

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาภาคตัดขวางโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ผลกระทบด้าน การจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวจากระยะเวลาของการได้รับเงินเดือนเลื่อนขั้น (2) ผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจากการได้รับเงินเดือนเลื่อนขั้น (3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและตามปัจจัยการทำงาน และ(4) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ คะแนนผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และตามปัจจัยการทำงาน ของข้าราชการสาย ข และ ค ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 3 - 6 สังกัดคณะและ หน่วยงานเทียบเท่าคณะ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และการเก็บข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและตามปัจจัยการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับผลกระทบของกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือน (ภายหลังการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน) ต่อข้าราชการ

2.1 ด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว

2.2 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว

3.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สายงาน ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่าย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ

3.2 จำแนกตามปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การประเมินการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การทราบขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปี การทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน และความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้น

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

- 4.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สายงาน ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่าย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ
- 4.2 จำแนกตามปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การประเมินการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การทราบขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปี การทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน และความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้น

ตอนที่ 5 การประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ปัญหา

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

### ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	118	29.5
หญิง	282	70.5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	11.7
ปริญญาตรี	292	73.0
สูงกว่าปริญญาตรี	61	15.3
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ระดับ 3	23	5.7
ระดับ 4	60	15.0
ระดับ 5	156	39.0
ระดับ 6	161	40.3
<b>อายุราชการ</b>		
1 - 5 ปี	27	6.7
6 - 10 ปี	36	9.0
11 - 25 ปี	263	65.7
25 ปีขึ้นไป	74	18.5
<b>สายงาน</b>		
เจ้าหน้าที่บริหารงาน/ธุรการ สาย ค	193	48.3
นักวิชาการ / ครู / นักวิชาการศึกษา สาย ข	207	51.7
<b>ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน</b>		
ไม่พอเพียง	197	49.2
พอเพียง	203	50.8
<b>การแก้ปัญหากรณีรายได้ไม่เพียงพอ</b>		
ผู้สหกรณ์ออมทรัพย์ / ธนาคาร	169	85.8
กู้นอกระบบ	13	6.6
ืมจากญาติ/เพื่อน โดยไม่เสียดอกเบี้ย	34	17.3
ืมจากญาติ/เพื่อน	7	3.6

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 70.5 ร้อยละ 73.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.3 ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับ 6 ร้อยละ 65.7 มีอายุราชการ 11 – 25 ปี ร้อยละ 51.7 ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ/ครู/นักวิชาการศึกษา สาย ข

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 49.2 คิดว่าตนเองมีรายได้ไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ 85.8 กู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์/ธนาคาร รองลงมาร้อยละ 17.3 ยืมจากญาติ/เพื่อนโดยไม่เสียดอกเบี้ย และร้อยละ 3.6 ยืมจากญาติ/เพื่อน

## ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยการทำงาน

ปัจจัยการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง		
ไม่ทราบ	19	4.8
ทราบ	381	95.2
การเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง มีผลกระทบต่อการจัดการเงินเดือน		
ไม่มีผลกระทบ	360	90.0
มีผลกระทบ	40	10.0
ควรได้รับเงินเดือนภายหลังเลื่อนขั้นประจำปี		
ภายในเดือนถัดไป	316	79.0
ภายใน 2 เดือนถัดไป	55	13.8
เดือนใดก็ได้	29	7.2
ขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน		
ไม่ทราบ	248	62.2
ทราบ	151	37.8
ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปี		
ไม่ล่าช้า	119	29.8
ล่าช้า	281	70.2
การทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน		
ไม่เคย	344	86.0
เคย	56	14.0
ความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบัน		
พอใจ	172	43.0
ไม่พอใจ	228	57.0

จากตารางที่ 4.2 ร้อยละ 95.2 ทราบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 10.0 มีผลกระทบต่อการจัดการเงินเดือนกรณีที่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 79.0 คิดว่า ควรได้รับเงินเดือนเลื่อนขั้นภายในเดือนถัดไปหลังจากการเลื่อนขั้นประจำปี

ร้อยละ 62.2 ไม่ทราบกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้น ร้อยละ 70.2 คิดว่า การได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปีล่าช้า ร้อยละ 86.0 ไม่เคยทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน และ ร้อยละ 57.0 ไม่พึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบัน

**ตอนที่ 2 ระดับผลกระทบของกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือน(ภายหลังการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน) ต่อข้าราชการด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน**

**2.1 ผลกระทบต่อข้าราชการด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว (รายละเอียดตารางที่ 4.3) ผลกระทบจากการเบิกจ่ายเงินเดือน (ภายหลังการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน) ต่อข้าราชการด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว**

**ตารางที่ 4.3 ผลกระทบต่อข้าราชการด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว**

ผลกระทบจากการจ่ายเงินเดือน	ระดับผลกระทบ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
<b>ด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว</b>	<b>4.62</b>	<b>2.22</b>	<b>น้อย</b>
ได้รับเงินเดือนปรับใหม่ในเดือนถัดไปหลังการพิจารณาขั้นปกติ	4.84	3.23	น้อย
ได้รับเงินเดือนปรับใหม่ใน 3 เดือน ถัดไปหลังการพิจารณา	4.95	2.87	น้อย
ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน	4.78	2.68	น้อย
การกู้ยืมเงิน	3.91	2.94	น้อย
การคืนรณหารายได้พิเศษอื่นเสริม	4.53	3.07	น้อย

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นมีผลกระทบต่อข้าราชการด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวโดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.62) โดยการได้รับเงินเดือนปรับใหม่ใน 3 เดือนถัดไปภายหลังการพิจารณาขั้นเงินเดือน มีผลกระทบสูงสุด (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.95) การได้รับเงินเดือนปรับใหม่ในเดือนถัดไปภายหลังการพิจารณาขั้นปกติ มีผลกระทบรองลงมา (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.84) และการกู้ยืมเงินมีผลกระทบน้อยสุด (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

## 2.2 ผลกระทบต่อข้าราชการด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ( รายละเอียดตารางที่ 4.4 )

ตารางที่ 4.4 ผลกระทบต่อข้าราชการด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ผลกระทบจากการจ่ายเงินเดือน	ระดับผลกระทบ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละครั้งต่อการทำงาน	6.57	1.97	มาก
เกิดความสุขในการทำงาน	6.60	2.56	มาก
เกิดประสิทธิภาพของงาน	6.67	2.49	มาก
กระตือรือร้นต่อการทำงาน	6.88	2.36	มาก
มีความมั่นคงในการทำงาน	7.03	2.39	มาก
ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	7.05	2.42	มาก
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	6.86	2.61	มาก
การสร้างทัศนคติในการทำงาน	6.96	2.43	มาก
ประสิทธิผลของงาน	6.95	2.42	มาก
ความพึงพอใจในงานที่ทำ	6.99	2.45	มาก
ความรักในงานที่ทำ	7.42	2.47	มาก
ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม	5.76	2.90	มาก
ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน	5.62	2.84	มาก
มีความท้าทาย จูงใจให้อยากปฏิบัติงาน	6.23	2.56	มาก
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	6.13	2.45	มาก
ความพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	5.84	2.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละครั้งต่อการทำงาน มีผลกระทบต่อข้าราชการด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.57) โดยมีผลกระทบต่อความรักในงานที่ทำสูงสุด ( คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.42 ) มีผลกระทบต่อความภาคภูมิใจในงานที่ทำเป็นลำดับรองลงมา (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.05) และ มีผลกระทบต่อความยุติธรรมภายในหน่วยงานน้อยที่สุด ( คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.62 )

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านการจัดการการเงินของ ข้าราชการและครอบครัว

#### 3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการ การเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการ  
และครอบครัว จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว		
	$\bar{X}$	t value	P value
เพศ		1.360	0.175
ชาย	4.83		
หญิง	4.50		
สายงาน		0.162	0.871
เจ้าหน้าที่บริหารงาน/ธุรการ สาย ค	4.62		
นักวิชาการ / ครู / นักวิชาการศึกษา สาย ข	4.58		
ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน		6.186	0.000*
ไม่พอเพียง	5.27		
พอเพียง	3.95	✓	
ความรับผิดชอบต่อครอบครัว		-0.055	0.955
ไม่มีสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องดูแล	4.57		
มีสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องดูแล	4.60		

จากตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามเพศ สายงาน ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่าย และความรับผิดชอบต่อครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีเพศ สายงาน และความรับผิดชอบต่อครอบครัวแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p > 0.05$ )

ส่วนผู้ที่มีความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) โดยผู้ที่มีรายได้ไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่าย มีคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวสูงกว่าผู้ที่มีรายได้พอเพียงกับค่าใช้จ่าย



ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการ  
และครอบครัว จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและ ครอบครัว		
	$\bar{X}$	F	P value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.443	0.845	0.430
ปริญญาตรี	4.688		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.315		

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านการจัดการ  
การเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.443	4.688	4.315
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.443		0.484	0.767
ปริญญาตรี	4.688			0.235
สูงกว่าปริญญาตรี	4.315			

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวสูงกว่า ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการ  
และครอบครัว จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและ ครอบครัว		
	$\bar{X}$	F	P value
ระดับ 3	6.000	6.344	0.000
ระดับ 4	5.143		
ระดับ 5	4.618		
ระดับ 6	4.185		

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการระดับ 3 มีคะแนนเฉลี่ยผลกระทบสูงกว่าข้าราชการระดับ 4 , ระดับ 5 และ ระดับ 6

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง	$\bar{X}$	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6
		6.000	5.143	4.618	4.185
ระดับ 3	6.000		0.110	0.005	0.000
ระดับ 4	5.143			0.114	0.004
ระดับ 5	4.618				0.078
ระดับ 6	4.185				

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการระดับ 3 มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว สูงกว่า ข้าราชการระดับ 4

ข้าราชการระดับ 4 มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว สูงกว่า ข้าราชการระดับ 5

ข้าราชการระดับ 5 มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว สูงกว่า ข้าราชการระดับ 6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว		
	X	F	P value
1 - 5 ปี	5.430	2.267	0.08
6 - 10 ปี	4.361		
11 - 25 ปี	4.662		
25 ปีขึ้นไป	4.203		

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มของผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้มีอายุราชการแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน

อายุราชการ		1-5 ปี	6-10 ปี	11-25 ปี	25 ปีขึ้นไป
	X	5.430	4.361	4.662	4.203
1-5 ปี		5.430	0.059	0.087	0.014
6-10 ปี		4.361		0.444	0.725
11-25 ปี		4.662			0.115
25 ปีขึ้นไป		4.203			

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวของผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี และ 11-25 ปี

ผู้ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป

ผู้ที่มีอายุราชการ 11-25 ปี มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี และ 25 ปีขึ้นไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงิน ของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามปัจจัยการทำงาน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและ  
ครอบครัว จำแนกตามปัจจัยการทำงาน

ปัจจัยการทำงาน	ด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและ ครอบครัว		
	X	t value	P value
การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง		3.444	0.001*
ไม่ทราบ	6.294		
ทราบ	4.517		
การเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง มีผลกระทบต่อการจัดการเงินเดือน		-2.314	0.021*
ไม่มีผลกระทบ	4.52		
มีผลกระทบ	5.37		
ขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน		0.132	0.895
ไม่ทราบ	4.62		
ทราบ	4.59		
ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปี		0.027	0.978
ไม่ล่าช้า	4.61		
ล่าช้า	4.60		
การทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน		-0.757	0.450
ไม่เคย	4.56		
เคย	4.81		
ความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบัน		0.965	0.335
พอใจ	4.73		
ไม่พอใจ	4.51		

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามการประเมินการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปี การทวงถาม/ติดตาม ภายหลังจากการปรับอัตราเงินเดือน และความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบัน พบว่า ผู้ที่ทราบการประเมินการเลื่อนขั้นแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) โดยผู้ที่ไม่ทราบการประเมินการเลื่อนขั้น มีคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ทราบการประเมินการเลื่อนขั้น

ผู้ที่มีผลกระทบจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) โดยผู้ที่มีผลกระทบจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ไม่ผลกระทบ

ส่วนผู้ที่ทราบขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปี ผู้ที่มีการทวงถาม/ติดตามภายหลังจากการปรับอัตราเงินเดือน และผู้ที่มีความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p > 0.05$ )



## ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

### 4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
	X	t value	P value
เพศ		1.524	0.128
ชาย	6.83		
หญิง	6.50		
สายงาน		-0.790	0.429
เจ้าหน้าที่บริหารงาน/ธุรการ สาย ค	6.52		
นักวิชาการ / ครู / นักวิชาการศึกษา สาย ข	6.67		
ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน		0.419	0.675
ไม่พอเพียง	6.64		
พอเพียง	6.56		
ความรับผิดชอบต่อครอบครัว		2.215	0.027*
ไม่มีสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องดูแล	7.82		
มีสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องดูแล	6.56		

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ สายงาน ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่าย และความรับผิดชอบต่อครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีเพศ สายงาน ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p > 0.05$ )

ส่วนผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) โดยผู้ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	F	P value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6.563	0.183	0.833
ปริญญาตรี	6.552		
สูงกว่าปริญญาตรี	6.714		

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

**ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน**

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	6.563	6.552
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6.563	0.969	0.685
ปริญญาตรี	6.552		0.547
สูงกว่าปริญญาตรี	6.714		

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับปริญญาตรี ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีผลกระทบด้านด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.16** เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
	X	F	P value
ระดับ 3	6.757	0.110	0.954
ระดับ 4	6.579		
ระดับ 5	6.528		
ระดับ 6	6.600		

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6
$\bar{X}$	6.757	6.579	6.528	6.600
ระดับ 3	6.757	0.705	0.593	0.714
ระดับ 4	6.579		0.861	0.942
ระดับ 5	6.528			0.737
ระดับ 6	6.600			

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการระดับ 3 มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ข้าราชการระดับ 4 , ระดับ 5 และ ระดับ 6 ข้าราชการระดับ 4 มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ข้าราชการระดับ 5

ข้าราชการระดับ 6 มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ข้าราชการระดับ 4 และ ระดับ 5 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 /

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	F	P value
1-5 ปี	6.709	0.873	0.455
6-10 ปี	6.119		
11-25 ปี	6.645		
25 ปีขึ้นไป	6.514		

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้มีอายุราชการแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน

อายุราชการ		1-5 ปี	6-10 ปี	11-25 ปี	25 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	6.709	6.119	6.645	6.514
1-5 ปี	6.709		0.225	0.869	0.651
6-10 ปี	6.119			0.121	0.308
11-25 ปี	6.645				0.604
25 ปีขึ้นไป	6.514				

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี , 11-25 ปี , และ 25 ปีขึ้นไป

ผู้ที่มีอายุราชการ 11 – 25 ปี มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี และ 25 ปีขึ้นไป

ผู้ที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ✓

## 4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยการทำงาน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยการทำงาน

ปัจจัยการทำงาน	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	t value	P value
การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง		1.94	0.233
ไม่ทราบ	7.12		
ทราบ	6.57		
การเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง มีผลกระทบต่อการจัดการเงินเดือน		1.047	0.295
ไม่มีผลกระทบ -	6.63		
มีผลกระทบ	6.30		
ขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน		1.227	0.220
ไม่ทราบ	6.70		
ทราบ	6.45		
ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปี		1.995	0.046*
ไม่ล่าช้า	6.90		
ล่าช้า	6.47		
การทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน		0.104	0.917
ไม่เคย	6.60		
เคย	6.57		
ความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบัน		-1.826	0.069
พอใจ	6.40		
ไม่พอใจ	6.75		



จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการประเมินการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้น การทวงถาม/ติดตามภายหลังจากการปรับอัตราเงินเดือน และความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบัน พบว่า ผู้ที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปีแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) โดยผู้ที่มีความคิดเห็นว่าไม่ล่าช้า มีคะแนนเฉลี่ยผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีความคิดเห็นว่าล่าช้า

ส่วนผู้ที่ทราบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ที่มีผลกระทบจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ที่ทราบขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ที่มีการทวงถาม/ติดตามภายหลังจากการปรับอัตราเงินเดือน และผู้ที่มีความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p > 0.05$ )

## ตอนที่ 5 การประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ปัญหา

ด้านปัญหาของกลุ่มตัวอย่างต่อการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน (รายละเอียดตารางที่ 4.15 )

### ตารางที่ 4.21 ปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
<b>การพิจารณาความดีความชอบ</b>		
ไม่มี	278	69.9
มี	120	30.1
<b>ขั้นตอนการจ่ายเงิน</b>		
ไม่มี	309	77.3
มี	91	22.7
<b>การบริหารจัดการการเงินของครอบครัว</b>		
ไม่มี	325	81.3
มี	75	18.7
<b>ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</b>		
ไม่มี	292	73.0
มี	108	27.0

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ด้านปัญหาที่เกิดขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ มีปัญหามากที่สุด ร้อยละ 30.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีปัญหาเป็นลำดับรองลงมา ร้อยละ 27.0 การบริหารจัดการการเงินของครอบครัว มีปัญหาน้อยที่สุด ร้อยละ 18.7

## ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพของการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

### 1. การพิจารณาความดีความชอบ ( ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงาน )

จากการสัมภาษณ์พบว่า ในกลุ่มที่มีปัญหาเป็นปัญหาในเรื่องขั้นตอนการพิจารณาความดีความชอบ ระเบียบในการพิจารณาไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน กระบวนการพิจารณาที่มี 2 ครั้งต่อปีไม่ก่อให้เกิดความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา ระบบการพิจารณาเน้นเฉพาะการเขียนภาระงานมากกว่าการประเมินจากผลงานจริง และในที่สุดก็มีบางรายที่ยอมรับสภาพว่า เป็นเรื่องปกติของการไม่ยุติธรรม ขั้นตอนการพิจารณาที่มีความไม่แน่นอนทั้งระบบและกระบวนการ การพิจารณาโดยอาศัยระบบอุปถัมภ์ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“ไม่ทราบหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ว่าทำงานแบบไหนจึงจะได้ “การเขียนภาระงาน” จะต้องทำทุกครั้งหรือไม่”

“ความยุติธรรม ไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน”

“เกณฑ์ตัดสินยังไม่ยุติธรรม”

“เป็นการพิจารณาโดยตั้งหลักเกณฑ์ขึ้นมา แต่พอปฏิบัติจริงกลับมีการพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้

“การสั่งการมอบหมายงานไม่ชัดเจนทำให้การพิจารณาความดีความชอบไม่ถูกต้อง”

ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จะพิจารณาจากพรรคพวกของตนก่อน ส่วนขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการล่าช้ามาก เพราะไม่ใช่ของตนเองไม่เร่งรีบ”

“มีปัญหา แต่ยอมได้ เข้าใจธรรมชาติขององค์กรและความคิดของบุคคลากรที่ยังคิดว่าต้องเป็นการเวียนเทียน”

“การพิจารณากระชั้นชิด ล่าช้า”

## 2. ขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินเดือน

พบว่า กลุ่มที่คิดว่ามีปัญหากล่าวถึงปัญหาที่พบว่า การเบิกจ่ายในระบบมีความล่าช้าจนเป็นเรื่องเกือบปกติ บางรายไม่สนใจระบบการเบิกจ่ายเพราะไม่มีประโยชน์ที่จะสนใจ เนื่องจากคุ้นเคยกับการที่จะต้องรับเงินตกเบิกภายหลังจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การตกเบิกถึงแม้จะได้เงินเป็นก้อนเดียวกันแต่ไม่ทันกับปัญหาการใช้เงินของข้าราชการที่มีปัญหาในเรื่องการบริหารเงิน

“การเบิกจ่ายล่าช้ามาก ไม่ทันการ แทนที่หลังจากได้รับการพิจารณาความดีความชอบจะได้รับเงินในเดือนต่อไปเลย แต่กลับทำไม่ได้”

“ทำไมต้องมีการตกเบิกเงินเดือนปรับใหม่ ไม่เข้าใจ”

“การเบิกจ่ายล่าช้า แต่ไม่ได้โทษงานคลังเสียทีเดียว อาจเป็นเพราะขั้นตอนที่ยุงยากก็ได้”

## 3. การจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว

พบว่า ปัญหาคือ การจัดการการเงินที่ไม่พอใช้ รายรับไม่พอกับรายจ่าย มีภาระที่ต้องผ่อนบ้าน มีภาระค่าใช้จ่ายในบ้าน มีปัญหาการพยายามหมุนเวียนบัตรเครดิต และทำให้ขาดความสุข

“บางครั้งเงินไม่พอ เงินค่าเวรออกช้า ต้องผ่อนบ้าน”

“รายได้ไม่พอกับรายจ่าย”

“ค่าครองชีพ กว่าจะมีบ้าน อายุ 50 ปีแล้ว เงินเดือนน้อย”

“รายได้ไม่พอใช้ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นก็มีรายการหักเพิ่มขึ้น”

“เงินไม่พอค่าใช้จ่ายประจำเดือน”

“ค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูง ลำพังเงินเดือนไม่พอเพียงในเศรษฐกิจปัจจุบัน”

“รายรับไม่พอกับรายจ่าย มีหนี้สินที่ต้องชำระมาก ทำให้ทำงานอย่างไม่มีความสุข มีความกังวลอยู่ตลอดเวลา”

#### 4. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า มีปัญหาเรื่องระเบียบการรองรับของมหาวิทยาลัยในด้านความก้าวหน้า ขณะที่มีย ปริมาณงานจำนวนมาก ภายใต้นโยบายที่มีมาหลายรูปแบบและต้องดำเนินตามที่หัวหน้างาน/หน่วยงานต้องการ การไม่ได้รับความยุติธรรมในความก้าวหน้าและความสำคัญในสายงานอื่นโดยเฉพาะสายงานสนับสนุนวิชาการที่ไม่ได้รับการส่งเสริมทั้งด้านการพัฒนาการศึกษาต่อ การดูงาน การเสนอผลงาน รวมถึงการพัฒนาสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่า ผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะความเป็นผู้นำ

“มีปริมาณงานมากมาย ภายใต้เวลาที่จำกัด ทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์”

“ระเบียบของมหาวิทยาลัยไม่เปิดโอกาสให้ตำแหน่งพนักงานมีการก้าวหน้า แต่เปิดโอกาสให้ตำแหน่งอื่น ๆ ก้าวหน้าขึ้น”

“ข้าราชการสาย ข ค ต้องรับผิดชอบงานหนัก แต่ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีน้อย เนื่องจากคณะไม่ให้ความสำคัญกับสาย ข ค”

“การพิจารณาบางครั้งไม่พิจารณาความดีความชอบในภาพรวม จะพิจารณาเป็นจุด ๆ “

“ผู้บังคับบัญชาไม่ดำเนินการวิธีการสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร บางครั้งไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน”

“การมอบหมายงานหลายอย่าง ทำให้งานหลักดำเนินไปด้วยความล่าช้า”

## กระบวนการแก้ปัญหา

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า เป็นภาพรวมที่เป็นกระบวนการแก้ปัญหาทั้งด้านการพิจารณาความดีความชอบ การเบิกจ่ายเงินเดือน การจัดการการเงิน และขวัญและกำลังใจ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ด้านผู้นำ/ผู้บริหารและด้านกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

### 1. ด้านผู้นำ/ผู้บริหาร

1.1 การพิจารณาความดีความชอบที่ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารและทางมหาวิทยาลัยไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาค่อนข้างสั้น ขณะที่กระบวนการพิจารณามีหลายขั้นตอน

1.2 ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ไม่สมบูรณ์ ขาดความยุติธรรมในการพิจารณา เห็นแก่พวกพ้อง

1.3 ควรมีการกระจายให้กับผู้อื่นบ้าง เพราะแต่ละคนก็ทำงานเหมือนกัน แต่งานอาจจะทำให้ผู้ใหญ่มองไม่เห็น

1.4 การเบิกจ่ายเงินที่ล่าช้า อาจต้องมีการปรับระบบ หรือทำให้กระบวนการนี้เร็วขึ้น และ ข้าราชการได้รับเงินเดือนใหม่ในเดือนถัดไป ซึ่งข้าราชการไม่ทราบกระบวนการหลังจากที่มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งว่าต้องใช้เวลาานเท่าไร หากเป็นเรื่องของระบบการจัดการก็ควรมีการพัฒนาระบบให้ใช้เวลาในการเบิกจ่ายให้เร็วขึ้น

1.5 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับข้าราชการสายงานอื่น ๆ ปริมาณงานกับเวลาที่ส่งงานไม่สมดุลกัน งานบางอย่างต้องใช้เวลาและความสามารถเฉพาะตัว แต่เนื่องจากไม่มีการวางแผนงานหลายงานจึงทำให้ผู้ปฏิบัติสับสนและผู้ปฏิบัติที่ไม่ได้รับการพัฒนาแต่ต้องรับผิดชอบงานตามนโยบาย ดังนั้น หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้อง

1.6 ระบบการพิจารณาความดีความชอบมีกรรมศูนย์ที่ผู้บริหาร ทำให้ไม่ได้รับความยุติธรรม

### 2. การแก้ปัญหาโดยตนเอง

1. การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมานาน ทั้งในด้านนโยบายและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. การจัดการการเงินในครัวเรือน โดยการประหยัด และเศรษฐกิจเพียงพอ การกู้ยืมการนำเงินออมมาบริหารจัดการ การประหยัดในครัวเรือน