

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้ศึกษาจากวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ตอบแบบสอบถาม
2. ทำความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาอธิบายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ช่วยวิจัย จำนวน 2 คน
3. ผู้ศึกษาและผู้ช่วยในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการศึกษา

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปผล

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม โดยภาพรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการบริหาร
3. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกสถานภาพ ทั้งโดยรวมและด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้
 - 4.1 ด้านการบริหาร พบว่า ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม สร้างความรู้รักสามัคคี และความเป็นธรรมในหมู่คณะ ผู้บริหารต้องมองพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี ไม่ควรสร้างความแตกแยก ในหน่วยงานควรมีการสร้างระบบการตรวจสอบจากชุมชน องค์กรกลาง อย่างสม่ำเสมอและมีการติดตามอย่างใกล้ชิด ควรให้พนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
 - 4.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ควรเพิ่มกิจกรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน

หน่วยงานผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม และมีความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคน ในหน่วยงาน ควรมีการประชุมบุคลากรเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานขององค์กร

4.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมอบหมายงาน เฉพาะพรรคพวกตนเอง ควรพิจารณาขั้นพิเศษให้กับพนักงานให้ทั่วถึง มีเกณฑ์และการให้ คะแนนที่ชัดเจนในการตัดสินใจ พนักงานไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเอง ควรจัดอบรม เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

4.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การพิจารณาความดีความชอบ ใช้ระบบอุปถัมภ์ มีการบรรจุและ แต่งตั้ง โดยระบบอุปถัมภ์ ต้องการให้ผู้บริหารมีความยุติธรรม เปิด โอกาสให้พนักงานที่มี คุณสมบัติครบถ้วนได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น

4.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ควรมีโบนัสให้กับพนักงานทุกคน สม่ำเสมอ และมีกำหนดการจ่ายโบนัสอย่างชัดเจน ควรมีกำตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา เงินเดือนที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

อภิปราย

จากผลการศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์พา สุนาวิน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูเนียนฟูทแวร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จารุณี แก้วทอง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง เช่นเดียวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีขวัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร โคตรท่าน (2531 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สาธร วรสิทธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความพอใจในการปฏิบัติงานอาจารย์สถาบันราชภัฏอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ เถลิ้ม ศรีไพจิตร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำได้ ด้านความรู้สึกรับผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกรับมอบหมายงานที่การงาน และด้านความรู้สึกรับมอบหมายงานในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานเทศบาลตำบล มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามที่ เดวิส (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547 : 138 -139) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักนโยบายการดำเนินงานขององค์การ และระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนี สุขวัฒนา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีเองเจ็ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซีเองเจ็ด จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดเห็นว่าบริษัทฯ ควรจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสม การดำเนินงานด้านสวัสดิการสะดวกรวดเร็ว เมื่อเดือนกรกฎาคมปีพ.ศ. 2548 สามารถพึงพาสวัสดิการของบริษัท ได้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544) กล่าวว่า การที่จะให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นควรให้สวัสดิการหรือประโยชน์ที่แตกต่างๆ แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างธรรมดาแล้ว การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ การให้สวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามันคงปลอดภัย เพราะเมื่อมีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาคงหันหน้าพึ่งพาได้ก็คือคนใกล้ชิดที่สุด องค์กรคือคนที่ใกล้ชิดเขาที่สุด และจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด องค์กรจะต้องมีหน้าที่ปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและ

ขณะเดียวกันก็จะทำให้เขารู้สึกจงรักภักดีต่องานที่เขาทำ ซึ่งจะสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงานอีกทางหนึ่ง พนักงานจะมีขวัญดีขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการบำบัดอย่างเหมาะสมจากองค์กรที่เขาสังกัดอยู่

3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ คำกอง อามาตย์มนตรี (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่ส่งผลก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานและสอดคล้องกับ รัชนี สุขวัฒนา (2548 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานบริษัท ซีเองเจ็ด จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจกล่าวได้ว่าในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน โดยเฉพาะลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 138 -139) มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กร

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรฉัตร กินบุญ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์ ผลการศึกษาพบว่าระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เกลิม ศรีไพจิตร (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าด้านความรู้ดีเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้ดีที่รับผิดชอบหน้าที่ที่ทำงาน ด้านความรู้ดีประสบผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ดีมั่นคงต่อหน้าที่การงาน และด้านความรู้ดีพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้ทำงานที่เหมาะสม มีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 243) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาจะดีขึ้น ถ้าได้ทำงานที่เหมาะสม มีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

5. ด้านการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร โครตท่าน (2531 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญ

ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัตนา เหาสาสุข (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ จังหวัดร้อยเอ็ด จะอยู่ในระดับปานกลาง ในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นใช้หลักการบริหาร โดยไม่คำนึงถึงหรือไม่เอาใจใส่สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของขวัญกำลังใจ เช่น นโยบายการบริหาร การวางแผน ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน และความรับผิดชอบ แต่จะมุ่งทำงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามที่ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 63) ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหาร ที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขัน จึงดีจึงเด่น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงาน และนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดได้รับการดูแลจากผู้บริหารท้องถิ่นจากการยอมรับในเรื่องของประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรเอง การดูแลทั้งเรื่องของสวัสดิการในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถเข้าใจงานที่ทำ เป็นอย่างดี การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาเข้าใจง่ายเป็นขั้นตอนและชัดเจน และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ณรงค์เวทย์ วจนพาณิชย์ (2540) การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง รับรู้สภาพการปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสัมพันธภาพของผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างก่อนและหลังการทำงานหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดด้านการบริหาร ผู้บริหารท้องถิ่น ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมากขึ้น โดยเฉพาะด้านเงินเดือนและสวัสดิการของหน่วยงาน

1.2 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

1.3 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านความเพียงพอของรายได้ ของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากคุณคิความชอบของพนักงาน และปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างให้พนักงานให้มีความเหมาะสมและชัดเจน

1.4 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและการบริหารสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมิใช่ในรูปแบบของตัวเงินเพียงอย่างเดียว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด