

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ในหมวด 5 ส่วนที่ 1 กล่าวว่าให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การที่ผู้บริหารได้รับความร่วมมือย่อมมาจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ความสามารถในการบังคับบัญชา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532, 20) ดังที่นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการคน เงิน และงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งอำนาจนี้ได้มาจากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร การใช้อำนาจเหล่านี้กลับไม่เพียงพอที่จะรองรับการบริหารองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากมาย ตัวอย่างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพบว่าการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการสร้างเด็กให้มีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา (เก่ง) ควบคู่ไปกับการมีคุณลักษณะ (คุณธรรม) ต้องดำเนินการไปในขณะที่มีความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผู้ปกครอง การมีเครือข่ายผู้ปกครอง ทำให้ต้องทำงานแบบเปิดกว้างมากขึ้น การมีระบบการประเมินภายนอก การมีระบบ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงผู้กำหนดนโยบายบ่อย

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การที่จะพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาคน เพราะคนเป็นกำลังสำคัญขั้นมูลฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา และเครื่องมือที่สำคัญที่สุดที่ทุกประเทศในโลกยอมรับว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาคน ก็คือ “การศึกษา” เพราะการศึกษาจะช่วยการพัฒนาความเป็นคนและพัฒนา กำลังคนเพื่อจะได้ไปพัฒนาประเทศให้มีความรุ่งเรือง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในอนาคตดังที่ อุทัย บุญประเสริฐ (อ้างถึงใน มาลี อังคนานูวัตติ, 2532, 5) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาคนและทรัพยากรมนุษย์ของสังคมโดยตรง

ยุคปัจจุบันจัดเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่นๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับประเทศไทยที่ผ่านมาเราได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์กรทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน และในทุกระดับทุกกลุ่มขององค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งขั้นของตนทั้งในจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคปัญหาต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง และเพื่อให้ตระหนักอย่างแท้จริงว่าหากเราไม่เปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะที่สภาวะแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ รอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาหรือแม้แต่หลงตนเองว่าตนยิ่งใหญ่และเชื่อว่าตนจะสามารถอยู่ได้โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอาจจะนำเราไปสู่ความหายนะหรือความล้มเหลว หรือการสาบสูญ ล้มละลาย เหมือนสัตว์ยุคโบราณที่เราได้ยืมแต่ชื่อและเห็นแต่ซาก เช่น ไดโนเสาร์ หรือองค์การต่างๆ ที่ต้องปิดตนเองไปจำนวนมากมายหรือต้องกลายเป็นของต่างชาติ สำหรับการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรในยุคนี้มีใช้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กๆ น้อยๆ หรือเปลี่ยนแปลงตามแฟชั่น หากแต่พบว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงแบบที่ต้องเปลี่ยนสภาพของตนเอง เพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า อย่างไรก็ตามวิธีการเปลี่ยนแปลงสภาพนี้จะเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือแบบเปลี่ยนอย่างรวดเร็วอาจจะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และขึ้นอยู่กับอาการขององค์กรนั้นว่ารุนแรงหรืออาการหนักมากหรือน้อยเพียงใด

สำหรับในระดับองค์กรยุคนี้วงการวิชาการต่างมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลต่อองค์กร ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน หรือของกลุ่มทำงานรวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของพนักงานซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือภาวะผู้นำทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ในทุกๆ ระดับและภาวะผู้นำของพนักงานทุกๆ คนในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมากแต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่าทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้

ในทุกองค์กรและในประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาวิจัยในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ได้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงานความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ในความเชื่อของคอตเตอร์ (Kotter, 1955 อ้างอิงมาจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, 23) นักทฤษฎีด้านภาวะผู้นำชื่อดัง เห็นว่าหัวหน้าในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องรู้ทั้งการนำ (Lead) ควบคู่ไปกับการบริหาร (Manage) เพราะต่างมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรโดยการบริหารจัดการตามแนวคิดเดิมนั้นยังไม่ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ (ผู้เรียนและผู้ปกครอง) ต่อพนักงานและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คอตเตอร์สรุปว่า สิ่งที้องค์กรขาดมากในปัจจุบันคือการมีภาวะผู้นำอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะการมีผู้บริหารจัดการควบคู่กับการมีภาวะผู้นำที่ดีด้วย ด้านทักษะการบริหารที่มีความฉลาดในทักษะของภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะหากสถานการณ์ของโลกที่เช่นในอดีต ถ้าฟังก์ชันเฉพาะด้านทักษะ การบริหารจัดการก็น่าเพียงพอต่อการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ แต่ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน ทำให้เกิดความจำเป็น ต้องการภาวะผู้นำที่ดีในการนำพาองค์กร ผู้นำทั้งหลายจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของการนำที่ดีเพิ่มไปจากทักษะด้านการวางแผนการจัดการอำนวยการ และการควบคุมที่เคยมีอยู่แล้วในหน้าที่ของการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม

เพื่อการบริหารงานที่มีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรับนโยบายการกระจายอำนาจและผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง มีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 147 โรงเรียน จึงต้องพัฒนาผู้บริหารเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาตลอดจนพัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารตามข้อบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีนโยบายหลักที่เน้นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามแนวปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ว่าเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ แบส (Bass, 2000 ,อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544 : 334) ประกอบด้วย: 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 3) การสร้างแรงคลใจ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะทั่วไป

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง



ตัวแปรตาม

ความต้องการและแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

- (1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- (2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน
- (3) การสร้างแรงคลใจ
- (4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 147 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่ายตามเกณฑ์ของเครจซี่ มอร์แกน (ระวีวรรณ ชินะตระกูล, 2542, 64)

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

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

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการและแนวทางพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

2. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

3. การสร้างแรงคลใจ

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือวิชาชีพที่ผู้นำใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน อันได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน การสร้างแรงคลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ความคาดหวังอันที่จะไปให้ถึงเป้าหมายของโรงเรียน จะทำให้ได้เป็นสิ่งที่ใฝ่ฝัน ความมุ่งมั่นที่จะก้าวไป มีการทำงานด้วยใจ สร้างค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์กร คนในองค์กรรับรู้เหตุผลที่เกิดมาเป็นองค์กรนั้นๆ หรือ ภารกิจขององค์กรนั้นๆ เป็นสิ่งที่ยึดถือตั้งแต่เริ่มที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยจะต้องปรับเปลี่ยนค่านิยมของตัวเองให้สอดคล้อง เพื่อเป็นภารกิจที่ต้องเข้าร่วมกันทำให้ประสบความสำเร็จอุดมการณ์มีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยที่อุดมการณ์นั้นทำให้เรามองเห็นตัวเราเอง รู้จักหรือค้นพบตัวเรา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์

3. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน หมายถึง ใช้ปิยวาจาทักทายกับบุคลากรในองค์กร อย่างเป็นกัลยาณมิตร รู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้ปัญหาความจำเป็นของบุคลากร ทุกคนมีการถามไถ่ทุกข์สุขของบุคลากรทุกคน รู้จักบุคลากรในองค์กรทุกคนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดห้องทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใส่ใจรับรู้ความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล มีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรเป็นรายบุคคลทุกคน ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีเหตุผล

4. การสร้างแรงคลใจ หมายถึง ฟังความคิดและให้คุณค่าของบุคคล มีการประชุมเพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบความคาดหวังของผู้บริการการแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงคลใจ โดยจงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สิ่งที่สนับสนุน กระตุ้นให้เรากระทำหรือละเว้นบางสิ่งบางอย่าง คนเราจะกระทำสิ่งใดๆ กระตามมักจะมีแรงบันดาลใจทุกครั้ง สร้างแรงคลใจโดยจงใจบุคลากรให้สนองความคาดหวัง เชิญชวนบุคลากรให้ร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สนับสนุนและกระตุ้นผู้ที่ทำงานให้สามารถทำงานได้สำเร็จไปถึงเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้ละเว้นความคิดเดิมๆ ที่ไม่ทันสมัย พัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงพอ มีความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง

5. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาและงานเดิมด้วยมุมมองและวิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมโดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ที่เหมาะสม กระตุ้นให้ครูปพัฒนาความคิดใหม่จากเดิมอย่างต่อเนื่องและมีคุณค่า มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ โดยไม่ถอยหนี สามารถยอมรับสิ่งต่างๆ ได้ ยอมรับความไม่แน่นอน หรือสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียด ใจกว้างทันต่อเหตุการณ์รอบด้าน สนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอยอมรับฟังความคิดเห็นที่มีสารประโยชน์ และนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงงานของตนการแสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นาองค์กร

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

7. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 121 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคุณภาพ