

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรวดเร็วและรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน ในขณะที่สภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ระบบบริหารงานภาครัฐและสังคมไทยโดยรวมยังพัฒนาไปไม่สอดคล้องและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย ได้ส่งผลกระทบต่อด้านคน ด้านงบประมาณ การบริหารงานทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องเร่งปรับตัวให้เร็วขึ้น โดยปรับตัวให้องค์กรเล็กลงกะทัดรัดทันสมัย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษากับบุคลากรมากขึ้น ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทุกองค์กรมุ่งที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กร ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลให้ถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

การบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีอย่างเช่นปัจจุบัน จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อนักงานนั้น

ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดี ถึงแม้ในการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงานจะมีวิธีการสอบหรือเลือกสรรคนที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขันและเลือกสรรส่วนใหญ่นั้นก็เป็นผู้ที่พึงสำเร็จการศึกษามาจากสถาบัน ซึ่งสิ่งที่บุคลากรเหล่านี้มีติดตัวมาก็คือความรู้วิชาชีพเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสาขาวิชาที่ได้เรียนมาเท่านั้น สถาบันการศึกษาไม่ได้สอนให้ผู้สำเร็จการศึกษารู้จักใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องมาเรียนรู้ในหน่วยงานเอง โดยองค์กรหรือหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้ได้รับการศึกษา หรือโดยวิธีอื่นๆ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ รวมทั้งผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้ว ได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ วิธีการต่างๆ ดังกล่าวนี้เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน (จิตติมา อัครธิดพิงศ์, 2556 : 40) โดยเป็นระบบและกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีความสามารถ สติปัญญาสามารถนำภูมิปัญญาที่อยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วรารัตน์ เขียวไพรี, 2548 : 3)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน เทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามมีจำนวนทั้งหมด 18 แห่ง คือ 1) เทศบาลตำบลท่าขอนยาง 2) เทศบาลตำบลขามเรียง 3) เทศบาลตำบลโคกพระ 4) เทศบาลตำบลโพนทอง 5) เทศบาลตำบลเชียงยืน 6) เทศบาลตำบลกุดปลาตุก 7) เทศบาลตำบลหนองกง 8) เทศบาลตำบลแกลง 9) เทศบาลตำบลมิตรภาพ 10) เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย 11) เทศบาลตำบลแวงน่าง 12) เทศบาลตำบลนาเชือก 13) เทศบาลตำบลนาคูน 14) เทศบาลตำบลหัวดง 15) เทศบาลตำบลหนองไผ่ 16) เทศบาลตำบลบรบือ 17) เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย และ 18) เทศบาลตำบลวาปีปทุมมีจำนวนพนักงานเทศบาล ทั้งหมด 1,487 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม, 2557 : 5) องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและมีความพร้อมที่

จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กร โดยตัวโครงสร้างองค์กรจะไม่มีคามหมายแต่อย่างใดถ้าคนในองค์กรไม่มีความสามารถ ดังนั้น เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กรแล้ว ความจริงที่รับทราบกัน คือ องค์กรต้องเจริญเติบโต หยุคหนึ่งไม่ได้ ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาพนักงาน มีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นคณะ การประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาสาขาอาชีพ เป็นต้น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2543 : 165) ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Inputs) ทรัพยากรต่างๆ (Resources) ขององค์กรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดและให้ได้ผลดีที่สุด จึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งขององค์กรเพราะจะเป็นผู้นำเอาทรัพยากรด้านอื่นๆ ขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด ทั้งยังเป็นผู้จัดการหรือดำเนินงานให้แก่องค์กรในการที่จะแสวงหาทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่องค์กรด้วย หากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพ ทรัพยากรต่างๆ เหล่านั้นก็จะถูกนำไปใช้อย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย (สมาน รังสี โยภยกุล. 2530 : 83)

นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีดังเดิม ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายสำคัญยิ่งที่จะเสริมสร้างความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยใหสมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสามัคคี และร่วมแรงร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง ซึ่งการทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย และความเข้าใจร่วมกันย่อมส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างเหมาะสม (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. 2546 : 18) เมื่อองค์กรของเทศบาลตำบลสามารถใช้ทรัพยากรของตนอย่างเต็มที่ ก็จะมีส่วนช่วยจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการแก่สังคม ทำให้สมาชิกในสังคม

มีบริการที่มีมาตรฐานสูงส่งเสริมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น สามารถเสริมสร้างศักยภาพให้สังคมสามารถแข่งขันกับสังคมอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่ามีปัญหา ดังนี้ การบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานเทศบาลตำบลในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีอย่างเช่นปัจจุบันนี้ต้องประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดี ดังนั้น พนักงานของเทศบาลตำบลจะต้องเรียนรู้ในหน่วยงานเอง โดยองค์การเทศบาลตำบลเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบของการสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้ได้รับการศึกษา หรือโดยวิธีอื่นๆ ซึ่งพนักงานเทศบาลตำบลที่ทำงานในองค์การจะได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของพนักงาน โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานโดยเป็นระบบ และกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อพนักงานเทศบาลตำบล ประกอบด้วย การพัฒนาด้าน โครงสร้างขององค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความผูกพันในงาน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานเทศบาลตำบลเป็นผู้ที่มีความสามารถ สติปัญญาสามารถนำภูมิปัญญาที่อยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

### คำถามการวิจัย

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลมหาสารคามที่เหมาะสมเป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

## สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐานดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
2. หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วคาดว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม
2. ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ
  - ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาล  
ตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ  
พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยทำการทดลองรูปแบบการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ  
จังหวัดมหาสารคาม

### 3. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาปัจจัยในระยะที่ 1

##### 3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม  
จำนวน 1,478 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2557 : 8)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล จำนวน 18 แห่ง  
โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane.1973 : 723)  
จำนวน 400 คน

##### 3) ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่

3.1) ตัวแปรอิสระ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ  
พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม รวม 7 ตัวแปร ได้แก่

3.1.1) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

3.1.2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

3.1.3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

3.1.4) ปัจจัยด้านการจูงใจ

3.1.5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

3.1.6) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

3.1.7) ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน

3.2) ตัวแปรตาม เป็นความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ  
พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

3.2.1) ด้านการศึกษาต่อ

3.2.2) ด้านการฝึกอบรม

3.2.3) ด้านการศึกษาดูงาน

3.2.4) ด้านการสัมมนา

3.2.5) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.2.6) ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

3.2.7) ด้านการสอนงาน

3.2.8) ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในการสร้างรูปแบบการวิจัยในระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3 กลุ่มทดลองและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในการทดลองใช้และประเมินผลการวิจัยในระยะที่ 3

3.3.1 กลุ่มทดลองใช้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

3.3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

2) ตัวแปรตาม คือ พัฒนาการของพนักงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่เป็นระบบเพื่อเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ด้วยความรู้ ความสามารถ สติปัญญาทักษะ และประสบการณ์มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการศึกษาอบรม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการศึกษาอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**การศึกษาต่อ** หมายถึง การให้พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ไปศึกษาในสถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์วิชาการใหม่ๆ เป็นการเพิ่มพูนวุฒิเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีเป็นการเพิ่มคุณภาพของงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การฝึกอบรม** หมายถึง การปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามให้มากยิ่งขึ้น มีพฤติกรรมที่หน่วยงานต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรม คือ เป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ 2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงเจตคติ และพัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้องเหมาะสม และ 3) เพื่อเป็นกระบวนการมุ่งพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือความสัมฤทธิ์ผลขององค์กร

**การศึกษาดูงาน** หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำบลได้ศึกษาดูงานการดำเนินการในหน่วยงานที่ได้รับรางวัลดีเด่น เพื่อนำประสบการณ์ตรงที่ได้รับมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตน

**การสัมมนา** หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อทำข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยแบ่งกลุ่มศึกษาที่กำหนดไว้แล้วนำผลการศึกษาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่กรณีประเด็นพิจารณาใดๆ ที่ยังหาคำตอบและข้อยุติยังไม่ได้ ผลการศึกษาเป็นเพียงข้อเสนอแนะเท่านั้น ผู้เกี่ยวข้องจะปฏิบัติหรือไม่ก็ได้

**การประชุมเชิงปฏิบัติการ** หมายถึง การเข้าร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างผู้ร่วมงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่ประสบการณ์ในงานนั้นๆ อยู่แล้ว เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติร่วมกัน โดยเน้นการปฏิบัติจริง

**การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ** หมายถึง การจัดกิจกรรมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามได้รับความรู้จากตำรา เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ เช่น การรับวารสารทางวิชาการ การจัดห้องสมุด การส่งเสริมให้เขียนบทความลงในวารสารทางวิชาการ การจัดนิทรรศการ การฉายวิดีโอ เป็นต้น



**การสอนงาน** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สอนให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามให้มีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะ เพื่อที่จะสามารถเลือกสรรวิธีการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดกับงาน

**การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน** หมายถึง การจัดบุคลากรของเทศบาลตำบลใน จังหวัดมหาสารคามเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ โดย จะต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม เสมอหน้ากัน และต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ก่อนว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้นๆ

**เทศบาลตำบล** หมายถึง เทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 18 แห่ง คือ 1) เทศบาลตำบลท่าขอนยาง 2) เทศบาลตำบลขามเรียง 3) เทศบาลตำบลโคกพระ 4) เทศบาลตำบลโพนทอง 5) เทศบาลตำบลเชียงยืน 6) เทศบาลตำบลกุคปลาตุก 7) เทศบาล ตำบลหนองกุง 8) เทศบาลตำบลแกดำ 9) เทศบาลตำบลมิตรภาพ 10) เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย 11) เทศบาลตำบลเวียงน้ำ 12) เทศบาลตำบลนาเชือก 13) เทศบาลตำบลนาคู 14) เทศบาล ตำบลหัวดง 15) เทศบาลตำบลหนองไผ่ 16) เทศบาลตำบลบรือ 17) เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิ พิสัย และ 18) เทศบาลตำบลวาปีปทุม

**พนักงานเทศบาลตำบล** หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวด เงินเดือนของเทศบาล

**โครงสร้างขององค์กร** หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ของงานและระบบความ เชื่อมโยงในการสื่อสารที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในเทศบาลตำบลกับการทำงาน เพื่อให้การ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพ

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง การใช้ศิลปะกระตุ้นเพื่อช่วยให้ผู้ร่วมงานของเทศบาลตำบลใน จังหวัดมหาสารคามเกิดความต้องการที่จะทำงานด้วยความพึงพอใจ เสียสละ ทุ่มเท เต็มใจ ปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำมีคุณลักษณะ คือ 1) การสร้าง กระบวนการแบบทำท่าย 2) การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม 3) การทำให้ผู้อื่น ได้แสดง ความสามารถ 4) การชี้แนะแนวทางการทำงาน 5) การเสริมสร้างกำลังใจ

**วัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง วิธีชีวิตที่บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในหน่วยงานนั้นๆ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณขององค์การ

**การจูงใจ** หมายถึง แรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดความพยายามอย่างมีทิศทางเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ตนต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจที่ดีต้องสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของเทศบาลตำบลและบุคลากร เพื่อให้บุคลากรกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมารถ เต็มใจ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น รักษาผลประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นต้น

**การบริหารจัดการ** หมายถึง กระบวนการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

**การมีส่วนร่วม** หมายถึง การที่บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามได้เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับผลประโยชน์ และการประเมินผลการดำเนินงาน

**ความผูกพันในงาน** หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันในทิศทางที่ดีระหว่างบุคลากรกับเทศบาลตำบล แสดงให้เห็นในรูปแบบต่างๆ ที่จะผลักดันให้บุคคลมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ เช่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะร่วมทำกิจกรรม เช่น มีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลตำบล มีความไว้วางใจในองค์การ

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ได้สารสนเทศว่าด้วยปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
2. ได้รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามได้