค์ประกอบตามลำดับความสำคัญ

องค์ประกอบที่ 1 เรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่

องค์ประกอบที่ 2 เรื่องความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน

องค์ประกอบที่ 3 เรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำ

องค์ประกอบที่ 4 เรื่องการเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 5 เรื่องความสามารถในการวางแผนและการจัดการ

องค์ประกอบที่ 6 เรื่องความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 7 เรื่องการเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่

องค์ประกอบที่ 8 เรื่องการบริหารงานด้านการศึกษากับชุมชน

องค์ประกอบที่ 9 เรื่องความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

ตารางที่ 23 แสดงองค์ประกอบที่ 1 เรื่อง**ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
K11	เป็นผู้ที่ส่งเสริมการจัดระบบงานเกี่ยวกับก.พ. 7 สมุดประวัติ แฟ้มประวัติและบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้างให้ถูกต้อง ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน	.65506
K14	เป็นผู้ที่จัดให้มีการแต่งตั้งกรรมการรับเงินและจัดเจ้าหน้าที่ดำเนินการจ่ายเงินของสปอ./สปก. ให้ถูกต้องตามระเบียบ	.64960
K12	เป็นผู้ที่จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการ ให้แก่บุคลากรในความรับผิดชอบให้ถูกต้องและรวดเร็ว	.63750
K13	เป็นผู้ที่สามารถให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินของสปอ./สปก. ให้ถูกต้องตามระเบียบ	.61896
K9	เป็นผู้ที่จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่หรือย้ายเข้าใหม่ก่อนให้ปฏิบัติงาน	.61437
K15	เป็นผู้ที่สามารถติดตาม ควบคุม และตรวจสอบงานก่อสร้างอาคาร ปรับปรุงสิ่งก่อสร้างหรือต่อเติมสิ่งก่อสร้างที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการที่กำหนด	.60207
K3	เป็นผู้ที่จัดให้มีแผนผังสำนักงานและสายบังคับบัญชาให้เป็นระบบ	.59374
K8	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินการแต่งตั้ง สับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายโอนบุคลากรในสังกัดให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ	.57115
K10	เป็นผู้ที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพิจารณาหลักความรู้ความสามารถหรือระบบคุณธรรม	.56902
K5	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับโรงเรียนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523	.52519
K4	เป็นผู้ที่จัดให้มีระบบการจัดเก็บและควบคุมเอกสารต่าง ๆในสำนักงานให้เป็นระเบียบปลอดภัยและสะดวกในการค้นหาข้อมูลในการปรับปรุงสำนักงาน	.48177

ตามรางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
K7	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเสริมสร้างและพัฒนา จรรยาบรรณและวินัยครู	46541
K2	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดสรรเงินงบประมาณ โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน	.45729
K18	เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และตรงตามกำหนดเวลา	.44961
K1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	.44591
K6	เป็นผู้ที่ยอมรับความคิดเห็นทั้งจากบุคลากรภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสำนักงาน	.41926
D5	เป็นผู้ที่แสดงออกให้เห็นว่าพอใจหรือมีความสุข เมื่อได้เห็นผลงานของหน่วยงานหรืองานมีความก้าวหน้า	.38348
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**27.94728**

จากตารางที่ 23 องค์ประกอบที่ 1 เรื่อง**ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่** ประกอบด้วยพฤติกรรม 17 ตัวแปร เป็นพฤติกรรมตัวแปร K11 K14 K12 K13 K9 K15 K3 K8 K10 K5 K4 K7 K2 K18 K1 และ K6 ตามลำดับ ซึ่งเป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ กับพฤติกรรมตัวแปร D5 ซึ่งเป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผล มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .65506 ถึง .38348 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 27.94728 ซึ่งแสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการชี้วัดที่ใช้ได้

ตารางที่ 24 แสดงองค์ประกอบที่ 2 เรื่อง**ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
G1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดตาม กำกับดูแลให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตรงตามเป้าหมาย	.60884
G6	เป็นผู้ที่มุ่งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกัน เพื่อตรวจสอบ พัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข	.59928
G5	เป็นผู้ที่ติดตามและให้ความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	.57564
G4	เป็นผู้ที่มีวิธีการหรือมาตรฐานในการควบคุมงานและดูแลให้งานที่มอบหมายบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา	.56181
J2	เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา	.55113
H1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดแบ่งงานและสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	.54582
H3	เป็นผู้ที่สามารถดูแลงานให้งานที่มอบหมายบรรลุเป้าหมายตามกำหนด	.51769
J1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความศรัทธา ตั้งใจ เต็มใจที่จะทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ	.51614
H2	เป็นผู้ที่มีความสามารถกำหนดวิธีการหรือมาตรฐานในการควบคุมงาน	.49886
J3	เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหมายและมีพลังที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	.44471
I4	เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อผลสำเร็จของงาน	.42685
H5	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะกับความสามารถและความถนัดเฉพาะตน	.41148
I5	เป็นผู้ที่สามารถระดมความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานพัฒนาได้เป็นอย่างดี	.40901
J8	เป็นผู้ที่มีสติและอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย	.40093
J9	เป็นผู้ชี้แนวทางหรือกำหนดวิธีการอันเหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.34906
I1	เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะเพิ่มหรือพัฒนาความรู้ความสามารถปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา	.30440
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**3.66316**

จากตารางที่ 24 องค์ประกอบที่ 2 เรื่องความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา ควบคุม กำกับงาน ประกอบด้วยพฤติกรรมตัวแปร 16 ตัวแปร เป็นพฤติกรรมในเรื่องความสามารถในการ

ปกครอง บังคับบัญชาและควบคุมกำกับงาน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปร G1 G6 G5 และ G4 เป็นพฤติกรรมตัวแปรในเรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำ 5 ตัวแปร คือ J2 J1 J3 J8 และ J9 เป็นตัวแปรในเรื่องความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 3 ตัวแปร คือ I4 I6 และ I1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .60884 - .30440 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 3.66316

ตารางที่ 26 แสดงองค์ประกอบที่ 3 **เรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำ**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
J10	เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนรวมในการบริหาร	.56611
J11	เป็นผู้ที่มุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ	.56193
I6	เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	.55069
H4	เป็นผู้ที่มีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ข้อจำกัดและขีดความสามารถในการทำงาน	.51885
I3	เป็นผู้ที่ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	.43759
C2	เป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ	.37822
J4	เป็นผู้ที่รู้จักให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างจริงใจและเปิดเผย	.34619
I2	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ	.34098
C3	เป็นผู้ที่นำข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทางมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ	.33485
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**2.40008**

จากตารางที่ 26 องค์ประกอบที่ 3 **เรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำ** ประกอบด้วยพฤติกรรมตัวแปร 9 ตัวแปร เป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำ 3 ตัวแปร คือ J10 J11 และ J4 เป็นพฤติกรรมในเรื่องความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 3 ตัวแปร คือ I6 I3 และ I2 และเป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ 2 ตัวแปร คือ C2 และ C3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .56611 - .33485 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 2.40008

ตารางที่ 26 แสดงองค์ประกอบที่ 4 เรื่องการ**เป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
F1	เป็นผู้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	.64950
F2	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใฝ่หาแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	.62039
F3	เป็นผู้ที่มีการคิดที่ประกอบด้วยเหตุผลและเห็นการณ์ไกล	.58901
J7	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการริเริ่มโครงการใหม่อยู่เสมอ	.55162
F4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์และพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	.52345
F6	เป็นผู้ที่ชอบการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิดและวิธีการอยู่เสมอ	.48090
F5	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับปรุงงานและพัฒนางานขององค์การให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	.46738
E8	เป็นผู้ที่สามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร นโยบายและความเคลื่อนไหวของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	.40863
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**2.19885**

จากตารางที่ 26 องค์ประกอบที่ 4 เรื่องการเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วยพฤติกรรมตัวแปร 8 ตัวแปร เป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องการเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์ 6 ตัวแปร คือ F1 F2 F3 F4 F6 และ F5 เป็นพฤติกรรมในเรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำ 1 ตัวแปร คือ J7 และเป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ 1 ตัวแปร คือ E8 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .64950 - .40863 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 2.19885

ตารางที่ 27 แสดงองค์ประกอบที่ 5 เรื่อง**ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
A4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานรวมขององค์การได้อย่างเหมาะสม	.63404
A3	เป็นผู้ที่สามารถกำหนดกิจกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	.62067
C1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำสภาพปัญหาและข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ	.55807
A5	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล จัดระเบียบ วิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม	.47532
A1	เป็นผู้ที่มีความสามารถนำนโยบายมากำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ได้ผลและจัดเป็นระบบติดตามตรวจสอบ	.40454
A7	เป็นผู้ที่มีการเตรียมแผนสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นได้	.38087
A6	เป็นที่มีความสามารถมองเห็นปัญหา และสาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดแจ้ง	.37377
C4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	.31060
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**1.97506**

จากตารางที่ 27 องค์ประกอบที่ 5 เรื่อง**ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ** ประกอบด้วยพฤติกรรมตัวแปร 8 ตัวแปร เป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถในการวางแผนและการจัดการ 6 ตัวแปร คือ ตัวแปร A4 A3 A5 A1 A7 และ A6 และเป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ 2 ตัวแปร คือ ตัวแปร C1 และ C4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .63404 - .31060 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 1.97506

ตารางที่ 28 แสดงองค์ประกอบที่ 6 เรื่อง**ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักตัวประกอบ
E5	เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น.	.55680
E6	เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.52692
E3	เป็นผู้ที่เคารพนับถือและรักใคร่จากผู้อื่น.	.51474
E1	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรักษา เสริมสร้างมิตรภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	.50374
E4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น	.45306
E2	เป็นผู้ที่สามารถรับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ ในขณะเดียวกันยังสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม	.40238
C5	เป็นผู้ที่ยินดีรับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์	.37504
E7	เป็นผู้ที่มีการจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะต้องติดต่อสื่อสาร	.37340
D6	เป็นผู้ที่ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นหลักในการทำงาน	.35834
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**1.73428**

จากตารางที่ 28 องค์ประกอบที่ 6 เรื่องความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยพฤติกรรมตัวแปร 9 ตัวแปร เป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ 7 ตัวแปร คือ ตัวแปร E5 E6 E3 E1 E4 E2 และ E7 เป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ 1 ตัวแปร คือ ตัวแปร C5 และเป็นตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล 1 ตัวแปรคือ ตัวแปร D6 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .55680 - .35834 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 1.73428

ตารางที่ 29 แสดงองค์ประกอบที่ 7 เรื่อง**การเป็นผู้ที่มีความรู้ในงานและหน้าที่**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักตัวประกอบ
B2	เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	.57836
B3	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	.55755
B1	เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่โดยตรง รู้และเข้าใจถึงวิธีการและเทคนิคการปฏิบัติงาน	.48453
B4	เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานได้	.48275
B6	เป็นผู้ที่นำความรู้มาปรับปรุงงานในหน้าที่อยู่เสมอ	.42482
B5	เป็นผู้ที่มีความเข้าใจความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ ภายในองค์การและงานอื่นๆที่มีต่องานในหน้าที่ของตน	.35677
B7	เป็นผู้ที่ยอมรับวิทยาการจากภายนอกและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ	.31513
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**1.56355**

จากตารางที่ 29 องค์ประกอบที่ 7 เรื่อง**การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่** ประกอบด้วยพฤติกรรมตัวแปร 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรเรื่องการเป็นผู้ที่มีความรู้ในงานและหน้าที่ทั้ง 7 ตัวแปร คือ ตัวแปร B2 B3 B1 B4 B6 B5 และ B7 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .57836 - .31513 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 1.56355

ตารางที่ 30 แสดงองค์ประกอบที่ 8 เรื่อง**การบริหารงานด้านการศึกษากับชุมชน**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักตัวประกอบ
K20	เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดบริการทางการศึกษาแก่ชุมชน	.68965
K21	เป็นผู้ที่ส่งเสริมโรงเรียนให้จัดหาบุคลากรที่มีความสามารถจากชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน	.64563
K19	เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ เช่น ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ให้เพียงพอกับจำนวน	.62370
K22	เป็นผู้ที่สนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	.48041
K16	เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน	.39550
K17	โครงการเพื่อการพัฒนาการศึกษาภายในเขตอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นผู้ที่จัดให้มีระบบข้อมูลทางการศึกษาของอำเภอไว้อย่างเป็นระบบ	.39139
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**1.50981**

จากตารางที่ 30 องค์ประกอบที่ 8 เรื่อง**การบริหารงานด้านการศึกษากับชุมชน** ประกอบด้วยพฤติกรรมตัวแปร 6 ตัวแปร เป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้ง 6 ตัวแปร คือ ตัวแปร K20 K21 K19 K22 K16 และ K17 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .68965 - .39139 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 1.50981

ตารางที่ 31 แสดงองค์ประกอบที่ 9 เรื่อง**ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล**

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักตัวประกอบ
D1	เป็นผู้ที่อุทิศตนให้แก่งานทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาทำงาน	.58556
D4	เป็นผู้ที่มีความตั้งใจ มุมานะและอดทนในการปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	.50743
J5	เป็นผู้ที่มีความเสียสละทั้งกำลังกายและสติปัญญา	.40620
D2	เป็นผู้ที่ชอบใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	.37633
D3	เป็นผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	.36135
	ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในองค์ประกอบ	**1.42965**

จากตารางที่ 31 องค์ประกอบที่ 9 **เรื่องความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล** ประกอบด้วยพฤติกรรมตัวแปร 5 ตัวแปร เป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล 4 ตัวแปร คือ ตัวแปร D1 D4 D2 และ D3 เป็นพฤติกรรมตัวแปรเรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำ 1 ตัวแปร คือ ตัวแปร J5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในกลุ่มอยู่ระหว่าง .58556 - .36135 โดยมีค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบเท่ากับ 1.42965 ซึ่งแสดงว่า เป็นตัวแปรที่ใช้วัดองค์ประกอบดังกล่าวได้