

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
ดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการศึกษา

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน
207 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamana, 1973 : 727) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวนเท่ากับ 137 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้ง 14 ตำบล จำนวน 48 ข้อ โดยมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและ น้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด 137 ชุด โดยนำมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละคนในแบบรหัส นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งพิสูจน์สมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สถิติที่ใช้ ความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ทดสอบเปรียบเทียบเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ t -test

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อ 3 ประมวล
ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตอำเภอ
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยใช้วิธีวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาแล้วแจกแจงความถี่

สรุปผลการอภิปราย

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 137 คน พบว่า
ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.10 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.90
และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาต่ำกว่า
ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.70 และประเภทบุคลากรเป็นพนักงานจ้างเป็นส่วนใหญ่
คิดเป็นร้อยละ 61.30 และพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 38.70

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ
แรก คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ระดับ
แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงของงาน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภท
บุคลากรแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดังนี้

4.1 ควรมีการบรรจุพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ ควรมีการปรับเงินเดือน
ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นไปด้วยความ
บริสุทธิ์ ยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสบุคลากรในองค์กรให้มีตำแหน่งที่
สูงขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน และควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็น
ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

4.2 การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้บริหารควรสนับสนุนความคิดที่สร้างสรรค์ของพนักงานส่วนตำบล

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมแรงจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.97$) อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.07$) งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=3.97$) พิจารณาได้จากตารางที่ 6 และ 7 รวมถึงด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.80$) ผลงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.81$) การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.81$) การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.81$) และผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.81$) จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก แต่ที่ไม่อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความมั่นคงของงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.97$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินโบนัส ประจำปี พิจารณาได้จากตารางที่ 5 และตารางที่ 19

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า มีแรงงูใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ละมุด บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ ชนัญธิดา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงงูใจไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม ได้มีการส่งเสริมแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเสมอภาคโดยไม่ได้แยกความเป็นชายและหญิง ผ่านนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร พิจารณาได้จากตารางที่ 23 ซึ่งผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้ศึกษา

เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศและตำแหน่งแตกต่างกันแรงงูใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงงูใจไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม ได้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารได้กำหนดนโยบายในการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ เช่น ในกรณีลูกจ้างลูกจ้างชั่วคราวถ้าปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็จะดำเนินการในการต่อสัญญาหรือเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ 4 ปี หรือพนักงานส่วนตำบลที่ศึกษาต่อเพื่อใช้คุณวุฒิที่ได้มาปรับเปลี่ยนสายงานให้สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นได้จากตารางที่ 26

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ระหว่างตำแหน่งงาน คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทั้ง 2 ตำแหน่ง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ไม่สอดคล้องกันสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกตำแหน่ง โดยมีการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแต่ละสายงานความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ในการที่จะกระตุ้นการทำงานของแต่ละคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างผลงานในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่สู่การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับงานศึกษา ชนัญธิดา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัด

มหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดังนี้ ควรมีการบรรจุพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ การให้เงินเดือนควรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในภาวะปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสสอบเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. เสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษามูลนิธิองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร แตกต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรให้ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงของงาน

1.2 การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ลูกจ้าง เน้นการกำกับดูแล มากกว่าการควบคุมสั่งการ

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม และเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่าๆ กัน

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรให้การชมเชยแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติ
งานดี

1.5 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปริมาณงาน และลักษณะของงานแต่ละ ส่วนงานย่อย โดยจัดบุคลากรที่มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากส่วน งานย่อยส่วนที่สำคัญบางส่วนยังขาดบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงานแต่งงาน ในขณะที่ บางส่วนงานย่อย มีบุคลากรที่มากเกินไป

1.6 สถานที่ในการทำงานแต่ละส่วนงานเป็นส่วนส่วนแต่ค้ำเคบ และยังขาดห้อง เก็บเอกสารที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรจัดสถานที่ในการจัดเก็บเอกสารให้เหมาะสมและปลอดภัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ในด้านความมั่นคงของงาน เช่น การต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง และด้านเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม