

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของเอกชน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนและประเทศเป็นอย่างยิ่ง เป็นกลไกที่สำคัญตัวหนึ่งของระบบการศึกษาของชาติ ที่จะสร้างสรรค์และส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของชาติให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศชาติ ทั้งปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากการจัดการศึกษาเอกชนมีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการบริหารมากกว่าการจัดการศึกษาของภาครัฐในอันที่จะต้องปรับให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนต้องจัดบริการให้สนองความต้องการของผู้ปกครอง รวมทั้งต้องเน้นบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการด้วย จึงจะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับโรงเรียนได้ (โกวิท ประวาลพุกษ์, 2540: 7)

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันมีการจัดทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาศักยภาพของคนเพื่อเป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาประเทศ เพราะจากความเชื่อที่ว่าประชาชนในประเทศใดได้รับการศึกษาสูงจะทำให้ประเทศนั้นมีความเจริญมากกว่าประเทศที่ประชาชนด้อยการศึกษา ดังนั้น การศึกษาจึงสามารถทำให้บุคคลมีความรู้ มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพทั้งในด้านความคิดและการกระทำ ลงไปสู่กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะพัฒนาตนเองและสังคม จะเห็นได้จากแนวโน้มนโยบายที่เกี่ยวกับการศึกษาในการวางแผนการศึกษาแห่งชาติ 2545-2559 (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2545 - 2559:10) ฉบับสรุป ที่มุ่งพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งความรู้ นำพาไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้

การบริหารสถานศึกษา สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญ และมีบทบาทอย่างสูงในการบริหารโรงเรียน เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นศูนย์รวมพลังร่วมของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะสำหรับผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์การ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534: 19) ได้กล่าวไว้ว่า “ชัยชนะของสงครามไม่ได้ขึ้นอยู่กับกองทัพวิธี

และองค์วิถุเท่านั้น ต้องอาศัยบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ และกองทัพใดที่มีองค์บุคคลที่ไร้ความรู้ความสามารถกองทัพนั้นย่อมหมดสมรรถภาพ” ถ้ากล่าวทั้งสองเน้นเรื่องบุคคล ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานบริหารบุคลากรจึงนับเป็นงานสำคัญมาก ครูใหญ่จะทำงานแต่ลำพังให้สำเร็จนั้น ไม่ได้ ต้องการคณะบุคคลที่จะมาร่วมงานในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์การทุกองค์การมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ พยายามหาวิธีการหรือหลักการที่ต้องการให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทรัพยากรของการบริหารที่สำคัญ คือ คน เพราะถ้าโรงเรียนหรือสถานศึกษาใดมีบุคลากรใน หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของโรงเรียนที่ฉลาดจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น โรงเรียนที่มีการบริหารที่ดีขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำของหน่วยงานจะต้องมีประสิทธิภาพ ดังที่ อ่ำภา บุญช่วย (2537: 176) กล่าวว่า องค์การใดที่มีการบริหารที่ดีก็หมายถึงองค์การนั้นมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครนั้นจะมีพฤติกรรม การบริหารที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมเป็นไปในทางที่ไม่เหมาะสมกับ สถานการณ์ ก็อาจเป็นสาเหตุให้งานของโรงเรียนล้มเหลวได้ พฤติกรรมการบริหารที่ไม่เหมาะสม นั้นได้แก่ การแสดงออกถึงเจตนาของผู้บริหารที่ต้องการให้งานขององค์การหรือ โรงเรียนนั้นดี มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และสำเร็จตามความมุ่งหวังและแผนการที่วางเอาไว้โดยไม่ได้คำนึงถึง ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเลยว่า พวกเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกร้อย่างไรต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นใด ๆ ได้เลย จะมีความพึงพอใจหรือไม่อย่างไรนั้นไม่สามารถชี้แจงอะไรได้เลย ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและแผนงานของผู้บังคับบัญชา ทุกอย่าง ซึ่งในลักษณะเช่นนี้ เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะเน้นและมุ่งเอาแต่งานอย่างเดียว และยังมีผู้บริหาร อีกหลายคนของโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่บริหารโรงเรียนโดยไม่มีมีการวางแผนงาน ล่วงหน้า ชอบที่จะทำงานแบบตามสบาย ชอบให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัวบ้าง จะมีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานเสมอ ซึ่งพฤติกรรมเช่นนี้ความ เป็นผู้นำที่จะมุ่งเอาแต่ความสัมพันธ์ ด้านเดียว ไม่ได้สนใจถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของงานของหน่วยงานเลย พฤติกรรมของ ผู้บริหารดังกล่าวข้างต้นนั้นจะส่งผลให้การพัฒนาของโรงเรียนและบุคลากรฝ่ายต่างๆ ประสบผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนได้ยาก

ขวัญกำลังใจของครูเป็นเกณฑ์อีกอย่างหนึ่งที่จะใช้เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพของ หน่วยงาน และยังใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ได้ด้วย ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีความ สำคัญยิ่งในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงจึงจำเป็นต้องดูแลบำรุงรักษาบุคลากรไว้

โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในหน่วยงาน โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรในหน่วยงานเป็นจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรกันเป็นประจำทุกปี สถานที่ทำงาน สวัสดิการ การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานนับเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่ง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ยินดี และศรัทธาในหน่วยงานและอาชีพของตน เพื่อผลงานที่สำเร็จและเพื่อความสำเร็จขององค์กร ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่โรงเรียนเอกชนต้องประสบอยู่เสมอ คือ ปัญหาเกี่ยวกับครูซึ่งครูโรงเรียนเอกชนจำนวนมากที่ต้องลาออกจากงานในแต่ละปีการศึกษาเนื่องจากเกิดความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการหรือครูใหญ่ และเกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และยังมีครูโรงเรียนเอกชนจำนวนหนึ่งที่ต้องประสบกับปัญหาที่จะต้องได้รับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิการศึกษาในกรณีที่โรงเรียนตั้งขึ้นใหม่ๆ เจ้าของโรงเรียนบางแห่งจ่ายเงินเดือนสามถึงสี่เดือนต่อครั้งซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเห็นใจ สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานน้อยลง ทำให้ไม่ค่อยจะรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเต็มที่ ทำให้การเรียนการสอนด้อยประสิทธิภาพลงไปที่สำคัญ คือ ผู้เรียนก็จะได้รับความรู้ไม่เต็มที่ทำให้ประชาชนทั่วไปเสื่อมศรัทธา ไม่มีการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อทำให้โรงเรียนเอกชนเหล่านี้ต้องยุบกิจการลงไป

จากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรในหน่วยงานหรือโรงเรียนอย่างแน่นอน ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรคนหนึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน และได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานมาหลายเรื่องต่างสรุปว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งในด้านส่งเสริมและในด้านการทำลายขวัญกำลังใจ เช่น งานวิจัยของธีระนัน พิรุณสุนทร(2543) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและสวัสดิการต่างๆ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และงานวิจัยของอุดมชัย อุ่นอุดม (2540) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 10 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของ

ศึกษาศึกษาการอำเภอ ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับ “เหมาะสมมาก” ส่วนด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน อยู่ในระดับ “พอใจมาก” โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษาศึกษาการอำเภอ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาศึกษาการอำเภอ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของศึกษาศึกษาการอำเภอมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอ ทำให้ผู้วิจัยซึ่งทำงานในโรงเรียนเอกชนจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับครู โดยมุ่งหวังให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์อันสูงสุดกับผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับขวัญกำลังใจ

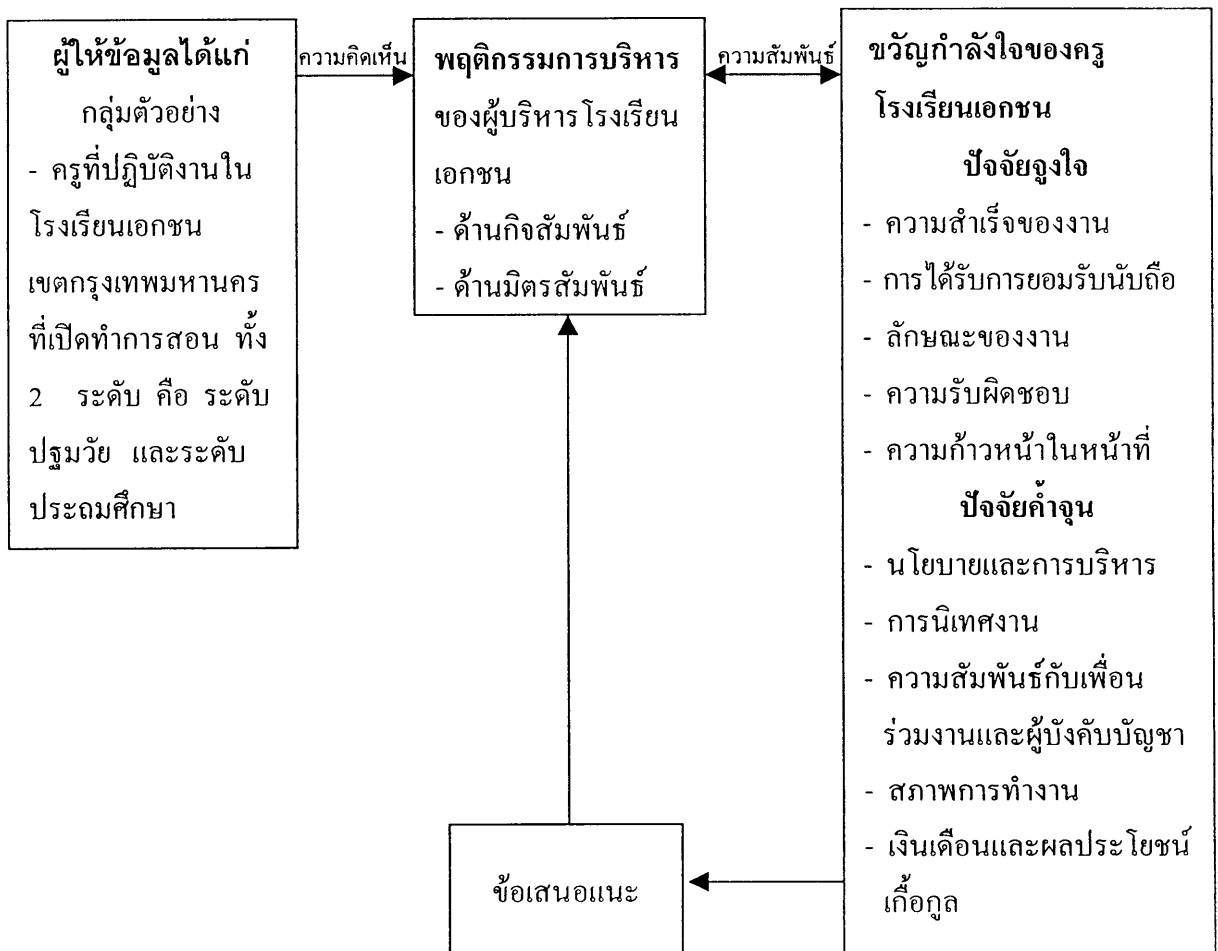
ของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและวางแผนเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องทิศทาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีของนักการศึกษา เช่น ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอร์เบอร์ก (ปราณี รามสูต และ จำรัส คีวงสุวรรณ, 2545: 214-222 อ้างจาก Woolfolk 1998: 383) รวมทั้งได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ และรายงานการวิจัยที่มีผู้วิจัยไว้หลายเรื่อง และ Halpin's Consideration and Initiating Structure คณะกรรมการวิจัยบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ โดยมี Halpin และ Hemphill เป็นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้สรุปลักษณะผู้นำเป็น 2 มิติ คือ ผู้นำกิจสัมพันธ์ (initiating structure) และผู้นำมิตรสัมพันธ์ (consideration) (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534: 97) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ Halpin และ Hemphill 2 ด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวทฤษฎีของ Frederick Herzberg โดยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับปฐมวัย และประถมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เปิดทำการสอนทั้ง 2 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา จำนวนทั้งหมด 190 โรงเรียนจำนวนครู 1,044 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลในปีการศึกษา 2546

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัย และประถมศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำและท่าทีของผู้บริหารที่แสดงถึงความเข้าใจความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงาน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตและประเมินได้ พฤติกรรมบริหารงานดังกล่าว แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration)

3. พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงออกในด้านความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกับผู้ร่วมงานในการวางแผน การกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสาร และมีวิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมุ่งผลของงานและองค์การเป็นหลัก

4. พฤติกรรมการบริหารด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร ความนับถือกัน และไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กัน อย่างอบอุ่นระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน หรือกล่าวได้ว่ามุ่งความสัมพันธ์ของคนเป็นหลัก

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ (บางแห่งเรียกผู้อำนวยการโรงเรียน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

6. ครู หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ระดับปฐมวัย และประถมศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

7. ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิก อันได้แก่ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และการนิเทศงาน

7.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือโครงการที่กำหนดไว้จนเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น

7.2 การได้รับความยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ

7.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย ความพอดี ความน่าสนใจ ความรู้สึก ทำท่ายให้อยากทำอยากปฏิบัติ ตลอดจนตนเองมีความรู้สึกว่าสามารถจะทำได้

7.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาหรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมายกำหนดเวลาของแผนงาน

7.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อ เข้ารับการอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น

7.6 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ รวมทั้ง ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลและเงินค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพครู

7.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูคนอื่น ตลอดจนผู้บังคับบัญชา ความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศการทำงานเป็นไปฉันมิตร

7.8 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและการบริหารโรงเรียนที่ครูสังกัดอยู่ ว่ามีนโยบายแน่นอน การบริหารมีประสิทธิภาพและเป็นที่พอใจของคณะครู

7.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน มีความสะดวกสบาย และคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจ

7.10 การนิเทศงาน หมายถึง การติดตาม การให้คำแนะนำต่อผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ และคอยชี้แนะให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน