บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนาด้านต่าง ๆ ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ในการพัฒนาดังกล่าว การจัดการศึกษาก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และถือได้ว่าเป็นพื้นฐานของการพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษามีส่วนทำให้มนุษย์มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่จะประกอบอาชีพ มีส่วนในการกล่อมเกลาให้บุคคลมีศีลธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างประสบการณ์การคิดวิเคราะห์ ให้บุคคลมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตร่วมอยู่ในสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

ปัจจุบันประเทศไทยได้จัดระบบการศึกษาของชาติไว้หลายระดับ เพื่อให้เหมาะสมกับวัย และความพร้อมของผู้เรียน การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาถือว่าเป็นการจัดการศึกษาที่สำคัญอีกระดับหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการจัดการศึกษาที่ต่อเนื่องจากระดับประถมศึกษา เพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม มีความรู้ความสามารถและทักษะ และที่สำคัญมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตน ทั้งด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ เพื่อที่จะเลือกประกอบการงานอาชีพตามความเหมาะสม หรือนำไปเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535) นอกจากที่กล่าวมา การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ยังช่วยให้ผู้เรียนที่อยู่ในวัยรุ่น ซึ่งจำเป็นต้องได้รับประสบการณ์ที่ดี ได้เรียนรู้ประสบการณ์ก่อนที่จะออกไปประกอบอาชีพก่อนวัยอันควร ซึ่งอาจจะถูกชักจูง หรือถูกล่อลวงให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมได้ง่าย ความสำคัญในแง่ดังกล่าวได้เป็นที่ยอมรับจากทางรัฐบาล และได้กำหนดนโยบายขยายการศึกษาต่อเนื่องในระดับมัธยมศึกษาขึ้น ให้ผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษามีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษามากขึ้น (ฉัตรชัย อรณนันท์, 2524)

การดำเนินงานเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์

และชุมชน โดยเฉพาะครูถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด และมีหน้าที่โดยตรงในการสั่งสอนอบรมให้ความรู้ ทักษะ เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป ดังนั้น ตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา จึงได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของการศึกษา โดยจัดให้มีการนิเทศ อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการให้เพียงพอเหมาะสม ทำให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นปูชนียบุคคลที่เคารพนับถือของคนทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2537)

ในการพัฒนาบุคลากรครูนั้น สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือการให้ความสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ถือว่าขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยขวัญดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การ (อุทัย หิรัญโต, 2520 : 20) และยังก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์การ ทำให้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ (ผุสดี สัตยมานะ, 2521 : 100) นอกจากนี้ จำนงค์ สมประสงค์ กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ขวัญมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือถ้าเจ้าหน้าที่มีขวัญสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อย มีความอดทนและไม่คิดหนีปัญหา ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดี จะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากครูมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดี ก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงาน หรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวมต่อไปได้ (ภิญโญ สาธร, 2533)

จังหวัดขอนแก่น จัดว่าเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในหลายๆด้าน โดยเฉพาะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้านการศึกษา กล่าวคือ มีสถานศึกษาในหลายๆระดับเป็นจำนวนมาก ทั้งของรัฐและเอกชน โดยเฉพาะเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนั้นยังมีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวนถึง 67 แห่ง และในจำนวนนี้อยู่ในเขตเฉพาะอำเภอเมือง 11 แห่ง มีครูจำนวน 1,164 คน และนักเรียนจำนวน 20,052 คน จากจำนวนครูและนักเรียนทั้งหมดเมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์ความเหมาะสมระหว่างครูกับนักเรียนแล้วพบว่ามีจำนวนถึง 1:17 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก เหตุดังกล่าวเกิดจากข้าราชการครูจากจังหวัดต่าง ๆ มีความต้องการย้ายมาประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจำนวนมาก ด้วยเหตุผลหนึ่งคือมีความต้องการความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด, 2537)

ลักษณะดังกล่าวทำให้ดูเหมือนว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น จะมีความพร้อมสำหรับการจัดการศึกษาในหลายๆด้าน โดยเฉพาะอัตรากำลังของบุคลากรที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากขนาดของโรงเรียนแล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันหลายกลุ่ม กล่าวคือ ในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ เช่น โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย โรงเรียนกัลยาณวัตร โรงเรียนนครขอนแก่น และโรงเรียนชามแก่นนคร จะมีความพร้อมทั้งอัตรากำลัง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสำหรับการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง เช่น โรงเรียนท่าพระวิทยายน โรงเรียนโคกสีพิทยาสรรพ์ โรงเรียนสาวะถีพิทยาสรรพ์ โรงเรียนมิ่งเมืองขอนแก่น โรงเรียนขนาดเล็ก เช่น โรงเรียนขอนแก่นวิทยาลัย และโรงเรียนสีหราชเดโชชัย ลักษณะดังกล่าวส่งผลถึงประสิทธิผลของการศึกษา พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่มีอัตราการสอบเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐได้มากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กลงมา (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด, 2537)

ความแตกต่างกันของกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันดังที่กล่าวมา ทำให้ครูส่วนใหญ่มีความต้องการย้ายมาประจำในโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งบุคลากรและวัตถุ ตลอดจนเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการให้บุตรหลานได้เข้าเรียน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนเหล่านี้ได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น และเกี่ยวกับรายได้ของครูก็พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองนั้น มีนักเรียนส่วนใหญ่มาจาก

ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ครูจึงมีโอกาสหารายได้เสริมจากการสอนพิเศษให้กับนักเรียน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองที่มุ่งหวังให้บุตรหลานสามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ ในการสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ จากข้อมูล ปี พ.ศ.2537 จึงพบว่า มีข้าราชการครูย้ายมาประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง ในลักษณะมาเพื่อช่วยราชการถึง 70 คน ในจำนวนนี้พบว่า มาช่วยราชการในโรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน ถึง 27 คน และข้อมูลจำนวนครูมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง ที่ย้ายไปช่วยราชการที่อื่นมี 41 คน ในจำนวนนี้พบว่ามีเฉพาะในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กเท่านั้น (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด, 2537)

ความพร้อมของปัจจัยด้านการศึกษาในขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ทำให้ครูมีโอกาสทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจแตกต่างกันดังที่กล่าวมา จึงเป็นที่แน่นอนว่า จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน อาจจะเป็นปัจจัยตัวหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน และตามที่ Barnaral(1972 : 93) ได้กล่าวไว้ว่า "องค์การที่ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีสิ่งดึงดูดใจที่ดี และมีจำนวนมากพอควร เพื่อที่จะรักษาไว้ซึ่งความสมดุลย์ของระบบงาน" ดังนั้นในโรงเรียนที่มีความพร้อมในหลายๆด้าน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งดึงดูดใจที่ดี เช่น มีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอ การที่ได้ทำงานในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง การมีรายได้เพียงพอ เป็นต้น แน่นอนว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมมีความพร้อมในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มากกว่าในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจของครูให้แตกต่างกัน และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในที่สุด

จากที่กล่าวมา จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กล่าวคือในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันนอกจากมีปัจจัยด้านต่าง ๆ แตกต่างกันแล้วจะมีระดับขวัญและกำลังใจของครูแตกต่างกันอย่างไร และปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของครูเหล่านั้น ตลอดจนแนวทางส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ มาเป็นข้อมูลเสนอให้ผู้บริหารการศึกษาได้พิจารณาส่งเสริมให้ครูมีขวัญ และกำลังใจที่ดีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

3. ได้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

4. ได้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม สภาพขวัญกำลังใจ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

5. ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษา พิจารณาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษาต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจเพียงบางส่วน และศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจบางประการเท่านั้น ตลอดจนเป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นเท่านั้น

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

1. ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิก อันได้แก่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม และความรู้สึกภูมิใจในอาชีพครู

1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกที่สามารถเสนอความคิดในการทำงานเป็นหน้าที่ต้องดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียน นโยบายต่าง ๆ เกิดจากความคิดเห็นของครูเอง มีความรู้สึกที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน และโรงเรียนมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบในหน่วยงาน หมายถึง มีความรู้สึกตั้งใจที่จะมาทำงานก่อนเวลาทำงาน และกลับหลังเวลาเลิกงาน มีความพร้อมที่จะเสียสละ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ความรู้สึกว่าความดีความชอบมีความสำคัญน้อยกว่าความสำเร็จของงาน ความตั้งใจที่จะทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคมและความสามารถที่จะรับภาระงานได้เพิ่มขึ้นอีก

1.3 ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานแก้ไขได้ไม่ยาก งานต่าง ๆ ที่สำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของครู งานที่ทำได้สำเร็จเกิดจากวิธีการที่ใช้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

1.4 ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกตนเอง มีเกียรติ มีชื่อเสียง มีโอกาสก้าวหน้าถ้ายังปฏิบัติงานนี้อยู่ การพิจารณาความดีความชอบทำได้ไม่ยาก ต้องการให้ญาติพี่น้องหรือบุตรหลานประกอบอาชีพครูเช่นเดียวกัน งานที่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานไปจนเกษียณอายุราชการ

1.5 ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน หมายถึง มีความรู้สึกเพื่อนร่วมงานห่วงใยต่อท่านอย่างจริงใจ มีงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ในโรงเรียนท่านยินดีที่จะไปร่วมทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว ยินดีที่จะช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา ท่านและครอบครัวของท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

1.6 ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกว่ามีความสุขกับการที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ พอใจในบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ยังไม่อยากโอนย้ายไปทำงานที่อื่น ได้รับความร่วมมือจากนักเรียนเป็นอย่างดี พอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนี้

1.7 ความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึงมีความรู้สึกได้รับความเคารพนับถือจากลูกศิษย์อย่างจริงใจ ได้รับการยกย่องนับถือจากชาวบ้านอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากญาติมิตรและเพื่อนฝูง ได้รับเกียรติเป็นอย่างดีเมื่อมีโอกาสได้ไปร่วมงานสำคัญของโรงเรียนและของชุมชน และมีความรู้สึกว่าเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อสังคม

1.8 ความภูมิใจในการทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกภูมิใจในอาชีพครู มีความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ งานที่ทำอยู่ขณะนี้ช่วยทำให้มีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม ครูควรมีใบประกาศวิชาชีพครู มีความภูมิใจในโรงเรียนและชักชวนลูกหลานให้ศึกษาต่อในโรงเรียนนี้

2. สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศแวดล้อมต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานได้แก่ มีอาคารสถานที่พร้อม อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ครูจะนำมาใช้สะดวก ครูสามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก มีความถนัดกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันและได้ใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างเรียบร้อย

3. ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง รายได้จากการปฏิบัติงานทั้งเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่ายานพาหนะ สามารถเบิกได้จริงและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับการครองชีพ โดยไม่จำเป็นต้องหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นอีก เงินเดือนที่ได้รับทำให้มีเงินเหลือเก็บ

4. โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้น เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

5. ศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน หมายถึง ความภูมิใจในอาชีพของตนที่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับเกียรติจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน งานที่ปฏิบัติทำให้มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่องนับถือจากประชาชน งานที่ทำสามารถช่วยเหลือสังคมได้มาก สามารถแนะนำตนเองกับผู้อื่นว่าปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้อย่างเต็มใจ

6. สวัสดิการในหน่วยงาน หมายถึง การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีพ โดยการจัดให้มีบริการต่างๆให้กับสมาชิกในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดสวัสดิการกู้ยืมเงิน ในกรณีต่าง ๆ การจัดกิจกรรมพักผ่อน สังสรรค์เป็นประจำ จัดที่พักอาศัยให้กับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เบิกค่าเช่าที่พักค่ารักษาพยาบาลหรือค่าเล่าเรียนบุตรได้สะดวก โรงเรียนได้สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานโดยที่ท่านเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

7. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความเป็นมิตร และการได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเมื่อมีโอกาสอันสมควร เป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาได้รับความเดือดร้อน ทุก ๆ คนในหน่วยงานต่างร่วมมือช่วยเหลือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานแสดงอาการดีใจเมื่อพบเห็นท่านทั้งในและนอกโรงเรียน

8. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและมีความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานเต็ม

ความสามารถ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานจนเต็มความสามารถ

9. **การยอมรับจากสังคม** หมายถึง การได้รับความยกย่องชมเชย และการได้รับความเคารพนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนการได้รับเชิญไปเป็นเกียรติในงานประเพณี หรืองานสำคัญต่าง ๆ ในพื้นที่เป็นประจำ เป็นผู้ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ กับผู้ปกครองนักเรียน หรือเพื่อนบ้านอยู่เป็นประจำ

10. **โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่** หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ถึง 2,500 คนขึ้นไป

11. **โรงเรียนที่มีขนาดกลาง** หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ถึง 1,499 คน

12. **โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก** หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 คน ถึง 499 คน