

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 2) ระดับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของเคิร์ท เลวิน (Lewin, 1951) ที่ได้ศึกษาและสร้างกรอบแนวคิด Lewin's Change Model โดยมีวิวัฒนาการมาจาก "Force Field Analysis Model" ที่ใช้หลักการดุลยภาพ (Equilibrium Principle) อธิบายถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง (Change)ว่าจะเกิดการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลง เรียกว่า แรงขับ (Driving Force) ในขณะเดียวกันการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็จะมีแรงขับในทิศทางตรงกันข้าม (Resistance Force) โดยมีหลักการ ดังนี้ 1) เมื่อแรงขับเท่ากับแรงต้าน จะเกิดภาวะสมดุล 2) เมื่อแรงขับมากกว่าแรงต้าน เกิดการเปลี่ยนแปลง และ 3) เมื่อแรงขับน้อยกว่าแรงต้าน ย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงปรารถนา (Unplanned Change) เคิร์ท เลวิน แบ่งขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการละลายพฤติกรรม (Unfreezing stage) ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Moving stage) ขั้นคงสภาพพฤติกรรมใหม่ (Refreezing stage) และศึกษากรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ให้เห็นความสำคัญของทักษะที่มีความจำเป็นในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ และการทำงานในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ส่งผลให้เกิดกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคม ทำให้วิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนไป ประกอบด้วย 1) ความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญ สำหรับศตวรรษที่ 21 (Core Subjects and 21st Century Themes) 2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skill) 4) ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังนี้ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 เพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และระยะเวลารับราชการในโรงเรียนนี้ ส่วนใหญ่รับราชการในโรงเรียนนี้ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา รับราชการในโรงเรียนนี้ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และรับราชการในโรงเรียนนี้ 7 - 9 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ($\bar{X}$) ดังนี้ ขั้นการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ขั้นการละลายพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.40) และขั้นคงสภาพพฤติกรรมใหม่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

3. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ($\bar{X}$) ดังนี้ ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.51) ด้านความรู้ในวิชาหลัก และเนื้อหาประเด็นที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.53) และทักษะชีวิตและการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านคงสภาพพฤติกรรมใหม่ (X_3) ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_2) และด้านการละลายพฤติกรรม (X_1) ส่งผลทางบวกต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Y_{tot}) มีค่าเท่ากับ 0.367 0.324 0.246 ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.731 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 53.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) ร้อยละ 32.71 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกชั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ชั้นการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ชั้นการละลายพฤติกรรม และชั้นคงสภาพพฤติกรรมใหม่ ตามลำดับ ทั้งนี้แสดงว่า ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงทำให้สถานศึกษาได้รับผลดี และลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ราบรื่น ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551 : 13) กล่าวว่า สถานศึกษาในฐานะที่เป็นระบบเปิดย่อมได้รับผลกระทบทั้งภายในและภายนอก จึงต้องมีการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับโซลิทราเดอร์และคณะ (Solitander, Nikodemus & et al., 2012 : 337-363) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในองค์กรและความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยพบว่า การบริหารที่เหมาะสมควรนำมาทำการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป จากการศึกษาการจัดการ โดยเฉพาะวิธีที่อาจจะเอาชนะอุปสรรค ตลอดจนกลยุทธ์โครงสร้างและวัฒนธรรม ทั้งนี้การสร้างแรงบันดาลใจและการปลูกฝังการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต่อการศึกษา ผู้บริหารต้องมีการจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ภายใต้บริบทขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา น้าใจสุข (2556 : 92) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา กำแพงแก้ว (2556 : 131) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาทร สมบุญ (2554 : 119) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยเมตตา สารวิงค์ (2558 : 82-83) การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญ รองลงมา ครูและผู้บริหารตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่นักเรียนใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนของนักเรียน การจัดหลักสูตรสถานศึกษาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และบทบาทของชุมชนท้องถิ่น ทำให้เกิดการจัดการเรียนรู้เกิดผลดีกับนักเรียนในด้านต่าง ๆ ทำให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นักเรียนต้องไม่ได้เฉพาะความรู้ แต่ต้องไปถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557 : 9) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงานเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากทักษะมีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการตัดสินใจกระทำการใด ๆ สอดคล้องกับ Klein & Stephen (1991 : 63) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดจากห้องเรียนเพียงอย่างเดียวแต่อาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองจากธรรมชาติ ครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ย่อมเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิท สุขเสนา (2559 : 145-146) ที่พัฒนาแนวทาง การส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณตามแนวการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณตามแนวการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การฝึกการคิด การจัดกิจกรรมการคิด การบูรณาการการวัดและประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน คุณลักษณะของครู ด้านการวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน และการสร้างความมั่นใจให้นักเรียน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญพรหม พรหมวาทย์ (2558 : 103-105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังที่ คอทเตอร์ (Kotter, 2002 : 231) กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงว่า ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มองการณ์ไกล สามารถสร้างกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งแผนการเปลี่ยนแปลง สามารถกระตุ้นและจัดการให้บุคลากรในองค์กรดำเนินกิจกรรมได้ตรงตามเป้าหมาย มีความตรงไปตรงมากล้าเพียงในทุกสถานการณ์ ตลอดจนรับผิดชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาและกระตุ้นบุคลากรให้แสดงพลังแห่งความร่วมมือ เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและดำเนินกิจกรรม โดยมีการกำหนดหน้าที่ บทบาทให้เหมาะสมกับระดับของการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ปันรศ มาลากุล ณ อยุธยา (2552 : 3) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Management of Change) คือ การจัดการกับกลไกส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกในองค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับผลดี และลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง และเคิร์ท เลวิน (Lewin, 1951 : 32-38) กล่าวถึงขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงมี 3 ขั้นตอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ขั้นตอน ได้แก่ ด้านคงสภาพพฤติกรรมใหม่ ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านการละลายพฤติกรรม มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีคงสภาพพฤติกรรมใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ผู้บริหารควรวางแผน ควบคุมการบริหารงานด้านสินทรัพย์ให้ถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส คุ่มค่า บริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพ คุณลักษณะ การกำหนดราคา ผู้ขายระบบ e-procurement และการทุจริตคอร์รัปชันให้มาก

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะชีวิตและการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้และใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่ม เกิดความรู้รับผิด ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เกิดทักษะการทำงาน ทักษะทางสังคมและสามารถใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ด้านคงสภาพพฤติกรรมใหม่ ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านการละลายพฤติกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้าน เพื่อพัฒนาให้ทันต่อผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น หากปรับเปลี่ยนได้ทันทั่วทั้งที่ ย่อมทำให้องค์กรเกิดศักยภาพและประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาสังกัดมัธยมศึกษา สถานศึกษาสังกัดเอกชน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.3 ควรศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับบริบทในท้องถิ่นต่าง ๆ