

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ผลกระทบของกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นต่อข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” ผู้ศึกษาได้วางแนวทางในการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ (Morale Concept)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ
3. กระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้น
4. ระบบเศรษฐกิจ
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ (Morale Concepts)

1.1 ความหมายของคำว่า ขวัญและกำลังใจ

ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจ พฤติกรรม ทศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจ และทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 130) ให้ความหมายว่า ขวัญ คือ สิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวล นึกถึงว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล สุขสบาย ใจจดใจจ่อ ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็อาจออกจากร่าง ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

เสนาะ ตีเขาวัว (2537 : 296) กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์ อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญ จะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์การ

อุทัย หิรัญโต (2523 : 216) ให้ความหมายว่า ขวัญ คือ สภาพของจิตใจ และอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคล และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ท่าที สภาพของจิตใจในการปฏิบัติงานที่แสดงออกให้ประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจคือสถานะของจิตใจและอารมณ์ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถแสดงออกได้ทั้งทางเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนหรือหมู่คณะของคนในองค์กรและส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ กล่าวคือ ถ้าขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรดี ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ถ้าขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่ำก็จะขาดความกระตือรือร้น ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจจะช่วยกำกับผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังที่ได้มีผู้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญและกำลังใจดังนี้ คือ

เสนาะ ดิยาว์ (2537 : 302 – 303) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกำลังใจขวัญว่า หาก ขวัญของคนงานดี จะทำให้องค์การได้ประโยชน์หลายประการ คือ

1. ก่อให้เกิดกำลังใจแก่คนงาน ที่จะให้ความร่วมมือในงานขององค์การเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
3. การทำงานมีระเบียบวินัย ไม่มีการฝ่าฝืนคำสั่ง กฎเกณฑ์และข้อบังคับ
4. ส่งเสริมให้คนงาน อุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้แก่องค์การในยามที่ประสบความคับขัน
5. คนงานมีความพอใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ
6. ส่งเสริมให้คนงานมีความคิดริเริ่ม
7. ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่คนงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

อุทัย หิรัญโต (2523 : 216 – 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้

ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. สร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย

4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Efforce)
5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ขวัญจะจงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงทางจิตใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

ผลดี สัตยมานะ (2521 : 100 อ้างใน ชัยณรงค์ สุทธิสว่าง , 2543 : 8) ได้สรุปถึงความสำคัญของขวัญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนี้ คือ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดี ที่ผู้ทำพึงจะมีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างให้เกิดมีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ทำงานมีความเข้าใจในองค์การต่าง ๆ
6. ทำให้เกิดความริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

จากความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หากบุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงย่อมก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในงานที่ปฏิบัติทั้งต่อตนเองและองค์การ ในทางตรงข้าม หากบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียและส่งผลกระทบต่อในเชิงลบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เอดวิน (Edwin ,1961 อ้างใน วิทยา เบ็ญจพรกุลพงศ์ , 2545 : 8) เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสก้าวหน้า
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ
8. การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

เกล็น (Glen , 1966 : 214 – 218 อ้างใน สุขใจ กชเสน , 2543 : 17) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านวัตถุ และปัจจัยทางด้านมนุษย์ ซึ่ง

ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ฯลฯ สำหรับปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

เควธ์ (Kieth, 1972 อ้างใน รังสรรค์ ดันเจริญ, 2534 : 26) ซึ่งเป็นนักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานที่มีชื่อเสียงผู้หนึ่ง ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในวงการธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารความรู้ การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ โอกาสก้าวหน้า การมีอิสระในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน สถานะทางสังคมและการได้รับความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย การได้ทำงานที่กอบปรีย์ด้วยคุณประโยชน์ และการถูกปรณินิบัติด้วยความยุติธรรม และนอกจากผลวิจัยดังกล่าวแล้ว เควธ์ (Kieth, 1972 : 74 - 75 อ้างใน สุขใจ กชเสน 2543 : 17) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความต้องการงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นต่อการบริหารเทคนิคในการทำงาน ประสิทธิภาพของการบริหารงาน ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงของงานและความสำคัญของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กรและโอกาสก้าวหน้าสูงขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 342 - 343) เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญ ได้แก่

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน เพราะถือว่าผู้บังคับบัญชาเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้น ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์กร พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจ ชาบซึ่งถึงระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์กรแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้กับงาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดี ก็ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2523 : 217 – 218) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล ก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี ประกอบด้วย บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับและผู้ร่วมงาน การมอบหมายงานที่เหมาะสม การจัดสภาพการทำงาน ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

แกรี (Garry , 1981 อ้างใน ห่อเกียรติ บัญญัติ, 2542 : 16) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญได้แก่

1. อายุ เมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกัน John Hunt and Peter Saul กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับขวัญในรูป Y-Shape พนักงานจะมีขวัญสูง เมื่อเริ่มเข้าทำงานและจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงอายุย่างเข้า 30 ปี ต่อจากนั้นระดับขวัญจะกลับเพิ่มสูงขึ้นและ Abraham Koman กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญโดยตรง พนักงานจะมีสภาพขวัญที่ดีขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น

2. ระดับการศึกษา จะแปรผกผันกับระดับขวัญ เมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่แตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูง จะมีระดับขวัญต่ำกว่าผู้ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า

3. ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับขวัญ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่สูงกว่า จะมีความพึงพอใจและขวัญสูงกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

4. ลักษณะงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย น่าสนใจและพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งาน จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจในงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงาน

5. ภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารให้การปฐมนิเทศงานสนับสนุนยกย่องและเห็นความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล จะทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

6. บรรยากาศในการทำงาน คือ กลุ่มของคุณลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุนการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย ความขัดแย้ง มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย

ตจี อนันต์นพคุณ (2543 : 212 – 213) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติ คือ ปัจจัยทางด้านบุคคลและปัจจัยทางด้านวัตถุ ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านบุคคลประกอบด้วย

1.1 ลักษณะท่าทีและบทบาทผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

- 1.2 สถานภาพและการยอมรับนับถือ
- 1.3 ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านวัตถุ ประกอบด้วย
 - 2.1 ผลประโยชน์เกื้อกูล
 - 2.2 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.3 สภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินการขององค์การ
 - 2.5 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีอยู่
 - 2.6 ความมั่นคงปลอดภัย
 - 2.7 การติดต่อสื่อสาร

1.4 การเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้วว่า “ขวัญกำลังใจ” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ ตามเงื่อนไขแวดล้อมทั้งในสถานที่ทำงานหรือภายนอกที่ทำงานที่สมาชิกผู้นั้นประสบอยู่ในขณะนั้น องค์การและผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพยายามรักษาและส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การ มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ในการส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การมีกำลังขวัญสูงนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิด หรือทฤษฎี ในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน พอประมวลได้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 345-348) ได้เสนอวิธีที่จะเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังขวัญที่ดี ย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา
2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้าง เนื่องจากเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปฏิบัติงานสูง เงินเดือนค่าจ้างเป็นธรรม เป็นเครื่องช่วยให้บุคลากรเกิดขวัญที่ดี
4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ
5. ความเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือของกลุ่ม
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งสัมพันธภาพที่ทำให้เกิดขวัญดีนั้นควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
7. การจัดสวัสดิการที่ดี จะช่วยทำให้กำลังขวัญของคนทำงานดีขึ้น

8. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะมีส่วนทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี

อุทัย หิรัญโต (2523 : 222-223) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) เป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง

2. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง

3. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

4. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง

5. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ติของผู้น้อยได้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังที่เรียกว่า Counseling Service คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

6. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริง และระวังมิให้เหลือ การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ

7. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ฐานะของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่

8. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามส่วนศักดิ์แห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ

9. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้น้อยบังคับบัญชาเข้าถึง มีไฉววางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ

10. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรค ร่างกายจะเสื่อมโทรมเป็นสาเหตุให้ขวัญตกต่ำได้

ชลิตา ธรรมณีและพูนศรี สงวนชีพ (2523 : 97) ได้ เสนอวิธีสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา

2. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้น้อยบังคับบัญชา มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

3. จัดให้มีการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือโยกย้ายหน้าที่การงานด้วยความเป็นธรรม
4. เงินเดือนและค่าจ้าง ควรกำหนดให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ
5. ความพึงพอใจในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ผลงานก็จะออกมาดี มีประสิทธิภาพ
6. การจัดสวัสดิการ ทำให้คนปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย
7. สภาพสิ่งแวดล้อม ควรมีความสะดวกสบายและปลอดภัย รวมถึงการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย นำมาใช้ในองค์กร

กวี วงศ์พูน (2536 : 59) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานเกิดจากคนงานได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาและพอใจ ก็จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สิ่งที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่

1. ค่าจ้าง เงินเดือน ทุกคนปรารถนาที่จะได้เงินไปดำรงชีวิต ให้เกิดความสะดวกสบาย ผลตอบแทนจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ การกำหนดผลตอบแทนจึงควรให้ความเป็นธรรมพนักงาน สวัสดิการที่ดี การให้ผลตอบแทนในรูปสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา โบนัส การลา การกู้เงินที่คิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีความสุข พอใจ เป็นที่ยอมรับของทุกคน เขาก็จะมีกำลังใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น ๆ ไป
 2. การให้รางวัลและการชมเชย ทำให้คนงานหรือพนักงานมีความสุข พอใจ เป็นที่ยอมรับของทุกคน เขาก็จะมีกำลังใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น ๆ ไป
 3. ตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบสูงขึ้น การที่พนักงานได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็หมายถึงเขาได้รับการยกย่องจากสังคม ด้านค่าจ้างย่อมสูงตามไปด้วยความรับผิดชอบสูงขึ้นย่อมเกิดจากความพอใจถือว่าเขามีความสามารถนั่นเอง
 4. งานที่พอใจ การทำงานที่ดี ทำงานตรงกับที่เล่าเรียนมา งานที่ตนชอบ นับว่าเป็นสิ่งประเสริฐเขาจะพยายามทำงานด้วยความตั้งใจ และเกิดผลดีต่อไปในอนาคต
 5. สภาพแวดล้อมการทำงาน อาคารสถานที่ แสง สี เสียง บรรยากาศที่โปร่งดี จะช่วยให้พนักงานมีขวัญในการทำงานได้ดีตามมา
 6. หัวหน้างานที่มีศิลป์ในการนำ ผู้นำที่คนงานยอมรับ ไม่ว่าจะมีปัญหาใด ๆ เขาย่อมสามารถให้ความช่วยเหลือได้ตามโอกาส เวลาที่เหมาะสม หากเขาเป็นที่รักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานแล้ว ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้น เป็นที่เคารพนับถือ ยอมรับของพนักงาน
- สรุปได้ว่า การเสริมสร้างและบำรุงขวัญแก่คนในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญเพราะองค์ประกอบด้านนี้นอกจากจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพอใจแล้ว ยังสามารถมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นได้อย่างมาก และย่อมเกิดผลดีต่อองค์กรในที่สุด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ

ทฤษฎีจูงใจ

Frederick Herzbergs ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ Extrinsic and Intrinsic Motivation ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือน และเกี่ยวข้องกับสวัสดิการในรูปแบบของความมั่นคง คือ Extrinsic and Intrinsic Motivation : แรงจูงใจอันเกิดภายนอกและภายในเป็นแนวคิดของ Frederick Herzbergs แยกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกและแรงจูงใจจากปัจจัยภายใน

1. แรงจูงใจจากภายในเกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในสภาพการทำงานหนึ่งผู้นั้นจะต้องถูกกระตุ้นให้ทำงาน และผลที่ได้รับคือความพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ
- 1.2 การยอมรับในความสำเร็จ
- 1.3 งาน
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความเติบโตหรือความก้าวหน้า

2. แรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อความต้องการในการที่จะทำงาน ได้แก่

- 2.1 นโยบายของบริษัท หรือองค์กรและการบริหารงาน
- 2.2 การแนะนำ
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างกัน
- 2.4 สภาพการทำงาน
- 2.5 ค่าจ้างเงินเดือน
- 2.6 สถานภาพ
- 2.7 ความมั่นคง

การจ่ายผลตอบแทนและความพอใจของพนักงานและผลงาน (Compensation and Employee Satisfaction and Performance อ้างใน สมเกียรติ ศิริวัฒน์โชค , 2540 : 16-17) นักวิชาการจำนวนมาก ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราว ของพฤติกรรมและการปรับตัวของพฤติกรรม และได้ทำการวิเคราะห์ เพื่อพยายามจะทราบว่าอิทธิพลของเงินนั้นมีความสำคัญเพียงใดในการเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่มีส่วนกำกับพฤติกรรม รวมทั้งการศึกษาถึงการวางระบบของการจ่ายแบบจูงใจ และ/หรือการพยายามลดความกังวล (anxiety reducer) โดยทั่วไปแล้วทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้มีความเชื่อว่า ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด เงินมักจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยตรง Herzberg ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการจูงใจ และพบว่าเงินเป็นปัจจัยที่มีลักษณะเป็นเรื่องธรรมดาหรือเป็นปัจจัยที่จูงใจเพื่อความจำเป็นธรรมดา (hygiene factor) นั่นคือจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรม และถ้าหากสามารถเอาเรื่องของการจ่ายตอบแทนนี้มาโยงเข้าโดยตรงกับผลงานแล้ว ก็มักจะมีโอกาสมีอิทธิพล

เป็นตัวกระตุ้นเสมอทำนองเดียวกันในอีกทางหนึ่งของ Maslow ตามทฤษฎีว่าด้วยความต้องการนั้น ถ้าเอาสัมพันธ์กับเรื่องของการจ่ายแล้ว ก็จะมีข้อสรุปว่า การจ่ายตอบแทนไม่ถือเป็นตัวสำคัญนักที่จะสามารถตอบสนองความต้องการหลาย ๆ อย่างทั้งในด้านร่างกาย ความมั่นคง และการมีฐานะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามข้อสรุปที่ได้ค้นพบ โดย E.E.Lawler Jr. จากการวิจัยยังได้ข้อสรุปว่า การจ่ายตอบแทนสามารถตอบสนองความพึงพอใจทางด้านความนึกคิดหรือความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็น การวิเคราะห์ทำนองเดียวกันที่มีลักษณะคล้ายกันกับ McClelland, Atkinson และ Korman's Consistency Theory ทั้งหมดนี้ล้วนแต่เป็นทฤษฎีว่าด้วยการจูงใจ ซึ่งจะช่วยตอบคำถามให้เราทราบ ว่าระบบการจ่ายแบบจูงใจนั้น จะสามารถกระตุ้นให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นหรือไม่

สิ่งที่คนต้องการมากที่สุดจากการทำงานให้กับองค์กร ก็คือค่าตอบแทนที่จะนำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้าที่จะนำมาบำบัดความต้องการของตนได้ เมื่อคนใดคนหนึ่งจะหางานทำหรือได้งานทำแล้ว คำถามแรกที่ถูกถามก็มักจะได้แก่คำถามเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่เขาจะได้รับ ไม่มีลูกจ้างคนใดอยากทำงานหรือมีกำลังใจทำงาน ถ้าเขาไม่ทราบว่าเมื่อทำงานแล้วเขาจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่าไร ค่าจ้างหรือเงินเดือนจึงเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเพื่อนำมาพิจารณาประกอบในการพิจารณากำหนดค่าจ้างและเงินเดือน ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของแมคเคลลันด์ (อ้างในชุดวิชาการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2525 : 25)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้กล่าวถึง ความต้องการว่า เป็นสาเหตุในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลมีความต้องการหลายประการและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของบุคคลมีความสำคัญแตกต่างกันและสามารถจัดลำดับได้ โดยบุคคลจะแสวงหาความต้องการที่มีความสำคัญที่สุดก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับการบำบัดแล้ว จะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป บุคคลจะเริ่มสนใจในความต้องการขั้นอื่น ๆ ต่อไปอีก

มาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นระดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น อาหาร อากาศหายใจ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคง (Security) ด้วยความต้องการดังกล่าว ได้แก่ ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยจากโรคร้ายไข้เจ็บ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในอาชีพ

3. ความต้องการทางสังคม และความรัก (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทาง

สังคมและความรัก หมายถึง ความต้องการเข้ามีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำคัญของตน ความต้องการมีพวก ความต้องการมิตรภาพ ความรัก และความต้องการความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการความยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ มีความสามารถ มีความสำเร็จ รวมทั้งได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับคำสรรเสริญมีเกียรติและมีชื่อเสียง และมีความเด่นในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Needs for Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้เป็นสิ่งที่ต้องการจะทำหรือต้องการจะเป็นมากที่สุด ซึ่งแตกต่างกันไประหว่างบุคคล บางคนปรารถนาที่จะเป็นนักกีฬาช้อก้อง บางคนอยากเป็นจิตรกรหรือเป็นนักประติมากรรม เป็นต้น

แนวความคิดเรื่องลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถประยุกต์ใช้ในการพิจารณาบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ในการกำหนดค่าจ้างต้องกำหนดให้เพียงพอกับความต้องการของลูกจ้างอย่างน้อยก็ต้องเพียงพอในการดำรงชีพตามความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย สำหรับค่าจ้างของงานที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป หากเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงก็ต้องมีการกำหนดค่าจ้างที่สูงขึ้นด้วย

ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory อ้างในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , 2535:138) ซึ่งระบุว่าคนจะใช้เวลาพยายามมากขึ้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนมากกว่าผลงานที่ได้ และในทางกลับกันจะใช้เวลาพยายามลดลงถ้าผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขาได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผลงานที่ทำได้ แต่คนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขาได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผลงานเต็มที่ ดังนั้นจึงมีแนวความคิดว่าถ้าเขาได้รับค่าตอบแทนไม่คุ้มกับความรู้ความสามารถที่อุทิศให้กับงานก็จะลาออกไปทำงานที่อื่น

ทฤษฎีการคาดหมาย (Expectancy Theory อ้างในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , 2535:138) ซึ่งกล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มผลผลิตขึ้น โดยการคาดหมายว่าเขาจะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสัมพันธ์กับผลผลิตก็จะลดผลผลิตลง หรือไม่ก็หาโอกาสออกไปทำงานที่อื่น อย่างไรก็ตามเรื่องของการจูงใจมีคำที่ใช้อยู่ 2 คำ คือ การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้รางวัล คือการจูงใจให้คนทำงานหนักยิ่งขึ้น ส่วนการลงโทษนั้นถ้าบุคคลทำงานไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ก็จะต้องออกจากงานหรือโยกย้ายให้ไปทำงานที่อื่น

เรื่องของการจูงใจ ผู้บริหารก็มีจุดมุ่งหมายให้ผู้บริหารทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะกระทำได้จนกระทั่งถึงระดับค่าตอบแทนสูงจนผู้นั้นไม่อาจทำงานให้ดีกว่านั้นได้ด้วยการใช้ผลตอบแทนอย่างเดียวกัน ดังนั้นค่าจ้างที่เป็นการจูงใจจะกระตุ้นให้ผู้บริหารทำงานโดยมีผลงานอยู่ในระดับสูงเพื่อรักษาค่าตอบแทนที่ได้รับให้สูงอยู่ตลอดไป จะต้องเข้าใจความจริงอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการใช้ค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจผู้บริหาร

ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Theory or Reinforcement Concept)

สกินเนอร์ (Skinner , 1978 อ้างใน สลับสังข์ รุมาคม , 2530: 71) มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคลโดยส่วนรวมเป็น สิ่งกำหนดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ไม่ใช่ความต้องการภายในหรือตัณหา นอกจากนี้การเสริมแรงในเชิงบวก (positive reinforcer) อันได้แก่สิ่งเร้า (stimulus) จะเสริมสร้างแนวโน้มให้เกิดการตอบสนองที่ต้องการในเชิงบวก (positive consequences) และมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีกเรื่อย ๆ ส่วนการตอบสนองที่จะนำไปสู่ผลในเชิงลบ (negative consequences) จะมีแนวโน้มที่จะหยุดไป ดังนั้นในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องเลือกสิ่งเสริมแรง (reinforcers) ที่มีพลังไปในทางที่จะ ส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งพฤติกรรมที่ต้องการเช่น โดยการใช้เงินเดือนและพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นทางการ หรือการมอบหมายงานที่น่าสนใจ

เอลตัน (Elton , 1975 อ้างใน สลับสังข์ รุมาคม , 2530 : 72) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกันอย่างไรในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของ The Western Electric Company ที่เมือง Hawthorne ซึ่งผลการศึกษาแม้จะยังไม่มียุติลักษณะเป็นทฤษฎี เช่น ผลการศึกษาของนักวิชาการท่านอื่น ๆ แต่ก็นับว่าเป็นการเปิดศักราชใหม่ของกระบวนการบริหาร ซึ่งให้ความสำคัญแก่ตัวคนงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ตลอดจนทัศนคติของเขามีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอันเป็นก้าวแรก ของวิชามนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations) ซึ่งได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในปัจจุบันผลการศึกษาของเขาสรุปได้ดังนี้

1. บุคคลจะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกของเขามีต่องานที่ทำอยู่ ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งสนใจในความเป็นไปของเขา
2. การหยุดพักในระหว่างชั่วโมงการทำงาน การลดชั่วโมงการทำงานบริการ เครื่องดื่ม แม้ไม่มีส่วนช่วยเพิ่มผลผลิตของคนงานมากนัก แต่ก็มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทางจิตใจ เกี่ยวกับทัศนคติและอารมณ์ของคนงาน ซึ่งจะมีส่วนต่อผลิตผลเป็นอย่างมาก
3. เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม บุคคลจะทำงานได้ผลผลิตมากกว่าการทำงานคนเดียว และพบว่าเงินค่าจ้างเพียงอย่างเดียวมิใช่เครื่องกำหนดว่าจะได้ผลงานเท่านั้นเท่านี้ แต่คนงานจะยอมอุทิศตนเพื่อทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้นในกลุ่มที่ยอมรับคน
4. วิธีการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเท่า ๆ กัน หรือมากกว่าการเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงาน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของดักลาส (Douglas McGregor อ้างใน ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ , 2528 : 65) แมคเกรเกอร์ได้สรุปพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีพฤติกรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน มีปัจจัยอะไรบ้างทำให้ผู้บังคับบัญชาบางคนปกครองลูกน้องด้วยความไว้นื้อเชื่อใจ แมคเกรเกอร์ ได้สรุปและตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น ให้ชื่อว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

1. ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X อ้างใน ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ , 2528:65) เกิดขึ้น เนื่องจากนักพฤติกรรมในสมัยก่อนกำหนดคนมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีสมมติฐานว่ามนุษย์เป็นสัตว์ชนิดหนึ่ง (Man is a beast) เหมือนกับสัตว์โลกอื่น ๆ ซึ่งธรรมชาติของสัตว์นั้นย่อมทำสิ่งใดโดยปราศจากความยั้งคิด ปล่อยให้ให้ความโลภเข้าครอบงำ ดังนั้นจากสมมติฐานนี้นักวิชาการบางพวกจึงเรียกเสียใหม่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีแต่ความต้องการ (Man is a wanting animal) คือ มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เนื้อหาของทฤษฎีเอกซ์จึงมีดังนี้

1.1 มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเท่าที่จะทำได้เมื่อมีโอกาส

1.2 เนื่องจากลักษณะของการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ และลงโทษด้วยวิธีการต่าง ๆ

1.3 มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนยอมบังคับบัญชาสั่งการในการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด

1.4 มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเอง เฉื่อยชาต่อความต้องการขององค์การ

1.5 มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

แนวความคิดเรื่องนี้เป็นผลสะท้อนจากการจัดองค์การทางการเมือง แม้ในปัจจุบันแนวความคิดนี้ก็ยังมีผู้เชื่อถือโดยคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ผู้เดียว การควบคุมจะใช้วิธีออกคำสั่งอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุด หรือเป็นดรรรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง (Centralization) ตามทฤษฎีนักบริหาร จึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์การทำงานให้ดีที่สุด นั่น คือ การให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือ ให้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานได้ผลผลิตมากค่าจ้างก็สูง มิฉะนั้นจะใช้วิธีกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้คนงานเกิดความเกรงกลัว หวาดหวั่นคนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์การเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องบนหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นแนวความคิดในการจัดรูปองค์การตามแบบราชการหรือการจัดองค์การตามประเพณีนิยม

2. ทฤษฎีวาย (Theory Y อ้างใน ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ , 2528:65) เป็นแนวความคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบันเป็นที่มาของ หลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้ได้แก่ บรรดานักพฤติกรรมศาสตร์ เช่น ลิเคอร์ท (Likert) อากิริส (Argyris) เฟรดริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นต้น สมมติฐานของทฤษฎีนี้ คือ มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งนักปราชญ์ในสมัยก่อน เช่น ล็อคและซิเชโร ก็ได้เคยกล่าวไว้ว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ยินดีร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แมคเกรเกอร์จึงได้เสนอทฤษฎีวายไว้ดังนี้

2.1 ความพยายามของมนุษย์ทั้งทางกายและทางใจ ในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการหาความเพลิดเพลิน มนุษย์โดยทั่วไปมิได้รังเกียจการทำงาน การ

ทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน คนงานจะถืองานเป็นสิ่งซึ่งสนองความต้องการหรือคนงานจะถือว่างานเป็นสิ่งซึ่งต้องหลีกเลี่ยงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมของผู้บริหาร

2.2 การควบคุมและบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์

การ คนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เค้ายอมรับ

2.3 มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม

2.4 คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน การที่คนได้รับการ

การสนองความต้องการที่สนใจตัวเองจะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.5 คนเราเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการยอมรับความรับผิดชอบและยัง

แสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบขาดความทะเยอทะยาน และยึดมั่นกับความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว มิใช่คุณลักษณะที่แท้จริงของบุคคล

2.6 ความสามารถในการใช้ความคิด ความเฉลียวฉลาด จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์การจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งนั้น

ทฤษฎีนี้เน้นถึงการพัฒนาคณะของมนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้องรู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงานฝ่ายบริหาร ควรสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกดีชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นส่วนรวมซึ่งผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะนำมาใช้ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีว่าควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่าในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อภัยอันตรายนั้น แม้มักอยู่ในภาวะคับขันอันตรายแล้วผู้บังคับบัญชาของคนที่ยังอยู่ร่วมเป็นร่วมตายโดยมิได้ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการวางตัวให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างขวัญให้เกิดขึ้นแก่เหล่าผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วย และการสร้างภาวะผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นภายในหน่วยนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นอย่างมาก ทฤษฎีนี้จะทำให้เข้าใจชัดเจน ยิ่งขึ้นในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ดำเนินไปด้วยความเข้าอกเข้าใจกัน ยอมรับในคุณค่าและความสามารถซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีขวัญและกำลังใจดีขึ้นได้นั่นเอง

ทฤษฎีสองปัจจัย เฟรดเดอริก (Frederick , 1959 อ้างในชุดวิชาการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช , 2525 : 26) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่าง คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย หรือ Hygiene Factor ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์การ

หากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมขององค์การ และความมั่นคงในงาน เป็นต้น หากขาดการกำหนดสิ่งเหล่านี้ได้แก่ ลูกจ้างหรือคนงานอย่างเหมาะสม อาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างทิ้งงานหรือเลิกทำงานได้

2. ปัจจัยจูงใจ หรือที่เรียกว่า Motivation Factor ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และ โอกาสที่ก้าวหน้าในการทำงาน

ตามแนวความคิดของเฮอริเชเบิร์ก จะเป็นได้ว่า “เงินเดือน” เป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานคนงานได้ หากการกำหนดเงินเดือนไม่เป็นไปอย่างเหมาะสม หรือยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ แต่เงินเดือนก็ไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้คนเต็มใจทำงาน จำเป็นต้องมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น โอกาสที่จะก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นต้น

ทฤษฎีความคาดหวัง วิคเตอร์ (Victor Vroom อ้างในชุดวิชาการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา , 2525 : 26) กล่าวได้ว่าบุคคลจะประพฤติหรือกระทำเมื่อรู้ว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการแรงจูงใจบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นผลที่เกิดขึ้นจากรางวัลที่มีอยู่ รางวัลจะถูกใช้ป็นสิ่งจูงใจกลุ่มหรือบุคคลให้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความคาดหวังนี้มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงานทั้งยังให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้าง หรือเงินเดือนเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยค่าจ้างหรือเงินเดือนที่กำหนดจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมความคาดหวังของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานให้องค์การ

ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ เดวิด (David Mcclelland อ้างในชุดวิชาการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา , 2525 : 27) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ พบว่ามนุษย์มีความต้องการจำแนกได้เป็น 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ (need for Achievement ย่อว่า n Ach)
2. ความต้องการทางสังคม (need for Affiliation ย่อว่า n Aff)
3. ความต้องการอำนาจ (need for Power ย่อว่า n Pow)

แมคเคลลันด์ เน้นความต้องการบรรลุผลสำเร็จ โดยกล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านความสำเร็จต่างกัน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อ n Ach คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ครอบครัว วัฒนธรรม และการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของแมคเคลลันด์ การที่บุคคลทำงานในกิจการที่มีความมั่นคงได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูง จัดเป็นผลสำเร็จอย่างหนึ่งของคน จะเห็นได้ดังคำสอนในวัฒนธรรมที่สอนให้ “คนทำมาหากิน” มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง” “หากินเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง” ดังนั้น หากธุรกิจมีการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนที่ดี สามารถตอบแทนคนงานได้อย่างเหมาะสม และมีส่วนให้คนงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามต้องการของเขาได้ ก็ย่อมจะทำให้คนงานมีกำลังใจดีและเต็มใจจะทำงานให้กับองค์กรเต็มความรู้ความสามารถของเขา

ทฤษฎีการจูงใจเหล่านี้มีส่วนในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือน และให้แนวทางในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนด้วย โดยนำไปสู่วิธีการใช้ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่นการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นที่แตกต่างกัน ตามผลผลิตการจ่าย พรีเมียม และโบนัส รวมทั้งการปูนบำเหน็จความดีความชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ดังนั้น การพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลักษณะการให้ค่าตอบแทน คือการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดความเป็นธรรม สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งได้กำหนด กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544

3. กระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้น

1. กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติความถูกต้องของข้อมูลเงินเดือนให้ตรงกับบัญชีถือจ่าย และทำการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในคิสเกิดหากข้อมูลไม่ถูกต้อง

2. เมื่อแก้ไขข้อมูลเงินเดือนถูกต้องแล้ว แจ้งเวียนให้ทุกคณะ / หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และใส่ข้อมูลจำนวนขั้นที่เลื่อนและจำนวน% (กรณีเงินเดือนเต็มขั้น) ของบุคลากรในคณะ / หน่วยงาน ซึ่งสิ่งที่ต้องส่งให้คณะ / หน่วยงานประกอบด้วย

2.1 หลักเกณฑ์และรายละเอียดการเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่อธิการบดีอนุมัติ (จัดชุดไว้ให้)

2.2 คิสเกิดเลื่อนขั้นแต่ละคณะ / หน่วยงาน

3. คณะ / หน่วยงานส่งรายละเอียดตามข้อ 2 ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและใส่ข้อมูลจำนวนขั้น หรือ จำนวน % ที่เลื่อน และส่งกลับกองการเจ้าหน้าที่พร้อมด้วย

3.1 คิสเกิดที่ผ่านการตรวจสอบและใส่ข้อมูลจำนวนขั้นที่เลื่อน / จำนวน % (กรณีเงินเดือนเต็มขั้น) พร้อมชี้แจงเหตุผลผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นและเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ

3.2 ใบสรุปการใช้โควต้าและวงเงินการเลื่อนขั้นของคณะ / หน่วยงานที่ใช้ไป

4. กองการเจ้าหน้าที่พิมพ์รายงานจากคิสเกิดที่คณะ / หน่วยงาน ส่งกลับมาตรวจสอบรายชื่อบุคลากร ข้อมูลที่คณะใส่มาอีกครั้งและให้เขียนสรุปโควต้า / วงเงิน และจำนวนคน และจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนขั้นของแต่ละคณะ / หน่วยงานที่รับผิดชอบในแบบสรุปในภาพรวมทั้งหัวหน้างานทะเบียนประวัติ จัดเตรียมเอกสารประกอบเพื่อเสนออธิการบดีพิจารณา สั่งการเพิ่มเติม

5. อธิการบดีพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. หากมีการเปลี่ยนแปลงรายชื่อผู้ได้รับการเลื่อนขั้น กองการเจ้าหน้าที่ทำการแก้ไขข้อมูลในคิสเกิด

7. กองการเจ้าหน้าที่ออกคำสั่งเลื่อนขั้นและค่าตอบแทนพิเศษ (กรณีเงินเดือนเต็มขั้น)
8. กองการเจ้าหน้าที่แจ้งคำสั่งเลื่อนขั้นให้คณะ / หน่วยงานทราบ จากนั้นส่งคำสั่งให้กองคลัง กรมบัญชีกลาง และ คลังจังหวัด
9. กองการเจ้าหน้าที่สรุปบัญชีถือจ่ายเงินเดือนชั่วคราวส่งกรมบัญชีกลาง
10. กองคลังรับคำสั่งเลื่อนขั้นจากกองการเจ้าหน้าที่และทำการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้น โดยใช้โปรแกรมเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยการค้นหาชื่อ - ชื่อสกุล และบันทึกเงื่อนไขการเลื่อนขั้นได้แก่ ครึ่งขั้น 1.5 ขั้น และไม่เลื่อนขั้น ส่วนเงื่อนไขที่เหลือ หรือไม่ได้บันทึกจะเป็นเงื่อนไขที่มีจำนวนมากที่สุด ใช้โปรแกรมจัดการฐานข้อมูลโดยอัตโนมัติ
11. กองคลังทำรายการโอนเงินเดือนเลื่อนขั้นเข้าบัญชีข้าราชการ

4. สภาพเศรษฐกิจกับสังคมปัจจุบัน

จากปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจจะนำไปสู่ปัญหาเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ เนื่องจากปัจจุบันสังคมต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ล้วนแต่ประสบปัญหาหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาการขาดแคลนสินค้าอุปโภคบริโภค ปัญหาราคาสินค้า ปัญหารายได้ไม่พอรายจ่าย ปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ปัญหาการค้างและการลงทุน ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์ทั้งสิ้น ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมีจำกัด ทรัพยากรเหล่านี้จึงมีไม่พอที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ในสังคมได้

ดังนั้นเพื่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน มนุษย์ทุกคนในสังคมจึงควรศึกษาปัญหาต่าง ๆ ทางเศรษฐศาสตร์เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลการตัดสินใจวางแผนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีจำกัดเพื่อการประกอบการ การดำรงชีวิต การดำเนินธุรกิจในชีวิตประจำวัน

การแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ

การแก้ปัญหาการกระจายรายได้ และการกระจายรายได้ไม่เท่าเทียมกัน

ปัญหาการกระจายรายได้ และปัญหาการกระจายรายได้ไม่เท่าเทียมกัน มีแนวทางแก้ไขคือ

1. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในสังคม การแก้ไขการเปลี่ยนแปลงระบบค่านิยมในสังคม หมายถึง การให้การศึกษาค่าที่เท่าเทียมกันแก่ทุกคนโดยไม่จำกัด กระทำแบบค่อยเป็นค่อยไปและควรมีการแทรกค่านิยมในทางที่ถูกต้องลงไปในชีวิตจิตใจของประชาชนทุกคน นอกจากนี้ยังควรมหาแนวทางที่จะชักจูงหรือสนับสนุนให้บุคคลต่าง ๆ สร้างฐานะ หรือแสวงหากรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ส่วนการปรับปรุงพื้นฐานทางกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน พยายามขจัดความแตกต่างของรายได้

ระหว่างบุคคลที่มีทรัพย์สินแตกต่างกัน โดยวิธีการเก็บภาษี เช่น ภาษีมรดก ภาษีที่ดิน เพื่อแบ่งความร่ำรวยไปสู่คนจน หรือการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร

2. ปรับโครงสร้างที่ไม่เป็นธรรมชาติของผลตอบแทนจากการใช้ปัจจัยการผลิตก็เป็นวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ กล่าวถึง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน และเป็นการปกป้องผลประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้แรงงาน การให้สวัสดิการแก่คนยากจนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

3. ใช้นโยบายการเงินและนโยบายการคลัง เพื่อลดช่องว่างของการกระจายรายได้ อาจอยู่ในรูปของการจัดเก็บภาษี การให้เงินอุดหนุน การหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการลงทุน

4. พัฒนาความเจริญในแต่ละท้องถิ่นให้มีความเจริญเท่าเทียมกัน โดยวิธีการกระจายการบริหารออกไปทั่วประเทศ ได้แก่ การสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีสถานบันการศึกษา มีโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จะทำให้มีแหล่งจ้างงานกระจายได้ทั่วถึง ซึ่งก็จะค่อย ๆ ลดความแตกต่างของการกระจายรายได้

แนวทางในการแก้ปัญหาหนี้สิน

เมื่อคนเรามีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวหรือไม่เพียงพอต่อการครองชีพ จะต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด หารายได้พิเศษเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ ลดค่าใช้จ่าย และถ้ายังไม่เพียงพออีก สิ่งตามมาและไม่พึงปรารถนา ก็คือ มักจะมีหนี้สินเกิดขึ้น แม้จะเป็นสิ่งที่ไม่ต้องการแต่ก็มีอาจจะปฏิเสธได้ การก่อหนี้ สามารถกระทำได้ 2 แนวทาง ก็คือ 1) เป็นหนี้นอกระบบ ก็คือ เป็นการกู้ยืมระหว่างบุคคลทั่วไปด้วยตนเอง 2) เป็นหนี้ในระบบ ก็คือ เป็นการกู้เงินจากสถาบันการเงิน ปัจจุบันนี้จำนวนคนเป็นหนี้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นหนี้อาคารครัวเรือน หรือ หนี้อาคารราชการ รายงานข้อมูลการเป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2548 ของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ จากจำนวนสมาชิกทั้งหมด 3,336 ราย เป็นหนี้ประเภทกู้สามัญ จำนวน 887 ราย เป็นหนี้ประเภทกู้ฉุกเฉิน จำนวน 464 ราย และเป็นหนี้ประเภทกู้พิเศษ จำนวน 1,857 ราย เมื่อไม่นานมานี้ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีโครงการให้สมาชิกสหกรณ์แปลงสภาพหนี้ (รีไฟแนนซ์) จากหนี้นอกระบบ และ หนี้จากสถาบันการเงินอื่น มาเป็นหนี้กับสหกรณ์แทน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระดอกเบี้ยที่สูงกว่าการเป็นหนี้กับสหกรณ์

ผู้จัดการออนไลน์ ฉบับประจำวันวันที่ 12 กันยายน 2547 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติเปิดเผยว่า “ข้าราชการระดับสูงของไทยหนี้เพียบ” รายงานผลสำรวจค่าครองชีพข้าราชการระดับ 1-10 พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ยังมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย ยกเว้นข้าราชการระดับ 1-2 ที่รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ขณะที่พบข้าราชการกว่าร้อยละ 80 มีหนี้สินและยังเป็นข้าราชการระดับสูงจะมีภาระหนี้มากกว่าข้าราชการระดับล่าง สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้สำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือน โดยสอบถามเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน (ก.พ.) ระดับ 1-10 ทั่วประเทศ ประมาณ 12,095 ราย ในปี 2547 พบว่า ข้าราชการมีจำนวนสมาชิกเฉลี่ยครอบครัวละ 3.1 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้ทำงานมีรายได้ 1.5 คน เมื่อพิจารณารายได้และค่าใช้จ่าย (ไม่รวมค่าใช้จ่ายเพื่อการสะสมทุนและเงินออม) ของข้าราชการระดับ 1-10 ทั่วประเทศ พบว่า ครอบครัวข้าราชการมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 85.4 ของรายได้ทั้งสิ้น มีครอบครัวข้าราชการระดับ 1-2 เพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น ที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คือ มีการใช้จ่ายมากกว่ารายได้ถึงร้อยละ 13.6 ในขณะที่ครอบครัวข้าราชการระดับ 9-10 มีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายต่อรายได้ต่ำกว่าระดับอื่น คือร้อยละ 67.7 ส่วนหนี้สินของครอบครัวข้าราชการ พบว่า ข้าราชการร้อยละ 81.6 มีหนี้สิน มีจำนวนเงินที่เป็นหนี้ทั้งสิ้น 152,515 ล้านบาท หรือ เฉลี่ย 492,253 บาทต่อครอบครัวที่เป็นหนี้ โดยพบว่า ข้าราชการระดับ 3-5 มีสัดส่วนของผู้ที่เป็นหนี้มากที่สุดร้อยละ 83.2 รองลงมาคือ ข้าราชการระดับ 6-8 ร้อยละ 81.0 ข้าราชการระดับ 1-2 ร้อยละ 75.1 และข้าราชการระดับ 9-10 ร้อยละ 41.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำนวนเงินที่เป็นหนี้ พบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ จาก 143,695 บาทต่อครอบครัวที่เป็นหนี้ในข้าราชการระดับ 1-2 เป็น 1,197,444 บาทต่อครอบครัวที่เป็นหนี้ในข้าราชการระดับ 9-10 ด้านรายได้ ในปี 2547 ครอบครัวข้าราชการระดับ 1-10 ทั่วประเทศ มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 29,231 บาท โดยครอบครัวข้าราชการระดับ 1-2 มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 9,176 บาท ในขณะที่ครอบครัวข้าราชการระดับ 9-10 มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 94,262 บาท หรือประมาณ 10 เท่าของรายได้ของครอบครัวข้าราชการระดับ 1-2 เมื่อพิจารณาตามประเภทของรายได้ พบว่า รายได้ส่วนใหญ่ของครอบครัวข้าราชการร้อยละ 78.7 มาจากเงินเดือน ค่าจ้าง บำนาญ และ เงินประจำตำแหน่ง โดยได้รับสวัสดิการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ายา ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าเบี้ยประชุม/ค่าล่วงเวลาอีกร้อยละ 4.5 และ 1.4 สำหรับรายได้จากการประกอบอาชีพอื่นมีน้อย คือ มีรายได้จากการประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 7.7 และจากการให้เช่าทรัพย์สิน ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีรายได้จากแหล่งอื่น ๆ อีกไม่มากนัก เช่น ดอกเบี้ยร้อยละ 2.8 และเงินโบนัส/ค่าทิปร้อยละ 2.4 สำหรับครอบครัวข้าราชการระดับ 1-10 ทั่วประเทศ มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 24,970 บาท ไม่รวมค่าใช้จ่ายเพื่อการสะสมทุนและเงินออม เช่น ค่าผ่อนชำระบ้านและ/หรือที่ดิน ค่าเบี้ยประกันชีวิต ประเภทสะสมทรัพย์ เมื่อพิจารณาตามประเภทของค่าใช้จ่าย พบว่า ร้อยละ 23.6 เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม รองลงมา ได้แก่ เครื่องเรือน และเครื่องใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์เคลื่อนที่ร้อยละ 17.8 สำหรับค่าที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะและการเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ได้แก่ ค่าของใช้และบริการส่วนบุคคล ค่าภาษี ดอกเบี้ยเงินกู้ ฯลฯ มีการใช้จ่ายในสัดส่วนที่เท่ากันคือร้อยละ 11.1 นอกจากนี้ ครอบครัวข้าราชการยังใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษา การบันเทิงและการอ่าน ค่ายาและค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 9.9, 4.4 และ 3.4 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มระดับตำแหน่ง พบว่า ค่าใช้จ่ายของครอบครัวข้าราชการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตามระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีข้อสังเกตว่าครอบครัวข้าราชการระดับ 1-2 มีสัดส่วนค่าอาหารและเครื่องดื่มสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.1 ของค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ขณะที่ครอบครัวข้าราชการระดับ 9-10 มีสัดส่วนค่าอาหารและเครื่องดื่มต่ำที่สุด คือ ร้อยละ

18 และในทางกลับกัน พบว่า ครอบครัวข้าราชการระดับ 9-10 มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษาสูงที่สุด ร้อยละ 15.1 ขณะที่ครอบครัวข้าราชการระดับ 1-2 มีสัดส่วนต่ำสุด ร้อยละ 6.6 สำหรับค่าซื้อยานพาหนะ เครื่องเรือน และเครื่องใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์เคลื่อนที่ จะสูงมากในข้าราชการระดับ 3-5 และ ระดับ 6-8 คือ ร้อยละ 19.3 และ 16.9 ตามลำดับ และนอกจากค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสินค้าและบริการ รวมทั้งอาหารและเครื่องคั้นแล้ว ครอบครัวของข้าราชการยังมีรายจ่ายเพื่อการสะสมทุน และเงินออมเฉลี่ย 4,541 บาทต่อครอบครัว ซึ่งในจำนวนนี้เกือบครึ่งหนึ่งร้อยละ 47 เป็นค่าผ่อนชำระบ้านและที่ดิน โดยมีสัดส่วนค่อนข้างสูงในครอบครัวข้าราชการระดับ 3-8 ในขณะที่ครอบครัวข้าราชการระดับ 9-10 มีสัดส่วนของเงินออมประเภทต่าง ๆ และค่าซื้อหุ้น/หลักทรัพย์ ซื้อพันธบัตรสูงถึง ร้อยละ 51

นายเจเลียว อยู่สิมารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในฐานะคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู เปิดเผยว่า “กระทรวงศึกษาธิการจัดสรรเงินแก้หนี้ครู” โดยเตรียมจัดสรรเงินกองทุนแก้หนี้ปัญหาหนี้ครู กระจายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในเดือนพฤศจิกายนนี้ คาดว่าได้ประมาณเขตละ 4 ล้านบาท หลังจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู ได้ปรับการปล่อยกู้ โดยให้นำเงินกองทุนที่มีสะสมอยู่ประมาณ 500 ล้านบาท มาปล่อยกู้ระยะสั้นรายละไม่เกิน 20,000 บาท แก่ข้าราชการที่มีเงินเดือนเหลือประมาณ 25% ของบัญชีเงินเดือน เพื่อให้ นำเงินไปหมุนเวียนใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน แก้ปัญหาฉุกเฉิน เช่น จ่ายเป็นค่าเทอมบุตรหลาน โดยมอบให้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาและปล่อยกู้ได้เลยโดยไม่ต้องผ่านระบบธนาคารนั้น ขณะนี้ได้ข้อสรุปแล้วว่า จะจัดสรรเงินให้ สพท. แต่ละแห่ง โดยพิจารณาจากจำนวนข้าราชการทั้งหมดที่อยู่ในเขตพื้นที่นั้น ๆ เพราะฉะนั้น สพท.แต่ละแห่งน่าจะได้รับการจัดสรรเงินประมาณ 4 ล้านบาท ซึ่งคำนวณจากการนำเงิน 500 ล้านบาท มาหารด้วยเขตพื้นที่ทั้งหมด 175 เขต อย่างไรก็ตาม แต่ละเขตพื้นที่ที่จะได้เงินไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับจำนวนข้าราชการในแต่ละเขตพื้นที่ ขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างนำตัวเลขข้าราชการที่ประจำอยู่ในแต่ละเขตพื้นที่ มาคำนวณวงเงินที่จะจัดส่งไปให้แต่ละแห่ง จากนั้นก็จะทยอยส่งเงินไปให้ คาดว่าเขตพื้นที่ที่จะได้รับเงินประมาณเดือนพฤศจิกายน นี้ ระหว่างนี้ก็ให้ข้าราชการครูที่ต้องการกู้เงิน ไปสมัครกู้เงินได้ที่สำนักงานเขตพื้นที่ โดยไม่ต้องทำเรื่องผ่านโรงเรียน จากนั้นเมื่อเขตพื้นที่ได้รับเงินไปแล้ว ก็สามารถดำเนินการปล่อยกู้ได้เลย เพราะก่อนหน้านี้ กระทรวงศึกษาธิการได้สั่งให้เขตพื้นที่สำรวจข้อมูลข้าราชการที่มีเงินเดือนเหลือประมาณ 25% ในบัญชีเงินเดือนไว้แล้ว ทั้งนี้ เงินกู้ดังกล่าวจะคิดอัตราดอกเบี้ย 2.5% ต่อปี และให้ผ่อนชำระคืนได้ไม่เกิน 1 ปี และไม่ต้องมีผู้ค้ำประกัน ซึ่งก่อนหน้านี้กองทุนดังกล่าวซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล ตั้งขึ้นเพื่อต้องการปลดหนี้ให้กับข้าราชการครูที่มีหนี้สินท่วมตัว เพราะฉะนั้นการปล่อยกู้จะเป็นการปล่อยกู้ก้อนใหญ่รายละไม่เกิน 200,000 บาท เพื่อให้ครูนำไปรีไฟแนนซ์หนี้ที่มีอยู่ และเป็นการปล่อยกู้ระยะยาว

หนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ โดย นายบุญศักดิ์ เจียมปรีชา อธิบดีกรมบัญชีกลาง ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการแก้ไขหนี้สินภาคประชาชน กล่าวว่า “กลัวครูเป็นหนี้ซ้ำซาก” ขณะนี้ทางศูนย์พยายามหากลไกเพื่อตรวจสอบการกลับมาท่อนี้เสียของประชาชนอีกรอบ โดยเฉพาะหนี้นอกระบบจำนวน 1.7 ล้านราย มูลหนี้ 1.3 แสนล้านบาท ที่ได้รับการเจรจาหนี้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพราะหากไม่มีเครื่องมือตรวจสอบเกรงว่า จะมีการท่อนี้นอกระบบขึ้นอีกและเป็นปัญหาให้รัฐบาลต้องเข้าไปตามแก้ไขอีก เป้าหมายคือทำอะไรให้การแก้ปัญหานี้คนจนทั้งในระบบและนอกระบบคราวนี้เป็นไปแบบยั่งยืน ไม่ให้กลุ่มนี้กลับมาเป็นหนี้เสียอีก นายบุญศักดิ์ ยอมรับว่า ก่อนหน้านี้ ธนาคารออมสินได้มีโครงการแก้หนี้สินทั่วประเทศไปแล้วหนึ่งครั้ง โดยในหลักการให้ครูรวบรวมหนี้ทั้งหมดที่มี เช่น หนี้ซื้อรถ

หนี้สหกรณ์ ซึ่งมีหลักฐานขึ้นชั้นชัดเจน เพื่อให้มายื่นกู้ยืมเงินกับธนาคารออมสินเพียงรายเดียวและนำเงินที่ได้ไปคืนเงินกู้ที่ต่าง ๆ ซึ่งธนาคารออมสินปล่อยสินเชื่อนี้เป็นเงินหลายหมื่นล้านบาท ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ แต่ลูกค้ายกกลุ่มนี้ออกมาเป็นหนี้อีก จึงต้องมีการเจรจากับธนาคารออมสินอีกครั้งว่าจะปรับปรุงอย่างไร เพื่อที่ว่าเมื่อปล่อยกู้แล้วมีทางป้องกันไม่ให้เป็นหนี้เสียอีก โดยเฉพาะกลุ่มนี้กลุ่มแรกคือข้าราชการครู 2 ล้านรายทั่วประเทศนั้น รัฐบาลจะเริ่มแก้หนี้ในส่วนของการข้าราชการครูทั่วประเทศ 1.1 แสนรายก่อน เนื่องจากมีการมาขึ้นทะเบียนไว้ก่อนหน้านี้นี้ ซึ่งจะมีการเจรจากับธนาคารออมสินว่าจะหาทางช่วยเหลืออย่างไรบ้าง ทั้งการยืดเวลาการชำระหนี้ ลดเงินผ่อนชำระต่องวดลง แต่แนวทางทั้งหมดต้องเป็นแนวทางแก้หนี้แบบยั่งยืน สำหรับการแก้ไขปัญหานี้สินนอกระบบ พบว่าลูกหนี้ไม่ประสงค์ดำเนินต่อ 7 แสนราย คิดเป็น 56% ลูกหนี้เสียชีวิต 3.8 แสนราย เจรจากันสำเร็จ 1.9 แสนราย มูลหนี้ 1.4 หมื่นล้านบาท ลูกหนี้ประสงค์จะกู้ต่อ 1.9 แสนราย มูลหนี้ 1.3 หมื่นล้านบาท มีลูกหนี้ที่กู้ไม่ได้ 7 หมื่นกว่าราย เพราะไม่มีรายได้

กระทรวงการคลัง โดย ศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน กล่าวถึงหนี้ในระบบว่า “ล้างหนี้ในระบบ 3 ล้านรายเริ่มตุลาคม” ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 นี้เป็นต้นไป ศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหานี้ในระบบที่มีจำนวนกว่า 3.29 ล้านราย มูลหนี้กว่า 5.56 แสนล้านบาท รวมถึงลูกหนี้ที่เป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบกว่า 1.24 ล้านราย อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้การเจรจาปรับโครงสร้างหนี้ยุติได้ภายในสิ้นเดือนธันวาคม 2547 นี้ ทั้งนี้จากจำนวนหนี้ดังกล่าวพบว่าเป็นหนี้ในระบบของสถาบันการเงินของรัฐมากถึง 80% โดยเฉพาะที่กรุงไทยมีมากกว่า 80,000 ราย ที่เหลือเป็นสถาบันการเงินอื่น ธนาคารพาณิชย์ เอกชนและหนี้ชุมชน เช่น หนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งกระทรวงการคลังได้กำหนดโครงการนำร่องที่จะทำให้เกิดการเจรจาปรับโครงสร้างหนี้ที่ จังหวัดขอนแก่นเป็นแห่งแรก เนื่องจากมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสาขาของธนาคารแห่งประเทศไทยตั้งอยู่ และจะให้ธนาคารกรุงไทย เป็นธนาคารนำร่องในการแก้ไขปัญหานี้ในระบบ ซึ่งต้องพิจารณารอบคอบเพื่อไม่ให้เป็นการต่อสถาบันการเงิน และไม่สามารถใช้วิธีการทุบโตะเช่นเดียวกับหนี้นอกระบบได้ เพราะสถาบันการเงิน

ต้องทำตามเงื่อนไขของธนาคารแห่งประเทศไทย รายงานข่าว กล่าวว่า การที่กระทรวงการคลังได้กำหนดโครงการนำร่องที่จังหวัดขอนแก่น เพราะเห็นว่าเมื่อมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งอยู่ จะทำให้การเจรจาง่ายขึ้นเพราะสามารถตรวจสอบรายละเอียดว่าสามารถทำได้หรือไม่ได้ทันที

“หนี้ครัวเรือน สูง แต่ไม่ เสี่ยง” รายงานสรุปผลเบื้องต้นการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนปี 2547 โดยธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้จัดสัมมนาประจำปี เรื่อง “บทบาทของนโยบายสาธารณะในการดูแลเสถียรภาพเศรษฐกิจไทย” หนึ่งในหัวข้อการสัมมนาได้ กล่าวถึง งานวิจัย เรื่อง “ภาวะหนี้ครัวเรือนไทย ความเสี่ยงและนโยบาย” โดยคณะผู้วิจัยประกอบด้วย ดร. ชรรยง ไทยเจริญ, ดร.เกียรติพงษ์ อริยปรัชญา และฐิติมา ชูเชิด จาก ธปท. วิจัยร่วมโดย ดร.สมชัย สัจจิตชน จากสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) และ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) งานวิจัยระบุว่าตั้งแต่ปี 2543-2545 รายได้ทั้งปีของครัวเรือนไทยโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ยกเว้นไตรมาสแรกของปี 2547 ที่ลดลง ขณะที่หนี้ต่อครัวเรือนยังเพิ่มขึ้นโดยตลอด ส่งผลให้สัดส่วนหนี้ต่อรายได้เพิ่มขึ้นจาก 48% (ของรายได้ต่อปีหลังภาษี) ในปี 2543 เป็น 51% และ 62% ในปี 2545 และ 2547 (เฉพาะไตรมาสที่ 1) ตามลำดับ โดยปัจจัยที่เอื้อต่อการเพิ่มขึ้นของหนี้ภาคครัวเรือนไทยในช่วงที่ 2-3 ปีที่ผ่านมาทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ในด้านอุปสงค์คือ 1) อัตราดอกเบี้ยต่ำ ทำให้ต้นทุนในการกู้ยืมลดลง 2) การฟื้นตัวของเศรษฐกิจ ทำให้ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับอนาคตในเรื่องรายได้ดีขึ้น ทำให้ตัดสินใจก่อหนี้มากขึ้น ปัจจัยด้านอุปทานประกอบด้วย ข้อจำกัดในการกู้ยืมลดลง โดยครัวเรือนสามารถเข้าถึงแหล่งสินเชื่อได้มากกว่าในอดีต และสถาบันการเงินให้ความสำคัญกับสินเชื่อส่วนบุคคลมากขึ้น รวมทั้งยังมีนโยบายภาครัฐผ่านสถาบันการเงินเฉพาะกิจโครงการต่าง ๆ โดยปัจจัยหลักที่ทำให้คนมีข้อจำกัดในการกู้ยืมคือ รายได้น้อย ไม่แน่นอน ขาดรายได้ และการศึกษาน้อย ที่น่าสนใจคือในกรณีที่ตัวแปรอื่น ๆ เท่ากันหมด คนกรุงเทพฯ กลับมีข้อจำกัดในการกู้ยืมมากกว่า และการลดลงของข้อจำกัดในการกู้ยืมช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา รวมทั้งปัจจัยด้านอุปสงค์ ทำให้ครัวเรือนก่อหนี้มากขึ้นโดยเฉพาะในปี 2545-2547 มีการเพิ่มขึ้นของหนี้มาก กลุ่มอายุ 40-50 ปี เป็นหนี้มากที่สุดคือเป็นหนี้ประมาณ 60% ของรายได้เป็นการกู้เพื่อที่อยู่อาศัย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าประชากรไทย เป็นหนี้มาก ไม่ว่าจะเป็นหนี้ภาคครัวเรือน ภาคข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการครู และเป็นปัญหาที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งรัฐบาลได้มีโครงการแก้ไขปัญหานี้ทั้งในระบบและนอกระบบ โดยพยายามให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงหนี้จากการเป็นหนี้นอกระบบเข้ามาสู่ในระบบ เพื่อจะได้ลดภาระดอกเบี้ย และมีโอกาสที่จะปลดหนี้ได้มากขึ้น มีการประนอมหนี้ เจรจายืดเวลาการชำระหนี้ ลดดอกเบี้ย ปรับปรุงโครงสร้างหนี้ โครงการขึ้นทะเบียนคนจน ก็เป็นหนึ่งในโครงการแก้ปัญหานี้และขจัดความยากจน แต่ไม่หวังรัฐบาลจะพยายามช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหานี้สินอย่างไร สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะแก้ไขได้ก็คือ จะต้องปลูกฝังนิสัยให้รู้จักการประหยัดและการออม ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นเพื่อการครองชีพ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย รู้จักการใช้จ่าย ยึดถือคติตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า อยู่

อย่างพอมิ พอกิน ดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง มิเช่นนั้นก็จะกลับมาเป็นหนี้อีกครั้งที่ กระทรวง การคลังกำลังปวดหัว นโยบายประชานิยมแก้หนี้ในระบบและในระบบส่อเค้าเป็นงูกินหาง โดย เฉพาะครูแก้หนี้ให้แล้ว ไปก่อหนี้อีก สร้างปัญหาไม่สิ้นสุด

หากจะถามข้าราชการที่ไม่มีภาระหนี้สินว่า ท่านต้องการได้เงินเดือนเดือนขึ้นตรงตาม กำหนดเวลาการเลื่อนขั้นหรือไม่ ส่วนใหญ่ก็จะตอบว่าต้องการ แม้ว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการจัด การด้านการเงินของข้าราชการดังกล่าวก็ตาม เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาว่าข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ที่มีภาระหนี้สิน หากได้รับเงินเดือนเดือนขึ้นไม่ตรง ตามกำหนดเวลาการเลื่อนขั้น จะมีผลกระทบหรือไม่ และหากมี จะกระทบต่อการจัดการการเงินของ ตนเองและครอบครัวมากน้อยเพียงใด และจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด มหาวิทยาลัยจะมีแนวทางหรือมาตรการช่วยเหลืออย่างไร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งาน และ เพื่อลดผลกระทบดังกล่าว

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมคิด สิทธิศร (2530 : 102) ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เห็นด้วยอย่างยิ่งที่นำความรู้ความสามารถในการสอน ความ อุดสาหกรรมมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ อีกทั้งควรชี้แจงให้อาจารย์ทราบถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติเป็นไปในแนวเดียวกัน และการพิจารณาควรถือเป็นความลับเป็นไปตามที่ รังสรรค์ บัวจุม (2533 : 96 – 104) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการ พิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งที่นำความรู้ ความสามารถ ความอุตสาหกรรม มา ประกอบการพิจารณา ควรพิจารณาเป็นความลับ อีกทั้งให้นำวันลา มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ คูณซ์ (Koonz 1791 : 5) และอุทุมพร ทองอุไทย (2523 : 15) ที่ว่า การพิจารณาความดีความชอบควรทำอย่างเปิดเผยเป็นปรนัย เชื่อถือได้

ชลิตา สรมณี และคณะ (2522 : 319 – 321) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความ ชอบของข้าราชการพลเรือนไทย ผลของการวิจัยสรุปว่าการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยราช การไทย ส่วนใหญ่มิได้มีวิธีการปฏิบัติที่แน่นอน คือ มีการใช้วิธีปฏิบัติต่าง ๆ กัน เช่น มีทั้งที่ให้วิธีการ ที่ไม่เปิดเผย มากกว่าวิธีการเปิดเผย ใช้วิธีที่ไม่มีการติดตามผลงานโดยสม่ำเสมอตลอดปีมากกว่าวิธี การติดตามผลงานโดยสม่ำเสมอตลอดปี ไม่มีการประเมินค่าเป็นตัวเลขมากกว่ามีการประเมินค่าเป็น ตัวเลข มีการพิจารณาโดยอาศัยผลงานเป็นหลัก และมีความยุติธรรมพอสมควร หน่วยงานต่าง ๆ มี หลักเกณฑ์ทางวิชาการในการพิจารณาความชอบ การพิจารณาความดีความชอบโดยไม่ยึดหลักเกณฑ์

ทางวิชาการยังมีอยู่บ้าง ส่วนใหญ่ข้าราชการพลเรือนยังมีความกระตือรือร้น มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

สารที รัตนพงศ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของปีที่ผ่านมา และ เห็นว่าผลการพิจารณาของปีที่ผ่านมา มีความยุติธรรมพอสมควร ด้านความคิดเห็น พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน และขั้นตอนวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นและเห็นด้วยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ

พงษ์ศักดิ์ เชื้อสมบุรณ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องเงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ปัญหาเงินเดือน ค่าครองชีพ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลต่อคุณภาพการทำงาน ส่งผลไปถึงแนวโน้มการประพฤติมิชอบหรือการฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการตำรวจอีกด้วย

สุรศักดิ์ บุคคา (2531: 93-96) ได้ทำการศึกษาถึงการกระทำผิดของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ อายุยังน้อย (ไม่เกิน 30 ปี) การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เงินเดือนน้อย ระดับตำแหน่ง 1-3 อาวุธาการไม่เกิน 10 ปี โดยสรุปคือ เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ทั้งนี้ น่าจะเนื่องจากมูลเหตุหลายประการที่สำคัญคือ

- ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ และระเบียบปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่
- ขาดการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม
- มีความจำเป็นในการหารายได้ให้พอกับการครองชีพ
- ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยในเรื่องระเบียบวินัย รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ
- อุปนิสัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม

จากการรวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปได้ว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นการตอบแทนความมุมานะ ความอดุสาหะ แก่บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลปฏิบัติงาน ทุ่มเทกำลังความสามารถ กำลังสติปัญญา เพื่อให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเงินเดือนยังมีผลต่อความประพฤติของบุคคลอีกด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้นทั้งปี เป็นการตอบแทนความดีความชอบแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานดีเด่นและบรรลุเป้าหมายของทางราชการ