

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรมคุณธรรมสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554 : 32)

ปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การศึกษาปรับบทบาทเป็นเชิงรุกไปสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ได้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาใหม่ คือ ต้องมุ่งสังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาจึงควรมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์ (Human Capital) มอบให้สังคมอยู่แล้ว ทุนมนุษย์เปรียบเสมือนทรัพย์สินทางปัญญาอันเกิดจากการหลอมรวมเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยสมรรถนะ ส่งผลให้องค์กรนั้นแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ และเป็นปัจจัยในการเพิ่มความ

ได้เปรียบเชิงการแข่งขัน แต่เพราะคนเป็นปัจจัยที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ การดูแล การควบคุมคนจำนวนมากให้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกันได้จึงเป็นเรื่องยากสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้จึงต้องการผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ (สุรพงษ์ มาลี, 2546 : 15-20) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจดำเนินการอย่างเหมาะสมต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้ดูแลทุนมนุษย์สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของตนเอง เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง

บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียนคือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ นั้น ครูเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่ใช่ว่าผลทันที ผลของแรงจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (เสนาะ ตีเขาว์, 2549 : 45)

จากสถานการณ์ดังกล่าว จึงส่งผลทำให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวนการจัดการศึกษากันใหม่เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอย่างแท้จริง ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจะบรรลุผลมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ครูความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด (สุนีย์ สินธุเดช, 2547 : 161) และ (วีรยุทธ วิเชียร โชติ, 2547 : 161) กล่าวว่า ครูเป็นตัวจัดสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายการศึกษาของชาติบรรลุผลสำเร็จ ครูเป็นผู้ที่กำหนดชะตาชีวิตของแต่ละคน และเป็นผู้นำชะตาชีวิตของประเทศชาติไปด้วยพร้อมกัน นอกจากนั้นครูจะต้องเป็นผู้นำพาผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน จะต้องเป็นผู้ที่จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาศาสนศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีอำเภอในเขตบริการ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเขียงยืน อำเภอกุดรัง และอำเภอชื่นชม จำแนกเป็นโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 147 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู 1,359 คน จัดการศึกษา 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับปฐมวัย 2) ระดับประถมศึกษา และ 3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้ ด้านหลักสูตรพบว่าการใช้หลักสูตรในสถานศึกษา คือ การจัดระบบการเรียนรู้ตามหลักสูตร ครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนมาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังกังวลกับการประเมินผลตามหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำให้สำเร็จพร้อมที่จะนำไปใช้อย่างเหมาะสมทันตามเวลาที่กำหนด ด้านปริมาณการสอนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากประสบปัญหาขาดแคลนครูและไม่สามารถจัดครูให้สอนตรงตามความรู้ความสามารถได้ ขาดครูที่มีความรู้เฉพาะทาง ครูแต่ละคนสอนหลายวิชา และ ครูต้องรับงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนจึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอน ส่วนปัญหาในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพครูที่ยังไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการจะมีปัญหามาก ปัญหาด้านสวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบที่ชัดเจนและไม่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาขาดคุณธรรม และปรับตัวและปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูไม่ได้ ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2556 : 12-13)

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าทำให้ครูต้องรับภาระกดดันทางสังคม โดยสังคมยังได้ตั้งความหวังว่าการปฏิรูปการศึกษาสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทั้งคุณภาพทางความรู้ควบคู่คุณธรรมอีกด้วย ทั้ง ๆ ที่ครูเองก็ประสบปัญหาหลายประการ เช่น การปรับตัวไม่ทันกับการปฏิรูปการศึกษา ไม่ทันเทคโนโลยีและครูบางส่วนต้องพัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อปรับวุฒิการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของใบประกอบวิชาชีพครู หลายเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ครูบางคนหือถอย หมดกำลังใจ เฉื่อยชา ในการทำงานขาดประสิทธิภาพนับเป็น

จุดอันตรายต่อระบบการศึกษาอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับแรงงูใจในการในปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ว่าอยู่ในระดับใด และแรงงูใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน โดยเฉพาะแรงงูใจในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องสร้างแรงงูใจให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
3. ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของแรงงูใจตามแนวคิดของแฮทฟิลด์และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman, 1987) มาสโลว์ (Maslow, 1970)

แนวคิดของแฮทฟิลด์และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman, 1987) มาสโลว์ (Maslow, 1970) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แมคเกรเกอร์ (Mc.Greger, 1966) เฮอร์แมน (Herman, 1970) ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962) แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969) และถนนรัฐ ชลชเลิศ, 2549 และ โกมล บัวพรหม, 2553 ซึ่งวิเคราะห์เคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน
- 1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 147 โรงเรียน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,359 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีทั้งหมด 4 อำเภอ คือ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเขียงยืน อำเภอกุดรัง และอำเภอชื่นชม

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก สุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ๆ ละ 10 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้รายชื่อโรงเรียนในแต่ละอำเภอแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการโดยเลือกครูผู้สอนมาทั้งหมดตามรายชื่อ โรงเรียน ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้าน

เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา
ขั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน

4. ขอบเขตด้านสถานที่

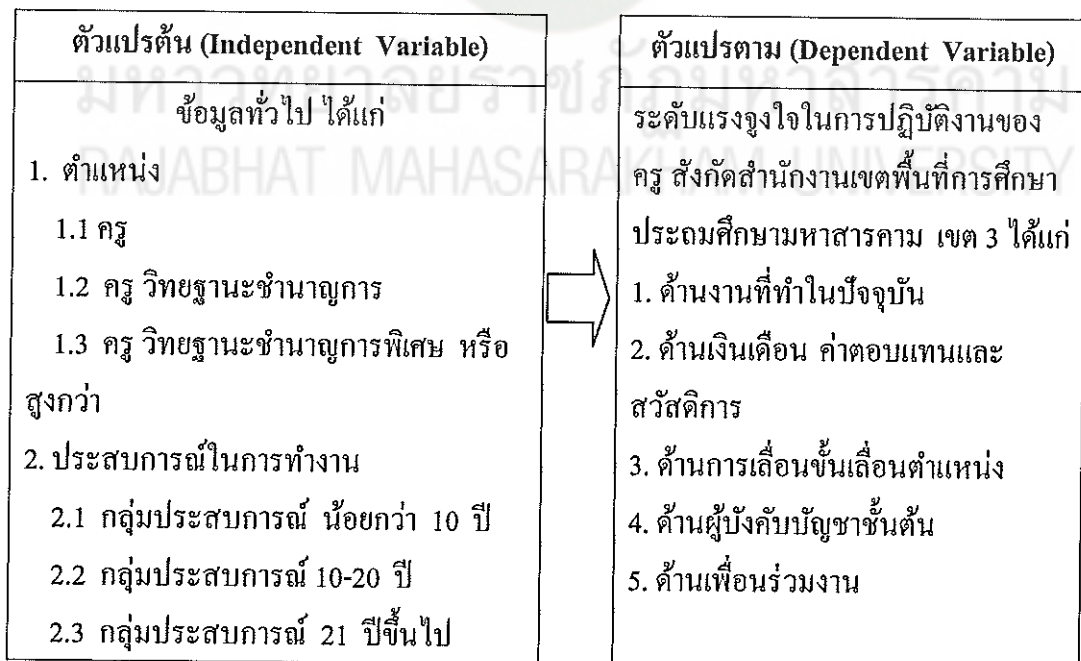
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2556

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดย
วิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎี และรายงานการวิจัย ดังนี้ แสทฟิลด์และฮิวส์แมน (Hatfield and
Huseman, 1987) มาสโลว์ (Maslow, 1970) เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) แมคเกรเกอร์
(Mc.Greger, 1966) เฮอร์แมน (Herman, 1970) ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962) แมคเคลแลนด์ (Mc
Clelland, 1961) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969) และถนนอมรัฐ ชลลลลล, 2549 และ โกมล
บัวพรหม, 2553



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการวิจัย ได้ให้ความหมายของศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **แรงจูงใจ** หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานและปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ

2. **การปฏิบัติงาน** หมายถึง การทุ่มเทร่างกายแรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

3.1 **ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน** หมายถึง งานการสอนและอื่นๆ ที่เป็นหน้าที่พิเศษ อื่นๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบที่นอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวนผู้ร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุขเพราะถือว่าเป็นงานที่มีเกียรติ เพื่อเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2 **ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับการตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัลและสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นธรรมเสมอภาค มีความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรมที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3 **ด้านเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง** หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นและการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การกำหนดกฎเกณฑ์การลา เพื่อดูงานและศึกษาต่อ การเปิด โอกาสให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรม

สัมมนา การพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เพื่อเป็นช่องทางของความก้าวหน้าในงาน จะทำให้นุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีทักษะการบริหารงานมีทักษะและศิลปะในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง รับฟังให้ความสนใจ และเข้าใจปัญหาต่างๆ ของครู ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รับฟังให้ความสนใจ และเข้าใจปัญหาต่างๆ ของครู ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีภาวะผู้นำในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนา งานอย่างเป็นระบบ มีความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

3.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลภายในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน และมีความรู้สึกที่ดี และทัศนคติที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการปรึกษาและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ ยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ และมีความจริงใจต่อกันในการทำงาน มีน้ำใจไมตรีเอื้ออารีต่อกันให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุน การปฏิบัติงานตามรูปแบบระบบการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ สอนแทนหรือรับผิดชอบงานบางอย่างกรณีได้รับการร้องขอ และมีการพบปะสังสรรค์ ระหว่างครูรอบคร้ว เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน

4. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา (จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่ทำหน้าที่บริการและควบคุมดูแลให้ความสะดวกในการศึกษา ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุตุรงค์ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเขียงยืนและอำเภอชื่นชม

6. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

7. ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่การงาน สถานภาพ ตำแหน่งหรือเกียรติยศของบุคคล ที่ปรากฏในสังคม

8. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของครูที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบระดับแรงจูงใจและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. เป็นข้อมูลสารสนเทศในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาครู ให้กับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น