บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คนหรือทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ อีกทั้งจะยิ่งมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะคนมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้ (กรองแก้ว อยู่สุข. 2535 : 54) จึงเห็นได้ว่าองค์กรทุกแห่งที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้น แต่ต้องมองไปถึงภาคราชการด้วย โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยในปี 2551 - 2555 ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ หัวใจของการบริหารคือการบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริหารองค์กรใดก็ตามขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทุกตำแหน่งองค์กรไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ถ้าปราศจากบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทในตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ (สุรพงษ์ มาลี. 2551 : 52-58)

ปัจจุบันทิศทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การบริหารคน ให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือกการพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินศักยภาพ การวางแผนอาชีพ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด องค์กรต้องบริหารบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานในมาตรฐานระดับสูง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร (เสน่ห์ จุ้ยโต. 2548 : 33)

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์กรต้องการได้ และจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นกันสมรรถนะ

จึงเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547 : 16) การปฏิรูประบบราชการได้ก่อตัว และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐทั้งในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของตัวข้าราชการเอง แนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นแนวคิดใหม่แนวคิดหนึ่งซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ได้นำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐไทย ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อต้องการสร้างภาครัฐให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในสมรรถนะการแข่งขันองค์กรภาครัฐ เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพเหมาะสมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น (พระมหาจักรินทร์ กันวิสา. 2547 : 2) ในปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานที่ได้นำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ เช่นกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมการแพทย์ได้ 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความใฝ่รู้และถ่ายทอด 2) การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) การสร้างเครือข่ายพันธมิตร และ 4) ใจรักในการวิจัยและพัฒนา แต่เนื่องจากกรมการแพทย์จำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมการแพทย์ตามระเบียบทางการปฏิบัติของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ให้ข้าราชการพลเรือนไทยทุกคนทั่วประเทศจำเป็นต้องมีสมรรถนะ 5 ตัว คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ (เชาวนี นาโควงศ์. 2551 : 3)

ในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยให้มีการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมิน โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมายจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วตรงตามเวลาที่กำหนด ส่วนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ประเมินโดยพิจารณาจากประเภทสมรรถนะหลักตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ ตามระดับความคาดหวังของแต่ละตำแหน่งงาน ผลจากการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ในปี 2554 (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2554 : 4) พบว่ามีระดับพฤติกรรมหรือระดับสมรรถนะที่ลดลง 2 ด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คือ ด้านการบริการที่ดี และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ซึ่งระดับพฤติกรรมทั้ง 2 ด้าน นับเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นพฤติกรรมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้รับบริการของหน่วยงาน อันเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จากความสำคัญของประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม และเป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ซึ่งมีภารกิจหลักในการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ประชาชน โดยการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานทันสมัย รองรับความต้องการแรงงานทั้งในและต่างประเทศ พร้อมก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN ECONOMIC COMMUNITY : AEC) ในปี 2558 การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพและดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงานในสาขาตามที่ได้กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้ว และดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้ประชาชนก็จะได้รับประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ และหน่วยงานที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ที่มีอายุ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ผู้วิจัยศึกษาภายใต้ขอบเขตดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำนวน 4 จังหวัด โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554 (ไม่นับรวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างช่วยปฏิบัติราชการ) ได้แก่

1.1.1 บุคลากรของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 23 คน

1.1.2 บุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น จำนวน 64 คน

1.1.3 บุคลากรของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 23 คน

1.1.4 บุคลากรของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 25 คน

จำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 135 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำนวน 101 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (วิชิต อู่อ้น. 2550 : 121) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ดังนี้

2.1.1 อายุ

2.1.2 หน่วยงานที่สังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2548 : 12-20) ดังนี้

2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)

2.2.2 การบริการที่ดี (Service mind)

2.2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

2.2.4 จริยธรรม (Integrity)

2.2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2555 ถึงเดือนกรกฎาคม 2555

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในระดับขั้นต้น ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยให้บุคลากรประเมินตนเอง ด้วยการตอบแบบสอบถาม เพื่อประเมินระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ในสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านจริยธรรม และ 5) ด้านความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ให้ข้าราชการพลเรือนไทยทุกคนทั่วประเทศต้องมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง กลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ 4 จังหวัด คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554 (ไม่นับรวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างช่วยปฏิบัติราชการ)

2. อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรตั้งแต่แรกเกิดเป็นปีจนถึงวันที่สำรวจ แบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 31 – 40 ปี 3) 41 – 50 ปี และ 4) 51 ปีขึ้นไป

3. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 หน่วยงาน ได้แก่ 1) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น 3) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม และ 4) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์

4. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ดังนี้

4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

4.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน หน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4.4 จริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม จริยธรรม จรรณยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ

4.5 ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่มีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมไปถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

2. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเพื่อสนองตอบความต้องการสูงสุดของประชาชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY