

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การจัดการศึกษาของชาติมีหลายด้านที่ต้องปฏิรูป และด้านหนึ่งที่น่าจะมีความสำคัญมาก คือการปฏิรูปครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อเยาวชน ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวม การพัฒนาประเทศจะเป็นไปอย่างราบรื่นประชาชนในชาติควรมีการศึกษาเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม การจัดการศึกษาของชาติที่ผ่านมาและปัจจุบันยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ดังเช่น ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และด้านพฤติกรรมของผู้เรียนก็ยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สำเร็จการศึกษาออกไปยังมีความรู้ที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม และจากรายงานการประเมินผลที่พบว่าการศึกษาของคนไทยด้อยกว่าประเทศเพื่อนบ้านทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งนักการศึกษาไทยมองว่าเป็นเพราะขาดงบประมาณ และขาดครูรัฐบาลจึงทำการปฏิรูปการศึกษา และให้ความสำคัญต่อครูผู้สอนและกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติบรรลุเป้าหมาย (รุ่ง แก้วแดง, 2542, หน้า 37)

ครูผู้สอนนอกจากจะต้องทำหน้าที่จัดประสบการณ์และถ่ายทอดวิชาความรู้สู่ผู้เรียนแล้วยังมีหน้าที่ให้การอบรมเสริมสร้างลักษณะนิสัย ทั้งยังเป็นแบบอย่างในการประพฤติการปฏิบัติตนแก่เยาวชน ต้องรับผิดชอบภาระงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา การให้บริการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น เวลาอีกส่วนหนึ่งต้องจัดสรรให้กับครอบครัว จึงมีผลให้การปฏิบัติงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การจัดการศึกษาขาดคุณภาพ สังคม มีเขตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครู ในฐานะซึ่งเดิมเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี และครูในฐานะผู้มีคุณความดี จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป โดยพยายามที่จะเปลี่ยนงาน จากอาชีพครูเป็นอาชีพอื่น ๆ รวมทั้งไม่มีความทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเท่าที่ควร ดังที่ พบว่าครูจำนวนมากสมัครเข้าโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด รุ่น 2 พุทธศักราช 2544 จากข้าราชการทุกสาขาอาชีพที่สมัครเข้าร่วมโครงการ 8,642 คน จำนวนนี้เป็นข้าราชการครูถึง 4,874 คน ซึ่งเกินกว่าครึ่งของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด การที่ข้าราชการครูพยายามที่จะเปลี่ยนอาชีพทำให้ประเทศชาติต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นครู

ผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาการศึกษาเป็นจำนวนมาก และทวีจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งส่งผลเสียอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติในอนาคต นอกจากนั้นยังส่งผลให้ขาดแคลนครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานการสอนและครูที่มีความรู้ความสามารถ และที่สำคัญทำให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติ ไม่บรรลุเป้าหมาย (คุณวุฒิ คนฉลาด และคณะ, 2547, หน้า 12) นอกจากนี้ในผลงานวิจัยระบุว่าปัญหาการศึกษาไทยในปัจจุบันด้านหนึ่งเกิดจากครูผู้สอน มีปัญหาเรื่องครุมีหนี้สินมาก ขาดแคลนครูบางสาขาวิชา สอนไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา ไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น ไม่สามารถสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร สอนไม่เต็มที่ และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค ปีการศึกษา 2546 ก็พบว่าจากจำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 1,183 คน ในจำนวนนี้ข้าราชการครูขอย้ายถึง 103 คน และสถิติตัวเลขของปีการศึกษาที่ผ่านมา ๆ มากก็พบว่าข้าราชการครูขอย้ายเป็นจำนวนถึงร้อยละ 10 โดยประมาณ ต่อการเขียนย้ายแต่ละกรณี ซึ่งนอกจากนี้ยังมีการขอย้ายอีกหลายกรณีในแต่ละปี ได้แก่ การย้ายคืนถิ่น การย้ายกลับภูมิลำเนา การย้ายกรณีพิเศษ การลาศึกษาต่อ การขอเปลี่ยนสายงาน การเข้าโครงการ เปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด หรือแม้แต่การลาออก ด้วยเหตุที่จำนวนบุคลากรครูขาดเสถียรภาพ ส่งผลกระทบต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอันมากในด้านการวางแผนและการจัดสรรบุคคล และยังส่งผลต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากแต่ละสถานศึกษาดังก็มีจำนวนบุคลากรครูต่อจำนวนผู้เรียนที่จำกัด และหลายสถานศึกษาขาดแคลนครูผู้สอน ในบางสถานศึกษาครูหนึ่งคนต้องสอนในทุกวิชา หรือสอนควบหลายชั้นเรียนในเวลาเดียวกัน ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มตามศักยภาพ หน่วยงานหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาดรค จึงมีความจำเป็นที่จะต้องข้อมูลในการแก้ปัญหา เพื่อที่จะป้องกันหรือลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูให้ลดน้อยลงมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค, 2546-2547) ซึ่งตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12) เสนอว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์การประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านได้แก่ 1.) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3.) การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4.) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5.) การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม 6.) ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7.) ความสมดุลของชีวิตกับงาน 8.) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และถ้าหากคนมีการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วมีความมั่นคงในงาน การเปลี่ยนงานก็จะน้อยลง แต่หากรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตบางด้านที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดการพัฒนาด้านตนเองแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้กับตนเองก็จะพยายามเปลี่ยนงานเพื่อให้ตนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แต่หากไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ก็จะทำงานเพียงเพื่อหน้าที่เท่านั้น จะขาดการทุ่มเทให้กับงาน และก็พยายามที่จะหาทางเปลี่ยนงานอยู่เสมอ (ลัดดา บุญมาเลิศ, 2543)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และยังเชื่อกันว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับงานเพิ่มขึ้นไปอีก ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย อันเป็นเป้าหมายของประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เถลิงสาร, 2540, หน้า 22)

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหา และจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปแก้ปัญหา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม
2. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

คำถามในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดอยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการครูที่มีปัจจัยชีวิตสังคมแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่
3. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดอยู่ในระดับใด
4. ข้าราชการครูที่มีปัจจัยชีวิตสังคมแตกต่างกัน มีระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกันหรือไม่
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีปัจจัยชีวิตสังคมต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีปัจจัยชีวิตสังคมต่างกัน ระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

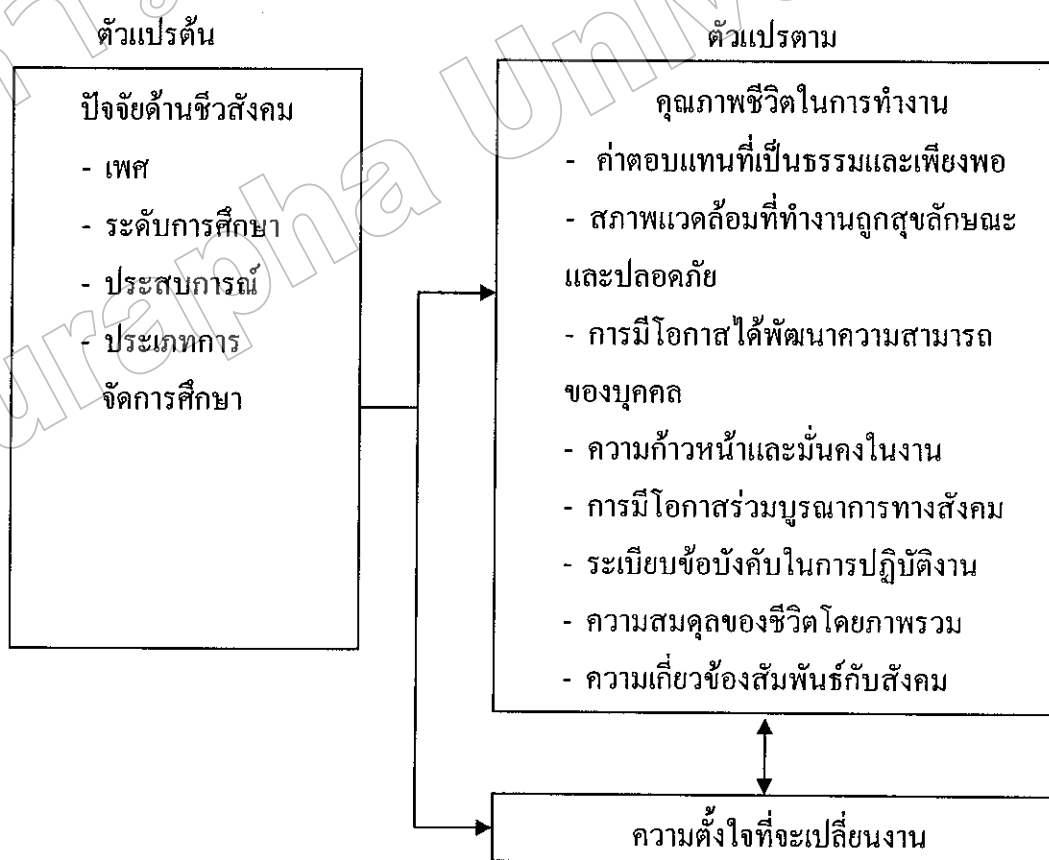
ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อเป็นข้อมูลให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด นำไปใช้ในการวางแผนและบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อลดระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูในสังกัด และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการครูเพื่อให้องค์การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

กรอบความคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน อาศัยแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1). ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2). สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูก

สุขลักษณะและปลอดภัย 3.) การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4.) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5.) การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม 6.) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7.) ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม 8.) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนแนวคิดในการเปลี่ยนงาน นำแนวคิดของสเตียร์และโมเคย์ ” (Steers & Mowday, 1981, pp. 235-281: Rhuldes & Doering, 1983, pp. 631-639; Jackofsky, 1984, pp. 74-83 อ้างถึงใน อารมณ จินดาพันธ์, 2536, หน้า 16-22) ที่เสนอไว้ว่า “การทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน เพราะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ความตั้งใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่นำมาวิจัยนี้อาศัยผลงานวิจัยของรังสีมา ศิริพันธ์ (2535) และสุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540) จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ส่วนตัวแปรประเภทการจัดการศึกษา เป็นสภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ซึ่งผู้วิจัยจึงสนใจนำมาเป็นอีกตัวแปรหนึ่งเพื่อวิจัย ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นข้อสรุปถึงพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่ นำไปประยุกต์เข้ากับการบริหารงานบุคลากร เพื่อที่

1. สำหรับผู้บริหารใช้วางแผนด้านงานบุคลากร ให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
2. ใช้วางแผนป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแก่สถานศึกษา เช่น กิจกรรมการเรียนการสอนและระบบงานที่ขาดความต่อเนื่อง การขาดขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู
3. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานขององค์กรต่าง ๆ โดยทั่วไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 1,523 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 317 คน ตามเกณฑ์การสุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1976, pp. 886 อ้างถึงในไพศาล หวังพานิช, 2531, หน้า 214)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของข้าราชการครู ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 เพศ ได้แก่

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

- 3.1.2.2 ปริญญาตรี
- 3.1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 3.1.3 ประสบการณ์ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่
 - 3.1.3.1 ประสบการณ์มาก
 - 3.1.3.2 ประสบการณ์น้อย
- 3.1.4 ประเภทการจัดการศึกษา แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่
 - 3.1.4.1 โรงเรียนประถมศึกษา
 - 3.1.4.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา
 - 3.1.4.3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกได้ดังนี้
 - 3.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 8 ด้าน ประกอบด้วย
 - 3.2.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 - 3.2.1.2 สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
 - 3.2.1.3 การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
 - 3.2.1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
 - 3.2.1.5 การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม
 - 3.2.1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
 - 3.2.1.7 ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม
 - 3.2.1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
 - 3.2.2 ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมจากการทำงานโดยรวม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ทำให้ข้าราชการครูมีความตั้งใจในการทำงาน และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตามการรับรู้ของข้าราชการครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูต่อการได้รับเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอจะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและเมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมีความรู้สึกว่าได้รับอย่างเป็นธรรม

1.2 สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมของการทำงานอยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ มีสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน

1.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครู ได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตน

1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครู ต่อความเป็นไปของโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จตามงานที่มุ่งหวัง มีความมั่นคงในงาน และรายได้ที่ได้รับ

1.5 การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครู ที่จะมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้ากันได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงาน ไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน

1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบแบบแผนในหน่วยงาน มีความเป็นธรรม มีการยอมรับเคารพในสิทธิ์ และศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัล และเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรผู้ร่วมงาน

1.7 ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูต่อความสมดุลของช่วงเวลา สำหรับทำกิจกรรมของบุคลากร ทั้งด้านการงานและช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากงาน และได้ให้ความมีเวลาส่วนตัวแก่ครอบครัวและสังคม

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่รับรู้ว่ามีหน่วยงานของตนมีกิจกรรม และการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นการกระทำที่มีความสำคัญ และเกิดคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม

2. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน หมายถึง การตัดสินใจที่จะเอาใจออกห่าง หรือหนีให้พ้นจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยหลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ การโอนย้าย การขาดงาน การเปลี่ยนสายงาน การลา การลาออก รวมถึงการเข้าโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด เป็นต้น

3. ปัจจัยชีวิตสังคม หมายถึง คุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาใน 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 เพศ แบ่งเป็น 2 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

3.2 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิต่างทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3.3 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่งานสอนในสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดตราดจนถึงปัจจุบันนับเป็นปี กำหนดโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

3.3.1 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.3.2 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

4. ประเภทการจัดการศึกษา หมายถึง รูปแบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูการ เป็น 3 ประเภท คือ

4.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดให้บริการการศึกษาสูงสุดไม่เกินระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา คือ สถานศึกษาที่จัดให้บริการการศึกษาสูงสุดไม่เกินระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

4.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่เปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ถึง 2539

5. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูการ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูการ หมายถึง หน่วยงานระดับกองสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขครั้งที่ 2 พุทธศักราช 2545)