



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้น จึงนำผลการศึกษามาคำหนดเป็นกรอบความคิดในการสร้างตัวแบบคำนวณ อัตราเงินเดือนข้าราชการ มีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างอัตราเงินเดือน

โครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการเป็นสิ่งสนใจ และดึงดูดให้คนที่มีความรู้ความสามารถสมัครเข้ารับราชการ และช่วยบรรเทาการลาออกจากระบบราชการ นอกจากนี้โครงสร้างอัตราเงินเดือนยังแสดงให้เห็นถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของข้าราชการ ตลอดจนขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้ระบบราชการดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างอัตราเงินเดือน (salary structure) โดยทั่วไปมีหลายรูปแบบ เช่น โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบดั้งเดิม (traditional salary structure) โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบขั้นบันได (step structure) ปัจจุบัน โครงสร้างอัตราเงินเดือนซึ่งเป็นที่นิยมมีจำนวนมาก เช่น roadband structure, market based ranges structure เป็นต้น และแต่ละโครงสร้างอัตราเงินเดือนมีวัตถุประสงค์การใช้งานที่แตกต่างกัน (Stoskopf, 2002, pp. 28-29)

สำหรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการไทยก่อน พ.ศ. 2418 พบว่า ไม่มีโครงสร้างอัตราเงินเดือน และไม่มีการจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ แต่ข้าราชการมีรายได้จากเงินค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติราชการ เงินค่าประทับตรา เงินค่าส่วนลด ตามที่กฎเกณฑ์กำหนด และได้รับค่าตอบแทนโดยตรงตามอหยาศัยของพระเจ้าแผ่นดิน ข้าราชการไทยได้รับเงินเดือนครั้งแรกใน พ.ศ. 2418 คือ ข้าราชการผู้มีตำแหน่ง และ

ปฏิบัติราชการในกระทรวงการคลังเท่านั้น ต่อมาข้าราชการไทยในกระทรวงต่าง ๆ จึงได้รับเงินเดือนตามอัตราเงินเดือนกำหนดมาจนถึงปัจจุบัน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ, 2535, หน้า 2-3)

ลักษณะโครงสร้างอัตราเงินเดือน

โครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานโดยทั่วไปแบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (กิ่งพรทองใบ, 2541, หน้า 118-121)

1. กำหนดเป็นขั้นเงินเดือน (step rate structure) โดยแสดงอัตราเงินเดือนในแต่ละขั้นไว้อย่างแน่นอนในลักษณะขั้นวิ้ง ตั้งแต่ขั้นต่ำสุด (minimum rate) จนถึงขั้นสูงสุด (maximum rate) ของแต่ละกลุ่มงาน
2. กำหนดพิสัยเงินเดือน (range) โดยแสดงอัตราเงินเดือนเฉพาะขั้นต่ำสุด (minimum rate) และขั้นสูงสุด (maximum rate) ของแต่ละกลุ่มงานเท่านั้น
3. กำหนดเป็นอัตราเดียว (fixed rate/single rate structure) โดยทั่วไปนิยมกำหนดเป็นอัตราค่าจ้าง ดังนี้
 - 3.1 อัตราค่าจ้างรายชิ้น (price rate structure) เป็นอัตราเงินเดือนตามสัดส่วนจำนวนชิ้นงานซึ่งสามารถทำได้ในวงรอบเวลาที่กำหนด
 - 3.2 อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง (hourly rate structure) เป็นอัตราเงินเดือนตามสัดส่วนจำนวนชั่วโมงทำงานในห้วงเวลาที่กำหนด
 - 3.3 อัตราค่าจ้างขั้นเริ่มต้น (starting rate) เป็นอัตราเงินเดือนคงที่ตามจำนวนที่กำหนดในห้วงเวลาตามซึ่งได้ตกลงกัน

ประเภทของโครงสร้างอัตราเงินเดือน (type of structure)

โครงสร้างอัตราเงินเดือนตั้งแต่ในอดีตเป็นต้นมามีหลายประเภท สำหรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนซึ่งเป็นที่นิยมในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้ (Stoskopf, 2002, pp. 28-36)

โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบดั้งเดิม (traditional salary structure) เป็นตัวแบบที่นิยมใช้โดยทั่วไปในช่วง พ.ศ. 2493-2523 แต่มีการใช้งานโครงสร้างแบบดั้งเดิมนี้น้อยลง

เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ลักษณะโครงสร้างโดยส่วนใหญ่แล้วจะมีอัตราพิสัย (range ratio) ระหว่างร้อยละ 20-40 และช่วงห่างนี้อาจจะเท่ากัน หรือไม่เท่ากันก็ได้ สำหรับช่วงบนนิยมมีช่วงห่างที่กว้างกว่าช่วงล่าง และแนวโน้มของจุดกึ่งกลาง (mid) ประมาณร้อยละ 5-10 มีจุดเด่น และจุดด้อยสรุปได้ดังนี้ (Stoskopf, 2002, pp. 28-36)

1. จุดเด่นของโครงสร้างแบบดั้งเดิม คือ สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงอัตราจ่ายในแต่ละกลุ่มงานได้ดี โดยการกำหนดอัตราสูงสุด และอัตราต่ำสุดของแต่ละกลุ่มงาน และสามารถปรับพิสัย (range) ตามมูลค่าในตลาด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมภายในองค์กร

2. จุดด้อยของโครงสร้างแบบดั้งเดิม คือ ความแคบของพิสัย (range) เป็นอุปสรรคต่อการจ่ายเงินเดือนแก่ผู้ที่มีความชำนาญพิเศษ (skill) ซึ่งปรับตามอัตราตลาด ส่งผลให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงถูกปรับไปยังอัตราบนสุดของกลุ่มงานได้อย่างรวดเร็ว (กรณีที่มีการจ่ายเงินเดือนตามศักยภาพ) ทำให้ต้องเปลี่ยนสายงานเพื่อให้สามารถเพิ่มอัตราเงินเดือนขึ้นได้

โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบดั้งเดิมเหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการควบคุมรายจ่ายอย่างใกล้ชิด หรือมีพนักงานในแต่ละกลุ่มงานจำนวนมาก ๆ เช่น โรงงานผลิต บริษัทประกันภัย ธนาคาร องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร องค์กรที่มีรายได้นิ่งที่เป็นต้น

โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบแถบกว้าง (broadband) โดยส่วนใหญ่เป็นรูปแบบที่มีช่วงห่างระหว่างร้อยละ 80-120 หรือมากกว่า และจุดกึ่งกลาง (mid) ต่างกันระหว่างร้อยละ 20-25 ช่วงของอัตราเงินเดือนครอบคลุมทั้งองค์กร สามารถจ่ายเงินเดือนได้ตามระดับความสามารถอย่างยืดหยุ่นภายในกลุ่มงานเดียวกัน เป็นการแข่งขันด้านอัตราเงินเดือน เพื่อตอบแทนผู้มีความสามารถโดดเด่นเป็นพิเศษ แต่อาจจะเป็นปัญหาด้านความเป็นธรรมระหว่างบุคคลภายในองค์กรได้ มีจุดเด่น และจุดด้อยสรุปได้ดังนี้ (Stoskopf, 2002, pp. 28-30)

1. จุดเด่นของโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบแถบกว้าง คือ ความยืดหยุ่นในการกำหนดอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับอัตราตลาด และความสะดวกในการจัดกลุ่มงาน ส่งผลให้ระดับความสามารถขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นได้

2. จุดด้อยของโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบแถบกว้าง คือ ความสับสนที่อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากความยืดหยุ่นที่สูงมาก ผู้บริหารจัดการจึงต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในการบริหารอัตราเงินเดือน

โครงสร้างอัตราเงินเดือนเหมาะสำหรับองค์กรที่จำเป็นต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการแข่งขันทางด้านค่าจ้าง หรือเป็นองค์กรที่เริ่มก่อตั้งใหม่ โดยที่ยังไม่ได้กำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่แน่นอน

โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบฐานอัตราตลาด (market based) คือ ตัวแบบโครงสร้างที่ปรับปรุงมาจากโครงสร้างแบบดั้งเดิมรวมกับโครงสร้างแบบแถบกว้าง โดยส่วนใหญ่กำหนดให้อัตราพิสัย (range ratio) อยู่ระหว่างร้อยละ 30-70 โดยกำหนดให้ระดับล่างมีช่วงกว้างที่แคบกว่าในระดับบน และอัตราก้าวหน้าของจุดกึ่งกลาง (mid) อยู่ระหว่างร้อยละ 10-15 โดยทุกระดับสามารถปรับตามอัตราตลาดให้ครอบคลุมช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25, 50 และ 75 กำหนดขั้นสูงสุด/ต่ำสุด โดยใช้อัตราเงินเดือนตลาด นำมาบวกหรือลบระหว่างร้อยละ 10-15 มีจุดเด่น และจุดด้อยสรุปได้ดังนี้ (Stoskopf, 2002, pp. 30-32)

1. จุดเด่นของโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบฐานอัตราตลาด คือ มีความยืดหยุ่นในการกำหนดอัตราเงินเดือนให้แตกต่างจากราคาตลาด เพื่อให้สอดคล้องกับระดับความสามารถ และระดับความชำนาญ หรือเงื่อนไขอื่น ๆ

2. จุดด้อยของโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบฐานอัตราตลาด คือ ต้องวิเคราะห์ตลาด เพื่อให้เข้าใจสภาพที่แท้จริง เข้าใจวงจรของการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนรูปแบบของตลาดสมัยใหม่

โครงสร้างอัตราเงินเดือนเหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องปรับอัตราเงินเดือนตามสภาพแวดล้อม และต้องเป็นผู้นำในด้านค่าจ้าง เพื่อรักษาผู้มีความรู้ความสามารถให้ทำงานกับองค์กรนานมากขึ้น

โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบขั้นบันได (step) เป็นโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับการจัดกลุ่มพนักงานที่อยู่ในระดับเดียวกันให้อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน โดยส่วนใหญ่กำหนดให้อัตราพิสัย (range ratio) อยู่ระหว่างร้อยละ 20-40 สำหรับแนวโน้มของจุดกึ่งกลาง (mid) อยู่ระหว่างร้อยละ 5-10 และแต่ละกลุ่มงานแบ่งเป็นขั้น ๆ ความห่างของแต่ละขั้นเท่ากัน มีจุดเด่น และจุดด้อยสรุปได้ดังนี้ (Stoskopf, 2002, pp. 32-36)

1. จุดเด่นของโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบขั้นบันได คือ การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรมได้โดยอัตโนมัติ ทำให้พนักงานสามารถประมาณการเงินเดือนของตนเองที่เพิ่มขึ้นได้ และผู้บริหารสามารถประมาณการ และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนโดยรวมได้

2. จุดด้อยของโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบขั้นบันได คือ การบริหารค่าจ้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับผลงานที่แท้จริง หรือให้สอดคล้องกับระดับความสามารถนั้นทำได้ยาก และการประยุกต์ใช้โครงสร้างอัตราเงินเดือนมีข้อจำกัดมาก

โครงสร้างเหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องควบคุมงบประมาณอย่างใกล้ชิด และลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกันมาก ประสิทธิภาพที่แตกต่างกันของแต่ละคนไม่ส่งผลต่อองค์กร

นอกจากที่กล่าวมาแล้วยังมีโครงสร้างอัตราเงินเดือนประเภทอื่น ๆ อีก เช่น อัตราเงินเดือนทางเลือก (salary structure alternative) ซึ่งเป็นการปรับโครงสร้างจากประเภทหนึ่งไปเป็นอีกประเภทหนึ่ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขณะที่ใช้งานโครงสร้างอัตราเงินเดือนเดิม ตัวอย่างเช่น การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนจากแบบดั้งเดิม (traditional structure) เป็นโครงสร้างแบบแถบกว้าง (broadband structure) สามารถทำได้โดยการรวมหลาย ๆ ชั้นเงินเดือนซึ่งอยู่ติดกันของโครงสร้างแบบดั้งเดิม จากนั้นกำหนดให้เป็นแบบแถบกว้าง โดยแต่ละแถบที่รวมกันเป็นแถบใหม่ของโครงสร้างแบบแถบกว้าง (Fortier and Fusco, 2002, pp. 1-4)

องค์ประกอบโครงสร้างอัตราเงินเดือน

โครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการไทย ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของการจ่ายเงินเดือน ให้กับข้าราชการกระทรวงการคลัง ใน พ.ศ. 2418 และจ่ายเงินเดือนให้กับข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงธรรมการ ซึ่งเป็นการจ่ายเงินเดือนแบบไม่มีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่เป็นระบบ จนกระทั่ง พ.ศ. 2476 จึงได้กำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการขึ้น โดยเริ่มจากข้าราชการพลเรือนก่อน เพื่อให้ข้าราชการที่มีคุณวุฒิเท่ากันได้รับเงินเดือนเท่ากัน โดยกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้เป็น 3 กลุ่ม (3 บัญชี) กลุ่มที่ 1 มีขั้นเดียว กลุ่มที่ 2 แบ่งเป็น 2 ระดับ

แต่ละระดับแตกออกเป็นชั้น โดยมีชั้นวิ่งแตกต่างกันไป และกลุ่มที่ 3 ไม่กำหนดอัตราไว้เป็นที่แน่นอน จึงพิจารณากำหนดเป็นครั้งคราว (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ, 2535, หน้า 2-9)

โครงสร้างอัตราเงินเดือน โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่มีลักษณะเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด ค่ากึ่งกลางของอัตราเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์ประกอบสรุปได้ดังนี้ (สวัสดิ์ สุคนธรังษี, 2528, หน้า 28-33)

อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด (maximum rate) คือ อัตราเงินเดือนที่มีปริมาณเงินมากที่สุดของโครงสร้าง สำหรับอัตราเงินเดือนที่มีปริมาณเงินมากที่สุดในแต่ละกลุ่มงาน เรียกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของกลุ่มงานนั้น ๆ คำนวณได้จากสมการ

$$\text{maximum rate} = (\text{mid}) \times \sqrt{1 + \frac{(\text{spread})}{100}} \quad \dots(1)$$

อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด (minimum rate) หรืออัตราเงินเดือนขั้นเริ่มต้น คือ อัตราเงินเดือนที่มีปริมาณเงินน้อยที่สุดของโครงสร้าง สำหรับอัตราเงินเดือนที่มีปริมาณเงินน้อยที่สุดในแต่ละกลุ่มงาน คือ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานนั้น ๆ สามารถคำนวณได้จากสมการ

$$\text{minimum rate} = \frac{(\text{mid})}{\sqrt{1 + \frac{(\text{spread})}{100}}} \quad \dots(2)$$

กรณีที่กำหนดอัตราเพิ่มของขั้นเงินเดือนไว้แน่นอน หรือกำหนดอัตราขั้นวิ่ง (up rate) ที่แน่นอนไว้แล้ว สามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$\text{minimum rate} = \left(1 + \frac{(\text{up rate})}{100} \right) \quad \dots(3)$$

ขั้นวิ่ง (up rate) คือ อัตราเงินเดือนที่อยู่ระบุไว้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งกำหนดอัตราไว้เป็นปริมาณเงินที่แน่นอน

ค่ากลางของอัตราเงินเดือน หมายถึง ค่ากึ่งกลาง (mid) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่ามัธยฐาน (median) ซึ่งสามารถกำหนดได้ 2 วิธี คือ วิธีการกำหนดตามความเหมาะสม เป็นการพิจารณากำหนดจากข้อจำกัดขององค์กร และวิธีการกำหนดค่ากึ่งกลางตามปรากฏการณ์ของความเป็นจริง โดยการเปรียบเทียบค่ากึ่งกลางกับสภาพการจ่ายขององค์กรอื่น ๆ และจากการประเมินค่างาน

เส้นอัตราเงินเดือนเฉลี่ย (trend line) คือ เส้นที่ลากผ่านค่ากึ่งกลาง (mid) ของอัตราเงินเดือนในแต่ละกลุ่มงาน กำหนดได้ 3 วิธี ได้แก่ วิธีการลากเส้นระหว่างขั้นสูงสุดกับขั้นต่ำสุด (low high line) วิธีการลากเส้นตามความเหมาะสม (free hand line) และวิธีการลากเส้นตามค่าที่ได้จากวิธีกำลังสองน้อยสุด (least squares line หรือ best fit line)

ความเหลื่อมล้ำ (overlap) คือ ช่วงของอัตราเงินเดือนซึ่งต่างกลุ่มงานแต่มีอัตราเงินเดือนเท่ากัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ช่วงระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของกลุ่มงานใด ๆ กับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานถัดไป ซึ่งความเหลื่อมล้ำอาจมีมากได้ถึงร้อยละ 70 และสัมพันธ์กับเส้นอัตราเงินเดือนเฉลี่ย โดยถ้าเส้นอัตราเงินเดือนเฉลี่ยมีความชันมากขึ้นจะทำให้ค่าความเหลื่อมล้ำมีน้อยลง และในทางกลับกัน ถ้าความชันของเส้นอัตราเงินเดือนเฉลี่ยมีความชันน้อยลงจะทำให้ค่าความเหลื่อมล้ำมีมากขึ้น สามารถกำหนดความเหลื่อมล้ำได้ 4 วิธี ดังนี้

1. กำหนดให้ค่ากึ่งกลาง (mid) ของกลุ่มงานเท่ากับค่ามัธยฐาน (median) และให้เป็นขั้นเริ่มต้นของกลุ่มงานถัดไป ดังนั้นช่วงความเหลื่อมล้ำ จึงเท่ากับช่วงค่ากึ่งกลางถึงขั้นสูงสุดของกลุ่มงาน

2. กำหนดขั้นวิ่งขั้นใดขั้นหนึ่งให้เป็นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับถัดไป ดังนั้นช่วงความเหลื่อมล้ำ จึงเท่ากับช่วงระหว่างขั้นที่กำหนดถึงขั้นสูงสุดของกลุ่มงาน

3. กำหนดโดยการคำนวณด้วยบัญญัติไตรยางศ์ ซึ่งไม่มีสูตรคำนวณที่แน่นอน และค่าที่ได้แตกต่างกันไป เช่น กำหนดจากความแตกต่างของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดระหว่างกลุ่มงาน ให้มีอัตราร้อยละเท่ากันทุกกลุ่มงาน คำนวณได้จากสมการ

$$\text{overlap} = 100 \times \frac{(\text{minimun rate}) - (\text{lower level linimun rate})}{(\text{lower level minimun rate})} \quad \dots(4)$$

หรือ อาจกำหนดได้จากสมการต่อไปนี้

$$\text{overlap} = 100 \times \frac{(\text{maximun rate}) - (\text{mower level minimun rate})}{(\text{maximun Rate}) - (\text{minimun Rate})} \quad \dots(5)$$

4. วิธีขยายความแตกต่างของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานถัดไปให้มีความห่างระหว่างร้อยละ 8 ถึง 15

อัตราพิสัย (range ratio) คือ อัตราส่วนของช่วงห่างระหว่างอัตราต่ำขั้นสุดกับอัตราขั้นสูงสุด เทียบกับอัตราขั้นต่ำสุดของแต่ละระดับ หรือของทั้งโครงสร้างอัตราเงินเดือน ซึ่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนสามารถทำได้โดยไม่จำเป็นต้องเลื่อนกลุ่มงานคำนวณได้จากสมการ

$$\text{spread} = 100 \times \frac{(\text{maximun rate}) - (\text{minimun rate})}{(\text{minimun Rate})} \quad \dots(6)$$

ความแตกต่างของอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด (max rate different) คือ อัตราส่วนของช่วงห่างระหว่างอัตราขั้นสูงสุดของกลุ่มงานใด ๆ กับอัตราขั้นสูงสุดของกลุ่มงานที่ต่ำกว่า เปรียบเทียบอัตราส่วนกับอัตราขั้นสูงสุดของกลุ่มงานที่ต่ำกว่า ซึ่งสะท้อนถึงความยากและความสำคัญของแต่ละกลุ่มงาน โดยระดับตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีระดับความยากของงานมากกว่า และมีผลกระทบต่อการดำรงชีพมากกว่า คำนวณได้จากสมการ

$$\text{max rate differential} = 100 \times \frac{(\text{maximun rate}) - (\text{lower level max rate})}{(\text{lower level max rate})} \quad \dots(7)$$

ความแตกต่างของค่ากึ่งกลาง (midpoint different) คือ อัตราส่วนของช่วงห่างระหว่างค่ากึ่งกลางของระดับกับ ค่ากึ่งกลางของระดับที่ต่ำกว่า เทียบสัดส่วนกับค่ากึ่งกลางของระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งแสดงความกลมกลืนระหว่างระดับแรกถึงระดับสูงสุด

ซึ่งควรให้สูงกว่าอัตราการเพิ่มของแต่ละอัตราเงินเดือน เพื่อให้การเลื่อนระดับมีความสำคัญกว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือน สามารถคำนวณได้จากสมการ

$$\text{midpoint differential} = 100 \times \frac{(\text{midpoint}) - (\text{lower level midpoint})}{(\text{lower lever midpoint})} \quad \dots(8)$$

ลักษณะทั่วไปของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

โครงสร้างอัตราเงินเดือนที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้องค์การมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น จึงควรมีลักษณะดังนี้ (Stoskopf, 2002, pp. 29-30)

ความยืดหยุ่น (flexibility) สามารถจ่ายได้ตามขีดความสามารถ คือ สามารถที่จะตอบสนองต่อศักยภาพได้อย่างหลากหลาย รองรับพัฒนาการของฝีมือได้ตามความต้องการขององค์กร ความกว้างของอัตราเงินเดือนมีความครอบคลุมทุกอัตราทุกตำแหน่งงาน

สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ (philosophy) เป็นที่น่าดึงดูดใจ และสามารถที่จะแข่งขันในตลาดแรงงานได้ แม้ว่าอัตราเงินเดือนพื้นฐานจะปรับตัวสูงขึ้น และโครงสร้างอัตราเงินเดือนอาจจะมีจุดกึ่งกลาง (mid) เท่ากับค่ามัธยฐาน (median) ของอัตราในตลาด

สามารถควบคุมต้นทุนเงินเดือนพื้นฐานโดยรวมได้ (control) ซึ่งในแต่ละระดับจะครอบคลุมตำแหน่งงานจำนวนมาก และระดับงานนั้นจะต้องมีอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนในตลาด ไม่สูงมากจนเกินไป และต้องไม่ต่ำกว่ามูลค่าของงานนั้น

สามารถปรับเลื่อนกลุ่มงานได้ง่าย (movement) โดยระยะห่างระหว่างจุดกึ่งกลาง (mid) จะต้องไม่น้อยจนเกินไป และเพียงพอต่อการเจริญเติบโตของตำแหน่งงานนั้น ๆ รวมทั้งช่วงเหลื่อมล้ำ (overlap) จะต้องกว้างอย่างเพียงพอ

ลักษณะของโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ดี

ลักษณะของโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ดี 6 ประการ ดังนี้ (สวัสดิ์ สุกนธรังษี, 2528, หน้า 21)

ประการที่ 1 ความเป็นธรรม และความถูกต้อง สำหรับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ได้รับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม

ประการที่ 2 สอดคล้องกับอัตราตลาด กรณีที่เป็นงานในลักษณะเดียวกัน และสามารถเปรียบเทียบงานกันได้

ประการที่ 3 ทนกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ มีความยืดหยุ่นสามารถ ปรับตามค่าครองชีพที่สูงขึ้นได้

ประการที่ 4 ดึงดูดให้บุคคลเข้ามาทำงาน เพื่อเอื้ออำนวยในการสรรหา และจูงใจ ให้บุคคลประสงค์จะทำงานในองค์กร

ประการที่ 5 ระดับตำแหน่งสอดคล้องกับอัตราเงินเดือน เป็นการกระตุ้น ให้เกิดความพยายามที่จะทำงาน และส่งเสริมการเพิ่มผลิตผล

ประการที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน เป็นการจ่ายเงินเดือนตาม ความรับผิดชอบของงาน

สรุปได้ว่า โครงสร้างอัตราเงินเดือน คือ การรวมกันขององค์ประกอบสำคัญ ที่เกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ซึ่งเป็นเงินที่กำหนดให้จ่ายเป็นรายเดือนจากงบประมาณหมวด ค่าจ้างเงินเดือน คือ การนำส่วนประกอบที่สำคัญมาเชื่อมเข้าด้วยกันให้เป็นรูปร่างลักษณะ โครงสร้างเดียวกัน และมีความสัมพันธ์สอดคล้องซึ่งกันและกัน เช่น อัตราขั้นต่ำสุดของแต่ละกลุ่มงานสอดคล้องกับอัตราขั้นสูงสุดของแต่ละกลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือนเดียวกัน ความสัมพันธ์ของช่วงห่างของอัตราเงินเดือน จากขั้นต่ำสุดถึงขั้นสูงสุดของแต่ละกลุ่มงานอย่างสอดคล้องกัน โดยรวมของทั้งโครงสร้างอัตราเงินเดือน มีเสถียรภาพของโครงสร้างที่เกิดจากจุดกึ่งกลาง หรือตำแหน่งมัธยฐาน หรือ ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มงานที่สอดคล้องกัน และมีความสัมพันธ์กับค่าต่ำสุด/ค่าสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน สำหรับแต่ละองค์ประกอบของโครงสร้างอัตราเงินเดือน สามารถหาค่าทางสถิติที่แสดงถึงระดับของความสัมพันธ์ได้ จากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโครงสร้างอัตราเงินเดือนจะมีความสมบูรณ์ หรือเป็นโครงสร้าง

อัตราเงินเดือนที่ต้องสามารถอธิบายความเป็นธรรมภายในกลุ่มงานเดียวกัน และระหว่างกลุ่มงานได้ ต้องสามารถปรับอัตราเงินเดือนตามราคาตลาด หรือภาวะเศรษฐกิจได้อย่างเป็นระบบ มีลักษณะสำคัญที่เป็นจุดเด่นจุดน่าสนใจในการชักนำให้บุคคลเข้ามาร่วมงานในองค์กร และขณะเดียวกันสามารถที่จะดึงดูดให้บุคคล ซึ่งมีความรู้ มีศักยภาพ สามารถอยู่ร่วมในองค์กรได้มากขึ้น

ความสัมพันธ์ภายในโครงสร้างอัตราเงินเดือน

โครงสร้างอัตราเงินเดือนเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบหลักต่าง ๆ โดยสมการความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้ (กึ่งพร ทองใบ, 2541, หน้า 138-142)

ขั้นสูงสุด (max) ของโครงสร้าง คำนวณจากค่ากึ่งกลางของโครงสร้าง (mid) และระยะพิสัย (Range Spread--RS) ดังนี้ (กึ่งพร ทองใบ, 2541, หน้า 138)

$$\max = \left(2 - \frac{100}{\frac{RS}{2} + 100} \right) \times \text{mid} \quad \dots(9)$$

ขั้นต่ำสุด (min) ของโครงสร้าง คำนวณจากค่ากึ่งกลางของโครงสร้าง (mid) และระยะพิสัย (Range Spread--RS) ดังนี้ (กึ่งพร ทองใบ, 2541, หน้า 138)

$$\min = \left(\frac{100}{\frac{RS}{2} + 100} \right) \times \text{mid} \quad \dots(10)$$

ค่ากึ่งกลางของโครงสร้าง (mid) เป็นค่าที่แสดงถึงอัตราเงินเดือนที่เป็นตัวแทนของช่วงอัตราเงินเดือนนั้น ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่ามาตรฐาน ซึ่งอาจเป็นค่ามัธยฐาน (median) หรือค่ากึ่งกลาง (mid) ของแต่ละช่วงสามารถคำนวณได้ดังนี้ (กึ่งพร ทองใบ, 2541, หน้า 138)

$$\text{mid} = \frac{\text{max} + \text{min}}{2} \quad \dots(11)$$

อัตราพิสัย (Range Ratio--RR) สามารถคำนวณได้ดังนี้ (กิ่งพร ทองใบ, 2541, หน้า 144)

$$\text{RR} = \left(\frac{\text{max} - \text{min}}{\text{min}} \right) \times 100 \quad \dots(12)$$

อัตราความเหลื่อมล้ำ (Overlap Ratio--OR) คือ อัตราส่วนระหว่างช่วงของอัตราประจำชั้น 2 กลุ่มงานซึ่งติดกัน และเท่ากัน ต่อช่วงอัตราของกลุ่มงานที่สูงกว่า ดังนี้ (กิ่งพร ทองใบ, 2541, หน้า 144)

$$\text{OR} = \left(\frac{(\text{max}_{L1} - \text{min}_{L2})}{(\text{max}_{L2} - \text{min}_{L2})} \right) \times 100 \quad \dots(13)$$

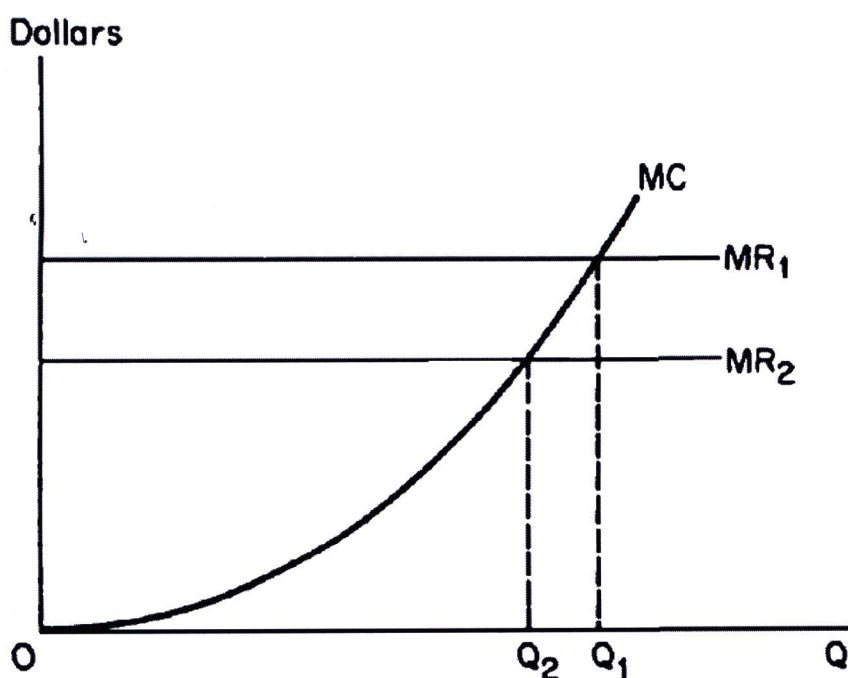
อัตราก้าวหน้าระหว่างกลุ่มงาน (MP progression rate) คือ ค่าความห่างระหว่างค่ากึ่งกลางของกลุ่มงานที่ติดกันกับต่อค่ากึ่งกลางของกลุ่มงานที่ต่ำกว่า สามารถคำนวณดังนี้ (กิ่งพร ทองใบ, 2541, หน้า 145)

$$\text{MP progression rate} = \left(\frac{\text{MP}_{L2} - \text{MP}_{L1}}{\text{MP}_{L1}} \right) \times 100 \quad \dots(14)$$

แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์

แรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญ ซึ่งระดับความสามารถและประสิทธิภาพของแรงงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิต การศึกษาอบรมเป็นวิธีการพัฒนาระดับความสามารถของแรงงานที่ได้รับความนิยม และส่งผลต่อรายได้ของแรงงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ต้นทุนการผลิตในส่วนของแรงงานจึงมี

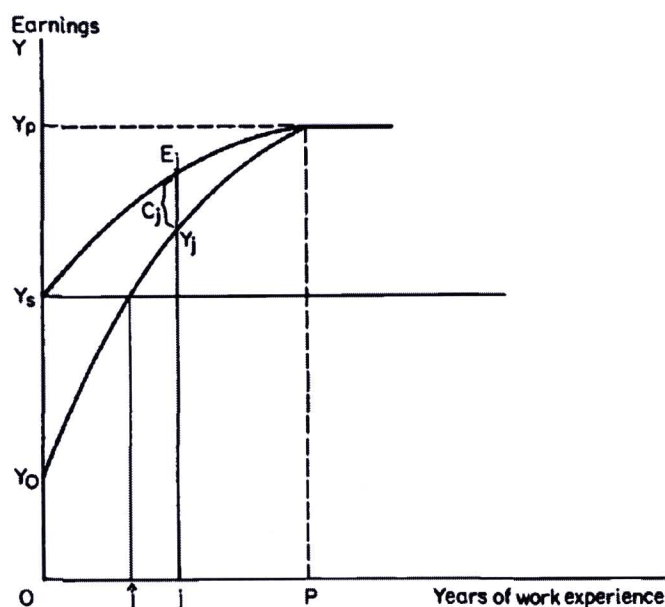
ความสัมพันธ์กับประสบการณ์ และการลงทุนด้านการศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมา ซึ่งเรียกว่าทุนมนุษย์ (human capital) และการศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์ จึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับรายได้ และผลผลิตจากแรงงาน สรุปได้ตามภาพ 1 และภาพ 2 (Mincer, 1974, pp. 13-14)



ภาพ 1 รายรับหน่วยสุดท้ายของทุนมนุษย์

ที่มา. จาก *Schooling Experience and Earnings* (p. 15), by J. Mincer, 1974, New York: Columbia University Press.

จากภาพ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต (Q) กับทุนมนุษย์หน่วยสุดท้าย (MR) อธิบายได้ว่าทุนมนุษย์หน่วยสุดท้ายเพิ่มขึ้น ขณะที่ผลผลิตที่เกิดจากทุนมนุษย์หน่วยสุดท้ายมีปริมาณลดลง จึงทำให้ต้นทุนหน่วยสุดท้าย (MC) เพิ่มขึ้น



ภาพ 2 รายได้เนื่องจากประสบการณ์ของทุนมนุษย์ด้านการศึกษา

ที่มา. จาก *Schooling Experience and Earnings* (p. 17), by J. Mincer, 1974, New York: Columbia University Press.

จากภาพ 2 แสดงให้เห็นถึงรายได้ของทุนมนุษย์ที่เกิดจากประสบการณ์ มีมูลค่าต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามีมูลค่าประสบการณ์ต่อปีมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามมูลค่าประสบการณ์ของทั้งสองฝ่ายจะเท่ากันเมื่อเกิดการสะสมประสบการณ์ได้ระยะเวลาหนึ่ง กรณีที่พิจารณามูลค่าประสบการณ์สะสมแล้ว แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะเกิดมูลค่าประสบการณ์สะสมมากกว่า

แนวคิดทฤษฎีพรมแดนเชิงฟุ้งสุ่ม

การวิเคราะห์ฟังก์ชันพรมแดนเชิงฟุ้งสุ่ม (Stochastic Frontier) คือ การคำนวณที่ใช้หลักการทางเศรษฐมิติ เพื่อประมาณค่าพรมแดน หรือประมาณค่าเพื่อสร้างเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด โดยประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation--MLE) เป็นการหาอนุพันธ์ (derivative) ของ

ฟังก์ชันสมการเทียบกับตัวพารามิเตอร์แต่ละตัว แล้วทำการแก้สมการพร้อมกัน
ในเวลาเดียวกัน เพื่อให้ได้ค่าพารามิเตอร์ทั้งหมดพร้อมกัน จากนั้นจึงประมาณค่า
ความต่างระหว่างค่าสังเกตกับผลคำนวณ โดยแนวคิดเกี่ยวกับฟังก์ชันพรมแดน
เชิงเฟ้นสุ่ม (stochastic frontier) ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาครั้งแรกใน พ.ศ. 2520 โดย Aigner,
Lovell, and Schmidt (อ้างถึงใน Coelli, 1996, pp. 2-8) เพื่อวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิต
โดยแนวคิดนี้ได้แบ่งค่า error ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นผลของตัวรบกวน
ทางสถิติ (statistical noise effects) กลุ่มที่สองเป็นผลของความไม่มีประสิทธิภาพ
ทางเทคนิค (technical inefficiency effect) โดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวาง (cross sectional
data) ซึ่งถูกนำมาประยุกต์สำหรับกรณีต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง และพัฒนาเพื่อให้ใช้กับ
ทั้งข้อมูลชนิดพาแนล (panel data) และข้อมูลชนิดอนุกรมเวลา (time series data)
ตลอดจนการประยุกต์ใช้เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ของระบบสมการ รวมทั้ง
การประยุกต์โดยใช้ค่า error สำหรับกรณีต่าง ๆ ตัวแบบสมการฟังก์ชัน แสดงได้ดังนี้

$$Y_i = X_i\beta + (v_i - u_i) \quad \dots(15)$$

Y_i คือ ผลผลิต หรือ ค่า ln ผลผลิตของหน่วยผลิต i

X_i คือ ปัจจัยการผลิต หรือ ค่า ln ปัจจัยการผลิตของหน่วยผลิต i

β คือ เวกเตอร์พารามิเตอร์

v_i คือ ผลจากตัวรบกวนทางสถิติ (statistical noise effect; + or -)

u_i คือ ผลความไม่มีประสิทธิภาพทางเทคนิค (technical inefficiency effect)

จากสมการ พบว่า มีค่าความผิดพลาด (error term-- ϵ_i) จำนวน 2 ตัว คือ
 $\epsilon_i = v_i - u_i$ จากข้อสมมติ คือ ทั้ง 2 ตัวไม่เหมือนกันทุกประการ (asymmetric) และ
 $u_i \geq 0$ โดย v_i และ u_i มีการกระจายที่เป็นอิสระจากปัจจัยการผลิต (X_i) (Kumbhakar &
Lovell, 2000, pp. 72-73)

ฟังก์ชันพรมแดนเชิงเฟ้นสุ่ม (stochastic frontier) สำหรับข้อมูลชนิดพาแนล
(panel data) เพื่อหาความไม่มีประสิทธิภาพทางเทคนิค เสนอโดย Battese and Coelli

(1995, pp. 326-328) ซึ่งได้ทำการประยุกต์สมการฟังก์ชันการผลิตที่ใช้ข้อมูลภาคตัดขวาง ตัวแบบสมการ คือ

$$Y_{it} = X_{it}\beta + (v_{it} - u_{it}) \quad \dots(16)$$

Y_{it} คือ ผลผลิต หรือ ค่า ln ผลผลิตของหน่วยผลิต i ณ เวลา t

X_{it} คือ ปัจจัยการผลิตในรูป ln ของหน่วยผลิต i ณ เวลา t

β คือ ค่าพารามิเตอร์

v_{it} คือ ผลจากตัวรบกวนทางสถิติของหน่วยผลิต i ณ เวลา t

(statistical noise effect; + or -)

u_{it} คือ ผลความไม่มีประสิทธิภาพทางเทคนิคของหน่วยผลิต i ณ เวลา t

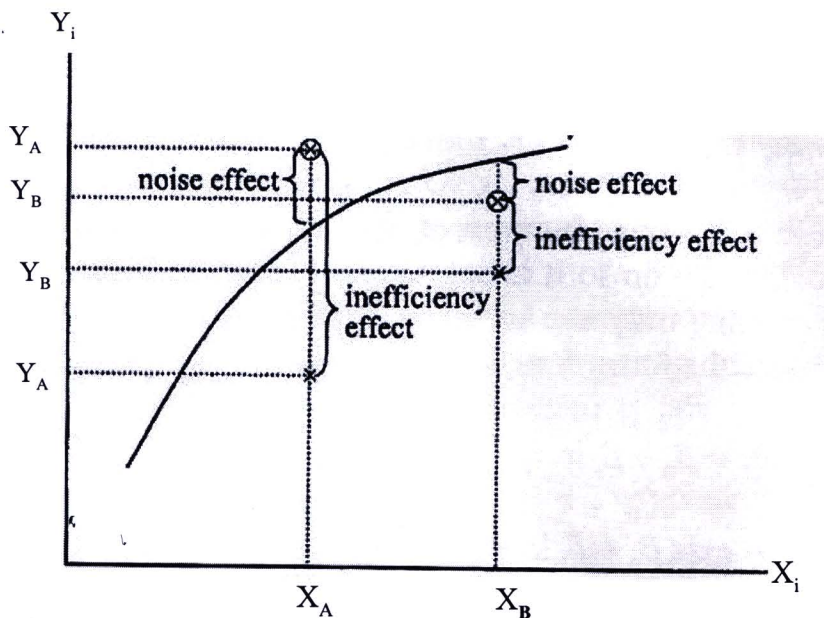
(technical inefficiency effect)

i คือ หน่วยผลิต ($i = 1, \dots, n$)

t คือ ช่วงเวลารายปี ($t = 1, \dots, t$)

พรมแดนเชิงเส้นสัมพันธ์จากผลของความไม่มีประสิทธิภาพ (inefficiency effect) และผลของตัวรบกวน (noise effect) โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเส้นสัมพันธ์ (SFA) ซึ่งผลจากตัวรบกวนอาจเป็นได้ทั้งค่าบวก และค่าลบ ขึ้นอยู่กับจุดพรมแดนเชิงเส้นสัมพันธ์ว่ามีตำแหน่งที่สูงกว่า หรือต่ำกว่าเส้นพรมแดนเชิงเส้นสัมพันธ์ ดังแสดงในภาพ 3



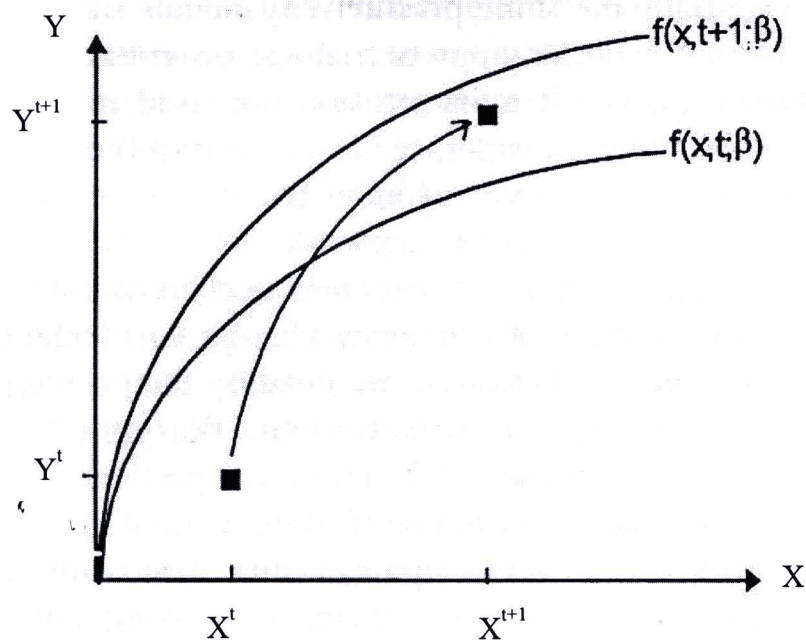


ภาพ 3 เส้นพรมแดนเชิงเส้นคู่ของการผลิต

ที่มา. จาก *An Introduction to Efficiency and Productivity Analysis* (p. 244), by T. J. Coelli, D. S. P. Rao, C. J. O'Donnell, and G. E. Battese, 1998, New York: Springer.

จากภาพ 3 แกนนอน คือ ปริมาณปัจจัยนำเข้า แกนตั้ง คือ ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการผลิต จากผลที่วัดได้ คือ จุด (X_A, Y_A) กับ (X_B, Y_B) ซึ่งทั้ง 2 จุดอยู่ต่ำกว่าเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด สำหรับจุดความควรจะเป็นสูงสุด (X_A^*, Y_A^*) จะอยู่สูงกว่าเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด และกรณีนี้ค่าตัวประกอบจะแสดงค่าเป็นลบ สำหรับจุดความควรจะเป็นสูงสุด (X_B^*, Y_B^*) อยู่ต่ำกว่าเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด จึงทำให้ค่าตัวประกอบมีค่าเป็นบวก

ตัวแบบพรมแดนเชิงเส้นคู่เป็นการนำผลของความไม่มีประสิทธิภาพทางเทคนิค (inefficiency effect) มาเป็นปัจจัยในการพิจารณาผลผลิตที่ได้ ซึ่งถ้าความไม่มีประสิทธิภาพทางเทคนิคของกระบวนการผลิตลดลง ย่อมส่งผลในทางตรงข้าม คือ ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ดังแสดงในภาพ 4 (Kumbhakar & Lovell, 2000, p. 282)



ภาพ 4 เส้นผลผลิตที่ความไม่มีประสิทธิภาพลดลง

ที่มา. จาก *Stochastic Frontier Analysis* (p. 282), by S. C. Kumbhakar and C. A. K. Lovell, 2000, New York: Columbia University Press.

จากภาพ 4 แกนนอน คือ ปัจจัยการผลิต แกนตั้ง คือ ผลผลิตจากกระบวนการ จากผลที่วัดได้ ณ จุด (X^{t+1}, Y^{t+1}) มากกว่า (X^t, Y^t) อาจกล่าวได้ว่า ผลผลิตที่ได้เพิ่มขึ้น จากจุดแรกไปยังจุดต่อไปนั้น เกิดจากการใช้ปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้น เกิดจากการเติบโต ของผลการผลิต และเกิดจากการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพทางเทคนิค หรือการลดลง ของความไม่มีประสิทธิภาพทางเทคนิค ซึ่งทั้ง 2 จุดอยู่ต่ำกว่าขอบเขตความควรจะเป็น ของการผลิต เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพทางเทคนิคยังคงมีอยู่ โดยการผลิต ณ จุด (X^t, Y^t) จะต่ำกว่าการผลิต ณ จุด (X^{t+1}, Y^{t+1}) เมื่อเทียบกับเส้นขอบเขตความควรจะเป็น สูงสุด ของแต่ละจุด

เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารวิจัยในประเทศ

เกี่ยวกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่ได้ทำการศึกษาภายในประเทศนั้น ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐาน โดยการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของโครงสร้างกับอัตราเงินเดือนที่จ่ายจริงนั้น ไม่พบ งานวิจัยใดที่นำมาเผยแพร่ในเชิงวิชาการ แต่พบว่า มีการศึกษาผลของการใช้งาน โครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการไทย โดยการวิเคราะห์ด้านการกระจาย รายได้ เมื่อมีการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการในแต่ละครั้ง ซึ่งผลของ การปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการในช่วงที่ผ่านมา ไม่ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ เพิ่มขึ้น แต่เกิดความไม่เท่าเทียมกันมากขึ้น เช่น การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนจากบัญชีหมายเลข 2 เป็นบัญชีหมายเลข 3 เมื่อ พ.ศ. 2525 (ดวงกมล โชติกพนิช และจური ตาปนานนท์, 2526, หน้า 43-46)

ภายหลังการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการประเภทต่าง ๆ มักมีความไม่สอดคล้องกันระหว่างข้าราชการแต่ละประเภท และไม่สามารถปรับตาม ภาวะเศรษฐกิจได้ทัน แม้ว่าทุกชั้นทุกกลุ่มงานมีปริมาณเงินที่เพิ่มมากขึ้น แต่ปริมาณเงิน ที่เพิ่มขึ้นมักมีอัตราการเพิ่มขึ้นที่ไม่สอดคล้องกัน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้น ของค่าครองชีพด้วย ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทั้งภายในโครงสร้างเอง และ ระหว่างโครงสร้างของข้าราชการแต่ละประเภท เช่น การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ-พลเรือน ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการฝ่ายตุลาการ และข้าราชการอัยการ เมื่อ พ.ศ. 2537 (นิลบล เครือณพรัตน์, 2538, หน้า 154-158)

ความสอดคล้องของโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการกับหลักการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือนนั้น มีความไม่เป็นระบบ หรือความสอดคล้องกันมีไม่มากเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ช่วงก่อน พ.ศ. 2532 ซึ่งมีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และ ไม่สอดคล้องกับหลักการบริหารค่าจ้างเงินเดือน (อภิชาติ โพธิ์พินิจ, 2532, หน้า 32-34)

โครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการ เมื่อทำการเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจแล้วควรมีอัตราการเพิ่มขึ้นที่เท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน แต่ผลการเปรียบเทียบ คือ การเพิ่มขึ้นของอัตราขั้นกลางของอัตราเงินเดือนข้าราชการนั้น เพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าภาวะเศรษฐกิจ เช่น การปรับตัวเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้ออย่างมาก (อัมพร เพ็ชรราช, 2550, หน้า 143-145) ถ้าทำการเปรียบเทียบอัตราการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนข้าราชการกับการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย จะพบว่า มีความแตกต่างกันมากขึ้น และความห่างของอัตราการเพิ่มสะสมของอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอยู่ในระดับที่สูงกว่ามากในช่วง พ.ศ. 2518-2547 การเพิ่มขึ้นสะสมของขั้นกลางของอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนน้อยกว่าการเพิ่มขึ้นสะสมของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ประมาณร้อยละ 17.5 และน้อยกว่าการเพิ่มขึ้นสะสมของอัตราเงินเฟ้อประมาณร้อยละ 30.8 (กรรณิการ์ จันตัน, 2547, หน้า 155-159) สำหรับการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย จะส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ คือ ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้อในปีเดียวกันประมาณร้อยละ 0.19 (กลุ่มงานพัฒนาระบบ-รายได้ และค่าจ้างขั้นต่ำ, 2547, หน้า 7-9)

ความแตกต่างเกี่ยวกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการ กับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของภาคเอกชน คือ การเปิดเผยต่อสาธารณะ จึงทำให้การตรวจสอบโครงสร้างอัตราเงินเดือนภาคเอกชนนั้น ต้องดำเนินการในทางลับ เพื่อให้ได้ข้อมูลองค์ประกอบของโครงสร้างเงินเดือน ซึ่งมีความหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจ ส่วนใหญ่แล้วมักแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มงาน มีอัตราขั้นสูงสุดห่างจากอัตราขั้นต่ำสุดมาก และปรับเพิ่มขึ้นทุกปี เช่น พ.ศ. 2550 อัตราเงินเดือนพื้นฐานเฉลี่ยของกลุ่มงานต่ำสุดห่างจากอัตราเงินเดือนพื้นฐานเฉลี่ยของกลุ่มงานสูงสุดต่างกันประมาณ 13 เท่า คือ 16,584-213,699 บาทต่อเดือน (Thailand Management Association, 2007, p. 38) และใน พ.ศ. 2551 มีอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น ทุกกลุ่มงานโดยมีความห่างต่างกันประมาณ 16 เท่า คือ 18,451-291,393 บาทต่อเดือน (Thailand Management Association, 2008, p. 22)

ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการ ให้เท่ากับภาวะเศรษฐกิจนั้น อาจดำเนินการได้โดยการกำหนดปีฐานแล้วคำนวณอัตรา-
 ชั้นกลางของโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ให้เพิ่มขึ้นเท่ากับอัตราการเพิ่มขึ้น
 ของอัตราเงินเพื่อโดยนับจากปีฐานเดียวกัน หรือ อาจกำหนดให้อัตราเงินเดือน
 ข้าราชการเพิ่มขึ้นเท่ากับอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย โดยนับจาก
 ปีฐานเดียวกัน หรือ อาจให้ปรับเพิ่มขึ้นเท่ากับค่าเฉลี่ยระหว่างอัตราการเพิ่มขึ้นของ
 อัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายกับอัตราการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเพื่อโดยนับจากปีฐาน
 เดียวกัน เช่น กำหนดให้ปีฐาน คือ พ.ศ. 2518 ปีที่ทำการปรับอัตราเงินเดือน คือ พ.ศ.
 2547 โดยการคำนวณอัตราเพิ่มสะสมของอัตราชั้นกลางของโครงสร้างอัตราเงินเดือน
 ข้าราชการพลเรือน เทียบส่วนต่างกับอัตราการเพิ่มของอัตราเงินเพื่อ จากผลคำนวณ
 คือ ต้องปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 30.8 จากอัตราเงินเดือน ณ พ.ศ. 2547 ถ้าเมื่อเทียบกับ
 อัตราการเพิ่มสะสมของค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายต้องปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 17.2 จาก
 อัตราเงินเดือน ณ พ.ศ. 2547 ถ้าใช้ค่าเฉลี่ยระหว่างอัตราการเพิ่มสะสมระหว่างค่าแรง-
 ขั้นต่ำตามกฎหมายกับอัตราเงินเพื่อ ผลการคำนวณ คือ ต้องปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 24
 จากอัตราเงินเดือน ณ พ.ศ. 2547 ซึ่งการปรับเพิ่มขึ้นด้วยอัตราร้อยละดังกล่าวอาจ
 จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากจนไม่อาจเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (กรณีการ์
 จันตัน, 2547, หน้า 154-159)

จากการสำรวจเอกสารวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของ
 ข้าราชการ พบว่า ได้มีการศึกษาเกี่ยวข้องกับค่าจ้างเงินเดือนในภาคราชการบ้าง แต่
 ไม่พบว่า มีการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับการคำนวณโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐาน
 ของข้าราชการโดยตรง รวมทั้งพบว่า ไม่มีเอกสารใดที่แสดงถึงที่มาของการกำหนด
 ปริมาณเงินในอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ส่วนใหญ่ของงานวิจัยที่ศึกษาในประเทศ
 จัดอยู่ในกลุ่มของการศึกษาเชิงเปรียบเทียบผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนของ
 ข้าราชการบางประเภทเท่านั้น และบางส่วนของการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบกับอัตรา-
 เงินเดือนของภาคเอกชน รวมทั้งเปรียบเทียบกับอัตราเงินเพื่อ หรือค่าจ้างขั้นต่ำ
 ตามกฎหมายเท่านั้น ผลการศึกษาเอกสารวิจัยในประเทศ สรุปได้ตามตาราง 1

ตาราง 1

สรุปผลการศึกษาเอกสารวิจัยในประเทศ

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	วิธีการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
1	ดวงกมล โชติกพนิช และ จูรี ตาปนานนท์ (2526)	การกระจายรายได้ของข้าราชการพลเรือนหลังการปรับอัตราเงินเดือน	วิเคราะห์จากฐานข้อมูล	1. อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน 2. จำนวนข้าราชการ 3. อัตราภาษี 4. เงินเพิ่มค่าครองชีพ	การปรับปรุ่งอัตราเงินเดือนจากบัญชีหมายเลข 2 เป็นหมายเลข 3 ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายรายได้เพิ่มขึ้น
2	อภิชาติ โพธิ์พินิจ (2532)	เงินเดือนของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร	เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลเทียบ กับหลักทฤษฎี	1. หลักการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างทั่วไป 2. ตัวเงินในแต่ละอัตรา	โครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรในอดีตถึง พ.ศ. 2532 ไม่สอดคล้องกับหลักการกำหนดค่าจ้าง และเงินเดือน

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	วิธีการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
3	นิลนุบล เครือธนพรรณ (2538)	ความเหมาะสมของ การปรับอัตรา- เงินเดือนข้าราชการ	เปรียบเทียบจำนวน กลุ่มงานจำนวนขึ้น ระหว่างตารางอัตรา- เงินเดือนข้าราชการ ประเภทต่าง ๆ	1. อัตราค่าครองชีพ 2. อัตราเพิ่มของเงินเดือน ข้าราชการ 3. บัญชีเงินเดือนข้าราชการ	การปรับอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนในแต่ละ กลุ่มงานไม่ได้เป็นไปใน แนวทางเดียวกัน และ ทั้ง 5 บัญชีมีการแบ่งระดับชั้น ไม่เท่ากัน
4	กรรณิการ์ จันทัน (2547)	เงินเดือนของ ข้าราชการไทยตาม ภาวะเศรษฐกิจไทย	เปรียบเทียบอัตราการ เพิ่มเงินจากปีฐานคิด เป็นร้อยละ	1. อัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือน 2. ดัชนีราคาผู้บริโภค 3. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 4. ค่ากลางของเงินเดือน แต่ละระดับ 5. อัตราการเพิ่มของตัวเงิน แต่ละระดับ	อัตราการเพิ่มของเงินเดือน ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของดัชนี ราคาผู้บริโภคร้อยละ 30.8 ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของค่าจ้าง ขั้นต่ำร้อยละ 17.2 และ ค่าเงินที่แท้จริงในช่วง พ.ศ. 2518-2547 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	วิธีการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
5	กลุ่มงานพัฒนา ระบบรายได้ และ ค่าจ้างขั้นต่ำ (2547)	การกำหนดอัตราค่าจ้าง- ขั้นต่ำ	เปรียบเทียบ การเปลี่ยนแปลง ด้วยอัตราส่วน ร้อยละ	รูปแบบ และกระบวนการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	ถ้าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น ร้อยละ 1 ต้นทุนค่าผู้บริโภคน จะเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.19
6	ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549)	โครงสร้างอัตรา- เงินเดือนที่จูงใจ	วิเคราะห์จาก แนวโน้มของ ข้อมูล	1. อัตราความก้าวหน้า 2. ความชันของเส้น midpoint 3. จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานในแต่ละ กลุ่มงาน ไม่ควรต่ำกว่า 3 ปี และอัตราเงินเดือนควรอยู่ ประมาณค่ากึ่งกลาง หรือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มงานนั้น ๆ
7	สมาคมการจัดการ- ธุรกิจแห่งประเทศไทย (2549)	1. ค่าจ้างพื้นฐาน 2. ผลตอบแทนรวม 3. ด้านสวัสดิการ	สำรวจจาก กลุ่มตัวอย่าง	1. ระดับตำแหน่ง 2. อายุ 3. ประเภทอุตสาหกรรม	ค่าจ้างระหว่าง 17,211- 221,282 บ./ด ผลตอบแทน ระหว่าง 25,896-442,951 บ/ด ค่าใช้จ่ายสวัสดิการ ร้อยละ 16.19

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	วิธีการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
8	สมาคมการจัดการ- ธุรกิจแห่งประเทศไทย (2550)	1. ค่าจ้างพื้นฐาน	สำรวจจาก	1. ระดับตำแหน่ง	ค่าจ้างระหว่าง 16,584-
		2. ผลตอบแทนรวม	กลุ่มตัวอย่าง	2. อายุ	213,699 บาท/เดือน
		3. ค่าสวัสดิการ		3. ประเภทอุตสาหกรรม	ผลตอบแทนระหว่าง
					22,298-305,504 บาท/เดือน
9	สมาคมการจัดการ- ธุรกิจแห่งประเทศไทย (2551)	1. ค่าจ้างพื้นฐาน	สำรวจจาก	1. ระดับตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายสวัสดิการ
		2. ผลตอบแทนรวม	กลุ่มตัวอย่าง	2. อายุ	ร้อยละ 16.36
		3. ค่าสวัสดิการ		3. ประเภทอุตสาหกรรม	ค่าจ้างระหว่าง 9,993-
					291,393 บาท/เดือน
					ผลตอบแทนระหว่าง
					14,232-422,302 บาท/เดือน
					ค่าใช้จ่ายสวัสดิการ
					ร้อยละ 20.44

ตาราง 1 แสดงผลโดยสรุป เกี่ยวกับการศึกษาโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการไทย ช่วง 30 ปีที่ผ่านมา การศึกษาในช่วงต้น เป็นการศึกษาวิเคราะห์จากฐานข้อมูลในขณะนั้น เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบต่อการกระจายรายได้ที่ลดลงในกลุ่มข้าราชการเท่านั้น มีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับหลักทฤษฎีการบริหารค่าจ้างเงินเดือนทั่วไปของภาคเอกชน ซึ่งให้ผลที่ไม่สอดคล้องกับหลักการบริหาร และอัตราเงินเดือนข้าราชการมีหลายบัญชีเงินเดือน และไม่สอดคล้อง ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งเป็นโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่อยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เมื่อเทียบกับตลาดแรงงานภายในประเทศ สำหรับอัตราการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนข้าราชการ มีอัตราการเพิ่มขึ้นที่ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย และต่ำกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของดัชนีราคาผู้บริโภคในปีฐานเดียวกัน กล่าวคือ อัตราเงินเดือนซึ่งเป็นตัวเงินที่แท้จริง นั้นข้าราชการไม่ได้รับเพิ่มขึ้น การศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการให้เท่ากับภาวะเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภคนั้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก

เอกสารวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการนั้น ไม่ปรากฏว่ามีการเผยแพร่โดยทั่วไป โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราเงินเดือนของภาคเอกชนที่อยู่ในกลุ่มโรงงาน-อุตสาหกรรมของแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นงานการศึกษาเฉพาะกลุ่มอาชีพเท่านั้น สรุปตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือนภาคเอกชนในต่างประเทศ ดังนี้

ตัวแปรอายุของแรงงาน เป็นตัวแปรที่มักจะถูกนำมากล่าวถึงในเรื่องของการกำหนดอัตราเงินเดือนในภาคเอกชน กล่าวคือ อัตราเงินเดือนที่สูงกว่ามักจะอยู่ในกลุ่มของผู้ที่มีอายุมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับผู้บริหารของภาคเอกชน (Eaton & Rosen, 1981, pp. 20-22; Kearn, 1985, pp. 6-12) ในกรณีของอัตราเงินเดือนที่กำหนดให้จ่ายต่อชั่วโมง เมื่อคำนวณ เพื่อเปรียบเทียบในรูปแบบของค่าเงินที่แท้จริง ได้ผลคล้ายกัน คือ ผู้ที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า ในระดับตำแหน่งงานเดียวกัน (Goh & Javorcik, 2005, pp. 12-17; Card & Rica, 2005, pp. 13-17)

ตัวแปรประสบการณ์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงความชำนาญ และทักษะการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามระดับของประสบการณ์ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนในการจ้างงานของภาคเอกชน (Acemoglu & Pischke, 2000, pp. 9-12; Acemoglu, Autor, & Lyle, 2002, pp. 33-34) และประสบการณ์ในกลุ่มงานที่แตกต่างกันจะส่งผลทำให้อัตราค่าจ้างพื้นฐานของภาคเอกชน ต่างกันด้วย ซึ่งระดับความแตกต่างขึ้นกับลักษณะความต่างของกลุ่มงาน ความสลับซับซ้อน ตลอดจนความนิยมในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีต่อกลุ่มงานนั้น (Lazear & Shaw, 2007, pp. 14-26; Borghans & Kriechel, 2007, pp. 13-18)

ตัวแปรทางเศรษฐกิจ เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ เป็นตัวแปรที่นำมาสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผลผลิต และอัตราเงินเดือนของแรงงานในภาคเอกชน (Borghans & Kriechel, 2007, pp. 13-18) นอกจากนี้ อัตราการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนเงินทุนต่อแรงงาน และสัดส่วนเงินทุนต่อรายได้ประชาชาติ รวมทั้งการเพิ่มของอัตราเงินเดือนในรูปของค่าเงินที่แท้จริง ได้ถูกนำมาหาความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือนของแรงงานในแต่ละองค์การในภาคเอกชนด้วย (Chari, Henry, & Sasson, 2009, pp. 29-35) และตัวแปรความนิ่งแบบสมบูรณ์ของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลต่อดัชนีค่าจ้าง ทำให้ระดับของอัตราเงินเดือนของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลง (Turnovsky, 2008, pp. 22-29)

ตัวแปรความต่อเนื่องของการทำงาน ส่งผลทำให้แรงงานในภาคเอกชนในทุกกลุ่มงานมีอัตราเงินเดือนที่แท้จริงเพิ่มขึ้น จากความต่อเนื่องในการเพิ่มของปริมาณเงินในอัตราเงินเดือน ทำให้แรงงานทุกกลุ่มงานรวมทั้งแรงงานที่มีอัตราเงินเดือนที่คิดเป็นรายชั่วโมง มีอัตราเงินเดือนสูงขึ้น (Goh & Javorcik, 2005, pp. 12-17; Card & Rica, 2005, pp. 13-22)

ตัวแปรรายได้ หรือผลประกอบการที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เป็นตัวแปรหลักที่ทำให้เกิดการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนในภาคเอกชนในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม เมื่อรายได้หรือผลประกอบการเพิ่มสูงขึ้น แรงงานย่อมผลักดันให้เกิดการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนในทุกกลุ่มงาน ซึ่งเป็นการกระจายรายได้ หรือกระจายผลประกอบการไปยังแรงงานภายในองค์กรนั้น ๆ (Abowd & Allain, 1996, pp. 5-9)

ตัวแปรสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประกันสุขภาพของแรงงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดการชะลอการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน กล่าวคือ ถ้าสวัสดิการ หรือระบบประกันสุขภาพซึ่งดำเนินการโดยผู้ประกอบการมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ความพึงพอใจต่อแรงงานในองค์การ การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนมักจะเพิ่มขึ้น ในอัตราที่น้อยลง ซึ่งเป็นตัวแปรที่แสดงความสัมพันธ์ในลักษณะผกผันกับอัตรา- เงินเดือนของภาคเอกชน (Oyer, 2005, pp. 10-25)

จากการสำรวจเอกสารวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าค่าจ้างเงินเดือน ในภาคการค้านั้น ไม่พบว่า มีการเผยแพร่โดยตรง แต่อัตราเงินเดือนภาคเอกชนของ กลุ่มอุตสาหกรรมในต่างประเทศ ได้มีการศึกษามากขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งการสำรวจ เอกสารต่างประเทศในส่วนของภาคเอกชนครั้งนี้ได้เน้นเฉพาะงานศึกษาในเชิงปริมาณ เป็นสำคัญ ผลการศึกษาเอกสารวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ตามตาราง 2

ตาราง 2

สรุปผลการสำรวจเอกสารต่างประเทศ

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
1	Eaton and Rosen (1981)	รายได้รวมของผู้บริหารระดับสูงของภาคเอกชน	1. เงินเดือน 2. เงินโบนัส 3. เงินบำนาญเลี้ยงชีพ 4. รายได้จากส่วนต่างที่สามารถบริหารจัดการให้ได้ผลมากกว่าเป้าหมาย 5. สินค้านักกลาง 6. อายุของผู้บริหาร 7. ตำแหน่งที่บริหาร 8. ลักษณะของกิจการ 9. ความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหาร	รายได้ของผู้บริหารระดับสูงขึ้นอยู่กับอายุของผู้บริหาร ตำแหน่งที่บริหาร ลักษณะของกิจการ และความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหาร

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
2	Kearl (1985)	รายได้ของบุคคล	1. อายุ 2. ช่วงเวลา 3. การเติบโตภาคต่างประเทศ 4. เขตพื้นที่อาศัย 5. ลักษณะอาชีพ	ตัวแปรอายุ ช่วงเวลา การเติบโตภาคต่างประเทศ เขตพื้นที่ ลักษณะอาชีพ และลักษณะแรงงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อรายได้บุคคล
3	Bell and Freeman (1985)	อัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรม	1. ปริมาณงานต่อประชากร 2. ช่วงเวลา 3. ประเภทอุตสาหกรรม 4. การใช้เทคโนโลยี	อัตราค่าจ้างมีการเปลี่ยนแปลงในทุกช่วงเวลา และแตกต่างกันในแต่ละภาคอุตสาหกรรม และการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้นทำให้ปริมาณงานลดลง
4	Turnovsky (1986)	ดัชนีค่าจ้าง	1. ความนิ่งแบบสมบูรณัของระบบเศรษฐกิจ 2. นโยบายทางการเงิน 3. อุปทานของเงิน 4. อุปสงค์ของเงิน	ดัชนีค่าจ้างเป็นตัวกำหนดราคา ที่ขึ้นกับระดับความนิ่งของระบบเศรษฐกิจ และโครงสร้างค่าจ้างขึ้นอยู่กับนโยบายการเงิน

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
5	Allen (1994)	ค่าจ้างของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของอเมริกา	1. ความสามารถในการเพิ่มการผลิต 2. ความเข้มแข็งขององค์กรสหภาพ 3. กำไรที่เพิ่มขึ้น 4. การเพิ่มขึ้นของเงินลงทุน	ค่าจ้างแรงงานอุตสาหกรรมขึ้นกับ - ความสามารถในการผลิต - ความเข้มแข็งขององค์กรสหภาพ - กำไรที่เพิ่มขึ้น และการเพิ่มขึ้นของเงินลงทุน
6	Abowm and Allain (1996)	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนเกี่ยวกับแรงงาน	1. รายได้ของผู้ประกอบการ 2. อำนาจการต่อรองค่าจ้าง 3. ค่าเสียโอกาสแรงงาน 4. ความเสี่ยงในการคืนทุนของผู้ประกอบการ 5. ค่าเสียโอกาสของแรงงานในตลาดสินค้า 6. ระดับของแรงงาน 7. ค่าจ้างสูงสุดของแต่ละระดับ	ค่าใช้จ่ายโดยรวมสำหรับแรงงานขึ้นกับรายได้ของผู้ประกอบการ อำนาจการต่อรองค่าจ้าง ค่าเสียโอกาสแรงงาน ความเสี่ยงในการคืนทุน ระดับของแรงงาน ค่าจ้างสูงสุดของแต่ละระดับ



ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
7	Acemoglu and Pischke (2000)	การเพิ่มขึ้นของรายได้ในครอบครัว	1. ทักษะความชำนาญ	ค่าจ้างเพิ่มขึ้นในกลุ่มผู้ที่มีทักษะความชำนาญสูง ตามระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับความสามารถ และปริมาณแรงงาน
			2. ระดับการศึกษา	
			3. การทำงานล่วงเวลา	
			4. ความสามารถของแรงงาน	
			5. ปริมาณแรงงาน	
			6. การศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย	
8	Acemoglu and Pischke (2000)	รายได้ครอบครัว	ของสมาชิกในครอบครัว	โครงสร้างรายได้ขึ้นกับระดับ-การศึกษาที่สูงกว่า และรายได้ของครอบครัวส่งผลต่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของบุคคลในครอบครัว
			1. ระดับของครัวเรือน	
			2. การศึกษาของผู้ปกครองครัวเรือน	
			3. การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของบุคคลในครอบครัว	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
9	Jorgensen (2002)	รายได้ที่ไม่เป็นรายได้อื่น ตัวเงินจากการถือครอง ตราสาร และหุ้นในระยะยาว	1. อายุ 2. อาชีพ 3. จำนวนบุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี 4. สถานภาพการแต่งงาน 5. ระดับการศึกษา 6. ความเสี่ยงด้านสุขภาพของผู้ถือหุ้น 7. การถือครองทรัพย์สิน	รายได้ที่ไม่ได้เป็นตัวเงินจากตราสาร และหุ้นในระยะยาว จะสัมพันธ์แบบทิศทางเดียวกันกับอายุ แต่จะสัมพันธ์แบบผกผันกับความเสี่ยงด้านสุขภาพของผู้ถือหุ้นที่มีอายุมากขึ้น สำหรับผู้ถือหุ้นที่มีระดับการศึกษาสูงจะถือครองตราสาร และหุ้นระยะยาวในปริมาณที่มากกว่าแรงงานสตรีในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นทำให้ค่าจ้างของทั้งแรงงานชายและแรงงานหญิงมีอัตราที่ลดลง และส่งผลให้แรงงานชายถูกแบ่งเป็น 2 กลุ่มตามระดับการศึกษาซึ่งมีค่าจ้างที่ต่างกันอย่างชัดเจน
10	Acemoglu, Autor, and Lyle (2002)	ค่าจ้างของแรงงาน	1. เพศของแรงงาน 2. ระดับฝีมือของแรงงาน 3. ลักษณะเมืองที่พักอาศัย 4. การศึกษา 5. ประสบการณ์ 6. ปริมาณแรงงาน 7. ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
11	Borjas (2002)	อัตราค่าจ้าง ในภาคราชการ	1. อัตราค่าจ้างในภาคเอกชน 2. จำนวนลูกจ้างในภาคราชการ 3. การกระจายของค่าจ้างในภาคราชการ 4. แหล่งที่มาของแรงงาน	โครงสร้างค่าจ้างในภาคราชการอยู่ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจทั้งสำหรับแรงงานเข้าใหม่ และแรงงานอยู่เดิมที่มีทักษะการทำงานสูง
12	Goh and Javorcik (2005)	ค่าจ้างที่แท้จริงของ แรงงานภาคเอกชน	1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. เพศ 4. ระดับการศึกษา 5. เขตพื้นที่ 6. ขนาดของประชากร 7. จำนวนปีปฏิบัติงาน 8. รูปแบบการค้า และการย้ายถิ่นเข้า	อายุงานมากสำหรับเพศชายจะมีแนวโน้มได้ค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิง ผู้มีครอบครัวแล้วจะมีรายได้มากกว่า การศึกษาเพิ่มเติมหลังทำงานแล้วจะมีโอกาสได้ค่าจ้างสูงขึ้น การค้าเสรีที่ลดกำแพงภาษีส่งผลให้แรงงานไร้ฝีมือได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
13	Lee (2005)	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือน	1. จำนวนชั่วโมงทำงาน 2. ค่าจ้างต่อชั่วโมง 3. อัตราการมีงานทำ 4. รายได้จากแหล่งอื่น	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้างทำให้เกิดครอบครัวที่จนอย่างมากกับครอบครัวที่รวยอย่างมาก และค่าจ้างขึ้นกับจำนวนชั่วโมง ในการทำงาน และอัตราการทำ อัตราค่าจ้างถูกกำหนดโดยสัญญา ระหว่างผู้ผลิตกับแรงงาน และแนวโน้มของระดับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่กำหนด โดยกฎหมายสำหรับค่าจ้างพิเศษจะสัมพันธ์กับอายุการทำงานต่อเนื่องของแรงงาน
14	Card and Rica (2005)	ค่าจ้างรายบุคคลต่อชั่วโมง	1. อายุ 2. การศึกษา 3. ค่าจ้างส่วนพิเศษ 4. อายุการทำงานต่อเนื่อง	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
15	Fochsen, Sjogren, Josephson, and Lagerstrom (2005)	พยาบาลดูแล (nursing care)	1. รายได้	ความไม่พึงพอใจในรายได้ที่ต่ำเกินไป ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ ส่งผลให้พยาบาลดูแล ตัดสินใจลาออกจากระบบราชการ
		ตัดสินใจลาออก	2. ปริมาณงาน	
		จากระบบราชการ	3. ความรับผิดชอบ	
			4. โอกาสที่จะก้าวหน้า	
16	Oyer (2005)	การใช้เงินเดือน	1. เงินเดือน	โครงสร้างอัตราเงินเดือนของแรงงาน ในภาคราชการ นำหน้าภาคเอกชน และตัวแปรด้านสวัสดิการ เป็นเกณฑ์ สำคัญในการตัดสินใจ
		และค่าจ้างใน	2. สวัสดิการ	
		การจูงใจให้	3. การประกันสุขภาพ	
		แรงงานทำงาน ให้อย่างดี	4. การเลี้ยงดูบุตร	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
17	Haagh (2006)	รายได้ ผู้คน ระดับที่เพียงพอตามสถานะเศรษฐกิจของ ประเทศในยุโรป	1. ระบบประกัน 2. ระบบสวัสดิการ 3. ไม่แน่นอนของรายจ่าย 4. ความพลัดผัน	ปัญหาทางเศรษฐกิจซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ และโครงสร้างของตลาดที่มีความไม่เป็นธรรมในระบบเอง ภายใต้งบประมาณที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องมีระดับรายได้ที่มั่นคงได้ แรงงานที่อยู่ในโครงสร้างค่าจ้างเดียวกัน จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นในระดับเฉลี่ยประมาณร้อยละ 15-20 ของแรงงานทั้งหมด ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าของอัตราค่าจ้างเฉลี่ย ประมาณร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งหมด ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นไม่ได้ทำให้ระดับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน
18	Lazeear and Shaw (2007)	ค่าจ้างพื้นฐานของ ผู้ผลิตภาคเอกชน	1. ระดับการศึกษา 2. ประสบการณ์ 3. อัตราตอบแทนต่อทักษะ ความชำนาญ 4. อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุด	
19	Amaral (2007)	ค่าจ้าง (ต่อเดือน)	1. อายุ 2. การศึกษา	

ตาราง 2 (ต่อ)

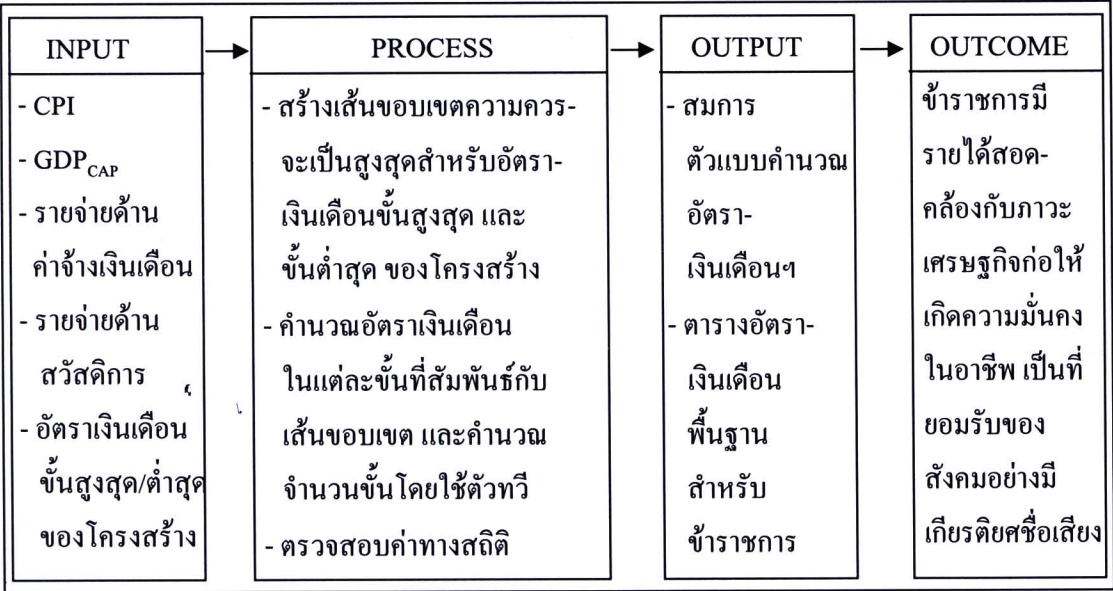
ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
20	Borghans and Kriechel (2007)	อัตราค่าจ้างใน	1. ประสิทธิภาพ	ค่าจ้างเพิ่มขึ้นในอัตราอทยหลังใน
		แต่ละระดับแรงงาน	2. ระดับตำแหน่งงาน	กลุ่มแรงงานที่ประสบการณ์ต่ำๆ ขณะที่
		3. ความต้องการของตลาดแรงงาน		ผู้บริหารระดับสูงมีค่าจ้างเพิ่มขึ้นในอัตราที่ก้าวหน้า และความต้องการของตลาดแรงงานจะกำหนด การเติบโตของอัตราค่าจ้างในแต่ละระดับแรงงาน
21	Chari, Henry, and Sasson (2009)	อัตราการเพิ่มขึ้น	1. ระบบเงินทุน	เปิดเสรีเงินทุนส่งผลทำให้ค่าจ้าง
		ของค่าจ้างที่แท้จริง	2. อัตราการเพิ่มขึ้นของผลผลิต	ที่แท้จริงเพิ่มขึ้น และเพิ่มขึ้นอย่าง-
		ของแรงงาน	3. สัดส่วนเงินทุนต่อรายได้ประชาชาติ	ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันการเปิดเสรี
			4. อัตราการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนเงินทุนต่อแรงงาน	เงินทุนส่งผลทำให้ค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นแบบยกฐานค่าจ้างขึ้นในพื้นที่

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ศึกษา	ประเด็นการศึกษา	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	สรุปผลการศึกษา
22	Williamson (2009)	ค่าจ้างของแรงงาน	1. GDP _{CAP}	ค่าจ้างของแรงงานให้สัมพันธ์กับ GDP _{CAP} และผลผลิตที่เกิดจากการผลิตโดยแรงงาน
23	Mitchener and Yan (2010)	อัตราส่วนค่าจ้าง แรงงานมีทักษะ กับไม่มีทักษะ	1. อัตราค่าจ้าง 2. แรงงานมีทักษะ 3. แรงงานไม่มีทักษะ	ช่วง ค.ศ. 1910-1920 อัตราค่าจ้างต่างกัน ร้อยละ 8
24	Martins, Solon, and Thomas (2010)	อัตราค่าจ้างของ แรงงานใหม่ต่อ อัตราการว่างงาน	1. อัตราค่าจ้าง 2. ระยะเวลาที่ทำงาน 3. การเปลี่ยนงาน	อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ทำให้อัตราค่าจ้างแรงงานใหม่ลดลง ร้อยละ 1.8
25	Benigno and Ricci (2010)	การปรับตัวของ ค่าจ้างใน ตลาดแรงงาน	1. อัตราค่าจ้าง 2. ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน 3. การใช้จ่าย	ค่าจ้างปรับตัวลดลงระดับหนึ่งตาม การลดลงของการใช้จ่าย และ ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน
26	Xu and Kaestner (2010)	ค่าจ้างกับ พฤติกรรมสุขภาพ	1. อัตราค่าจ้าง 2. อัตราการว่างงาน 3. ประสิทธิภาพ	พฤติกรรมสุขภาพแปรผันตาม อัตราค่าจ้าง และการศึกษา

ตาราง 2 แสดงผลการสำรวจเอกสารต่างประเทศสรุปได้ว่ามีตัวแปรจำนวนหนึ่ง
 ที่ผู้ศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงเมื่อทำการกำหนด หรือคำนวณรายได้ของแรงงานตลอดจน
 ผู้บริหารของภาคเอกชนในต่างประเทศ คือ ตัวแปรอายุ การศึกษา ประสบการณ์ ลักษณะ
 ของกิจการ รูปแบบโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของบริษัท รายได้ผลกำไรของบริษัท
 ลักษณะของงาน กลุ่มอุตสาหกรรม ความเสี่ยง เขตพื้นที่การทำงาน ช่วงระยะเวลา
 การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น นอกจากนี้ผลสุดท้ายของการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน
 ขึ้นกับการต่อรองของฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง รวมทั้งความนิ่งของระบบเศรษฐกิจด้วย
 สำหรับตัวแบบการคำนวณอัตราค่าจ้างของภาคเอกชน ซึ่งปัจจัยส่วนใหญ่ที่นิยมนำมา
 ประกอบในต้นแบบ คือ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา การทำงาน
 ที่ต่อเนื่อง ทักษะความชำนาญ เพศ สถานภาพ และปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น
 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจ ปริมาณผลผลิต ปริมาณเงินลงทุน อัตราค่าตอบแทนเฉลี่ย
 จำนวนชั่วโมงทำงาน อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ อุปสงค์/อุปทานของตลาดแรงงาน
 โครงสร้างขององค์การ สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนของข้าราชการ
 ในต่างประเทศมีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่กล่าวถึง คือ อัตราเงินเดือนค่าจ้างของข้าราชการ
 อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าภาคเอกชน แต่ในบางประเทศเท่านั้นที่ข้าราชการมีอัตราเงินเดือน
 ไม่แตกต่างจากภาคเอกชน และมีสวัสดิการที่ดีกว่าภาคเอกชน

กรอบความคิดในการสร้างตัวแบบ



ภาพ 5 กรอบความคิดในการสร้างตัวแบบกำหนดอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการ
ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

ภาพ 5 แสดงความสัมพันธ์ของกรอบความคิดในเชิงระบบ คือ INPUT → PROCESS → OUTPUT → OUTCOME โดยข้อมูลนำเข้า คือ ตัวแปรที่นำเข้าสู่ตัวแบบคำนวณ เพื่อทำการตรวจสอบ และคำนวณตามเงื่อนไขกระบวนการกำหนด ผลที่ได้จากการคำนวณของกระบวนการ คือ สมการคำนวณหาค่าอัตราสูงสุด/ต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน และผลที่คาดหวังในส่วนท้าย คือ ข้าราชการมีปริมาณเงินเดือนพื้นฐานที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพรับราชการ และเป็นที่ยอมรับของสังคมไทยอย่างมีเกียรติยศชื่อเสียง