

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมที่มี เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากรต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มี เพศ สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 49 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวนเท่ากับ 44 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปที่เป็นข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทั้ง 10 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบโดยวิธี t -test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD.

สรุปผล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า

3.1 พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ดังนี้ ควรมีเกณฑ์การวัดการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรให้การชมเชยแก่

บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสบุคลากรในองค์กรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน โดยจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานให้ชัดเจน ครอบคลุม ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายให้บุคลากรได้รับทราบ ผู้บริหารควรเอาใจใส่กำกับดูแล บุคลากรในเรื่องระเบียบวินัย การปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดให้มีสถานที่เก็บเอกสารที่เป็นระเบียบและเป็นสัดส่วน และผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล บ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล บ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลางอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมแรงจูงใจ ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการสร้างสภาพภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา มีความกล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก แต่ที่ไม่อยู่ในระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องเงินเดือนที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับอรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

วัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
สอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกนกพร แสง ไกร (2553 : บทคัดย่อ)
ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ
จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับปิยะนุช นรินทร์
(2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
ไม่สอดคล้องกับชัชวณิชดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่
ในระดับ ปานกลาง ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย
ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ
ไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่
สอดคล้องกับสุกัญญา คำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัด
นครพนม ที่มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมี
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง
จังหวัดนครพนมต่างกัน

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน
กลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเภท
บุคลากรแตกต่างกัน พบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้มีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเสมอภาค โดยไม่ได้แยกความเป็นชายและหญิง ผ่านนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศและตำแหน่งแตกต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสุภัญญา คำจร (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ได้คำนึงถึงสถานภาพ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง ผลการศึกษา สอดคล้องกับวัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ได้สร้างความรู้สึกลงในแต่ละด้านให้แตกต่างกัน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีการบริหารงานที่เป็นไปตามระเบียบของราชการมีการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับชุมพล บุตรธรรม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีสิทธิและโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานส่วนตำบล และในสภาพความเป็นจริงของการทำงาน ระเบียบข้อบังคับทางราชการจะให้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ภาระงานและสถานะตำแหน่งในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางหรือท้องถิ่นทั่วไป ก็แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการศึกษาที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมต่างกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางควรส่งเสริมและพัฒนาการพิจารณาเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางควรจัดกิจกรรมและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ และการทำงานเป็นทีม

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางควรส่งเสริมผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่นๆ นอกงานเงินเดือนให้กับพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ

1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางควรปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจให้ดีขึ้น

1.5 ผู้บังคับบัญชาควรให้การชมเชยแก่บุคลากรที่ประพฤติดี ปฏิบัติงานดี

1.6 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม และเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.7 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปริมาณงาน และลักษณะของงานแต่ละส่วนงานย่อย โดยจัดบุคลากรที่มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากส่วนงานย่อยส่วนที่สำคัญบางส่วนยังขาดบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงานแต่งงาน ในขณะที่บางส่วนงานย่อย มีบุคลากรที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น

1.8 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.9 สถานที่ในการทำงานแต่ละส่วนงานเป็นส่วนสำคัญแต่ระดับแคบ และยังขาดห้องเก็บเอกสารที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรจัดสถานที่ในการจัดเก็บเอกสารให้เหมาะสมและปลอดภัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม