

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

Motivation of teachers in schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

Tingting Hu¹, พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์²

Tingting Hu¹, Pimparit Tiangpak²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 9, 2026 Revised: April 14, 2026 Accepted: April 22, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 296 คน โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of work motivation among teachers in educational institutions and 2) compare the work motivation of teachers in educational institutions classified by educational level and work experience. The sample consisted of 296 school administrators and teachers, selected using the Krejcie-Morgan table and then randomly sampled using proportional simple random sampling. The research instrument was a checklist questionnaire with a reliability coefficient of 0.99. The statistical methods used to analyze the data included mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) An analysis of teachers' work motivation in educational institutions showed an overall high level of opinion. 2) A comparative analysis of teachers' work motivation in educational institutions, categorized by educational level, showed a statistically significant difference .01 levels between school administrators and teachers with different educational. 3) A comparative analysis of teachers' work motivation in educational institutions, categorized by work experience, showed statistically significant differences .01 levels in teachers' work motivation.

Keywords: Motivation, performance, school administrators, district education office.

บทนำ

เมื่อบทบาทของครูเปลี่ยนแปลงไป ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณค่ามากกว่าครูในศตวรรษที่ 20 โดยจะเปลี่ยนจากการสอนไปสู่การเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ครูถือเป็นบุคลากรหลักในการจัดการศึกษา เนื่องจากทำหน้าที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ทักษะ และคุณธรรมให้นักเรียน การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และแรงจูงใจภายในในการทำงาน เพราะแรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน และกระทบต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (อนันต์ เกื่อนเนาว์, 2018)

การวิจัยจำนวนมากพบว่า ครูโดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก สุนทรี มณีเขียว และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี, (2025) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการวิจัย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ครูในสังกัด สพฐ. เขตมัธยมฯ เขต 1 ก็มีแรงจูงใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงาน ($r = .858$) ตั้งแต่ผลวิจัยเหล่านี้ชี้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของครูมาก ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความจำเป็นที่จะศึกษารายละเอียดเชิงลึกต่อการบริหารงานบุคคลในบริบทต่าง ๆ เช่น ระบบการพัฒนาอาชีพ สวัสดิการ การประเมินผล และการสร้างขวัญกำลังใจ มีบทบาทต่อแรงจูงใจของครูอย่างไร เพื่อใช้พัฒนานโยบายเชิงปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา (สายสุณีย์ ตะเภาทอง และ กฤษฏี กิตติฐานัส, 2567)

นอกจากกรุงเทพฯ งานวิจัยในจังหวัดชุมพร พบว่าแรงจูงใจของครูส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนถึง 39.5% และเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เช่น การมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้กำลังใจ การยกย่องครู และสนับสนุนวิทยฐานะ (พัลลภจิระโร, 2020) ในเชิงลึก งานที่ศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษากรุงเทพฯ ก็พบแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเฉพาะปัจจัยเชิงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยอนามัยในที่ทำงาน เช่น สถานะของอาชีพ (หัตถ์นัย หัตถวงษ์ และ ภัทรวรรณจิรพัฒน์ธนธร, 2020)

ในสำนักงานเขตห้วยขวาง กล่าวว่าแรงจูงใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง และการวิจัยในมหาสารคาม พบว่า ครูมีแรงจูงใจสูง โดยเฉพาะด้านความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม ผลวิจัยต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูและส่งผลต่อคุณภาพ การวิจัยอย่างชัดเจน งานวิจัยในหัวข้อนี้จึงมุ่งเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการวิจัยและประสบการณ์ในการทำงาน (สุนีย์ ฤทธิธำพรหม อรุสา พรหมทาและวรวรรณ อุบลเลิศ, 2014)

ปัจจัยเชิงจูงใจด้านความสำเร็จไม่เพียงส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของครู แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างระบบสนับสนุนองค์กร การให้โอกาสในการแสดงศักยภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อ

การพัฒนาผลงาน ซึ่งทั้งหมดช่วยให้ครูสามารถสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สุนีย์ รัตนบัวพงศ์, 2565)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ครูที่มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนวิทยฐานะหรือการได้รับโอกาสทางการวิจัยเพิ่มเติม จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้ ความมั่นคงด้านรายได้และตำแหน่งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจและมีพลังในการทำงานมากขึ้น (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2562)

สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับความสำเร็จ, ความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ และอาวุโสในองค์กร โดยพบว่า การยอมรับความสำเร็จมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Meng, L. Y., 2026)

บรรยากาศและความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ (Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., et al., 2003)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการจัดอยู่ในระดับความต้องการขั้นพื้นฐานด้านร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งหากไม่สามารถตอบสนองได้ บุคลากรจะไม่สามารถก้าวไปสู่ความต้องการขั้นสูง เช่น ความสำเร็จหรือการยอมรับได้ ดังนั้น ค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในระยะเริ่มต้น (Maslow, 1970)

คำถามการศึกษา

- 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
- 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
- 2.เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ หรือ Motivation มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Mover (Kidd, 1973) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า to move อันมีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) แรงจูงใจ เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาและการจัดการที่สำคัญ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจมักให้ความสำคัญทั้งกับสิ่งเร้าภายในและภายนอก ซึ่งเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ หากปราศจากแรงจูงใจมนุษย์ก็อาจไม่ต่างอะไรจากหุ่นยนต์ที่เคลื่อนไหวตามคำสั่งหรือทำตามความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลายประการย่อมไม่เกิดขึ้นเลยถ้าไม่มีแรงจูงใจ (ธร สุนทรายุทธ, 2556) ซึ่งการจูงใจ (Motivation) เป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาในการทำให้บุคคลใช้กำลังใจและกำลังกายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Luthans, 1989)

แรงจูงใจคือกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีพื้นฐานมาจากความต้องการซึ่งทำให้บุคลากรเต็มใจทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมีหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของผู้นำความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน ตลอดจนโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (วิลาวรรณรพีพิศาล, 2554)

นำเสนอทฤษฎี Self-Determination Theory (SDT) ซึ่งเน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายใน โดยชี้ว่าการที่บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเอง แสดงความสามารถ และประสบความสำเร็จในการทำงานจะช่วยเพิ่มความรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจและความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Deci & Ryan, 1985)

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพครุอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลการสอนและประสิทธิภาพงาน อีกทั้งยังจัดให้มีระบบการจ้างงานและสวัสดิการที่มั่นคงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความกังวลในด้านอาชีพ ทำให้ครูมีแรงจูงใจมากขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน., 2020)

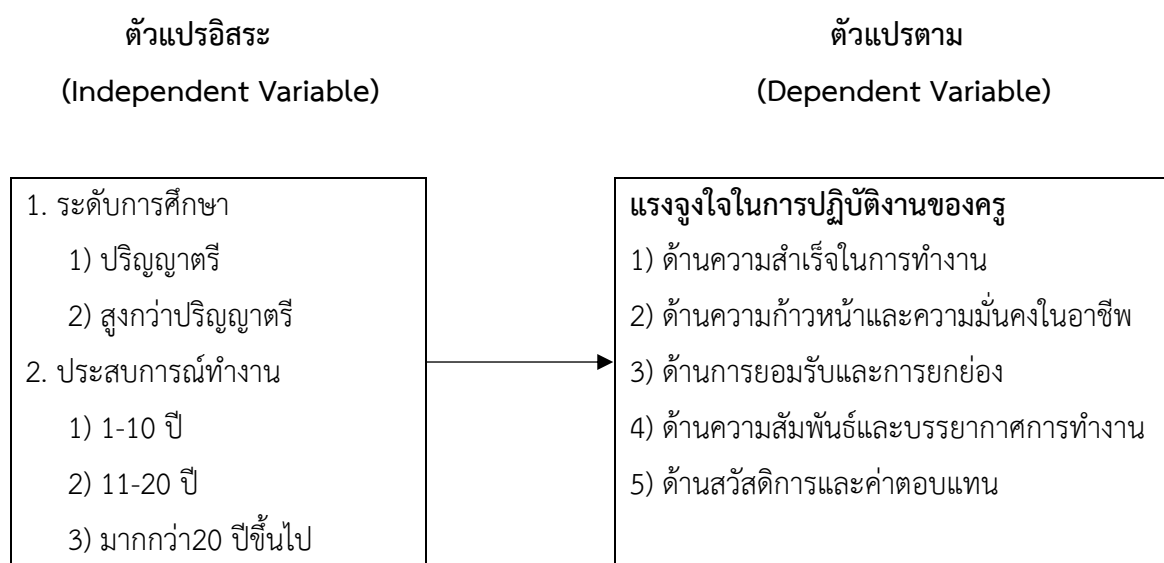
การได้รับการยอมรับและการยกย่อง (recognition) จัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (motivators) ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน หรือการได้รับรางวัลเชิงสัญลักษณ์ เช่น เกียรติบัตรและคำกล่าวชมเชย ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานและพร้อมที่จะพัฒนาผลงานต่อไป ดังนั้น recognition จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อความสำเร็จและความทุ่มเทในการทำงาน (Herzberg, 1959)

บรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและเป็นมิตร ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและประสิทธิภาพการสอน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยลดความตึงเครียดและสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน ทำให้ครูสามารถโฟกัสกับการพัฒนาการเรียนการสอนได้เต็มที่ (วิมลพรรณ นามวงษา, 2564)

ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนครู โดยชี้ว่าในหลายประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ความเหลื่อมล้ำในเรื่องค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการวิจัย ครูที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำมักเผชิญปัญหาความไม่มั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อความตั้งใจและคุณภาพการสอน ทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการลงทุนด้านบุคลากรครูมีความสำคัญต่อการสร้างความเป็นธรรมทางการวิจัยในระดับสากล (UNESCO, 2019)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดของงานศึกษาที่อิงทฤษฎี แรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg, (1959) และการสังเคราะห์จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับและการยกย่อง ความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังแสดงในตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการวิจัย 2568 จำนวน 1,222 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 296 คน แต่ละอำเภอ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนแก้วอินทร์สุธาอุทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 296 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

2.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.13	0.57	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	4.05	0.56	มาก	3
ด้านการยอมรับและการยกย่อง	4.11	0.59	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน	4.13	0.52	มาก	1
ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.95	0.62	มาก	4
รวม	4.07	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีด้านเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับและการยกย่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ปริญญาตรี	3.93	0.48	-14.596**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.70	0.37		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	ปริญญาตรี	3.85	0.46	-14.920**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.64	0.37		
ด้านการยอมรับและการยกย่อง	ปริญญาตรี	3.90	0.49	-15.120**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.72	0.38		
ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน	ปริญญาตรี	3.94	0.43	-14.090**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.66	0.37		
ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน	ปริญญาตรี	3.73	0.54	-14.80**1	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.36		
รวม	ปริญญาตรี	3.87	0.47	-13.412**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.65	0.36		

**p<.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีค่า ($t = -13.412, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ, ด้านการยอมรับและการยกย่อง, ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน, ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่า ($t = -14.596, -14.920, -15.120, -14.090, -14.801, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการสอน		$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1-10 ปี	4.14	0.56	12.10**	.000
	11-20 ปี	3.49	0.15		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.6	0.29		
	รวม	4.13	0.57		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	1-10 ปี	4.06	0.56	9.92**	.000
	11-20 ปี	3.52	0.15		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.56	0.29		
	รวม	4.05	0.56		
ด้านการยอมรับและการยกย่อง	1-10 ปี	4.12	0.59	10.73**	.000
	11-20 ปี	3.5	0.14		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.6	0.25		
	รวม	4.11	0.59		
ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน	1-10 ปี	4.14	0.52	13.46**	.000
	11-20 ปี	3.51	0.15		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.6	0.33		
	รวม	4.13	0.52		
ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน	1-10 ปี	3.94	0.62	8.63**	.000
	11-20 ปี	3.5	0.11		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.57	0.26		
	รวม	3.95	0.62		
โดยภาพรวม	1-10 ปี	4.08	0.56	11.08**	.000
	11-20 ปี	3.5	0.12		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.58	0.26		
	รวม	4.07	0.56		

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติ ($F = 11.08, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน,ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ,ด้านการยอมรับและการยกย่อง,ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน,ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่า ($F = 12.10, 9.92, 10.73, 13.46, 8.63, p = .000$) ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมความตั้งใจมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรมีการจัดสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย สายสุณีย์ ตะเกาทอง และ กฤษณ์ กิตติฐานัส, (2567) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของบาร์นาร์ด และทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของมอนตี้เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 369 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ตอน คือ 1)แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2)แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3)แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูงกับการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ.01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .858 องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมความตั้งใจมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรมีการจัดสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย นฤมล ศาลาคาม และ รัตนา กาญจนพันธุ์, (2564) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการวิจัยและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจำนวน 108 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการวิจัยต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการวิจัยโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมค่าสถิติ ($F = 11.08, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมความตั้งใจมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรมีการจัดสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย Kirsten, (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งทางอำนาจการปกครองและควบคุมภายในกลุ่ม พบว่า การวิจัยวิจัยในระดับบุคคลจากการตรวจสอบจะเกิดการแข่งขันกันทางอำนาจและอิทธิพลภายในองค์กร อย่างไรก็ตามการวิจัยส่วนใหญ่มีการตรวจสอบแรงจูงใจของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมกรรมการรวบรวมอำนาจทั้งในบุคคลและกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อกำหนดที่ีมีอาจส่งเสริมให้เกิดความ

ขัดแย้งหลังการใช้อำนาจระหว่างบุคคล เป้าหมายของงานวิจัยนี้ คือ การวิเคราะห์ และรวบรวมโครงสร้างของความขัดแย้งทางอำนาจโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการวิจัยได้ใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสำรวจความขัดแย้งจากการใช้อำนาจ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันแสดงหลักฐานความขัดแย้ง เกิดขึ้นแตกต่างกันในแต่ละปัจจัย แสดงให้เห็นได้ว่า ส่วนใหญ่เพศหญิงมีแนวโน้มได้ผลกระทบและเกิดความขัดแย้งจากการใช้อำนาจอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร มีการทำงานเพื่อส่งเสริมความตั้งใจมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และมีแรงจูงใจในการทำงานและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การเสริมสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 3) การยอมรับและการยกย่อง 4) ความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน 5) สวัสดิการและค่าตอบแทน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). จิตวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ศาลาคาม, และ รัตนา กาญจนพันธ์. (2564).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(3), 42–55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2562). การประเมินโครงการ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรทัศนกิจ.
- สายสุณีย์ ตะเกาทอง และ กฤษฎี กิตติฐานัส. (2024).การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยขั้นพื้นฐาน. (2563).แผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563–2565).
- สุนทรี มณีเขียว และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2025).แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร.วารสารวิชาการ.
- สุนีย์ ฤทธิ์ถาวร, อรุสา พรหมทา และ วรวรรณ อุบลเลิศ. (2014).แรงจูงใจของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2.วารสารครุศาสตร์ศึกษา.
- หัตถ์นัย หัตถวงษ์ และ ภัทรวรรณ จีระพัฒนธรร. (2020).แรงจูงใจของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเขต กรุงเทพมหานคร.วารสารวิชาชีพครูและการวิจัย.
- อนันต์ เกื่อนเนาว์. (2018). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษ ที่ 21. ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, รายงานการประชุม การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 “Graduate School Conference 2018”. (น. 937- 943). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. New York: Association Press.
- Kirsten, J. F. (2009). *The economics of institutions, transaction costs and contemporary agriculture*. World Scientific.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Meng, L., & Briscioli, B. (2026). Temporal orientation and the teaching life cycle: Pathways linking teachers’ growth, recognition, and performance across two studies. *Frontiers in Psychology*, 16, 1720811.

- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., et al. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389–416.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2019). Global education monitoring report 2019: Migration, displacement and education.