

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้มีชีวิตก็หาผลิตปัญหาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ (อุทัย หิรัญโต, 2531, หน้า 1) เรื่องสำคัญขององค์กรต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการทางจิตวิทยา หรือทางใจของสมาชิกในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 18) หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ เขาจะทำงานต่อไปด้วยความรักศรัทธาต่อองค์กร แต่หากองค์กรไม่สามารถให้ในสิ่งที่สมาชิกต้องการ สมาชิกก็จะลาออก หรือมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะฉะนั้นสิ่งที่น่าจะได้รับการพิจารณาด้วยก็คือเรื่องทรัพยากรบุคคล เพราะเปรียบเสมือนเครื่องมือหรือกลไกอันจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมากและสามารถเป็นตัวพยากรณ์การลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง การปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Steers, 1977 b, p. 46) ฮอลล์ สไนเดอร์ และไนเกรน (Hall, Schneider, & Nygren, 1970, p. 176) มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์กร เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการประเมินแนวทางขององค์กรไปในทางบวกและความตั้งใจของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้จุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์กรและจุดมุ่งหมายขององค์กรควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน มาร์ชและมันนารี (March & Mannari, 1977, p. 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ เจตคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ดังนั้นหากองค์กรสามารถสร้างหรือปลูกฝังให้สมาชิกหรือบุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้ ย่อมบังเกิดผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร

องค์กรศึกษาเอกชนก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมและสังคมดังกล่าวข้างต้น การจัดการศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการการศึกษาเพื่อ

แบ่งเบาภาระของรัฐบาลมาโดยตลอดทั้งในด้านจำนวนนักเรียนและงบประมาณซึ่งก็เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนปี พ.ศ. 2525 (แก้ไข พ.ศ. 2538) หลักการข้อที่ 3 กล่าวว่าให้สถานศึกษาเอกชนเปิดทำการสอนได้ทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระการลงทุนในด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาล (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2531, หน้า 54) แต่จากการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเท่าที่ผ่านมา ปรากฏว่า ประสบปัญหาต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทั้งข้อจำกัดทางทรัพยากร การจัดการบุคลากร เป็นต้น โดยเฉพาะปัญหาบุคลากร ซึ่งโรงเรียนเอกชนมักประสบอยู่เสมอ คือ การลาออกของครูในระหว่างภาคปีการศึกษา จากรายงานประจำปีเกี่ยวกับครูปี 2535 พบว่า ครูเอกชนมีการเข้าสู่อาชีพครูมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 12.88 ของครูทั้งสังกัด แต่ก็มียอดการลาออกมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิงห์โตชนวิวัฒน์ (2529, หน้า 1-2) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของสถานศึกษาเอกชนมักใช้สถานศึกษาเอกชนเป็นที่พักพิงชั่วคราวจนกว่าจะมีโอกาสได้บรรจุเข้าเป็นข้าราชการในสถานศึกษาของรัฐบาลหรือได้งานประเภทอื่นที่ดีกว่า ทำให้โรงเรียนเอกชนต้องหันมาให้ความสำคัญต่องานด้านบุคลากรมากขึ้น กล่าวคือ พยายามแสวงหาสิ่งที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร โดยการดำเนินงานพัฒนาคนไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนางาน ดังที่พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-609) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์การเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

จากแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนอันเกิดจากสภาพการทำงานของครู ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ขาดแคลนครูผู้สอน มีครูลาออก เปลี่ยนสายงานเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ทำให้มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545)

ดังนั้น การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นความพยายามที่จะนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนผลงานวิจัยของต่างประเทศมาประยุกต์ศึกษาพฤติกรรมของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งมีหน้าที่ในการรับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนของชาติ โดยผู้วิจัยเชื่อว่าหากทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

ก็สามารถที่จะใช้เป็นแนวทางที่จะสร้างและพัฒนาความรู้สึกและพฤติกรรมให้เกิดกับครู แล้วจะส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาองค์การที่จะนำไปสู่การบริหารและจัดบริการงานการศึกษาให้กับเยาวชนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกของครูต่อลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

คำถามในการวิจัย

1. ความรู้สึกของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ต่อลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนหรือไม่
4. ปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้ดีที่สุด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนประถมศึกษา
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนประถมศึกษา
4. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อ โรงเรียน ได้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนประถมศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการที่จะสร้างพัฒนาความรู้สึกและพฤติกรรมให้เกิดกับครู โรงเรียนประถมศึกษา จะส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสร้างขวัญกำลังใจ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานของโรงเรียนที่จะนำไปสู่การบริหารและจัดบริการงานการศึกษา เพื่อ ได้พัฒนาตนเอง และส่งผลต่อการพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับแนวความคิดเบื้องต้นจากแนวความคิดของสเตียร์ (Steer, 1977 a, p. 46) ที่ว่าความผูกพันต่อสถาบันเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรและการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรนั้น การวัดความผูกพันต่อสถาบัน ได้อาศัยแนวความคิดของพอร์ทเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, p. 604) ที่ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะต้องมีการแสดงออก 3 ลักษณะ คือ

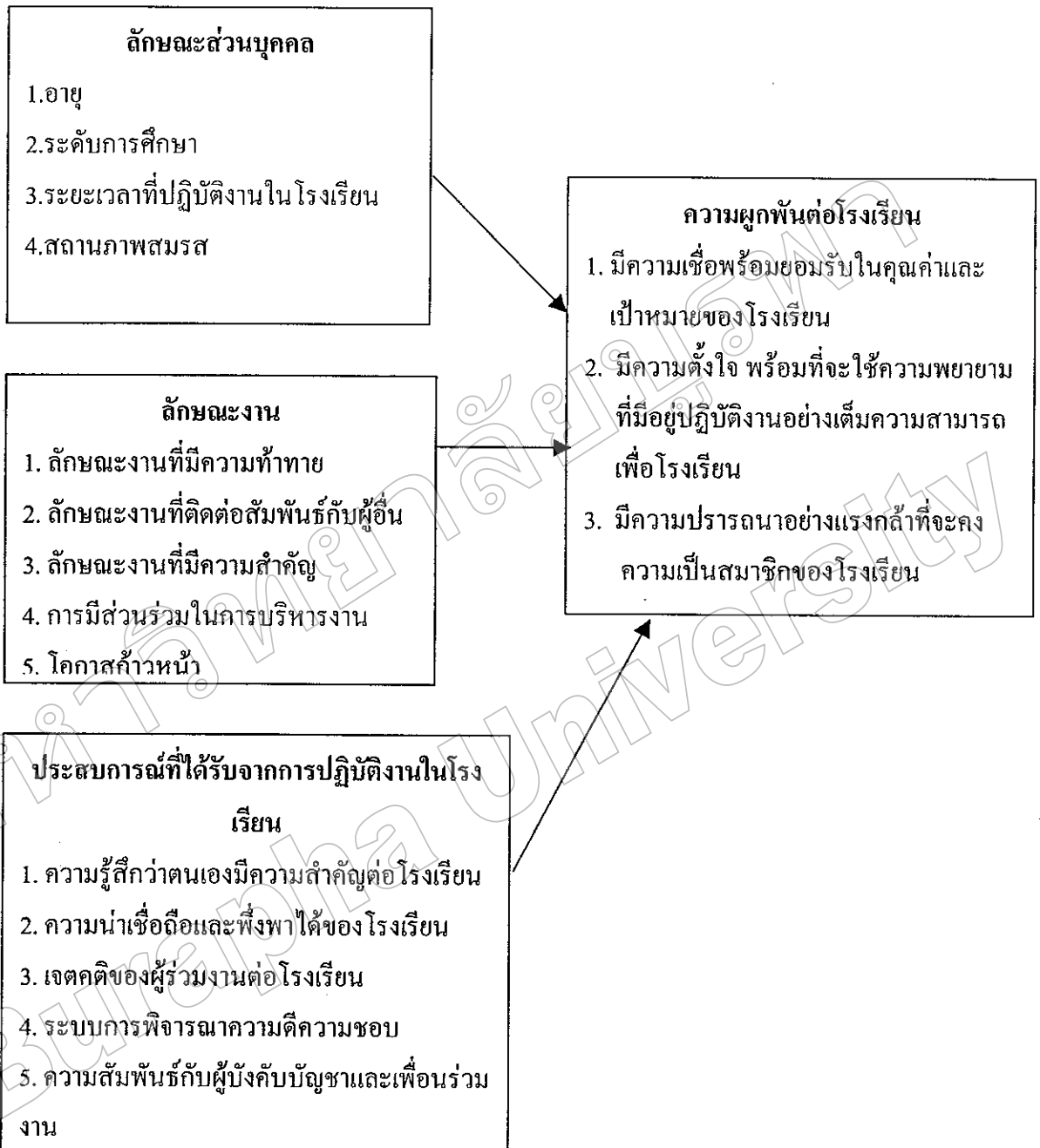
1. มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและมีความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรตามแนวคิดของสเตียร์ (Steers, 1977, pp. 47, 122) มี 3 ด้านคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลในองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ ฮรีบีเนียค และอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 562) ได้กล่าวถึงสถานภาพสมรสว่าเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Steer, 1977 a) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Hrebiniak & Alutto, 1972) ลักษณะงานที่มีความท้าทายและงานที่มีโอกาสก้าวหน้า (Rubin & Buttlar, 1992)

3. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ เจตคติของผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Steers, 1977 b) และการพิจารณาความดีความชอบ (Steers, 1977 a) รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sheldon, 1971) ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 5,085 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของเกรซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 357 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.1.2 ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่ติดต่อกับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้า

3.1.3 ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน ความเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน และระบบการพิจารณาความดีความชอบ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อโรงเรียนที่ครูเป็นสมาชิกอยู่แสดงออกโดย

1.1 มีความเชื่อ ยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ ความรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.2 มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อโรงเรียน ได้แก่ มีความเต็มใจตั้งใจ เสียสละ และทุ่มเทให้กับงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

1.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ได้แก่ มีความจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนต่อไป ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน โอน ย้าย หรือลาออก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่

2.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สถานภาพสมรส

2.2 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาได้จาก

2.2.1 ลักษณะงานที่มีความท้าทาย คือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2.2 ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น คือ ลักษณะงานที่มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 ลักษณะงานที่มีความสำคัญ คือ ลักษณะงานที่มีส่วนกระทบต่องานอื่น หรือบุคคลอื่นมาก และเป็นงานที่ผู้บริหารของโรงเรียนให้ความสนใจ

2.2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่าตนเอง ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.2.5 โอกาสก้าวหน้า คือ โอกาสในการได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญในโรงเรียน การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ

2.3 ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับระหว่างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

2.3.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน คือ ความรู้สึกที่บุคคลคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วน

2.3.2 ความเชื่อถือและพึ่งพาได้ของโรงเรียน คือ ความรู้สึกที่โรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ และมีชื่อเสียงที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ตลอดจนการที่โรงเรียนมีการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.3.3 เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน คือ ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบในนโยบาย วิธีการบริหารงาน กฎระเบียบ และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปของโรงเรียน

2.3.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ คือ ความรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบมีความเที่ยงตรงหรือการเล่นพรรคเล่นพวก

2.3.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในลักษณะใกล้ชิดสนิทสนมชอบพอ หรือมีความสัมพันธ์แบบห่างเหินเป็นศัตรูกัน

3. ครู หมายถึง ครูที่ได้รับการบรรจุเป็นครูผู้สอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2525

4. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่บุคคลคนเดียวตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเปิดสอนระดับประถมศึกษา (ชั้นอนุบาล 1- ประถมศึกษาปีที่ 6) ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก