

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (2550 : 112) หมวด 14 มาตรา 281 กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก ในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในพื้นที่ท้องถิ่น โดยมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสม กับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้มิได้

สำหรับระบบราชการ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น หลักการบริหารงานทั่วไปขององค์กร จะเน้น การดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่งการบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารจาก 4 ประการ เป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปแบบที่แน่นอนเป็นประจำ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงาน (ชนวิวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. 2541 : 22)

การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ใ้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นอุตสาหพยายาม ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะทำให้ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะล่าช้า และจะทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 17 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งหมด 6,319 คน เพื่อให้การดูแลอย่างทั่วถึง จึงมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานภายในตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 35 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู. 2554 : 22-23) แบ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และระยะเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดไว้ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ซึ่งผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานในรูปแบบที่แน่นอนเป็นประจำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงาน ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีความสำคัญในเชิงการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา หรือพิจารณาแนวทางที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม ได้รับการตรวจสอบและประเมินจากคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2553 จากจังหวัดมหาสารคามในการตรวจประเมิน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งผลการประเมินปรากฏว่าคะแนนประเมินอยู่ที่ 80 คะแนน มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน 3 เท่า ของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ซึ่งหากมีคะแนนประเมิน 90 คะแนนขึ้นไปจึงจะมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 3 เท่า แต่ไม่เกิน 5 เท่า ของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้ง อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ได้ 95 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลแวงคง อำเภอขามศรีสุข จังหวัดมหาสารคาม ได้ 96 คะแนน และองค์การบริหารส่วนตำบลนาภูได้คะแนนอยู่ในเกณฑ์คะแนนขั้นต่ำต่ำกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น แรงจูงใจอะไรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติงานได้คะแนนสูงขึ้นตามมา ดังนั้น แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุข จังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุข จังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไข และนำข้อมูลไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

คำถามการศึกษา

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุข จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับใด
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุข จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้อยู่ในระดับใด
3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุข จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

2. ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาระหว่าง สิงหาคม 2554 – พฤศจิกายน 2555

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 35 คน แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบลจำนวน 16 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 9 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 7 คน การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายการศึกษา

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

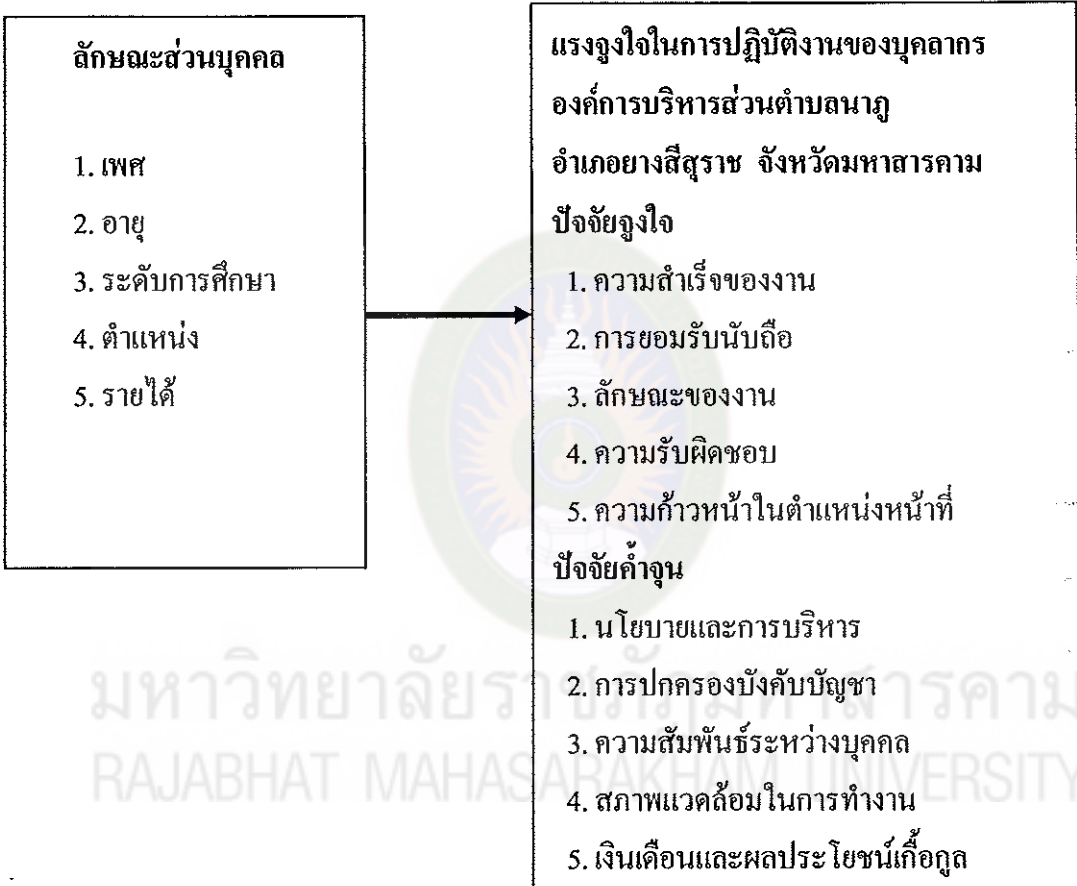
การศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Bernard and Snyderman, 1959 : 113-115) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากแนวคิดของ เซอร์ชเบอร์ก บาร์นาค และซินเคอร์แมน (Herzberg, Bernard and Snyderman. 1959 : 113-115) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันผู้ศึกษาขอให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) หมายถึง ลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตน

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะของงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำคัญผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอันได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่อง การศึกษาเล่าเรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและนอกจากนั้นยังรวมไปถึงการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ไม่ให้เกิดความท้อถอยในการทำงานและป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้ อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำที่ดี

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกัน ได้ อดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การ ปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลนาฏ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ กลุ่มที่ 2 พนักงานจ้างตาม ภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ปฏิบัติ ราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน

2. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดย ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน

3. พนักงานที่จ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือ สนับสนุนการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของงาน

4. ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง ซึ่งหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ช่างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือโดยมีกำหนดเวลาการจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างจากเงินงบประมาณของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์การศึกษา

ข้อเสน�폅กเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY