

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญของสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 147 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 108 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่ายตามเกณฑ์ของเครจซี่ มอร์แกน (ระวีวรรณ ชินะตระกูล, 2542)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

1. ตัวแปรต้น

1.1 เพศ

1.1.1 หญิง

1.1.2 ชาย

1.2 อายุ

1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

1.2.2 30 ปี - 50 ปี

1.2.3 สูงกว่า 50 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1 ปริญญาตรี

1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

1.4.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.4.2 10 ปี - 20 ปี

1.4.3 สูงกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางพัฒนาตนเองของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมี
องค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

3.2.1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

3.2.2. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

3.2.3. การสร้างแรงคลใจ

3.2.4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ฉบับที่ 1 มี 2 ส่วนคือส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check List) และส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมี
องค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน
3) การสร้างแรงคลใจ และ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา แบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ฉบับที่ 2 เครื่องมือสำรวจแนวทางในการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมี 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด (Open – end Question)

ส่วนที่ 2 แบบบันทึกการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. ศึกษา นิยาม เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. กำหนดรายละเอียดของการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

4. สร้างแบบสอบถามตามรายละเอียดของการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบแล้วแก้ไขข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

6. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 3 ปีและมีทักษะ ทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของภาษา และความสมบูรณ์ของเนื้อหาให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, 117)

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความสอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่.50 ขึ้นไปนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารวมจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการนาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach, 1990, 204)

8. ปรับปรุงเครื่องมืออีกครั้งหนึ่งแล้วนำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับคือผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. รวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำข้อมูลคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
5. จัดสนทนากลุ่ม
6. ข้อมูลในการสนทนากลุ่มนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบการบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เมื่อได้ค่าเฉลี่ยแล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ประเมินเพื่อแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยโดยถือเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2535, 99 - 100)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ โดยใช้สถิติทดสอบ F (F - test) ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

4. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนต้นที่ 2 และข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 รวมจำนวน 5 คน โดยวิเคราะห์และนำมาเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ตามประเด็นต่างๆ ในกรอบความคิดในการวิจัย คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 3) การสร้างแรงคลใจ และ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การสร้างแรงคลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่แตกต่างกันยกเว้น ในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง นำเสนอรูปแบบการวิเคราะห์ เป็น 2 แนวทาง ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเมื่อแยกตามรายด้านต่างๆ ใน 4 ด้าน คือ

3.1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์โดยสรุป พบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาตนเองดังนี้ 1) โดยการหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันโลกทันเหตุการณ์ 2) การตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน 3) การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยเน้นการมีส่วนร่วม 4) การดำเนินการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด 5) การติดตามผลประเมินผลอย่างเป็นระบบและนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข 6) การศึกษาดูงานและการศึกษาจากสื่อต่างๆ 7) การเข้าร่วมประชุมอบรม 8) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน 9) การสร้างแรงศรัทธาด้วยการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ 10) การศึกษาทักษะต่างๆ จากผู้ที่มีความถนัดและประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3.1.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล โดยสรุป พบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาตนเองดังนี้ 1) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจ 2) การเห็นความสำคัญและคุณค่าของตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรโดยใช้ความสัมพันธ์แบบพี่น้องและแบบเครือญาติ 3) การหลีกเลี่ยงการบริหารแบบราชการหรือใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การใช้คนให้เหมาะกับงาน จริงจัง จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม เอื้ออาทร ใจกว้างและให้เกียรติบุคคลกรทุกคนเท่าเทียม 5) การให้รางวัลโดยการนำไปทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง 6) การจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ 7) การเยี่ยมบ้านครูในโรงเรียนทุกคน ประชุมปรึกษาหารือให้เข้าใจตรงกัน ให้ความจริงใจ ช่วยเหลือแนะนำ 8) การสร้างขวัญและกำลังใจ เชื่อมมั่นในศักยภาพของบุคลากรและให้การยอมรับ 9) การทำกิจกรรมร่วมกันเป็นหมู่คณะ และ สร้างกิจกรรมปฏิสัมพันธ์นอกเวลาราชการ 10) การใช้ปิยวาจา อยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร เป็นต้น

3.1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ สรุป พบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาตนเองดังนี้ 1) การทำเป็นแบบอย่าง 2) กระตุ้น ส่งเสริม ให้คำปรึกษาและชื่นชม 3) สร้างผลงานให้ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยเหนือ 4) ใช้หลักการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา 5) สร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดความตระหนักของบุคลากรแล้วนำมาพัฒนาตนเองและให้ดูตัวอย่างผู้ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง 6) สร้างจิตสำนึกให้รักศรัทธาในอาชีพครู สร้างขวัญกำลังใจและยกย่องชมเชยผู้ทำความดีในที่ประชุมและต่อสาธารณชน 7) จัดสวัสดิการในหน่วยงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8) ซึ่งให้เห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็น 9) ติดตามผลงานปฏิบัติเป็นตัวอย่างและอยู่ร่วมทำงานทุกครั้งและใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงานและ กำกับติดตามและนิเทศอย่างต่อเนื่อง 10) ส่งเสริมพัฒนาและอำนวยความสะดวก ใช้หลักการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนทำงานตามความถนัดและความชอบ เป็นต้น

3.1.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สรุปพบว่าส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาตนเองดังนี้ 1) การให้ความจริงใจ ความยุติธรรมและสร้างความเข้าใจและให้ผู้ร่วมงานใช้ประสบการณ์ของตนเองในการทำงาน 2) ใช้โครงการหนึ่งคนหนึ่งนวัตกรรม และสนับสนุนด้านงบประมาณ 3) ให้ศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและศึกษาจากกิจกรรมวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมเพิ่มพูนความรู้ 4) กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม 5) ให้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ใช้คนให้ถูกกับงานให้ทำงานที่ชื่นชอบให้ทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง 6) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสม่ำเสมอ 7) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีอิสระเสรีในการคิดและทำงานตามความรู้ความสามารถโดยผู้บริหารคอยให้กำลังใจสนับสนุน 8) ให้ทุกคนทำงานตามความสมัครใจและ ใช้การนิเทศภายในโดยวิธีต่างๆ เช่น พัฒนาตนเอง ประชุม พูดคุย ประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) สนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อความสะดวกในการทำงาน และ 10) ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันในองค์กร ให้เกียรติ เชื่อมมั่น ชื่นชม ยกย่อง สร้างโอกาสร่วมคิดร่วมทำร่วมเป็นเจ้าของ เป็นต้น

3.2 แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เมื่อพิจารณาตามแนวทางของกระบวนการของการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนขั้นที่ 1 แนวทางการศึกษาเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีดังนี้ 1) การศึกษาจากหนังสือและแนวคิดจากผู้อื่นที่สำเร็จมาแล้วมาใช้เป็นพัฒนาตนเอง 2) การเข้าร่วมอบรม สัมมนาศึกษาทางวิชาการหรือประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำ 3) การศึกษาดูงานในประเด็นที่เกี่ยวข้อง 4) การ ศึกษาจากสื่อต่างๆ 5) การศึกษาต่อด้านการบริหารหรือด้านผู้นำหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

ขั้นตอนขั้นที่ 2 แนวทางการปฏิบัติตนไปสู่การเป็นผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มี ดังนี้ 1) ให้ขวัญกำลังใจศึกษาจุดเด่นของแต่ละคน ศึกษาข้อจำกัดของแต่ละคน 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นกัลยาณมิตรสร้างแรงศรัทธาด้วยการทำงาน 3) วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งระบบ 4) ใช้หลักธรรมาภิบาล และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรสถานศึกษา 5) มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบแล้วกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง 6) ยึดมั่นในระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม มีความจริงใจต่อบุคลากร 7) จุดประกายการเป็นผู้นำในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น คิดเชิงบวก ใช้คุณธรรม เสียสละ 8) ใช้หลักการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจในการ

ทำงาน 9) สร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นกันเอง และ 10) อื่นๆ เช่น อบรม สัมมนาหรือ การศึกษาต่อ เป็นต้น

ขั้นตอนขั้นที่ 3 แนวทางการวัดและประเมินผลการเป็นผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มี ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของผู้บริหารและของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสะท้อนประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2) ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ประเมินความเหมาะสมกับงาน ความจริงใจ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม เอื้ออาทร
- 4) ให้โอกาสได้คิดนอกกรอบ ส่งเสริมให้ครูได้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 5) ใช้หลักการประเมินโดยยึดความมีเหตุผล เสียสละ ประสานงานกับชุมชน
- 6) จัดประชุมอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลงานปฏิบัติเป็นตัวอย่างและอยู่ร่วมทำงานทุกครั้งพร้อมทั้งยกย่องชมเชยและบำรุงขวัญกำลังใจ
- 7) ประเมินแผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำหนด เป้าหมายของงาน และ
- 8) นิเทศภายในโดยวิธีต่างๆ เช่น พัฒนาตนเอง ประชุมพูดคุย ประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นต้น

ขั้นตอนขั้นที่ 4 แนวทางการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำการเพื่อเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มี ดังนี้

- 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน
- 2) เห็นความสำคัญและคุณค่าของตนเองเพื่อพัฒนาองค์กร โดยใช้ ความสัมพันธ์แบบพี่น้องและแบบเครือญาติ
- 3) หลีกเลี่ยงการบริหารแบบราชการหรือใช้อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจโดยวิธีที่สร้างสรรค์ เชื่อมบ้านครูในโรงเรียนทุกคน
- 5) ปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างแบบกัลยาณมิตร ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดในทุกเรื่องแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยเพื่อให้เขาเห็นว่าเขาคือคนสำคัญของ องค์กร
- 6) สร้างความเป็นเอกภาพภายในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมพัฒนา ร่วมปฏิบัติอย่าง ทำทาย และ
- 7) อื่นๆ เช่น การเข้าร่วมสัมมนาและการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากความต้องการและแนวทางในการพัฒนาตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน การสร้างแรงคลใจ และ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่ว่าจะเป็นเพศใด อายุเท่าไร ระดับการศึกษาอยู่ในระดับใด ประสบการณ์มากน้อยอย่างไร โดยรวมแล้ว ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากแต่แนวทาง ในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านและกระบวนการวิธีการในการพัฒนา คือการศึกษาเรียนรู้เพื่อการ

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวทางการปฏิบัติตนไปสู่การเป็นผู้นำ การวัดและประเมินผลการเป็นผู้นำ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็อาจมีความแตกต่างกันบ้างตามเหตุผลและความจำเป็นพื้นฐานที่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง เรื่องแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จากผลการวิเคราะห์ พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสในการรับการพัฒนามากขึ้น โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 มาตรา 53 กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, 15) เป็นเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองทางด้านการบริหารการศึกษา โอกาสในการศึกษาอบรมและพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ในปัจจุบันมีการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษายางตำแหน่งกำหนดคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ก็เป็นปัจจัยให้ผู้บริหารต้องเร่งพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สราวุธรัตน์ จันทะมด (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีระดับมาก และอักษรเดช สังข์เจริญ (2549, บทคัดย่อ) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สุภกิจ สานุสัจย์ (2547, บทคัดย่อ) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สรุปโดยรวมได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากและมีแนวโน้มสูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสังคมยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงมาและมี การดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ในองค์การซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทุ่มเทในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การไปสู่ความสำเร็จ

2. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารมีความตื่นตัวและมีความแรงเสริมให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองมากขึ้น ทั้งนี้เพราะส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเรื่องของระเบียบกฎหมายที่กำหนดให้ผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เช่นการกำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้จะ ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร การเสนอขอผลงานเพื่อขึ้นวิทยฐานะ ประกอบกับสังคมปัจจุบันที่เพิ่มโอกาสในการศึกษา การพัฒนามากขึ้น เช่นการเปิดห้องเรียนในต่างจังหวัด การเปิดศูนย์การเรียนรู้ การเปิดวิทยาเขตการศึกษาของสถานศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆ มากมาย เป็นต้น ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร จำปานิล (2549, 98) พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันโดยพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากัน อย่างไรก็ตามผลวิจัยพบว่า ในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร จำปานิล (2549, 98) เช่นเดียวกันที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเมื่อจำแนกตามระดับการจัดการศึกษาการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยโดยสรุป ผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาตนเองมากที่สุด ใน 1-3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน เช่น

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ คือ 1) โดยการหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันโลกทันเหตุการณ์ 2) การตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน 3) การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วม 4) การดำเนินการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด 5) การติดตามผลประเมินผลอย่าง

เป็นระบบและนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับยุกต์ (Yukl, 1998 ,341–346 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544, 390-394) อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานใช้หลักการมีส่วนร่วม

ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล คือ 1) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจ 2) การเห็นความสำคัญและคุณค่าของตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรโดยใช้ความสัมพันธ์แบบพี่น้องและแบบเครือญาติ 3) การหลีกเลี่ยงการบริหารแบบราชการหรือใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับยุกต์ (Yukl, 1998 ,324 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544) ที่กล่าวว่า สมาชิกแต่ละคนหรือกลุ่มได้รับความมีอิสระในการคิดและการกระทำที่เสรีอันเป็นช่องส่งเสริมให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ 1) การทำเป็นแบบอย่าง 2) กระตุ้น ส่งเสริม ให้คำปรึกษา และชื่นชม 3) สร้างผลงานให้ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยเหนือ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรารธนา ทิพย์ศรีนวล (2547, 80) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูยึดมั่นผูกพันต่องาน และองค์กรสูงขึ้น

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ 1) การให้ความจริงใจ ความยุติธรรมและสร้างความเข้าใจและให้ผู้ร่วมงานใช้ประสบการณ์ของตนเองในการทำงาน 2) ใช้โครงการหนึ่งคนหนึ่งนวัตกรรม และสนับสนุนด้านงบประมาณ 3) ให้ศึกษาคูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและศึกษาจากกิจกรรมวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยุกต์ (Yukl, 1998, 341–346 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544, 390 - 394) การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานใช้หลักการมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เมื่อพิจารณาตามแนวทางของกระบวนการของการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งรายละเอียดของขั้นตอนกระบวนการต่างๆ และเป็นแนวทางที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก คือ

ขั้นตอนขั้นที่ 1 แนวทางการศึกษาเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การศึกษาจากหนังสือและแนวคิดจากผู้อื่นที่สำเร็จมาแล้วมาใช้เป็นพัฒนาตนเอง 2) การเข้าร่วมอบรม สัมมนาศึกษาทางวิชาการหรือประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำ และ การศึกษาคูงานในประเด็นที่เกี่ยวข้อง 4 เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้แต่ง สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ขั้นตอนขั้นที่ 2 แนวทางการปฏิบัติตนไปสู่การเป็นผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญกับนักศึกษาจุดเด่นของแต่ละคน ศึกษาข้อจำกัดของแต่ละคน 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตรสร้างแรงศรัทธาด้วยการทำงาน 3) วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งระบบ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษา (ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

ขั้นตอนขั้นที่ 3 แนวทางการวัดและประเมินผลการเป็นผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของผู้บริหารและของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสะท้อนประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 3) ประเมินความเหมาะสมกับงาน ความจริงจัง จริใจ โปร่งใส ยุติธรรม เอื้ออาทร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ 2550 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นตอนขั้นที่ 4 แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 2) เห็นความสำคัญและคุณค่าของตนเองเพื่อพัฒนาองค์กร โดยใช้ความสัมพันธ์แบบพี่น้องและแบบเครือญาติ 3) หลีกเลียงการบริหารแบบราชการหรือใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ควรใช้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้แต่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรมีการพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้นเพราะผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรนำแนวคิดการพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปพัฒนาผู้บริหารทุกโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ให้สูงขึ้น

3. ควรนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการดำเนินโครงการจัดอบรมหรือศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจากการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงแล้วให้กับผู้บริหารในโรงเรียนที่ยังไม่ได้พัฒนาเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการนำแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปใช้ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่

2. ควรมีการศึกษาการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการพัฒนากิจกรรมพัฒนาของผู้เรียน