

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนในโลกนี้ดำรงชีพอยู่ได้ด้วยปัจจัยพื้นฐาน คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งเป็นความต้องการด้านร่างกาย แต่การได้มาของปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว ต้องมีสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน คือ เงินตรา ทุกคนจึงจำเป็นต้องทำงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ได้รับผลตอบแทน คือ ค่าจ้างเงินเดือนหรืออัตราเงินเดือน กรณีผลตอบแทนของผู้ประกอบการธุรกิจอาจปรับตัวได้ตามภาวะเศรษฐกิจ แต่ผู้มีเงินเดือนประจำนั้น ขาดความคล่องตัวในการที่จะปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ ผู้มีเงินเดือนประจำที่น่าสนใจศึกษา คือ ข้าราชการ เพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ได้รับการยอมรับจากสังคมโดยทั่วไป มีเกียรติยศศักดิ์ศรีในสังคม ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงกว่าความต้องการทางด้านร่างกาย ดังนั้นเงินเดือนหรืออัตราเงินเดือน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อข้าราชการ

อัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการหรือแรงงานที่มีความรู้ความสามารถเลือกที่จะตัดสินใจทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป อัตราเงินเดือนทำให้เกิดการแข่งขัน การคัดเลือกและการทดสอบ แรงงานทุกคนจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถและรักษาตำแหน่งงานของตนไว้ อัตราเงินเดือนเป็นเครื่องชี้วัดอย่างหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงขีดความสามารถในการดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดีขององค์กร อีกทั้งเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานที่มีความรู้ความสามารถได้เลือกตัดสินใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรนั้น ๆ ต่อไป สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนซึ่งมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การ

ระบบอัตราเงินเดือนเริ่มมีความเป็นระบบมากขึ้นตั้งแต่ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 สืบเนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีราคาเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามภาวะเศรษฐกิจที่ขยายตัว แต่อัตราเงินเดือนไม่ได้รับการปรับเพิ่มอย่างเพียงพอ เนื่องจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนไม่มีความเป็นระบบ จึงไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ประกอบกับฝ่ายนายจ้างไม่ได้กำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่สามารถปรับตัวตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจไว้ ทำให้ลูกจ้างมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่ารายจ่ายที่จำเป็น ส่งผลให้อำนาจในการซื้อลดลง ซึ่งเป็นปัญหาในการดำรงชีพของแรงงานและครอบครัว ปัญหาดังกล่าวได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นเนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ แต่ลูกจ้างทุกคนมีความประสงค์ที่จะทำงานด้วยความมั่นคง จึงเกิดแรงผลักดันให้มีข้อกฎหมายเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนให้เป็นระบบและเป็นธรรมมากขึ้น

อัตราเงินเดือนของข้าราชการไทยในอดีต

ก่อนสมัยกรุงสุโขทัย ไม่พบหลักฐานทางประวัติศาสตร์ใดที่ยืนยันถึงรูปแบบของอัตราเงินเดือนข้าราชการไทย แต่จากข้อมูลหลักศิลาจารึกพ่อขุนรามคำแหง และหลักฐานอื่น ทำให้ทราบว่าข้าราชการไทยในสมัยกรุงสุโขทัย ไม่ถูกนับว่าเป็นอาชีพ และไม่พบหลักฐานการจ่ายเงินเดือน ถ้าเกิดสงครามเมื่อใด พลเมืองซึ่งเป็นชายฉกรรจ์ทุกคนต้องรับราชการเป็นทหาร โดยมีเจ้านายและเจ้าขุนมูลนายเป็นผู้ควบคุม และเมื่อเสร็จสิ้นสงคราม จึงได้มีการตอบแทนแก่ผู้ที่มีความดีความชอบเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นการตอบแทนด้วยสิ่งของหรือเงินทอง ตามพระราชอัธยาศัยของพระมหากษัตริย์ คือการปูนบำเหน็จความดีความชอบตามประเพณีที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยไม่ได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่แน่นอนไว้ จึงอาจได้รับไม่เท่ากันแม้ว่าจะกระทำความดีความชอบในลักษณะเดียวกัน และเป็นการยกฐานะทางเศรษฐกิจของข้าราชการผู้นั้นให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับพระราชทาน (ถนอม อานามวัฒน์, สมคิด ศรีสิงห์, ไพฑูรย์ มีสกุล, พวงร้อย กล่อมเอียง และทวีศักดิ์ ล้อมลิ้ม, 2522, หน้า 94-97) สำหรับภาวะปกติไม่พบหลักฐานใดที่แสดงถึงการให้ค่าตอบแทนการทำงานแก่ข้าราชการ แต่เจ้านายและเจ้าขุนมูลนายยังคงเป็นผู้ควบคุมบ่าวไพร่เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับภาวะ

สงคราม ดังนั้นข้าราชการจึงต้องดำรงชีพเช่นเดียวกับพลเมืองทั่วไป คือ ทำการเกษตร อดสาหกรรม การค้า และอาชีพอื่นๆ โดยใช้เงินเบี้ยและเงินพดด้วงเป็นสื่อกลางสำหรับการแลกเปลี่ยนในระบบเศรษฐกิจ (สินชัย กระบวนแสง, 2520, หน้า 73-76)

สมัยกรุงศรีอยุธยาได้กำหนดให้ตอบแทนการทำงานของข้าราชการหรือขุนนางตามบรรดาศักดิ์ ขุนนางแต่ละคนได้รับเงินปี ดาบ หีบหมาก และทาส ในจำนวนที่แตกต่างกันตามตำแหน่ง ตั้งแต่ ออกญา ออกพระ ออกหลวง ออกขุน และออกหมื่น เงินปีที่ได้รับ คือ เหยียดผูกษาปณ์ทำด้วยโลหะเงินมูลค่าเป็น บาท สลึง เฟื้อง และสองไพ สำหรับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่จะได้รับพระราชทานส่วนรายได้จากหัวเมืองที่ได้รับมอบหมายให้บริหารกิจการ ซึ่งปริมาณการตอบแทนต่าง ๆ กำหนดให้เปลี่ยนแปลงได้ตามพระราชอัธยาศัย แต่สิ่งของพระราชทานจะไม่ตกทอดเป็นมรดก ทรัพย์สินที่ครอบครองทั้งหมดจึงถูกส่งคืนเมื่อสิ้นชีวิต สำหรับทหารประจำการ เป็นการเกณฑ์แรงงาน จึงไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใด ๆ รวมทั้งดาบ หอก หมวก โล่ ลูกดอก ลูกธนู ตลอดจนเสบียงอาหาร ซึ่งทหารแต่ละคนจะต้องเสาะหาตนเอง ยกเว้นข้าราชการบริพารในพระบรมมหาราชวัง (เชรแวงส, 2550, หน้า 110-112, 123-125, 232-235)

ข้าราชการในสมัยกรุงศรีอยุธยาได้รับเงินปีหรือเบี้ยหวัด ถือเป็นส่วนหนึ่งของรายจ่ายพระราชทรัพย์ โดยมีอัตรา คือ เจ้าพระยามหาอุปราชปีละ 100 ชั่ง เจ้าพระยาอัครมหาเสนา ปีละ 50 ชั่ง เจ้าพระยาจักรี ปีละ 50 ชั่ง พระยาในจตุสดมภ์ ปีละ 40 ชั่ง ข้าราชการผู้ใหญ่อื่น ๆ ได้รับเบี้ยหวัด ปีละ 40 ชั่ง 30 ชั่ง 20 ชั่ง 10 ชั่ง ตามลำดับตำแหน่ง สำหรับข้าราชการผู้น้อยได้รับพระราชทานคนละ 5 ชั่ง 4 ชั่ง 3 ชั่ง และ 1 ชั่ง แตกต่างกันไป ซึ่งงบประมาณสำหรับเบี้ยหวัดได้ถูกกำหนดแยกจากงบประมาณราชการทัพ และงบประมาณพระราชพิธีพิเศษ (“สำนักพิมพ์แสงดาว,” 2553, หน้า 186-187, 212-213)

ข้าราชการในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ไม่ได้ได้รับเงินเดือนแต่สามารถยังชีพได้ด้วยส่วยและแรงงานของไพร่ เพราะไพร่ในสังกัดมีหน้าที่ส่งส่วยให้เจ้านายของตนเอง สำหรับข้าราชการที่ปกครองส่วนภูมิภาค ได้รับอนุญาตให้มีรายได้จากการเก็บค่าธรรมเนียม เช่น การตัดสินคดีพิพาท ทะเบียนที่ดิน ทะเบียนทาส และอื่น ๆ ข้าราชการจึงต้องมีคุณสมบัติตามพระราชกำหนด พ.ศ. 2383 คือ ต้องมาจากตระกูล

อัศวมหาเสนาบดี มีความรู้ดีทั้งด้านการทหารและพลเรือน มีความเฉลียวฉลาด ตั้งอยู่ในศีลธรรม ขยันหมั่นเพียร กล้าหาญชาญชัยในสงคราม มีความสามารถในการวินิจฉัยเกี่ยวกับการฟ้องร้อง อย่างไรก็ตามผู้ที่โดดเด่นในสงคราม และพระสงฆ์ผู้มีความรู้ความสามารถ อาจได้รับโอกาสให้เข้ารับราชการในกรณีที่ลูกหลานขุนนางมีจำนวนไม่เพียงพอ สำหรับไพร่ที่มีความรู้ความสามารถอาจได้รับการพิจารณาให้รับราชการได้ เช่น เป็นมหาดเล็กหลวงและมหาดเล็กของเจ้านายเป็นต้น (ประกายทอง สิริสุข และพรรณี สรุงบุญมี, 2518, หน้า 151-153, 174-175, 322- 323, 327-330)

สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น การบังคับแรงงานให้เข้ารับราชการมีความเข้มข้นลดลง การกำหนดอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งจึงกำหนดให้มีจำนวนเงินมากพอที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้สมัครใจเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ มีการกำหนดงบประมาณสำหรับจ่ายเป็นเงินเดือนข้าราชการ แต่โครงสร้างอัตราเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งในแต่ละพื้นที่ไม่เท่ากัน บางตำแหน่งถ้าไม่มีผู้ใดสมัครใจเข้ารับราชการจะถูกกำหนดให้มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าปกติ โดยกำหนดให้มีจำนวนเงินมากขึ้นจนกระทั่งมีผู้สมัครใจเข้ามาทำงานในหน้าที่นั้น ๆ จึงส่งผลทำให้อัตราเงินเดือนของข้าราชการตำแหน่งเดียวกันของแต่ละพื้นที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน แม้ว่าจะทำหน้าที่เดียวกันก็ตาม เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครใจเข้ารับราชการในทุกตำแหน่งตามที่กำหนด โดยแบ่งข้าราชการออกเป็นชั้นเอก โท ทรี จัตวา และกลุ่มชั้นสัญญาบัตรกับกลุ่มชั้นราชบุรุษ การจ่ายเงินเดือนข้าราชการมีหลายรูปแบบหลายลักษณะ เช่น พ.ศ. 2396 (รัชกาลที่ 4) จ่ายเงินเดือนด้วย “หมาย” ซึ่งคือ เงินกระดาษชนิดแรกของไทย ผลิตออกใช้เพื่อทดแทนเงินพดด้วงที่มีมาแต่โบราณ และในช่วงที่เงินตราโลหะขาดแคลนระหว่าง พ.ศ. 2399-2403 ได้จ่ายเงินเดือนให้ข้าราชการด้วยใบพระราชทานเงินตรา สำหรับการจ่ายเงินเดือนให้ข้าราชการด้วย ทองทศ ทองพิศ และทองพดด้วงส์ แทน “หมาย” พบใน พ.ศ. 2405 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2545, หน้า 11-15)

การจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการไทยในอดีตนั้น กำหนดให้มีจำนวนเงินตามพระราชอัธยาศัยของพระเจ้าแผ่นดิน เช่น อายุ 21 ปี ใน พ.ศ. 2425 รับราชการในตำแหน่งเสมียนตริกองบัญชากลาง ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 15 บาท อายุ 24 ปี ใน พ.ศ. 2428 เลื่อนตำแหน่งเป็นขุนวิเศษสมบัติเจ้าจำนวนอากรบ่อนเบี้ย ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 60 บาท อายุ

30 ปี ใน พ.ศ. 2434 เลื่อนตำแหน่งเป็นสารวัตรชั้น 3 กรมอาครค่าที่ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม คือ 60 บาท เป็นต้น (“ประกาศกรมยุทธนาธิการ,” 2434, หน้า 416-417) สำหรับการกำหนดให้มีการจ่ายเงินเดือนแก่ข้าราชการ โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติ เช่น พระราชบัญญัติสำหรับกรมทหาร พ.ศ. 2431 โดยกำหนดให้มีการจ่ายเงินเดือนแก่ข้าราชการทหารเป็นประจำทุกเดือน และการกำหนดให้เรื่องเกี่ยวกับเงินเดือนข้าราชการเป็นกฎหมาย แต่ไม่ระบุจำนวนเงินเดือน (“ประกาศเพิ่มเติมความในพระราชบัญญัติสำหรับกรมทหาร,” 2458, หน้า 150-151) รวมถึงข้าราชการในหัวเมืองที่มีการกำหนดชื่อตำแหน่ง และจำนวนคนที่จะบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นกฎหมาย แต่อัตราเงินเดือนนั้น กำหนดให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัยของพระเจ้าแผ่นดิน (“กฎเสนาบดีกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ว่าด้วยอัตราเงินเดือนข้าราชการหัวเมือง รัตนโกสินทร์ ศก 121,” 2445, หน้า 461-462) การรวบรวมโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการให้เป็นระบบมากขึ้น โดยการออกเป็นพระราชบัญญัติเพื่อรวบรวมข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนที่ได้รับพระบรมราชานุญาตตามระเบียบอัตราเงินเดือนของกระทรวงต่าง ๆ ไว้ด้วยกัน (“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2471,” 2471, หน้า 293-296)

การจัดระเบียบโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามกลุ่ม และประเภทของข้าราชการ ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นภายหลังการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครอง พ.ศ. 2475 เช่น โครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนตามกระทรวงที่สังกัด และตามประเภทของข้าราชการ เช่น ข้าราชการพลเรือนการเมืองมีอัตราเงินเดือนเป็นตัวเงินระหว่าง 400-1,600 บาทต่อเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญรัฐพาณิชย์-ในพระองค์ ชั้นเสมียนพนักงาน มีอัตราเงินเดือนเป็นตัวเงินระหว่าง 20-1,000 บาทต่อเดือน และชั้นตั้งแต่ประจำแผนกขึ้นไป มีอัตราเงินเดือนเป็นตัวเงินระหว่าง 80-1,000 บาทต่อเดือน (“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2476,” 2477, หน้า 43-51) โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 บัญชีหมายเลข 1 มีอัตราเดียวจึงไม่มีการเลื่อนขึ้นประจำปี กลุ่มที่ 2 บัญชีหมายเลข 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มงาน คือ 2ก และ 2ข โดยในแต่ละกลุ่มงานมี 17 ขั้น และ 30 ขั้น ตามลำดับ กลุ่มที่ 3 บัญชีหมายเลข 3 ไม่ได้ระบุอัตราไว้เป็นการแน่นอน แต่จะพิจารณากำหนดจำนวนเงินประจำอัตราเป็นครั้งคราว การปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือน

พ.ศ. 2479 คือ บัญชีหมายเลข 2 ปรับจาก 2 กลุ่มงาน เป็น 5 กลุ่มงาน คือ ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ โดยแต่ละกลุ่มงานมี 2-4 ชั้น แต่ในบางกลุ่มงานกำหนดไว้เพียงชั้นเดียวเท่านั้น (“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2479,” 2479, หน้า 937-941) จากลักษณะโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามที่กล่าวมา การปรับเปลี่ยนจำนวนเงินของแต่ละชั้น และปรับจำนวนชั้นของแต่ละกลุ่มงานในช่วงเวลาต่าง ๆ คือ พ.ศ. 2482 พ.ศ. 2485 พ.ศ. 2491 พ.ศ. 2495 พ.ศ. 2502 พ.ศ. 2510 พ.ศ. 2515 และ พ.ศ. 2517 การเปลี่ยนแปลงลักษณะของโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้เป็นรูปแบบใหม่ใน พ.ศ. 2518 โดยโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่มี 11 กลุ่มงาน แต่ละกลุ่มงานมี 7-18 ชั้น (“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518,” 2518, หน้า 1-5) จากนั้นได้มีการปรับเพิ่มจำนวนเงินในแต่ละชั้นของกลุ่มงานในช่วงเวลาต่าง ๆ อีกหลายครั้ง คือ พ.ศ. 2521 พ.ศ. 2523 พ.ศ. 2525 พ.ศ. 2532 พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2535 พ.ศ. 2537 และ พ.ศ. 2547 โครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนถูกปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะแบบแถบกว้างใน พ.ศ. 2551 โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป โดยกำหนดจำนวนเงินเป็นอัตราขั้นสูงสุด อัตราขั้นต่ำสุด และอัตราขั้นต่ำสุดชั่วคราวของแต่ละประเภท (“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551,” 2551, หน้า 1-5)

สำหรับข้าราชการตำรวจ พบหลักฐานในพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร รัตนโกสินทร์ ศก 124 (พ.ศ. 2448) ให้เกณฑ์กำลังพลเพื่อเป็นข้าราชการตำรวจ ในกรมตำรวจภูธร กรมกองตระเวน พลชาววัง และขยายผลไปยังมณฑลต่าง ๆ ใน พ.ศ. 2451 (“ประกาศ เรื่องให้รวมการเรียกคนรับราชการ ตำรวจภูธร พลตระเวน พลชาววัง เข้าในพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร,” 2451, หน้า 1162-1163) การกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด กระทรวงมหาดไทย ใน พ.ศ. 2477 นั้น ได้รับอัตราเงินเดือนตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญทั่วไป คือ 4-1,000 บาท (“พระราชกฤษฎีกา กำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 1 พุทธศักราช 2477,” 2477, หน้า 508-510) จากนั้นได้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ ใน พ.ศ. 2480 คือ ชั้นพลตำรวจ มีอัตราเงินเดือน 7 ชั้น ระหว่าง 4-30 บาท ชั้นประทวน

มีอัตราเงินเดือน 16 ขั้น ระหว่าง 16-75 บาท และชั้นสัญญาบัตรมีอัตราเงินเดือน 33 ขั้น ระหว่าง 80-1,000 บาท (“พระราชกฤษฎีกากำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ และกำหนดคุณสมบัติ พื้นความรู้ วิธีคัดเลือก และวิธีสอบคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในกรมตำรวจ พุทธศักราช 2480,” 2480, หน้า 782-785) และปรับอัตราเงินเดือนของบางชั้นยศ ใน พ.ศ. 2491 พ.ศ. 2493 พ.ศ. 2495 สำหรับการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2500 เพื่อเพิ่มเติมข้าราชการตำรวจที่ไม่มีชั้นยศ คือ ข้าราชการตำรวจ ชั้นจัตวา ตริ โท เอก และชั้นพิเศษ จากนั้นได้ปรับอัตราเงินเดือนของบางชั้นยศ ใน พ.ศ. 2501 พ.ศ. 2502 พ.ศ. 2510 พ.ศ. 2514 พ.ศ. 2515 พ.ศ. 2517 พ.ศ. 2521 พ.ศ. 2522 พ.ศ. 2524 พ.ศ. 2531 พ.ศ. 2535 สำหรับการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องกับข้าราชการอื่นใน พ.ศ. 2554 โดยกำหนดให้มี 14 กลุ่มงาน คือ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร 9 กลุ่มงาน อัตราเงินเดือนระหว่าง 6,470-70,930 บาท นายตำรวจชั้นประทวน 3 กลุ่มงาน อัตราเงินเดือนระหว่าง 4,870-26,990 บาท และนายตำรวจชั้นพลตำรวจ 2 กลุ่มงาน อัตราเงินเดือนระหว่าง 1,360-15,290 บาท (“พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2554,” 2554, หน้า 1-2)

ข้าราชการทหารมีโครงสร้างการจัดหน่วยทหารมาตั้งแต่อดีต โดยพบหลักฐานใน พ.ศ. 2430 (นพ ศก 1249) กล่าวถึงการมีผู้บัญชาการกรมทหารทั่วไป มีกรมทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ (“ประกาศกรมยุทธนาธิการ,” 2430, หน้า 342) มีการกำหนดชั้นยศทางทหาร ซึ่งพบหลักฐานใน พ.ศ. 2443 แสดงชั้นยศทหารเรือกบศักดิ์นา ในพระราชบัญญัติศักดิ์นาข้าราชการทหารเรือ รัตน โกสินทร์ ศก 119 และ การเกณฑ์แรงงาน เพื่อรับราชการทหารใน พ.ศ. 2448 ตามพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร รัตน โกสินทร์ ศก 124 สำหรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการทหาร พบหลักฐานใน พ.ศ. 2456 คือ ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารเรือ ซึ่งแบ่งเป็น 9 ชั้นยศ ตั้งแต่เรือตรีถึงพลเรือเอก อัตราเงินเดือนระหว่าง 80-2,800 บาท โดยชั้นยศเรือตรีถึงนาวาโท มีชั้นยศละ 6 ขั้น ชั้นยศนาวาเอกถึงพลเรือเอก มีชั้นยศละ 3 ขั้น (“ประกาศแก้กฎเสนาบติที่ 1/130-00020 ว่าด้วยอัตราเงินเดือน,” 2456, หน้า 24-27) สำหรับการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันใน พ.ศ. 2521 โดยการกำหนดตารางอัตราเงินเดือนไว้ล่วงหน้าตั้งแต่เริ่มแรกจำนวน 3 ตาราง เรียกว่าบัญชีหมายเลข 1

บัญชีหมายเลข 2 และบัญชีหมายเลข 3 ซึ่งทุกบัญชีมีโครงสร้างที่แบ่งตามชั้นยศ คือ ชั้นยศสัญญาบัตร มี 11 กลุ่มงาน ครอบคลุมตั้งแต่ร้อยตรี/เรือตรี/เรืออากาศตรี ถึง พลเอก/พลเรือเอก/พลอากาศเอก โดยชั้นยศร้อยโทถึงพลโท มีชั้นยศละ 2 กลุ่มงาน ทุกกลุ่มงานแบ่งเป็นชั้น ซึ่งมากที่สุด คือ 6 ชั้น สำหรับชั้นยศประทวนมี 7 กลุ่มงาน ตั้งแต่จ่าสิบเอก/พันจ่าเอก/พันจ่าอากาศเอก ถึง สิบตรี/จ่าตรี/จ่าอากาศตรี โดยชั้นยศสิบเอก และชั้นยศจ่าสิบเอกมี 2 กลุ่มงาน มีจำนวนชั้นมากที่สุด คือ 9 ชั้น กลุ่มสุดท้าย คือ พลทหาร 1 กลุ่มงาน และนักเรียนทหาร 2 กลุ่มงาน ประกาศใช้บัญชีหมายเลข 2 ใน พ.ศ. 2523 และประกาศใช้บัญชีหมายเลข 3 ใน พ.ศ. 2524 จากนั้น ได้ปรับเปลี่ยนจำนวนเงินในแต่ละชั้น โดยใช้โครงสร้างเดิมใน พ.ศ. 2527 การกำหนดตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไว้เป็นการล่วงหน้าได้ดำเนินการอีกครั้งใน พ.ศ. 2531 โดยกำหนดตารางอัตราเงินเดือนไว้ในคราวเดียวกันจำนวน 4 ตาราง คือ ตารางบัญชี ก บัญชี ข บัญชี ค และบัญชี ง โดยกำหนดให้ใช้ตารางบัญชี ก ใน พ.ศ. 2531 จากนั้น จึงพิจารณาให้ใช้ตารางบัญชีถัดไปเมื่อถึงเวลาอันเหมาะสม ตารางบัญชี ข ถูกนำมาใช้ใน พ.ศ. 2533 สำหรับตารางบัญชี ค และตารางบัญชี ง ไม่มีโอกาสนำมาใช้งาน เนื่องจากจำนวนเงินในแต่ละอัตรามีจำนวนน้อยเกินไป ไม่สอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจที่เป็นจริง จึงได้ปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มเติมอีกใน พ.ศ. 2535 พ.ศ. 2538 พ.ศ. 2547 พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2548 พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2554

การศึกษาเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการไทย

จากผลการศึกษาที่ผ่านมาทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีสาเหตุจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการ เช่น ปัญหาการกระจายรายได้ที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของโครงสร้างอัตราเงินเดือน ปัญหาอัตราเงินเดือนของข้าราชการต่ำกว่ามากเมื่อเทียบกับอัตราเงินเดือนของภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการไม่สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจได้ และในที่สุดได้ก่อให้เกิดปัญหาการดำรงชีพของข้าราชการ

โครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการได้ถูกศึกษาและเสนอแนวทาง เพื่อปรับปรุงแล้วหลายครั้ง แต่ความรุนแรงของปัญหานั้นเนื่องมาจากโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการ

ยังคงทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เพราะความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนของข้าราชการทุกอัตรา และค่าครองชีพให้กับข้าราชการชั้นผู้น้อย เพราะอัตราเงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เนื่องจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนไม่สามารถปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจได้

ปัญหาอัตราเงินเดือนของข้าราชการไทย

อัตราเงินเดือนข้าราชการเป็นสิ่งที่รัฐบาลในฐานะผู้บริหารประเทศได้พยายามแก้ไขปรับปรุงตลอดเวลา แต่ด้วยความผันผวนทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ประกอบกับความไม่สอดคล้องและความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างอัตราเงินเดือน จึงเป็นอุปสรรคต่อการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงอัตราเงินเดือนภายใต้โครงสร้างอัตราเงินเดือนปัจจุบันเพื่อให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ เป็นสิ่งที่ดำเนินการได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากความจำเป็นในการบริหารงบประมาณซึ่งมีจำกัด ดังนั้นปัญหาความไม่สอดคล้องของโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการกับภาวะเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็ว จึงเป็นปัญหาสำคัญ และมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกปี อีกทั้งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงปัญหาอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับข้าราชการไทยหรือระบบราชการไทยในอนาคต

โครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการ ต้องถูกกำหนดให้เพียงพอแก่รายจ่ายภายใต้ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรักษากีเยติยศในสังคมได้ เช่น การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ ย่อมส่งผลให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ ส่งผลต่อข้าราชการในฐานะผู้บริโภค ซึ่งได้รับผลกระทบจากการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้การดำรงชีพของข้าราชการเป็นไปอย่างไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

โครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการมีความไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และมีความชัดเจนมากขึ้น เมื่อกำหนดให้การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการ โดยออกเป็นพระราชบัญญัติ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ด้วยเงื่อนไขของกระบวนการปรับแก้ไขพระราชบัญญัติไม่สามารถดำเนินการได้ทัน จึงจำเป็นต้อง

กำหนดตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการแนบท้ายพระราชบัญญัติ หลายตาราง เมื่อจำเป็นต้องเพิ่มอัตราเงินเดือนข้าราชการให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ จึงให้ออกพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนการบังคับใช้ตารางบัญชีเงินเดือนข้าราชการตามที่แนบท้ายพระราชบัญญัตินั้น ๆ แต่บัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติมีความไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการที่แนบท้ายพระราชบัญญัติ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของอัตราเงินเดือนข้าราชการได้

ปัญหาโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการซึ่งไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ มีความรุนแรงและชัดเจนมากขึ้น เมื่อกำหนดให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการได้ โดยการออกเป็น กฎ ก.พ. เพื่อให้สามารถแก้ไขอัตราเงินเดือนข้าราชการได้ทันตามภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถแก้ปัญหาด้านกระบวนการและระยะเวลาได้ แต่ด้วยต้นเหตุที่แท้จริงของปัญหา คือ โครงสร้างของอัตราเงินเดือนข้าราชการที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรทางเศรษฐกิจเท่าที่ควรจะเป็น การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนเฉพาะขั้นต่ำสุดและขั้นสูงของแต่ละกลุ่มงาน อาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ ในทางปฏิบัติ จึงต้องออกมาตรการต่าง ๆ เพิ่มเติมอีกจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการเกิดความสับสน และไม่มั่นใจต่อรายได้ในอนาคต อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการได้

จากนโยบายเศรษฐกิจและเครื่องมือในการบริหารระบบเศรษฐกิจของภาครัฐ ส่งผลทำให้ความแตกต่างด้านสวัสดิการระหว่างภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และราชการ มีความต่างกัันน้อยลง เช่น นโยบายด้านความมั่นคงทางสังคมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้ให้กับพนักงานในภาคเอกชน โดยทุกคนมีการประกันสังคมภาคบังคับ ในรูปของภาษีประกันสังคมซึ่งเรียกเก็บจากทั้งนายจ้าง พนักงาน และส่วนรัฐบาลสมทบ จึงทำให้ความมั่นคงในชีวิตระหว่างข้าราชการกับพนักงานในภาคเอกชนซึ่งมีระบบประกันสังคม มีความแตกต่างกันไม่มากนัก รวมทั้งระบบการรักษาพยาบาลภายใต้โครงการบัตรทองรักษาทุกโรค ซึ่งไม่แตกต่างจากข้าราชการโดยทั่วไป ดังนั้นภายใต้ภาวะที่ข้าราชการมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าภาคเอกชนมากขณะที่ระบบสวัสดิการต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้

สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่ปรับตัวเพิ่มขึ้น และเป็นภารกิจจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาล เพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมให้เกิดแก่ข้าราชการทั่วประเทศ ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงแห่งชาติโดยตรง

ปัญหาโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการ คือ ความไม่สมดุลในหลายด้าน เช่น ค่ากึ่งกลาง ค่าความเหลื่อมล้ำ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดและขั้นสูงสุด รวมทั้งอัตราเงินเดือนที่ติดตันในกรณีที่ข้าราชการไม่มีตำแหน่งในกลุ่มงานที่สูงขึ้นรองรับ ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะของโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ไม่สามารถตอบสนองได้ และปัจจุบันไม่พบลักษณะโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบใดที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังที่กล่าวมาได้ทั้งหมด การแก้ไขปัญหายาภายใต้โครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ถือปฏิบัติต่อ ๆ กันมา จึงเป็นการดำเนินการแบบชั่วคราวเท่านั้น เช่น พ.ศ. 2550 กระทรวงกลาโหมมีข้าราชการทหาร ซึ่งอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามขั้นยศที่บรรจุ ทั้งหมด 55,734 นาย หรือประมาณ 1 ใน 4 ของแต่ละขั้นยศ (สำนักกรรมาธิการ 2, 2551, หน้า 1-2) การแก้ไขปัญหานี้เฉพาะหน้าโดยการขยายอัตราเงินเดือนขั้นบนสุดที่ติดตันให้ได้รับอัตราเงินเดือนของขั้นยศที่สูงกว่า (“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2551,” 2551, หน้า 1-6) อย่างไรก็ตามปัญหานี้ อัตราเงินเดือนติดตันตลอดจนปัญหาอื่น ๆ อาจเกิดขึ้นอีกครั้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โดยสรุปแล้วโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการไทย ได้ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปอย่างไม่เป็นระบบ ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจสำหรับข้าราชการที่ทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มประสิทธิภาพ ไม่เอื้อให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถรับราชการอย่างต่อเนื่อง ไม่มีตัวแบบสมการในการคำนวณที่แน่นอน และความไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของโครงสร้างอัตราเงินเดือนเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการติดตันของอัตราเงินเดือน ปัญหาข้าราชการมีรายจ่ายมากกว่ารายรับ ปัญหาความไม่เป็นธรรมภายในกลุ่มงานเดียวกัน ปัญหาความไม่เป็นธรรมระหว่างกลุ่มงาน ปัญหาความไม่เป็นธรรมระหว่างอาชีพต่าง ๆ ในสังคมเดียวกัน เป็นต้น ข้าราชการส่วนใหญ่ของประเทศจึงจำเป็นต้องแก้ปัญหานี้เฉพาะหน้า โดยการนำเงินอนาคตมาใช้จ่ายในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกู้หรือการผ่อนชำระระยะยาว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ไม่สามารถผูกเกยรติของความเป็นข้าราชการไว้ได้มากเท่าที่ควรจะเป็น ข้าราชการ

บางส่วนจำเป็นต้องทำงานพิเศษหรือทำงานอื่น ๆ นอกเวลาราชการมากขึ้น ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถจำนวนหนึ่ง จำต้องยอมรับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าจากภาคเอกชน โดยการขอลาออกจากความเป็นข้าราชการ

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ไม่พบว่ามีตัวแบบคำนวณใดที่จะสามารถคำนวณและสร้างตารางอัตราเงินเดือนของข้าราชการไทยให้ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งในส่วนของการทหาร/ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน ตลอดจนข้าราชการส่วนอื่น ๆ เพื่อการแก้ไขปัญหาในระดับประเทศที่เกิดสะสมมานาน และมีแนวโน้มที่รุนแรงมากขึ้นในอนาคต การศึกษาต่อไปนี้จะเป็นการสร้างตัวแบบกำหนดอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้ข้าราชการไทยได้รับเงินเดือนในอัตราที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจสามารถดำรงชีพในสังคมได้อย่างสมเกียรติอันพึงมี

คำถามการวิจัย

ตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการไทย ควรกำหนดอย่างไร จึงจะปรับตัวสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อสร้างตัวแบบคำนวณและตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการทหารที่ปรับตัวสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ

ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษาเฉพาะขั้นตอนการสร้างตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานแบบขั้นบันไดเท่านั้น โดยไม่รวมกระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารเงินเดือน เช่น การพิจารณาตำแหน่ง การจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับอัตราเงินเดือน เป็นต้น



2. วิเคราะห์เพื่อสร้างตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานสำหรับข้าราชการ พร้อมทั้งทดลองสร้างตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐาน สำหรับข้าราชการทหารเท่านั้น เพราะเป็นข้าราชการที่มีชั้นยศและเป็นข้าราชการกลุ่มใหญ่ของประเทศ

3. ศึกษาเฉพาะกรณีของอัตราเงินเดือนพื้นฐานสำหรับข้าราชการทหารเท่านั้น สำหรับรายได้อื่น ๆ เช่น เงินเพิ่มพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนผลประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ รวมทั้งการจำลองด้านงบประมาณนั้น ไม่ทำการศึกษาในครั้งนี้

4. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเพื่อคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด คือ ดัชนีชี้วัด เศรษฐกิจไทยระดับมหภาค ซึ่งรวบรวมโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ธนาคารแห่งประเทศไทย ข้อมูลจาก กระทรวงการคลัง และข้อมูลอัตราเงินเดือนข้าราชการที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ระหว่าง พ.ศ. 2523-2552 ศึกษาโดยใช้เศรษฐกิจ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเฟ้นสุ่ม (SFA) ซึ่งประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความควรจะเป็นสูงสุด (MLE) และประมวลผลด้วย โปรแกรม Frontier 4.1

นิยามศัพท์

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	
ห้องสมุดวิจัย	
วันที่.....	24 ก.ค. 2555
เลขทะเบียน.....	247469
เลขเรียกหนังสือ.....	

อัตราเงินเดือนพื้นฐาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่าย เพื่อตอบแทนการทำงาน โดยไม่รวมเงินเพิ่มต่าง ๆ และไม่รวมผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ทั้งอยู่ในรูปตัวเงิน และไม่อยู่ในรูปตัวเงิน

ดัชนีชี้วัดภาวะเศรษฐกิจ หมายถึง ตัวเลขซึ่งสะท้อนถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจในระดับมหภาค เป็นราคาปัจจุบัน (current price) หรือราคาปีฐาน (base year = 100) เช่น ดัชนีราคาผู้บริโภคซึ่งสะท้อนถึงค่าครองชีพของประชาชน (Consumer Price Index--CPI) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเบื้องต้นต่อหัว ซึ่งแสดงถึงมูลค่ารวมของสินค้า และบริการขั้นสุดท้ายที่ผลิตขึ้นภายในประเทศและสามารถจำหน่ายได้ในระยะเวลาหนึ่ง ต่อประชากร (Gross Domestic Product per Capita--GDP_{CAP}) เป็นต้น

ตัวแบบ หมายถึง สมการทางคณิตศาสตร์ที่ประกอบด้วยตัวสมการ และ ข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งกำหนดให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุดของโครงสร้างอัตรา-

เงินเดือนที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจที่ควรจะเป็น เท่ากับค่าความควรจะเป็นสูงสุด (MLE) ที่เกิดจากผลของความไม่มีประสิทธิภาพ (inefficiency effect) และผลของตัวรบกวน (noise effect) โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเฟ้นสุ่ม (SFA)

ความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation--MLE) หมายถึงวิธีการหาอนุพันธ์ของฟังก์ชันสมการเทียบกับตัวพารามิเตอร์แต่ละตัว เพื่อให้ได้ค่าพารามิเตอร์ทั้งหมดโดยทำการแก้สมการพร้อมกันในเวลาเดียวกัน

ตัวทวิกลุ่มงาน (k_L) คือ อัตราส่วนระหว่างจำนวนชั้นที่บรรจุอยู่ในส่วนเบื้องต้นของทุกกลุ่มงาน เพื่อคำนวณหาจำนวนชั้นของแต่ละกลุ่มงานที่ทำให้จำนวนชั้นรวมทั้งหมดมีจำนวนตามที่กำหนด

ตัวทวิชั้น (k_S) คือ อัตราส่วนระหว่างจำนวนชั้นที่บรรจุอยู่ในแต่ละส่วนของกลุ่มงานเดียวกัน เพื่อคำนวณหาจำนวนชั้นของแต่ละส่วนภายในกลุ่มงานเดียวกัน ซึ่งทำให้อัตราเงินเดือนสูงสุดของกลุ่มงานนั้นไม่เกินจำนวนที่กำหนด

ช่วงขั้นบันได คือ ช่วงระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นแรกของกลุ่มงานถึงอัตราเงินเดือนขั้นเลื่อมล้ำเริ่มต้นของกลุ่มงานนั้น ๆ โดยมีอัตราขั้นวิ่งเท่ากันตลอดช่วง

ช่วงกลาง คือ ช่วงที่ต่อจากขั้นเลื่อมล้ำเริ่มต้นของกลุ่มงานขึ้นไป มีจำนวนชั้นมากกว่าช่วงขั้นบันได และมีอัตราขั้นวิ่งเท่ากัน แต่อัตราขั้นวิ่งน้อยกว่าช่วงขั้นบันได

ช่วงบน คือ ช่วงที่ต่อจากช่วงกลางถึงอัตราขั้นสูงสุดของกลุ่มงาน มีจำนวนชั้นมากกว่าช่วงกลาง และมีอัตราขั้นวิ่งเท่ากัน แต่อัตราขั้นวิ่งน้อยกว่าช่วงกลาง

ช่วงขยาย คือ ช่วงที่ต่อจากขั้นสูงสุดของกลุ่มงาน แต่ไม่เกินขั้นสูงสุดของกลุ่มงานถัดไป โดยมีอัตราขั้นวิ่งเท่ากับอัตราขั้นวิ่งของช่วงบน

ค่ากลาง (Mid) คือ ผลรวมของอัตราขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานบวกกับอัตราขั้นสูงสุดของกลุ่มงานเดียวกัน จากนั้นหารด้วยสอง

ค่าเฉลี่ย (Mean) คือ ผลรวมของทุกอัตราเงินเดือนตั้งแต่อัตราขั้นต่ำสุดถึงอัตราขั้นสูงสุดของแต่ละกลุ่มงาน จากนั้นหารด้วยจำนวนชั้นของกลุ่มงาน

ค่ากึ่งกลาง (Median) คือ อัตราเงินเดือนที่มีตำแหน่งอยู่กึ่งกลางของแต่ละกลุ่มงาน ถ้าตำแหน่งกึ่งกลางมีสองชั้นอัตราให้นำมารวมกันหารด้วยสอง

ข้าราชการทหาร หมายถึงนายทหารชั้นสัญญาบัตร ที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรี/
 เรือตรี/เรืออากาศตรี (ร.ต./ร.ต./ร.ต.) ร้อยโท/เรือโท/เรืออากาศโท (ร.ท./ร.ท./ร.ท.)
 ร้อยเอก/เรือเอก/เรืออากาศ (ร.อ./ร.อ./ร.อ.) พันตรี/นาวาตรี/นาวาอากาศตรี
 (พ.ต./น.ต./น.ต.) พันโท/นาวาโท/นาวาอากาศโท (พ.ท./น.ท./น.ท.) พันเอก/นาวาเอก/
 นาวาอากาศเอก (พ.อ./น.อ./น.อ.) พลตรี/พลเรือตรี/พลอากาศตรี (พล.ต./พล.ร.ต./
 พล.อ.ต.) พลโท/พลเรือโท/พลอากาศโท (พล.ท./พล.ร.ท./พล.อ.ท.) พลเอก/พลเรือเอก/
 พลอากาศเอก (พล.อ./พล.ร.อ./พล.อ.อ.)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างเงินเดือน คณะกรรมการพิจารณากำหนด
 งบประมาณ และคณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ สามารถนำเทคนิค
 การกำหนดอัตราเงินเดือนที่นำเสนอ ไปปรับใช้กับระบบราชการในการกำหนดอัตรา-
 เงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจได้
2. ฝ่ายบริหารงานบุคคล สามารถปรับประยุกต์เทคนิคการกำหนดอัตราเงินเดือน
 แบบขั้นบันไดที่นำเสนอ สำหรับใช้ในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เพื่อกำหนดอัตรา-
 เงินเดือนพื้นฐานของพนักงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและ
 เกิดความเป็นธรรมต่อพนักงาน รวมทั้งการประมาณการต้นทุนแรงงานได้อย่างถูกต้อง
 มากขึ้น
3. รัฐบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย
 เพื่อสร้างตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับ
 ภาวะเศรษฐกิจของไทย รวมทั้งนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ
 ที่เกี่ยวข้องได้ เช่น ด้านงบประมาณ ด้านกำลังพล ตลอดจนด้านค่าตอบแทน รวมทั้ง
 การกำหนดแผนงานอื่น ๆ ให้สอดคล้องกันในระดับมหภาคได้
4. องค์ความรู้ที่เป็นสมการพื้นฐาน เพื่อการคำนวณตารางอัตราเงินเดือน
 ที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และสามารถใช้เป็นหลักการเหตุผลในการประยุกต์
 สำหรับกรณีต่าง ๆ ได้