

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการอบรมมาอย่างดีแล้วย่อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีการศึกษาได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่านั้นจึงจะสามารถผลักดันทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพตลอดชีวิตบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล สรุปได้ว่ามนุษย์เป็นปัจเจกและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน การศึกษาจึงถือว่ามีผลสำคัญที่สุดในการสร้างชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 1-7) การศึกษามีความสำคัญต่อชีวิตของคนในชาติ เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีความสามารถในการที่จะปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมาถึง และมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้ามีเศรษฐกิจที่ดีทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้จนกล่าวได้ว่าการศึกษารากฐานของการพัฒนาชีวิต เศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ (ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง, 2550, หน้า 1)

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ และรัฐต้องจัดให้ทั่วถึงตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 49 บัญญัติไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันในการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552-2561) ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษานอกจากนี้กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษามีมาตรการในการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพอีกทั้งยังมีมาตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษมีการกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งเส้นทางความก้าวหน้าและระบบการจูงใจ (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2543, หน้า 87) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในการปฏิรูปการศึกษาไทยเป็นกุญแจดอกสำคัญในการเปิดมิติ

ใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นอกจากนี้ความอยู่รอดของโรงเรียนในโลกยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วผู้บริหารจะต้องสามารถนำพาการศึกษาใหม่ไปสู่การตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเตรียมตนเองให้มีคุณลักษณะและขีดความสามารถที่เหมาะสมผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาโดยต้องดำเนินการส่งเสริมอำนวยความสะดวกประสานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตเยาวชนที่พึงประสงค์ให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและยืนหยัดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างสง่างามจึงต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาที่เสมือนพลังขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพประการสำคัญบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นใจศรัทธาต่อผู้บริหาร (สกุรัตน์ กมุทมาศ, 2551, หน้า 99)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพราะมีอำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์และเป็นผู้บริหารในยุคนี้กับการเป็นผู้บริหารในยุคก่อนมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงโดยถือว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างที่ต้องการเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การและผู้ที่บังคับบัญชาพร้อมที่จะปฏิบัติตามแต่ในปัจจุบันแนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไป (ธีระรุญเจริญ, 2546, หน้า 7) การเป็นผู้บริหารในปัจจุบันต้องอาศัยการยอมรับและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บทบาทของนักบริหารในปัจจุบันจึงเน้นย้ำเรื่องของการประสานงาน (coordination) ว่าจะทำอย่างไรให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือของทุกฝ่ายสิ่งสำคัญที่สุดคือสมาชิกยินดีและมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจนั้นถ้าหากองค์การใดก็ตามที่มีผู้บริหารที่เป็นนักบริหารมีการพัฒนาตนเองเตรียมตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารที่ดีในอนาคตถือได้ว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่เพียงแต่คุณภาพของตนเท่านั้นแต่ยังเป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้บังคับบัญชาและพัฒนาคุณภาพของงานอีกด้วยการบริหารอาจใช้การบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ (MBO : management by objective) คือ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิดและหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันได้ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือของเอกชนองค์การขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กต่างก็ต้องการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุดตลอดจนความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วนำองค์การอื่นได้ด้วยเหตุนี้แต่ละองค์การจึงพยายามแสวงหาผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารที่มีผลงานการบริหารที่ประสบ

ความสำเร็จจนเป็นหลักประกันของความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 5)

อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จของงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้นำเท่านั้น ยังต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานด้วย ในปัจจุบันมีการบริหารงานในรูปแบบกระจายอำนาจเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่การเสริมแรงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับโอกาสหรือได้รับการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น (McKay, & Bourner, 1990, p.513) การเสริมแรงเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการใช้ความสามารถกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ การเสริมแรงเป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยน และการพัฒนาการมีส่วนร่วม ตลอดจนความสามารถของบุคคลในการที่จะจัดการกับสภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ โดยตัดสินใจด้วยตนเอง มุ่งเน้นการหาทางออกและแนวทางการแก้ปัญหามากกว่าการเน้นที่ตัวปัญหา เน้นที่ความแข็งแกร่ง สิทธิ และความสามารถของบุคคลมากกว่าข้อจำกัดหรือจุดอ่อนของบุคคล การเสริมแรงดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารที่เป็นระบบอาศัยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนภายในโรงเรียน (Gibson, 1991, p.356) การเสริมแรงเป็นการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงานหรือขององค์กรและเสริมสร้างให้กับผู้อื่นเพื่อให้ความสามารถที่จะไปถึงจุดหมายเช่นกัน (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549, หน้า 5) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประศาสน์ ปรีชม (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและในแต่ละชั้นตอนอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัญหาอุปสรรคในการสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลแก่ครูไม่ชัดเจนเนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาด การมอบหมายหน้าที่โดยไม่มอบอำนาจ ผู้รับมอบอำนาจใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง มาตรฐานการทำงานของครูในแต่ละแห่งไม่เท่ากันเนื่องจากปัจจัยและความพร้อมที่แตกต่างกัน ครูไม่สามารถเดินทางไปอบรมในจุดอบรมที่อยู่ห่างไกลเนื่องจากมีภาระด้านครอบครัว การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบนำไปสู่ความขัดแย้งได้ การขาดการยอมรับของครูสาเหตุอันเนื่องมาจากหลักเกณฑ์ที่ขาดความชัดเจน ไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม ผู้บริหารไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของครูการนิเทศติดตามผลอย่างใกล้ชิดเกินไปเป็นการไม่ไว้วางใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในเรื่องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจและให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนในสังกัด ซึ่งแยกตามขนาดโรงเรียนได้เป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ซึ่งจำนวนบุคลากรมากน้อยแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน ทั้งนี้ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเกิดขึ้นตามมา และมีความแตกต่างกันไป เช่น ทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่เหมาะสมและเพียงพอการไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารการพัฒนา รูปแบบการสอนจากผู้บริหาร และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2556, หน้า 25-40) สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงต้องคิดหาวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ธารสาร บัลลังก์ปัทมา (2556, หน้า 1) กล่าวว่า วิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา วิธีหนึ่งที่ได้ผลคือ การใช้แรงจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเสริมแรงกิปสัน (Gibson, 1991, p.354) กล่าวถึงการเสริมแรงว่าเป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองสามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าคุณมีความสามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้สอดคล้องกับ แรพพอร์ท (Rapport, 1984, pp.1-7) ที่ให้คำจำกัดความของคำว่าเสริมแรงการทำงานเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก จนกว่าเราจะได้สัมผัสกับสิ่งนั้นอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะการเสริมพลังการทำงานเป็นโครงสร้างที่ไม่มีขอบเขตและมีรูปแบบที่แตกต่างไปตามกลุ่มประชากร ขณะที่ความคิดเกี่ยวกับการเสริมแรงปรากฏให้เห็นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แต่การนำไปประยุกต์ใช้ยังถูกจำกัดด้วยแนวคิดที่คลุมเครือ กิลเบิร์ต (Gilbert, 1995, p.856)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการเสริมแรงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีระบบระเบียบอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ครูมีทัศนะเกี่ยวกับการเสริมแรงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเสริมแรงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาทัศนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

2. เปรียบเทียบการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางตามเพศ อายุสถานภาพการสมรสวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการเสริมแรง เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้สามารถใช้การเสริมแรงในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง ปีการศึกษา 2556 จำนวน 685คน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง, 2556, ย่อหน้า 2)

1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) จึงใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุรวิทย์ ศิริโภคภิมมย์, 2553, หน้า 45) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คนดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา ได้ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก59 คน ขนาดกลาง 138 คน และขนาดใหญ่ 56 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า35ปี
- 2) 35-45ปี
- 3) มากกว่า 45ปี

2.1.3 สถานภาพการสมรส

- 1) โสด
 - 2) สมรส
 - 3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกทาง
- 2.1.4 วุฒิการศึกษา
- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 2.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1) น้อยกว่า 10 ปี
 - 2) 10 – 20 ปี
 - 3) 21 ปี ขึ้นไป
- 2.1.6 ขนาดของสถานศึกษา
- 1) ขนาดเล็ก
 - 2) ขนาดกลาง
 - 3) ขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

- 2.2.1 การได้รับทรัพยากร
- 2.2.2 การได้รับการสนับสนุน
- 2.2.3 การได้รับข้อมูลข่าวสาร
- 2.2.2 การได้รับโอกาส

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมแรง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่แสดงความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการจัดกระทำ หรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาพการณ์ วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตน ในการทำงานด้านต่างๆ ให้เพิ่มสูงขึ้นประกอบไปด้วยการดำเนินการดังนี้

1. การได้รับทรัพยากร หมายถึง การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารทางด้าน วัสดุ เงิน หรืออื่นๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้การยอมรับ และอำนวยความสะดวกสิ่งต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจ

3. การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง กระบวนการวางแผนของผู้บริหารในการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนเกี่ยวกับองค์การในเรื่องวัตถุประสงค์ แผนงาน นโยบาย ทิศทางในอนาคตขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์การ ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์การ และข้อมูลข่าวสารสนเทศที่จำเป็น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการขององค์การ

4. การได้รับโอกาส หมายถึง การให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความคาดหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีโอกาสได้รับการยอมรับในผลงาน

ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่ประกอบด้วยเหตุผล ซึ่งแม้จะแตกต่างหรือขัดแย้งกัน ก็นับว่ามีประโยชน์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารกิจการในสถานศึกษา โดยเป็นไปตามกระบวนการและขั้นตอน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อ่างทอง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนโดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นหลักในการแบ่ง ซึ่งอาศัยเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คือ

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

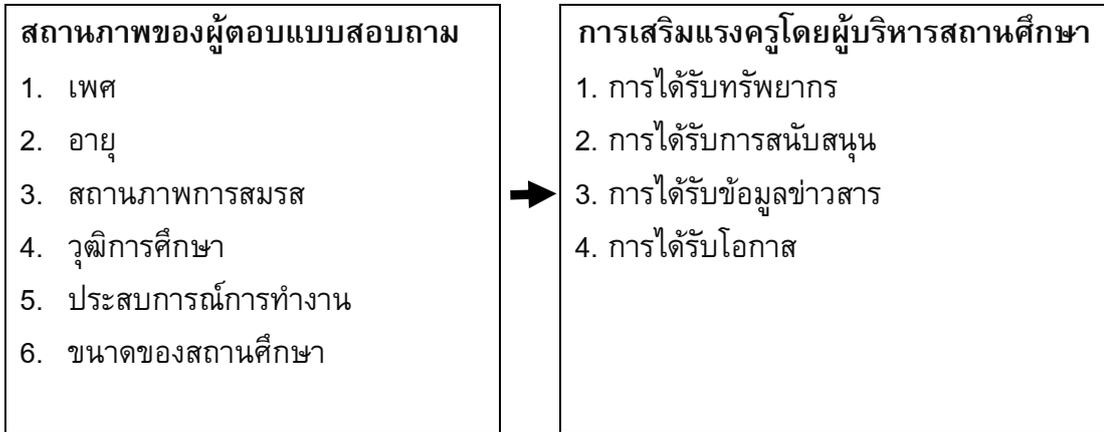
โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1999, pp. 28-39 อ้างถึงใน อารียวรรณ อ่วมธานี, 2549, หน้า 5-7) มาเป็นกรอบแนวคิดดังภาพ 1

ตัวแปรอิสระ
(independent variables)

ตัวแปรตาม
(dependent variables)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา