

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่ง ในการทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพ โดยอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และกลยุทธ์ในการจัดการ ซึ่งการทำหน้าที่ ของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้มุ่งหวังไว้ได้สมบูรณ์เพียงใด ขึ้นอยู่กับความพร้อม ความจำเป็น และความต้องการของปัจจัยนั้น ๆ บุคลากรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่จะช่วยผลักดัน และ ดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนงานและมาตรการต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ แต่หากว่าบุคลากรของสถานศึกษาด้อยคุณภาพ สถานศึกษานั้นก็ไม่ว่าที่จะดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้

การจัดการศึกษาของเอกชนให้ดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต้องมีการวางแผน และ ดำเนินงานในการจัดการและการบริหารงานในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอันประกอบด้วยครู หรือบุคลากร ที่ทำหน้าที่ในการสอน หรือจัดกิจกรรมการเรียน การสอน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้มีศักยภาพอยู่เสมอ เป็นผู้ที่ดี้นตัวต่อการ พัฒนาตลอดเวลา และพร้อมที่จะพัฒนางานด้านการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ให้ทันยุคทันสมัย ตลอดไป ความสำคัญของบุคลากรนั้น ก่อ สวัสดิพาณิชย์ (2535, หน้า 324) ได้กล่าวว่า การปรับปรุง คุณภาพการศึกษา ถ้าพิจารณาในแง่ของหลักสูตร ก็เห็นได้ว่า ระบบการศึกษามีการ ปรับปรุงคุณภาพมากขึ้น สื่อการเรียนหรืออุปกรณ์การสอนได้ส่งเสริมให้มีการผลิตและการใช้ จึงมี ส่วนในการยกมาตรฐาน ทางคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น อาคารสถานที่ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครู และ นักเรียนได้ทำงานสะดวก คุณภาพการศึกษาจะดีขึ้นอย่างแน่นอน อย่างน้อยที่สุดที่กล่าวมานี้ เป็น องค์ประกอบขั้นพื้นฐาน ในการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา ส่วนจะดีขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถจัดการ และการปฏิบัติของบุคลากรฝ่ายการศึกษาเป็นสำคัญ

วิชัย ต้นศิริ (2539, หน้า 78-79) ได้กล่าวถึงความ สำคัญของบุคลากรไว้ว่า คุณภาพของ การศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด กับคุณภาพของครู การพัฒนาครูสามารถเกิดขึ้นได้ทุกชั้น ตอนตั้งแต่การปฐมนิเทศ จนกระทั่งการ กำหนดให้เสนอผลงานวิชาการ เพื่อประเมินตำแหน่งทาง วิชาการ การที่ครูได้ประกาศนียบัตรจาก สถาบันการศึกษามีได้หมายความว่าครูพร้อมที่จะเป็นครูที่ ดี เส้นทางพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุด ยังอยู่อีกไกลมาก

ปัจจุบันเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค ในกรุงเทพมหานคร และเมืองใหญ่นั้น สถานศึกษาเอกชนจำนวนไม่น้อยที่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่มีชื่อเสียง มีคุณภาพสูง สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีเยี่ยม แต่สถานศึกษาของเอกชนบางแห่งที่คุณภาพด้อยยังมีอีกมาก ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน จึงเป็นสิ่งที่ต้องเร่งกระทำโดยด่วน จะเห็นได้ว่าภาคเอกชน มีบทบาทในการช่วยจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา เพื่อให้หน่วยงานของภาคเอกชน มีคุณภาพ จึงมีการเร่งส่งเสริมการพัฒนาคูในสถานศึกษาเอกชน ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ความคิด เทคนิค วิทยาการใหม่ ๆ พัฒนาการนิเทศ ส่งเสริมการปฏิรูปการสอน เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา และนักเรียนในทุกด้าน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) ได้แบ่งประเภท การจัดการศึกษาออกเป็นประเภทสามัญศึกษา คือระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับ มัธยมศึกษา ส่วนประเภทอาชีวศึกษาแบ่งเป็นระดับมัธยมต้น หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับอุดมศึกษา หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

สถานศึกษาเอกชนบางแห่งที่เปิดสอนระดับอนุบาลต่างประสบปัญหาเกี่ยวกับครู ทั้งนี้ เพราะครูที่ทำงานในหน้าที่ ไม่มีคุณภาพ ขาดศรัทธาต่ออาชีพครู ขาดจิตวิญญาณความเป็นครู ที่ดำเนินการอยู่ ก็ได้รับการพัฒนามาในสภาพเดิม และการสอนในลักษณะอยู่กับที่ ไม่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ เพราะคิดว่า เป็นอาชีพที่ไม่มีความก้าวหน้า บางครั้งครูรับภาระหนักเกินไป เกิดความจำเจ เบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการสอน จิตวิทยาการศึกษาเกี่ยวกับเด็ก และจิตวิทยาพัฒนาการอย่างแท้จริง ยังคงใช้วิธีการสอนแบบ ครูเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง เร่งพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 ก, หน้า 24)

สำหรับการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นกระบวนการศึกษาที่มีความสำคัญในการปลูกฝัง และพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพราะเด็กวัย 3-6 ปี เป็นวัยที่มีการเจริญเติบโต มีการเรียนรู้ อย่างรวดเร็ว เป็นวัยที่มีความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รู้จักใช้ทักษะในการแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีลักษณะเป็นผู้นำ เชื่อมมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 37-38) การจัดการเรียนการสอนเน้นการจัดประสบการณ์ ใช้กลวิธีต่าง ๆ ในการพัฒนากิจกรรม เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับพัฒนาการตามอายุ 3-6 ปีแรกของเด็ก บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กในวัยดังกล่าว ต้องมีหลักการ ทฤษฎีมาประยุกต์ เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การค้นคว้า การรับรู้ และ

เอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยจำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยจำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับ ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยจำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

คำถามในการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับใด

2. การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับใด

3. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

4. การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

2. การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก และหน่วยงานทางการศึกษาจะสามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนากุศลกรในหน่วยงาน และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนากุศลกร เพื่อให้การปฏิบัติงานของกุศลกรมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการทำวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนากุศลกรของครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยผู้วิจัยจะใช้กิจกรรมในการพัฒนากุศลกร 10 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศกุศลกรใหม่
2. การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การประชุม
5. การระดมความคิด
6. การมอบหมายงานพิเศษ
7. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
8. การหมุนเวียนตำแหน่ง
9. การฝึกอบรมระยะสั้น
10. การจัดทัศนศึกษาดูงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จาก 128 โรงเรียน จำนวน 1,358 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรแบบหลายชั้น (multi stage sampling) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดหน่วยสุ่มเป็น โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง ของแต่ละจังหวัด สุ่มออกมา 50 % จังหวัดชลบุรีได้ 17 ฉะเชิงเทรา ได้ 4 และระยองได้ 6 รวมได้กลุ่มประชากร โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง 27 โรงเรียน และสุ่มโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีได้ 26 โรงเรียน ฉะเชิงเทราได้ 6 โรงเรียน และระยองได้ 6 โรงเรียน รวมได้กลุ่มประชากร

โรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง 38 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 65 โรงเรียนกำหนดแจกแบบสอบถามให้โรงเรียนละ 5 คน รวมแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มเป้าหมายจำนวน 325 คน และ สุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) โดยวิธีจับสลากรายชื่อโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกดังนี้

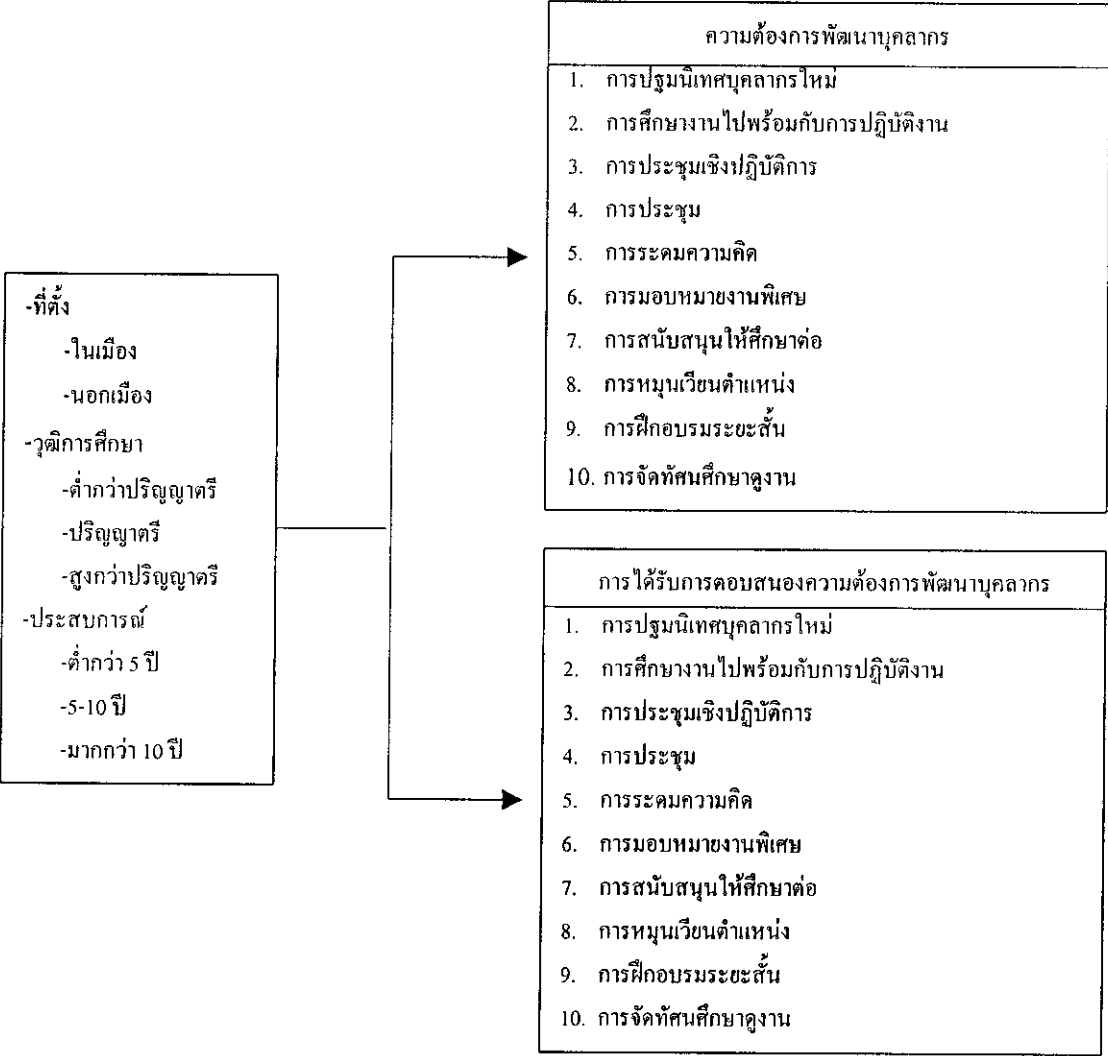
1. ที่ตั้ง
 - 1.1 ในเมือง
 - 1.2 นอกเมือง
2. วุฒิการศึกษา
 - 2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2.2 ปริญญาตรี
 - 2.3 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.2 5 ปี ถึง 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง ตะวันออก 10 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
2. การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การประชุม
5. การระดมความคิด
6. การมอบหมายงานพิเศษ
7. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
8. การหมุนเวียนตำแหน่ง
9. การฝึกอบรมระยะสั้น
10. การจัดทัศนศึกษาดูงาน

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการ พัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยผู้วิจัยจะใช้กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของแคสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1992, p. 279) และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ (2527, หน้า 116-117) มาเป็นกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูน การส่งเสริม การสนับสนุน การช่วยเหลือ ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความชำนาญ รวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ความต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความประสงค์หรือความมุ่งหวังของครู โรงเรียนเอกชนระดับ อนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ในการพัฒนาบุคลากรตามที่ต้องการในกิจกรรม 10 อย่าง วัดได้จากการตอบแบบสอบถาม ของครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ดังนี้

2.1 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ หมายถึง การให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบรับรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ การบริหาร นโยบาย การบริหาร งานของโรงเรียน กฎระเบียบ และข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ เช่นปรัชญาการศึกษา นโยบาย และแผนงาน สภาพของชุมชน การจัดสายงานของฝ่ายบริหาร โครงการสอน บันทึกการสอน บทบาทของครู ใหม่ และสวัสดิการต่าง ๆ

2.2 การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระหว่างที่มีการปฏิบัติงาน หากมีข้อสงสัยไม่เข้าใจหรือไม่ถูกต้องก็สามารถสอบถามหรือแก้ไขได้ทันที พร้อมกันนั้น ก็ศึกษาปรับ ขอบกพร่องต่าง ๆ หรือพัฒนางานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดประสบการณ์โดยตรงให้กับบุคลากร การปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ มาแล้ว และผู้เข้าร่วม ระหว่างประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหารจริง ๆ ด้วย โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการนี้อาจจัดให้ครูทั้งโรงเรียน หรือจัดเป็นกลุ่มย่อยตามความสนใจของครู หรือตามหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่ เช่น จัดในช่วงปิดภาคฤดูร้อน ให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ และเน้นการปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย เพื่อให้เกิดทักษะหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการพัฒนาการทำงาน

2.4 การประชุม หมายถึง การรวมกันเพื่อรับทราบเรื่องต่าง ๆ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการพัฒนาการทำงาน มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนการเสนอแนะข้อมูล ความรู้ความคิดเห็น ประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา การปฏิบัติ และการพัฒนาในทิศทางเดียวกัน ตามนโยบาย หรือเป้าหมายที่กำหนดโดยมีหมายกำหนดการประชุม วาระการประชุม และมีการแจ้งให้ทราบ ซึ่งอาจจัดให้มีการประชุมทุกสัปดาห์แรกของต้นเดือน

2.5 การระดมความคิด หมายถึง การให้แสดงความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างเต็มความสามารถ มีการรวมความคิดเห็นที่เป็นไปในลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน ร่วมกันวิเคราะห์ พิจารณาแนวทางความคิดเห็นที่สามารถเป็นไปได้ เพื่อวางแผนปฏิบัติงาน หรือเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

2.6 การมอบหมายงานพิเศษ หมายถึง การมอบงานที่ไม่ใช่งานที่ทำตามหน้าที่เป็นประจำ และเป็นงานที่ก่อให้เกิดความรู้ให้บุคลากรศึกษาในวิชาชีพปฏิบัติ

2.7 การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์โดยการศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ เพื่อกลับมาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา บุคลากร นักเรียน งานวิชาการ โดยมีข้อตกลง กฎเกณฑ์ หรือระเบียบปฏิบัติด้วยความเสมอภาค

2.8 การหมุนเวียนตำแหน่ง หมายถึง การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ของบุคลากรในตำแหน่งเดิมสู่ตำแหน่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่

2.9 การฝึกอบรมระยะสั้น หมายถึง การจัดอบรมชี้แจง ให้ความรู้ด้านทฤษฎี เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น การอบรมการสอนศิลปะการสอนเด็กอนุบาล

2.10 การจัดทัศนศึกษาดูงาน หมายถึง การจัดโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ตรง โดยการไปเยี่ยมชมสถานที่ หน่วยงานต่าง ๆ

3. การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ครู ได้รับการตอบสนองในวิธีการ หรือ วิธีดำเนินงาน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของการพัฒนาบุคลากร ที่ตนเองต้องการ

4. บุคลากร หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ครู หรือผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก

5. โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล หมายถึง โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ที่เปิดสอนตั้งแต่ อนุบาล 1 ถึง อนุบาล 3 ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก

6. เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก หมายถึง พื้นที่พัฒนาในเขต 3 จังหวัดของภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

7. ที่ตั้ง หมายถึง ที่ตั้งของโรงเรียนที่เปิดดำเนินการอยู่ทั้งในอำเภอเมือง และนอกอำเภอเมือง ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

7.1 ในเมือง หมายถึง กลุ่มโรงเรียนที่เปิดดำเนินการเรียนการสอนในระดับอนุบาล ที่อยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง

7.2 นอกเมือง หมายถึง กลุ่มโรงเรียนที่เปิดดำเนินการเรียนการสอนในระดับอนุบาล ที่อยู่นอกพื้นที่อำเภอเมือง

8. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

8.1 วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง หรือเทียบเท่า หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอื่น ๆ ที่เทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้

8.2 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญา วิชาชีพอื่นที่เทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับรอง

8.3 วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ จนถึงระดับที่สูงกว่า ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับรอง

9. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานหรือดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่เป็นครู ที่เข้าปฏิบัติงานใน หน้าที่ ในโรงเรียนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

9.1 กลุ่มต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง มีระยะเวลาในการเป็นครู หรือดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่เข้าใหม่ จนถึง อายุการทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี

9.2 กลุ่ม 5 ปี ถึง 10 ปี หมายถึง มีระยะเวลาในการเป็นครู หรือดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่เข้าใหม่ จนถึง อายุการทำงานปัจจุบัน 5 ปี ถึง 10 ปี

8.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง มีระยะเวลาในการเป็นครู หรือดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่เข้าใหม่ จนถึงอายุการทำงานปัจจุบัน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป