

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

พจนินภา สีหาบง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศและประสบการณ์สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 101 คน โดยใช้หลักในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ในตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie และ Morgan) และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเท่าเทียม (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test สำหรับประสบการณ์การสอน วิเคราะห์โดยค่า (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบ โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

ครู, ประสบการณ์สอน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความนำ

เนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโลกที่ไร้พรมแดนมีการสื่อสารความรู้ ข้อมูลข่าวสารอย่างไร้ขีดจำกัด เกิดการแข่งขันกันแทบจะทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี รวมทั้งด้านการค้าเป็นต้น มีค่านิยมทางด้านวัตถุสูง มุ่งแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง และพรรคพวกมากกว่าส่วนรวม หากไม่เร่งดำเนินการแก้ไขจะทำให้การพัฒนาประเทศดำเนินไปอย่างยากลำบาก ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิด ทักษะทั้งทางด้านการใช้ชีวิตและด้านอาชีพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหา ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในการปฏิรูปการศึกษาเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, คำนำ)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์ มอบให้สังคม ทุนมนุษย์เปรียบเสมือนทรัพย์สินทางปัญญาอันเกิดจากการหลอมรวมเอาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยสมรรถนะ แต่ทว่า คนเป็นปัจจัยที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ การควบคุมดูแลคนจำนวนมากให้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกันจึงเป็นเรื่องยาก สถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้จึงต้องการผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้ดูแลทุนมนุษย์ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง (สุรพงษ์ มาลี, 2553)

เป้าหมาย หลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมในภายหน้าได้ บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมากขึ้นน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึง

ประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ผลของแรงจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้ และการแสดงออก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548)

โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า การใช้หลักสูตรในสถานศึกษา คือ การจัดระบบการเรียนรู้ตามหลักสูตร ครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนมาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ และจากปัญหาค่าครองชีพสูง ครูส่วนใหญ่ต้องรับงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอน อีกทั้งครูผู้สอนได้ตระหนักถึงเงื่อนไขของสังคมการศึกษาที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันสูง ทำให้ครูบางคนท้อถอย หหมดกำลังใจ เฉื่อยชาในการทำงาน ขาดประสิทธิภาพ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จึงไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ปรับปรุงงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ ว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับใด และแรงจูงใจด้านใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารสถานศึกษา อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จำแนกตามเพศและประสบการณ์สอน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จำนวน 135 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรซึ่งเป็นครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ 101 คน ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ในตาราง Krejcie และ Morgan และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเท่าเทียม (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์การสอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ด้านผู้บังคับบัญชา
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 101 คน โดยใช้หลักในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์ในตารางของเครจซีและ มอร์แกน (Krejcie และ Morgan) และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเท่าเทียม (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหาโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 โดยแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง ความถี่ หาค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ โดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติด้วย โดยใช้ t-test และ (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับตัวแปรเพศและประสบการณ์ทำงาน หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 101 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์สอน 31 ปีขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาได้แก่ 21 – 30 ปี รองลงมา 0 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มี เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสบการณ์สอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการพบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจด้านงานที่ทำในปัจจุบัน มากที่สุดรองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ครูมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองปฏิบัติ อันเป็นผลเนื่องมาจากได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัด งานที่ปฏิบัตินั้นเกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น แม้ว่าจะมีอุปสรรคใด ๆ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็จะช่วยสนับสนุน แนะนำส่งผลให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมลบัวพรพรหม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถผ่านการสอบบรรจุแต่งตั้งตามระบบราชการ มีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ อยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคง และมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูควรจะได้รับเพื่อความมั่นคงในอาชีพ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ตลอดจนมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการและการปฏิรูปการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการศึกษาและการจัดการศึกษาทำให้การบริหารด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนขั้น ใช้หลักเกณฑ์การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นหลัก ประกอบกับได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะมีการส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการกำหนดนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานระหว่างหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับก็เพียงพอต่อการดำรงชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับ

มอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่ง นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สะดวกสบาย

ด้านที่ 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ เข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผล ย่อมส่งผลให้เกิดความสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐากูร ปาละนนท์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือ ปรีกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหา

ด้านที่ 3 ด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีภาวะผู้นำในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน ส่งผลให้การบริหารงานและการทำงานร่วมกับบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐากูร ปาละนนท์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีลักษณะความเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานสามารถพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่พนักงานปรารถนา

ด้านที่ 4 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการได้รับเงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ปฏิบัติ ครูได้รับความสะดวกจากการบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ ตามสิทธิ ด้วยความเป็นธรรม และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานเทศบาล

ตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะได้มีการจัดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และมีการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานพอใจกับการให้สวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชกร ปาละนันท์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนได้รับเงินต่าง ๆ จากทางราชการในอัตราที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือบุตร มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสามารถเบิกได้ตามระเบียบของราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวมครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วางแผนการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในองค์กร และปฏิบัติต่อกันและกันอย่างเสมอภาค จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูทั้งเพศชายและเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการศึกษา สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเสมอภาคได้ จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เมื่อจำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การสอนพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนี้

1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์มาก มีความชำนาญมีทักษะในการปฏิบัติงานรู้ขอบข่ายของงานที่ชัดเจน แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์น้อยที่ยังขาดความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนนอมรรัฐ ชะลอเลิศ (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าการทำงานระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูกลุ่มประสบการณ์น้อย เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ เมื่อเข้ามาทำงานเป็นครูอาจไม่ได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง จึงทำให้ครูกลุ่มนี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูกลุ่มที่มีประสบการณ์มาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ครูรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ไม่อดทนต่อปัญหาในการทำงาน ไม่พยายามแก้ปัญหา ปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายทั้ง ๆ ที่ยังไม่ได้ลงมือปฏิบัติ ส่วนระบบการบริหารจัดการ การจัดซื้อจัดจ้าง และการซ่อมบำรุงวัสดุครุภัณฑ์ที่มีความล่าช้า ส่งผลกระทบต่อการทำงานบางงาน

1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาครัฐควรพิจารณาและดูแลเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล เช่น ยานอกบัญชี ให้สามารถเบิกได้เหมือนยาในบัญชี เนื่องจากคนป่วยบางรายต้องใช้ยานอกบัญชีอยู่เป็นประจำ และควรมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการกั้มเงินของครู เนื่องจากสถาบันทางการเงินให้สิทธิครูในการกู้เงินต่าง ๆ มากมาย ทำให้เป็นการส่งเสริมให้ครูมีหนี้สินมากขึ้น ในส่วนของสถานศึกษาควรหาสวัสดิการ คือ ที่จอดรถให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร

1.3 ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจ ให้ครูร่วมบริหารพัฒนากิจกรรมโรงเรียน และร่วมดูแลให้มากขึ้น รวมถึงให้คำแนะนำการทำงานแก่ครู

1.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน บางหน่วยงานที่สนับสนุนงานต่าง ๆ ในสถานศึกษายังขาดความเป็นกัลยาณมิตร การทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหา จึงควรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยทั้ง 4 ด้าน เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรเน้นการบริหารงาน

เป็นทีม มีความเป็นกัลยาณมิตรแบบพี่สอนน้อง แบ่งหน้าที่รับผิดชอบแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความทับซ้อนของงาน เป็นการลดขั้นตอนของงานลง ทำให้สะดวกในการดำเนินการและกระชับเวลามากขึ้น จัดให้มีการเสริมทักษะใหม่ ๆ รวมถึงส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร มีการจัดหางบประมาณให้พอเพียง และควรคำนึงถึงผลตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่จอดรถ อาหารกลางวัน สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาเหล่านี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนส่งเสริม พัฒนา สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มากขึ้น

2.2 ควรวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6 ระหว่างโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการกับโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทราว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

โกลม บั้วพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี.

(2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงกมล อุลลศรี. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2549). *หลักการจัดการองค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ* ในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐากร ปาละนันท์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัย ชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถนอมรัตน์ ชลเลิศ. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญกาล ภูด่านจิว. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ (รป.ม.) สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปวรรัตน์ เลิศสุพรรณเสรี. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย ราชพฤกษ์*. รายงานการวิจัย วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2547). *การจัดการยุคใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- วิจิตร ศิริพานิช. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของ ครูโรงเรียนปัญญาวัดนโศภโศภเทคโนโลยี*. วารสารการประชุมเครือข่ายวิชาการ บัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาของบุคลากร*. ปทุมธานี: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และ สิ่งท้าทาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสงคราม*. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

- สุรศักดิ์ อมรัตน์และคณะ. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรพงษ์ มาลี. (2553). *การบริหาร(ทุน)ทรัพยากรบุคคลในยุคเศรษฐกิจที่เน้นความรู้*.
วารสารข้าราชการครู.
- สุพรรณิ พรหมชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*.
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยทักษิณ
- อุบลรัตน์ เพ็งสถิต. (2547). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอใน
เขตจังหวัดกาฬสินธุ์*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.