

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการได้รับเงินเดือนล่าช้าภายหลังการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติ ที่มีต่อ 1) ด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัว 2) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและตามปัจจัยการทำงาน และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและตามปัจจัยการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสายสนับสนุนระดับ 3-6 จำนวน 400 ราย ที่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบความแตกต่างของผลกระทบด้วยสถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

(1) ผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวจากระยะเวลาของการได้รับเงินเดือนเลื่อนขั้นโดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับน้อย

(2) ผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจากการได้รับเงินเดือนเลื่อนขั้นโดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับมาก

(3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ที่มีความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่าย และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่มีเพศ สายงาน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวไม่แตกต่างกัน

(4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวจำแนกตามปัจจัยการทำงาน พบว่า ผู้ที่ทราบการประเมินการเลื่อนขั้น และมีผลกระทบจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่ทราบขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปี มีการทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านการจัดการการเงินของข้าราชการและครอบครัวไม่แตกต่างกัน

(ข)

(5) การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อกуробครัวแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่มีเพศ สายงาน ความพอเพียงของรายได้กับค่าใช้จ่าย ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

(6) การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามปัจจัยการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับเงินเดือนหลังเลื่อนขั้นประจำปีแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่ทราบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีผลกระทบจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทราบขั้นตอนการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการทวงถาม/ติดตามภายหลังการปรับอัตราเงินเดือน และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินเดือนเลื่อนขั้นในปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Abstract

This cross sectional research study aims to investigate the effects of delayed payment after the process of promotion. It focuses on 1) the financial management of support officers and their families, 2) support officers' performance, and 3) the relationship between financial management and an officer's performance with regards to gender; time spent working in the government sector; positional level; education, and the responsibilities to his or her family. The subjects involved 400 support officers working in a supporting capacity from position levels 3-6 at Prince of Songkla University, Hat Yai campus. Data were collected via face-to-face interview using a verified questionnaire with the 0.5 accuracy value and the data analysis method is based on percentage, mean, T-Test and F-Test statistical methods. The results were as follows:

The results indicated that the effects of the delay in relation to financial management of the support officers and their families is not as great as the effects of the delay on the support officers work performance. There was no significant discrepancy in the responsibilities to their family, the process of promotion, gender, time spent working in the government sector, satisfaction with the process of payment and income between support officers' performance and the financial management of the support officers and their families ($p > 0.05$). However, there was a significant discrepancy in the delayed process of receiving an increase in salary as a response to a promotion and a consequent raise in positional levels with regards to the financial management of the support officers and their families ($p < 0.05$). There was also a significant discrepancy in the number members in a family and the financial management of the support officers and their families ($p < 0.05$). This discrepancy also held for the level of a subject's position and the financial management of the support officers. In conclusion, it is important for administration to be aware of and address the concerns of delayed payment after the process of promotion. It is also of importance due to the perception by support staff that administration is behaving irresponsibly and unethically and is not to be trusted.