

บทที่ 1

บทนำ

1. ภูมิหลัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยในการบริหารที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องจักร และการจัดการ โดยบรรดาทรัพยากรในการบริหารต่างๆ นั้น คนหรือมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด เพราะมนุษย์เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเห็นได้จากการที่มนุษย์เป็นผู้ใช้เงิน วัสดุอุปกรณ์ และกำกับการจัดการให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ย่อมไม่สามารถใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์ได้ ถึงแม้ว่าจะมีเงิน วัสดุอุปกรณ์หรือมีเครื่องจักรมากเพียงใด มีหลักการจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากขาดทรัพยากรมนุษย์แล้ว ย่อมทำให้กระบวนการในการบริหารงานเกิดความล้มเหลว ซึ่งเรามักจะพบอยู่เสมอว่า ปัญหาสำคัญที่สุดขององค์การ ก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ (เสนาะ ตีเขาว์, 2545 : 8) ดังนั้น ถ้าหากว่า ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนทุกคน มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตหลักของการจัดการศึกษา

ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบอร์ก และทฤษฎีสี่สิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คน เกิดความพอใจในการทำงานของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายพบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล รวม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานั้น อาจมีหลายปัจจัย เช่น วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันของครู ระหว่างครูที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ก็อาจเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อขวัญ

ในการปฏิบัติงานของครูได้ และนอกจากความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษาแล้ว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาของวงษ์ศรี เจริญราษฎร์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลจากการศึกษาของจงกล สุทธิอภิรักษ์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังพบว่า วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของครู อาจมีอิทธิพลที่ส่งผลร่วมกัน ต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย เช่น ผลจากการศึกษาของอรเพ็ญ มะขงห้วย (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับประสบการณ์การสอนของครู ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย นับเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก เด็กในช่วงวัยนี้ เป็นช่วงอายุที่สามารถพัฒนาความพร้อม ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ สังคม และสติปัญญา การศึกษาระดับปฐมวัย จึงเป็นการศึกษาระดับพื้นฐานของชีวิต ประชากรจึงควรได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตั้งแต่วัยเด็ก เพราะถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้องเหมาะสม ก็จะเป็นการวางรากฐานของชีวิตที่มั่นคง การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ระยะต้นของชีวิต ซึ่งเป็นวัยรากฐานแห่งการพัฒนา ความเจริญเติบโตในทุกๆ ด้าน ผลของการเลี้ยงดู และประสบการณ์ต่างๆ ที่เด็กได้รับในระยะเริ่มต้นของชีวิต นับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานชีวิตของเด็กต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 1)

จากการศึกษาบริบททั่วไปในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ในปี 2549 ที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ อยู่ในระหว่างปรับปรุงงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ด้วยข้อจำกัดด้าน จำนวนครู คุณสมบัติ หรือประสบการณ์ของครู และงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ รวมทั้ง ความชัดเจนในค่านโยบาย ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ จึงทำให้มีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดหนองคาย ส่วนหนึ่งที่มีศักยภาพและความพร้อม สามารถบริหารจัดการศึกษา

ได้อย่างมีคุณภาพ แต่ในขณะเดียวกัน ก็มีข้อสังเกตที่บ่งชี้ว่า ยังมีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษา ปฐมวัยอีกหลายแห่ง ที่ประสบปัญหาในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านคุณภาพ ผู้เรียน และด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เช่น จากการศึกษาผลประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก ระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2548 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) (องค์การมหาชน) สรุปว่า มีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยเพียง ระดับเดียว ในจังหวัดหนองคาย ที่ได้รับการประเมินภายนอกแล้ว จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และจากจำนวนดังกล่าว มีโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก โดยรวม ด้านคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับดี 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.48 และด้านคุณภาพครู อยู่ในระดับดี 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.03 นอกนั้น อยู่ในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง (สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2550 : 31) นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลบ่งชี้ว่า ครูในโรงเรียน เอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยหลายแห่ง มีการเปลี่ยนงานบ่อย มีอัตราการลาออกค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนของรัฐโดยทั่วไป จึงทำให้ครูในโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่ง ขาด ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอ รวมทั้ง ตำแหน่งงานในโรงเรียน บางแห่งไม่มั่นคง จึงขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุดังกล่าวนี้ อาจเป็นผลมาจาก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย แต่ขณะเดียวกัน ยังมีบุคคลเป็นจำนวนมาก ที่ต้องการเข้ามาทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน. 2550 : 56)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษา ขวัญของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษา ระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย เพื่อ ได้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการ เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัด หนองคาย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษา ระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ในโอกาสต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2.2 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย

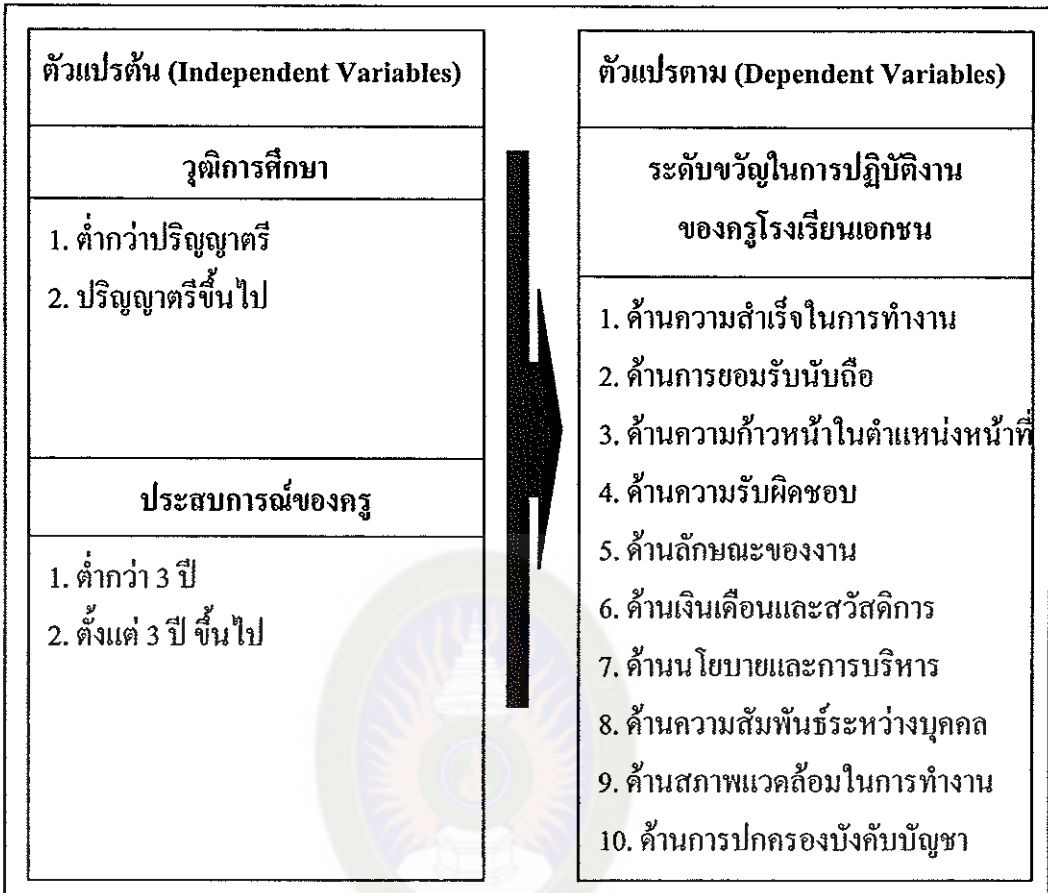
3. สมมติฐานการวิจัย

มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย นำความแตกต่างในด้านวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ตามแผนภูมิที่ 1 ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 185 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550 : 98) ดังนี้ คือ

5.1.1 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 148 คน

5.1.2 ประสบการณ์ จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 86 คน
- 2) ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป จำนวน 99 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายชั้นตอน (Multi - stage Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนรวมของประชากรทั้งหมด ใช้ตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน แบ่งกลุ่มประชากรตามอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา กำหนดเอาทุกอำเภอเพื่อครอบคลุมประชากรทุกพื้นที่ แล้วแบ่งชั้นจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของครู แล้วเทียบสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

5.3 ตัวแปร (Variables)

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น
 - 1.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.2) ปริญญาตรีขึ้นไป
- 2) ประสบการณ์ของครู จำแนกเป็น
 - 2.1) ต่ำกว่า 3 ปี
 - 2.2) ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามองค์ประกอบ รวม 10 ด้าน (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงาน
- 6) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- 7) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ระดับของความรู้สึกนึกคิดของครู โรงเรียน เอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และโรงเรียน รวมทั้ง ความสนใจต่อภารกิจหรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ หรือที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและกำลังใจในฐานะบุคลากรของโรงเรียน โดยจะสะท้อนให้เห็นทางพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงลักษณะในการปฏิบัติงานของครู ที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ พึงพอใจ มีความสุข และสนุกกับการปฏิบัติงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากการใช้แบบสอบถาม จำนวนเป็น 10 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเอง มีความสามารถในการปฏิบัติงานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษประสบผลสำเร็จ นำความก้าวหน้ามาสู่โรงเรียน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้ง มีความรู้สึกที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ตนเองปฏิบัติงานได้สำเร็จ

6.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่เมื่อแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ จะได้รับการยอมรับ ทั้งจากผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ตนเองได้รับความไว้วางใจ โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ และมีเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน

6.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ตามหลักคุณธรรม ตนเองมีโอกาสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ และงานที่ตนเองปฏิบัติช่วยส่งเสริมให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ช่วยให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

6.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามกำหนดที่อยู่เสมอ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร โรงเรียน

ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง ตนเอง ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ ร่วมกับหน่วยงานอื่น

6.1.5 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่า งานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ ความสามารถ งานที่ตนเองปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบชัดเจนและช่วยให้ตนเองมีประสบการณ์มากขึ้น ตนเอง ได้ร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ รวมทั้ง งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ จะต้องอาศัยความรู้ และเทคนิคที่ทันสมัย

6.1.6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่า เงินเดือนที่ตนเองได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และตนเองได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม รวมทั้ง ความสะดวกในการรับเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ

6.1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร โรงเรียนอย่างชัดเจน ได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บริหาร โรงเรียน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความรู้สึกว่าได้มีการกระจายงานให้ปฏิบัติ และมีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

6.1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่า ตนเองและครูในโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีโอกาสพบปะสังสรรค์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ครูในโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอย่างพร้อมเพียง รวมทั้ง ครูในโรงเรียนให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

6.1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคล มีความรู้สึกว่า โรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดปราศจากมลภาวะ มีวัสดุครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีบริเวณที่จัดเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง สภาพทั่วไปของโรงเรียนมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6.1.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับตนเอง ความรู้สึกพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา

ของผู้บริหาร โรงเรียน ความรู้สึกว่าผู้บริหาร โรงเรียนเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครูในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียน ยกย่องหรือชมเชย ผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้ง ผู้บริหาร โรงเรียน ปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี

6.2 ครู หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนระดับปฐมวัย รวมถึง พี่เลี้ยงเด็ก ชั้นอนุบาล 1 ชั้นอนุบาล 2 และชั้นอนุบาล 3 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2550

6.3 วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ขึ้นไป

6.4 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนหรือ ได้รับผิดชอบงาน การจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการให้แก่ผู้เรียนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษาปฐมวัย นับเป็นรายปี จำแนกเป็น ครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 3 ปี และครูที่มี ประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

6.5 ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การมีอิทธิพลร่วมกันหรือมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน หรือการมีผลร่วมกัน ระหว่างวุฒิกการศึกษาและประสบการณ์ ต่อระดับขวัญของครูโรงเรียน เอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง นำไปใช้วางแผน และกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ในโอกาสต่อไป