

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เป็นยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง

การศึกษาที่มีความสำคัญและจำเป็น มุ่งพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนาประเทศ ให้มีความรู้ความสามารถ คิดอย่างมีระบบ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองได้ ลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ตามความรู้ความสามารถของตนเองได้ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถเลือกรับหรือปรับตัวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 5) มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลทำงานประสบผลสำเร็จก็คือ ความพึงพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ผู้บริหารที่ฉลาดจึงควรพยายามที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจในการทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน และบรรยากาศที่ดีในองค์การ

การศึกษาความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น สมยศ นาวิการ (2525 : 401 – 402) กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า การจูงใจมีความสำคัญเพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จด้วยการอาศัยบุคคลอื่นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน การส่งเสริมให้ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้นจะช่วยลดการออกจากงาน การขาดงาน การเบื่องานของทำงานได้ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527: 51) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักด้วยการพยายามให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความเหมาะสมและยุติธรรมจะส่งผลให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงานด้วยประโยชน์ก็จะเกิดขึ้นกับทั้งสถาบันและบุคลากรที่ทำงาน

งานบริหารบุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถ้าสามารถบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะเอื้ออำนวยให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ เป็นไปด้วยดีเช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรด้วยการหาทางกระตุ้นและจูงใจให้ครูผู้สอนเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานของตนแล้ว ก็จะเป็นคนที่รักงานและศรัทธาในวิชาชีพครูมีความขยันกระตือรือร้นในการสอน ไม่ทิ้งชั่วโมงหรือหน้าที่สอน ผลการเรียนการสอนจะได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง หากครูไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่โรงเรียน ซึ่งผลจะออกมาในรูปของการขาดงานประจำ มีความเฉื่อยชาในการทำงาน การย้ายงานและการลาออกจากงาน จึงนับได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นพลังที่จะทำให้งานมีความสำเร็จ ซึ่งพลังดังกล่าวเหล่านี้ จะมีมากขึ้นหรือลดลงตามความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามระยะเวลา เมื่อเป็นเช่นนี้ถ้าหากโรงเรียนต้องการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างแท้จริงแล้ว ผู้บริหารควรจะได้สร้างบรรยากาศหรือสภาพการเรียนการสอนที่เต็มไปด้วยความพึงพอใจของครูในโรงเรียนนั้น ๆ ด้วย

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ ครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการพัฒนาการเรียนการสอน คุณภาพของคนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของครูเป็นสำคัญในการที่จะช่วยสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและเหมาะสมกับบริบทด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้น ครูจึงนับเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาหรือดำเนิน

การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อตัวนักเรียนอย่างแท้จริง (นภัสวรรณ ทัศนัญชติ 2540 : 4)

ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 142) กล่าวว่า องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลของการทำงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีก แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

การจัดการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลนั้น กระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการรับผิดชอบ ดูแล และมอบนโยบายการจัดการศึกษาให้เทศบาลแต่ละแห่ง โดยมีกองการศึกษาของแต่ละเทศบาลเป็นผู้ควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามนโยบายจากสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น ดังนั้นพนักงานครูเทศบาลจึงเปรียบเสมือนหัวใจ หรือตัวจักรสำคัญของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลแต่ในปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ เริ่มมีปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออกจากราชการไปประกอบอาชีพอื่น การโอนย้าย การลาป่วย ลากิจในอัตราที่ค่อนข้างสูง และเพิ่มมากขึ้นทุกปี ทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอกับจำนวนชั้นเรียน การแบ่งงานไม่ได้สัดส่วนตามจำนวนนักเรียน ครูต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้ทุ่มเทการสอนไม่เต็มที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

ปัจจุบันโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 8 โรงเรียน กระจายอยู่ในพื้นที่ 2 เขตเทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองพระประแดง จำนวน 3 โรงเรียน และเทศบาลนครสมุทรปราการ จำนวน 5 โรงเรียน มีพนักงานครูรวมทั้งหมด 284 คน และนักเรียนรวมทั้งหมด 8,381 คน จากสถิติการลาป่วย ลากิจ การลาออกและการโอนย้าย ระหว่างปี 2540-2545 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ดังปรากฏในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การลาป่วย ลากิจ การโอนย้าย การลาออกของพนักงานครูเทศบาล  
จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ.2540 – 2545

ปี พ.ศ.	ลา		รวมลา (วัน)	โอนย้าย (คน)	ลาออก (คน)
	ป่วย (วัน)	กิจ (วัน)			
2541	1,178	180	1,358	2	-
2542	1,409	90.5	1,499.5	7	-
2543	1,414	92	1,506	10	3
2544	1,484	126.5	1,610.5	11	6
2545	1,710.5	111	1,821.5	ระงับการโอนย้าย	-

ที่มา : ฝ่ายงานธุรการ กองการศึกษา เทศบาลเมืองพระประแดง  
ฝ่ายงานธุรการ กองการศึกษา เทศบาลนครสมุทรปราการ

จากสถิติการลาป่วย ลากิจ ลาออก และโอนย้ายของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการที่สูงขึ้นในแต่ละปี จึงเป็นข้อน่าสังเกตถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหากจำนวนวันลาของครูเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ย่อมมีผลกระทบต่อภาระการเรียนของนักเรียนอย่างแน่นอน คือ นักเรียนจะไม่ได้เรียนอย่างเต็มที่แม้ในโรงเรียนจะจัดครูเข้าสอนแทนก็ได้และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ว่าพนักงานครูเทศบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหาร และปรับปรุงการบริหารบุคคลในแต่ละโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผล ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

## 3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

3.2 เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการศึกษาของเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

3.3 โรงเรียนได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ซึ่งจะเป็นผลดีผลต่อการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียนต่อไป

## 4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2546 โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

4.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 284 คน จาก 8 โรงเรียน ที่ทำการสอนในปีการศึกษา 2546

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4.2.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน ( The Motivation Hygiene Theory ) ของ Herzberg ( 1959 : 44 – 49 ) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

5.1 ปัจจัยจูงใจ ( Motivation Factors ) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย

5.1.1 ความสำเร็จของงาน ( Achievement )

5.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ( Recognition )

5.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( The work itself )

5.1.4 ความรับผิดชอบ ( Responsibility )

5.1.5 ความก้าวหน้า ( Advancement )

5.2 ปัจจัยค้ำจุน ( Hygiene Factors ) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ บุคลากรในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ประกอบด้วย

5.2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ ( Salaries and benefits )

5.2.2 สภาพของตำแหน่ง ( Status )

5.2.3 การนิเทศงาน ( Supervision – technical )

5.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( Relationship of superiors )

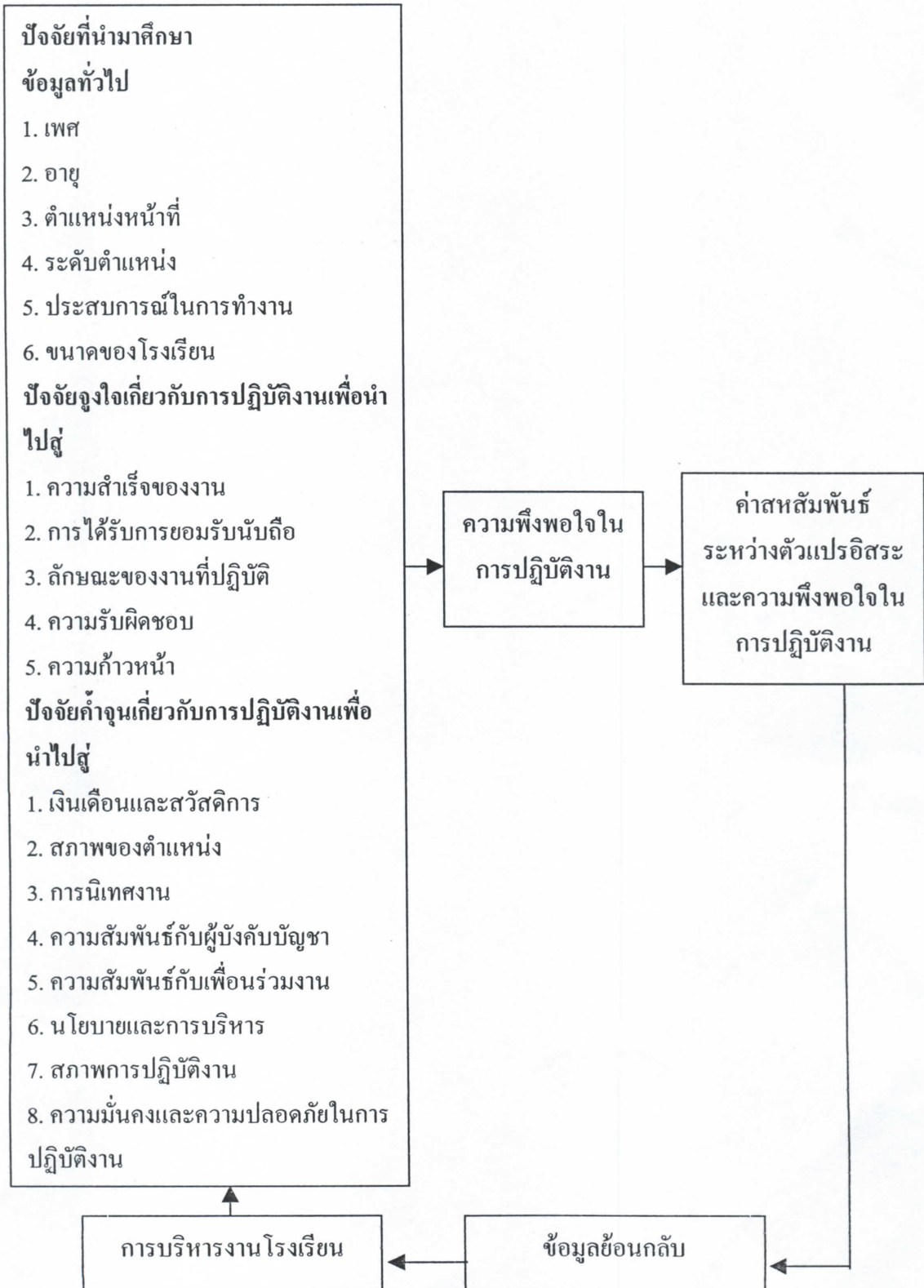
5.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( Relationship of peers )

5.2.6 นโยบายและการบริหาร ( Company policy and administration )

5.2.7 สภาพการปฏิบัติงาน ( Working conditions )

5.2.8 ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ( Job security )

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้  
กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 6. สมมติฐานการวิจัย

6.1 เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

6.2 ปัจจัยเชิงใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 ปัจจัยค่าจูน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 7. ข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

## 8. นิยามศัพท์เฉพาะ

8.1 ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นตัวกระทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน

8.2 ปัจจัยเชิงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

8.3 ปัจจัยค่าจูน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพของตำแหน่ง การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

8.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก อารมณ์ และทัศนคติของพนักงานครูเทศบาลในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยมีผลมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา



และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อันก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.5 พนักงานครู หมายถึง ครูผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

8.6 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

8.7 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานครูได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ

8.8 การปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่พนักงานครูปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

8.9 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความสำนึกในหน้าที่ ด้วยความเสียสละและมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

8.10 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การรับโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น การได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ

8.11 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินที่ครูได้รับเป็นประจำทุกเดือน และเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

8.12 สภาพของตำแหน่ง หมายถึง เกียรติภูมิของฐานะทางสังคม ความคุ้นเคยกับชุมชน และการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของชุมชน

8.13 การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ แนะนำ ติดตามและตรวจสอบการใช้บทบาทในการนิเทศของผู้บังคับบัญชา

8.14 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ปัญหา การได้รับความเมตตา ความอบอุ่นใจ ให้ความสนใจต่อสภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจจากผู้บริหาร

8.15 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

8.16 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดแนวทางอย่างกว้าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้พนักงานครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง มีระบบงาน และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานครูทุกคนมีความเข้าใจ

8.17 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพและความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน และการคมนาคม

8.18 ความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพครู มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม และปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพการทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย

8.19 ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

8.20 ปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเพิ่มของเงินเดือนและสวัสดิการ สภาพของตำแหน่ง การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน