

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนาารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การศึกษาปรับบทบาทเป็นเชิงรุกไปสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ได้ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาใหม่ คือ ต้องมุ่งเน้นสังคมทุกส่วนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาจึงควรมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์มอบให้สังคมอยู่แล้ว ทนมนุษย์เปรียบเสมือนทรัพยากรสินทางปัญญา อันเกิดจากการหลอมรวมเอาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยสมรรถนะ ส่งผลให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ และเป็นปัจจัยในการเพิ่มความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน แต่เพราะคนในปัจจุบันที่จะประสบผลสำเร็จได้ จึงต้องการผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจดำเนินการอย่างเหมาะสม

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม จะมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนาคนให้มีความรู้

และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดี และมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้ และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นและความสำคัญต่อองค์กรในสถานศึกษา เพราะองค์ประกอบในขั้นตอนการดำเนินงานจะมีทรัพยากรบุคคลบุคคลเป็นปัจจัยหลัก ทำหน้าที่คิดค้น ควบคุม ดูแล ลงมือปฏิบัติ ทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ทว่าการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลให้ประสบความสำเร็จตามสัมฤทธิ์ผลได้นั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องค้นหาหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้ยอมรับนับถือด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีสมรรถนะและเกิดความมุ่งมั่นในการตั้งใจทำงาน เอาความรู้ความสามารถของตนมาใช้ในประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีจุดหมายการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม แต่อีกนัยหนึ่งหากผู้บริหารมีการละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ก็ย่อมทำให้บุคคลในองค์กรนั้นขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจทำให้เกิดการแสดงออกในหลากหลายรูปแบบ เช่น การขาดงานบ่อย การทำงานไม่เต็มที่ สร้างผลงานจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องของบุคลากรในระดับขั้นสูงที่เอาใจใส่ เกิดการบริหารจัดการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความตระหนักและความจงรักภักดี เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญขององค์กรในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด หากทรัพยากรบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลดังกล่าวจะทุ่มเทความรู้

ความสามารถเต็มที่ งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามนโยบายของงาน ลดการสิ้นเปลืองหรือสูญเปล่าในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ทางอ้อม ให้ผู้ปฏิบัติงาน สภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข บุคลากรทุกส่วนจึงจำเป็นต้องสร้างและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกมีกำลังใจพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ในแง่มุมต่าง ๆ ให้กับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติอันสำคัญของผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร คือ ความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ อีกประการหนึ่ง หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แต่เป็นผู้สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้สามารถ ทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินดีด้วย ซึ่งปัจจุบันนับได้ว่าความสำเร็จ ขององค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการในการที่จะโน้มน้าวจิตใจพนักงาน ทั้งในหน่วยงานและในองค์กรทั้งหมด ให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ พลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีทั้งหมด 124 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนทั้งหมด 1,402 คน จากการดำเนินงาน ที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาหลายประการ อาทิ เช่น โครงการบางโครงการที่มีการจัดทำขึ้นในโรงเรียน ยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียนเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ขาดอาคารสถานที่ ครูที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากครูท่านอื่นเท่าที่ควร รวมถึงครูบางคนที่มีอายุน้อย แต่ตำแหน่งสูงก็ยังไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากครูที่มีอายุมากกว่า หรือปริมาณงานมากเกินไปกำลังความสามารถขณะที่มีเวลาจำกัด ซึ่งครูควรมีหน้าที่สอน แต่ปัจจุบันครูบางคนปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานของตนเอง ครูแต่ละคนมีภาระงานชั่วโมง การสอนที่มาก และปัญหาจากการที่ครูบางคนละเลยการปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรประจำวัน และการดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียน นอกเวลาวิชาการและในวันหยุดราชการ ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ เพราะปัญหาการขาดแคลนครู ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากจะต้องมีหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักเรียนและงานอื่น ๆ ตามคำสั่งของทางโรงเรียนมอบหมาย เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2560)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง จึงสนใจจะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อีกทั้งนำไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึที่ดี และทุ่มเทความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ตลอดจนถึงการพัฒนางานการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. ทราบถึงความสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัย ใช้เป็นส่วนหนึ่งในการวางแผน พัฒนาหรือปรับปรุง และแก้ไขระบบสวัสดิการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,402 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 302 คน กำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอ แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจกสลาก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยแยกประเด็นออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน
- 2.2 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.4 ด้านผู้บังคับบัญชา
- 2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

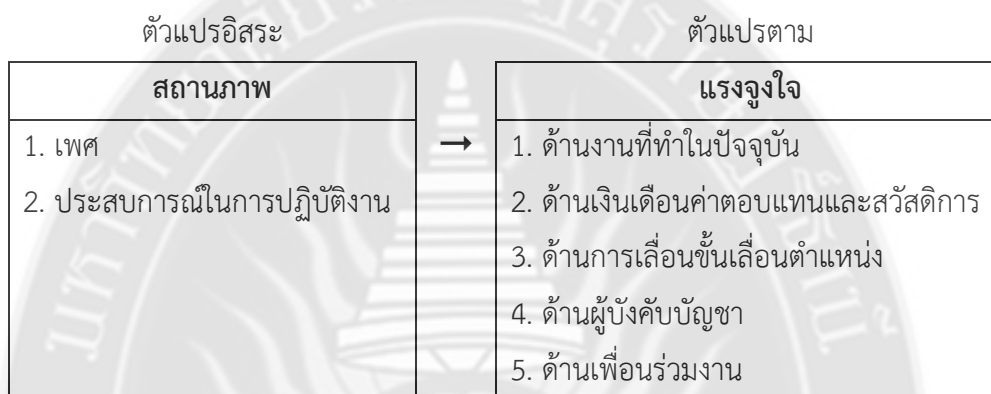
4. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตาม

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Herzberg (1959); Hilgard (1962); Hatfield and Huseman (1987) และ กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2541) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสังเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องจากการวิจัย ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน ตามแนวคิดของ จูติมา เอี่ยมเสถียร (2549); ฌอนมรัฐ ชะลอเลิศ (2549) ; พิศาล มณีสุธรรม (2548) และอรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549) แสดงกรอบแนวคิดได้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการ เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพล ต้องการสร้างความพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้ จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น

1. แรงจูงใจด้านงานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง แรงกระตุ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง แรงกระตุ้นด้านปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม ที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. แรงจูงใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้อุทิศตนเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. แรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในการใช้หลักวิชาการบริหารในการบริหารงาน และทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. แรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานส่วนตัว และความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ให้การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทุ่มเทแรงกายแรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่ทำหน้าที่บริการและควบคุมดูแลให้ความสะดวกในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะงัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาของครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในโรงเรียน ตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป