



สภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาปัจจัยหลักของการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือ คน เพราะถ้ามีคนจำนวนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 2) กล่าวว่า "คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว" บุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งในอันที่จะให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นในสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครูมีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอน การส่งเสริมเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจจึงนับว่าสำคัญมากเพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของครูก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522: 24) กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นที่ยอมรับกันว่ามีผลสำคัญมากอย่างหนึ่งในการทำงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ซึ่งผลของความพึงพอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การย้ายงานและการลาออกจากงาน"

ฉะนั้น เมื่อคนหรือบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาบุคลากร โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นเวลานาน ๆ และคอยหาวิธีการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ การกระตุ้นจิตใจบุคลากรก็คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง เพราะเมื่อบุคลากรมีความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเริ่มปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งยิ่ง ๆ ขึ้น งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งล้วนแต่จะทำให้มีความอุตสาหกรรมในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระเบียบการปฏิบัติงานจะลดท่ำลง ผลสำเร็จของงานจะขาดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที

ในเรื่องของความพึงพอใจ กมล ชูทรัพย์ (2516: 509-510) ใ้ให้เหตุผลไว้ว่า เนื่องจากความพึงพอใจเป็นนามธรรมไม่สามารถจะสัมผัสหรือมองเห็นได้อย่างเด่นชัด แต่อาจจะสังเกตได้จาก การแสดงออก ถ้ามีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดผลดีในหน่วยงานนั้น ๆ คือ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมพฤติกรรมของผูปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย
4. เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะซึ่งจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลาย
5. เสริมสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน

ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่จะใช้ เป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานได้ และยังสามารถใช้เป็นเครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ได้ด้วย เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างคนที่ประสบความสำเร็จกับคนที่ล้มเหลวก็คือ แรงจูงใจส่วนตัว หรือความพึงพอใจที่ผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานมีอยู่)

ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรนั้น ได้มีการศึกษาและวิจัยอย่างกว้างขวางทั้งในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม ส่วนในวงการศึกษานั้นได้เริ่มศึกษาและวิจัยค่านี้นับว่าพอสมควร ดังที่ กมล รักสวน (2524: 193) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ" พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ

ทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ เวียงตามลำค้ำคือ ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงานและการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และ ฃรงค์ เพียรเกิดสุข (2526: 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต" พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสถาบันเวียงตามลำค้ำคือ ค้ำนสถานที่และสภาพการทำงาน ค้ำนลักษณะทางสังคม ค้ำนความมั่นคงในงาน ค้ำนผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ค้ำนการค้ำค้ำสื่อสาร ค้ำนการนิเทศงาน ค้ำนความก้าวหน้าในการทำงาน ค้ำนการค้ำเนินงานและค้ำนรายได้

๑๑๑) (จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลนั้น กำลังขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว เขาจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพิ่มกำลังความสามารถ คุ้มความกระตือรือร้น และขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง ขวัญในการทำงานก็จะหายไป)

ภาษาไทยเป็นเครื่องหมายของความเป็นคนไทย เป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ เป็นเครื่องมือสื่อสารให้บุคคลในชาติมีความเข้าใจต่อกัน แสดงถึงเอกลักษณ์และเอกราชของชาติไทย ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ (2514: 88) ได้กล่าวไว้ว่า "ภาษานี้เป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการสื่อความหมาย ความคิดและความเข้าใจซึ่งกันและกัน มนุษย์แต่ละชาติต่างมีภาษาเป็นเครื่องมือสื่อสารและเป็นเครื่องแสดงวัฒนธรรมประจำชาติด้วยกันทั้งสิ้น ชาติไทยมีภาษาไทยเป็นภาษาประจำชาติ ภาษาไทยจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการค้ำค้ำ สื่อความหมายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้เข้าใจซึ่งกันและกันในหมู่คนไทย ค้ำงจะเห็นได้ว่าในชีวิตประจำวัน คนไทยต้องใช้ภาษาอยู่ตลอดเวลา ทั้งในการศึกษาหาความรู้ การทำงาน การประกอบอาชีพและการพักผ่อนหย่อนใจ นอกจากนี้ภาษาไทยยังเป็นสิ่งแสดงให้ เห็นวัฒนธรรมและความเจริญของชาติไทยอีกด้วย"

วิชาภาษาไทยจักเป็นวิชาบังคับตามหลักสูตรในระดับมัธยมศึกษา ดังนั้นการที่จะทำ ให้การเรียนการสอนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้นั้น สิ่งสำคัญที่ควรตระหนักถึงก็คือ ทรัพยากรผู้สอนวิชาภาษาไทยเพราะครูภาษาไทยนี้ถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนเพื่อให้เติบโตไปเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

ประเทศชาติ เนื่องจากภาษาไทยมีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตประจำวันของเด็กทุกคน เพราะเด็กต้องใช้ภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อกับผู้อื่น ภาษาเป็นเครื่องช่วยให้เด็กรู้จักปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ ทำให้เด็กเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม เพราะสามารถเลือกใช้คำพูดที่สุภาพต่อทุกคน เข้าใจคำพูดของผู้อื่นและรู้จักพูดให้ผู้อื่นเข้าใจความนึกของตน ตลอดจนกล้าแสดงออกความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ซึ่งเป็นผลให้เด็กอยู่ในสังคมกับผู้อื่นได้และเป็นการส่งเสริมให้เด็กเป็นนักประชาธิปไตยอีกด้วย ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าเด็กมีการพัฒนาการทางภาษาคือย่อมมีพัฒนาการด้านสังคมคติไปด้วย

แต่จากรายงานการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2527 ของสำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในการเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตด้านความคิดวิชาภาษาไทยระหว่างภาคภูมิศาสตร์กับค่ามัธยเลขคณิตระดับประเทศนั้น นักเรียนทั้งสองระดับชั้นในภาคเหนือได้ค่ามัธยเลขคณิตต่ำกว่าค่ามัธยเลขคณิตระดับประเทศและในการเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตด้านความคิดวิชาภาษาไทยระหว่างเขตการศึกษากับค่ามัธยเลขคณิตระดับประเทศก็ปรากฏว่า นักเรียนทั้งสองระดับชั้นในเขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 ได้ค่ามัธยเลขคณิตต่ำกว่าค่ามัธยเลขคณิตระดับประเทศ ทั้งนี้โดยสรุปแล้ว ค่ามัธยเลขคณิตด้านความคิดวิชาภาษาไทย ระดับประเทศ เขตการศึกษา แยกจังหวัดและเขตการปกครองในกรุงเทพมหานคร เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ยังอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงทั้งสองระดับชั้น

จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวครูภาษาไทย แต่จากสภาพที่เป็นอยู่นั้นยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ควรจะได้ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยของ กฤษณี น้ำเพชร (2516: 115-119) เรื่อง "วิธีปฏิบัติในการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา" พบว่า ครูมีความต้องการที่จะได้รับการส่งเสริมทางวิชาการแก่ครู การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ สิ่งนี้อำนวยความสะดวกและห้องสมุด ความรู้ด้านการประเมินผลและการสร้างขวัญของครู นอกจากนี้ ศศิยา โสรัสสุขะโท (2524: 85-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความต้องการการนิเทศของครูภาษาไทยในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู" พบว่า ครูต้องการให้มีการจัดหาคู่มือครูแก่ผู้สอนทุกวิชาก่อนที่จะถึงเวลาเปิดเรียน ชี้แจงให้เข้าใจความหมายและความสำคัญของจุดประสงค์ทั่วไป จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการครูที่สอนวิชาเดียวกันเพื่อเขียนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในวิชานั้น ๆ ร่วมกัน จัดหาคู่มือหนังสือวิชา

ภาษาไทยแก่ครูที่สอน จัดหาเอกสารและหนังสือเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคการสอนแก่ครู
 จัดหาหนังสือเกี่ยวกับภาษาไทยมาไว้ในห้องสมุด แนะนำเทคนิคในการสร้างข้อสอบแบบต่าง ๆ
 ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด ส่งเสริมงบประมาณในการจัด
 กิจกรรม และจัดหาหนังสือทางวิชาภาษาไทยให้แก่ครูเพื่อใช้ค้นคว้าและเพิ่มพูนความรู้ ทั้งนี้
 สอดคล้องกับที่ ชำนาญ ม่วงศรีศักดิ์ (2527: 95-98) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความต้อง
 การ การนิเทศการสอนวิชาภาษาไทยตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524
 ของครูภาษาไทย ในเขตการศึกษา 8" ซึ่งพบว่า ครูต้องการให้จัดหาคู่มือให้แก่ครูผู้สอนทุก
 รายวิชา ก่อนเปิดภาคเรียน จัดหาเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมเพื่อให้ครูมีความรู้ความ
 เนื้อหากว้างขวางยิ่งขึ้น การสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ การให้คำแนะนำวิธีการผลิตสื่อการ
 สอนอย่างง่าย ๆ ประหยัดและมีคุณภาพ การส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อสร้าง
 ข้อสอบมาตรฐานของโรงเรียนและครูต้องการให้จัดหาหนังสือ เอกสารเกี่ยวกับกิจกรรม
 ประกอบการสอนไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า

จากเหตุผล ปัญหา และอุปสรรคดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความ
 สนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคเหนือ เพื่อ
 เป็นแนวทางสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียนในการที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทย เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลซึ่งเป็นประโยชน์ในการ
 พัฒนาประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยใน
 โรงเรียนมัธยมศึกษาในค่าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความรั
 บิชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 การงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารงาน
 และความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ
 งานของครูภาษาไทยที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคเหนือ

2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียนในการที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทย เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูภาษาไทยที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนทั้งแก่นักมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคเหนือ ประจำปีการศึกษา 2529

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคเหนือ โดยยึดหลักการตามแนวของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg 1959: 44-49) ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 10 ปัจจัย ดังนี้

- 2.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.2 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.3 ความรับผิดชอบ
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 2.7 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.8 สถานภาพทางสังคม
- 2.9 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัย พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2525: 519) ให้คำอธิบายไว้ว่า เหตุอันเป็นทางให้เกิดผลหรือหนทาง ในที่นี้หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคคลชอบ

และร้งงานเป็นตัวการให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ครูภาษาไทย หมายถึง ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคเหนือ

4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคเหนือ

5. ภาคเหนือ หมายถึง เขตที่แบ่งตามลักษณะภูมิศาสตร์ประกอบด้วยเขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 ซึ่งมีทั้งหมด 16 จังหวัด คือ กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก นครสวรรค์ น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอน สุโขทัยและอุตรดิตถ์

6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไป ได้แก่ ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความพอดี ความยากง่าย ความน่าสนใจตลอดจนความรู้สึกท้าทายให้อยากทำ

7. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานจนบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเองหรืออยู่ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ได้

8. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายและเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถจนประสบผลสำเร็จ

9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น

10. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ตลอดจนความมั่นใจในที่ปฏิบัติงาน

11. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อ ตลอดจนการได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ ต่าง ๆ

12. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ และเงินค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพครู

13. สถานภาพทางสังคม หมายถึง เกียรติภูมิของการเป็นครูภาษาไทย ความคุ้นเคยกับชุมชน ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ตลอดจนการยอมรับนับถือจากคณะครูและบุคคลทั่วไป

14. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักหรือแนวปฏิบัติพื้นฐานของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้และเป็นแนวอำนวยการปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างถูกต้อง

15. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาไทยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในค่านการงานและส่วนตัว ความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี บรรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย