



# ผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

## Effects of Performance Evaluation on Job Motivation of Accounting, Finance and Supply of Local Administration Organization in Roi Et Province

อัจฉริยา พัฒนสาระคุ<sup>1\*</sup>

Ajchareeya Phatanasakoo<sup>1\*</sup>

Received: January 11, 2019

Revised: June 21, 2019

Accepted: June 24, 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และทดสอบผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 133 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรู้สึกลับมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์ทดสอบผลกระทบ พบว่า 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $\beta_3 = 0.432, P < 0.01$ ) 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $\beta_2 = 0.375, P < 0.01$ ) และ 3) การประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $\beta_4 = 0.295, P < 0.01$ ) โดยตัวแปรทั้งหมดมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 57.50 ( $R^2 = 0.575$ )

คำสำคัญ : การประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<sup>1\*</sup> คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. E-mail : cm.reru@gmail.com โทร. 095-6646805

<sup>1\*</sup> Faculty of Business Administration and Accountancy, Roi Et Rajabhat University E-mail : cm.reru@gmail.com Tel. 095-6646805



## ABSTRACT

The purposes of this research were to evaluate performance and job motivation and to examine the effects of performance evaluation on job motivation of accounting, finance and supply of Local Administration Organization personnel in Roi Et Province. Questionnaires were used for collecting data from 133 accounting, finance and supply of Local Administration Organization personnel. Statistics used for analyzing the collected data were mean, standard deviation, multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The results of the study revealed that the accounting, finance and supply of Local Administration Organization personnel agreed with having performance evaluation in overall and each aspect at a high level, which included job related criteria, performance expectation, communicative openness and employee access to assessment. The accountants of Local administration organization agreed with having job motivation as a whole and in each aspect at a high level, which included welfare and benefits, activeness in doing one's job, job security and potential opportunity. According to analysis of the effects, it was found that: 1) the performance evaluation in the aspects of communicative openness had positive effects on job motivations as a whole ( $\beta_3 = 0.432, P < 0.01$ ), 2) the performance evaluation in the aspects of performance expectation had positive effects on job motivations as a whole ( $\beta_2 = 0.375, P < 0.01$ ) and 3) the performance evaluation in the aspects of employee access to assessment had positive effects on job motivations as a whole ( $\beta_4 = 0.295, P < 0.01$ ). The predictive power of all the variables was 57.50 percent ( $R^2 = 0.575$ ).

Keyword : Performance Evaluation , Job Motivation , Accounting Finance and Supply of Local Administration Organization

## บทนำ

ท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี นับตั้งแต่แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิรูประบบราชการของประเทศไทย ซึ่งถือได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมทฤษฎี แนวคิด และเทคนิควิทยาการทางการจัดการอย่างกว้างขวางและหลากหลาย การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงมีลักษณะร่วมที่สำคัญคือ การสะท้อนถึงการมุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารงานในภาครัฐแก้ไขปัญหาทางการบริหารแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมากยิ่งขึ้นพร้อมปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เหมาะสมทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลง โดยมีปัจจัยหลักซึ่งเป็นที่ยอมรับและตัวบ่งชี้ นั่นคือ ศักยภาพของบุคลากรหรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นกลไกผลักดันให้การทำงานในส่วนอื่นๆ ขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในปัจจุบันวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานยังมีปัญหาอีกมาก เนื่องจากผู้ประเมินไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้วิจารณญาณในการประเมินได้ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมได้ง่าย แม้จะตั้งใจให้เกิดความยุติธรรมแล้วก็ตามแต่ถ้าหากผู้ประเมินมองงานในมิติที่ต่างกัน การกำหนดเกณฑ์การประเมินก็จะต่างกัน เมื่อนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกัน



แล้วอาจเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมินทั้งหมดได้ ส่วนในด้านผู้ถูกประเมินการรับรู้เกี่ยวกับระบบการประเมิน การปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ประเมิน การที่ผู้ถูกประเมินรับรู้ว่าจะระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การรับรู้และทัศนคติต่างๆ ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นผู้สืบเนื่องมาจากประสบการณ์การเข้าไปมีส่วนร่วม หรือมีส่วนเกี่ยวข้องของ ประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า ผู้บังคับบัญชามีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ เพียงใด เนื่องจากบางครั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจทางการบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นธรรมที่ผู้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจล่วงหน้าก่อนแล้ว เพียงแต่นำเอาการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นข้อสนับสนุนเท่านั้น (วาสนา จันทรแสงสว่าง, 2549: 2)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) เป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทำให้องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นวิธีการในการพยายามกำหนดให้ทราบอย่าง แนชัดว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 225) รวมไปถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดเด่นจุดด้อยระดับขีดความสามารถและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละองค์การว่า ควรจะได้รับการฝึกอบรม ปรับปรุง แก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีขีด ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้กว้างมากขึ้นอันจะนำไปสู่กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ตลอดจนเป็นข้อมูลที่สำคัญประกอบการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารต้องให้พนักงานมีโอกาสปรับปรุง แก้ไขงานของตนเองจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเกณฑ์ การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน (Job-Related Criteria) ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน (Performance Expectation) ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Communicative Openness) ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน (Employee Access to Assessment) (มุสดี รุมาคม, 2548 : 19-22) ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ที่ถูก ประเมินได้รับรู้ถึงข้อดี สิ่งที่จะควรพัฒนา และประโยชน์ที่ตนควรจะได้รับจากการประเมินซึ่งจะส่งผลต่อการมีแรงจูงใจ ในการทำงานและพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานกับองค์กรต่อไป

การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน และแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจ โดยใช้ความพยายามหรือพลังภายในตนเองทุ่มเทการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550 : 129) การใช้ ความรู้ทางด้านจิตวิทยาการทำงานมาใช้กับบุคลากรให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรง จูงใจในการทำงานได้แก่ด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน (Welfare and Benefits) ด้านความกระตือรือร้นใน การทำงาน (Activeness in Job) ด้านความรู้สึกรับประกันงาน (Job Security) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Po- tential Opportunity) (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550 : 157-161) การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดเอาไว้ ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจมีความตั้งใจและ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ อย่างยิ่งเพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ด้านต่างๆ ขององค์กรได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ผลกระทบของการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีต่อ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด



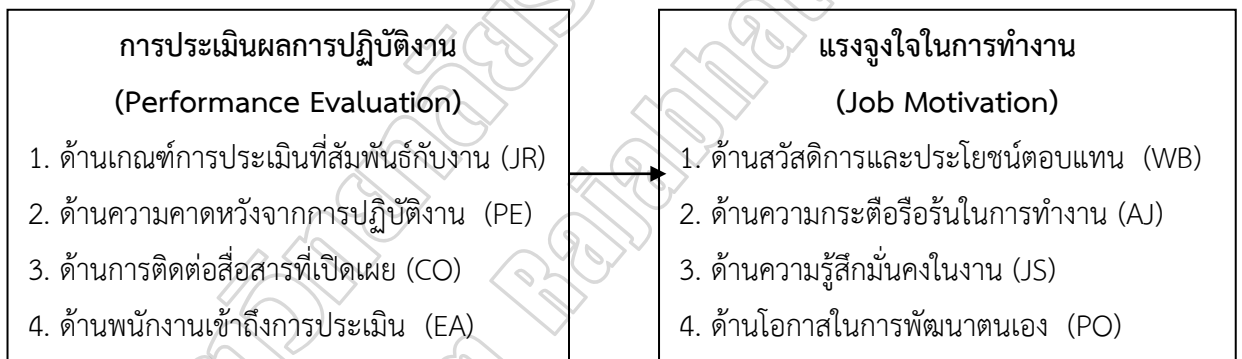
มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรมที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อทดสอบผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระมีผลกระทบกับแรงจูงใจในการทำงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

H1 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

H2 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

H3 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

H4 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 203 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 133 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (สุมินทร เป้าธรรม) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) จำแนกบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 20 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอจตุรพักตรพิมาน อำเภอรหัสบุรี อำเภอพนมไพร อำเภอโพนทอง อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอหนองพอก อำเภอเสลภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย อำเภออาจสามารถ อำเภอเมยวดี อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอจังหาร อำเภอเชียงขวัญ อำเภอหนองฮี และอำเภอทุ่งเขาหลวง 2) กำหนดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรด้านบัญชี การเงิน และพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดตามสัดส่วน โดยใช้วิธีการเทียบบัญชีไตรยางค์แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแล้วนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามประเด็น โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (IOC: Index of Item-Objective Congruence) และเลือกข้อตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.86 และผู้วิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะปลายปิด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับตรวจสอบเอกสารให้มีความเรียบร้อยก่อนนำส่งทางไปรษณีย์

3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 133 คน โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาที่ให้ส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเริ่มส่งเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2560

3.3 เมื่อครบกำหนด 15 วัน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 49 ชุด และยังมีแบบสอบถามที่ยังไม่ส่งกลับคืน จำนวน 84 ชุด ผู้วิจัยได้ทำการติดตามรอบที่ 2 วันที่ 1 กันยายน 2560



โดยใช้วิธีการติดตามทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับรวบรวมแบบสอบถาม สอบ ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 40 ชุด เมื่อนำไปรวมกับรอบแรกแล้วมีจำนวน 89 ชุด ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามแบบสอบถามรอบที่ 3 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2560 โดยใช้วิธีการติดตามทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนภายในเวลาที่กำหนดแล้วรอการตอบกลับคืนมาของแบบสอบถาม เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2560 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามรอบที่ 3 ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถาม จำนวน 44 ชุด รวมทั้งหมดทั้ง 3 ครั้ง ได้รับแบบสอบถาม จำนวน 133 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน จำนวน 133 ชุด โดยมีอัตราการตอบกลับคิดเป็น ร้อยละ 100.00 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 106 วัน ตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม – 16 พฤศจิกายน 2560

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Means) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยโดยกำหนดการ ให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (สุมินทร เบ้าธรรม, 2558) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุดกำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมากกำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลางกำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยกำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดกำหนดให้	1 คะแนน

ค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (สุมินทร เบ้าธรรม, 2558) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การทดสอบผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชีการเงิน และพัสดุ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การ วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## 5. คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item- total Correlation การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.816 - 0.855 และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.836-0.865 และใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.817-0.826 และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.825 - 0.865

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่

6.1 สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation และการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบคุณลักษณะตัวแปรคือการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)

6.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการ TJM} = \beta_0 + \beta_1 \text{JR} + \beta_2 \text{PE} + \beta_3 \text{CO} + \beta_4 \text{EA} + \epsilon \quad [1]$$

เมื่อ TJM แทน แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

$\beta_1$  JR แทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน

$\beta_2$  PE แทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน

$\beta_3$  CO แทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย

$\beta_4$  EA แทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน

$\epsilon$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน (JR)	4.43	0.44	มาก
2. ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน (PE)	4.37	0.45	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (CO)	4.32	0.46	มาก
4. ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน (EA)	4.37	0.48	มาก
โดยรวม	4.37	0.31	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน ( $\bar{X} = 4.43$ ) ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงานและด้านพนักงานเข้าถึง การประเมิน ( $\bar{X} = 4.37$ ) และด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ( $\bar{X} = 4.32$ )

**ตารางที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุดงค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน (WB)	4.21	0.42	มาก
2. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (AJ)	4.38	0.51	มาก
3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน (JS)	4.17	0.53	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง (PO)	4.19	0.49	มาก
โดยรวม	4.24	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.38$ ) ด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ( $\bar{X} = 4.21$ ) และด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.19$ ) และด้านด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.17$ )

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุดงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	TJM	JR	PE	CO	EA	VIF
$\bar{X}$	4.24	4.43	4.37	4.32	4.37	
S.D.	0.37	0.44	0.45	0.46	0.48	
TJM		0.443**	0.421**	0.579**	0.589**	
JR			0.585**	0.584**	0.545**	1.140
PE				0.521**	0.629**	1.263
CO					0.558**	1.184
EA						1.203

\*\* P<0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.421-0.589 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบด้วยค่า VIF พบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.140 -1.263 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black,2006: 585)



**ตารางที่ 4** การทดสอบผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการทำงาน				
	โดยรวม (TJM)		$\beta$	t	p-value
	B	Std.Error			
ค่าคงที่ (a)	1.207	0.405		5.449	0.000**
ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน(JR)	0.101	0.068	0.165	1.558	0.115
ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน (PE)	0.221	0.071	0.375	4.115	0.000**
ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (CO)	0.225	0.066	0.432	4.379	0.000**
ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน (EA)	0.130	0.064	0.295	3.522	0.000**

R = 0.622 R<sup>2</sup> = 0.575 AdjR<sup>2</sup> = 0.624 S.E.est = 0.135 F = 37.328 P = 0.000

\*\* P<0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน (PE) ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (CO) ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน (EA) สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (TJM) ได้ร้อยละ 62.40 (F=31.328, P<0.01) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (TJM) มีค่าเท่ากับ 0.622 โดยตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย(CO)มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม(TJM)มากที่สุด ( $\beta_3 = 0.432, P < 0.01$ ) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน (PE) มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม(TJM)( $\beta_2 = 0.375, P < 0.01$ )และต่ำสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน(EA)มีผลกระทบแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (TJM) ( $\beta_4 = 0.295, P < 0.01$ ) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน(JR) ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (TJM) ( $\beta_1 = 0.165, P > 0.01$ ) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.50 (R<sup>2</sup> =0.575)

### อภิปรายผล

จากการวิจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการบัญชี การเงิน และพัสด้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสด้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน อาจเนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการใช้เกณฑ์การประเมินผลที่สัมพันธ์กับงาน เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างความยุติธรรมในการประเมินผล มีการอธิบายและขั้นตอนการประเมินอย่างละเอียดทำให้เกิดความชัดเจน และเข้าใจที่ตรงกัน ตลอดจนการรับฟังข้อคิดเห็น



เพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา แพทวิทย์ (2557) พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลอินทร์บุรีรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความยึดหยุ่นในการเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะงาน วิธีการประเมินผลต้องมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจตรงกัน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Xavier (2015) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร กันพิพิธ (2555) พบว่า ผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นมาตรฐานและยุติธรรม ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน

2. บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืนนั้น คือ การให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Apak & Gumuş (2015) พบว่า ความเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน ฉะนั้นแล้วการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นอีกหนึ่งยุทธวิธีขององค์กรที่ได้นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่มีความปรารถนาให้เกิดขึ้นกับการทำงาน อาทิ การได้รับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนด้วยความเป็นธรรมเหมาะสมกับงาน การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติกับการปฏิบัติที่บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องจากแหล่งเรียนภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gopalan (2017) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความปรารถนาและความตั้งใจ อันจะเป็นพลังให้เผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศนันท์ อ่อนสันทัต (2560) พบว่า พนักงานโรงแรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร กันพิพิธ (2555) พบว่า ผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานด้านการรับรู้ในการบรรลุเป้าหมาย ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $\beta_3 = 0.432, P < 0.01$ ) อาจเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยหลักอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หากมีการติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงประเด็นเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดความถูกต้องเป็นรูปแบบเดียวกันส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ

สามารถทำงานได้ดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการสื่อสารภายในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน อาทิเช่น นโยบาย ระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐาน การประเมินผลเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผยเป็นลายลักษณ์อักษรจึงกล่าวได้ว่า การเปิดเผยหลักเกณฑ์ของการประเมินผลจะทำให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรมที่บุคลากรสามารถใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทำให้นักบัญชีสามารถแสดงบทบาทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2553) กล่าวว่า การแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสมให้บรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดความสัมพันธัน อันเป็นประโยชน์แก่ทุกคนทุกฝ่าย ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการเสริมจุดแข็งในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีกำลังใจปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นในผลสำเร็จยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร กันพิพิธ (2555) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

จึงยอมรับสมมติฐาน H3 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $\beta_2 = 0.375, P < 0.01$ ) อาจเนื่องมาจาก บุคลากรต่างมีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งนี้หากมีผลการประเมินที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่เต็มศักยภาพ โดยองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันทำให้แนวปฏิบัติในการการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันส่งผลให้บุคลากรสามารถรับรู้ถึงหลักเกณฑ์การประเมินแบบมาตรฐานเดียวกันสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่นำไปสู่เป้าหมายของงานที่สำเร็จผลอย่างมีความคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Najafi et al. (2011) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ ซึ่งทุกปีจะมีการประเมินผลและ ให้ข้อเสนอแนะกับพนักงานที่นำไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างถูกต้องที่นำไปสู่การปฏิบัติให้มุ่งสู่เป้าหมาย และบุคลากรสามารถบรรลุผลประโยชน์ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร กันพิพิธ (2555) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

จึงยอมรับสมมติฐาน H2 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน มีผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $\beta_4 = 0.295, P < 0.01$ ) อาจเนื่องมาจาก องค์กรให้ความสำคัญกับการเข้าถึงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผล รับฟังการชี้แจงแนวทางในการประเมินผลตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดด้วยความโปร่งใส และความยุติธรรม ดังนั้นเมื่อบุคลากรสามารถเข้าถึงเกณฑ์ที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมทำให้เกิดความพยาม ทุ่มเท ให้กับงาน เพราะเชื่อว่าการทุ่มเทกับงานที่ปฏิบัติส่งผลให้ได้ผลลัพธ์ของงานมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์การประเมินผลและ ไม่สูญเปล่าในการความพยามกับการทำงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2553) กล่าวว่า การแจ้งถึงผลงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ นั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเลือกโอกาสที่เหมาะสมในการแจ้งผลการประเมินให้ได้รับทราบไม่กระชั้นหรือเนิ่นนานเกินไปอย่างมีระบบและ



ต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนทัศนคติและความเข้าใจเพื่อปรับตัวกันได้อย่างทัน  
 ท่วงที สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumar (2017) พบว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญความสนใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
 งานของพนักงานซึ่งจะทำให้ทราบถึงความต้องการ การพัฒนา รวมถึงการนำหลักเกณฑ์กลับมาทบทวนออกแบบ  
 ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและสอดคล้อง  
 กับงานวิจัยของ Najafi et al. (2011) พบว่า การประเมินผลการแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรง  
 จูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

จึงยอมรับสมมติฐาน H4 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมินมีผล  
 กระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

## สรุปผลการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ สิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้นำมาใช้  
 เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ  
 ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรได้รับทราบถึงจุดดี จุดด้อย จุดควรปรับปรุง  
 และพัฒนา ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่ควรนำมาใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี  
 มาตรฐาน การทำงานที่สูงขึ้นจากการใช้ผลการประเมิน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้  
 มาตราฐาน ประกอบด้วย ด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน ด้านการ  
 ติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน เป็นต้น หากเกณฑ์ที่ใช้มีความเที่ยงธรรมแล้วย่อมส่ง  
 ผลต่อการมีแรงจูงใจในการทำงานที่จะทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถและพร้อมที่จะเป็นส่วน  
 หนึ่งขององค์กรตลอดไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ควรให้ความสำคัญการประเมิน  
 ผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน อาทิ การมุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับทราบถึงหลักเกณฑ์ วิธี  
 การ ขั้นตอนการปฏิบัติงานรวมถึงการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง และการจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้  
 บุคลากรมีความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินผลงานก่อนถึงระยะเวลาการประเมินย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจใน  
 การทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก  
 ขึ้น

1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ควรให้ความสำคัญการประเมิน  
 ผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย อาทิ การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
 แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างเป็นทางการโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน  
 ระหว่างบุคคลในองค์กรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความยุติธรรม อันจะส่งผลต่อการมีแรง  
 จูงใจในการทำงานที่จะทำงานที่รับผิดชอบเต็มความรู้ความสามารถด้วยความเข้าใจ ตั้งใจ และอดทน

1.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ควรให้ความสำคัญการประเมิน



ผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมิน อาทิ การตระหนักถึงความโปร่งใส ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการประเมินผลงานทุกครั้ง โดยองค์กรมีการแจ้ง ชี้แจง และประกาศ ข้อมูลผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง อันจะส่งผลต่อการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น พนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมรถยนต์ พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ พนักงานธนาคาร พนักงานบริษัท เป็นต้น เพื่อความหลากหลายของงานวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อนำไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ด้านความเป็นมาตรฐานและยุติธรรม ด้านผู้ประเมินที่มีคุณภาพ ด้านกระบวนการเรียกข้อเท็จจริง ด้านหลักการ ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ที่จะส่งผลต่อคุณลักษณะของตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการทำงาน เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนการทำผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ อันจะนำไปสู่การสร้างศักยภาพให้กับบุคลากรทางด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยการใช้กลยุทธ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้ผลงานที่สำเร็จตามสอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้ คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นการบูชาพระคุณบิดา มารดา บูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทางด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวรรธ ตั้งสีททรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ระเบียบวิธีวิจัย : แนวปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ยูแอนด์ไออินเตอร์ มีเดีย.
- ผุสดี รุมาคม. (2548). การประเมินการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- ยศนันท์ อ่อนสันทนต์.(2560).ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม  
ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, ปทุมธานี:  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.





- วาสนา จันทรแสงสว่าง. (2549). **ทัศนคติข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน.** ปัญหาพิเศษ ปร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิภาพร กันพิพิธ. (2555). **ผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย.**วิทยานิพนธ์บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนิสา แพทวิทย์. (2557). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ ภ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุมินทร เบ้าธรรม. (2558). **วิจัยทางการบัญชี.** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- อมรโททำ.(2551).**ผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและเจตนาในการลาออกจากงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย.**วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัมภูกร. (2553). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 17 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- Apak, S., & Gumuş, S. (2015). **A research about the effect of the leadership qualities of public administrators on the motivation of the employees.** Procedia-Social and Behavioral Sciences, 210, 368-377.
- Black, K. (2006). **Business Statistics For Contemporary Decision Making.** 4th ed. USA : John Wiley & Sons.
- Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. (2017, October). **A review of the motivation theories in learning.** In AIP Conference Proceedings (Vol.1891, No.1, p. 020043). AIP Publishing.
- Najafi, L., Hamidi, Y., Ghiasi, M., Shahhoseini, R., & Emami, H. (2011). **Performance evaluation and its effects on employees' job motivation in Hamedan City health centers.** Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(12), 1761-1765.
- Xavier, J. V. (2015). **A Study on the Effectiveness of Performance Appraisal System and its Influence with the Socio-Demographic Factors of the Employees of a Manufacturing Industry in Tamil Nadu.** International Journal of Research in Management & Business Studies, 2.
- Kumar, M. (2017). **A Research Paper on "Employee's Performance Appraisal System and its Implication for Individual and Organizational Growth.** International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications, 6(1) 7-13
- Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. (2017, October). **A review of the motivation theories in learning.** In AIP Conference Proceedings (Vol.1891, No.1, p. 020043). AIP Publishing.