

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ**

**1.1 ผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาฯ จากการสอบถาม**

ผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำจากการสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1 – 4.8

**1.1.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	อายุ		
	- ต่ำกว่า 35 ปี	15	5.03
	- 36-45 ปี	64	21.48
	- 46-55 ปี	129	43.29
	- 56 ปีขึ้นไป	90	30.20
	<b>รวม</b>	<b>298</b>	<b>100.00</b>

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
2	วุฒิการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	28	9.40
	- ปริญญาโท	225	75.50
	- ปริญญาเอก	45	15.10
	<b>รวม</b>	<b>298</b>	<b>100.00</b>
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	3.1 ประสบการณ์ในการสอน		
	- 1-5 ปี	28	9.39
	- 6-10 ปี	73	24.50
	- 11-15 ปี	58	19.46
	- 16 ปีขึ้นไป	107	35.91
	- ไม่ตอบ	32	10.74
	<b>รวม</b>	<b>298</b>	<b>100.00</b>
	3.2 ประสบการณ์ในการบริหาร		
	- 1-5 ปี	95	31.88
	- 6-10 ปี	81	27.18
	- 11-15 ปี	58	19.46
	- 16 ปีขึ้นไป	64	21.48
	<b>รวม</b>	<b>298</b>	<b>100.00</b>
	3.3 ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่น ๆ		
	- 1-5 ปี	116	38.92
	- 6-10 ปี	75	25.17
	- 11-16 ปี	59	19.80
	- ไม่ตอบ	48	16.11
	<b>รวม</b>	<b>298</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 46-55 ปี (ร้อยละ 43.29) มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 75.50) มีประสบการณ์ในการสอน 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 35.91) มีประสบการณ์ในการบริหาร 1-5 ปี (ร้อยละ 31.88) และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่น ๆ 1-5 ปี (ร้อยละ 38.92) ตามลำดับ

### 1.1.2 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งใน ด้านศักยภาพภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.2 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้าน  
ศักยภาพภาวะผู้นำ โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ความต้องการ		การ แปล ความ
		ในการได้รับการพัฒนา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
1.	ด้านการศึกษา	4.34	0.64	มาก
2.	ด้านบุคคล	4.39	0.76	มาก
3.	ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน	4.38	0.66	มาก
4.	ด้านองค์การ	4.45	0.65	มาก
5.	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.31	0.73	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.37</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านองค์การ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.65) รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคคล ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D.= 0.76) ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D.= 0.66) ด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D.= 0.64) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้าน ศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านการศึกษา

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		ในการได้รับการพัฒนา		การ แปล ความ
		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน</b>				
1.1	หลักสูตรการศึกษา	4.37	0.68	มาก
1.2	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.19	0.66	มาก
1.3	การติดตามและประเมินผล	4.34	0.64	มาก
1.4	การรายงานผลการพัฒนา	4.37	0.57	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>
<b>2. การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน</b>				
2.1	การวางแผนการจัดการเรียนรู้	4.23	0.68	มาก
2.2	การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติ	4.31	0.70	มาก
2.3	การประเมินผลแผนการจัดการเรียนรู้	4.30	0.63	มาก
2.4	การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.32	0.64	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.29</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>
<b>3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้</b>				
3.1	การสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้มากที่สุด	4.46	0.58	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
<b>4. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้</b>				
4.1	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.54	0.62	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.62</b>	<b>มากที่สุด</b>
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.34</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D.= 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D.= 0.57) หลักสูตรการศึกษา ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D.= 0.68) การติดตามและประเมินผล ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D.= 0.64) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D.= 0.66) ตามลำดับ

2. การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D.= 0.64) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D.= 0.70) การประเมินผลแผนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.63) และการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D.= 0.68) ตามลำดับ

3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D.= 0.58)

4. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D.= 0.62)

ตารางที่ 4.4 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านบุคคล

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		ในการได้รับการพัฒนา		การ แปล ความ
		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>1. ค่านิยมและคุณธรรมทางวิชาชีพ</b>				
1.1	ความศรัทธาในวิชาชีพ	4.35	0.75	มาก
1.2	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการบริหารงาน	4.45	0.76	มาก
1.3	การให้ความสำคัญกับคุณธรรมทางวิชาชีพ	4.38	0.72	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.39</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์</b>				
2.1	ความมุ่งมั่นในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตน	4.49	0.73	มาก
2.2	การพัฒนานวัตกรรมทางการบริหาร	4.45	0.69	มาก
2.3	การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงสร้างสรรค์	4.57	0.65	มากที่สุด
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.50</b>	<b>0.69</b>	<b>มากที่สุด</b>

ที่	รายการ	ความต้องการ		การ แปล ความ
		ในการได้รับการพัฒนา		
		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>3. ด้านการตัดสินใจ</b>				
	3.1 การมองภาพองค์รวมของสถานศึกษา	4.50	0.50	มากที่สุด
	3.2 การตัดสินใจในการพัฒนาแผนงาน	4.38	0.72	มาก
	3.3 การใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจในการบริหาร สถานศึกษา	4.42	0.54	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.43</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
<b>4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์</b>				
	4.1 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง	4.23	0.81	มาก
	4.2 การพัฒนาทักษะของตนเองและผู้อื่นโดยใช้มุมมอง ความเห็นอกเห็นใจ (Emphasize)	4.25	0.82	มาก
	4.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและ การทำงานในรูปแบบของทีมงาน	4.33	0.67	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.27</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.39</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านค่านิยมและคุณธรรมทางวิชาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.76) การให้ความสำคัญกับคุณธรรมทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.72) และความศรัทธาในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

2. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตน ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.73) และการพัฒนานวัตกรรมทางการบริหาร ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ



3. การตัดสินใจ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมองภาพองค์กรรวมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D.= 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D.= 0.54) และการตัดสินใจในการพัฒนาแผนงาน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D.= 0.72) ตามลำดับ

4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการทำงานในรูปแบบของทีมงาน ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.67) การพัฒนาทักษะของตนเองและผู้อื่นโดยใช้มุมมองความเห็นอกเห็นใจ (Emphasize) ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.82) และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน

ที่	รายการ	ความต้องการ		การแปลความ
		ในการได้รับการพัฒนา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>1. การสร้างวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร</b>				
1.1	การนำชุมชนของโรงเรียนเพื่อการพัฒนา	4.35	0.64	มาก
1.2	สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	4.44	0.66	มาก
1.3	สร้างความรับผิดชอบในข้อตกลงร่วมกันที่เน้น คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน	4.36	0.65	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.38</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
<b>2. การวางแผนกลยุทธ์</b>				
2.1	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งอย่าง เป็นระบบ	4.43	0.66	มาก
2.2	การใช้ข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์	4.51	0.59	มากที่สุด
2.3	การมีวิธีการคิด (Way of Thinking) ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ สามารถ ประเมินสถานการณ์และหาทางเลือกได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม	4.51	0.63	มากที่สุด
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.48</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

ที่	รายการ	ความต้องการ		การ แปล ความ
		ในการได้รับการพัฒนา		
		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>3. การสร้างภาวะผู้นำ</b>				
	3.1 การตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ	4.34	0.65	มาก
	3.2 การสนับสนุนและสร้างเสริมศักยภาพภาวะผู้นำให้เกิด ขึ้นกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	4.34	0.65	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.34</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
<b>4. การสนับสนุน</b>				
	4.1 การสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานแก่โรงเรียน	4.31	0.72	มาก
	4.2 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานแก่ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียและผู้กำหนดนโยบายหรือหน่วยงาน ต้นสังกัด	4.24	0.78	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.27</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.38</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.66) สร้างความรับผิดชอบในข้อตกลงร่วมกันที่เน้นคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.65) และการนำชุมชนของโรงเรียนเพื่อการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ

2. การวางแผนกลยุทธ์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การใช้ข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.59) และการมีวิธีการคิด (Way of Thinking) ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ สามารถประเมินสถานการณ์และหาทางเลือกได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

3. การสร้างภาวะผู้นำ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. =



0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าเท่ากัน ได้แก่ การตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.65) และการสนับสนุนและสร้างเสริมศักยภาพภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.65) ตามลำดับ

4. การสนับสนุน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานแก่โรงเรียน ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D.= 0.72) และการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้กำหนดนโยบายหรือหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.= 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้าน ศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านองค์การ

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		ในการได้รับการพัฒนา		การ แปล ความ
		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>1. การบริหารโรงเรียนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</b>				
1.1	การใช้กฎ ระเบียบ ความรู้ทางกฎหมายใน การบริหารงานที่ถูกต้อง	4.45	0.66	มาก
1.2	การบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ	4.49	0.66	มาก
1.3	การบริหารงานโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการ ด้านนโยบาย	4.44	0.66	มาก
1.4	การพัฒนาโครงสร้าง ยุทธศาสตร์และกระบวนการ การบริหารงานที่เหมาะสม	4.49	0.63	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.46</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
<b>2. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา</b>				
2.1	การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรอย่าง มีประสิทธิภาพ	4.51	0.63	มากที่สุด
2.2	ความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย	4.45	0.82	มาก
2.3	การนำกระบวนการบริหารงานทรัพยากรทาง การศึกษาไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.58	มากที่สุด
2.4	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่สามารถ ตรวจสอบได้	4.43	0.78	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.48</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		ในการได้รับการพัฒนา		การ แปล ความ
		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>3. การบริหารจัดการระบบและกระบวนการ</b>				
3.1	ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.48	0.59	มาก
3.2	การใช้ประโยชน์จากกระบวนการและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.58	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.45</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.45</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านองค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D.= 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้าง ยุทธศาสตร์และกระบวนการการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D.= 0.63) การบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D.= 0.66) การใช้กฎ ระเบียบ ความรู้ทางกฎหมายในการบริหารงานที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D.= 0.66) และการบริหารงานโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการด้านนโยบาย ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.= 0.66) ตามลำดับ

2. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การนำกระบวนการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.58) และการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.82) และการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.78) ตามลำดับ

3. การบริหารจัดการระบบและกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D.= 0.59) และ การใช้ประโยชน์จากกระบวนการและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.= 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้าน ศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		ในการได้รับการพัฒนา		การ แปล ความ
		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</b>				
1.1	ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.63	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพเชิงสร้างสรรค์</b>				
2.1	การพัฒนาสัมพันธภาพเชิงสร้างสรรค์กับบุคคลอื่นในโรงเรียนและในชุมชน	4.27	0.66	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>
<b>3. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น</b>				
3.1	ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.78	มาก
3.2	ความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	4.39	0.78	มาก
3.3	การให้รางวัลแก่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนและในชุมชน	4.29	0.80	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.35</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D.= 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= 0.63)
2. ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาสัมพันธภาพเชิงสร้างสรรค์กับบุคคลอื่นในโรงเรียนและในชุมชน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= 0.66)
3. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.78) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.78) และการให้รางวัลแก่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนและในชุมชน ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

### 1.1.3 ความสนใจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.8 ความสนใจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ

ที่	รายการ	ความสนใจในการได้รับการพัฒนา	
		ความถี่	ร้อยละ
1	รูปแบบ/นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา	22	30.14
2	การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	13	17.81
3	การจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ	12	16.43
4	การสร้างจิตสำนึกผู้เรียนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	10	13.70
5	การพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	8	10.96
6	การใช้จ่ายเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	8	10.96
<b>รวม</b>		<b>73</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสนใจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่สนใจในการได้รับการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเกี่ยวกับรูปแบบ/นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30.14 รองลงมา ได้แก่ การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ร้อยละ 17.81 และการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ร้อยละ 16.43 ตามลำดับ

### 1.2 ผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาฯ จากการสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำจากการสนทนากลุ่ม ปรากฏผลดังนี้

- 1) ประเด็นที่ 1 แรงแบันดาลใจ/มูลเหตุจูงใจในการก้าวเข้าสู่เส้นทางการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีได้กล่าวถึงแรงจูงใจหรือมูลเหตุที่ก้าวเข้าสู่เส้นทางการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยกล่าวว่า ส่วนหนึ่งได้รับแรงกดดันจากผู้บริหารและการทำงานของผู้บริหารในอดีต โดยกล่าวว่า

การปฏิบัติงานของผู้บริหารในอดีตทำให้ดิฉันในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกกดดัน เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้น บางครั้งมองว่าหากตนเป็นผู้บริหารแล้วจะสามารถทำงานต่าง ๆ ได้รอบด้านมากกว่าที่เป็นอยู่

ผู้บริหารอีกท่านหนึ่งสนับสนุนโดยมีความเห็นว่า

หากทำงานตามสั่ง จะไม่สามารถทำสิ่งที่ต้องการได้ และขณะที่เป็นครูธรรมดาที่มีความคิดขัดแย้งว่าทำไมผู้บริหารไม่ทำอย่างนั้น จึงทดลองรับตำแหน่งผู้บริหารดู

ในขณะที่ ผู้บริหารส่วนหนึ่งได้รับการสนับสนุนทั้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและครอบครัว โดยกล่าวว่า

ดิฉันได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

ผู้บริหารเห็นความสามารถ และให้การสนับสนุน โดยอนุญาตให้ลาศึกษาโดยใช้เวลาราชการ รวมทั้งผู้บริหารไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสอบเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้

โดยสรุป แรงบันดาลใจ/มูลเหตุจูงใจในการก้าวเข้าสู่เส้นทางความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งได้รับแรงกดดันจากผู้บริหารและการทำงานของผู้บริหารในอดีต โดยเชื่อว่าหากตนเป็นผู้บริหารแล้วจะสามารถทำงานให้บรรลุผลได้ดีกว่า อีกทั้งบางส่วนได้รับการสนับสนุนทั้งจากผู้บริหาร ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

2) ประเด็นที่ 2 สถานะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังคมไทย

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีได้กล่าวถึงสถานะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังคมไทยว่าปัจจุบันผู้บริหารสตรีได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยกล่าวว่า

ผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น และพยายามแสดงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นยอมรับมากขึ้น

ผู้บริหารหญิงสามารถทำงานได้ทุกด้าน และได้รับการยอมรับมากขึ้นกว่าแต่ก่อน

ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ข้อมูลถึงคุณลักษณะเฉพาะของสตรีที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี โดยกล่าวว่า



หน่วยงานมองว่าผู้บริหารหญิงมีมุมมอง ความละเอียดอ่อน และความรอบคอบ และช่วยปรับมุมมอง เรื่องความเสี่ยงมากขึ้น

ผู้หญิงประสานงานได้ดี จะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น มีความนุ่มนวลที่จะ สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น มีความรับผิดชอบ ไม่ด้อยไปกว่าผู้บริหารชาย

ผู้หญิงมีความยืดหยุ่นมากกว่าผู้ชาย มีสัมพันธภาพกับชุมชน ชาวบ้าน วัด จะดีกว่าผู้ชาย ได้รับการ ยอมรับจากวัดมากกว่า รวมทั้งผู้บริหารหญิงมีความอ่อนน้อม นุ่มนวล และสามารถนำคุณสมบัติส่วน ตนมาปรับใช้มาใช้ในการบริหารงานได้ดี เช่น สามารถระดมทรัพยากรและขอรับการสนับสนุนด้าน งบประมาณจากชุมชนได้เป็นอย่างดี

ผู้หญิงได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้นำชุมชนมากขึ้น มีความ ละเอียดอ่อน มีความนุ่มนวล

โดยสรุป สถานภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังคมไทยได้รับการยอมรับมากขึ้น และ มองว่าคุณลักษณะเฉพาะของสตรีช่วยให้การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เช่น ความละเอียดอ่อน ความรอบคอบ ความนุ่มนวล ความยืดหยุ่น และสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

3) ประเด็นที่ 3 ความท้าทาย (Challenges) ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสตรีและ ศักยภาพภาวะผู้นำที่ต้องการได้รับการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีได้กล่าวถึงความท้าทาย (Challenges) ในการดำรง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสตรีและศักยภาพภาวะผู้นำที่ต้องการได้รับการพัฒนา โดยกล่าวว่า มีความ คาดหวังในการรักษาเสถียรภาพของโรงเรียนให้คงอยู่และพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ และต้องการพัฒนากลยุทธ์ สถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความท้าทายในการพัฒนาให้นักเรียนและสถานศึกษาก้าวสู่มาตรฐานในระดับสากล

ศักยภาพภาวะผู้นำที่ท้าทาย คือ จะทำอย่างไรจึงจะทำให้โรงเรียนยังคงสภาพที่สามารถรักษา มาตรฐานการศึกษาในระดับดีได้ต่อไป ในสภาพความจำกัดของคุณภาพของเด็กนักเรียน และความ คาดหวังของสังคมที่มีต่อผู้บริหาร ซึ่งคาดหวังไว้มากกว่า ทำอย่างไร โรงเรียนจึงจะรักษาผลงานให้ผ่าน เกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการสอบผ่าน ONET ของนักเรียน

ความท้าทายของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน คือ การวางกลยุทธ์สถานศึกษาที่สามารถจะตอบสนองความ ต้องการของสังคม ของ Stakeholders และที่สำคัญ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถใช้ ชีวิตของตนเองให้สมดุลทั้งเรื่องของการเรียน และการดำรงตน



นอกจากนี้ ยังมีมุมมองถึงตัวผู้บริหารเองว่าต้องการได้รับการพัฒนาในด้านการคิดสร้างสรรค์ผลงาน การบริหาร โดยมองในเชิงของการสร้างสรรค์งานในการพัฒนาคุณภาพทั้งของนักเรียนและของโรงเรียน โดยกล่าวว่า

ความคาดหวังที่จะใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่ตนเองมี คือ จะ create งานอย่างไรที่ให้นักเรียนผ่าน ONET ได้ตามที่คาดหวัง จะทำอะไรให้ได้ยกอยากมาโรงเรียน และจะใช้แนวทางเชิงสร้างสรรค์ อย่งไรที่จะยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น

สิ่งที่มองไปข้างหน้า คือ ศักยภาพภาวะผู้นำที่จะทำให้โรงเรียนรักษาคุณภาพและได้รับการยอมรับ อย่างต่อเนื่อง จะทำอะไรในเชิงสร้างสรรค์ให้ได้กรักโรงเรียนและอยู่สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

ศักยภาพที่ต้องการได้รับการพัฒนา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีวิธีการอย่างไรให้ครูสร้างสรรค การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีความรู้ลึกกรักและเป็นเจ้าของผลงานทุกด้านทั้งด้านการบริหาร วิชาการ งบประมาณ บุคลากร

รวมทั้ง ผู้เชี่ยวชาญยังได้กล่าวถึง ศักยภาพภาวะผู้นำที่สำคัญในหลายประเด็น โดยเน้นการพัฒนา ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง และการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด อาทิ

อยากได้รับการพัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคลในโรงเรียนให้เกิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ

สิ่งสำคัญที่เป็นคุณลักษณะพิเศษของสตรี คือ คุณธรรมทางวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน แต่สิ่งที่ยังคิดว่า ผู้บริหารสตรีอาจต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม คือ การควบคุมอารมณ์ของตนเอง

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ความสามารถใน การสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาแล้วแต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสตรีต้องได้รับการ พัฒนาเพิ่มเติม

โดยสรุป ความท้าทายในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ที่มีความคาดหวังในการรักษาเสถียรภาพของโรงเรียนให้คงอยู่และพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ และศักยภาพภาวะผู้นำที่ต้องการได้รับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการคิดสร้างสรรค์ผลงานการบริหาร โดยมองในเชิงของการสร้างสรรค์งานในการพัฒนาคุณภาพทั้งของนักเรียนและของโรงเรียน รวมทั้งต้องการหาวิธีการให้ครูสร้างสรรค์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของผลงานการพัฒนาทุกด้าน การพัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคลในโรงเรียนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คุณธรรมทางวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง

#### 4) ประเด็นที่ 4 วิธีการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำ

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำว่าการพัฒนาควรมาจากความต้องการของผู้รับการพัฒนาทั้งในด้านของเนื้อหาและด้านวิธีการ โดยกล่าวว่า

*ดิฉันคิดว่า วิธีการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำควรเป็นวิธีที่จะต้องบูรณาการความคิดเห็นจากทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากับตัวผู้บริหารเองว่าต้องการได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการใด ไม่เช่นนั้นจะไม่ได้เกิดผลตามวัตถุประสงค์*

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์หลายท่านได้เสนอวิธีการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำในแนวใหม่ ซึ่งเป็นผลดีกับทุกฝ่าย รวมทั้งเป็นการประหยัดทรัพยากรในการบริหารงานอีกด้วย โดยกล่าวว่า

*การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำจะต้องเป็นวิธีที่ทันสมัย ไม่เข้าอบรมในห้องแบบเดิม ๆ ควรมีวิธีการที่ไม่ต้องทำให้ผู้บริหารเสียทั้งเวลา ทั้งงบประมาณ การเดินทางมาเข้าอบรม อาจเป็นการเรียนเป็นทางไกล การเรียนออนไลน์ เป็นต้น*

รวมทั้ง ข้อเสนอที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่มาสสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา โดยระบุว่า

*การพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ หรือการพัฒนาผู้ใหญ่ในทุกกระดับ เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่สำคัญมากในปัจจุบัน ดังนั้น ดิฉันเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำ ควรบูรณาการเทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาด้วย จึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาผู้บริหารสมัยใหม่โดยแท้จริง*

โดยสรุป วิธีการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำควรมาจากความต้องการของผู้รับการพัฒนาทั้งในด้านของเนื้อหาและด้านวิธีการ นอกจากนี้ วิธีการพัฒนาในแนวใหม่ ซึ่งเป็นผลดีกับทุกฝ่าย รวมทั้งเป็นการประหยัดทรัพยากรในการบริหารงานอีกด้วย คือ การเรียนทางไกล หรือการเรียนออนไลน์ และควรรนำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในแนวใหม่

5) ประเด็นที่ 5 แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี โดยกล่าวไว้หลายแนวทางว่า

*ผู้บริหารสามารถดูตัวอย่างได้จาก Best practices ที่ผู้บริหารคนก่อน ๆ ได้กระทำไว้และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง*

*ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนา สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นในการพัฒนา การศึกษาร่วมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อาจตั้งเป็นสมาคมผู้บริหารสตรี นำข้อมูลมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ข้อบกพร่องในการพัฒนาหรือข้อที่เป็นจุดเด่นในการพัฒนา ซึ่งจะเป็แนวทางในการพัฒนาได้ดี*

*การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาด้วยตนเอง ถือว่าเป็นการพัฒนาที่ดีอีกวิธีหนึ่ง การอ่านหนังสือ การเข้าฟังในการประชุม การสัมมนาแลกเปลี่ยนความเห็น หรือการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน*

โดยสรุป แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี โดยการศึกษาตัวอย่างได้จาก Best practices และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง การสร้างเครือข่ายในการพัฒนา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การศึกษาด้วยตนเอง การอ่านหนังสือ การเข้าฟังในการประชุม การสัมมนาแลกเปลี่ยนความเห็น หรือการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน

### 1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ

การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปรากฏผลการวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ จากแบบสอบถาม โดยภาพรวม พบว่า

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านองค์การ รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน ด้านการศึกษา และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลรวมกันกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม พบประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จาก*การสอบถาม* พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านการศึกษา ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จาก*การสนทนากลุ่ม*ที่ระบุว่า ต้องการสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคลในโรงเรียนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. จาก*การสอบถาม* พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านบุคคล ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จาก*การสนทนากลุ่ม*ที่ระบุว่า ศักยภาพภาวะผู้นำที่ต้องการได้รับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการคิดสร้างสรรค์ผลงานการบริหาร โดยมองในเชิงของการสร้างสรรค์งานในการพัฒนาคุณภาพทั้งของนักเรียนและของโรงเรียน รวมทั้งต้องการหาวิธีการให้ครูสร้างสรรค์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

3. จาก*การสอบถาม* พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จาก*การสนทนากลุ่ม*ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีความต้องการพัฒนากลยุทธ์สถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความท้าทายในการพัฒนาให้นักเรียนและสถานศึกษาก้าวสู่มาตรฐานในระดับสากล

4. จาก*การสอบถาม* พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านองค์การ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จาก*การสนทนากลุ่ม*ที่ระบุว่า มีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

5. จาก*การสอบถาม* พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จาก*การสนทนากลุ่ม*ที่ระบุว่า ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนา และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน



## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในประเทศไทย สามารถนำเสนอผลการพัฒนาออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเนื้อหาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ด้านขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ และด้านการหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ดังนี้

### 2.1 ด้านเนื้อหาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการได้รับการพัฒนาทั้งจากการสอบถามและการสนทนากลุ่มนั้น พบว่า ผลของการวิเคราะห์สามารถนำมากำหนดเป็นหน่วยการเรียนรู้ในชุดฝึกอบรมผ่านเว็บซึ่งประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

1. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ด้านการศึกษา เรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ด้านบุคคล เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน เรื่อง การวางแผนกลยุทธ์
4. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ด้านองค์การ เรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
5. หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

เมื่อได้ประเด็นสำคัญในเรื่องที่จะพัฒนาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ปรากฏผลการศึกษาว่าแต่ละหน่วยการเรียนรู้ควรประกอบด้วยหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ด้านการศึกษา เรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
สาระสำคัญประกอบด้วย ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสำคัญ of ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวคิดหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลักษณะ/ประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นตอนการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ด้านบุคคล เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สาระสำคัญประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วิธีพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน เรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ สาระสำคัญประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา การจัดทำ SWOT การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของโรงเรียน และบทบาทของผู้บริหารกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ด้านองค์การ เรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สาระสำคัญ ประกอบด้วย ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา ขอบข่ายของทรัพยากรทางการศึกษา แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หลักการในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรการศึกษา และแนวทางการบริหารทรัพยากรการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา

5. หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น สาระสำคัญประกอบด้วย ความหมายของแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการสร้างแรงบันดาลใจ แบบของภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ วิธีการสร้างแรงบันดาลใจ และผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจ

## 2.2 ด้านขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บโดยใช้กรอบแนวคิดตามกระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ดังนี้

### 2.2.1 การออกแบบชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบชุดฝึกอบรม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรม จะทำให้ทราบถึงความรู้พื้นฐาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานและศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ผู้เข้ารับการอบรมจำเป็นต้องมีในการพัฒนาสมรรถนะ

2. การวิเคราะห์เนื้อหา การออกแบบการฝึกอบรมได้คำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

1) ปริมาณของเนื้อหาที่นำเสนอในชุดฝึกอบรมต้องสั้น กระชับ ไม่มากเกินไป โดยควรแบ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้ในเนื้อหาเหล่านั้น ๆ หรือบทเรียนควรจัดเพียง 1 มโนมติ

2) ความยากง่ายของเนื้อหา โดยในแผนการฝึกอบรมจะประกอบด้วยเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ซับซ้อน

3) ลักษณะของเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผู้วิจัยจะกำหนดเนื้อหาสาระทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้ทั้งในด้านความเข้าใจในใบความรู้และลงสู่การปฏิบัติโดยการวิเคราะห์เนื้อหาในใบงานและแบบฝึกปฏิบัติ

3. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแผนการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบเพื่อที่จะกำหนดวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้ (Learning style) ที่แตกต่างกัน หากผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ย่อมทำให้สามารถกำหนดวิธีการที่จะเรียนรู้เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



4. การกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่าต้องทำอะไรก่อน-หลัง โดยใช้หลักการจัดการฝึกอบรมโดยการออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ผ่านระบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ การกำหนดขั้นตอนการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาความรู้จากสื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติและฝึกกระบวนการคิดด้วยตนเองตามกิจกรรมการฝึกอบรมและใบงาน รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมที่บูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระในบทเรียนกับแหล่งเรียนรู้ (Learning resources) ที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย มีกิจกรรมการฝึกอบรมหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning model) และการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองตามใบงานที่กำหนด การศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet searching) และการบรรยายบนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Online lecture)

5. การกำหนดสื่อประกอบการฝึกอบรม ได้แก่ 1) ระบบการจัดการฝึกอบรมผ่านเว็บ 2) แผนการอบรมรายหน่วยการเรียนรู้ 3) หน่วยการเรียนรู้นำเสนอประกอบคำบรรยาย 4) วิดีทัศน์การบรรยาย และ 5) เอกสารประกอบการบรรยาย

6. การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล โดยการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม และการประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมนั้น ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านเกณฑ์ต้องมีคะแนนทดสอบประมวลความรู้หลังการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

### 2.2.2 การสร้างชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

2. การวิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำทั้งจากการสอบถามและการสนทนากลุ่มนำมาเป็นสาระสำคัญในการสร้างชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

3. การออกแบบชุดฝึกอบรมและจัดทำร่างเอกสารชุดฝึกอบรมตามกรอบเนื้อหาผ่านเว็บ ประกอบด้วย แผนการอบรมรายหน่วยการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้นำเสนอประกอบคำบรรยาย วิดีทัศน์ประกอบการบรรยาย เอกสารประกอบการบรรยาย ใบความรู้ ใบงาน และแหล่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงไปยังแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม

4. การจัดทำพิมพ์เขียวแบบทดสอบ (Test blueprint) รวมทั้งสร้างแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

### 2.3 ด้านการหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ

หลังจากการสร้างชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมผ่านเว็บหาประสิทธิภาพโดยการ

ประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ตามกระบวนการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

**2.3.1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเพื่อการประเมินของผู้วิจัย** โดยจะทำการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ของชุดฝึกอบรม และทำการจัดทำโครงสร้างของชุดฝึกอบรม ให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งการประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บจะเน้นความตรงเชิงเนื้อหา และการออกแบบกิจกรรมที่จะดำเนินการฝึกอบรม สำหรับโครงสร้างของบทเรียน มีส่วนประกอบ ดังนี้ 1) คำอธิบายรายวิชา 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระการอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อประกอบการอบรม (แบบทดสอบก่อนเรียน ใบความรู้ ใบงาน บทบรรยายประกอบ Power Point แหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง และแบบทดสอบหลังเรียน) 6) การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม (วิธีการวัดผล และเกณฑ์การประเมินผล) และ 7) บรรณานุกรม

โดยการเตรียมการประเมิน ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินร่างต้นแบบหน่วยการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญถึงแนวคิดการออกแบบร่างต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ในรูปแบบสื่อประกอบการบรรยาย เอกสารประกอบต่างๆ รวมทั้ง สื่อประกอบการฝึกอบรมต่างๆ ที่จะนำมาประกอบเป็นชุดฝึกอบรม

2. การประเมินความตรงของหน่วยการเรียนรู้ เมื่อผ่านกระบวนการถ่ายทำบทบรรยาย และจัดทำชุดฝึกอบรมในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดแล้ว จะนำเสนอผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ตรวจสอบ ความถูกต้องของร่างต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ ระยะเวลาในการนำเสนอ รูปแบบการนำเสนอ และความเชื่อมโยงของหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ

จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงร่างต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินชุดฝึกอบรมในขั้นตอนที่ 2

**2.3.2 ขั้นตอนที่ 2 การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ** ด้านการประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ โดยผู้เชี่ยวชาญ จะพิจารณาถึงสาระสำคัญ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ รูปแบบการจัดกิจกรรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ซึ่งสามารถสรุปผลการประเมินชุดฝึกอบรมผ่านเว็บในแต่ละชุด ได้ดังนี้

1. ผลการประเมินร่างสื่อต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่า CVI เท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่ามีดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

2. ผลการประเมินร่างสื่อต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่า CVI เท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่ามีดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

3. ผลการประเมินร่างสื่อต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ มีค่า CVI เท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่ามีดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

4. ผลการประเมินร่างสื่อต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีค่า CVI เท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่ามีดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

5. ผลการประเมินร่างสื่อต้นแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มีค่า CVI เท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

### ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในประเทศไทย ปรากฏดังตารางที่ 4.9 – 4.10

#### 3.1 การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ผลการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการอบรมและหลังการอบรม

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

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการอบรมและหลังการอบรม พบว่า ก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ 20.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.23 หลังการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ 24.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.82 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการอบรมโดยใช้สถิติทดสอบค่าที่ พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 11.31$ ,  $p = .000$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

#### 3.2 การพัฒนาความสามารถในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ผลการประเมินความสามารถในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความถี่และร้อยละของระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมในการเขียนโครงการที่แสดงถึงศักยภาพภาวะผู้นำ

รายการ	ระดับความสามารถ			
	ดีมาก (ความถี่/ ร้อยละ)	ดี (ความถี่/ ร้อยละ)	พอใช้ (ความถี่/ ร้อยละ)	ปรับปรุง (ความถี่/ ร้อยละ)
1. การเขียนโครงการเรื่องการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	13 (26.00)	-	-	-
2. การเขียนโครงการเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	12 (24.00)	-	-	-
3. การเขียนโครงการเรื่องการวางแผนกลยุทธ์	10 (20.00)	9 (18.00)	-	-
4. การเขียนโครงการเรื่องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	3 (6.00)	2 (4.00)	-	-
5. การเขียนโครงการเรื่องความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	1 (2.00)	1 (2.00)	-	-
<b>รวม</b>	<b>39 (78.00)</b>	<b>11 (22.00)</b>	-	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมในการเขียนโครงการที่แสดงถึงศักยภาพภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 78.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความสามารถในการเขียนโครงการอยู่ในระดับดีมากด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร้อยละ 26.00 รองลงมา เป็นโครงการด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ร้อยละ 24.00 โครงการด้านการวางแผนกลยุทธ์ ร้อยละ 20.00 โครงการด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ร้อยละ 6.00 และโครงการด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้าน  
ศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้าน  
ศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ที่	รายการ	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	<b>ด้านชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ</b>			
	1.1 ความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมผ่านเว็บกับตัวผู้เข้ารับการอบรม	4.60	0.49	มากที่สุด
	1.2 ความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมผ่านเว็บกับระยะเวลาที่เปิดอบรม	3.70	0.46	มาก
	1.3 ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.50	0.50	มากที่สุด
	1.4 ความเหมาะสมของเนื้อหาแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.50	0.50	มากที่สุด
	1.5 ความเหมาะสมของเวลาที่จัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	3.50	0.50	มาก
	1.6 ความเหมาะสมของจำนวนหน่วยการเรียนรู้ที่เปิดอบรม	3.70	0.64	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.08</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>
2	<b>ด้านสื่อประกอบในชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ</b>			
	2.1 ความสอดคล้องของสื่อกับชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ	4.40	0.49	มาก
	2.2 ความเหมาะสมของคุณภาพสื่อ	4.40	0.49	มาก
	2.3 ความชัดเจนของกิจกรรมในแผนการฝึกอบรม	4.20	0.40	มาก
	2.4 ความเหมาะสมของแบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม	4.40	0.49	มาก
	2.5 ความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น Web Links	4.30	0.30	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.34</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>
3	<b>ด้านประสิทธิภาพของการสอนบนเว็บที่ใช้ในการฝึกอบรม</b>			
	3.1 ความสะดวกในการลงทะเบียนเข้ารับการอบรม	4.50	0.50	มากที่สุด
	3.2 ความสะดวกในการเข้าสู่ระบบการฝึกอบรม	4.80	0.40	มากที่สุด
	3.3 ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรมกับระบบการฝึกอบรม	4.10	0.54	มาก
	3.4 ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้บทเรียนด้วยตนเอง	4.10	0.70	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.37</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>
4	<b>ด้านวิทยากรประจำชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ</b>			
	4.1 ความรู้ความสามารถของวิทยากร	4.42	0.67	มาก
	4.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.26	0.62	มาก
	4.3 การกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของเนื้อหาการฝึกอบรม	4.30	0.70	มาก



ที่	รายการ	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4.4	การสรุปประเด็นหรือการทบทวนความรู้	4.26	0.57	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>
5	<b>ด้านการบริหารชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ</b>			
5.1	มีการวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรม	4.50	0.50	มากที่สุด
5.2	มีการประสานงานกับผู้เข้ารับการอบรม	4.50	0.50	มากที่สุด
5.3	มีการกำกับติดตามการฝึกอบรม	3.90	0.70	มาก
5.4	ประโยชน์ของโครงการฝึกอบรม	4.00	0.78	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.28</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>
6	<b>ด้านความรู้ที่ได้รับจากชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ</b>			
6.1	ความเพียงพอของความรู้ที่ได้รับ	3.60	0.49	มาก
6.2	ความรู้ที่ได้รับตรงกับความต้องการ	4.30	0.46	มาก
6.3	ความรู้ความเข้าใจและความสามารถที่ได้จากเนื้อหาที่เพิ่มขึ้น หลังการอบรม	4.00	0.63	มาก
6.4	การใช้เป็นแหล่งค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้	4.30	0.78	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.05</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมผ่านเว็บทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของการสอนบนเว็บที่ใช้ในการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.34) ด้านสื่อประกอบในชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.43) ด้านวิทยากรประจำชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.26) ด้านการบริหารชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.30) ด้านชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.49) และด้านความรู้ที่ได้รับจากชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.33) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ รายการที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมผ่านเว็บกับตัวผู้เข้ารับการอบรม ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.49) ความเหมาะสมของเนื้อหาแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.50) และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.50) สำหรับรายการที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมกับระยะเวลาที่เปิดอบรม ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.46) ความเหมาะสมของจำนวนหน่วยการเรียนรู้ที่เปิดอบรม ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.64) และความเหมาะสมของช่วงเวลาจัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2) ด้านสื่อประกอบในชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ รายการที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสอดคล้องของสื่อกับชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.49) ความเหมาะสมของคุณภาพสื่อ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.49) ความเหมาะสมของแบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.49) ความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น Web Links ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.30) และความชัดเจนของกิจกรรมในแผนการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.40) ตามลำดับ



3) ด้านประสิทธิภาพของการสอนบนเว็บไซต์ที่ใช้ในการฝึกอบรม รายการที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสะดวกในการเข้าสู่ระบบการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.40) และความสะดวกในการลงทะเบียนเข้ารับการอบรม ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.50) สำหรับรายการที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรมกับระบบการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.54) และผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้บทเรียนด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

4) ด้านวิทยากรประจำชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ รายการที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความสามารถของวิทยากร ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.67) การกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของเนื้อหาการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.70) การสรุปประเด็นหรือการทบทวนความรู้ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.57) และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

5) ด้านการบริหารชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ รายการที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.50) มีการประสานงานกับผู้เข้ารับการอบรม ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.50) สำหรับรายการที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ประโยชน์ของโครงการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.78) และมีการกำกับติดตามการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

6) ด้านความรู้ที่ได้รับจากชุดฝึกอบรมผ่านเว็บ รายการที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับตรงกับความต้องการ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.46) การใช้เป็นแหล่งค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.78) ความรู้ความเข้าใจและความสามารถที่ได้จากเนื้อหาที่เพิ่มขึ้นหลังการอบรม ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.63) และความเพียงพอของความรู้ที่ได้รับ ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.49) ตามลำดับ

