



การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง
ด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในประเทศไทย

The Development of a Web-Based Training Package
for Strengthening Leadership Capability of Female Principals in Thailand

กุลชลี จงเจริญ¹

Koolchalee Chongcharoen¹

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี 2) พัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ 3) ทดลองใช้และประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ และ 4) ศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจำนวน 350 คน สำหรับการสำรวจความต้องการ และจำนวน 50 คน สำหรับการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประเด็นการสนทนากลุ่ม ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ แบบทดสอบ และแบบประเมินความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความเที่ยงตรง และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการได้รับการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีอยู่ในระดับมาก 2) ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ และผลการประเมินทุกหน่วยการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 3) คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มตัวอย่างหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการพัฒนาความสามารถส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก และ 4) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บทุกด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ / การเสริมสร้างความเข้มแข็ง / ศักยภาพภาวะผู้นำ / ผู้บริหาร
สถานศึกษาสตรี

Article Info: Received 5 September, 2018; Received in revised form 14 November, 2018; Accepted 21 March, 2019

¹ อาจารย์ประจำแขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อีเมล: koolchalee@hotmail.com
Lecturer in Educational Administration Division, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University
Email: koolchalee@hotmail.com

หมายเหตุ: งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยการศึกษาทางไกล ประจำปี 2559 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

The purposes of this study were 1) to study female principals' needs for leadership capability strengthening; 2) to develop a web-based training package; 3) to try out and evaluate the developed web-based training package; and 4) to study the satisfaction with the web-based training package for strengthening the leadership capability of female principals. The research sample consisted of 350 female principals for a needs assessment survey and 50 female principals for trial and evaluation of the training package, all of which were obtained by stratified random sampling. The research instruments used to collect data were a form containing focus group discussion issues, a needs assessment questionnaire, the developed web-based package, two learning achievement tests, and a training package satisfaction assessment form. The quantitative data were statistically analyzed by the use of the percentage, mean, standard deviation, and content validity index; the qualitative data were analyzed by content analysis. The findings indicated that (1) female principals' need for leadership capability strengthening was at a high level in every aspect; (2) the developed web-based training package comprised five training modules and the module evaluation was rated at a high level; (3) the samplings' learning achievement posttest scores were higher than the pretest scores at a .01 level of statistical significance and their leadership capability in project planning was also at a high level; and (4) their satisfaction as a whole with every aspect of the training package was at a high level.

KEYWORDS: WEB-BASED TRAINING PACKAGE / STRENGTHENING / LEADERSHIP CAPABILITY / FEMALE PRINCIPAL

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

การบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและผันผวนมากถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะของผู้นำองค์กรซึ่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารงานและบริหารทรัพยากรการศึกษาทุกประเภทให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และนโยบายที่กำหนด การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่มีนั้นจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ (Leadership capability) เพื่อการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำและมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

ปัจจุบันสถานภาพของผู้บริหารซึ่งมีบทบาทในการนำองค์กรในประเทศไทยได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันมีผู้บริหารที่เป็นสตรีมากขึ้น อันเกิดจากการได้รับสิทธิและความเสมอภาค เพราะเหตุที่สังคมเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองจนทำให้ผู้บริหารสตรีมีบทบาทในสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศมากขึ้น ด้วยเหตุที่สตรีมีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำและมีความพร้อมที่จะได้รับการยอมรับในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้นและคาดว่าในอนาคตจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในเทคนิค วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อการก้าวทันสถานการณ์ของสังคมโลก และต้องมีทักษะกระบวนการในการบริหารและการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจะต้องได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ภารกิจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมีอยู่หลายลักษณะตามพัฒนา

การของการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรม ไปสู่การฝึกอบรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนโดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการศึกษา (Stan Vangilder, 1999) ซึ่งในปัจจุบันก็ได้มีการพัฒนามาเป็นการเรียนการสอนผ่านเว็บ หรือ WBI (Web-based instruction) และการฝึกอบรมผ่านเว็บ (Web-based training: WBT) ที่สามารถเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการฝึกอบรมผ่านเว็บนับได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรโดยเป็นการฝึกอบรมที่ได้นำคุณสมบัติต่าง ๆ ของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้สนับสนุนการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นำระบบอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลความจำเป็นและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นประโยชน์ของการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสตรีและสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารในการเป็นผู้ที่มีวิธีการอันหลากหลายที่จะแสวงหาความรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองเพื่อไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของสถานศึกษาของตน รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาอื่นนำไปประยุกต์ใช้อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม

ศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

จากการศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีกรอบในการดำเนินงานในเชิงของการบริหารจัดการทั้งที่เน้นการจัดการทั้งด้านการศึกษา ด้านบุคคล ด้านกลยุทธ์ ด้านองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกรอบของศักยภาพภาวะผู้นำที่เน้นในเชิงมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติการนำตนเอง มิติการนำผู้อื่น และมิติการนำองค์กร ทั้งนี้ เมื่อนำมาบูรณาการกับพฤติกรรมและศักยภาพของภาวะผู้นำสตรีแล้ว สามารถสรุปศักยภาพภาวะผู้นำที่เด่นชัดของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ศักยภาพด้านการศึกษา เป็นศักยภาพที่เกี่ยวกับความรู้ที่เกี่ยวกับการจัด

การเรียนการสอน การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาไปใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) *ศักยภาพด้านบุคคล* เป็นศักยภาพที่เกี่ยวกับค่านิยมและคุณธรรมทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การตัดสินใจ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ 3) *ศักยภาพที่เกี่ยวกับกลยุทธ์* เป็นศักยภาพที่เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างภาวะผู้นำ และการสนับสนุน 4) *ศักยภาพที่เกี่ยวกับองค์การ* เป็นศักยภาพที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการบริหารจัดการระบบและกระบวนการ และ 5) *ศักยภาพที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล* เป็นศักยภาพที่เกี่ยวกับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพเชิงสร้างสรรค์ และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (Aburdene & Naisbitt, 1992; Gross & Trask, 1976; Growe & Montgomery, 1999; New South Wales Department of Education and Training, 2015)

ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บและการฝึกอบรมผ่านเว็บ

ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการอบรมโดยใช้สื่อเว็บเป็นสื่อกลางผ่านบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจัดทำขึ้นในรูปของ Web-based training หรือ WBT ใช้หลักการสร้างและออกแบบบทเรียน E-learning เป็นมาตรฐานในการออกแบบและสร้างบทเรียนชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ โดยยึดหลักการและแนวความคิดของบทเรียนสำเร็จรูป (Instructional package idea) ซึ่งเป็นบทเรียนที่นำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นหลัก การนำเสนอเนื้อหาวัตถุประสงค์ประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นหลัก สำหรับการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บจะต้องมีกระบวนการของการออกแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ ซึ่ง Driscoll (2002) ได้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความจำเป็นของผู้เรียน (Assessing learner needs) จะเป็นการกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของการศึกษา ความมุ่งหมายของผู้เรียน และสภาพแวดล้อมในการส่งข้อมูล เพื่อให้ผู้ออกแบบการฝึกอบรมจะได้ตัดสินใจในการกำหนดรูปแบบของโปรแกรมที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด (Selecting the most appropriate web-based training method) จากผลการวิเคราะห์ความจำเป็นของผู้เรียน ผู้ออกแบบจะเลือกรูปแบบวิธีการของการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายที่เหมาะสมสำหรับบทเรียนหรือหลักสูตรที่จะสร้างขึ้น

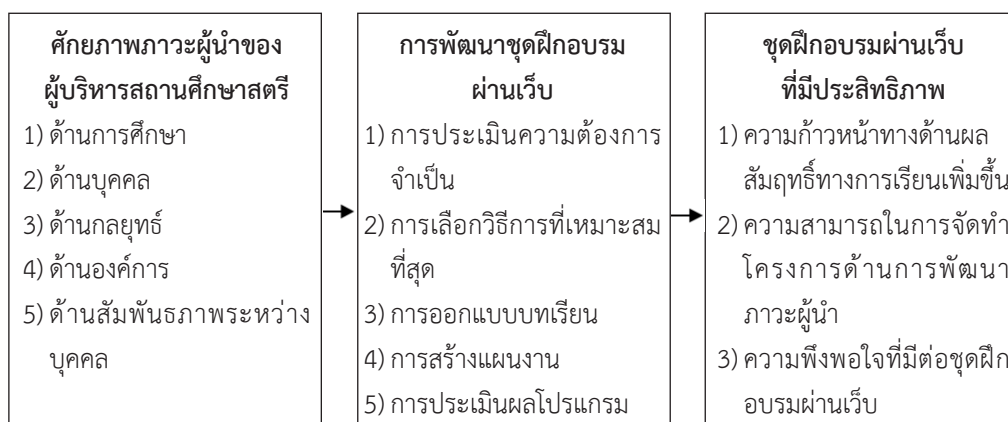
3. การออกแบบบทเรียน (Designing lessons) เป็นการวางแผนทางเพื่อพัฒนารายละเอียดในขั้นตอนการกำหนดแผนงาน ประกอบด้วย การกำหนดการมีปฏิสัมพันธ์ที่สนับสนุนหรือช่วยในการถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงของทักษะและความรู้ การวางแผนวงจรป้อนกลับที่ถูกต้องและเป็นไปได้จริง และการออกแบบโครงสร้างและลำดับทรัพยากร

4. การสร้างแผนงาน (Creating blueprint) เป็นพื้นฐานจากขั้นการออกแบบบทเรียน เป็นการให้รายละเอียดของแผนงานการสร้างการปฏิสัมพันธ์ของเอกสาร (Document interactions) กำหนดวงจรป้อนกลับของบทเรียน (Feedback loops) และกำหนดโครงสร้างข้อมูล (Information structure) แผนงานยังมีการบริหารจัดการแนวทางการความต้องการและการสร้างสคริปต์เสียงและภาพ รวมถึงการผลิตโครงร่าง (Producing storyboards)

5. การประเมินผลโปรแกรม (Evaluating programs) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อทดสอบส่วนประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมเพื่อความแม่นยำ ความมีประสิทธิภาพ และความชัดเจนของโปรแกรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของ Aburdene and Naisbitt (1992), Gross and Trask (1976), Growe and Montgomery (1999) และ New South Wales Department of Education and Training (2015) รวมทั้งกรอบแนวคิดในการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บของ Driscoll (2002) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี
2. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขึ้นประเมินความต้องการในการได้รับการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี *ประชากรที่ใช้ในการศึกษา* ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปีการศึกษา 2559 *กลุ่มตัวอย่าง* ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีชั้นพื้นฐาน จำนวน 350 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) *ผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม* ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ใน

การบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive random sampling)

2. ขั้นตอนการใช้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ *กลุ่มตัวอย่าง* ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 50 คน โดยมีผู้สมัครสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 65 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ เป็นผู้บริหารมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยปริญญาโท และมีความสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยจนสิ้นสุดโครงการ จากนั้นศึกษาตามสัดส่วน (Proportional allocation) จำแนกตามสังกัดและเรียงลำดับตามระยะเวลาที่สมัคร (ก่อน-หลัง) และคัดเลือกมาทั้งสิ้น 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 5 ฉบับ ได้แก่

1. **แบบสอบถาม** *การสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)* ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องหลักการ ตำรา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นดำเนินการสร้างแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาด้านศักยภาพภาวะผู้นำ เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และความสนใจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาด้านศักยภาพภาวะผู้นำ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) จากนั้นนำไป *ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม* โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถาม ผลการตรวจสอบค่า IOC พบว่า มีค่าระหว่าง .67–1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมในการนำไปใช้

2. **ประเด็นการสนทนากลุ่ม** *การกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)* ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักการ ตำรา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม จากนั้นนำไป *ตรวจสอบคุณภาพของประเด็นการสนทนากลุ่ม* โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถาม และปรับปรุงแก้ไขประเด็นการสนทนากลุ่มให้มีความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมในการนำไปใช้

3. ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาจากการสอบถามและการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ผล และจัดลำดับประเด็นศักยภาพภาวะผู้นำตามความต้องการของการได้รับการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการสอบถามและค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการสนทนากลุ่มนำมาเป็นสาระสำคัญในการสร้างชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ จากนั้นนำไป *ตรวจสอบคุณภาพของชุดฝึกอบรม* โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมโดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรง (Content validity index: CVI) ผลการประเมินร่างสื่อต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-5 ปรากฏว่ามีค่า CVI มากกว่า 0.80 (Polit & Beck, 2008) ซึ่งถือว่ามิดดัชนีความเที่ยงตรงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จากนั้นจัดพิมพ์ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้

4. แบบทดสอบ มี 2 ส่วน คือ 1) ภาคทฤษฎี *การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน* ผู้วิจัยพิจารณาเนื้อหาที่ต้องสร้างแบบทดสอบและดำเนินการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากนั้นนำไป *ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน* โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งผลการประเมินมีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา อยู่ระหว่าง .67–1.00 แล้วจึงทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น จึงนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .97 เมื่อได้แบบทดสอบที่มีคุณภาพแล้วจึงนำแบบทดสอบไปใช้ต่อไป 2) ภาคปฏิบัติแบบเขียนตอบ *การสร้างแบบฝึกภาคปฏิบัติแบบเขียนตอบ* เพื่อวัดความสามารถด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ผู้วิจัยพิจารณาเนื้อหาที่ต้องสร้างแบบเขียนตอบ และดำเนินการร่างแบบฝึกภาคปฏิบัติ จากนั้นนำไป *ตรวจสอบคุณภาพของแบบฝึกภาคปฏิบัติแบบเขียนตอบ* โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของกิจกรรม แล้วจึงทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจัดพิมพ์แบบฝึกภาคปฏิบัติแบบเขียนตอบเพื่อนำไปใช้

5. แบบประเมินความพึงพอใจ *การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ* ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักการ ตำรา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ เป็นแบบมาตร

ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากนั้นนำไป *ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม* โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถาม ผลการตรวจสอบค่า IOC พบว่า มีค่าระหว่าง .67–1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมในการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ทางไปรษณีย์ จำนวน 350 ฉบับ โดยสอดซองจดหมายติดแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนและได้รับแบบสอบถาม คืนจำนวน 298 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.14

2. ผู้วิจัยจัดประชุมสนทนากลุ่มเพื่อสอบถามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา สตรีในด้านความต้องการในการได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำ

3. ผู้วิจัยจัดประชุมผู้เข้ารับการอบรมเพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดของโครงการ และวิธีการอบรมชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ โดยผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม รวมระยะเวลา 10 สัปดาห์ กำหนดช่วงระยะเวลาในการเปิดการฝึกอบรมของแต่ละชุดฝึกอบรม เป็น 3 ระยะ ซึ่งแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะมีเวลา 2 สัปดาห์ในการศึกษา

4. ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บตามขั้นตอนที่ปรากฏในคู่มือชุด ฝึกอบรมผ่านเว็บ และจากเว็บไซต์ จากนั้นทำการทดสอบก่อนเริ่มศึกษา (Pre-test) หน่วย การเรียนจากเว็บไซต์ <http://web2.stou.ac.th/research/Leader/pretest.html> จากนั้น ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บในแต่ละหน่วยการเรียนรู้และเมื่อศึกษาครบหน่วย การเรียนทั้ง 5 หน่วยการเรียนรู้แล้ว ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบหลังเรียน (Posttest)

5. ผู้วิจัยจัดอบรมเข้มภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมประเมินความสามารถ ด้านทักษะภาวะผู้นำของตนโดยทำแบบฝึกทักษะเพื่อวัดความสามารถด้านศักยภาพภาวะผู้นำ

6. ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บจากเว็บไซต์ <http://web2.stou.ac.th/research/Leader/pretest.html>

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนา เรื่อง การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าดัชนีความเที่ยงตรง (CVI)

3. การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้
1) ส่วนที่ 1 ภาคทฤษฎี ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ส่วนที่ 2 ภาคปฏิบัติแบบเขียนตอบ ใช้วิธีการวิเคราะห์การประเมินทักษะการเขียนแบบองค์รวม (Holistic rubrics) วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

4. การศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ดังนี้

1) ด้านการศึกษา จากการสอบถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.62$) ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่มที่ระบุว่า ต้องการสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคลในโรงเรียนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2) ด้านบุคคล จากการสอบถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนา

อยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.69$) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่มที่ระบุว่า ศักยภาพภาวะผู้นำที่ต้องการได้รับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการคิดสร้างสรรค์ผลงาน การบริหาร โดยมองในเชิงของการสร้างสรรค์งานในการพัฒนาคุณภาพทั้งของนักเรียน และของโรงเรียน รวมทั้งต้องการหาวิธีการให้ครูสร้างสรรค์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

3) ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน จากการสอบถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.62$) ได้แก่ การวางแผน กลยุทธ์ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่มที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการพัฒนากลยุทธ์สถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความท้าทายในการพัฒนาให้นักเรียน และสถานศึกษาก้าวสู่มาตรฐานในระดับสากล

4) ด้านองค์การ จากการสอบถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.70$) ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่มที่ระบุว่า มีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

และ 5) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จากการสอบถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.78$) ได้แก่ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่มที่ระบุว่า ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนา และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน

2. ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

2.1 ด้านเนื้อหาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ด้านการศึกษา เรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หน่วยการเรียนรู้ด้านบุคคล เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หน่วยการเรียนรู้ด้านกลยุทธ์ การดำเนินงาน เรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ หน่วยการเรียนรู้ด้านองค์การ เรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และหน่วยการเรียนรู้ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เรื่อง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

2.2 ด้านขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ประกอบด้วย 1) *การออกแบบชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ* โดยพิจารณาถึงสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานและศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้เข้ารับการอบรม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้เข้ารับการอบรมทั้งในด้านปริมาณของเนื้อหา ความยากง่ายของเนื้อหา และลักษณะเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ 2) *การสร้างชุดฝึกอบรม* ดำเนินการตามขั้นตอนโดยสำรวจความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการในการได้รับการพัฒนา ออกแบบชุดฝึกอบรมและจัดทำร่างเอกสารชุดฝึกอบรมตามกรอบเนื้อหาผ่านเว็บ ศึกษารวบรวมและสังเคราะห์เอกสารประกอบชุดฝึกอบรม และจัดทำพิมพ์เขียวแบบทดสอบ (Test blueprint) รวมทั้งสร้างแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

2.3 ด้านการหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ การประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมโดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรง (Content validity index: CVI) ซึ่งผลการประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บในแต่ละชุดทั้ง 5 ชุด มีค่า CVI มากกว่า 0.80 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

3. ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

3.1 การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 11.31, p = .000$) ดังตาราง 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการอบรมและหลังการอบรม

การประเมิน	n	$\bar{X}$	SD	t	p
ก่อนการอบรม	50	20.58	3.23	11.31	.000**
หลังการอบรม	50	24.84	2.82		

** $p < .01$

3.2 การพัฒนาความสามารถด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สตรี พบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความสามารถในการเขียนโครงการที่แสดงถึงศักยภาพภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 78.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.33$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของการสอนบนเว็บไซต์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรมผ่านเว็บ ด้านวิทยากรประจำชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ด้านการบริหารชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ด้านชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ และด้านความรู้ที่ได้รับจากชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จากผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี พบว่า ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังคมในปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้มีผู้บริหารที่เป็นสตรีมากขึ้น อันเกิดจากการได้รับสิทธิและความเสมอภาคและเนื่องจากสตรีในปัจจุบันมีการศึกษามากขึ้น รวมทั้งสังคมเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองจนทำให้สตรีได้มีบทบาทในสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558) สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งระบุว่าสถานภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังคมไทยได้รับการยอมรับมากขึ้น และมองว่าคุณลักษณะเฉพาะของสตรีที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เช่น ความละเอียดอ่อน ความรอบคอบ ความนุ่มนวล ความยืดหยุ่น สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ฯลฯ และจากงานวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง คือ การสนับสนุนจากองค์กร จึงทำให้ผู้บริหารสตรีจำเป็นต้องแสดงศักยภาพภาวะผู้นำให้เห็นอย่างเด่นชัดเพื่อให้ได้รับ

การยอมรับให้มีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าของตน ทำให้ผู้บริหารสตรีจึงมีความจำเป็นในการที่ต้องการจะได้รับการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้านให้โดดเด่นเพื่อความเหมาะสมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2. ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ จากผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจะเห็นได้ว่า ผลการประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บทุกหน่วยการเรียนรู้มีดัชนีความเที่ยงตรงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากชุดฝึกอบรมผ่านเว็บมีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บของ Driscoll (2002) นับตั้งแต่การออกแบบการประเมินความจำเป็นของผู้เรียน ทั้งจากการสอบถามและการสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสตรีเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง จากนั้นจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด คือ การฝึกอบรมผ่านเว็บ (Web-based training: WBT) แล้วจึงออกแบบบทเรียน สร้างแผนงานและการประเมินผลโปรแกรม จากนั้นจึงนำไปเข้าสู่กระบวนการหาคุณภาพของบทเรียน การฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม โดยพิจารณาถึงเกณฑ์การอบรมและการออกแบบการประเมิน โดยในแต่ละส่วนจะเชื่อมโยงถึงกันและกัน นำไปสู่การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมและการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และได้รับการตรวจสอบคุณภาพของชุดฝึกอบรมผ่านเว็บจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บมีคุณภาพ สามารถนำไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการผลิตชุดฝึกอบรมของ ศิริพรรณ สายหงษ์ และ สมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2534) และสอดคล้องกับพัฒนาการการฝึกอบรมโดยใช้การเรียนการสอนผ่านเว็บหรือ WBI (Web-based instruction) ที่เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงในการจัดการเรียนการสอน (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2546; ถนอมพร (ตันพิพัฒน์) เลาหจรัสแสง, 2545; วรณัฐ เนตรพิศาลวนิช, 2544; Driscoll, 2002; Saks & Haccoun, 2010; Stan Vangilder, 1999)

3. ผลการทดลองใช้และประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ จากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีด้านการพัฒนาภาวะผู้นำปรากฏว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยยังแสดงให้เห็น

เห็นว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความสามารถในการจัดทำโครงการการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำอยู่ในระดับดีมากซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาหาความรู้จากชุดฝึกอบรมผ่านเว็บที่มีเนื้อหาการฝึกอบรมตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาชุดฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่จัดวางไว้อย่างเหมาะสม และชุดฝึกอบรมผ่านเว็บได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งในด้านของการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดลำดับสาระการนำเสนอ การผลิตชุดฝึกอบรม ทั้งในส่วนของกลุ่มเนื้อหาฝึกอบรมและสื่อในชุดฝึกอบรม และมีขอบข่ายการประเมินชุดฝึกอบรมครอบคลุมทั้งด้านวัตถุประสงค์ เนื้อหา สาระ และการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม (นิพนธ์ สุขปรีดี, 2537) อีกทั้งกระบวนการของการออกแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บที่ถือได้ว่ามีความเหมาะสมก็เป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับผลการพัฒนาของ ปิยะ ศักดิ์เจริญ (2555) พิศมัย สอนสา, ไชยศ เรืองสุวรรณ, และ จารุณี ชามาตย์ (2557) และ อังกร พุทธิเนตร (2549)

สำหรับผลการประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บในด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมประเมินว่า หลังการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการพัฒนาของ เมธิ ปิยะคุณ และ สุรัชย์ เลิศธนาผล (2551) และ ศันสนีย์ สังสรรค์อนันต์ (2555) ที่พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสื่อประกอบการฝึกอบรมผ่านเว็บ ด้านเว็บไซต์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านความพึงพอใจเนื้อหาและระบบผ่านเว็บ ที่เป็นเช่นนี้เพราะตามที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าชุดฝึกอบรมชุดนี้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตรงตามความต้องการ มีคุณภาพและประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเพิ่มขึ้นอย่างเห็นผลชัดเจนอย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้เข้ารับการอบรมจะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในบางประเด็นอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยนั้นยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับรายการอื่น เช่น ความเหมาะสมของช่วงเวลาที่จัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละชุดฝึกอบรม ความชัดเจนของกิจกรรมในแผนการฝึกอบรม ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรมกับระบบการฝึกอบรม และการสรุปประเด็นบททวนความรู้ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงเพื่อเกิดความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลจากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมแล้วปรากฏว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความก้าวหน้าทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น รวมทั้งผู้เข้ารับการอบรมประเมินว่าหลังการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและในบางรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บไปใช้ในการฝึกอบรมหรือใช้ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนางานวิชาการได้เป็นอย่างดี

1.2 จากผลการทดลองใช้ ปรากฏบางประเด็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม ได้แก่ ความเหมาะสมของเวลาที่จัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละชุดฝึกอบรม ความชัดเจนของกิจกรรมในแผนการฝึกอบรม ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรมกับระบบการฝึกอบรม การสรุปประเด็น ทบทวนความรู้ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้สนใจนำไปปรับปรุงเพื่อเกิดความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะการอบรมออนไลน์หรืออบรมผ่านเว็บในประเด็นศักยภาพของผู้บริหารในด้านอื่น ๆ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2546). *การผลิตการเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์*. กรุงเทพมหานคร: เอ็มพันธ์.
 ถนอมพร (ต้นพิพัฒน์) เลาหจรัสแสง. (2545). *Designing e-learning หลักการออกแบบและการสร้างเว็บเพื่อการเรียนการสอน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). สืบค้นจาก http://bsri.swu.ac.th/webthesis/t_nuanch.htm
- นิพนธ์ สุขปรีดี. (2537). *ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม หน่วยที่ 8 – 11*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2555). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อส่งเสริมการรู้สารสนเทศและการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่. *วารสารครุศาสตร์*, 40(1), 132-145.
- พิศมัย สอนสา, ไชยยศ เรืองสุวรรณ, และ จารุณี ชามาศย์. (2557). ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมบนเว็บเรื่องระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารวิจัยและพัฒนา ระบบสุขภาพ*, 6(3), 180-186.
- เมธี ปิยะคุณ และ สุรัชย์ เลิศธนาผล. (2551). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบ E-training เรื่องทักษะการสอนงานสำหรับหัวหน้างาน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรณัฐ เนตรพิศาลวนิช. (2544). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บด้วยการเรียนแบบร่วมมือแบบกรณีศึกษาเพื่อการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับพยาบาลวิชาชีพ (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- คันสนีย์ สังสรรค์อนันต์. (2555). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องหลักการออกแบบบทเรียนออนไลน์สำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริพรรณ สายหงษ์ และ สมประสงค์ วิทย์เกียรติ. (2534). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการใช้สื่อการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 9 – 15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). *กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2558: ข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.

อังกูร พุทธิเนตร. (2549). การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. *วารสารวิทยบริการ*, 17(1), 66-76.

ภาษาอังกฤษ

Aburdene, P., & Naisbitt, J. (1992). *Megatrend for women*. New York: Megatrends.

Driscoll, M. (2002). *Web-based training: Creation e-learning experience* (2nd ed.). San Francisco: John Wiley & Sons.

Gross, N., & Trask, E. (1976). *The sex factor and the management of schools*. New York: John Wiley & Sons.

Grove, R., & Montgomery, P. (1999). Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 1E(4), 38-46.

New South Wales Department of Education and Training. (2015). *School leadership capability framework*. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/168251854/School-Leadership-Capability-Framework-State-of-NSW-Department-of-Education-and-Training-Professional-Learning-and-Leadership-Development-Directo>

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2008). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (8th ed.). Philadelphia: Williams & Wilkins.

Saks, A. M., & Haccoun, R. R. (2010). *Managing performance through training and development* (5th ed.). Toronto: Nelson Education.

Stan Vangilder. (1999). *New techniques for substation training*. Retrieved from <http://www.ieee.org/portal/site>