

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจากมีการวางแผนที่ดี และจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าไปทำงาน “คน” จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงาน มีงบประมาณ ในการปฏิบัติงานอย่างมากเพียงใด มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใด หากขาดคนหรือคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงานการดำเนินงานนั้นก็ไม้อาจจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยังจะทำให้เกิดความสิ้นเปลือง สูญเสียในการทำงานมากขึ้น การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนอง ด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน (สุภาพร พิศาลบุตร. 2542 : 1)

ขวัญและกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ แสวงศิริพัฒน์ (2544 : 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำงานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือ ขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีเพียงใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

แนวความคิดที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับคนประการหนึ่งคือ คนมีความต้องการด้านจิตใจและความต้องการด้านสังคมที่ต้องการการตอบสนอง (ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองได้ด้วยเงิน) ควบคู่อยู่ด้วย ความต้องการเหล่านี้มี

ความสำคัญต่อคนไม่น้อยและเป็นสิ่งที่คุณทำได้ (ซงซัย สันตวิมย์. 2539 : 63) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจที่ดี การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รู้สึกว่าตนและองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในองค์กร (พัชรีย์ ศรีสังข์. 2534 : 33) ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเกิดขึ้นมากมายนอกเหนือจากงานที่มีอยู่ บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก และต้องได้คุณภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ จึงมักจะมีผู้กล่าวถึงขวัญกำลังใจและให้ความสำคัญว่า กิจกรรมต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงได้บุคลากรทุกคนต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงจะทำความพยายาม ความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้การปฏิบัติงานด้วยความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย และหมดกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรของตนเองทำให้ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การเพิ่มขวัญและกำลังใจให้พนักงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก รวมทั้งเป็นเรื่องที่ต้องเร่งดำเนินการ และให้ความสำคัญต่อองค์กรของท่าน โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญและหาแนวทางปรับปรุงและแก้ไขอยู่เสมอซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ก็เช่นเดียวกันกับองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้รับบริการ จึงได้มีการประกาศนโยบายการพัฒนามุ่งมั่นที่จะให้บริการที่ดีเลิศแก่ลูกค้า ด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพและได้มาตรฐานของการบริการ ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ได้ดำเนินกิจกรรมมากมายเพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปรับปรุงคุณภาพตามมาตรฐาน โดยผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย จึงมีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งดำเนินกิจกรรมตามความรู้ที่ได้รับการอบรม โดยเริ่มจากกิจกรรมพัฒนาองค์กร ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่

ทำงาน โดยแบ่งออกเป็นสะสาง สะควก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริการ ทั้งกิจกรรม พหุกิจกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนผู้มารับบริการ ได้รับบริการที่ดีและมีความพึงพอใจ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ได้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเกิดขึ้น มากมาย นอกเหนือจากงานที่มีอยู่ บุคลากรมีปริมาณงานมากขึ้นและต้อง ได้คุณภาพงานตาม มาตรฐานที่ต้องการ จึงมักจะมีผู้กล่าวถึงขวัญกำลังใจและให้ความสำคัญว่ากิจกรรมต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงได้บุคลากรต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงจะทำให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้การปฏิบัติงาน ด้วยความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายและหมดกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ไม่บรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้

การเพิ่มขวัญกำลังใจให้บุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตที่ได้จัดทำขึ้น สำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด มีความ พร้อมที่จะให้บริการอย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความรู้ความสามารถ และมี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด มีบุคลากร สายงานบริหาร สาย งานผู้ปฏิบัติ ซึ่งแต่ละประเภทก็จะมีสิทธิประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน ไป อีกทั้งลักษณะของ ผู้นำระดับต่าง ๆ วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ความรู้สึกต่าง ๆ จะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงของระบบดังกล่าว ซึ่งส่งผล กระทบต่อหน่วยงานและบุคลากรในระบบบริการ รวมทั้งองค์การ ทำให้องค์การต้องมีการ ปรับปรุงพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้เป็นมาตรฐาน และที่มีคุณภาพได้เป็นที่ยอมรับ ของลูกค้า และองค์การ ได้เล็งเห็นความสำคัญให้การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ซึ่งเป็นตัว แปรหลักในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ และปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อ ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็น แนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงสภาพการทำงานและพัฒนาบุคลากรขององค์กร ให้มี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก
2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาการทำงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากร โดยแบ่งเนื้อหาการศึกษา ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงใน ไพรัช จุ่นเกตุ, 2545 : 9) ประกอบด้วย 10 ปัจจัย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.2 ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยศึกษางานวิจัยของสุเมธ เดียววิศเรศ (2527 : 158 – 159 ; อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2531 : 161 - 162, ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 259, ศรีทับทิม พานิชพันธ์, 2535 : 60, และ Buchanan, 1971 : 125 - 127) ได้สังเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วพบว่า สามารถนำมาศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี

3. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 510 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด, 2556 : 15)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 315 คน โดยวิธีการ

หากกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 70)

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79) ประกอบด้วย

4.1.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.1.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือน
- 2) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย

4.2.1 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

4.2.2 ด้านความผูกพันกับองค์กร

4.2.3 ด้านความสามัคคี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แยกเป็นประเภท 3 ประเภท ดังนี้

2.1 พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน

2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของงาน

2.3 พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง ซึ่งหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือ โดยมีกำหนดเวลาการจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างจากเงินงบประมาณของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สภาพจิตใจ อารมณ์ และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยเจตคติในการปฏิบัติงานความผูกพันกับองค์กร และความสามัคคี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 เจตคติในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทำ ที่ หรือแนวโน้ม พฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ในหน้าที่บรรลุตามเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นในทิศทางที่เห็นด้วยและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนปฏิบัติงาน

3.2 ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แสดงออกด้วยความศรัทธา ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความภักดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 ความสามัคคี หมายถึง การรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเสียสละ อดทน และเต็มใจ

4. ปัจจัยที่ผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพิ่มขึ้น หรือ ลดลง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ 10 ด้าน ได้แก่

4.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถทำหน้าที่งานที่รับผิดชอบโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ในการแก้ไขปัญหาจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

4.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงกับความต้องการ ความถนัด ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์ และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

4.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

4.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประชุมทางวิชาการต่าง ๆ

4.6 ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ที่บุคลากรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่าครองชีพชั่วคราว ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

4.7 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดไว้ อย่างครอบคลุมชัดเจน ในการควบคุมดูแลเอาใจใส่ ติดตามสั่งการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน นำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

4.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ บริเวณที่ทำกรองค์กรสะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก บริเวณอาคารทำการมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

4.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญร้อยเอ็ด ที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รวมทั้งเป็นแนวทางการบริหารงาน และปรับปรุงการบริหารงานของบุคลากรให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป