

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีเงินเดือน 10,000- 20,000 บาท
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงาน และด้านความมั่นคง ตามลำดับ
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า
 - 3.1 ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.2 ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านความมั่นคง
 - 3.3 ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า

4.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ครูควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควร มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรวางกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ครูควรได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน ควรได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตามจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เช่น การยกย่องชมเชย การให้ของขวัญ การให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ เนื่องในโอกาสที่สำคัญต่าง ๆ

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างเท่าเทียมกัน ควรยกย่องชมเชยหรือยอมรับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์ผลงานของครูเพื่อสร้างการยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้ปฏิบัติงาน

4.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน

4.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้บริหารควรมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบให้เป็นระบบอย่างชัดเจน มีการวางตัวบุคคลในการทำงานตามความถนัด และมีทิศทางในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการศึกษาของครูอย่างต่อเนื่อง และควรให้การสนับสนุนครูได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

4.5 ด้านความมั่นคง ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการประเมินผลงานของครู มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หรือการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการทางการเงินต่าง ๆ แก่ครู ควรมีเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดหลักธรรมาภิบาล

4.6 ด้านลักษณะงาน ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้พัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นที่น่านำมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้สร้างแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยเฉพาะเรื่องท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก นอกจากนี้โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามยังส่งเสริมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะเรื่องท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกลึกซึ้งดี ซึ่งครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รวมถึงด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งด้านลักษณะงาน และด้านความมั่นคง ซึ่งหากมองโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่าระดับแรงจูงใจทั้ง 6 ด้าน นั้น อยู่ในระดับมากทุกด้านทำให้เห็นว่าครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548 : 86) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารความสัมพันธ์ระหว่างครูชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของ ครูเงินเดือน อาคารสถานที่และการบริการ หลักสูตร และ ภาวะกดดันทางสังคม โดยจัดอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อันดับที่ 3 เงินเดือน อันดับที่ 4 สถานะภาพของครู อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคม อันดับ ที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อันดับที่ 8 อาคารสถานที่ และการบริการ อันดับที่ 9 หลักสูตร และ อันดับที่ 10 ปริมาณการสอน และ สอดคล้องกับ ประสงค์ ภาเรือง (2551 : 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครู โรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต

จากแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผู้บริหารกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันไว้อย่างชัดเจน และส่วนมากครูอายุในการทำงานยังไม่มาก ถือได้ว่าเป็นครูรุ่นใหม่ที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และได้มีการทำงานที่ท้าทายกับความสามารถของตนเอง โดยการได้รับโอกาสจากทางผู้บริหาร เมื่อทำงานได้สำเร็จก็ได้รับการยกย่อง เชิดชู ทำให้ครูเต็มใจกับการทำงาน จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

สมมติฐาน ข้อที่ 2 ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างดี แม้ว่าจะมีระดับการศึกษา และเงินเดือนแตกต่างกัน แต่ด้วยความที่ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามต้องทำงานตามนโยบายหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงทำให้การปฏิบัติงานของครูแต่ละคนเป็นไปในทิศทางเดียวกันและความรับผิดชอบของครูมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพราะครูทุกคนมีหน้าที่หลักคือ งานสอน และมีหน้าที่ ๆ จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้จะให้โรงเรียนสามารถ

บริหารงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี การทำงานจะทำงานเป็นคณะเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ นอกจากนั้น การปฏิบัติงานของครูยังมีระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้เหมือนกัน ไม่ว่าจะครูจะมีการศึกษาต่างกันหรือเงินเดือนต่างกันแค่ไหนก็ตาม จึงทำให้แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จูติมา เอี่ยมเสถียร (2550 : 76) ได้ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งวิทยฐานะ แตกต่างกัน โดยรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 71) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551 : 75) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน

ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมทำให้ความคิดเห็นในการทำงาน หรือมุมมองแตกต่างกัน เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมรู้จักแนวทางและสามารถรู้ได้ว่าการทำงานหรือการบริหารงานขององค์กรจะเป็นไปในรูปแบบใดบ้าง ถ้าประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมรู้แนวทางในการทำงานอาจทำให้ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลงบ้างแต่ก็ยังมี ความรับผิดชอบและทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีเหมือนเดิม ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็ต้องพยายามเรียนรู้งานและมีความทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานน้อย แต่ด้วยความที่เป็นครูรุ่นใหม่จึงทำงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร มองโลกในแง่ดี ชอบทำงานที่ท้าทายและทำงานด้วยฝีมือ ดังนั้นจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียานุช ทองสุก (2549 : 81-86) ได้ศึกษาปัจจัยแรงงูใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรีที่มี เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน มีปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิสากร สุขกาตี (2548 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรีจำแนกตาม ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน โดยรวมและด้าน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งด้านความรู้สึก รับผิดชอบ ด้าน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการ ทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่มีผลงานดี ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 ด้านความมั่นคง ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องความดีความชอบ เกี่ยวกับการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมมากกว่านี้ โดยให้ครูมีส่วนร่วม ประเมินผล

1.3 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรให้กำลังใจเมื่อการปฏิบัติงานประสบกับอุปสรรค ปัญหาเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานควรที่จะมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูในการปฏิบัติด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยวิธีการหรือกระบวนการในการเพิ่มแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามในทุกด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
