

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
Motivation for Job Performance of Teachers in Schools
under Prachin Buri Primary Educational Service Area Office 2**

กรรณิการ์ พิมพ์สาร¹ และองอาจ เทียมกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Kannika Pimsan¹ and Ongart Thiamklang²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail: ongart@nmc.ac.th

(Received: 29 April, 2026; Edit: 12 August, 2026; accepted: 12 August, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำนวน 269 คน ได้มาโดยใช้ตาราง Kejie and Morgan (1970) และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน
2. ผลเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกเพศและระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่ปรากฏความแตกต่าง

คำสำคัญ : การบริหารการศึกษา, ครูผู้สอน, ปราชญ์บุรี, แรงจูงใจ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to examine the level of teachers' motivation for job performance in schools under Prachin Buri Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare teachers' motivation levels classified by gender, work experience, and educational

attainment. The sample consisted of 269 teachers in schools under Prachin Buri Primary Educational Service Area Office 2, determined using the Krejcie and Morgan (1970) table and selected through simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.60 to 1.00, and the reliability coefficient of the questionnaire was 0.89. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that:

1. Overall, teachers' motivation for job performance in schools under Prachin Buri Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. The dimension with the highest level of motivation was work achievement.

2. The comparison of teachers' motivation for job performance classified by gender and educational level showed statistically significant differences at the 0.05 level, whereas no significant difference was found when classified by work experience.

Keywords: Educational Administration, Teachers ,Prachin Buri, Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบริบทของการพัฒนาทุนมนุษย์ (human capital development) ระบบการศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและยกระดับคุณภาพประชากรของประเทศ โดย “ครู” เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญสูงสุดในห่วงโซ่คุณภาพทางการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้ พัฒนาทักษะ และหล่อหลอมคุณลักษณะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง (OECD, 2019) ดังนั้นคุณภาพของครูจึงมิได้เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของระบบการศึกษา แต่เป็นตัวแปรเชิงโครงสร้างหลัก (core structural determinant) ที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการที่ครูจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนภายในที่สำคัญ คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (work motivation) ซึ่งเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่กำหนดทั้งความเข้มข้น (intensity) ความทิศทาง (direction) และความคงทน (persistence) ของพฤติกรรมการทำงาน (Deci & Ryan, 2000) หากแรงจูงใจของครูลดลง ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการเรียนรู้ และความผูกพันต่อวิชาชีพในระยะยาวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในเชิงทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิดสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivators) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เช่น นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีบทบาทในการป้องกันความไม่พึงพอใจ (Herzberg et al., 1959) อย่างไรก็ตาม แนวคิดร่วมสมัยได้ขยายมุมมองดังกล่าวโดยชี้ว่า แรงจูงใจของครูมิได้เกิดจากปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับ

อย่างลึกซึ้งกับแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ซึ่งเกิดจากรู้สึกมีคุณค่าในงาน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความเป็นอิสระในการตัดสินใจทางวิชาชีพ (Skaalvik & Skaalvik, 2017) นอกจากนี้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ยังเน้นว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competence) และความสัมพันธ์ทางสังคม (relatedness) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในที่เข้มแข็งและยั่งยืน (Deci & Ryan, 2000) ในทางกลับกัน หากระบบการทำงานของครูไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานเหล่านี้ได้ จะนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (burnout) ความเครียดเชิงวิชาชีพ และการลดลงของความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (Klassen & Chiu, 2010)

เมื่อพิจารณาในบริบทเชิงระบบของประเทศไทย พบว่าครูในสถานศึกษามีแนวโน้มเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน เช่น งานธุรการ งานเอกสาร การประเมินตามนโยบาย และการรายงานผลตามตัวชี้วัดของหน่วยงานต้นสังกัด ภาระงานดังกล่าวสะท้อนลักษณะของระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีความเป็น “top-down governance” ซึ่งอาจส่งผลให้ครูมีเวลาน้อยลงในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงลึกให้กับผู้เรียน ส่งผลต่อความรู้สึกไร้พลัง (low autonomy) และลดทอนแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญ (Skaalvik & Skaalvik, 2017) นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของแรงกดดันด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแข่งขันเชิงตัวชี้วัด และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน ยังเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลให้ครูต้องเผชิญกับความเครียดเชิงบทบาท (role stress) และภาวะเหนื่อยล้าเรื้อรัง (chronic fatigue) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การลดลงของประสิทธิภาพการสอนและความพึงพอใจในวิชาชีพ (OECD, 2019) ส่งผลให้เกิดคำถามเชิงวิชาการที่สำคัญว่า ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาในระดับพื้นที่สามารถออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเชิงจิตวิทยาของครูได้มากน้อยเพียงใด

สำหรับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และภูมิศาสตร์ ทั้งเขตอุตสาหกรรม เขตเกษตรกรรม และพื้นที่ชนบทห่างไกล ความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีทรัพยากรและข้อจำกัดที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งก่อให้เกิด “ความเหลื่อมล้ำเชิงบริบท” (contextual inequality) ในการปฏิบัติงานของครู ครูในพื้นที่เขตอุตสาหกรรมอาจเผชิญกับปัญหาการย้ายถิ่นของนักเรียนและความไม่แน่นอนของโครงสร้างครอบครัว ขณะที่ครูในพื้นที่ห่างไกลอาจประสบปัญหาขาดแคลนทรัพยากรการเรียนรู้และภาระงานที่สูงเกินกำลัง ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้ระดับแรงจูงใจของครูมีความไม่สม่ำเสมอ และอาจส่งผลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษาที่แตกต่างกันในแต่ละบริบท นอกจากนี้ ความคาดหวังจากชุมชนและหน่วยงานกำกับดูแลยังเพิ่มแรงกดดันเชิงสังคม (social pressure) ให้กับครู ส่งผลให้แรงจูงใจภายนอกมีบทบาทมากขึ้น ในขณะที่แรงจูงใจภายในลดลง ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่ยั่งยืนของพฤติกรรมการทำงานในระยะยาว (Richardson & Watt, 2010)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความผูกพันในวิชาชีพ (professional commitment) และอัตราการคงอยู่ในองค์กร (teacher retention) (Klassen & Chiu, 2010; OECD, 2019) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจภายในมีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการสอนเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกมีผลต่อความพึงพอใจในระยะสั้นเท่านั้น ดังนั้น การศึกษาระดับแรงจูงใจของครูและปัจจัยที่เกี่ยวข้องจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ เนื่องจาก

สามารถนำไปสู่การออกแบบนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทจริง ลดปัญหาการลาออกและการขาดแคลนครู และส่งเสริมความยั่งยืนของระบบการศึกษาในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย เนื่องจากไม่เพียงแต่เป็นการอธิบายปรากฏการณ์เชิงพฤติกรรมของครูในบริบทพื้นที่เฉพาะเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจเชิงจิตวิทยาและการบริหารการศึกษาในระดับปฏิบัติจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการครูที่มีประสิทธิภาพ ลดภาวะหมดไฟ และเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 943 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2, 2567) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 269 คน ได้มาโดยใช้ตาราง Kejie and Morgan (1970) และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานจาก อำพรรัตน์ สมจิตร (2553) ประกอบกับการประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แบบสอบถามตอนที่ 2 ครอบคลุมองค์ประกอบแรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยกำหนดระดับการตอบเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจมากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) ทั้งนี้ แบบสอบถามดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้

สามารถวิเคราะห์ระดับแรงงใจของครูได้อย่างเป็นระบบ และนำผลที่ได้ไปใช้ในการอธิบายเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทพื้นที่วิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถามเชิงวิชาการ เพื่อให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ จากนั้นจึงศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบข้อคำถามให้เหมาะสมกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ต่อมาผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา และโครงสร้างของข้อคำถาม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ยอมรับตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผลการประเมินพบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 แสดงว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปรในระดับที่เหมาะสม

หลังจากปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก และนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.70 ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.889 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง และสามารถสะท้อนตัวแปรแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนทางราชการและหลักจริยธรรมการวิจัย โดยขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จากนั้นผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง ก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นทำการลงรหัส (coding) และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) จากนั้นวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมทั้งแปลผลตามเกณฑ์ระดับ 5 ระดับที่กำหนดไว้

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ การเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาและภาระงานสอน ใช้การทดสอบค่า t-test แบบอิสระ (Independent Samples t-test) และการเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test ทั้งนี้เพื่อพิจารณาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนำผลการวิเคราะห์ไปสรุปเชิงวิชาการต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.14	0.20	มาก	1
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.92	0.13	มาก	5
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.01	0.07	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.07	มาก	4
5	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.71	มาก	2
รวม		4.14	0.27	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.20)

รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.13)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (n = 53)		เพศหญิง (n = 216)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.13	0.33	4.16	0.27	-2.64*	0.00
2. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.93	0.22	3.92	0.28	-2.79*	0.01
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.97	0.25	4.02	0.27	-2.87*	0.00
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.26	4.02	0.37	-3.46*	0.00
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.23	3.99	0.58	-2.94*	0.00
เฉลี่ยรวม	4.06	0.48	3.98	0.47	-3.19*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนึ่งผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยกำหนดระดับแรงจูงใจของครูในบริบทพื้นที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน และแรงจูงใจมีลักษณะค่อนข้างสม่ำเสมอในทุกช่วงประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 177)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 92)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.15	0.29	3.38	0.24	2.35*	0.02
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.92	0.27	3.90	0.27	0.71	0.42
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.00	0.26	4.00	0.29	1.44	0.15
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.22	4.10	0.59	-5.69*	0.00
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.93	0.44	4.00	0.78	2.87*	0.01
เฉลี่ยรวม	3.73	0.50	3.56	0.45	1.30	0.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าแรงจูงใจของครูเกิดจากการผสมผสานระหว่างแรงจูงใจภายในและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่แบ่งแรงจูงใจออกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวมถึงสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci and Ryan (2000) ที่เน้นว่าความต้องการด้านความสามารถ ความเป็นอิสระ และความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นพื้นฐานของแรงจูงใจภายใน โดยผลด้านความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง สะท้อนความภาคภูมิใจจากผลลัพธ์ต่อผู้เรียนและการได้รับมอบหมายงานสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Klassen and Chiu (2010) ที่พบว่าครูรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ขณะเดียวกันด้านการยอมรับนับถือที่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการได้รับอิสระในการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Deci and Ryan (2000) และ

Skaalvik and Skaalvik (2017) ที่ชี้ว่าแรงสนับสนุนทางสังคมและความเป็นอิสระมีผลต่อแรงจูงใจและการลดภาวะหมดไฟ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลางในบางประเด็น สะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบวิชาชีพครูและวิทยฐานะ สอดคล้องกับ OECD (2019) ที่ระบุว่าความก้าวหน้าในอาชีพยังเป็นข้อจำกัดของแรงจูงใจระยะยาว ขณะที่ด้านลักษณะของงานพบว่าครูให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ความสามารถและการพัฒนาทักษะมากที่สุด สอดคล้องกับ Richardson and Watt (2010) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจในการเป็นครูเกิดจากความต้องการทำงานที่มีความหมายและได้ใช้ศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทย เช่น กันยาภัทร ภัทรโสทธิ (2024) และ สุกัญญา จงจิตต์สุข และวิณัฐพัชร โพธิ์เพชร (2025) ที่พบว่าแรงจูงใจของครูสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา รวมถึงสุภัคพร นิธิพัฒนกาญจน์ (2025) ที่ชี้ว่าแรงจูงใจมีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจของครูเกิดจากการผสมผสานระหว่างแรงจูงใจภายใน การสนับสนุนจากองค์กร และข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง ซึ่งมีบทบาทร่วมกันต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนว่าเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสามารถอธิบายได้จากแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานที่เน้นความแตกต่างเชิงปัจเจกบุคคลและบริบททางสังคม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยาภัทร ภัทรโสทธิ (2024) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงงานของ สุกัญญา จงจิตต์สุข และวิณัฐพัชร โพธิ์เพชร (2025) ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในมิติของความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ วรวิมล ทองเยี่ยม (2558) ยังพบว่าความแตกต่างของบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาททางสังคมและลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกันระหว่างเพศ ส่งผลต่อการให้คุณค่ากับงานและการรับรู้แรงจูงใจที่ไม่เท่ากัน โดยครูบางกลุ่มอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความสัมพันธ์ในการทำงาน ในขณะที่บางกลุ่มให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและการยอมรับในบทบาทหน้าที่มากกว่า ดังนั้นความแตกต่างดังกล่าวจึงสะท้อนถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน (น้อยกว่า 2 ปี 2-6 ปี และมากกว่า 6 ปี) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนว่าประสบการณ์การทำงานไม่ใช่ปัจจัยกำหนดระดับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องจากครูทุกช่วงประสบการณ์ต้องปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพเดียวกัน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดียวกัน รวมถึงภาระงานและความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ใกล้เคียงกัน ทำให้แรงจูงใจอยู่ในระดับไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา จงจิตต์สุข และวิณัฐพัชร โพธิ์เพชร (2025) ที่พบว่าปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจมากกว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ และสอดคล้องกับ วรวิมล ทองเยี่ยม (2558) ที่ระบุว่าแรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับบริบทการทำงานและลักษณะงานมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ครูในยุคปัจจุบันยังต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้แรงขับเคลื่อนในการทำงานของครูแต่ละช่วงประสบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกัน ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานเช่นกัน อาจเนื่องจากครูทุกคนมีมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ และภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอนเหมือนกัน อีกทั้งระบบการประเมินและความก้าวหน้าในวิชาชีพเน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษา จึงทำให้แรงจูงใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กันยาภัทร ภัทรโสทธิ (2024) และ สุภัญญา จงจิตต์สุข และวิณัฐพัชร โพธิ์เพชร (2025) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึง สุภักพร นิธิพัฒนกาญจน์ (2025) ที่ชี้ว่าแรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับความรู้คุณค่าของงานมากกว่าวุฒิการศึกษา และ วรวิมล ทองเยี่ยม (2558) ที่พบว่าบริบทการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจมากกว่า ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจของครูเกิดจากระบบงานและบริบทองค์กรเป็นสำคัญ มากกว่าความแตกต่างด้านประสบการณ์และระดับการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมแรงเชิงบวก (positive reinforcement) โดยการแสดงความชื่นชมและยอมรับในผลงานของครูอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ ทั้งในที่ประชุมและในระดับบุคคล เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น

1.2. สถานศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ เพื่อลดความคลุมเครือและสร้างความเชื่อมั่นในระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

1.3. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (participative culture) และการทำงานเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งให้การสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์และการยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการยอมรับนับถือในวิชาชีพและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ครูอัตราจ้าง ครูในศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือบุคลากรทางการศึกษากลุ่มอื่น เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมบริบทที่หลากหลายยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างรอบด้าน

2.2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้สึก และปัจจัยเชิงบริบทที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ได้ชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กันยาภัทร ภัทรโสทธิ. (2024). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารไตรศาสตร์*, 3(2), 18–37.
- สุกัญญา จงจิตต์สุข, & วิณัฐพัชร โพธิ์เพชร. (2025). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 12(3), 131–150.
- สุภัคพร นิธิพัฒนกาญจน์. (2025). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 12(2), 646–655.
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers’ self-efficacy and job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I)*. OECD Publishing
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2010). Who chooses teaching and why? *Educational Research Review*, 5(1), 27–40.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivation and burnout among teachers. *Educational Psychology*, 37(2), 200–219.