

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีต การเลื่อนขั้น กระทบปีละ 1 ครั้ง กล่าวคือ มีการเลื่อนขั้นในวันเริ่มต้นปีงบประมาณ ซึ่งหมายถึง วันที่ 1 ตุลาคม ของทุก ๆ ปี ข้าราชการจะได้รับรางวัลความดีความชอบ ตอบแทนความมูมานะ อุตสาหะ ที่ได้ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแต่ละองค์กร สิ่งที่เป็นขวัญและกำลังใจสูงสุดของผู้ปฏิบัติคือ เลิศ ตั้งใจทำงานเต็มตามความสามารถของแต่ละบุคคล จะได้รับสิ่งตอบแทนคุ้มค่า และความคาดหวังของข้าราชการ ก็คือ การได้รับการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ หรือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้นนั่นเอง ส่วนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงาน ไม่โดดเด่นมากนัก(ตามผลการประเมินและการพิจารณาโดยผู้บังคับบัญชา) ก็จะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ซึ่งถือกันว่าเป็นขั้นปกติ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2538 (1 ตุลาคม 2537) ได้มีการปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือน จากเดิมข้าราชการจะได้รับการเลื่อนขั้น 1 ขั้น หรือ 2 ขั้น เปลี่ยนเป็น 0.5 ขั้น , 1 ขั้น , 1.5 ขั้น และ 2 ขั้น อย่างไรก็ตาม การเลื่อนขั้น 0.5 ขั้นและ 1 ขั้น นับเป็นการเลื่อนขั้นกรณีปกติ ส่วนการเลื่อน 1.5 ขั้น และ 2 ขั้น เป็นการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 จนกระทั่งปัจจุบัน ได้ปรับเปลี่ยนการเลื่อนขั้นเป็นเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง หมายถึง มีการเลื่อนขั้นทุก ๆ 6 เดือน แทนที่การเลื่อนขั้นทุก 1 ปี การเลื่อนขั้นครั้งที่ 1 เลื่อนขั้นตั้งแต่ 1 เมษายน การเลื่อนขั้นครั้งที่ 2 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม การเลื่อนขั้นปีละ 2 ครั้ง ทำให้ข้าราชการได้รับเงินเลื่อนขั้นทั้งหมดมาใช้จ่ายก่อน ซึ่งเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิมจะต้องรอให้ถึงเดือนตุลาคมจึงจะได้รับการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นปีละ 2 ครั้งจึงเป็นการแบ่งจ่ายเป็น 2 งวด ครั้งที่ 1 เลื่อนขั้นได้ไม่เกิน 1 ขั้น ส่วนการเลื่อนขั้นในครั้งที่ 2 เมื่อรวมกับการเลื่อนขั้นในครั้งที่ 1 แล้ว ต้องไม่เกิน 2 ขั้น แม้ว่าจะมีการเบิกจ่ายการเลื่อนขั้น 2 ครั้ง ผลรวมของการเบิกจ่าย 2 ครั้งเท่ากับการเบิกจ่าย 1 ครั้งในอดีต หากมีการตั้งคำถามว่า ผู้รับ หรือ ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนขั้นพอใจการเลื่อนขั้นปีละ 1 ครั้ง หรือ ปีละ 2 ครั้ง คงไม่มีข้าราชการผู้ใดตอบว่าพอใจการเลื่อนขั้นปีละ 1 ครั้ง มากกว่าปีละ 2 ครั้ง

ก่อนปี พ.ศ.2544 การพิจารณาความดีความชอบ หรือ การพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในช่วงตั้งแต่ 1 กรกฎาคม ของปีก่อนเลื่อน ถึง 30 มิถุนายน ของปีที่เลื่อน จากประสบการณ์ของผู้วิจัย การเบิกจ่ายกรณีการเลื่อนขั้นเงินเดือนก่อนปี พ.ศ.2544 บางปีงบประมาณ เช่น ปีงบประมาณ 2538 สามารถเบิกจ่ายกรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ทันตรงตามกำหนดเวลา การเลื่อนขั้น ซึ่งหมายถึง วันสิ้นเดือนแรกของปีงบประมาณใหม่ คือ สิ้นเดือนตุลาคม ข้าราชการจะ

ได้รับเงินเดือนขั้นใหม่หลังจากการเลื่อนขั้นแล้ว โดยไม่ต้องรอการเบิกจ่ายตกเบิกย้อนหลังเหมือน เช่นปัจจุบัน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน การเบิกจ่ายกรณีดังกล่าว ไม่สามารถ เบิกจ่ายได้ทันในแต่ละครั้งของการเลื่อนขั้นเงินเดือน สาเหตุ เนื่องจาก การพิจารณาการเลื่อนขั้น จะ ต้องมีผลการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง กล่าวคือ

การเลื่อนขั้นครั้งที่ 1 เลื่อนขั้นตั้งแต่ 1 เมษายน พิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานในช่วง 1 ตุลาคม ของปีก่อนเลื่อนถึง 31 มีนาคมของปีที่ เลื่อน

การเลื่อนขั้นครั้งที่ 2 เลื่อนขั้นตั้งแต่ 1 ตุลาคม พิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานในช่วง 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีที่เลื่อน

เมื่อวิเคราะห์จากหลักเกณฑ์การใช้ผลการปฏิบัติราชการในการเลื่อนขั้นแต่ละครั้งจะต้อง รอรับคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนก่อน เพื่อใช้ประกอบในการเบิกจ่าย ดังนั้น หากกองการเจ้าหน้าที่ สามารถออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งลงนามอนุมัติโดยอธิการบดี ก่อนถึงกำหนดเวลาการเลื่อนขั้น เงินเดือนประมาณ 15 วัน และส่งคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนถึงกองคลังไม่เกินวันที่ 15 มีนาคม และ 15 กันยายน ก็จะสามารถทำการเบิกจ่ายกรณีเลื่อนขั้นได้ทันในวันสิ้นเดือนเมษายน และ สิ้นเดือน ตุลาคม การที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทันตามกำหนดเวลาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ก่อให้เกิดปัญหาใน การทำการเบิกจ่ายที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนงานที่ควรจะเป็น เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลเรื่อง การเบิกจ่ายมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการบันทึกบัตรตรวจจ่ายเงินเดือนเป็น 2 ครั้ง กล่าวคือ การบันทึก ครั้งแรกคือบันทึกเมื่อมีการเริ่มปีงบประมาณใหม่ไม่ว่าจะมีการเบิกจ่ายเลื่อนขั้นหรือไม่ก็ตาม ครั้งที่ 2 บันทึกเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเงินเดือน แต่ถ้าหากสามารถเบิกจ่ายกรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ทันใน ปีงบประมาณใหม่หรือทันตามแผนงานก็จะเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บันทึกบัตรตรวจ จ่ายเงินเดือนเพียงครั้งเดียว ประหยัดงบประมาณ ประหยัดพลังงาน ประหยัดทรัพยากร อีกทั้งเป็นการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เมื่อถึงกำหนดเวลาของการเลื่อนขั้นในแต่ละ ครั้ง เมื่อเป็นเช่นนี้คงต้องตั้งคำถามว่า ผลกระทบต่อการเบิกจ่ายที่ไม่เป็นไปตามกำหนดนี้จะมีผล กระทบต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือไม่ และถ้าหากมีปัญหาโดยเฉพาะเรื่องการจัดการเงิน แล้วผู้ซึ่งมีปัญหาใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างไร และมีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ที่ได้รับผลกระทบนั้น มากน้อยเพียงใด ดังข้อเสนอของนักวิชาการแอดวิน (Edwin , 1961 อ้างใน วิทยา เบญจพรกุลพงศ์ , 2545 : 8) เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ เงินเดือน ความปลอดภัย ในการทำงาน การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ เป็นต้น ส่วนนักวิชาการ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 342 – 343) เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อยู่ การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีก็ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ บรรดาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยัน ขันแข็ง มีความมั่นใจและมีกำลังขวัญดี ความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น และ ศจี อนันต์นพคุณ

(2543 : 212 – 213) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูล โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีอยู่ และความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น จากข้อเสนอของนักวิชาการทั้ง 3 ท่านที่ยกมากล่าว ณ ที่นี้ จะเห็นได้ว่า มีข้อเสนอเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ เงินเดือน หรือ การเลื่อนขั้นนั่นเอง ความพึงพอใจในหน้าที่การงานและ ความมั่นคงและปลอดภัย เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

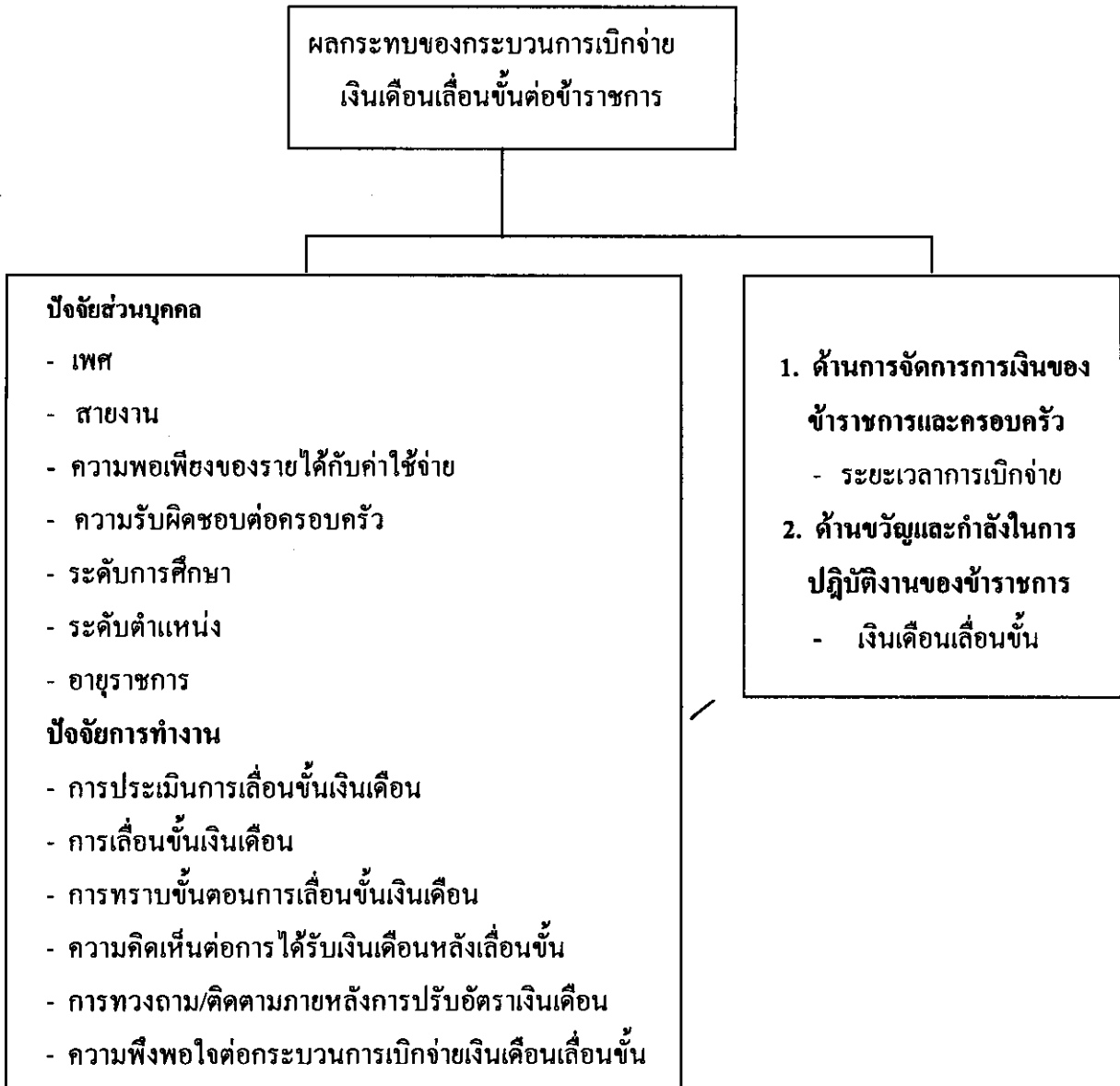
1. เพื่อศึกษาผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวจากระยะเวลาของการได้รับเงินเดือนเลื่อนขั้น
2. เพื่อศึกษาผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจากการได้รับเงินเดือนเลื่อนขั้น
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สายงาน ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่าย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และจำแนกตามปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การประเมินการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การทราบขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้น การทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน และความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้น
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สายงาน ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่าย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และจำแนกตามปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การประเมินการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การทราบขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้น การทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน และความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้น

ขอบเขตการวิจัย

ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านผลกระทบของกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นต่อข้าราชการด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการการเบิกจ่ายเงินเดือนเดือนขั้นที่มีต่อข้าราชการ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละครั้งของการเลื่อนขั้น
ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสายสนับสนุน (สาย ข และ สาย ค) ระดับ 3 – 6 ของ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

กระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเดือนขั้น หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการเกี่ยวกับการ
 เลื่อนขั้นเงินเดือนและระยะเวลาในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือนเดือนขั้น

ความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเดือนขั้นในปัจจุบัน หมายถึง ความรู้สึกหรือ
 ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือนเดือนขั้นในปัจจุบัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นแนวทางในการวางแผนควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานในกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเดือนขั้น
2. เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร
3. เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเบิกจ่ายเงินเดือนเดือนขั้นที่ไม่เป็นไปตามกำหนด
4. การพัฒนาคุณภาพการบริการการเงินให้มีประสิทธิภาพ