

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอเสนอสรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่าผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 5 ปัจจัย คือ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ลักษณะของงาน 3)

ความสำเร็จของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) และการยอมรับนับถือ โดยตัวแปรทั้ง 5 ได้ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .106 และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.400 + .092x_3 + .144x_5 + .156x_1 + .099x_4 + .138x_2$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .280z_3 + .268z_5 + .207z_1 + .242z_4 + .415z_2$$

### 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัยส่วนใหญ่ได้เสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ควรมีการจัดสรรข้าราชการในแต่ละฝ่ายให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน รองลงมาคือ ควรจัดสรรหาวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และ ควรมีการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย และง่ายต่อการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

#### 1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีปัจจัยในการปฏิบัติงานครั้งนี้ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยเชิงใจพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน

คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ทั้งนี้ในปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรยังขาดความชัดเจนในการในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่เห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิทักษ์ กิจวานันท์ (2547 : 244) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของอังคณา บุญตาแสง (2552 : 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ และ ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

## 2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านปัจจัยจูงใจ มี 5 ปัจจัยคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา และบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงานการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานการได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ยังไม่เป็นธรรมดามากนัก เพราะยังเน้นระบบอุปถัมภ์ และความอาวุโส ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อังคณา บุญตาแสง (2552 : 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าบุคลากรมีระดับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้อย่างสะดวกและไม่มีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ค่อยมีการเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพ เนื่องจากองค์กรไม่ค่อยได้เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ ความสามารถ และเปิด โอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : 91-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคายและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ในด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จของงาน บุคลากรมีระดับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ยังมองว่าในการทำงานในองค์กรยังขาดการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในแต่ละหน่วยงานในองค์กรจึงทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิทักษ์ กิจอนันท์ (2547 : 244) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรมีระดับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกว่างานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบบางงานเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนและไม่ค่อยพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ และการที่ไม่มีอำนาจในการรับผิดชอบงาน และมี

อิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากงานที่บุคลากรรับผิดชอบ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : 91-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคายและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปกครองบังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านการยอมรับนับถือบุคลากรมีระดับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่พนักงานเสนอ และกล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยเกินไป เนื่องจากยังยึดติดกับแนวคิดของตนเองมากเกินไป และผู้บังคับบัญชาบางท่านเป็นผู้ชายจึงไม่ค่อยมีการกล่าวยกย่องชมเชยบุคลากรมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภิญญา กำจร (2551 :113-117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

### 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่มากที่สุด 3 อันดับคือ ดังนี้

ควรจัดสรรข้าราชการในแต่ละฝ่ายให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน ทั้งนี้ เพราะ บุคลากรส่วนใหญ่มองว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในบางตำแหน่งนั้นยังไม่ตรงกับสายงานและจำนวนของงานที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากรในองค์กร

ควรจัดสรรหาวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ เพราะ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในบางอย่างยังขาดวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีคุณภาพและบางอย่างไม่เพียงพอต่อความต้องการและอุปกรณ์บางอย่างก็มีความชำรุดและไม่มีประสิทธิภาพถ้าหากไม่ทันสมัย

ควรมีการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้มีความทันสมัย และง่ายต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับกฎระเบียบที่มีมากเกินไปและในกฎระเบียบบางอย่างก็เก่าไม่ทันต่อยุคสมัยในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในบางครั้งก็ขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามสมัยนิยมกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาการปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทำให้ทราบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เพื่อที่จะให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมากหรืออยู่ในระดับมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรที่จะส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรจะมีการคัดสรรบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างแท้จริงและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรมีการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในทุกหน่วยงาน และทุกคนให้ได้เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น และให้ทางองค์กรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้นให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม