บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมมนุษย์ในอดีตได้มีการวิวัฒนาการมาอย่างยาวนานและต่อเนื่องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป แตกต่างจากสังคมโลกในยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกทั้งด้านประชากร สังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีของสังคมโลกดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่หลั่งไหลมาอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ตามมาตรา 81 ได้มีบทบัญญัติให้รัฐต้องจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติเพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเข็มทิศชี้นำในการพัฒนาสังคมไทย อันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของชาติในอนาคตและตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางทางการศึกษา และตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมกับฐานะทางสังคม ทั้งให้มีกองทุนส่งเสริมครูเพื่อจัดสรรเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่นเพื่อเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 25 – 33) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับภาระหน้าที่ในการบริหารที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจมาให้ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งผู้บริหารต้องใช้การบริหารแนวใหม่ ผู้บริหารต้องบริหารและตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลมากกว่าจิตสำนึก ผู้บริหารต้องมีการบริหารโดยการวางแผนและดำเนินการให้เป็นไปตามแผน รวมทั้งการกำกับติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนและผู้บริหารยังต้องศึกษากฎหมาย กฎระเบียบ

ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำและปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 219) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงาน ดังที่ อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารและครูนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะให้กำลังใจคนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ รักษากำลังคน ส่งเสริมสมรรถภาพและสร้างขวัญให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นผู้ที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเป็นลำดับแรก ดังที่ ไพฑูรย์ เริงกมล (2541 : 18) ได้กล่าวว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่สามารถกำหนดงานและรางวัลได้อย่างเหมาะสมกับเป้าหมายที่จัดไว้

ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้นนอกจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อรุณ รักธรรม (2522 : 292) กล่าวว่า แรงจูงใจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ท้าทายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและการได้รับโอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อผู้อื่น แรงจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นความปรารถนา เป็นพลังผลักดันภายในใจของแต่ละบุคคลที่จะเร่งเร้าให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมบางอย่างอาจเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์ หรือทำอะไรที่ผิดแผกไปจากเดิม อย่างไรก็ดีพฤติกรรมที่กล่าวมิได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดพลังผลักดันในใจนั้น มุ่งให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งคนสามารถทำอะไรโดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพียง 20 – 30% เท่านั้น แต่คนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึง 80 – 90% เพื่อทำงานให้หน่วยงานถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกทาง (สุเมธ เดียวอิศเรศ. 2527 : 5) กล่าวว่า การจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ

ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานที่จะต้องทำหน้าที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการทำงานที่กระตือรือร้นมากขึ้น การจูงใจให้คนตั้งใจปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องพยายามหาหนทางปรับปรุงสมรรถภาพและความพึงพอใจของคน โดยวิธีการสร้างคุณค่าในงานนั้นให้เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความสำเร็จ ความพึงพอใจ การเชิดชูฐานะมากขึ้น ให้งานนั้นท้าทายยิ่งขึ้น ชวนให้รับผิดชอบมากขึ้น และเพื่อโอกาสที่จะก้าวหน้าและเติบโตยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงศ์. 2536 : 483)

นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกวงการให้ความสนใจ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้องพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมหรือร่วมงานแล้ว ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดันการใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงานและแรงจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีหรือเกิดขึ้นเพียงใด ย่อมจะขึ้นอยู่กับการเห็นผลแห่งการกระทำของเขาว่า จะทำให้เกิดประโยชน์แก่งานที่ได้กระทำไปแล้วเพียงใด แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและทั้งระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพราะแรงจูงใจที่บุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และความพยายามที่จะบริหารงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และที่สำคัญแรงจูงใจยังใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ด้วย เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จกับบุคคลที่ล้มเหลว คือ แรงจูงใจส่วนตัวที่ผู้ประสบความสำเร็จมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลเป็นอย่างมากต่อการวางแนวทางปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต - พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ ในปีการศึกษา 2548

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 127 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร 127 คน ครู 1,487 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสุ่มแบบเจาะจงใช้ทั้งหมด คือ 127 คน ครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นฐานเทียบสัดส่วนจากประชากรแล้วสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 306 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่

(1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น

ก. ผู้บริหาร

ข. ครู

(2) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

ก. ขนาดเล็ก

ข. ขนาดกลาง

ค. ขนาดใหญ่

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 2 ปัจจัย คือ

(1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

ก. ความสำเร็จในการทำงาน

ข. การได้รับการยอมรับนับถือ

ค. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ง. ความรับผิดชอบ

จ. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

ก. นโยบายและการบริหารงาน

ข. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ค. ความมั่นคงในการทำงาน

ง. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

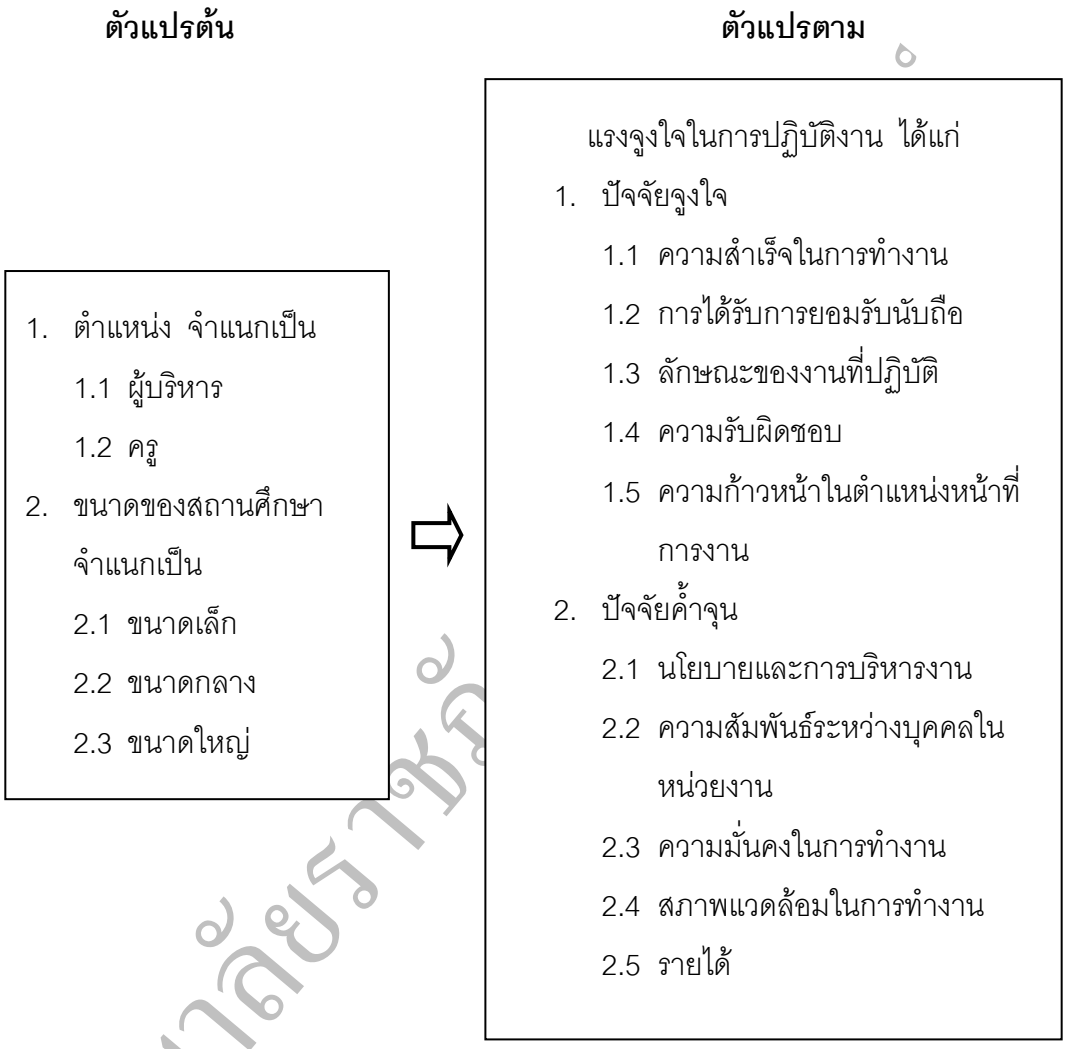
จ. รายได้

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดทฤษฎีของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, Mausner, and Snydeman. 1959 : 113 – 115) ที่เรียกว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แสดงกรอบแนวคิดได้ดังนี้



1.6 สมมติฐานการวิจัย

1.6.1 ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน - ศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

1.6.2 ผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้น จูงใจ หรือชักนำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1.7.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานเพิ่มประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวาง ท้าทายความสามารถ และอยากทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ ได้รับความไว้วางใจมากขึ้น มีโอกาส หรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

1.7.3 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนด และแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความ

สามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันมิตร

3) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับการปกป้องคุ้มครอง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน และอื่น ๆ มีความสะดวกสบายตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ

5) รายได้ หมายถึง เงินเดือน เงินสวัสดิการต่าง ๆ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับอยู่ในปัจจุบันหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน

1.7.4 ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

2) ครู หมายถึง ข้าราชการประจำที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่การเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

1.7.5 การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

1.7.6 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 127 โรงเรียน (ดูรายชื่อภาคผนวก ค.)

1.7.7 ขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ขนาดของสถานศึกษา แบ่งขนาดตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ดังนี้

1) สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

2) สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ถึง 600 คน

3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์