

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ได้กำหนดว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550 : 112) ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความอิสระในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นของตน ความอิสระในการบริหารงานบุคคล และความอิสระด้านการเงินและการคลัง (นันทวัฒน์ บรมานันท์ และแก้วคำ ไกรสรพงษ์, 2544 : 18-20) จึงนับได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นจากความคาดหวังว่า จะเป็นองค์กรหลักที่จะส่งเสริมให้แต่ละชุมชนมีการพัฒนาท้องถิ่นของตน เพราะถือได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานบริการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงสามารถรับทราบปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริง

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งเทศบาลเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2542 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ทำให้เทศบาลทั่วประเทศ 981 แห่งเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลทั้งหมด เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติอนุมัติให้จัด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล โดยจัดชั้นของเทศบาลเป็นเทศบาลชั้น 5 ชั้น 6 และชั้น 7 โดยพิจารณาจากรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนของเทศบาล โดยมีคณะเทศมนตรีเป็นผู้บริหารงานของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล แต่ละเทศบาลตำบลมีโครงสร้างการบริหารงานประกอบหน่วยงานต่างๆ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองประปา กองการศึกษา

และหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดเทศบาลเป็นพนักงานประจำสูงสุด มีอำนาจบังคับบัญชา รับผิดชอบงานเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี (อังคณา บุญตาแสง. 2552 : 1-2)
ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

เทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นสุขาภิบาลคำใหญ่ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ.2524 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 98 ตอนที่ 187 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2524 ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลคำใหญ่ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 มีประชากรทั้งหมด 5,030 คน (สำนักบริหารงานทะเบียนราษฎร. 2552 : 1)

การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ เป็นไปตามความในมาตรา 10 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519 รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 9 พ.ศ.2542 โดยเทศบาลตำบลคำใหญ่ได้กำหนดส่วนราชการออกเป็นการแบ่งส่วนราชการ และมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบ(เทศบาลตำบลคำใหญ่. 2552 : 1-12) ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานทั่วไปของเทศบาล งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานแผนและงบประมาณ งานอื่นที่มีได้กำหนดไว้ว่าเป็นงานของส่วนราชการใด และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของฝ่ายคลัง งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ งานเร่งรัดรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สิน กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของฝ่าย งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของฝ่าย งานแผน งานสาธารณสุข งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ งานสัตวแพทย์ งานศูนย์บริการสาธารณสุข และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของฝ่าย งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณสุขโลก งานสวนสาธารณะ งานสถานที่และไฟฟ้า และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จากการแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนา

บุคลากรของเทศบาลอยู่เสมอ เพื่อให้การจัดบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลคำใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากการปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายของผู้บริหารแล้ว บุคลากรของเทศบาล ตำบลคำใหญ่ยังมีหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล และปฏิบัติงานตาม คำสั่งผู้บังคับบัญชาตามระเบียบของทางราชการ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ของเทศบาลถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลคำใหญ่ อัน จะนำไปสู่ผลของการปฏิบัติราชการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติของแต่ละบุคคล ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบขึ้นจากหลาย ส่วน ทั้งจากนโยบายของผู้บริหาร การบังคับบัญชา ปังเอกบุคคล ระบบการจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในองค์กร จึงถือได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้า บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจก็จะทำให้การ ปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระบบการจูงใจและรางวัลผลตอบแทน นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในฐานะที่ เป็นเครื่องมือเพื่อใช้กำกับพฤติกรรมในองค์กร นอกจากนี้การจูงใจในระบบการให้รางวัล ผลตอบแทนที่เหมาะสมยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจได้ว่า การทำงานของฝ่าย ต่างๆที่ดำเนิน ไปนั้นผลประโยชน์ส่วนบุคคลจะดำเนิน ไปโดยสอดคล้องกับเป้าหมาย ผลประโยชน์ขององค์กรด้วย โดยทั่วไปแล้วคนส่วนมากมักจะประพฤติปฏิบัติไปในทาง ต่างๆตามกลไกของรางวัลผลตอบแทนที่บุคคลเหล่านั้นจะสามารถได้รับสนองทั้งจาก ภายนอกและภายใน ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับงานต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นในขั้นตอนของการวางแผนจนกระทั่งสามารถปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จจริงนั้น นอกจากจะต้องมั่นใจได้ว่าการออกแบบระบบการควบคุมทางการบริหารที่ดี รวมทั้งการ ได้กำหนดขอบเขตการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนดังปรากฏใน โครงสร้างองค์กรที่จัดขึ้นแล้ว นอกจากนั้นยังต้องสามารถให้ข้อมูลที่ระบอบอกเหตุให้ ผู้บริหารทำการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจในทางบริหารต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น แล้วท้ายที่สุดที่จะขาดไม่ได้อีกประการหนึ่ง ก็คือ จะต้องมียระบบการจูงใจและระบบรางวัล ผลตอบแทนเพื่อที่จะล่อใจ ตลอดจนสนับสนุนหรือเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนปฏิบัติ ตาม โดยเป็นไปตามที่ตัวได้ผูกพันไว้ในแผน หากปราศจากระบบการจูงใจและรางวัล

ผลตอบแทนที่สร้างไว้ดังกล่าว แผนงานต่างๆ ที่ได้จัดทำไว้อย่างดียิ่งจะได้รับการปฏิบัติไปอย่างเฉียบขาดและไร้ความหมายในแง่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแน่นอน (ธงชัย สันติวงษ์. 2548 : 284)

ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคำใหญ่ โดยรับหน้าที่ในการประสานการทำงานของส่วนต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น และนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำใหญ่ เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านต่างๆของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

คำถามในการศึกษา

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและสังกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg, Barnard and synderman (1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน อังคณา บุญตาแสง. 2552 : 3-4) ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1.1) ความสำเร็จของงาน
- 1.2) การยอมรับนับถือ
- 1.3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4) ความรับผิดชอบ
- 1.5) ลักษณะของงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 2.1) นโยบายและการบริหาร
- 2.2) การปกครองบังคับบัญชา
- 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งหมด 66 คน (เทศบาลตำบลคำใหญ่. 2552 : 18)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและ

สังกัด

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg, Barnard and synderman (1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน อังคณา บุญตาแสง. 2552 : 3-4) ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

มีนาคม – กรกฎาคม 2554

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาจึงนิยามศัพท์ ดังนี้

เทศบาลตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้น ตามหลักการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

บุคลากรเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

หน่วยงานย่อย หมายถึง สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข ฯ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่เกิดจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งผลักดัน ให้เกิดพฤติกรรม กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมานำไปสู่จุดประสงค์หรือเป้าหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิด ความต้องการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่เสมอ และมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่อผลสำเร็จของงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ และเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นผู้ให้อิสระในการทำงาน และให้คำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจต่อกัน ภายในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานอยู่เสมอ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่ อุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อและเข้ารับ

การฝึกอบรมมีความยุติธรรม ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา การเบิกจ่ายเงิน
สวัสดิการต่างๆมีความสะดวก รวดเร็ว

ประโยชน์การศึกษา

ทำให้ทราบถึง แนวทางในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของ
บุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประ โยชน์สูงสุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY