

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาของไทย ในยุคการปฏิรูปการศึกษามีเป้าหมายหลักที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์ ให้มีศักยภาพสามารถใช้กำลังความสามารถ ของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของ ตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติ โดยเฉพาะในปัจจุบัน เป็นยุคแห่งการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็น ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ซึ่งสังคมโลกมีความเกี่ยวข้องและ สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและรวดเร็ว ส่งผลต่อคนไทยทุกด้าน สิ่งที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ คือการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาบุคคล และประเทศชาติให้ เจริญก้าวหน้า

การศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างคนให้ได้รับการพัฒนาและประชาชน ทุกคนในประเทศมีสิทธิ์ที่จะ ได้รับการจัดการศึกษาจากรัฐอย่างเท่าเทียมกันตามบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ที่บัญญัติไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิ เสมอกันในการรับการศึกษา ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่ เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิ เช่นเดียวกันกับผู้อื่น และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2553 : 1) การพัฒนาประเทศ มีความจำเป็นต้องพัฒนาแบบองค์รวม คือ การพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งการพัฒนาจิตใจให้ อยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข ซึ่งสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5) หมวด 1 บททั่วไปว่าด้วย ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

คุณภาพของประชากรของประเทศขึ้นอยู่กับการศึกษา คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับครู ถ้าได้ครูเก่ง ครูดี มีความทุ่มเทและตั้งใจ ก็จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แต่ทั้งนี้ครูไม่ใช่ เป็นเพียงผู้สอนหรือผู้บอกวิชาเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น ครูที่แท้จริงต้องทำหน้าที่ซึ่งถูกซึ่คอบรมตั้ง

สอนคุณธรรมเพื่อยกระดับจิตวิญญาณของมนุษย์ให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นคนโดยสมบูรณ์จนอาจกล่าวได้ว่า ครู คือผู้กำหนดอนาคตของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2544 : 12) แต่ถ้าปัญหาต่าง ๆ ของครูไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้วย่อมจะเกิดผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแน่นอน สำหรับการแก้ปัญหาให้กับครูก็คือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูนั่นเองดังที่รา สมประสงค์ (2544 : 118) ได้กล่าวไว้ว่า “โดยทั่วไปแล้วคนมิได้ทำงานเต็มທີ່ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไปอันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงาน จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญ ยิ่งเพราะถ้าหากว่าบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอก็ต้องและต่อเนื่องแล้วคนดี ๆ ที่ได้มาก็อาจเสื่อมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้”

จากนโยบายรัฐบาลในช่วงปี พ.ศ. 2547 มีการใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลให้มีการปรับลดขนาดองค์กรให้มีความคล่องตัว ในการปฏิบัติราชการ กำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐและให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการ สำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2549 : 1) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีการสรรหาหรือเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา โดยอาศัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 เป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหาหรือเลือกสรร ทำให้ในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผู้ที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ 3 ประเภท คือ ครู ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการ ซึ่งพนักงานราชการสถานศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษานั้นมีภาระงานในด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเทียบเท่ากับครูประจำการ จึงเป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากสถานศึกษาใดมีพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถเป็นคนเก่ง เป็นคนที่มีความเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน สถานศึกษานั้นจะมีผลผลิตที่เก่งและฉลาด และมีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันในด้านต่าง ๆ และจบออกไปเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมได้ เนื่องจากในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (ศจี อนันต์นพคุณ. 2542 : 63) นอกจากนี้การบริหารงานในยุคปัจจุบันมีแนวโน้มค่อนข้างพัฒนาไปในทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นความมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น นักวิชาการโดยส่วนใหญ่ให้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่าการบริหารงานจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การที่พนักงานราชการ

จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใดนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานราชการจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลากับการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดสาพยายามยิ่งขึ้น เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในจังหวัดบุรีรัมย์ ปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ การยอมรับและความมั่นคงในอาชีพ ปัญหาภาระงานที่รับผิดชอบปัญหา ด้านค่าครองชีพสูง การขาดระบบจูงใจในด้านสวัสดิการ ขาดสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจอื่น ๆ ทำให้พนักงานราชการในสถานศึกษามีอัตราการออกจากงานหรือไปประกอบอาชีพอื่นที่ดีกว่า เนื่องจากพนักงานราชการนั้นเป็นอาชีพที่ยากลำบาก มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากได้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งปัญหาดังกล่าว กระทบกระเทือนถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2551 : 39)

จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยเฉพาะพนักงานราชการที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ สถานภาพ การสมรส อายุ และขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากรให้เกิดประโยชน์ในภาพรวม และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เองใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคลในหน่วยงาน อันจะช่วยให้ผู้บริหารงาน นำไปใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส อายุ และขนาดของโรงเรียน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานราชการที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการทำวิจัยในครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al. 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึง ในนรินทร์ กระฐินสี. 2552 : 7) คือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงใจ 10 องค์ประกอบดังนี้

- 1.1 ปัจจัยกระตุ้น ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
  - 1.1.1 ด้านความต่าเร็จของงาน
  - 1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
  - 1.1.3 ด้านลักษณะของงาน
  - 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
  - 1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

## 1.2 ปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.3 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.4 ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล)
- 1.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 205 คน จากจำนวน โรงเรียน 66 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148-149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรอิสระ

- 3.1.1 เพศ จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง
- 3.1.2 สถานภาพ จำแนกเป็น สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส
- 3.1.3 อายุ จำแนกเป็น อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป
- 3.1.4 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัย** หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานราชการปฏิบัติงานต่อไปด้วยความพึงพอใจไม่ละเลยการปฏิบัติหรือออกจากงาน ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถราบรื่น ไม่มีความคับข้องใจ

2. **แรงจูงใจ** หมายถึง องค์ประกอบภายในตัวบุคคลที่มีพลัง เป็นสาเหตุและแรงผลักดันพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง องค์ประกอบภายในหรือภายนอกตัวบุคคลที่มีพลังเป็นสาเหตุและแรงผลักดันพฤติกรรมให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถวัดจากแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก เป็นกรอบในการศึกษาประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

3.1 **ปัจจัยกระตุ้น** หมายถึง สิ่งที่สร้างแรงจูงใจแก่พนักงานราชการหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แล้วนำผลการวิจัยไปดำเนินการพัฒนาการการบริหารองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.1.1 **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3.1.2 **การยอมรับนับถือ** หมายถึง ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

3.1.3 **ลักษณะของงาน** หมายถึง การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำหาย และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

3.1.4 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การได้ทำงานอย่างอิสระ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการแบ่งงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสม และการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ

3.1.5 **ความก้าวหน้า** หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และการมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาหรือลาศึกษาต่อ

3.2 **ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานราชการปฏิบัติงานต่อไปด้วยความพึงพอใจไม่ละเลยการปฏิบัติหรือออกจากงาน ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถราบรื่น ไม่มีความคับข้องใจ เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้การใช้ปัจจัยกระตุ้นได้ผลยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในหน่วยงานมี การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงานสม่ำเสมอ

3.2.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความเป็นกันเอง ความช่วยเหลือ การปฏิบัติตน และการร่วมปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

3.2.3 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรักความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน ความเป็นมิตร และการได้พบปะสังสรรค์กันในบางโอกาส

3.2.4 เงินเดือนและประโยชน์ก่อกฎ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ ได้แก่ ค่าเบิยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ

3.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวก ในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ

4. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณ ของทางราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานด้านการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาใน ตำแหน่งพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

5. โรงเรียนมัธยม หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่เปิดสอนในระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

6. อายุ หมายถึง การจำแนกพนักงานราชการออกเป็น 2 ประเภทโดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็นอายุต่ำกว่า 30 ปีและ 30 ปีขึ้นไป

7. สถานภาพการสมรส หมายถึง การจำแนกพนักงานราชการออกเป็น 2 ประเภทโดยใช่ การสมรสเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็น โสดและสมรส

8. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งโรงเรียนออกเป็นขนาดต่าง ๆ กันแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานโรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป โรงเรียน ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501-1,000 คน โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนลงมา