

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ประกาศใช้ตามราชกิจจานุเบกษาเล่ม 116 ตอนที่ 74 ก เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ประกาศใช้ตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2545 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาอบรม โดยเหตุผลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 289 วรรคสอง ได้ระบุไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายรูปแบบ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ในหมวดที่ 3 ได้กล่าวถึงหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่จัดประชาชนได้รับการศึกษา ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีภารกิจด้านการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลทั้งด้านอาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างองค์ความรู้ เพื่อนำไปประกอบอาชีพในชีวิตประจำวัน ซึ่งการจัดการศึกษาเป็นบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนต้องได้รับการจากรัฐควบคู่กับการบริการสาธารณสุข เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้กับประเทศ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548, หน้า 15)

โรงเรียนเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาอย่างมีระบบให้แก่ประชาชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้การนำของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จมีองค์ประกอบหลายประการ อาทิเช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารและคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมตามเกณฑ์ สามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าโรงเรียนอื่นๆ ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ

หรือแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดี จึงถือได้ว่าเป็นความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มาสนับสนุน แต่สิ่งที่เป็นพลังขับเคลื่อนที่แท้จริงคือ ผู้บริหาร โรงเรียน (พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ, 2542, หน้า 5) จะต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ตัดสินใจได้ว่างานอะไรเป็นงานสำคัญหรือไม่สำคัญ โดยเลือกปฏิบัติไปยังงานสำคัญก่อน และยึดหลักการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าผู้บริหารไม่สามารถที่จะทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายโดยลำพังคนเดียว จะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในขณะที่ถ้าผู้บริหารมีผลสัมฤทธิ์สูง และผลงานมีความสำคัญ ก็ถือว่าทำงานประสบความสำเร็จ

การบริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น เนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคนิคและกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงาน กระบวนการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกระดับทุกประเภทของหน่วยงานหรือองค์การ ได้แก่ การวางแผนซึ่งเป็นการวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการบริหารและพัฒนาการศึกษา การวางแผนสามารถบอกให้ทราบถึงระดับของปัญหาและโอกาสที่ปัญหาจะเกิดขึ้นเฉพาะให้เห็นทิศทาง ค่านิยม และวัตถุประสงค์ในอนาคตของหน่วยงาน สามารถช่วยให้บุคคลหรือแต่ละหน่วยงานปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปและการวางแผนยังช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นใจอันที่จะนำความอยู่รอด ปลอดภัยมาสู่องค์กรหรือหน่วยงานนั้นด้วย (ประชุม รอดประเสริฐ, 2539, หน้า 97-98) นอกจากการวางแผน การจัดองค์การที่ดี ก็มีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การเช่นเดียวกัน เพราะจะทำให้กลุ่มบุคคลมองเห็นความเป็นไปของโครงสร้างอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามโครงสร้างได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การจัดองค์การนี้ มีประโยชน์แก่ผู้บริหาร เพราะเป็นคู่มือในการบริหารงานได้สะดวกขึ้น มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน การปฏิบัติงานในโรงเรียนจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ นอกจากจะมีการจัดองค์การที่เหมาะสมแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องมีการอำนวยการและการควบคุมงาน ซึ่งเป็นกระบวนการ วินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร พร้อมทั้งกำกับติดตามดูแล การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งการให้คำแนะนำหรือนิเทศงานของผู้บริหารด้วย ขณะเดียวกับสถานศึกษาซึ่งบุคลากร ประกอบด้วย ครู นักการภารโรง และนักเรียน โดยครูนั้นแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายทำการสอน ฝ่ายส่งเสริมและสนับสนุนการสอน ซึ่งการทำงานของบุคคลเหล่านี้จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต้องอาศัยการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดคนเข้าทำงาน ให้มีความเหมาะสมกับงาน การศึกษามีบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฝ่าย แต่บุคลากรที่มีความสำคัญมากที่สุด มีอยู่ 2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษาทั้งครู บทบาทผู้บริหารการศึกษาและครูที่ไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมมีผลกระทบไปถึงประเทศชาติในที่สุด สอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 284) ได้กล่าวว่าการพัฒนาองค์การจะต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคล

โดยอาศัยความเชื่อพื้นฐานว่า คน คือ องค์ประกอบสำคัญขององค์กร องค์กรจะดีไม่ได้ถ้าองค์กรนั้นปราศจากบุคคลที่ดี มีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือโครงสร้างขององค์กรจะไม่มี ความหมาย แม้แต่น้อย หากบุคคลในองค์กรขาดคุณภาพ หรือคุณค่าความเป็นคน ฉะนั้นคุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรและการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องใช้กระบวนการทางศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเนื่องจากโรงเรียนมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ที่สำคัญคือผู้บริหาร โรงเรียนและครู ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติและสนับสนุนให้การดำเนินงานในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย ความพึงพอใจต่องานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 85-91) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและกล่าวว่า สิ่งจูงใจจะมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง และมูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ มีลำดับขั้น ความต้องการ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการเป็นเจ้าของ และความรักความต้องการมีชื่อเสียงและสรรเสริญ และต้องการความสมหวัง และสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง หากครูได้รับการเสริมแรง ได้รับแรงจูงใจจากผู้บริหารไม่ว่าจะทำงานใด ครูย่อมมีกำลังใจในการทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ บริหารงานให้ครูเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด หากผู้บริหารทราบถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานครู จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุถึงเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาในโรงเรียนเทศบาล

จากการที่ผู้วิจัยได้มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเอง การทำงานของพนักงานครูโดยภาพรวมแล้วพนักงานครูมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ทั้งงานด้านการสอนงานพิเศษ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการร่วมกิจกรรมในชุมชน ตามวันสำคัญเทศกาลต่างๆ เป็นประจำ ทำให้พนักงานครูมีเวลาค่อนข้างจำกัดในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พนักงานครูต้องกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ครูต้องคอยแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อมาถ่ายทอดให้กับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำองค์กรควรมีการจัดระบบการบริหารงานของสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้และเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งได้กำหนดบทบาทการบริหารงานในโรงเรียนในลักษณะงาน 6 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานธุรการการเงินและพัสดุ ด้านงานบุคลากร ด้านงานอาคารสถานที่ และด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชนว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง

การบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสนองความพึงพอใจให้แก่พนักงานครูและได้ปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุผลสำเร็จ เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานครู และเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1.2.1 ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

1.2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 6 งาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

1.3.1 ทำให้ทราบข้อมูลในการนำไปใช้พัฒนาและปรับปรุงบทบาทการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3.2 สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เป็นที่พึงพอใจของพนักงานครู

1.3.4 ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานครู ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2550 โดยยึดกรอบเนื้อหาตามคู่มือการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549, หน้า 29-57) ซึ่งกำหนดขอบข่ายของงานบริหาร โรงเรียนไว้ 6 งาน ดังนี้

- 1) งานวิชาการ
- 2) งานกิจการนักเรียน
- 3) งานธุรการ การเงินและพัสดุ
- 4) งานบุคลากร
- 5) งานอาคารสถานที่
- 6) งานความสัมพันธ์กับชุมชน

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้แก่ พนักงานครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 โรงเรียน จำนวนครู 190 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครู จำนวน 127 คน ในแต่ละโรงเรียนใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม จากนั้นในแต่ละโรงเรียนใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

1.4.3 ตัวแปรที่จะศึกษา

- 1) ตัวแปรต้น ได้แก่
 - (1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกเป็น
 - ก. ต่ำกว่า 10 ปี
 - ข. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
 - (2) ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนของพนักงานครู จำแนกเป็น
 - ก. ระดับก่อนประถมศึกษา
 - ข. ช่วงชั้นที่ 1
 - ค. ช่วงชั้นที่ 2
 - ง. ช่วงชั้นที่ 3

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 6 งาน ได้แก่

- (1) งานวิชาการ
- (2) งานกิจการนักเรียน
- (3) งานธุรการ การเงินและพัสดุ
- (4) งานบุคลากร
- (5) งานอาคารสถานที่
- (6) งานความสัมพันธ์กับชุมชน

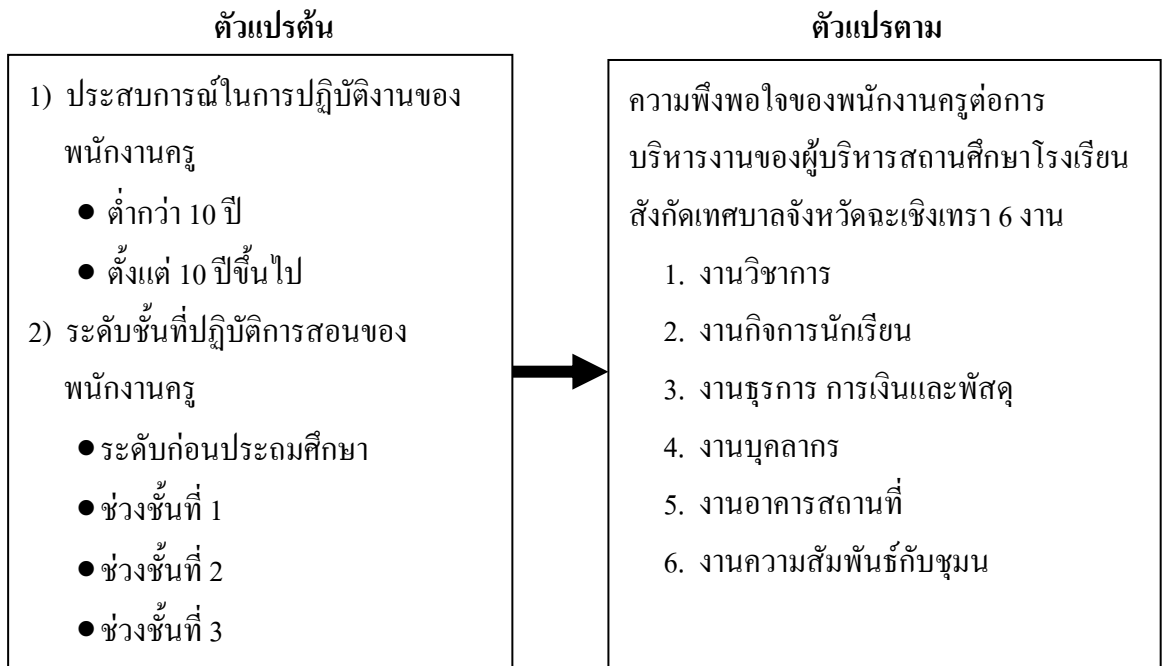
1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2550 โดยได้ศึกษาตัวแปรต้น ดังนี้

1.5.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เหตุผลที่เลือกตัวแปรนี้ เป็นเพราะผู้วิจัยต้องการทราบว่าพนักงานครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุกิจ โพธิ์ศิริกุล (2544, หน้า 46-47) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำนวนระหว่างเพศชาย-หญิง, ประสิทธิภาพมาก-ประสิทธิภาพน้อย และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี-สูงกว่าปริญญาตรี

1.5.2 ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนของพนักงานครู ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษาช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 และช่วงชั้นที่ 3 เหตุผลที่เลือกตัวแปรนี้ เป็นเพราะผู้วิจัยต้องการทราบว่าพนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนระดับชั้นต่างๆ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

ส่วนตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตาม โดยยึดกรอบเนื้อหาตามคู่มือการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549, หน้า 29-57) ซึ่งกำหนดขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนไว้ 6 งาน เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1.6.1 พนักงานครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 6 งาน แตกต่างกัน

1.6.2 พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติการสอนในระดับต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 งานแตกต่างกัน

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามคำศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1.7.1 ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของพนักงานครูที่มีต่อการบริหารงานหรือการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ในสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา 6 งานดังต่อไปนี้

1) งานวิชาการ หมายถึง งานธุรการทางวิชาการ งานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานส่งเสริมวิชาการ งานกลุ่มประสบการณ์ และงานวัดผลและประเมินผล

2) งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานการเกณฑ์เด็กในวัยเรียนเข้าเรียน การบริการด้านสุขภาพอนามัย การบริการอาหารกลางวัน การบริการแนะแนว การบริการห้องสมุด การบริการช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน การจัดกิจกรรมสหกรณ์นักเรียน การส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมป้องกันยาเสพติดในโรงเรียน

3) งานธุรการ การเงินและพัสดุ หมายถึง งานธุรการทั่วไป งานสารบรรณ งานการเงินและการบัญชี และงานพัสดุและครุภัณฑ์

4) งานบุคลากร หมายถึง งานการจัดทำแผนงานโครงการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และการสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร

5) งานอาคารสถานที่ หมายถึง งานการวางแผนด้านอาคารสถานที่ การรักษาความสะอาดและสุขภาพ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การใช้อาคารสถานที่ และการจัดสถานที่บริการนักเรียน

6) งานความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง งานการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การร่วมกิจกรรมของชุมชน การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การให้บริการแก่ชุมชน และการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรต่างๆ ในท้องถิ่น

1.7.2 พนักงานครู หมายถึง ครู ครูผู้ช่วย และผู้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.7.4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแหลมใต้ เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2) โรงเรียนเทศบาล 2 พระยาศรีสุนทรโวหาร (น้อย อาจารยางกูร) เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 3) โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแจ้ง เทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 4) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดโพธิ์ เทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 5) โรงเรียนเทศบาล 1 บางวัว เทศบาลตำบลบางวัว จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.7.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานครูทำการสอนอยู่ในโรงเรียนนั้นๆ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.7.6 ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน หมายถึง ระดับชั้นที่สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 1) ระดับก่อนประถมศึกษา หมายถึง พนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนชั้นอนุบาล 1, อนุบาล 2, อนุบาล 3 หรือเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น
- 2) ช่วงชั้นที่ 1 หมายถึง พนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, ประถมศึกษาปีที่ 2 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
- 3) ช่วงชั้นที่ 2 หมายถึง พนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, ประถมศึกษาปีที่ 5 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- 4) ช่วงชั้นที่ 3 หมายถึง พนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, มัธยมศึกษาปีที่ 2 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3