

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

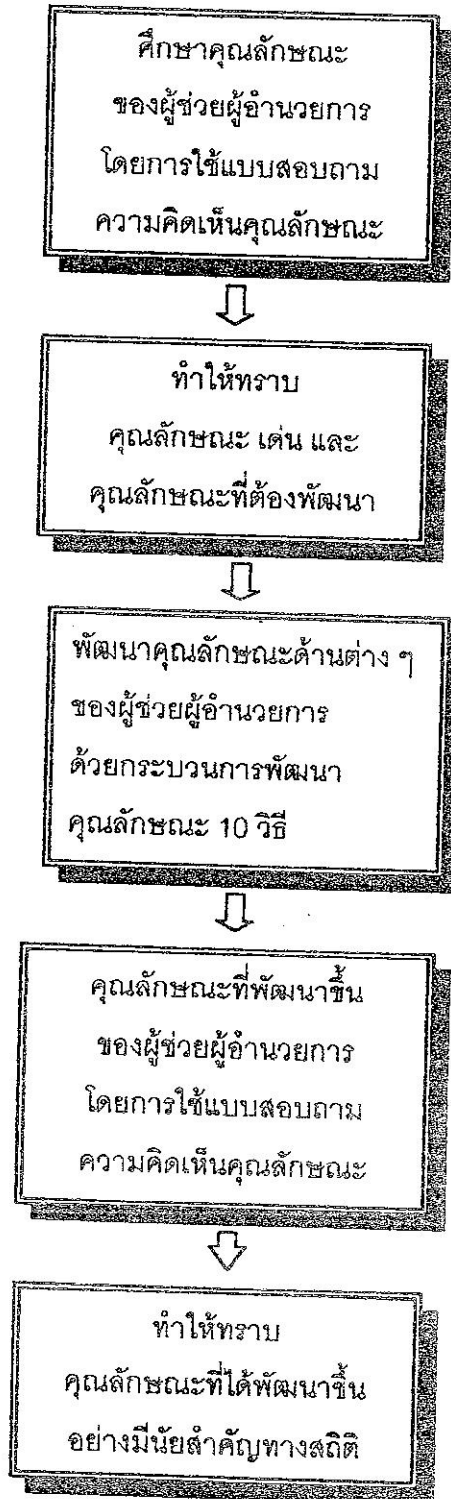
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ นี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนา (Experiment for Development Research) เพื่อศึกษาและพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ ใน 6 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านร่างกาย
2. คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์
3. คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์
4. คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์
5. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
6. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน

โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ที่เข้ารับการทดลองเพื่อพัฒนาครั้งนี้ มี 4 คน คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียนเรียนนักศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ซึ่งได้สอบถามความคิดเห็นของบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ คือ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2543 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2544

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ การเก็บและรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็น การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะครั้งที่หนึ่ง (ก่อนการพัฒนาคุณลักษณะ) หลังจากนั้นได้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่สอง (หลังการพัฒนาคุณลักษณะ) และนำข้อมูลที่ได้จากครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มาเปรียบเทียบกัน เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในคุณลักษณะที่ได้พัฒนาขึ้นทั้ง 6 ด้าน ของผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่าย ตามแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิแสดงการวางแผนงาน ตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานในฝ่ายต่าง ๆ อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน และเจ้าหน้าที่ในงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จำนวน 123 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
หัวหน้าคณะวิชา	8	6.50
หัวหน้าแผนกวิชา	16	13.01
หัวหน้างานในฝ่ายต่าง ๆ	24	19.51
อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน	60	48.78
เจ้าหน้าที่ในงานฝ่ายต่าง ๆ	15	12.20
รวม	123	100.00

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2543

2. กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร ทั้ง 5 กลุ่ม ในวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

- เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดให้มี ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ที่ระดับของค่าความเชื่อมั่นที่ 95 % (Yamane, 1970 : 581 - 583)

แทนค่า

$$n = \frac{123}{(1+123*0.05^2)}$$

$$= 94.07$$

ดังนั้นจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 94 คน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อหากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ใช้ในการวิจัย จากจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อีกครั้ง ได้

จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ตามรายละเอียด ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น
คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตำแหน่ง
หน้าที่ในปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง
หัวหน้าคณะวิชา	8	6	6.52
หัวหน้าแผนกวิชา	16	12	13.04
หัวหน้างานในฝ่ายต่าง ๆ	24	18	18.75
อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน	60	47	50.00
เจ้าหน้าที่ในงานฝ่ายต่าง ๆ	15	11	12.23
รวม	123	94	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้มี 2 ประเภท คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (แบบสอบถามความคิดเห็น
คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ)
2. ชุดพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น
คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
5 ระดับ คือ 5 เท่ากับ มากที่สุด 4 เท่ากับ มาก 3 เท่ากับ ปานกลาง 2 เท่ากับ น้อย
และ 1 เท่ากับ น้อยที่สุด ใช้สำหรับเก็บข้อมูลครั้งที่หนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะของ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ และใช้เก็บข้อมูล
ครั้งที่สอง เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการหลังการเข้ารับกระบวนการ
พัฒนาคุณลักษณะ

ชุดพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ชุดพัฒนาคุณลักษณะ ทั้ง 6 คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ (ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการปฏิบัติงาน) โดยใช้หลักการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและหน้าที่ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 ฝ่าย คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่เป็นจริง และการบริหารงานในงานฝ่ายต่าง ๆ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการตามแนวคิดที่ได้ศึกษา นำเสนอให้ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบความเหมาะสม พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ตามที่ได้รับคำแนะนำ
4. นำแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฉบับปรับปรุง ตามคำแนะนำของที่ปรึกษางานวิจัย เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยอีกครั้งหนึ่ง
5. นำแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปดำเนินการทดลองใช้งาน (Try - out) ที่วิทยาลัยเทคนิคพะเยา เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2543

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) ตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย ในคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการปฏิบัติงาน

แบบวัดการรับรู้คุณลักษณะ ตอนที่ 2 นี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามแบบ ลิเคิร์ท (Likert Scale) ในแต่ละข้อกระทงคำถามนั้น ผู้วิจัย กำหนดให้ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้คุณลักษณะ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณลักษณะเช่นนั้นมากที่สุด หรือ มีคุณลักษณะที่ดีที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณลักษณะเช่นนั้นมาก หรือ มีคุณลักษณะที่ดี
- 3 หมายถึง มีคุณลักษณะเช่นนั้นปานกลาง หรือ มีคุณลักษณะพอใช้
- 2 หมายถึง มีคุณลักษณะเช่นนั้นน้อย หรือ ควรปรับปรุงคุณลักษณะ
- 1 หมายถึง มีคุณลักษณะเช่นนั้นน้อยที่สุดหรือต้องปรับปรุงคุณลักษณะ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะทั้งฉบับ

1. การหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ โดยให้ที่ปรึกษาทางวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบด้านการใช้ภาษา เนื้อหาและโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ สามารถวัดได้

ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการมาปรับปรุงอีกครั้ง ก่อนนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะทั้งฉบับ

ผู้วิจัย นำแบบวัดการรับรู้คุณลักษณะ ไปทดลองใช้ (try - out) ที่วิทยาลัยเทคนิคพะเยา ซึ่งการบริหารงานมีลักษณะคล้ายกับวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ คือ เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม และประเภทวิชาคหกรรม เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2543 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งฉบับ

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
หัวหน้าคณะวิชา	3	7.50
หัวหน้าแผนกวิชา	4	10.00
หัวหน้างานในฝ่ายต่าง ๆ	7	17.50
อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน	22	55.00
เจ้าหน้าที่ในงานฝ่ายต่าง ๆ	4	10.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยนำค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 40 ฉบับ มาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 (ล้วน และอังคณา, 2543 : 200)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ วันที่ 3 เมษายน 2543 และได้ใส่หมายเลขในแบบสอบถามฯ ตั้งแต่ 001 ถึง 094 แล้วแจกแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ 94 ฉบับ ให้แก่บุคลากรในวิทยาลัย พร้อมทั้งเก็บแบบสอบถามกลับคืนในวันดังกล่าว ตามรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนของแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างและที่ได้รับคืน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	แบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ		คิดเป็นร้อยละ	แบบสอบถามความคิดเห็นที่ตอบสมบูรณ์
	แจกครั้งแรก	ได้รับคืนมา		
หัวหน้าคณะวิชา	6	6	100.00	6
หัวหน้าแผนกวิชา	12	10	83.33	6
หัวหน้างานในฝ่ายต่าง ๆ	18	16	88.89	13
อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน	47	42	89.36	40
เจ้าหน้าที่ในงานฝ่ายต่าง ๆ	11	10	90.91	10
รวม	94	84	90.50	75

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการกลับคืนมา 84 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.50 ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า ฉบับที่ตอบอย่างสมบูรณ์ และพร้อมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลมีเพียง 75 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.28 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4 จากนั้นได้จัดบันทึกรายชื่อไว้ เพื่อแจกแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ ครั้งที่ 2 ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 1 ก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ได้ตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ 75 ฉบับอีกครั้งหนึ่ง ผู้วิจัยดำเนินการ นำค่าคะแนนจากแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ ครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง แปลผลข้อมูลด้วยการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ และนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตาราง และแปลผลข้อมูลด้วยการบรรยาย โดยตั้งเกณฑ์ของการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ในแต่ละช่วงของความคิดเห็น ไว้ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า มีคุณลักษณะเช่นนั้นมากที่สุด หรือ
อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

3.51 – 4.50 หมายความว่า มีคุณลักษณะเช่นนั้นมาก หรือ
อยู่ในเกณฑ์ดี

2.51 – 3.50 หมายความว่า มีคุณลักษณะเช่นนั้นปานกลาง หรือ
อยู่ในเกณฑ์พอใช้

1.51 – 2.50 หมายความว่า มีคุณลักษณะเช่นนั้นน้อย หรือ
อยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุง

1.01 – 1.50 หมายความว่า มีคุณลักษณะเช่นนั้นน้อยที่สุด หรือ
อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง

กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ

เมื่อผู้วิจัย ได้รับทราบผลของการวิจัย จากการสอบถามในครั้งที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจ้งผลการวิจัยให้กับผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 ท่าน ได้รับทราบถึง คุณลักษณะที่อยู่ในเกณฑ์ดี/มาก และที่ต้องปรับปรุง/ปานกลาง ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ตามลำดับดังนี้

1. เชิญผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละท่านเข้าพบเป็นการส่วนตัว และนิเทศเป็นรายบุคคล
2. เชิญผู้ช่วยผู้อำนวยการ เข้าร่วมประชุมพร้อมกัน และนิเทศในภาพรวมของการพัฒนา
3. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและสัมมนา การไปศึกษาต่อ การมอบอำนาจ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้รักษาการแทน การประชุมและฝึกปฏิบัติ การพัฒนาทางด้านจิตใจ และอารมณ์ การเผยแพร่ข่าวสาร รวมถึงการใช้ชุดพัฒนาคุณลักษณะ

การใช้ชุดพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัย ได้นำพื้นฐานการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมมาใช้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย (กรมสุขภาพจิต 2542 : 25-36)

ด้านพุทธิพิสัย

1. จัดกิจกรรมเพื่อนำเข้าสู่การพัฒนาในแต่ละด้าน โดยการใช้เกม ซึ่งเกมที่นำจัดเป็นกิจกรรมนี้ เป็นเกมที่นำไปสู่กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ ทั้ง 6 ด้าน เช่น เกมความมั่นใจ เกมการตัดสินใจ เกมการวางแผนงาน เป็นต้น ในการปฏิบัติเกมกิจกรรมนั้น ผู้วิจัยให้ทำกิจกรรม 1 เกมต่อสัปดาห์
2. ให้สมาชิก ซึ่งหมายถึง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ร่วมกันวิเคราะห์ อภิปราย หาข้อสรุปจากการเข้าร่วมกิจกรรม หลังจากนั้นให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

3. ผู้วิจัย เป็นผู้สรุป และอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ กับสมาชิก พร้อมทั้งบรรยายความรู้สึกให้กับสมาชิกได้รับทราบ จากนั้นจึงสรุปความคิดรวบยอด เพื่อให้สมาชิกได้มองเห็นอย่างเป็นรูปธรรม

4. มอบหมายใบงาน เพื่อบอกวิธีการนำสิ่งที่ได้ไปทดลองปฏิบัติ พร้อมทั้งอุปกรณ์ให้เกิดประสิทธิภาพ

5. เมื่อสมาชิกได้ส่งใบงานแล้ว ผู้วิจัย จะให้คำปรึกษากับสมาชิก เป็นรายบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ด้านจิตพิสัย

1. จัดกิจกรรมโดยใช้สื่อ ได้แก่ บทความวิดิทัศน์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่กระตุ้น จูงใจ ให้เกิดอารมณ์ และความรู้สึก เพื่อนำไปสู่การจัดระบบความคิดความเชื่อ เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติเดิม ไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความรู้สึกของตนเองที่ได้จากสื่อ และแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวก ทางลบและร่วมกันอภิปราย

3. ในการอภิปราย อาจมีประเด็นที่ขัดแย้งกัน ผู้วิจัย จะช่วยสมาชิก สรุปแนวทางที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการสะท้อนความรู้สึก จากการที่ได้อภิปรายร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความคิดรวบยอดในเนื้อหา สมาชิกจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความคิดและความเชื่อมากขึ้น อาจจะเหมือนกัน หรือแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัย สรุปให้สมาชิกเข้าใจถึงความคิดรวบยอดของเจตคติที่แตกต่างกันและกล่าวถึงผลของการมีเจตคติแต่ละอย่าง

4. มอบหมายใบงาน ซึ่งสมมติสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในองค์กรนั้น ให้สมาชิกคิดหาวิธีการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรมในฐานะที่เป็นผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ

5. ให้สมาชิกทุกคน นำใบงานที่ทำเสร็จแล้วมาร่วมกันอภิปราย หาวิธีการแก้ไขปัญหาจากใบงานของแต่ละคน พร้อมทั้งช่วยกันคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น และมีประสิทธิภาพ

ด้านทักษะพิสัย

1. ผู้วิจัยได้มอบหมายให้สมาชิกแต่ละคน รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด คนละ 4 สัปดาห์ โดยให้สมาชิกที่เหลือสังเกตและจดบันทึกข้อมูลแต่ละวันจนครบ 4 สัปดาห์

2. เมื่อครบ 4 สัปดาห์แล้ว ให้สมาชิกทุกคนพร้อมด้วยผู้นำมาอภิปรายร่วมกันถึงการปฏิบัติงานของสมาชิกที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สมาชิกทุกคน ได้มองเห็นภาพว่าสิ่งใดควรปฏิบัติ สิ่งใดไม่ควรปฏิบัติเพราะเหตุใด พร้อมทั้งช่วยกันหาแนวทางแก้ไข
3. ให้สมาชิกหมุนเวียนกันรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด และนำผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนมาอภิปรายร่วมกันจนครบทุกคน
4. ผู้วิจัย นำสรุปและบรรยายเพิ่มเติมเพื่อให้ทุกคนเห็นข้อดี ข้อเสีย และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

การเก็บรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ หลังจากการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน เป็นเวลา 1 ปีการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะให้กับบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จำนวน 75 คน ซึ่งเป็นผู้ที่เคยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ จากครั้งแรก ระหว่างวันที่ 3, 4 และ 5 เมษายน 2544 และเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ ทั้ง 75 ฉบับกลับคืนมา

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลครั้งที่ 2 หลังจากเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ ดำเนินการดังนี้

เมื่อได้ตรวจความสมบูรณ์ แบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ ทั้ง 75 ฉบับแล้ว ผู้วิจัย ได้นำค่าคะแนนจากแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ มาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัย ตามแนวทางของการวิเคราะห์ แปลผลข้อมูล เหมือนกับแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะที่ได้รับในครั้งที่หนึ่ง เพื่อให้ทราบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน มีการพัฒนาคุณลักษณะเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะในครั้งแรก ตามวิธีการทางสถิติ

การเปรียบเทียบข้อมูลการวิจัย จากแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามความคิดเห็น
คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ในแต่ละข้อ มาคำนวณหาค่า
ความแตกต่าง ของการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 ท่าน โดยวิธีการ
ทางสถิติ หาค่า t -test (matched-pair) (ศิริชัยและคณะ, 2539 : 82-87) เพื่อทดสอบ
สมมติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ก่อน
และหลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ที่ระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหา ค่าร้อยละ (Percent) ... ค่าเฉลี่ย (Mean)
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า t -test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺