

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือในการผลิตบุคลากรในสาขาต่าง ๆ เพื่อป้อนให้แก่ทุกวงการ และทุกภาคของการพัฒนา การศึกษานั้นนอกจากจะทำหน้าที่ผลิตกำลังคนให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของผู้ใช้เพื่อตอบสนองการพัฒนา ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมแล้ว ยังต้องฝึกคนให้เกิดทักษะสามารถนำความรู้ไปปรับให้เข้ากับสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เป็นปัญหาต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532) ฉะนั้นการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนนับล้าน ๆ คน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณค่าของมนุษย์ในรูปของการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว และสังคมโดยรวม

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์การทางการศึกษาของเอกชน ที่ตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2545 มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาของประเทศบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งรับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนของชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพคน ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าในอนาคต หน่วยที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันคือ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้กำหนดนโยบายให้มีการตรวจสอบและประกันคุณภาพการศึกษา โดยออกไปประเมินคุณภาพทางการศึกษาแก่โรงเรียนเอกชน เพื่อยกระดับและมาตรฐานทางการศึกษา เพราะระบบการประเมินคุณภาพเป็นกระบวนการที่โรงเรียนในฐานะเป็นองค์การหนึ่ง สามารถรู้จักตนเอง และรู้จักที่จะปรับตัวเปลี่ยนแปลงตัวเอง โดยตระหนักว่า การศึกษาเอกชนจะดำรงอยู่ได้ตราบใดต้องเสนอการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้รับบริการจนเกิดความศรัทธาและมั่นใจ ที่จะเลือกใช้บริการโรงเรียนเอกชน (กรรณิการ์ ภิญญาตง, 2541, หน้า 19-21)

การบริหารงานองค์การใด ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 ก, หน้า 7) และทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์การ การบริหารงานในโรงเรียน จำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครู และต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจด้วย (Mitchell, 1982, p. 392) เพราะว่าคนที่มีขวัญและกำลังใจดี ย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ในขณะที่เดียวกันแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิด

ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรงสร้างกำลังใจแก่บุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ 1) มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข 2) เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 3) มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น และอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (กิตติมา ปริดีติลล, 2529, หน้า 332-335) จะเห็นได้ว่า ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์การหรือมีขวัญในการทำงาน หน่วยงานนั้นก็จะมีความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีประสิทธิผลสูงขึ้นด้วย

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศให้เป็นศูนย์การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก นับวันจะมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น เนื่องจากการเคลื่อนย้ายอพยพของประชากรจากภูมิภาคอื่น ๆ มาอาศัยเพื่อประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรม โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มักจะพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียน กล่าวคือ จากแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งต้องรับเด็กที่มาจากครอบครัวมีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมได้เพียงพอต่อการจ่าย บุคลากรและครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมีวุฒิตำหรือได้รับเงินเดือน ไม่เต็มวุฒิ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครูโรงเรียนเอกชนขาดความมั่นคงในอาชีพ โรงเรียนประสบปัญหาการขาดแคลนครูบางสาขาวิชา เกิดปัญหาการลาออกของครูอยู่เป็นประจำ จึงนับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าไปอย่างน่าเสียดาย จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ นอกจากจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของขวัญและกำลังใจแล้วยังมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ (Miskel, David, & Susan, 1983, p. 109) องค์การใดก็ตามหากบุคลากรในองค์การ ไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นเหตุหนึ่ง ที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อการทำงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานในสภาพปัจจุบันเป็นตัวชี้ประสิทธิภาพขององค์การ (Hoy & Miskel, 1991, p. 405) และส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีโดยทั่วไป (Mitchell, 1982, pp. 88-93) สมพงษ์ เกษมสิน (2526 ข, หน้า 319) ได้ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ดังนั้น การมีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ การที่จะพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลดีหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถประเมินได้ว่าโรงเรียนดังกล่าว มีประสิทธิผลสูงต่ำตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ ในขณะที่มอทท์ (Hoy & Miskel, 1991, p. 398 citing Mott, 1992) ได้แสดงความเห็นว่าการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดนั้น พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญอย่างหนึ่งของประสิทธิผลทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ครู อาจารย์ ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชนอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ครู อาจารย์ ยังคงเป็นบุคลากรหลักและเป็นผู้มีส่วนร่วมโดยตรง ที่จะพัฒนางานหรือภารกิจของโรงเรียน และประกอบกับความพึงพอใจแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนอันเกิดจาก สภาพการทำงานของครู ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ขาดแคลนครูผู้สอน มีครูลาออก เปลี่ยนสายงานเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ทำให้มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่ดีเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545) ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะต้องได้รับการแก้ไขอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งมีข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก
6. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

คำถามในการศึกษาค้นคว้า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูมีความแตกต่างกันหรือไม่
4. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูมีความแตกต่างกันหรือไม่

5. แรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก หรือไม่

6. แรงจูงใจใดสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานของครูมีความแตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู มีความแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก

4. แรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรักความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการทำงานขององค์กรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มขึ้น

2. เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุง การบริหารโรงเรียน เห็นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้รับแนวคิดเบื้องต้นจากแนวคิดทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก และ สไนเดอร์แมน (Herzberg's & Snyderman, 1959) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกในปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) ลักษณะ ของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และทฤษฎีประสิทธิผล ของโรงเรียนได้อาศัยแนวความคิดของมอท์ (Mott, 1972) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1. สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทาง บวก 3. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4. สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และทฤษฎี ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้อาศัยแนวความคิด ของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 338-339) ซึ่งเสนอแนวคิด ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่องาน เป็นตัวชี้ และส่งผลต่อประสิทธิผล เพราะว่า การบริหารที่จะให้ได้ทั้งงานและน้ำใจด้วยนั้น จำเป็นต้องให้ คนในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ จากบทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงสรุปเป็นกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังภาพที่ 1

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา

1. การได้รับความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน
3. การยอมรับนับถือ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ตัวแปรต้น

ประสบการณ์การทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี
2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และสไนเดอร์แมน (Herzberg's & Snyderman, 1959) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจมี 5 ด้าน 1) การได้รับความสำเร็จ 2) ลักษณะของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และประสิทธิผลของโรงเรียนได้อาศัยแนวความคิดของมอท์ (Mott, 1972) ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 5,085 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้จากการสุ่มประชากรจากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย คือ น้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์มาก คือ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น 2 ตัว คือ

3.2.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย

3.2.1.1 การได้รับความสำเร็จ

3.2.1.2 ลักษณะของงาน

3.2.1.3 การยอมรับนับถือ

3.2.1.4 ความรับผิดชอบ

3.2.1.5 ความก้าวหน้า

3.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.2.3 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ

3.2.2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครู เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้การปฏิบัติงานมีความสุขกับงานที่ทำ และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้ แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย

1.1 การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุสำเร็จทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว เป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

1.2 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่ายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงความมีอิสระในการทำงาน

1.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับ ในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากการปฏิบัติงานสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย กำหนดเวลาของแผนงาน

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อ เข้ารับการอบรมได้วุฒิสูงขึ้น

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้จากการรับรู้ของครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ คือ

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี โดยเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

2.3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ หมายถึง การรับรู้ในความสามารถของผู้บริหารและอาจารย์ ที่ร่วมกันพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและอาจารย์ที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่บุคคลคนเดียวตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเปิดสอนระดับประถมศึกษา (ชั้นอนุบาลปีที่ 1-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

4. เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก หมายถึง เขตพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศให้เป็นศูนย์กรพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และเชิงเตตรา

5. ครู หมายถึง ครูที่ได้รับการบรรจุเป็นครูผู้สอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2525

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

6.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการสอนในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี

6.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการสอนในโรงเรียนมากกว่า 5 ปี