

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์" นี้ ผู้วิจัยจะได้นำกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ก่อนและหลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ ครั้งที่ 1 (ก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ) หลังจากนั้นได้เก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งที่ 2 (หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ) และนำข้อมูลที่ได้จากครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มาเปรียบเทียบกัน เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายที่ได้พัฒนา ทั้ง 6 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาค่าที่ (t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC<sup>+</sup>

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ได้สรุปผลการวิจัย เป็นตอน ๆ รวม 4 ตอน ตามลำดับต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้งก่อนและหลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะ ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ทำหน้าที่สอน มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันเกินกว่า 6 ปี อายุราชการมากกว่า 15 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและเป็นเพศชาย

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน 6 ด้าน ก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนา พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน 6 ด้าน ก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถแยกตามฝ่ายที่รับผิดชอบและตามคุณลักษณะแต่ละด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้

- 1.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
- 1.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก
- 1.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
- 1.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
- 1.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
- 1.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้

- 2.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
- 2.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

- 2.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
3. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ก่อนการเข้ารับ  
กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
  - 3.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 3.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
  - 3.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
4. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ ก่อนการเข้ารับกระบวนการ  
พัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
  - 4.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 4.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
  - 4.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ  
ทั้ง 4 คน ใน 6 ด้าน หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตาม  
คุณลักษณะ ดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน  
6 ด้าน หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถ  
แยกตามฝ่ายที่รับผิดชอบและคุณลักษณะแต่ละด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา หลังการเข้ารับ  
กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
  - 1.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 1.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด
  - 1.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

- 1.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 1.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
  - 1.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
- 2.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 2.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง
  - 2.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
  - 2.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 2.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง
  - 2.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
3. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
- 3.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 3.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
  - 3.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
4. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
- 4.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 4.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
  - 4.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

- 2.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
3. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ก่อนการเข้ารับ  
กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
  - 3.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 3.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 3.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
  - 3.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
4. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ ก่อนการเข้ารับกระบวนการ  
พัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
  - 4.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 4.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก
  - 4.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก
  - 4.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ  
ทั้ง 4 คน ใน 6 ด้าน หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตาม  
คุณลักษณะ ดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน  
6 ด้าน หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถ  
แยกตามฝ่ายที่รับผิดชอบและคุณลักษณะแต่ละด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา หลังการเข้ารับ  
กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้
  - 1.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก
  - 1.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด
  - 1.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก

1.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

1.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้

2.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก

2.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก

2.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้

3.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก

3.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก

3.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

3.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก

3.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

3.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

4. คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพอยู่ในระดับมาก จำแนกตามคุณลักษณะ เป็นดังนี้

4.1 คุณลักษณะด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก

4.2 คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก

4.3 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

4.4 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก

4.5 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

4.6 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะ  
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน 6 ด้าน ก่อนและหลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนา พบว่า  
ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน 6  
ด้าน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะ  
เป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน เป็นดังนี้

1. คุณลักษณะด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ ไม่แตกต่างกัน
3. คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05
4. คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05
5. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05
6. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

#### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ  
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย  
ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน  
6 ด้าน ก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D.=0.60) อาจเป็นเพราะว่า ก่อนมาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการที่วิทยาลัย  
เทคนิคเพชรบูรณ์นั้น ผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ  
ประสบการณ์ มีความมุ่งมั่น จริงใจ เพื่อให้ตนเองสามารถเข้ามาทำงาน และบริหารงานในฝ่ายของ  
ตนเองให้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับบทพงษ์ บุญจิตราดุลย์  
(2534 : 39-40) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมี 3 ด้าน คือ

1) ด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการทั่วไปของผู้บริหาร ความรู้ด้านการศึกษาวิชาชีพ รวมทั้งระดับความรู้ และประสบการณ์ 2) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร เช่น บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย บุคลิกทางด้านจิตใจและอารมณ์ และบุคลิกทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และ 3) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ (2529 : 70-73) ซึ่งกล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ลักษณะ 2 ส่วนคือ 1) คุณสมบัติส่วนตัว (personal qualifications) ได้แก่ คุณลักษณะ ด้านสุขภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความประพฤติ การพูดจา ฯลฯ 2) คุณสมบัติทางวิชาชีพ (professional qualifications) แบ่งออกเป็นความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการทั่วไป (general education) ความรู้ทางวิชาชีพ (professional education) และ ประสบการณ์และระดับความรู้ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานและการศึกษา

2. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน 6 ด้าน หลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.=0.61) และมากกว่าก่อนการเข้ารับกระบวนการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D.=0.60) อาจเป็นเพราะว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละคนมีวุฒิ คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เพิ่มมากขึ้น รู้จักพื้นที่ รู้จักคนทั้งในสถานศึกษาและต่างสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาระบบวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ทั้งในระดับกรม ระดับภาค และอาชีวศึกษา จังหวัด นอกจากนี้มีความมุ่งมั่น จริงใจ และต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานและพัฒนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษา และส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับบพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 39-40) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการทั่วไปของผู้บริหาร ความรู้ด้านการศึกษาวิชาชีพ รวมทั้งระดับความรู้และประสบการณ์ 2) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร เช่น บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย บุคลิกทางด้านจิตใจและอารมณ์ และบุคลิกทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และ 3) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ (2529 : 70-73) ซึ่งกล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยลักษณะ 2 ส่วนคือ 1) คุณสมบัติส่วนตัว (personal qualifications) ได้แก่ คุณลักษณะ ด้านสุขภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความประพฤติ การพูดจา ฯลฯ 2) คุณสมบัติทางวิชาชีพ (professional qualifications) แบ่งออกเป็นความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการทั่วไป (general education) ความรู้ทางวิชาชีพ (professional



education) และ ประสบการณ์และระดับความรู้ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานและการศึกษา สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 195) ได้กล่าวถึงสุขภาพทางด้านร่างกายของผู้บริหารว่า ผู้บริหารจะต้องมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง จึงจะเป็นประโยชน์ในการบริหารโดยเฉพาะ สอดคล้องกับสุโท เจริญสุข (2520 : 52) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารทางด้านร่างกายและจิตใจว่า ผู้บริหารควรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ประกอบด้วย 1) อนามัยดี ไม่เจ็บป่วยหรือพิการ 2) มีจิตใจเข้มแข็ง อุดม กล้าสู้ ไม่ท้อถอย 3) มีอาการพฤติกรรมปราศจากโรคประสาท 4) มีความมั่นใจในตนเองและมีเหตุผล 5) พอใจในตนเองและสนใจในอาชีพ 6) อยู่กับคนอื่นได้ดี ไม่เบียดเบียน 7) อยู่ในขอบเขตของกิจกรรมและกฎหมาย 8) เข้าใจและรู้จักตนเองดี สอดคล้องกับสายนันต์ จันทวิภาสวงศ์ (2520 : 17-18) กล่าวว่า การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องถึงพร้อมด้วย 2 แนวทาง คือ การเรียนรู้ทำความเข้าใจคนอื่น และการเรียนรู้ทำความเข้าใจและปรับปรุงตนเองแล้วปรับสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ทั้งสองแนวทางเข้าด้วยกัน หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องมีความจริงใจและจริงใจ ช่างสังเกตและรอบรู้สถานการณ์ ไม่ถือตัว ไม่ลืมหิว ไม่เยอหยิ่ง ดูถูกคนอื่น รู้หลักการของการสื่อสาร พูดเป็นไมใช่แต่ว่าพูดได้ ออกคำสั่งเป็นติเป็นและชมคนเป็น เป็นผู้ใหญ่ทั้งอารมณ์และจิตใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือวางแผนการทำงาน มีน้ำใจ ยุติธรรม ร่าเริงอยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่น่าศรัทธาเชื่อมั่นในความสามารถของคนอื่น ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นนักปรึกษาที่ดี มีจรรยาบรรณในการเก็บความลับ เป็นต้น สอดคล้องกับ Robert L.Katz (1955 : 33-42) กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ สรุปได้ว่าผู้บริหารที่ดีควรมีทักษะดังต่อไปนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในกิจการพิเศษเฉพาะอย่างลึกซึ้ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้าน อย่างแท้จริง ปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างได้ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ 3) ทักษะด้านความรอบรู้ คือ ผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง มองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ และรอบรู้ในทุก ๆ เรื่อง สอดคล้องกับ Andrew W. Halpin (1966 : 27-28) ให้ความหมายของผู้นำไว้หลายทัศนะ เช่น 1) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 3) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงาน ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับเลือกจากคนอื่นให้เป็นผู้นำ 5) ผู้นำ คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนำในหน่วยงานหรือตำแหน่งหัวหน้างาน สอดคล้องกับบัพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 116) กล่าวถึงคุณสมบัติ

ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยทั่วไปไว้ว่า ต้องรู้จักหวั่นไหว รู้ว่าจะอะไรรับด่วน รับฟัง และรู้จักเลือกความเห็นที่ดี หนักเอาเบาสู้ หนักแน่น อดทน ไม่ท้อถอย สามารถในการสร้างสรรค์และมีความสามารถในการปรับปรุงงาน และสอดคล้องกับ ประสิทธิภาพ (2538 : 116) อดีตผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ซึ่งกล่าวถึง ผู้ช่วยผู้อำนวยการในอุดมคติ รวม 28 ข้อ คือ 1) ไม่ควรนั่งประจำโต๊ะทำงานตลอดเวลา 2) ไม่ควรนั่งประจำแผนกหนึ่ง แผนกใดตลอดเวลา จนสมาชิกมีความรู้สึก 3) ไม่ควรทำงานก้าวก่ายผู้ช่วยผู้อำนวยการท่านอื่น 4) ศึกษางานในฝ่ายของตน ให้ทะลุปรุโปร่ง 5) เมื่อย้ายไปทำงานที่ใดใหม่ ๆ ใช้หลักการ หยุด-ดู-ฟัง-คิด-ลงมือทำ 6) จะทำอะไรต้องระลึกไว้เสมอว่า มีผู้คอยสังเกต อยู่ตลอดเวลา 7) ความร่วมมือเป็นหัวใจของความสำเร็จ 8) ฟังหลักเสียง การโต้แย้ง ในทุกกรณี 9) ต้องเสียสละ ก่อนคนอื่น 10) ต้อง กล้ารับผิดชอบ แทนเพื่อนร่วมงาน 11) เมื่อมีข้อผิดพลาดใด ๆ อย่าโยนความผิดไปให้เพื่อนร่วมงาน 12) ต้อง เตรียมงานล่วงหน้า ให้ผู้อำนวยการโดยไม่ต้องสั่ง 13) ได้รับมอบหมายงานแล้วอย่าทำแบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ หรือต้องให้ผู้อำนวยการหรือคนอื่นทำต่อ 14) หากผู้อำนวยการให้แสดงความเห็น ต้องแสดงความเห็น หากไม่เห็นด้วยก็ต้องพูด หากผู้อำนวยการไม่เห็นด้วยก็ต้องทำตามนโยบายโดยไม่ปริปากบ่น 15) พยายามสังเกตงานที่มีปัญหา งานที่ไม่มีผู้รับผิดชอบ เพื่อหาทางแก้ไข 16) งานที่สมาชิกทำเสร็จแล้ว หากมีข้อผิดพลาดใด ๆ ไม่ควรเอ่ยว่า ไม่ดี ไม่ถูก ไม่เหมาะสมทันทีทันใด เพราะไม่มีประโยชน์อะไร แก้ไขอะไรไม่ได้อีกแล้ว 17) งานอะไรที่ให้สมาชิกจ่ายเงิน ต้องคิดให้มาก ๆ เพราะเงินสำคัญสำหรับทุกคน 18) ความเข้มแข็งเด็ดขาดกับเผด็จการในการทำงานนั้น ไม่เหมือนกันเลย 19) อย่ายึดมั่นว่าความคิดของเราต้องถูกต้องเสมอไป 20) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ คือ หนึ่งหน้าไฟ ต้องประสานทั้งผู้อำนวยการและอาจารย์ทั้งหมด 21) ทำงานอย่าช้าอย่าอืดอาด นัดแล้ว สั่งแล้ว ต้องทวงแล้วทวงอีกถึงจะได้นำเบื่อง่ายมาก 22) การประชุมหรือทำงานใด ๆ หากสมาชิก คัดค้านไม่เห็นด้วย ขอให้มีความยินดีและตั้งใจรับฟังอย่างแน่วแน่ เราจะได้อะไรดี ๆ และมีประโยชน์จากข้อคัดค้านนั้น 23) อย่าเขี่ยปากตาม เรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน 24) ทำงานอย่าทำให้ผู้อำนวยการมีความรู้สึก 2 อย่าง คือ มีผู้ช่วยผู้อำนวยการก็เหมือนไม่มี และ เดียวนี้มีผู้อำนวยการ 2 คนแล้ว 25) ขณะรักษาราชการแทนผู้อำนวยการอย่าฉวยโอกาส สั่งงานนโยบายใหม่ สั่งจ่ายเงินจำนวนมากโดยไม่จำเป็นเร่งด่วน สั่งซื้อครุภัณฑ์ใหม่จำนวนมาก โดยไม่จำเป็นเร่งด่วน สั่งการเกี่ยวกับบุคลากร ฯลฯ 26) เพื่อนร่วมงานที่มี วิทยุสูงดีกว่า มีความสำคัญมาก 27) ในการปฏิบัติงานต้องให้เพื่อนครู อาจารย์ทั้งหมดในวิทยาลัยเชื่อมั่น ผู้อำนวยการเชื่อมั่น อาชีวศึกษาจังหวัด/ภาคเชื่อมั่น ผู้บริหารระดับชาติเชื่อมั่น และ 28) ผู้ช่วยผู้อำนวยการต้องเป็นผู้ที่รอได้ คอยได้

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน ใน 6 ด้าน ก่อนและหลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนา ซึ่งพบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกคน เข้าใจวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนให้เต็มตามความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันทำความรู้จักสภาพพื้นที่ บุคคล หน่วยงาน และปฏิบัติตนตามนโยบายของรัฐบาล ของกระทรวงศึกษาธิการ ของกรมอาชีวศึกษา ติดตามความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี และส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ และเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งตอบสนองแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ มนูญ ไยบัวเทศ ( 2538 : ก-ข ) เรื่อง คุณลักษณะผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการ นักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารและอาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา ซึ่งพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ มีคุณลักษณะด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีค่า เฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ คุณลักษณะด้านสังคม และมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับ เมธี ปิรันถนนวนนท์ ( 2529 : 149 ) ซึ่งกล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาเป็นเรื่องใหญ่ที่จะทำให้บุคคลมีอาชีพสร้าง ผลิตผลและรายได้ เพื่อตนเองและเพื่อประเทศชาติเป็นส่วนรวม ในการจัดการอาชีวศึกษาให้ สัมฤทธิ์ผลในเรื่องดังกล่าว ย่อมต้องการผู้มีความสามารถในเชิงบริหารสูง กล่าวคือ ต้องมีผู้นำใน การบริหารทุกระดับและทุกลักษณะของการจัดอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าคุณบริหาร อาชีวศึกษาจะต้องมีการใช้ภาวะผู้นำของตนอย่างเป็นทางการ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ( CHANGE ) ซึ่งการเปลี่ยนแปลง จะนำไปให้เกิดความก้าวหน้า ( PROGRESS ) และมุ่งไปสู่ การพัฒนา ( DEVELOPMENT ) ของหน่วยงาน องค์กรหรือสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ของเพียงใจ สีนุนาคร (2521) ที่ได้ศึกษาผลของ Sensitivity Training ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะและเจตคติส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึก เปรียบเทียบความแตกต่าง ของบุคลิกภาพด้านความต้องการ 5 ด้าน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นข้าราชการ สำนักรักษาความสะอาด กรุงเทพมหานคร กลุ่มละ 33 คน แบบทดสอบที่ใช้คือแบบวัดทักษะ และเจตคติส่วนบุคคลของ ดร.ทีศนา แชนมณี และแบบทดสอบ EPPS (The Edwards

Personal Preference Schedule) ใช้เวลาในการฝึก 5 วัน สถิติที่ใช้คือ t-test เพื่อหาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยปรากฏว่าหลังการฝึก กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะและเจตคติส่วนบุคคลสูงขึ้นมีการเปิดเผยตนเอง ทักษะในการสื่อความหมาย การทำงานกลุ่มและการแก้ปัญหาอย่างมีระบบระเบียบเพิ่มขึ้น ส่วนกลุ่มควบคุมไม่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้กลุ่มทดลองยังมีบุคลิกภาพด้านความต้องการพึ่งตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาลีวรรณ บุญประสงค์ (2532) ที่ได้ศึกษาผลการพัฒนาอัตรมาโนทัศน์ของพนักงานระดับบริหารของบริษัท SAFCOL โดยใช้กระบวนการ Sensitivity Training จำนวน 185 คน เครื่องมือที่ใช้วัดผลคือแบบทดสอบทักษะและเจตคติส่วนบุคคลของ ทิศนา แวมมณี และแบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้วิจัยสร้างเอง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Z-test และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 กลุ่ม มีการพัฒนาอัตรมาโนทัศน์ หลังจากการเข้ากลุ่ม Sensitivity Training อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านต่างๆ คือ ด้านการยอมรับตนเอง ทักษะในการสื่อความหมาย เจตคติและความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ทักษะในการทำงานแก้ปัญหา ร่วมกัน การตัดสินใจ การช่วยเหลือผู้อื่น และจากการติดตามผลการพัฒนาอัตรมาโนทัศน์ภายหลังการเข้ากลุ่มเมื่อเวลาผ่านไป 1 เดือน ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลง อัตรมาโนทัศน์ โดยผู้เข้าอบรมประเมินตนเองว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ร้อยละ 88.30 เพื่อนร่วมงานประเมินว่ามีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 60.24 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชมน สุขชุม (2533) ศึกษาการพัฒนาอัตรมาโนทัศน์ของข้าราชการครูระดับบริหารโดยกระบวนการ Sensitivity Training กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ข้าราชการครูระดับบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนก ถึงผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาเขตพระนครเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบวัดอัตรมาโนทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแบบ Sensitivity Training กลุ่มตัวอย่างทั้ง 36 คน มีคะแนนจากแบบทดสอบวัดอัตรมาโนทัศน์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการยอมรับตนเอง ด้านความรู้สึกด้านการเข้าใจตนเอง ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการรับรู้ตนเองตามลำดับ 2) เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาอัตรมาโนทัศน์ของกลุ่มตัวอย่างภายหลังจากการฝึกอบรมทันทีกับภายหลังจากการฝึกอบรม 1 เดือน ปรากฏว่าคะแนนจากแบบทดสอบวัดอัตรมาโนทัศน์ที่สูงขึ้นนั้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาอัตรมาโนทัศน์ของกลุ่มตัวอย่างก่อนการฝึกอบรมกับภายหลังจากการฝึกอบรม 1 เดือน ปรากฏว่า คะแนนจากแบบทดสอบวัดอัตรมาโนทัศน์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการยอมรับตนเอง ด้านความรู้สึก ด้านการเข้าใจตนเอง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการรับรู้ตนเอง และด้านการรู้จักตนเองตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ดังนี้

## 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากภาพรวม การพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 ฝ่าย ใน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งก่อนและหลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการนั้น ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ควรจัดประชุมผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 คน เพื่อรับทราบคุณลักษณะทั้ง 6 ด้าน และรายละเอียดในข้อย่อย่อว่า ด้านใดและข้อใดที่อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด หรือ มาก เพื่อรักษาคุณลักษณะเช่นนั้นให้คงอยู่ต่อไป ขณะเดียวกัน ด้านใด และข้อใดที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หรือ น้อย ต้องได้รับการปรับปรุง โดยใช้กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 10 วิธี หรือ ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาศูนย์ใหม่เข้ามาใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการที่พึงประสงค์

1.2 จากภาพรวม การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 ฝ่าย ใน 6 ด้าน พบว่า คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ ทั้งก่อนและหลังการเข้ารับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ขณะที่คุณลักษณะด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์จะต้องใช้นวัตกรรมทางการศึกษาศูนย์ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ หรือใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเข้ามาช่วยในการพัฒนาคุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ให้เกิดเป็นรูปธรรมมากที่สุด

1.3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 10 วิธี เป็นสิ่งที่ดี ที่สมควรจัดให้มีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ในทุก ๆ ปี โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาหรือ การปฏิรูปการอาชีวศึกษาในอนาคต ทั้งนี้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและเป็นรูปธรรมให้มากที่สุด

1.4 กรมอาชีวศึกษาควรมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่และกองสถานศึกษา ได้ศึกษาและขยายผลจากการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาในสังกัด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก้าวขึ้นสู่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ และพัฒนาการอาชีวศึกษาให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้น ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข

1.5 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยให้การสนับสนุนการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาอย่างเพียงพอ จัดแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา การจัดสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.6 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ควรนำผลการวิจัยนี้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลและการประเมินผลตามสภาพจริง การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเอกสาร ตำราเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของครูและนักเรียน การจัดทำสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา การสร้างแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.7 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านกิจกรรมขององค์การนักศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งแต่การคิด วางแผน ดำเนินงาน จัดกิจกรรม สรุปรายงานผล ที่ได้ดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ

1.8 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรนำผลการวิจัยนี้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนและชุมชน จัดการเรียนคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต จัดตั้งเงินงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ สร้างแหล่งการเรียนรู้ การจัดสิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะของรองผู้อำนวยการ ในวิทยาเขต สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา (ทั้ง 28 แห่ง ตามโครงสร้างการบริหารงานใหม่)

2.2 ควรทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่สนับสนุนและส่งเสริมให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ