

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร สามารถสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ที่มีความแตกต่างกันในประเภทของตำแหน่งงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องประเภทตำแหน่งงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 314 คน เป็นประชากรในการวิจัย

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 314 คน โดยวิธีการหากกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 202 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ แล้วจึงดำเนินการสุ่มแบบง่าย โดยจะเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ได้รับการสุ่มตามประเภทตำแหน่งงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ทั้งหมดรวม 202 คน องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด จำนวน 9 แห่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยประเภทตำแหน่งงาน องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร รวม 14 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงาน
6. เงินเดือน
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
9. สถานะของอาชีพ
10. วิธีปกครองบังคับบัญชา

11. นโยบายและการบริหารงาน
11. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
13. ความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด 202 ชุด โดยนำมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละคนในแบบรหัส นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งพิสูจน์สมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ระหว่างเพศ ใช้ t-test (Independent Sample) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ระหว่างประเภทตำแหน่งงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method. 1950)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 3 ประมวลข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
คำชะอี จังหวัดมุกดาหาร โดยใช้การวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาแล้วแจกแจงความถี่

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
คำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับ
แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ระดับมาก 9 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ย
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับ
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย คือ
ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความ
รับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน

1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับ
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย คือ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน
ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่มีประเภทตำแหน่งงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ คำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ระหว่างตำแหน่งงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน จำนวน 13 ด้าน

3. ผลการศึกษาวិเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร มีข้อเสนอแนะ จำนวน 8 ด้าน โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เงินเดือน คือ การให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน นโยบายและการบริหารงาน คือ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้นความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม สภาพการทำงาน คือ ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ความมั่นคงในงาน คือ ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สอดคล้องกับงานวิจัย วิวัฒน์ ศรีธรรม (2551 : 194-197) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัย อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการบริหารงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารได้มีการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้ และไม่เน้นหนักในการบริหารงานในด้านใดด้านหนึ่ง คือให้ความสำคัญทั้งการพัฒนาในพื้นที่ และการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริการประชาชนอย่างเต็มที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ได้มีการให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับสวัสดิการที่ควรจะได้ในทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เช่น การให้โบนัส การสนับสนุนให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่มีประเภทตำแหน่งงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมระหว่างตำแหน่งงานทั้ง 2 ตำแหน่งงาน คือ พนักงานข้าราชการส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พบว่า แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ คำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ระหว่างตำแหน่งงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริวรรณ หมิ่นหัทธ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่าตำแหน่งงานและระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

และสอดคล้องกับงานวิจัย ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิจัยอาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในทุกตำแหน่ง มีการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแต่ละสายงานความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดไว้ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการกระตุ้นการทำงานของแต่ละคนได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างผลงานในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ เพื่อการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน เช่น กรณีที่พนักงานราชการในสายงานระดับ 1 เมื่อมีคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้นตรงสายงาน ก็สามารถเปลี่ยนตำแหน่งเป็นระดับ 2 ได้ คือ เจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงาน หรือกรณีพนักงานจ้าง ก็มีสิทธิได้รับโบนัส จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร มีแรงจูงใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน

พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน จำนวน 13 ด้าน

ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลส่วนมาก ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน ในเขตอำเภอ คำชะอี ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกระบวนการการดำเนินงาน ประเพณี วัฒนธรรม ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะอยู่องค์การบริหารส่วนตำบลไหนก็ตาม มีการวางตัว เป็นกันเอง อีกทั้งสร้างความรักและความผูกพัน ให้พนักงานส่วนตำบลทุกแห่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม โดยการจัดกิจกรรมโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งมีส่วนร่วม อีกทั้งส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดในเขตอำเภอคำชะอี จะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เพราะฉะนั้น ในการดำเนินงานต่าง ๆ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ จะไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ควรมีการดำเนินการในการหาแนวทางในการเพิ่มรายได้ให้พนักงานส่วนตำบลหรือจัดสวัสดิการให้เพื่อลดค่าใช้จ่าย

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้าอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

1.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยจัดสวัสดิการเพื่อดูแลความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การก่อสร้างบ้านพักให้พนักงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหาร ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหาร ในด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY