

บทที่ 5

ผลการศึกษาและการวิเคราะห์

การศึกษาตัวแบบกำหนดอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถสร้างตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานสำหรับข้าราชการและสามารถสร้างตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่ปรับตัวอย่างสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศได้ โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการในรูปของสมการทางคณิตศาสตร์ ประกอบด้วยค่าคำนวณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimations--MLE) และเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด โดยใช้ข้อมูลทางเศรษฐกิจ คือ ดัชนีราคาผู้บริโภค รายจ่ายด้านค่าจ้างเงินเดือนและด้านสวัสดิการของรัฐบาล ผลผลิตทั้งหมดรวมภายในประเทศต่อหัว และข้อมูลอัตราเงินเดือนข้าราชการขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุดของข้าราชการ ส่วนที่ 2 คือ การสร้างตารางอัตราเงินเดือนของข้าราชการ โดยให้อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารเป็นตัวแทนในการทดลองสร้างตารางอัตราเงินเดือนตามตัวแบบที่ค้นพบ จากผลการคำนวณของตัวแบบคำนวณ ทำให้ได้ขั้นสูงสุด/ต่ำสุด และองค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานแบบขั้นบันได โดยมีผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์สรุปได้ดังนี้

ตัวแบบกำหนดอัตราเงินเดือนพื้นฐานในรูปของสมการคณิตศาสตร์

ลักษณะเด่นของตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแบบที่ให้ผลการคำนวณซึ่งเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ เนื่องจากการนำตัวแปรดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจของไทย ดัชนีรายรับรายจ่ายของรัฐบาลในช่วงเวลาต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อกำหนดขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ตามความควรจะเป็นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน โดยหาความสัมพันธ์ร่วมกับข้อมูลอัตรา-

เงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ของแต่ละปี ผลการคำนวณของตัวแบบกำหนดอัตราเงินเดือนที่สร้างขึ้น สามารถบอกค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจไทยในแต่ละปี สามารถทำนายแนวโน้มอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือนล่วงหน้าได้ ภายใต้สมมติฐานว่าปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ อยู่ในภาวะปกติ

ลักษณะพิเศษของตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่สร้างขึ้น คือ การผสมผสานกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยตัวทวี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐาน ส่งผลทำให้ภายในกลุ่มงานเดียวกัน หรือระหว่างกลุ่มงานมีอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นด้วยอัตราเพิ่มที่ลดลง (Decreasing Growth Rate) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกฎการลดน้อยถอยลง และจากการทำงานของตัวทวี เพื่อกำหนดจำนวนขั้นของแต่ละกลุ่มงานแลกำหนดจำนวนขั้นโดยรวมของทั้งโครงสร้างอัตราเงินเดือน ส่งผลทำให้ช่วงขั้นบันไดของทุกกลุ่มงานมีอัตราการเพิ่มขึ้นที่มากกว่าส่วนอื่น จึงเป็นผลดีต่อข้าราชการอย่างมากในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของกลุ่มงานใหม่ และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ใหม่ ซึ่งมีระดับความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มงานเดิม

ลักษณะเฉพาะของตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือน คือ การเพิ่มขึ้นแบบอัตราก้าวหน้าระหว่างขั้นเบื่องต้นของแต่ละกลุ่มงาน เป็นความสัมพันธ์แบบเชื่อมโยงต่อเนื่องกันตั้งแต่ขั้นต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นผลดีต่อข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการปรับกลุ่มงานที่สูงขึ้น ได้มีโอกาสเจริญเติบโตโดยได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอย่างสอดคล้องกับขีดความสามารถ และภาระงานตามกลุ่มงานที่เพิ่มขึ้น

ลักษณะสำคัญของตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐาน คือ ความเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติ เพราะสามารถกำหนดนโยบายด้านค่าจ้างเงินเดือนของข้าราชการเพื่อปรับปรุงขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุดที่ได้จากการคำนวณให้มีจำนวนมากขึ้นหรือน้อยลงได้โดยเทียบเป็นร้อยละกับเส้นความควรจะเป็นสูงสุดของตัวแบบคำนวณ สามารถใช้ตัวแบบคำนวณอย่างสอดคล้องและรองรับข้อจำกัดด้านงบประมาณได้อย่างอ่อนตัว จึงมีความเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

การประยุกต์ตัวแบบคำนวณเพื่อแก้ปัญหา เช่น ปัญหาขึ้นติดตันในบางกลุ่มงาน ปัญหานี้เกิดกับกลุ่มคนที่ไม่สามารถปรับเลื่อนกลุ่มงานให้สูงขึ้นได้ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ซึ่งสามารถประยุกต์ตัวแบบที่เสนอเพื่อคำนวณขั้นขยายสูงสุดของแต่ละกลุ่มงานให้สูงขึ้นได้ โดยปรับเพิ่มจำนวนขั้นขึ้นตามอัตราเงินที่เพิ่มขึ้นของขั้นสุดท้าย ซึ่งสามารถเพิ่มจำนวนขั้นได้จนกระทั่งอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นใหม่เท่ากับอัตราขั้นสูงสุดของกลุ่มงานถัดไป

ตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่สร้างขึ้นจากการศึกษามีลักษณะเด่น คือ การเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ มีลักษณะพิเศษ คือ การผสมผสานกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยตัวทวี มีลักษณะเฉพาะ คือ การเพิ่มขึ้นแบบอัตราก้าวหน้าระหว่างขั้นเบื้องต้นของแต่ละกลุ่มงาน มีความเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติ และสามารถประยุกต์ตัวแบบคำนวณ เพื่อแก้ปัญหาโครงสร้างอัตราเงินเดือนในอนาคตได้ ตัวแบบคำนวณประกอบด้วยสมการทั้งหมด 18 สมการ แบ่งได้ 3 กลุ่มสมการ ดังนี้

กลุ่มสมการคำนวณขั้นสูงสุด/ต่ำสุด

สมการคำนวณขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ของโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 สมการ เพื่อคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด ค่าวนเส้นความควรจะเป็นสูงสุด และคำนวณอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ที่นำไปสู่การปฏิบัติตามนโยบาย มีรายละเอียดดังนี้

สมการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด เพื่อคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด สำหรับขั้นสูงสุด/ต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐาน จากสมการต่อไปนี้

$$\ln Y_{MLE}^t = \beta_0 + \beta_1 \ln CPI^t + \beta_2 \ln GDP_{CAP}^t + \beta_3 \ln GOS^t - \beta_4 \ln GOW^t + \epsilon \quad \dots(42)$$

Y_{MLE}^t คือ ค่าความควรจะเป็นสูงสุดของอัตราเงินเดือนพื้นฐานขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ณ ปีที่ t

CPI^t คือ ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ณ ปีที่ t

GDP_{CAP}^t คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อหัว ณ ปีที่ t

- GOS^t คือ รายจ่ายด้านค่าจ้างเงินเดือนของรัฐบาล ณ ปีที่ t
 GOW^t คือ รายจ่ายด้านสวัสดิการโดยรวมของรัฐบาล ณ ปีที่ t
 t คือ ลำดับเวลาหน่วยปี (t = 1, 2, 3, ... โดย t₂₅₂₃ = 1, t₂₅₂₄ = 2, ...)
 β_0 คือ ค่าคงที่
 β คือ ค่าพารามิเตอร์

สมการคำนวณเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด เพื่อคำนวณหาเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด ของโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐานคำนวณจากค่าความควรจะเป็นสูงสุด ของขั้นสูงสุด/ต่ำสุด จากสมการต่อไปนี้

$$\hat{Y}_{MAX/MIN}^t = aX_t^2 + bX_t + c \quad \dots(43)$$

- $\hat{Y}_{MAX/MIN}^t$ คือ ค่าคำนวณขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด ของขั้นสูงสุด/ต่ำสุด
 X_t คือ ชุดข้อมูลประจำหัวเวลาที่ t ($X_t = t$ โดย t₂₅₂₃ = 1, t₂₅₂₄ = 2 ...)
 a,b,c คือ ค่าคงที่

สมการคำนวณอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุด เพื่อกำหนดขั้นสูงสุด/ต่ำสุดของตารางอัตราเงินเดือนในกรณีที่จำเป็นต้องปรับค่าคำนวณตามนโยบาย เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยการเทียบสัดส่วนกับขนาดของขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด ดังนี้

$$Y_{MAX/MIN}^t = (aX_t^2 + bX_t + c) \times k_{MAX/MIN} \quad \dots(44)$$

- $Y_{MAX/MIN}^t$ คือ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ของโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามนโยบาย
 X_t คือ ชุดข้อมูลประจำหัวเวลาที่ t ($X_t = t$ โดย t₂₅₂₃ = 1, t₂₅₂₄ = 2 ...)
 $k_{MAX/MIN}$ คือ ตัวทวีขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ซึ่งอาจกำหนดให้มีค่ามากกว่า 1.00 หรือน้อยกว่า 1.00 ขึ้นกับนโยบายค่าจ้างเงินเดือน
 a,b,c คือ ค่าคงที่

จากสมการที่ 38-40 เป็นกลุ่มสมการที่ 1 เพื่อคำนวณองค์ประกอบสำคัญของโครงสร้างอัตราเงินเดือน คือ ขอบเขตบนและขอบเขตล่างของโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐาน ผลคำนวณที่ได้ คือ ค่าความควรจะเป็นสูงสุดของข้อมูลแต่ละชุดในแต่ละปี คือ สมการ 38 แต่เป็นการยากที่จะแสดงให้เห็นแนวโน้มได้อย่างชัดเจน จึงสร้างเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด จากค่าความควรจะเป็นสูงสุดที่ได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรม Frontier 4.1 คือ สมการ 39 ซึ่งการสร้างสมการเส้นแนวโน้มความควรจะเป็นสูงสุดนั้น เป็นการห้วงความไวต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ในแต่ละปี และในทางปฏิบัติแล้วอาจมีปัจจัยอื่นที่เป็นอุปสรรคต่อการนำผลที่ได้จากการคำนวณที่ได้ไปใช้โดยตรง ดังนั้นเพื่อให้เกิดความอ่อนตัวและสามารถปฏิบัติได้ จึงกำหนดให้มีตัวทวีคูณสูงสุด/ต่ำสุด ($k_{MAX/MIN}$) เพื่ออ้างอิงถึงเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุดกล่าว คือ ถ้าตัวทวีคูณสูงสุด/ต่ำสุด มีค่าเท่ากับ 1.00 แล้ว อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือนจะเท่ากับเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100

กลุ่มสมการคำนวณอัตราเงินเดือนช่วงขั้นบันไดของกลุ่มงาน

สมการคำนวณปริมาณเงินเบื้องต้นของกลุ่มงาน เพื่อคำนวณปริมาณเงินเบื้องต้นของช่วงขั้นบันไดในทุกกลุ่มงานมีปริมาณเงินเท่ากัน โดยคำนวณจากขั้นสูงสุด/ต่ำสุด และจำนวนกลุ่มงานภายในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ดังนี้

$$Y_{BASIC} = \frac{Y_{MAX} - Y_{MIN}}{L} \quad \dots(45)$$

Y_{BASIC} คือ ปริมาณเงินเบื้องต้นของทุกกลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน

Y_{MAX} คือ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

Y_{MIN} คือ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

L คือ จำนวนกลุ่มงานทั้งหมดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

สมการคำนวณจำนวนชั้นในช่วงชั้นบันได เพื่อคำนวณหาจำนวนชั้นในแต่ละช่วงชั้นบันไดมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันทั้งหมด โดยคำนวณจากสมการต่อไปนี้

$$q_{BL_n} = k_L \cdot q_{BL_{n+1}} \quad \dots(46)$$

$$q_{BT} = q_{BL_1} + q_{BL_2} + \dots + q_{BL_n} \quad \dots(47)$$

q_{BL_n} คือ จำนวนชั้นเบื้องต้นของกลุ่มงานที่ L_n

q_{BT} คือ จำนวนชั้นเบื้องต้นทั้งหมดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

k_L คือ ตัวทวิกลุ่มงาน กำหนดค่าตามนโยบายแต่ไม่น้อยกว่า 1.00

L_n คือ กลุ่มงานที่ n ในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ($n = 1, 2, 3, \dots$)

สมการคำนวณอัตราประจำชั้นของช่วงชั้นบันได เพื่อคำนวณหาอัตราประจำชั้นซึ่งมีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินเบื้องต้น และจำนวนชั้นในช่วงชั้นบันได ดังนี้

$$Y_{BRL_n} = \frac{Y_{BASIC}}{q_{BL_n}} \quad \dots(48)$$

$$Y_{BS_m L_n} = Y_{BS_1 L_n} + (m-1)Y_{BRL_n} \quad \dots(49)$$

$$Y_{BS_{MAX} L_n} = Y_{BS_{L_n+1}} \quad \dots(50)$$

Y_{BASIC} คือ ปริมาณเงินเบื้องต้นของทุกกลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน

Y_{BRL_n} คือ ปริมาณเงินประจำชั้นของช่วงชั้นบันไดที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มงาน L_n

$Y_{BS_1 L_n}$ คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้นที่ 1 ของกลุ่มงาน L_n

$Y_{BS_m L_n}$ คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้นที่ m ของช่วงชั้นบันไดในกลุ่มงาน L_n

$Y_{BS_{MAX} L_n}$ คือ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของช่วงชั้นบันไดในกลุ่มงาน L_n

q_{BL_n} คือ จำนวนชั้นเบื้องต้นของกลุ่มงานที่ L_n

L_n คือ กลุ่มงานที่ n ในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ($n = 1, 2, 3, \dots$)

S_m คือ ชั้นที่ m ของกลุ่มงาน ($m = 1, 2, 3, \dots$)

B คือ ช่วงชั้นบันไดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

จากสมการที่ 41-46 เป็นกลุ่มสมการที่ 2 เพื่อคำนวณองค์ประกอบที่เป็นฐานหลักของโครงสร้างอัตราเงินเดือนพื้นฐาน คือ อัตราเงินเดือนของช่วงขั้นบันไดในทุกกลุ่มงาน ขั้นตอนนี้กำหนดให้มีขั้นเหลื่อมล้ำกันเพียงอัตราเดียว คือ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของช่วงขั้นบันไดในกลุ่มงานจะเท่ากับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานถัดไป เป็นการคำนวณต่อเนื่องจากกลุ่มสมการที่ 1 โดยการนำค่าขอบเขตบนและขอบเขตล่างมาคำนวณหาปริมาณเงินของช่วงขั้นบันไดอย่างสัมพันธ์กัน คือ กำหนดให้ปริมาณเงินในช่วงขั้นบันไดเท่ากันทุกกลุ่มงาน ผลการคำนวณสามารถระบุอัตราสูงสุด/ต่ำสุดของช่วงขั้นบันไดได้ และทุกกลุ่มงานเชื่อมโยงกันโดยค่าบนสุดของช่วงขั้นบันไดในกลุ่มงานใด ๆ จะเท่ากับค่าล่างสุดของช่วงขั้นบันไดในกลุ่มงานถัดไป ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงขั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงานถูกผูกด้วยจำนวนขั้นทั้งหมดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน และกำหนดให้จำนวนขั้นของช่วงขั้นบันไดในกลุ่มงานใด ๆ มีจำนวนขั้นมากกว่าหรือเท่ากับจำนวนขั้นในช่วงขั้นบันไดของกลุ่มงานถัดไป กล่าวคือ ตัวทวีกลุ่มงาน (k_L) จึงควรกำหนดให้มีความมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 เพื่อให้สามารถคำนวณอัตราประจำขั้นในช่วงขั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงานให้มีปริมาณเงินที่เพิ่มขึ้นเท่ากัน

กลุ่มสมการคำนวณอัตราเงินเดือนช่วงกลางและช่วงบนของทุกกลุ่มงาน

สมการคำนวณจำนวนขั้นในช่วงกลางและช่วงบนของกลุ่มงาน

$$q_{BL_n} = k_{S_L} \cdot q_{ML_n} \quad \dots(51)$$

$$q_{ML_n} = k_{S_L} \cdot q_{HL_n} \quad \dots(52)$$

$$q_{TL_n} = q_{ML_n} + q_{ML_n} + q_{HL_n} \quad \dots(53)$$

q_{BL_n} คือ จำนวนขั้นช่วงขั้นบันไดของกลุ่มงานที่ n

q_{ML_n} คือ จำนวนขั้นช่วงกลางของกลุ่มงานที่ n

q_{HL_n} คือ จำนวนขั้นช่วงบนของกลุ่มงานที่ n

q_{TL_n} คือ จำนวนขั้นรวมทั้งหมดของกลุ่มงาน n

k_{S_L} คือ ตัวทวีขั้นกลุ่มงานที่ L กำหนดค่าตามนโยบายไม่เกิน 1.00

L_n คือ กลุ่มงานที่ n ในโครงสร้างอัตราเงินเดือน

สมการคำนวณอัตราประจำชั้นในช่วงกลางและช่วงบนของกลุ่มงาน

$$Y_{MRL_n} = \frac{Y_{BASIC}}{q_{ML_n} - 1} \quad \dots(54)$$

$$Y_{MS_m L_n} = Y_{MS_1 L_n} + (m-1)Y_{MRL_n} \quad \dots(55)$$

$$Y_{BS_{MAX} L_n} = Y_{MS_1 L_n} \quad \dots(56)$$

$$Y_{HRL_n} = \frac{Y_{BASIC}}{q_{HL_n} - 1} \quad \dots(57)$$

$$Y_{HS_m L_n} = Y_{HS_1 L_n} + (m-1)Y_{HRL_n} \quad \dots(58)$$

$$Y_{MS_{MAX} L_n} = Y_{HS_1 L_n} \quad \dots(59)$$

Y_{BASIC}	คือ ปริมาณเงินเบื้องต้นของทุกกลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน
Y_{MRL_n}	คือ ปริมาณเงินประจำชั้นช่วงกลางที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มงาน L_n
Y_{HRL_n}	คือ ปริมาณเงินประจำชั้นช่วงบนที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มงาน L_n
$Y_{MS_1 L_n}$	คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้นที่ 1 ของช่วงกลางในกลุ่มงาน L_n
$Y_{HS_1 L_n}$	คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้นที่ 1 ของช่วงบนในกลุ่มงาน L_n
$Y_{MS_m L_n}$	คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้นที่ m ของช่วงกลางในกลุ่มงาน L_n
$Y_{HS_m L_n}$	คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้นที่ m ของช่วงบนในกลุ่มงาน L_n
$Y_{MS_{MAX} L_n}$	คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้นสูงสุดของช่วงกลางในกลุ่มงาน L_n
$Y_{HS_{MAX} L_n}$	คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้นสูงสุดของช่วงบนในกลุ่มงาน L_n
q_{ML_n}	คือ จำนวนขั้นของช่วงกลางในกลุ่มงาน L_n
q_{HL_n}	คือ จำนวนขั้นของช่วงบนในกลุ่มงาน L_n
L_n	คือ กลุ่มงานที่ n ในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ($n = 1, 2, 3 \dots$)
S_m	คือ ชั้นที่ m ของแต่ละส่วนในกลุ่มงาน ($m = 1, 2, 3 \dots$)
B	คือ อัตราเงินเดือนในช่วงขั้นบันไดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน
M	คือ อัตราเงินเดือนในช่วงกลางของโครงสร้างอัตราเงินเดือน
H	คือ อัตราเงินเดือนในช่วงบนของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

จากสมการที่ 47-55 เป็นกลุ่มสมการที่ 3 เพื่อคำนวณองค์ประกอบที่จำเป็นของโครงสร้างอัตราเงินเดือน คือ การกำหนดจำนวนขั้นและปริมาณเงินประจำขั้นของแต่ละกลุ่มงานที่ยังไม่ได้คำนวณ โดยกำหนดให้ภายในกลุ่มงานใด ๆ ถูกแบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ในแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กัน คือ มีปริมาณเงินเท่ากันและเท่ากับปริมาณเงินในช่วงขั้นบันไดของทุกกลุ่มงาน การแบ่งสัดส่วนภายในของกลุ่มงานแต่ละกลุ่มอาจไม่เท่ากันได้ แต่ภายในกลุ่มงานเดียวกันจะมีจำนวนขั้นของแต่ละส่วนที่สัมพันธ์กัน คือ กำหนดให้จำนวนขั้นของช่วงขั้นบันไดมีน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนขั้นของส่วนถัดไปภายในกลุ่มงานเดียวกัน ดังนั้นตัวทวีคูณ (k_s) จึงมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00 กรณีที่แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 3 ส่วนกำหนดให้ส่วนแรก คือ ช่วงขั้นบันได ส่วนที่ 2 คือ ช่วงกลาง และส่วนที่ 3 คือ ช่วงบน ตามลำดับ สำหรับช่วงบนของแต่ละกลุ่มงานอาจขยายจำนวนขั้นออกไปได้อีก โดยกำหนดให้ปริมาณเงินที่เพิ่มขึ้นสำหรับขั้นที่ขยายออกไปเท่ากับปริมาณเงินที่เพิ่มขึ้นของขั้นสุดท้ายในกลุ่มงานเดียวกัน แต่ไม่สูงเกินกว่าขั้นสูงสุดของกลุ่มงานถัดไป

การสร้างตัวแบบคำนวณและตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐาน

การสร้างตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ เป็นการสร้างตัวแบบคำนวณบนพื้นฐานข้อมูลอนุกรมเวลา จึงต้องตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล ก่อนการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด ของขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ของโครงสร้างอัตราเงินเดือน และคำนวณหาอัตราเงินเดือนประจำแต่ละขั้นของโครงสร้างตารางอัตราเงินเดือน สรุปลำดับการสร้างตัวแบบได้ดังนี้

การทดสอบตัวแปร

ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล เพื่อให้ผลที่คำนวณได้มีความหมายและแปลความได้โดยไม่เป็นที่สงสัยดังนี้

ทดสอบความนิ่งของข้อมูล (The Unit Root Test) ทำการทดสอบด้วยวิธี

Augmented Dickey Fuller--ADF เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่น่ามาสร้างตัวแบบสมการคำนวณ

มีความเป็น Non Stationary ที่ 1st Difference ทั้งหมด และผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด การทดสอบความนิ่งของตัวแปร จำนวน 30 ชุดข้อมูล เป็นข้อมูลรายปีของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารระหว่าง พ.ศ. 2523-2552 ดังรายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10

ผลการทดสอบ Unit Root ของตัวแปร

ตัวแปร ,	Augmented Dickey- Fuller Test Statistic	Test Critical Values:			p Value
		1% level	5% level	10% level	
1. CPI	- 3.3413	- 3.6892	- 2.9719	- 2.6251	0.0224
2. GDP _{CAP} (บาท/คน)	- 2.6501	- 3.6892	- 2.9719	- 2.6251	0.0954
3. GOS (บาท)	- 9.2025	- 3.6892	- 2.9719	- 2.6251	0.0000
4. GOW (บาท)	- 4.5122	- 3.6892	- 2.9719	- 2.6251	0.0013
5. Y _{MAX} (บาท)	- 5.3084	- 3.6892	- 2.9719	- 2.6251	0.0002
6. Y _{MIN} (บาท)	- 5.3808	- 3.6892	- 2.9719	- 2.6251	0.0001

หมายเหตุ: กรณีที่ค่า ADF test statistic > Test critical values โดยไม่คิดเครื่องหมาย ข้อมูล GDP_{CAP} สังกเคราะห์จากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคา-คงที่ปี 2531 (บาท)หารด้วยจำนวนประชากร (คน) p value กำหนดให้ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 (GDP_{CAP} อนุโลมให้ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.10)

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบตัวแปรที่กำหนดไว้ในตัวแบบคำนวณ ค่าความควรจะเป็นสูงสุด/ต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน ทั้งหมด 6 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีผลการทดสอบผ่านค่าวิกฤติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 5 ตัวแปร คือ CPI, GOS, GOW, Y_{MAX}, Y_{MIN} สำหรับตัวแปร GDP_{CAP} มีผลการทดสอบผ่านค่าวิกฤติที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ทดสอบสหสัมพันธ์ (Autocorrelation) เป็นการทดสอบปัญหาสหสัมพันธ์แบบทดสอบตัวเองของตัวคลาดเคลื่อนว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ด้วยหลักการ Correlogram ก่อนที่จะนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการคำนวณและวิเคราะห์ ซึ่งกำหนดให้ต้องไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์เกินระดับ 1st Difference ผลการทดสอบตัวแปรกรณีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ดังรายละเอียดในตาราง 11

ตาราง 11

ผลการทดสอบ Autocorrelation ของตัวแปร

ตัวแปร	ลำดับ lags สำหรับตรวจสอบ Autocorrelation								
	2	4	6	8	10	12	14	16	18
CPI	0.213	-0.279	-0.218	0.085	0.180	-0.165	-0.011	0.116	0.183
(Prob)	0.313	0.260	0.130	0.252	0.298	0.198	0.297	0.311	0.246
GDP _{CAP}	-0.027	-0.089	-0.367	-0.202	-0.069	0.211	0.064	0.102	0.118
(Prob)	0.062	0.194	0.029	0.025	0.030	0.012	0.022	0.027	0.030
GOS	0.307	0.032	-0.348	-0.298	-0.015	0.015	0.16	-0.049	0.084
(Prob)	0.029	0.122	0.061	0.011	0.030	0.063	0.079	0.104	0.124
GOW	0.166	0.057	0.274	-0.176	-0.051	0.025	-0.044	-0.083	-
(Prob)	0.107	0.245	0.097	0.12	0.218	0.322	0.465	0.508	0.552
Y _{MAX}	0.417	0.014	-0.196	-0.176	-0.101	-0.047	0.166	-0.101	0.157
(Prob)	0.044	0.182	0.252	0.250	0.262	0.292	0.255	0.280	0.250
Y _{MIN}	0.364	-0.048	-0.223	-0.176	0.028	0.047	0.075	-0.074	0.174
(Prob)	0.088	0.244	0.284	0.302	0.321	0.329	0.371	0.419	0.352

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบปัญหาสหสัมพันธ์ของตัวคลาดเคลื่อนตามลำดับ lags ซึ่งผลการทดสอบจะให้ทั้งค่าบวกและค่าลบ โดยทุกตัวแปรผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่า Prob มีค่าไม่เกิน 0.5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

คำนวณอัตราขั้นสูงสุด/ต่ำสุด

คำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด/ต่ำสุด เพื่อการสร้างสมการทั่วไปของตัวแบบคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดของอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือนจากผลการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด กรณีของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร สรุปผลการคำนวณตามสมการที่ 38 ได้ดังนี้

ตาราง 12

ผลการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดสำหรับขั้นสูงสุดของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารตามตัวแบบ

the final mle estimates สำหรับขั้นสูงสุด			
parameter	coefficient	standard-error	t value
Bata 0	- 5.9952	1.3929	- 4.3040
Bata 1	0.3692	0.2742	1.3466
Bata 2	0.6747	0.1370	4.9246
Bata 3	0.5508	0.1856	2.9682
Bata 4	- 0.2527	0.1470	- 1.7188
sigma-squared	0.0179	0.0022	7.9230
gamma	0.9999	0.0000003	3391157.3
LR test = 9.4907335 (3 restrictions)			

ตาราง 12 แสดงผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการความควรจะเป็นสูงสุด เพื่อกำหนดขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน ประกอบด้วยค่าคงที่ 1 ตัวค่าสัมประสิทธิ์ 4 ตัว มีค่า LR test สำหรับตรวจสอบความเชื่อถือได้ของสมการ โดยเทียบกับค่าวิกฤติจากตารางของ Kodde and Palm (1986, p. 1246) ซึ่งค่า df เท่ากับ 3 ตามจำนวน restrictions ค่าวิกฤติจากตารางที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เท่ากับ 7.045 กรณีนี้ค่าคำนวณ คือ 9.49 สำหรับสมการความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติจากตาราง แสดงว่าสมการมีเงื่อนไขครบตามข้อกำหนดของการทดสอบ สำหรับความเชื่อถือได้ของค่าสัมประสิทธิ์แต่ละตัว ตรวจสอบได้ โดย

การเปรียบเทียบค่า t value จากการคำนวณ กับค่าวิกฤติจากตารางของ Kodde and Palm (1986, pp. 1246) ซึ่งค่า df เท่ากับ $k - n - 1$ (k คือ จำนวนข้อมูล n คือ จำนวนตัวแปรอิสระ) ค่าวิกฤติจากตารางที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เท่ากับ 37.066 ($df = 30 - 4 - 1$) กรณีนี้ผลการคำนวณเป็นแบบ one-sided error และเป็นสมมติฐานทางเดียว คือ ตัวแปรอิสระที่ 1-3 มีค่าเป็นบวก และตัวแปรอิสระที่ 4 มีค่าเป็นลบ ดังนั้นค่า t value จากการคำนวณทุกตัวมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤติจากตาราง จึงแสดงได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีลักษณะครบตามข้อกำหนดของการทดสอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของสมการ

ตาราง 13
ผลการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดสำหรับขั้นต่ำสุดของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารตามตัวแบบ

the final mle estimates สำหรับขั้นต่ำสุด			
parameter	coefficient	standard-error	t value
Bata 0	- 2.9460	0.9857	- 2.9887
Bata 1	0.3660	0.5151	0.7104
Bata 2	0.6004	0.6234	0.9631
Bata 3	0.4867	0.3453	1.4094
Bata 4	- 0.3725	0.3116	- 1.1953
sigma-	0.0175	0.0073	2.3961
gamma	0.9999	0.0140	71.4474
LR test = 8.8769582 (3 restrictions)			

ตาราง 13 แสดงผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการความควรจะเป็นสูงสุด เพื่อกำหนดขั้นต่ำสุด ของโครงสร้างอัตราเงินเดือน ซึ่งมีองค์ประกอบและเงื่อนไขเช่นเดียวกับกรณีการกำหนดขั้นสูงสุดตามที่ได้กล่าวมา โดยมีค่า df เท่ากับ 3 ตามจำนวน restrictions ค่าวิกฤติจากตารางที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เท่ากับ 7.045 กรณีนี้ได้ค่าคำนวณ คือ 8.88 (ผนวก ข) สำหรับสมการความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นต่ำสุดซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติจากตาราง แสดงว่าสมการมีเงื่อนไขครบตามข้อกำหนดของ

การทดสอบ จึงสามารถนำสมการไปใช้ได้ สำหรับความเชื่อถือได้ของค่าสัมประสิทธิ์ ได้ค่า t value จากการคำนวณทุกตัวมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤติจากตาราง จึงแสดงได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีลักษณะครบตามข้อกำหนดของการทดสอบ และสอดคล้องกับผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของสมการ

จากตาราง 12-13 สามารถสร้างเป็นสมการค่าความควรจะเป็นสูงสุด สมการ เส้นแนวโน้มความควรจะเป็นสูงสุด และสมการคำนวณขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ของโครงสร้าง อัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ได้ดังนี้

สมการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด สำหรับขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

$$\begin{aligned} \ln Y_{MLE}^t = & -5.9952 + 0.3692 \ln CPI^t + 0.6747 \ln GDP_{CAP}^t \\ & (-4.3040) \quad (1.3466) \quad (4.9246) \\ & + 0.5508 \ln GOS^t - 0.2527 \ln GOW^t \quad \dots(60) \\ & (2.9682) \quad (-1.7188) \quad LR \text{ test} = 9.4907 \end{aligned}$$

สมการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด สำหรับขั้นต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

$$\begin{aligned} \ln Y_{MLE}^t = & -2.946 + 0.366 \ln CPI^t + 0.6004 \ln GDP_{CAP}^t \\ & (-2.9887) \quad (0.7104) \quad (0.9631) \\ & + 0.4867 \ln GOS^t - 0.3725 \ln GOW^t \quad \dots(61) \\ & (1.4094) \quad (-1.1953) \quad LR \text{ test} = 8.8769 \end{aligned}$$

สมการ 60 และ 61 คือ สมการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด สำหรับ ขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามลำดับ ซึ่งค่าที่แสดงในวงเล็บ คือ ค่า t value ที่ให้ค่าคำนวณน้อยกว่าค่าตารางของ Kodde and Palm (1986) คือ 37.066 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 ภายใต้สมมติฐานทางเดียว และค่า LR test คำนวณ มากกว่าค่าวิกฤติจากตาราง ของ Kodde and Palm (1986, pp. 1246) คือ 7.045 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 อธิบายได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการทุกตัวและทุกสมการ ผ่านระดับ-ความเชื่อถือได้ร้อยละ 95 และสัมประสิทธิ์ของสมการ 60 อธิบายได้ว่าการเปลี่ยนแปลง

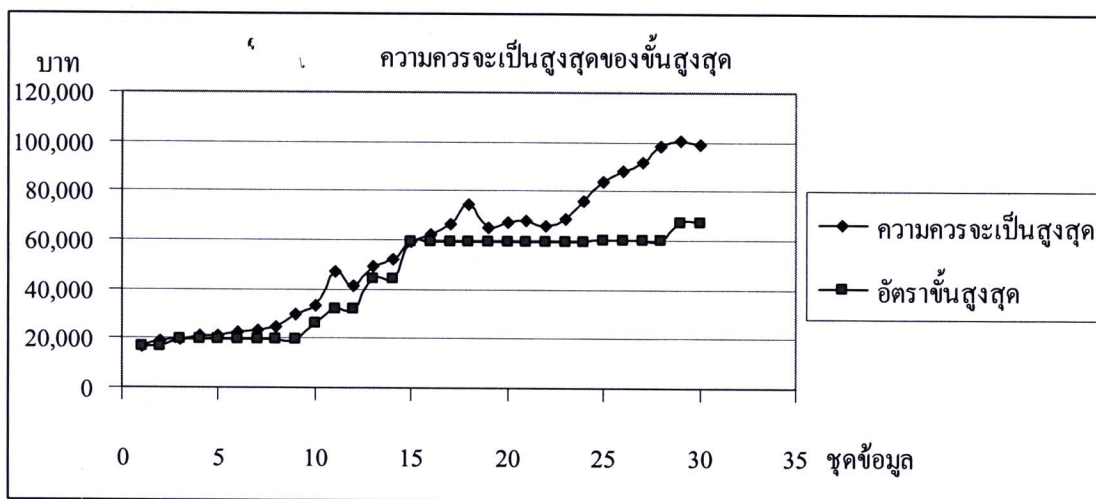
ของตัวแปร GDP_{CAP} ส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด กล่าวคือ ถ้า GDP_{CAP} เปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดเพิ่มร้อยละ 0.6747 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด ในอันดับถัดมา คือ ตัวแปร GOS, CPI และ GOW ตามลำดับ โดยถ้า GOS หรือ CPI เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 แล้วจะทำให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดเพิ่มร้อยละ 0.5508 และ 0.3692 ตามลำดับ แต่สำหรับ GOW ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดลดลงร้อยละ 0.2527 ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบผกผัน สมการ 61 อธิบายได้ในทำนองเดียวกันกับ สมการ 60 คือ ตัวแปร GDP_{CAP} จะส่งผลทำให้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ร้อยละ 0.6004 รองลงมา คือ ตัวแปร GOS ร้อยละ 0.4867 แต่กรณีของ สมการคำนวณอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดนั้น ผลจากตัวแปร GOW กับตัวแปร CPI มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย คือ ร้อยละ 0.3725 และ 0.3660 โดยตัวแปร GOW มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดแบบผกผัน เช่นเดียวกับกรณีของอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด จากผลการคำนวณจากสมการ 60 และสมการ 61 แสดงในตาราง 13 และตาราง 14



ตาราง 14
อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดกับค่าความควรจะเป็นสูงสุด

พ.ศ.	ชุดข้อมูล (X)	ขั้นสูงสุดของ โครงสร้าง	ค่าความควรจะเป็น สูงสุดตามตัวแบบ	ประสิทธิภาพเชิงเทคนิคของ ความควรจะเป็นสูงสุด
2523	1	16,585	16,587	0.9999
2524	2	16,585	18,733	0.9876
2525	3	19,325	19,715	0.9980
2526	4	19,325	20,636	0.9934
2527	5	19,325	20,904	0.9921
2528	6	19,325	22,051	0.9868
2529	7	19,325	23,202	0.9818
2530	8	19,325	24,697	0.9758
2531	9	19,325	29,320	0.9595
2532	10	26,000	33,538	0.9756
2533	11	31,700	46,951	0.9635
2534	12	31,700	41,048	0.9757
2535	13	44,160	48,899	0.9906
2536	14	44,160	52,032	0.9849
2537	15	59,090	59,178	0.9999
2538	16	59,090	61,987	0.9957
2539	17	59,090	66,600	0.9892
2540	18	59,090	74,337	0.9795
2541	19	59,090	65,121	0.9912
2542	20	59,090	66,982	0.9887
2543	21	59,090	67,853	0.9876
2544	22	59,090	65,588	0.9906
2545	23	59,090	68,844	0.9863
2546	24	59,090	76,088	0.9775
2547	25	60,040	83,918	0.9705
2548	26	60,040	88,336	0.9661
2549	27	60,040	91,789	0.9629
2550	28	60,040	98,607	0.9569
2551	29	67,550	100,624	0.9654
2552	30	67,550	99,237	0.9666

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดกับค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด ระหว่าง พ.ศ. 2523-2552 พบว่า ขณะที่อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดมีค่าคงที่ในบางช่วง ซึ่งคือ ช่วงเวลาที่ไม่ได้รับการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน แต่ค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด มีการปรับเปลี่ยนค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงทุกปี โดยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ และผลการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด มีประสิทธิภาพเชิงเทคนิคในระดับสูง คือ เฉลี่ยร้อยละ 98.13 ผลการคำนวณแสดงในภาพ 31



ภาพ 31 อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารขั้นสูงสุด กับค่าความควรจะเป็นสูงสุด ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552

ภาพ 31 แสดงผลการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552 เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารขั้นสูงสุด พบว่า ช่วงต้น ๆ จะให้ผลคำนวณที่สูงกว่าอัตราขั้นสูงสุดเล็กน้อย แต่ช่วงหลังให้ผลคำนวณที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และมีความห่างอย่างชัดเจนมากขึ้น

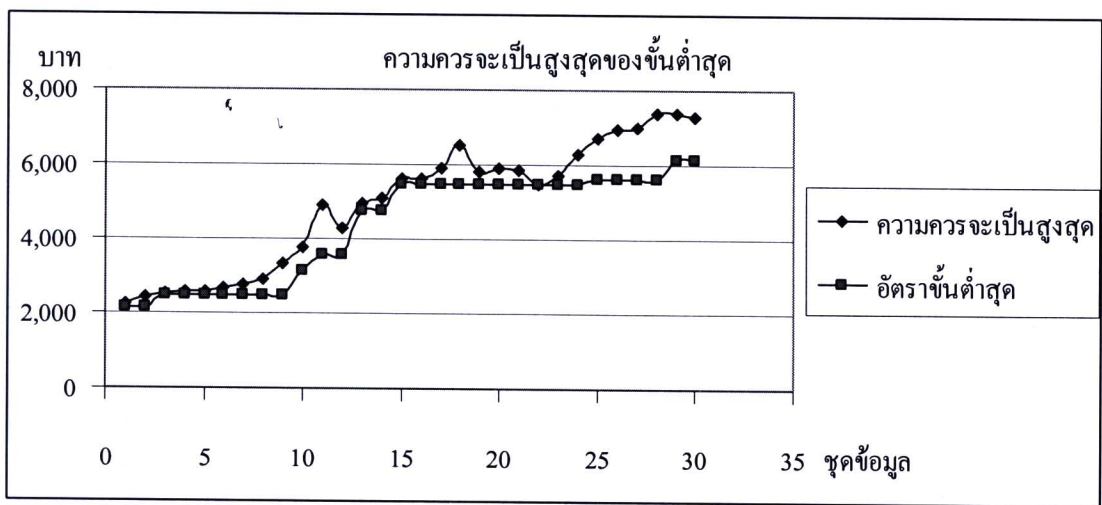


ตาราง 15

อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับค่าความควรจะเป็นสูงสุด

พ.ศ.	ชุดข้อมูล (X)	ขั้นต่ำสุดของ โครงสร้าง	ค่าความควรจะเป็น สูงสุดตามตัวแบบ	ประสิทธิภาพเชิงเทคนิค ของความควรจะเป็นสูงสุด
2523	1	2,145	2,226	0.9951
2524	2	2,145	2,441	0.9834
2525	3	2,485	2,501	0.9991
2526	4	2,485	2,565	0.9959
2527	5	2,485	2,562	0.9960
2528	6	2,485	2,679	0.9904
2529	7	2,485	2,786	0.9855
2530	8	2,485	2,884	0.9812
2531	9	2,485	3,334	0.9637
2532	10	3,150	3,777	0.9779
2533	11	3,590	4,923	0.9628
2534	12	3,590	4,306	0.9782
2535	13	4,760	4,934	0.9957
2536	14	4,760	5,117	0.9915
2537	15	5,460	5,608	0.9968
2538	16	5,460	5,623	0.9965
2539	17	5,460	5,916	0.9907
2540	18	5,460	6,526	0.9796
2541	19	5,460	5,823	0.9925
2542	20	5,460	5,888	0.9912
2543	21	5,460	5,844	0.9921
2544	22	5,460	5,474	0.9996
2545	23	5,460	5,692	0.9951
2546	24	5,460	6,288	0.9838
2547	25	5,630	6,732	0.9797
2548	26	5,630	6,956	0.9760
2549	27	5,630	6,983	0.9756
2550	28	5,630	7,360	0.9698
2551	29	6,160	7,373	0.9797
2552	30	6,160	7,285	0.9811

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำกับค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นต่ำสุด ระหว่าง พ.ศ. 2523-2552 พบว่า ค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นต่ำสุด มีการปรับเปลี่ยนค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงทุกปี ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด คือ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ และผลที่ได้จากการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด มีประสิทธิภาพเชิงเทคนิคในระดับสูง คือ เฉลี่ยร้อยละ 98.59 ผลการคำนวณแสดงในภาพ 32



ภาพ 32 อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารขั้นต่ำสุด กับค่าความควรจะเป็นสูงสุด ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552

ภาพ 32 แสดงผลการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุด ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552 เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารขั้นต่ำสุด พบว่า มีลักษณะคล้ายกับกรณีของการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด คือ ช่วงต้น ๆ จะให้ผลคำนวณที่สูงกว่าอัตราขั้นต่ำสุดเล็กน้อย ช่วงหลังให้ผลคำนวณที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ความห่างอาจไม่ชัดเจนเหมือนกรณีขั้นสูงสุด

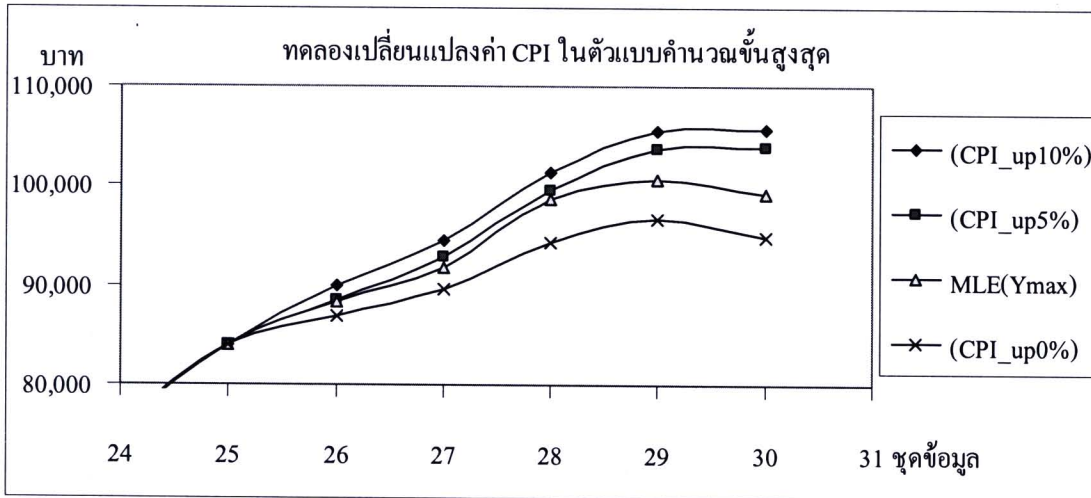
ตรวจสอบความอ่อนไหวของตัวแบบคำนวณ การตรวจสอบความอ่อนไหวของตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุด กรณีที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ ติดต่อกันเป็นเวลา 5 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552 โดยสมมติให้อัตราเงินเพื่อเพิ่มขึ้นจากปีฐาน พ.ศ. 2547 แบบคงที่ร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 แล้วเปรียบเทียบกับผลที่คำนวณได้จากสมการ 56 และ 57 สรุปได้ตามตาราง 15 และตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16

ผลคำนวณอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ขั้นสูงสุด กรณีสมมติให้ดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มขึ้นอย่างคงที่จากปีฐาน พ.ศ. 2547 ในอัตราร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 ต่อปี

พ.ศ.	ชุดข้อมูล	ความควรจะเป็นสูงสุดตามตัวแบบ	ความควรจะเป็นสูงสุดถ้า CPI เพิ่มขึ้นร้อยละ 0	ความควรจะเป็นสูงสุดถ้า CPI เพิ่มขึ้นร้อยละ 5	ความควรจะเป็นสูงสุดถ้า CPI เพิ่มขึ้นร้อยละ 10
2548	26	88,336	86,847 (−1.69%)	88,426 (+0.10%)	89,958 (+1.84%)
2549	27	91,789	89,504 (−2.49%)	92,787 (+1.09%)	94,394 (+2.84%)
2550	28	98,607	94,303 (−4.36%)	99,539 (+0.95%)	101,264 (+2.69%)
2551	29	100,624	96,537 (−4.06%)	103,750 (+3.11%)	105,547 (+4.89%)
2552	30	99,237	94,873 (−4.40%)	103,814 (+4.61%)	105,612 (+6.42%)

ตาราง 16 แสดงผลการคำนวณอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารขั้นสูงสุด ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552 โดยเปลี่ยนแปลงค่าดัชนีราคาผู้บริโภคให้เพิ่มขึ้นอย่างคงที่ ร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 ต่อปี ตามลำดับ โดยกำหนดให้ข้อมูลอื่น ๆ คงเดิม เพื่อคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดสำหรับขั้นสูงสุด จากตารางแสดงให้เห็นได้ว่าถ้าเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรอิสระดัชนีราคาผู้บริโภคแล้ว จะทำให้ผลการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด จึงมีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ ดังในภาพ 33



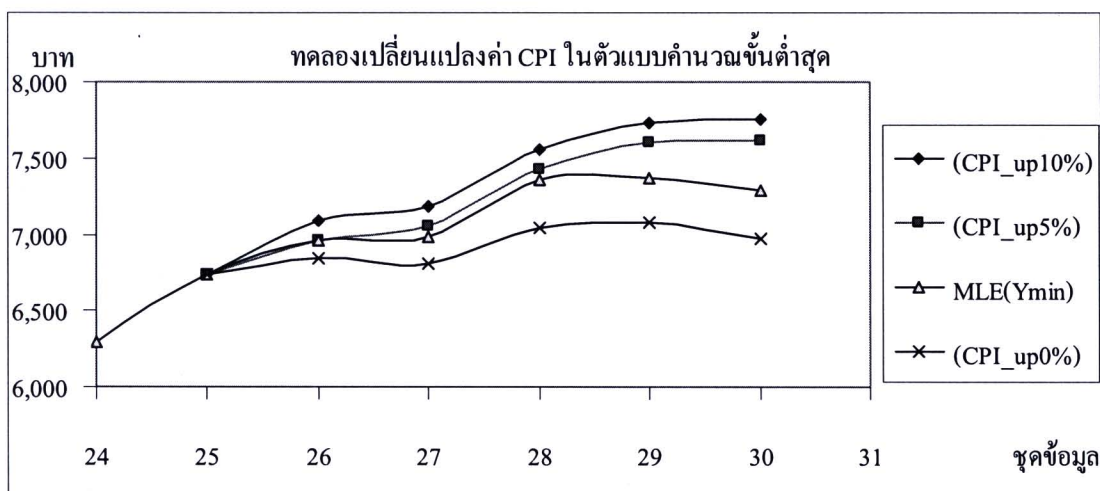
ภาพ 33 อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารขั้นสูงสุด กรณีสมมติให้ดัชนีราคาผู้บริโภค เพิ่มขึ้นอย่างคงที่ร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 ต่อปี ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552

ภาพ 33 แสดงความอ่อนไหวของตัวแบบคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดของ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นผลกระทบจากการทดลองเปลี่ยนแปลงค่าดัชนีราคา ผู้บริโภค โดยกำหนดให้ดัชนีราคาผู้บริโภคปรับเปลี่ยนร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และ ร้อยละ 10 ต่อปี ในระหว่าง พ.ศ. 2548-2552 (ชุดข้อมูลที่ 25-30)

ตาราง 17
ผลคำนวณอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ขั้นต่ำสุด กรณีสมมติให้ดัชนีราคาผู้บริโภค
เพิ่มขึ้นอย่างคงที่จากปีฐาน พ.ศ. 2547 ในอัตราร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 ต่อปี

พ.ศ.	ชุด ข้อ- มูล	ความควรจะเป็น สูงสุด ตามตัวแบบ	ความควรจะเป็น สูงสุดถ้า CPI เพิ่มขึ้น ร้อยละ 0	ความควรจะเป็น สูงสุดถ้า CPI เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5	ความควรจะเป็น สูงสุดถ้า CPI เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10
2548	26	6,956	6,840 (−1.67%)	6,963 (+0.10%)	7,083 (+1.82%)
2549	27	6,983	6,811 (−2.47%)	7,058 (+1.08%)	7,180 (+2.81%)
2550	28	7,360	7,041 (−4.33%)	7,429 (+0.94%)	7,556 (+2.67%)
2551	29	7,373	7,076 (−4.03%)	7,600 (+3.08%)	7,731 (+4.85%)
2552	30	7,285	6,968 (−4.36%)	7,618 (+4.57%)	7,749 (+6.37%)

ตาราง 17 แสดงผลการคำนวณอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารขั้นต่ำสุด ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552 โดยเปลี่ยนแปลงค่าดัชนีราคาผู้บริโภคให้เพิ่มขึ้นแบบคงที่ ร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 ต่อปี ตามลำดับ โดยกำหนดให้ข้อมูลอื่น ๆ คงเดิม เพื่อ คำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดสำหรับขั้นต่ำสุด ซึ่งเป็นการทดลองคำนวณ ในลักษณะเดียวกันกับขั้นสูงสุด และผลที่ได้ไปในแนวทางเดียวกันกับกรณีขั้นสูงสุด คือ การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรอิสระดัชนีราคาผู้บริโภค จะทำให้ผลการคำนวณ ค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นต่ำสุด เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นตัวแบบคำนวณ อัตราเงินเดือนทั้งขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุด จึงมีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงของ ภาวะเศรษฐกิจ ดังภาพ 34



ภาพ 34 อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารขั้นต่ำสุด กรณีสมมติให้ดัชนีราคาผู้บริโภค เพิ่มขึ้นอย่างคงที่ร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 ต่อปี ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552

ภาพ 34 แสดงความอ่อนไหวของตัวแบบคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดของ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด ซึ่งเป็นผลจากการทดลองเปลี่ยนแปลงค่าดัชนีราคาผู้บริโภค โดยกำหนดให้ดัชนีราคาผู้บริโภคปรับเพิ่มขึ้นใน 3 กรณี คือ ร้อยละ 0 ร้อยละ 5 และ ร้อยละ 10 ต่อปี ระหว่าง พ.ศ. 2548-2552 (ชุดข้อมูลที่ 25-30)

คำนวณสมการเส้นความควรจะเป็นสูงสุด การสร้างสมการเส้นความควรจะเป็นสูงสุด สำหรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ของโครงสร้างอัตราเงินเดือน โดยพิจารณารูปแบบของสมการที่ให้ค่า R^2 สูงสุด ในที่นี้สมการแบบโพลิโนเมียล ให้ค่า R^2 สูงสุด ทั้งกรณีของสมการขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุด คือ 0.9643 และ 0.9404 ตามลำดับ ดังนั้นจากตัวแบบตามสมการ 39 กรณีของการทดลองสร้างตารางอัตราเงินเดือน ข้าราชการทหาร จึงแสดงได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{MAX}^t = 10.342X_t^2 + 2736.3X_t + 9440.5 \quad \dots(62)$$

$$\hat{Y}_{MIN}^t = -2.8615X_t^2 + 278.73X_t + 1528.4 \quad \dots(63)$$

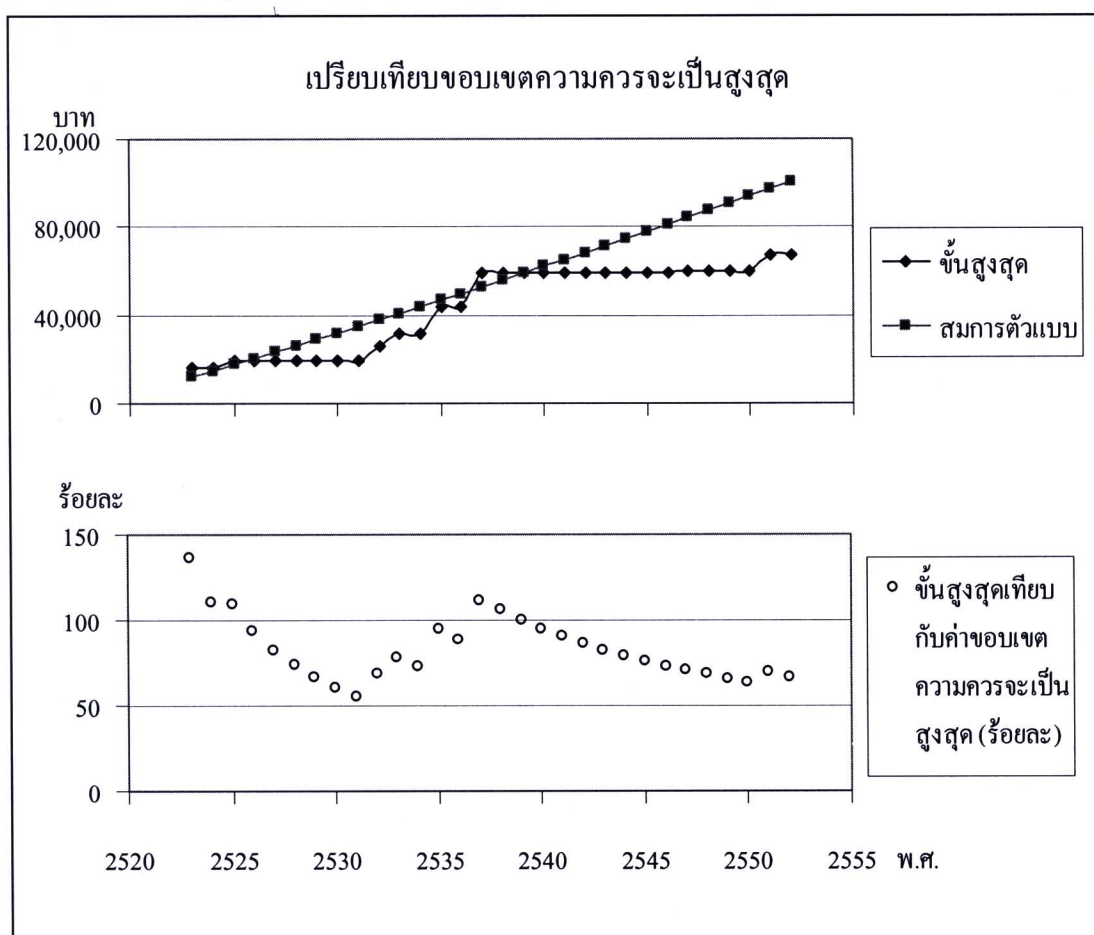
สมการ 62 และ 63 คือ สมการที่สร้างจากผลการคำนวณค่าความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด/ต่ำสุด เป็นสมการขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด ค่าคำนวณที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลขั้นสูงสุด/ต่ำสุด แสดงได้ด้วยตาราง 17 และตาราง 18 ดังนี้

ตาราง 18

อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดกับเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด

พ.ศ.	ชุดข้อมูล (X)	ขั้นสูงสุดของ โครงสร้าง	ขั้นสูงสุดตาม สมการตัวแบบ	ขั้นสูงสุดเทียบกับ สมการตัวแบบ (ร้อยละ)
2523	1	16,585	12,187	136.09
2524	2	16,585	14,954	110.90
2525	3	19,325	17,742	108.92
2526	4	19,325	20,551	94.03
2527	5	19,325	23,381	82.65
2528	6	19,325	26,231	73.67
2529	7	19,325	29,101	66.41
2530	8	19,325	31,993	60.40
2531	9	19,325	34,905	55.36
2532	10	26,000	37,838	68.71
2533	11	31,700	40,791	77.71
2534	12	31,700	43,765	72.43
2535	13	44,160	46,760	94.44
2536	14	44,160	49,776	88.72
2537	15	59,090	52,812	111.89
2538	16	59,090	55,869	105.77
2539	17	59,090	58,946	100.24
2540	18	59,090	62,045	95.24
2541	19	59,090	65,164	90.68
2542	20	59,090	68,303	86.51
2543	21	59,090	71,464	82.69
2544	22	59,090	74,645	79.16
2545	23	59,090	77,846	75.91
2546	24	59,090	81,069	72.89
2547	25	60,040	84,312	71.21
2548	26	60,040	87,575	68.56
2549	27	60,040	90,860	66.08
2550	28	60,040	94,165	63.76
2551	29	67,550	97,491	69.29
2552	30	67,550	100,837	66.99

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดกับค่าบนเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุดระหว่าง พ.ศ. 2523-2552 การเปรียบเทียบ พบว่า อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดมีค่าคงที่ในบางช่วง ซึ่งคือ ช่วงเวลาที่ไม่ได้มีการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน ขณะที่ค่าบนเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด มีการปรับค่าเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าบนเส้นความควรจะเป็นสูงสุด และค่าที่ต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 55.36 ของเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด คือ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของ พ.ศ. 2531 ผลการเปรียบเทียบดังแสดงในภาพ 35



ภาพ 35 เปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการทหารกับผลคำนวณสมการขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุดของอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด พ.ศ. 2523-2552

ภาพ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการทหารเทียบกับเส้นความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด จากสมการตัวแบบ พบว่ามีบางช่วงที่อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดอยู่ในระดับสูงกว่าเส้นความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นสูงสุด แต่ส่วนใหญ่ต่ำกว่าเส้นความควรจะเป็นสูงสุด คือ ช่วงที่ไม่มีการปรับอัตราเงินเดือนติดต่อกันหลายปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน พ.ศ. 2531 อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเส้นความควรจะเป็นสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 55.36 และลดต่ำลงเรื่อยๆ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2539 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน

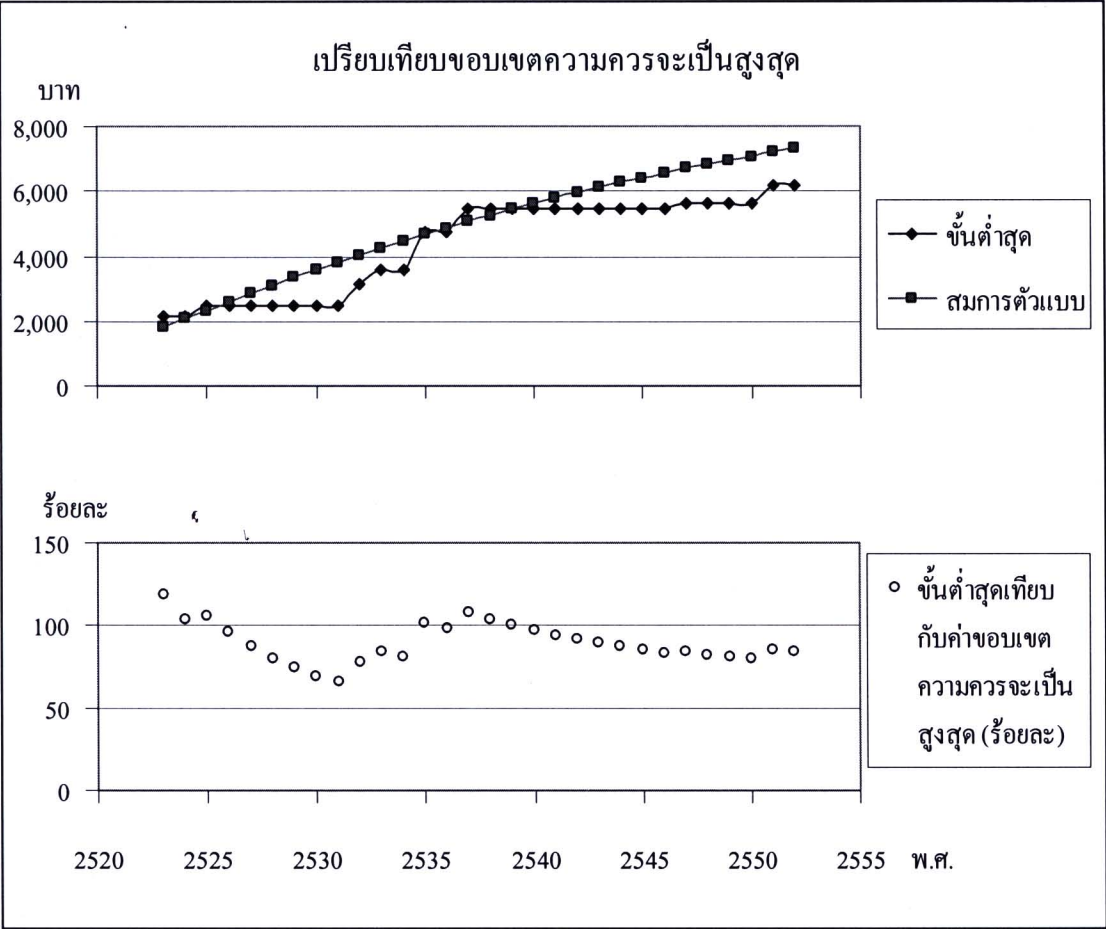
ตาราง 19

อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุด

พ.ศ.	ชุดข้อมูล (X)	ขั้นต่ำสุดของ โครงสร้าง	ขั้นต่ำสุดตาม สมการตัวแบบ	ขั้นต่ำสุดเทียบกับ สมการตัวแบบ (ร้อยละ)
2523	1	2,145	1,804	118.88
2524	2	2,145	2,074	103.40
2525	3	2,485	2,339	106.25
2526	4	2,485	2,598	95.67
2527	5	2,485	2,851	87.18
2528	6	2,485	3,098	80.22
2529	7	2,485	3,339	74.42
2530	8	2,485	3,575	69.51
2531	9	2,485	3,805	65.31
2532	10	3,150	4,030	78.17
2533	11	3,590	4,248	84.51
2534	12	3,590	4,461	80.47
2535	13	4,760	4,668	101.96
2536	14	4,760	4,870	97.75
2537	15	5,460	5,066	107.79
2538	16	5,460	5,256	103.89
2539	17	5,460	5,440	100.37
2540	18	5,460	5,618	97.18
2541	19	5,460	5,791	94.28
2542	20	5,460	5,958	91.64
2543	21	5,460	6,120	89.22
2544	22	5,460	6,275	87.01
2545	23	5,460	6,425	84.97
2546	24	5,460	6,570	83.11
2547	25	5,630	6,708	83.93
2548	26	5,630	6,841	82.30
2549	27	5,630	6,968	80.80
2550	28	5,630	7,089	79.41
2551	29	6,160	7,205	85.50
2552	30	6,160	7,315	84.21

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับ
ค่าบนเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นต่ำสุด ระหว่าง พ.ศ. 2523-2552
ผลเปรียบเทียบ พบว่า อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดบางช่วงเท่านั้นที่สูงกว่าเส้นความควร-
จะเป็นสูงสุด แต่ช่วงเวลาที่ไม่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือน จะมีค่าต่ำกว่าและลดลง
อย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับกรณีขั้นสูงสุด คือ ค่าบนเส้นความควรจะเป็นสูงสุดของ
ขั้นต่ำสุด มีการปรับค่าเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดเกือบทั้งหมด
อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าบนเส้นความควรจะเป็นสูงสุด และมีระยะห่างมากขึ้นทุกปี
แต่ถ้าเปรียบเทียบกับกรณีของขั้นสูงสุดแล้ว ระยะที่เข้าใกล้เส้นขอบเขตความควร-
จะเป็นสูงสุดของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดอยู่ในระดับที่ดีกว่า โดยค่าที่ต่ำสุดคิดเป็น
ร้อยละ 65.31 เมื่อเทียบกับเส้นขอบเขตของขั้นต่ำสุด ซึ่งกรณีขั้นสูงสุดมีค่าต่ำกว่า
คิดเป็นร้อยละ 55.36 เมื่อเทียบกับเส้นขอบเขตของขั้นสูงสุด ผลการเปรียบเทียบ
แสดงในภาพ 36





ภาพ 36 เปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของข้าราชการทหารกับผลคำนวณสมการขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุดของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด พ.ศ. 2523-2552

ภาพ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของข้าราชการทหารเทียบกับเส้นความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นต่ำสุด จากสมการตัวแบบ พบว่ามีลักษณะคล้ายกับกรณีของขั้นสูงสุด คือ ช่วงบางช่วงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดจะอยู่ในระดับสูงกว่าเส้นความควรจะเป็นสูงสุดของขั้นต่ำสุด แต่ส่วนใหญ่ต่ำกว่าเส้นความควรจะเป็นสูงสุด แต่โดยอัตราส่วนแล้วสูงกว่ากรณีขั้นสูงสุด คือ คิดเป็นร้อยละ 65.31 และลดต่ำลงเรื่อย ๆ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2539 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน เช่นเดียวกับกรณีขั้นสูงสุด

คำนวณอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด/ต่ำสุดของตารางอัตราเงินเดือน ในกรณี

จำเป็นต้องปรับค่าคำนวณตามนโยบาย โดยเทียบกับเส้นขอบเขตความควรจะเป็นสูงสุดตามตัวแบบสมการ 40 กรณีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร โดยตัวทวีคูณสูงสุด/ต่ำสุดที่นำมาร่วมการคำนวณจะถูกกำหนดด้วยนโยบายของผู้บริหารภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ กรณีตัวอย่างนี้สมมติให้ ตัวทวีคูณสูงสุด/ต่ำสุด ของ พ.ศ. 2552 มีค่าเท่ากับ 0.6699 หรือร้อยละ 66.99 และ 0.8421 หรือร้อยละ 84.21 ตามลำดับ ผลการคำนวณแสดงได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{MAX}^t = (10.342X_t^2 + 2736.3X_t + 9440.5) \times 0.6699 \quad \dots(64)$$

$$= 67,550$$

$$\hat{Y}_{MIN}^t = (-2.8615X_t^2 + 278.73X_t + 1528.4) \times 0.8421 \quad \dots(65)$$

$$= 6,160$$

จากสมการ 64 และสมการ 65 จึงได้อัตรารับขั้นสูงสุด และอัตรารับขั้นต่ำสุด ของโครงสร้างเงินเดือน พ.ศ. 2552 คือ 67,550 บาท และ 6,160 บาท ตามลำดับ เพื่อนำไปสร้างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

คำนวณอัตราเงินเดือนช่วงขั้นบันไดของกลุ่ม

การใช้สมการตัวแบบเพื่อคำนวณหาอัตราเงินเดือนช่วงขั้นบันไดของกลุ่มงาน ประกอบด้วยการคำนวณหาปริมาณเงินเบื้องต้น คำนวณหาจำนวนขั้นอัตราเงินเดือนในช่วงขั้นบันได และคำนวณอัตราประจำขั้นของช่วงขั้นบันได ดังนี้

คำนวณปริมาณเงินเบื้องต้นของกลุ่มงาน การคำนวณปริมาณเงินเบื้องต้นของทุกกลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ตามตัวแบบสมการ 41 ซึ่งต้องทราบจำนวนกลุ่มงานทั้งหมดที่มีในโครงสร้างอัตราเงินเดือน เพื่อคำนวณร่วมกับขั้นสูงสุด/ต่ำสุดที่ได้จากสมการ 64 และสมการ 65 กรณีตัวอย่าง กำหนดให้มี 9 กลุ่มงาน ดังนี้

$$Y_{BASIC} = \frac{67,550 - 6,160}{9} = 6,821 \quad \dots(66)$$

จากสมการ 66 ได้ปริมาณเงินเบื้องต้นสำหรับช่วงชั้นบันไดของทุกกลุ่มงาน คือ 6,821 บาท จึงทำให้สามารถกำหนดขั้นต่ำสุดของแต่ละกลุ่มงานและขั้นสูงสุดในช่วงชั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงานได้ ดังนี้

ตาราง 20

อัตราขั้นต่ำสุดและขั้นสูงสุดในช่วงชั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงาน

กลุ่มงาน (L)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ขั้นสูงสุด									
ช่วงชั้นบันได									
ของกลุ่มงาน	12,981	19,802	26,623	33,444	40,266	47,087	53,908	60,729	67,550
($Y_{BS_{MAX}L_n}$)									
ขั้นต่ำสุด									
ของกลุ่มงาน	6,160	12,981	19,802	26,623	33,444	40,266	47,087	53,908	60,729
($Y_{BS_iL_n}$)									
ปริมาณเงิน									
เบื้องต้น	6,821	6,821	6,821	6,821	6,821	6,821	6,821	6,821	6,821
(Y_{BASIC})									

ตาราง 20 แสดงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำหรือขั้นที่ 1 ในช่วงชั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงาน และขั้นสูงสุดในช่วงชั้นบันไดของกลุ่มงาน คือ ขั้นที่ 1 ของกลุ่มงานถัดไป ตัวอย่างนี้กำหนดให้มีทั้งหมด 9 กลุ่มงาน โดยขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานที่ 1 เท่ากับ ขั้นต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน คือ 6,160 บาท และขั้นสูงสุดในช่วงชั้นบันไดของกลุ่มงานที่ 1 เท่ากับขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานถัดไป ซึ่งเป็นไปตามตัวแบบสมการ 46 โดยช่วงห่างเท่ากับปริมาณเงินเบื้องต้น คือ 6,821 บาท และขั้นสูงสุดของกลุ่มงานที่ 9 เป็นขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน คือ 67,550 บาท ในทุกกลุ่มงานจึงมีปริมาณเงินในช่วงชั้นบันไดเท่ากัน

กำหนดหาจำนวนขั้นอัตราเงินเดือนในช่วงขั้นบันไดของกลุ่มงาน เป็น
การกำหนดหาจำนวนขั้นอัตราเงินเดือนช่วงขั้นบันไดของทุกกลุ่มงาน โดยมีตัวทวี
กลุ่มงาน เป็นการกำหนดค่าตามนโยบายไม่น้อยกว่า 1.00 เพื่อให้จำนวนขั้นของ
ช่วงขั้นบันไดในกลุ่มงานที่สูงกว่ามีจำนวนขั้นน้อยกว่า ซึ่งจะส่งผลทำให้จำนวนเงิน
ที่เพิ่มขึ้นของแต่ละกลุ่มงานแตกต่างกัน และจากสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการส่วนใหญ่
ได้รับการเลื่อนอัตราเงินเดือนปีละ 1 ขั้น จำกำหนดหาจำนวนปีที่สามารถรับราชการ
ได้สูงสุด เพื่อกำหนดให้เป็นจำนวนขั้นทั้งหมดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน กรณี
ตัวอย่างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร สมมติให้มีนโยบายตัวทวีกลุ่มงาน เท่ากับ 1.10
และกำหนดให้จำนวนขั้นรวมทั้งหมดเท่ากับจำนวนปีรับราชการสูงสุดที่เป็นไปได้ คือ
 $60 - 22 = 38$ ปี คือ จำนวนขั้นทั้งหมดของโครงสร้างเงินเดือน ผลจากการคำนวณตาม
ตัวแบบสมการ 46-50 สรุปได้ดังนี้

ตาราง 21
จำนวนขั้นและปริมาณเงินประจำขั้นในช่วงขั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงาน

กลุ่ม- งาน (L)	ขั้นที่ 1 ของ กลุ่มงาน ($Y_{BS_1L_n}$)	ขั้นสูงสุด ในช่วง ขั้นบันได ($Y_{BS_{MAX}L_n}$)	ปริมาณ- เงิน เบื้องต้น (Y_{BASIC})	คำนวณขั้น ของช่วง ขั้นบันได (q_{BL_n})	จำนวนขั้น ของส่วน เบื้องต้น (q_{BL_n})	ปริมาณเงิน ประจำขั้น ในช่วง ขั้นบันได (Y_{BRL_n})
1	6,160	12,981	6,821	7.261	7	1,137
2	12,981	19,802	6,821	6.601	7	1,137
3	19,802	26,623	6,821	6.001	6	1,364
4	26,623	33,444	6,821	5.456	5	1,705
5	33,444	40,266	6,821	4.960	5	1,705
6	40,266	47,087	6,821	4.509	5	1,705
7	47,087	53,908	6,821	4.099	4	2,274
8	53,908	60,729	6,821	3.726	4	2,274
9	60,729	67,550	6,821	3.387	3	3,411

ตาราง 21 แสดงผลการคำนวณจำนวนขั้นในช่วงชั้นบันไดและปริมาณเงิน
 ประจําขั้นในช่วงชั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงาน ภายใต้เงื่อนไขตัวทวิกลุ่มงาน คือ
 อัตราส่วนของจำนวนขั้นในกลุ่มงานที่ 1 ต่อจำนวนขั้นในกลุ่มงานที่ 2 เท่ากับ 1.10
 ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มงานที่ 1 มีจำนวนขั้นมากกว่ากลุ่มงานที่ 2 และจำนวนเงินเบื้องต้น
 ในช่วงชั้นบันไดของทุกกลุ่มงานเท่ากันแต่จำนวนขั้นในช่วงชั้นบันไดซึ่งนำมาหารนั้น
 มีจำนวนไม่เท่ากัน จึงทำให้ปริมาณเงินประจําขั้นในช่วงชั้นบันไดของกลุ่มงานที่ 1
 น้อยกว่าหรือเท่ากับปริมาณเงินประจําขั้นในช่วงชั้นบันไดของกลุ่มงานถัดไป จนถึง
 กลุ่มงานที่ 9 สำหรับการคำนวณหาจำนวนขั้นนั้นกำหนดให้มีทศนิยมศูนย์ตำแหน่ง

คำนวณอัตราประจําขั้นของช่วงชั้นบันได เป็นการคำนวณอัตราประจําขั้นของ
 ช่วงชั้นบันไดในแต่ละกลุ่มงาน ตามตัวแบบสมการ 45 และสร้างตารางอัตราเงินเดือน
 ในช่วงชั้นบันไดจากผลการคำนวณที่ได้ทั้งหมด กรณีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร
 ได้ดังนี้



38									67,550
37									64,139
36							60,729		60,729
35							58,455		
34							56,181		
33						53,908	53,908		
32						51,634			
31						49,360			
30					47,087	47,087			
29					45,381				
28					43,676				
27					41,971				
26				40,266	40,266				
25				38,560					
24				36,855					
23				35,150					
22			33,444	33,444					
21			31,739						
20			30,034						
19			28,329						
18		26,623	26,623						
17		25,259							
16		23,895							
15		22,531							
14		21,166							
13	19,802	19,802							
12	18,665								
11	17,529								
10	16,392								
9	15,255								
8	14,118								
7	12,981	12,981							
6	11,844								
5	10,707								
4	9,571								
3	8,434								
2	7,297								
1	6,160								
จำนวนปี	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5	กลุ่ม 6	กลุ่ม 7	กลุ่ม 8	กลุ่ม 9
ค่ากลาง	9,571	16,392	23,213	30,034	36,855	43,676	50,497	57,318	64,139

ภาพ 37 อัตราประจำชั้นในช่วงขั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงาน

ภาพ 37 แสดงการบรรจุอัตราที่อยู่ในช่วงขั้นบันไดของแต่ละกลุ่มงานลงในตารางอัตราเงินเดือน ซึ่งคือ ส่วนของโครงสร้างหลักในโครงสร้างอัตราเงินเดือน คือ ส่วนที่บ่งบอกถึงจำนวนขั้นทั้งหมดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน สามารถบอกถึงขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน คือ 67,550 บาท และ 6,160 บาท ตามลำดับ และจากตารางอัตราเงินเดือนของช่วงขั้นบันไดนี้สามารถคำนวณค่ากลางของช่วงขั้นบันไดในแต่ละกลุ่มงานได้เพื่อแสดงแนวโน้มของโครงสร้างหลัก

คำนวณอัตราเงินเดือนช่วงกลางและช่วงบนของทุกกลุ่มงาน

คำนวณจำนวนขั้นในช่วงกลางและช่วงบนของกลุ่มงาน การคำนวณจำนวนขั้นของช่วงกลางและช่วงบนในทุกกลุ่มงาน เป็นการคำนวณหาจำนวนขั้นในแต่ละกลุ่มงานเพิ่มจากจำนวนขั้นในช่วงขั้นบันไดที่ได้คำนวณไว้เดิม โดยการกำหนดค่าตัวทวีคูณ ตามนโยบายเพื่อคูณกับจำนวนขั้นเบื้องต้นของกลุ่มงานนั้น ๆ แล้วกำหนดจำนวนขั้นของช่วงกลางและจำนวนขั้นของช่วงบนของกลุ่มงาน คือ การกำหนดจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นของส่วนถัดไป โดยกำหนดเงื่อนไขให้ช่วงกลางมีจำนวนขั้นมากกว่าหรือเท่ากับช่วงขั้นบันได และให้จำนวนขั้นในช่วงกลางมีจำนวนขั้นน้อยกว่าหรือเท่ากับช่วงบนของกลุ่มงานนั้น ๆ แล้วคำนวณปริมาณเงินประจำขั้นตามตัวแบบสมการ 47 ถึง สมการ 49 กรณีตัวอย่างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร กำหนดให้ค่าตัวทวีคูณของกลุ่มงานที่ 1 เท่ากับ 0.60 และเพิ่มขึ้นกลุ่มงานละ 0.05 ผลการคำนวณแสดงในตาราง 22 ดังนี้

ตาราง 22
จำนวนชั้นและปริมาณเงินประจำชั้นทั้งหมดของแต่ละกลุ่มงาน

กลุ่ม- งาน (L)	ขั้นต่ำ- สุดของ กลุ่มงาน (Y_{BS_Ln})	จำนวน		ปริมาณเงิน		จำนวน	
		จำนวน ชั้นช่วง ขั้นบันได (q_{BL_n})	ประจำ ชั้นช่วง ขั้นบันได (Y_{BRL_n})	จำนวน ชั้นส่วน กลาง (q_{ML_n})	ปริมาณเงิน ประจำชั้น ช่วงกลาง (Y_{MRL_n})	จำนวน ชั้น ช่วงบน (q_{HL_n})	ปริมาณเงิน ประจำชั้น ช่วงบน (Y_{HRL_n})
1	6,160	7	1,137	12	620	19	379
2	12,981	7	1,137	11	682	17	426
3	19,802	6	1,364	9	853	12	620
4	26,623	5	1,705	7	1,137	9	853
5	33,444	5	1,705	6	1,364	8	974
6	40,266	5	1,705	6	1,364	7	1,137
7	47,087	4	2,274	4	2,274	5	1,705
8	53,908	4	2,274	4	2,274	-	-
9	60,729	3	3,411	-	-	-	-

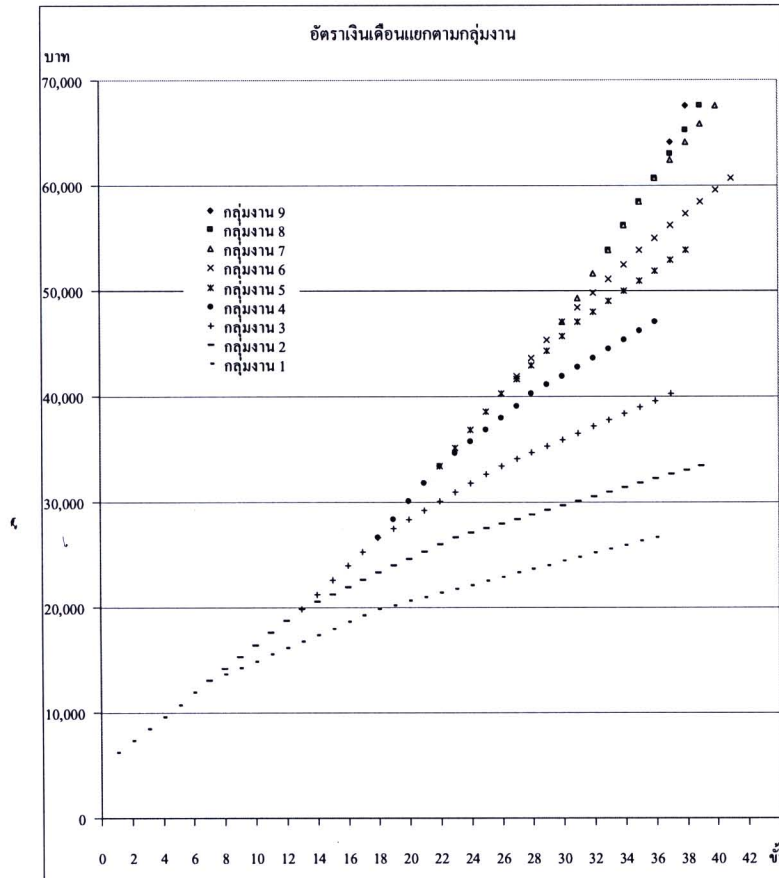
ตาราง 22 แสดงจำนวนชั้นและปริมาณเงินประจำชั้นของแต่ละช่วงในแต่ละกลุ่มงาน โดยการคำนวณหาจำนวนชั้นในแต่ละกลุ่มงานตามเงื่อนไขของตัวทวีคูณ กล่าวคือ ในแต่ละกลุ่มงานจะถูกแบ่งออกเป็นหลาย ๆ ส่วนและแต่ละส่วนนั้น กำหนดให้มีความสัมพันธ์กัน โดยกำหนดให้จำนวนชั้นในส่วนเบื้องต้อจำนวนชั้นในส่วนถัดไปมีอัตราส่วนเท่ากับหรือน้อยกว่า 1.00 และในแต่ละกลุ่มงานอาจไม่เท่ากันได้ ซึ่งในครั้งนี้กำหนดให้กลุ่มงานที่ 1 มีค่า 0.60 และเพิ่มขึ้นกลุ่มงานละ 0.05 และผลของการกำหนดนี้ทำให้จำนวนชั้นในส่วนถัดไปมีจำนวนชั้นมากขึ้น ทำให้ส่วนหารมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณเงินประจำชั้นในส่วนถัดไปลดลง สำหรับการคำนวณจำนวนชั้นนั้น กำหนดให้มีทศนิยมศูนย์ตำแหน่ง

คำนวณอัตราประจำชั้นในช่วงกลางและช่วงบนของกลุ่มงาน การคำนวณ
อัตราเงินเดือนประจำชั้นสำหรับช่วงกลางและช่วงบนของแต่ละกลุ่มงาน ตามตัวแบบ
สมการ 50 ถึง สมการ 55 จากนั้นนำผลการคำนวณที่ได้ทั้งหมดมาสร้างเป็นตารางอัตรา-
เงินเดือน กรณีตัวอย่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร สร้างได้ดังนี้

41						60,729			
40						59,592	67,550		
39		33,444				58,455	65,845	67,550	
38		33,018			53,908	57,318	64,139	65,276	67,550
37		32,592	40,266		52,933	56,181	62,434	63,003	64,139
36	26,623	32,165	39,645	47,087	51,959	55,045	60,729	60,729	60,729
35	26,244	31,739	39,025	46,234	50,984	53,908	58,455	58,455	
34	25,865	31,313	38,405	45,381	50,010	52,544	56,181	56,181	
33	25,486	30,887	37,785	44,529	49,036	51,179	53,908	53,908	
32	25,108	30,460	37,165	43,676	48,061	49,815	51,634		
31	24,729	30,034	36,545	42,823	47,087	48,451	49,360		
30	24,350	29,608	35,925	41,971	45,722	47,087	47,087		
29	23,971	29,181	35,305	41,118	44,358	45,381			
28	23,592	28,755	34,685	40,266	42,994	43,676			
27	23,213	28,329	34,065	39,129	41,630	41,971			
26	22,834	27,902	33,444	37,992	40,266	40,266			
25	22,455	27,476	32,592	36,855	38,560				
24	22,076	27,050	31,739	35,718	36,855				
23	21,697	26,623	30,887	34,581	35,150				
22	21,318	25,941	30,034	33,444	33,444				
21	20,939	25,259	29,181	31,739					
20	20,560	24,577	28,329	30,034					
19	20,181	23,895	27,476	28,329					
18	19,802	23,213	26,623	26,623					
17	19,182	22,531	25,259						
16	18,562	21,849	23,895						
15	17,942	21,166	22,531						
14	17,322	20,484	21,166						
13	16,702	19,802	19,802						
12	16,082	18,665							
11	15,462	17,529							
10	14,841	16,392							
9	14,221	15,255							
8	13,601	14,118							
7	12,981	12,981							
6	11,844								
5	10,707								
4	9,571								
3	8,434								
2	7,297								
1	6,160								
จำนวนปี	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5	กลุ่ม 6	กลุ่ม 7	กลุ่ม 8	กลุ่ม 9

ภาพ 38 ตารางอัตราเงินเดือนทั้งหมดของทุกกลุ่มงาน พ.ศ. 2552

ภาพ 38 แสดงตารางอัตราเงินเดือนทั้งหมดของทุกกลุ่มงานที่ได้จากการคำนวณทั้งในช่วงขึ้นบันได ช่วงกลางและช่วงบน ซึ่งในบางกลุ่มงานอาจไม่มีช่วงบนหรือไม่มีทั้งช่วงกลางและช่วงบนก็ได้ สำหรับการคำนวณค่ากลางนั้นให้คำนวณค่ากลางของแต่ละส่วนตามที่ถูกแบ่งไว้ในแต่ละกลุ่มงาน



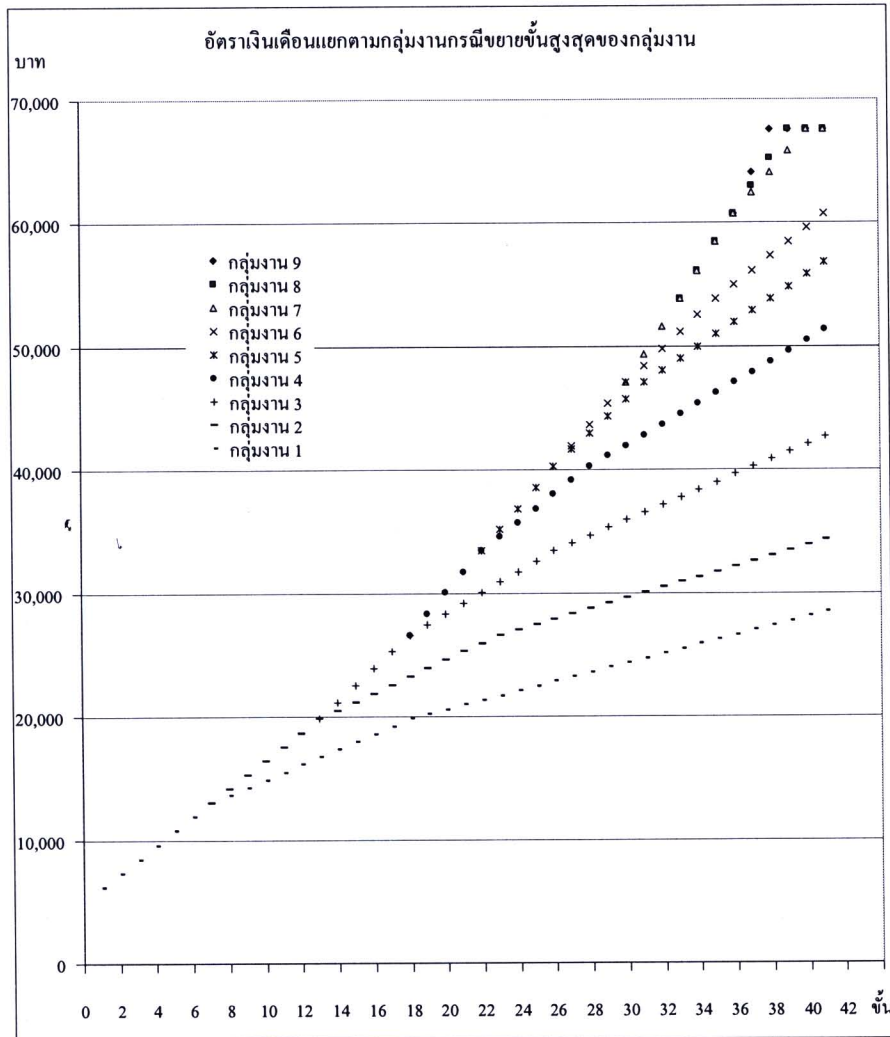
ภาพ 39 โครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

ภาพ 39 แสดงความต่อเนื่องของอัตราเงินเดือนแต่ละขั้นในโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ที่สร้างจากตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนข้าราชการที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ โดยทุกกลุ่มงานจะเชื่อมโยงกันและเริ่มต้นจากเส้นแนวทแยง แล้วค่อย ๆ ลดระดับความชันของเส้นลง ซึ่งคือ การเพิ่มขึ้นด้วยอัตราที่ลดลง

คำนวณอัตราเงินเดือนช่วงขยาย การคำนวณอัตราเงินเดือนช่วงขยายเพื่อรองรับกรณีขึ้นติดัน โดยการเพิ่มจำนวนขั้นของแต่ละกลุ่มงานให้มีจำนวนมากขึ้น โดยเพิ่มขึ้นด้วยจำนวนเงินเพิ่มเท่ากับช่วงบนของกลุ่มงานนั้น ๆ แต่ไม่เกินขั้นสูงสุดของกลุ่มงานถัดไป กรณีตัวอย่างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ได้ผลการคำนวณแสดงในตาราง 24

41	28,518	34,297	42,746	51,350	56,831	60,729	67,550	67,550	67,550
40	28,139	33,871	42,126	50,497	55,857	59,592	67,550	67,550	67,550
39	27,760	33,444	41,506	49,645	54,882	58,455	65,845	67,550	67,550
38	27,381	33,018	40,886	48,792	53,908	57,318	64,139	65,276	67,550
37	27,002	32,592	40,266	47,939	52,933	56,181	62,434	63,003	64,139
36	26,623	32,165	39,645	47,087	51,959	55,045	60,729	60,729	60,729
35	26,244	31,739	39,025	46,234	50,984	53,908	58,455	58,455	
34	25,865	31,313	38,405	45,381	50,010	52,544	56,181	56,181	
33	25,486	30,887	37,785	44,529	49,036	51,179	53,908	53,908	
32	25,108	30,460	37,165	43,676	48,061	49,815	51,634		
31	24,729	30,034	36,545	42,823	47,087	48,451	49,360		
30	24,350	29,608	35,925	41,971	45,722	47,087	47,087		
29	23,971	29,181	35,305	41,118	44,358	45,381			
28	23,592	28,755	34,685	40,266	42,994	43,676			
27	23,213	28,329	34,065	39,129	41,630	41,971			
26	22,834	27,902	33,444	37,992	40,266	40,266			
25	22,455	27,476	32,592	36,855	38,560				
24	22,076	27,050	31,739	35,718	36,855				
23	21,697	26,623	30,887	34,581	35,150				
...	...	...	...	...	...				
...	...	...	...	...	...				
...	...	...	...	...	...				
13	16,702	19,802	19,802						
12	16,082	18,665							
11	15,462	17,529							
10	14,841	16,392							
9	14,221	15,255							
8	13,601	14,118							
7	12,981	12,981							
6	11,844								
5	10,707								
4	9,571								
3	8,434								
2	7,297								
1	6,160								
จำนวนปี	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5	กลุ่ม 6	กลุ่ม 7	กลุ่ม 8	กลุ่ม 9

ภาพ 40 อัตราเงินเดือนหลังปรับปรุงการติดตันของแต่ละกลุ่มงาน



ภาพ 41 โครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ กรณีขยายขั้นสูงสุดของกลุ่มงาน

จากภาพ 41 แกนนอน คือ กลุ่มงานแกนตั้ง คือ ขั้นของโครงสร้างอัตราเงินเดือน และภาพ 41 แกนนอน คือ ลำดับขั้นในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ขั้นที่ 1-41 แกนตั้ง คือ อัตราเงินเดือนประจำขั้น จากภาพแสดงให้เห็นได้ว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนตามตารางอัตราเงินเดือนซึ่งคำนวณจากตัวแบบคำนวณนี้ มีอัตราการเพิ่มขึ้นที่ลดลงเมื่อจำนวนขั้นเพิ่มมากขึ้น โดยกลุ่มงานที่ 1 จะมีอัตราการเพิ่มที่ค่อย ๆ ลดลงก่อนกลุ่มงานอื่น และกลุ่มงานต่อมาจะค่อย ๆ ลดลงเป็นลำดับไป ลักษณะเช่นนี้จะสอดคล้องกับ

หลักเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยการลดน้อยถอยลง แต่สำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง ซึ่งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง จะสามารถรักษาระดับการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนให้อยู่ในช่วงขั้นบันไดได้ตลอดทุกกลุ่มงาน ทำให้เส้นกราฟมีความชันเพิ่มมากขึ้น

ตรวจสอบค่าสถิติของตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานข้าราชการ

ค่าสถิติของแต่ละกลุ่มงานในตารางอัตราเงินเดือนที่ตรวจสอบประกอบด้วย ขั้นสูงสุด ขั้นต่ำสุด ค่ากึ่งกลาง และค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มงาน โดยทำการตรวจสอบทั้งหมดแล้วประกอบเป็นค่าสถิติของโครงสร้างอัตราเงินเดือน ผลการตรวจสอบแสดงในตาราง 26

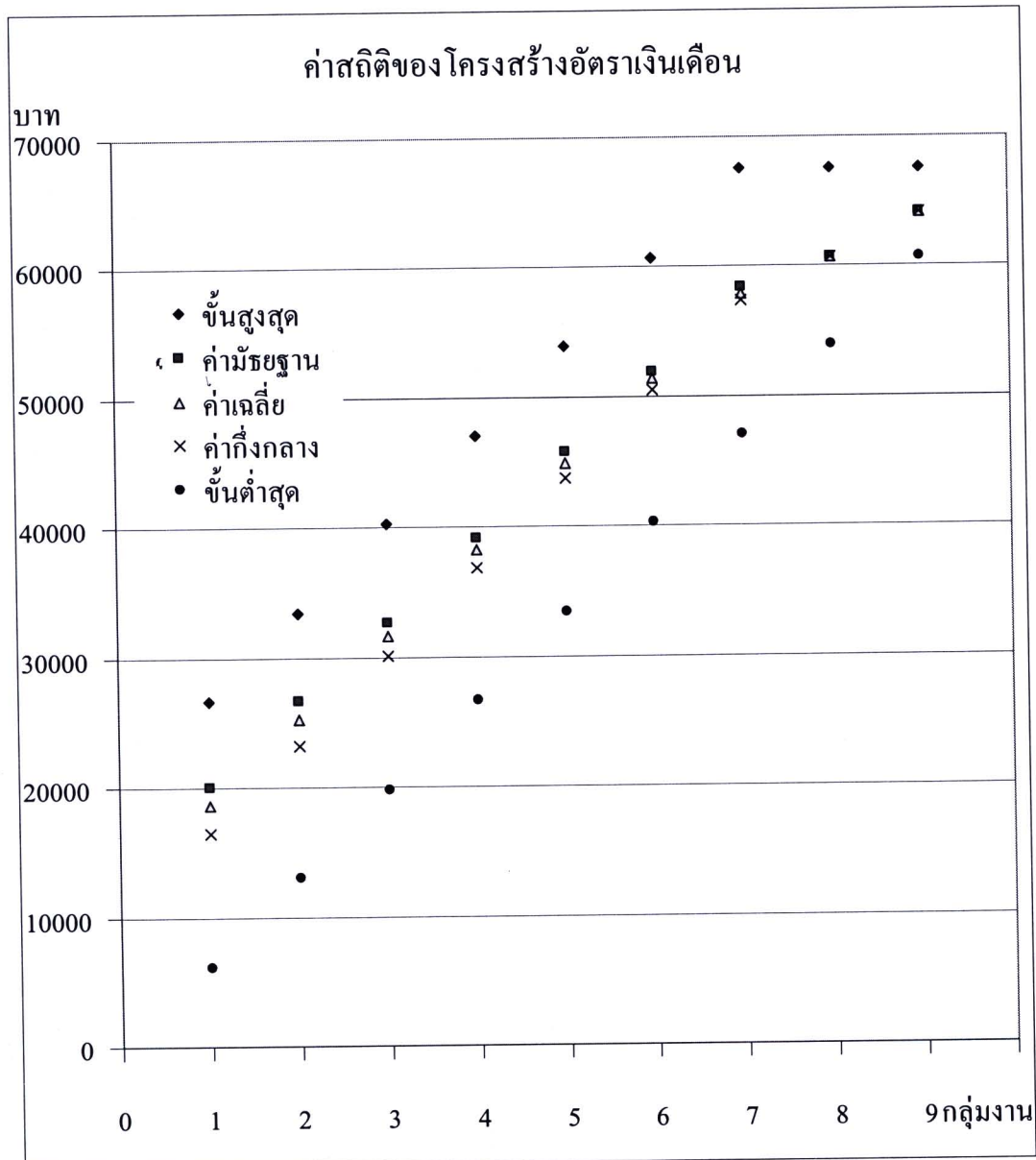
ตาราง 23

ค่าทางสถิติของอัตราเงินเดือนแต่ละกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	ขั้นต่ำสุด	ขั้นสูงสุด	ค่ากึ่งกลาง	ค่าเฉลี่ย	ค่ามัธยฐาน	จำนวนขั้น
1	6,160	26,623	16,392	18,665	19,992	36
2	12,981	33,444	23,213	25,280	26,623	33
3	19,802	40,266	30,034	31,671	32,592	25
4	26,623	47,087	36,855	38,291	39,129	19
5	33,444	53,908	43,676	44,880	45,722	17
6	40,266	60,729	50,498	51,350	51,862	16
7	47,087	67,550	57,319	57,938	58,455	11
8	53,908	67,550	60,729	60,729	60,729	7
9	60,729	67,550	64,140	64,139	64,139	3

ตาราง 23 แสดงผลการตรวจสอบค่าสถิติของแต่ละกลุ่มงาน โดยแยกตาม ขั้นสูงสุด ขั้นต่ำสุด ค่ากึ่งกลาง ค่าเฉลี่ย และจำนวนขั้นของกลุ่มงาน โดยขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานจะมีอัตราเงินที่เพิ่มขึ้นเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น ขั้นสูงสุดจะเพิ่มขึ้นตามกลุ่มงานที่เพิ่มขึ้นแต่จะไม่เกินขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน กล่าวคือ ขั้นสูงสุด

ของกลุ่มงานที่ 7-9 จะมีขั้นสูงสุดเท่ากัน สำหรับค่ากึ่งกลาง ค่าเฉลี่ย และค่ามัธยฐาน
สูงขึ้นเมื่อกลุ่มงานสูงขึ้น และเท่ากันในกลุ่มงานที่ 8-9 ขณะที่จำนวนขั้นมีจำนวนลดลง



ภาพ 42 ค่าทางสถิติสำหรับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

จากภาพ 42 แขนงอนแสดงกลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน กลุ่มงานที่ 1-9 แขนงตั้ง คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้น จากภาพแสดงให้เห็นได้ว่าค่าทางสถิติที่นำมาวิเคราะห์ ตารางอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์แบบสอดคล้องกันทั้งหมดทุกค่าสถิติ กล่าวคือ อัตราการเพิ่มขึ้นของขั้นต่ำสุดของแต่ละกลุ่มงานมีลักษณะเพิ่มสูงขึ้นแบบเป็นเส้นตรง ขั้นสูงสุดของแต่ละกลุ่มงาน ค่ากึ่งกลาง ค่าเฉลี่ย และค่ามัธยฐาน มีความสัมพันธ์ใน ลักษณะเส้นตรงเช่นเดียวกับสถิติขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ซึ่งทุกกลุ่มงาน พบว่า ค่ามัธยฐานสูงกว่า ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่ากึ่งกลาง แต่ความห่างมีขนาดลดลงเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น และ เท่ากันในกลุ่มงานสูงสุด เฉพาะสถิติขั้นสูงสุดเท่านั้น ที่อัตราเงินเดือนขั้นสุดท้ายของกลุ่มงานจะไม่สูงเกินกว่าขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

การวิเคราะห์โครงสร้างตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐาน

โครงสร้างอัตราเงินเดือนที่สร้างตามตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนที่ปรับตาม ภาวะเศรษฐกิจนี้ มีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและหลักการดำรงชีพ ดังนี้

1. โครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ได้สามารถตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น (Maslow's hierarchy of needs) กล่าวคือ ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่ต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งโครงสร้างอัตรา เงินเดือนกำหนดให้ช่วงต้นของทุกกลุ่มงานมีอัตราการเพิ่มขึ้นค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับ ช่วงอื่น ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีพได้อย่างสมควรแก่ฐานะที่แบ่งตามกลุ่มงาน เป็น อันดับแรก เมื่ออัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นด้วยอัตราก้าวกระโดดในช่วงต้นย่อมก่อให้เกิด ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีพได้ สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม ที่เพิ่มขึ้นได้ด้วยรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดถ้าสามารถเปลี่ยนกลุ่มงานที่สูงขึ้นได้ และการรับราชการเป็นอาชีพที่สังคมไทยให้ความยอมรับนับถือมาแต่โบราณ จึงเพิ่ม โอกาสให้ข้าราชการที่จะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตรับราชการได้
2. โครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เนื่องจาก โครงสร้างอัตราเงินเดือนได้กำหนดให้เพิ่มอัตราการขึ้นในช่วงแรก จึงเป็นการเพิ่ม



ความสามารถในการเลี้ยงครอบครัวได้ตั้งแต่ช่วงต้นของการเข้ารับราชการ อีกทั้งก่อให้เกิดความเป็นธรรมและพอใจข้าราชการ ในกรณีที่มีการเลื่อนกลุ่มงานสูงขึ้น จะได้เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน กรณีที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ผู้บริหารสามารถปรับปรุงอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดได้ โดยไม่จำเป็นต้องปรับปรุงขั้นต่ำสุด เพื่อไม่ให้ส่งผลต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐานของข้าราชการ

3. โครงสร้างอัตราเงินเดือนสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าตามขีดความสามารถของข้าราชการ คือ ช่วงขั้นบันไดของทุกกลุ่มงานที่กำหนดให้มีจำนวนเงินเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวหน้าถ้าสามารถเลื่อนกลุ่มงานให้สูงขึ้นได้ สำหรับตำแหน่งงานตามอาวุโส คือ ผู้ที่ไม่สามารถเปลี่ยนกลุ่มงานได้จะมีอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้โดยไม่เกิดการติดตัน ด้วยกระบวนการขยายขั้นสูงสุดของแต่ละกลุ่มงานให้เพิ่มขึ้นได้อีกจนถึงขั้นสูงสุดของกลุ่มงานถัดไป

4. โครงสร้างอัตราเงินเดือนสามารถตอบสนองต่อการปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจทั่วไปและอัตราค่าครองชีพได้ ด้วยองค์ประกอบของตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนมีความอ่อนไหวต่อดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดภาวะเศรษฐกิจที่สำคัญ

สำหรับการวิเคราะห์คุณลักษณะของโครงสร้างตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ และการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของตารางอัตราเงินเดือนที่สร้างขึ้นกับค่าทางสถิติของตารางอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งเปรียบเทียบกับค่าทางสถิติของตารางอัตราเงินเดือนของข้าราชการต่างประเทศสรุปได้ดังนี้

วิเคราะห์คุณลักษณะของโครงสร้างตารางอัตราเงินเดือนที่สร้างขึ้น

1. มีลักษณะเด่นของตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ คือ ความอ่อนตัวในการขยายจำนวนขั้นของแต่ละกลุ่มงานออกไปโดยไม่เกิดการติดตัน ทำให้ไม่มีเพดานของขั้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่มงาน เป็นการสร้างตารางอัตราเงินเดือนโดยกำหนดให้ขั้นสูงสุดของแต่ละกลุ่มงานสามารถขยายออกไปได้จนกระทั่งเท่ากับอัตราขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน

2. มีลักษณะพิเศษในการใช้ตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ คือ การบ่งชี้กลุ่มข้าราชการเพื่อบ่งบอกถึงผู้ที่มีศักยภาพสูง ซึ่งคือ ข้าราชการที่เติบโตโดยเปลี่ยนกลุ่มงานได้เมื่อถึงช่วงต่อขั้นบันไดระหว่างกลุ่มงาน ซึ่งเป็นเส้นทางที่มีอัตราเงินเดือนสะสมมากที่สุดเพราะอยู่บนช่วงขั้นเบื่องของทุกกลุ่มงาน สำหรับข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับขั้นช่วงกลาง อาจกล่าวได้ว่ามีความก้าวหน้าในระดับปกติ มีโอกาสที่จะสามารถส่งเสริมให้เลื่อนกลุ่มงานสูงขึ้นได้ แต่ถ้าอยู่ในกลุ่มบน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และกลุ่มสุดท้าย คือ ข้าราชการที่มีขั้นเงินเดือนอยู่ในช่วงต่อขยายของกลุ่มงาน อาจเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ว่าไม่สามารถเปลี่ยนกลุ่มงานได้ อาจต้องสนับสนุนให้สามารถดำรงชีพได้อย่างสมเกียรติข้าราชการ เป็นต้น

3. มีความเป็นธรรมชาติภายในกลุ่มงาน ภายในกลุ่มงานเดียวกันผู้ที่อยู่ในช่วงเบื่องต้นจะมีจำนวนเงินส่วนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงกลาง และช่วงกลางจะมีจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นแต่ละขั้นมากกว่าช่วงบนในโครงสร้างเดียวกัน เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในช่วงเริ่มแรกของแต่ละกลุ่มงานสามารถมีเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงเกียรติในสังคมได้อย่างเพียงพอ จากนั้นในช่วงกลาง และช่วงบน จึงลดจำนวนเงินเพิ่มในแต่ละขั้นให้น้อยกว่าช่วงก่อนหน้าอย่างสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตาม อัตราเงินเดือนในช่วงบนมากกว่าช่วงกลาง และช่วงกลางมีอัตราที่มากกว่าช่วงขั้นบันได นั่นคือ ผู้ที่ทำงานมาก่อนได้รับอัตราเงินเดือนมากกว่า จึงถือได้ว่ามีความเป็นธรรมชาติภายในกลุ่มงานเดียวกัน

4. มีความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มงาน กล่าวคือ ในแต่ละกลุ่มงาน ถ้าเปรียบเทียบระหว่างช่วงเบื่องต้นด้วยกันแล้ว ช่วงเบื่องต้นของกลุ่มงานที่สูงกว่าจะมีจำนวนเงินเพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นมากกว่าช่วงเบื่องต้นของกลุ่มงานที่อยู่ต่ำกว่า เช่นเดียวกันกับช่วงกลางของกลุ่มงานที่สูงกว่า จะมีจำนวนเงินเพิ่มขึ้นต่อขั้น มากกว่าช่วงกลางของกลุ่มงานที่ต่ำกว่า รวมทั้งช่วงบนของกลุ่มงาน สามารถวิเคราะห์ได้ในทำนองเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มงานที่สูงกว่าย่อมมีอัตราเงินเดือนมากกว่า แม้ว่าผู้นั้นอาจมีจำนวนปีการทำงานที่น้อยกว่า ซึ่งแสดงถึงความเป็นธรรมทางด้านความสามารถภายในโครงสร้างเดียวกัน

5. มีความสอดคล้องกับความเป็นไทย คือ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่าควรมีอัตราเงินเดือนพื้นฐานมากกว่า ซึ่งตรงกับความเป็นธรรมภายใน กล่าวคือ ในกลุ่มงานเดียวกันผู้ที่อยู่ในกลุ่มงานนั้นนานกว่าย่อมมีอัตราเงินเดือนสูงกว่า ซึ่งคือ ประสิทธิภาพภายในกลุ่มงาน ในขณะที่ผู้ที่มีกลุ่มงานสูงกว่าควรมีเงินเดือนมากกว่า ตามลักษณะความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มงาน เนื่องจากตารางอัตราเงินเดือนถูกพิจารณาเปรียบเทียบกับจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น ซึ่งต่างกันทั้งในด้านระหว่างกลุ่มงานและภายในกลุ่มงาน จึงมีความสอดคล้องกับความเป็นไทย คือ ภายในกลุ่มงานเดียวกันมีการเปรียบเทียบอาวุโสผู้มาก่อนในกลุ่มงานนั้น ๆ แต่ระหว่างกลุ่มงานผู้ที่อยู่ในกลุ่มงานที่สูงกว่ามีอัตราเงินเดือนมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบเฉพาะในช่วงอัตราเงินเดือนเดียวกัน ดังนั้นจำนวนประสิทธิภาพและระดับความสามารถ รวมทั้งด้านการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลของงาน และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์

6. มีประสิทธิภาพ ในกลุ่มงานเดียวกันช่วงเบื้องต้นของกลุ่มจะมีตัวเงินที่เพิ่มขึ้นมากกว่าช่วงกลาง และช่วงกลางมีตัวเงินเพิ่มมากกว่าช่วงท้ายของกลุ่ม จึงกล่าวได้ว่าช่วงเริ่มต้นที่เข้าสู่กลุ่มงานใหม่นั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า จึงมีจำนวนเงินเพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นสูงกว่าช่วงอื่น ๆ แต่โดยจำนวนรวมแล้วน้อยกว่าช่วงกลางหรือช่วงบน ซึ่งเป็นเพราะจำนวนประสิทธิภาพมีน้อยในกลุ่มช่วงเบื้องต้นของกลุ่มงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ช่วงกลางหรือช่วงบนมีอัตราเงินที่มากกว่าเนื่องจากประสิทธิภาพมากกว่าจึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. มีความถูกต้องตามตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งที่สูงกว่าอยู่ในกลุ่มงานที่สูงกว่าด้วย จึงสามารถเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนได้ตามระดับตำแหน่งอย่างสอดคล้องกัน คือ ตำแหน่งสูงได้อัตราเงินเดือนมากกว่า รวมทั้งกรณีที่อยู่ภายในกลุ่มงานเดียวกัน ตำแหน่งงานที่ต้องใช้ประสิทธิภาพมากกว่ามีอัตราเงินเดือนสูงกว่าเช่นเดียวกัน

8. ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากผู้ที่อยู่ในช่วงเบื้องต้นของทุกกลุ่มงานนั้นมีจำนวนเงินเพิ่มขึ้นต่อขั้นมากกว่าช่วงอื่น ๆ ภายในกลุ่มงาน จึงเป็นแรงจูงใจให้มีความพยายามและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อให้สามารถรักษาสถานะในช่วงเบื้องต้นได้ตลอดทุกปี ขณะเดียวกันผู้ซึ่งอยู่ในช่วงกลางจะเห็นความแตกต่าง

ของจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในปริมาณที่ลดลงอย่างชัดเจน จึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานเพื่อกลับไปสู่ช่วงเบื้องต้นของกลุ่มงานถัดไป สำหรับผู้ที่อยู่ในช่วงบนของกลุ่มงานย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อกลับไปสู่ช่วงเบื้องต้นของกลุ่มงานถัดไปเนื่องจากอัตราเงินเดือนต่างกันอย่างชัดเจนมาก

9. มีความง่ายต่อการตัดสินใจ มีความอ่อนตัวในการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน เนื่องจากสามารถทำการคำนวณตารางอัตราเงินเดือนได้ทั้งหมดในทุกกลุ่มงาน ทุกชั้นอัตราของโครงสร้างอัตราเงินเดือน จึงทำให้สามารถจำลองผลการปรับโครงสร้างได้โดยง่ายก่อนการตัดสินใจ โดยการใช้เครื่องช่วยคำนวณอัตโนมัติ สามารถกำหนดนโยบายย่อยละเอียดในการปรับเปลี่ยนในเชิงตัวเลขได้ ทั้งขั้นสูงสุด ขั้นต่ำสุด อัตราส่วนระหว่างกลุ่มงานและภายในกลุ่มงาน

10. มีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจหรืออัตราค่าครองชีพ เนื่องจากการคำนวณหาขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุด ของโครงสร้างเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับดัชนีราคาผู้บริโภค กล่าวคือ ถ้าอัตราเงินเพื่อเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้ผลการคำนวณขั้นสูงสุด/ต่ำสุด มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในช่วงเบื้องต้นของกลุ่มงานเริ่มแรก สามารถมีเงินเดือนที่เพียงพอในการดำรงชีพและเพียงพอต่อการดำรงเกียรติในสังคมได้

โดยสรุปแล้วตารางอัตราเงินเดือนที่ได้มีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจได้ ซึ่งสามารถคำนวณได้ในทุกกระบวนการของการสร้างตารางอัตราเงินเดือน ทำให้สามารถคำนวณตัวแบบเพื่อปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้เท่ากับภาคเอกชนได้ในเวลากำหนด เป็นตารางอัตราเงินเดือนที่ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ทั้งระหว่างกลุ่มงานและภายในกลุ่มงาน ซึ่งคือ ความเป็นธรรมภายในและความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีความถูกต้องตามตำแหน่งงาน มีความสอดคล้องกับความเป็นไทยในเรื่องอาวุโส อายุงานและอาวุโสตำแหน่งงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปรับปรุงพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้นอย่างเพียงพอต่อการปรับเปลี่ยนกลุ่มงานที่สูงขึ้นต่อไป

วิเคราะห์องค์ประกอบของโครงสร้างตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานที่สร้างขึ้น

จากตัวอย่างการสร้างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 พบว่า ในขั้นที่ 1 ของแต่ละกลุ่มงานมีความสัมพันธ์กัน คือ ขั้นสูงสุดของช่วงขั้นบันไดจะมีอัตราเงินเดือนเท่ากับขั้นที่ 1 ของกลุ่มงานถัดไป ในลักษณะขั้นบันได ดังนั้นการนับจำนวนขั้นของโครงสร้างอัตราเงินเดือนโดยรวมทั้งโครงสร้างจึงสามารถทำได้ อย่างชัดเจน และอัตราเงินเดือนภายในกลุ่มงานเดียวกันจะมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นตามลำดับตามขั้นที่เพิ่มขึ้น ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นของช่วงขั้นบันได พบว่า จำนวนเงินที่เพิ่มจะมีจำนวนมากกว่าในช่วงขั้นบันไดของกลุ่มงานที่สูงกว่า ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นในจำนวนคงที่ถ้าเปรียบเทียบภายในส่วนเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าเปรียบเทียบภายในกลุ่มงานเดียวกันจะเห็นได้ว่า จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นของช่วงกลาง อาจจะน้อยกว่าช่วงขั้นบันได และจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในช่วงบนก็จะน้อยกว่าช่วงกลาง สำหรับอัตราการเพิ่มขึ้นของช่วงขั้นบันได พบว่า ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าจะมีอัตราการเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบเป็นร้อยละที่สูงกว่าในกลุ่มงานที่สูงขึ้น กรณีที่เปรียบเทียบภายในกลุ่มงานเดียวกัน จะเห็นได้ว่าอัตราการเพิ่มขึ้นในช่วงขั้นบันไดจะสูงกว่าช่วงกลาง และอัตราการเพิ่มขึ้นของช่วงกลางจะสูงกว่าช่วงบนอย่างชัดเจน รายละเอียดในตาราง 27-30

41	28.518	34.297	42.746	51.350	56.831	60.729	67.550	67.550	67.550
40	28.139	33.871	42.126	50.497	55.857	59.592	67.550	67.550	67.550
39	27.760	33.444	41.506	49.645	54.882	58.455	65.845	67.550	67.550
38	27.381	33.018	40.886	48.792	53.908	57.318	64.139	65.276	67.550
37	27.002	32.592	40.266	47.939	52.933	56.181	62.434	63.003	64.139
36	26.623	32.165	39.645	47.087	51.959	55.045	60.729	60.729	60.729
35	26.244	31.739	39.025	46.234	50.984	53.908	58.455	58.455	
34	25.865	31.313	38.405	45.381	50.010	52.544	56.181	56.181	
33	25.486	30.887	37.785	44.529	49.036	51.179	53.908	53.908	
32	25.108	30.460	37.165	43.676	48.061	49.815	51.634		
31	24.729	30.034	36.545	42.823	47.087	48.451	49.360		
30	24.350	29.608	35.925	41.971	45.722	47.087	47.087		
29	23.971	29.181	35.305	41.118	44.358	45.381			
28	23.592	28.755	34.685	40.266	42.994	43.676			
27	23.213	28.329	34.065	39.129	41.630	41.971			
26	22.834	27.902	33.444	37.992	40.266	40.266			
25	22.455	27.476	32.592	36.855	38.560				
24	22.076	27.050	31.739	35.718	36.855				
23	21.697	26.623	30.887	34.581	35.150				
22	21.318	25.941	30.034	33.444	33.444				
21	20.939	25.259	29.181	31.739					
20	20.560	24.577	28.329	30.034					
19	20.181	23.895	27.476	28.329					
18	19.802	23.213	26.623	26.623					
17	19.182	22.531	25.259						
16	18.562	21.849	23.895						
15	17.942	21.166	22.531						
14	17.322	20.484	21.166						
13	16.702	19.802	19.802						
12	16.082	18.665							
11	15.462	17.529							
10	14.841	16.392							
9	14.221	15.255							
8	13.601	14.118							
7	12.981	12.981							
6	11.844								
5	10.707								
4	9.571								
3	8.434								
2	7.297								
1	6.160								
จำนวนชั้น	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5	กลุ่ม 6	กลุ่ม 7	กลุ่ม 8	กลุ่ม 9

ภาพ 43 วิเคราะห์ตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการที่สร้างขึ้น

จากภาพ 43 แกนนอน คือ กลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1-9 แกนตั้ง คือ อัตราเงินเดือนประจำชั้น ตั้งแต่ชั้นที่ 1-41 สำหรับตารางอัตราเงินเดือนที่สร้างจากตัวแบบคำนวณนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะพิเศษของตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือน เช่น กรอบสี่เหลี่ยมเส้นทึบแสดงถึงขั้นเบื้องต้นที่มีอัตราการเพิ่มของอัตราเงินเดือนมากกว่าช่วงอื่นในกลุ่มงานเดียวกัน ซึ่งข้าราชการที่อยู่ในช่วงนี้นับว่ามีความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มอื่น ๆ สำหรับกรอบสี่เหลี่ยมเส้นประยาว แสดงกลุ่มกลาง และกรอบสี่เหลี่ยมเส้นประแสดงกลุ่มบน ส่วนกรอบสี่เหลี่ยมเส้นจุด ถือได้ว่ามีความก้าวหน้าน้อยที่สุด และตาราง 26 แสดงให้เห็นอีกว่าขนาดของกรอบสี่เหลี่ยมลักษณะเดียวกันนั้นเมื่อเลื่อนกลุ่มงานสูงขึ้นจะมีขนาดที่เล็กลง ซึ่งหมายถึง อัตราการเพิ่มของอัตราเงินเดือนมากขึ้น แต่ในกลุ่มงานเดียวกัน เมื่อพิจารณาขนาดของกรอบแต่ละชนิดแล้ว กรอบเส้นทึบจะมีขนาดที่เล็กสุด จึงหมายถึงการมีอัตราการเพิ่มของอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าส่วนอื่น ๆ

41	379	426	620	853	974	1,137	0	0	0
40	379	427	620	852	975	1,137	1,705	0	0
39	379	426	620	853	974	1,137	1,706	2,274	0
38	379	426	620	853	975	1,137	1,705	2,273	3,411
37	379	427	621	852	974	1,136	1,705	2,274	3,410
36	379	426	620	853	975	1,137	2,274	2,274	60,729
35	379	426	620	853	974	1,364	2,274	2,274	
34	379	426	620	852	974	1,365	2,273	2,273	
33	378	427	620	853	975	1,364	2,274	53,908	
32	379	426	620	853	974	1,364	2,274		
31	379	426	620	852	1,365	1,364	2,273		
30	379	427	620	853	1,364	1,706	47,087		
29	379	426	620	852	1,364	1,705			
28	379	426	620	1,137	1,364	1,705			
27	379	427	621	1,137	1,364	1,705			
26	379	426	852	1,137	1,706	40,266			
25	379	426	853	1,137	1,705				
24	379	427	852	1,137	1,705				
23	379	682	853	1,137	1,706				
22	379	682	853	1,705	33,444				
21	379	682	852	1,705					
20	379	682	853	1,705					
19	379	682	853	1,706					
18	620	682	1,364	26,623					
17	620	682	1,364						
16	620	683	1,364						
15	620	682	1,365						
14	620	682	1,364						
13	620	1,137	19,802						
12	620	1,136							
11	621	1,137							
10	620	1,137							
9	620	1,137							
8	620	1,137							
7	1,137	12,981							
6	1,137								
5	1,136								
4	1,137								
3	1,137								
2	1,137								
1	6,160								
จำนวนชั้น	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5	กลุ่ม 6	กลุ่ม 7	กลุ่ม 8	กลุ่ม 9

ภาพ 44 ตารางแสดงเงินเพิ่มของอัตราเงินเดือนข้าราชการจากตัวแบบที่สร้างขึ้น

จากภาพ 44 แกนนอน คือ กลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1-9 แกนตั้ง คือ จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละชั้น ตั้งแต่ชั้นที่ 1 ของทุกกลุ่มงาน ตารางอัตราเงินเดือนที่สร้างจากตัวแบบคำนวณนี้ แสดงให้เห็นว่า จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นจะเท่ากัน ถ้าอยู่ในส่วนเดียวกัน คือ ในกรอบสี่เหลี่ยมเดียวกันจะมีจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นเท่ากัน แต่ถ้าเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มงานแล้ว จะมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นถ้ากลุ่มงานเพิ่มขึ้น แต่จะมีจำนวนที่ลดลง ในกรณีขั้นเพิ่มขึ้น หมายความว่า จะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวหน้า ถ้าเปลี่ยนกลุ่มงานขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ ที่ว่าด้วยค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตามขีดความสามารถที่พัฒนาเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าไม่สามารถเปลี่ยนกลุ่มงานได้ จะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง ซึ่งเป็นไปตามกฎการลดน้อยถอยลง เนื่องจากเป็นการทำงานตามวงจรปกติทั่วไป เกิดความชำนาญ แต่ยังไม่ถึงระดับที่จะสามารถข้ามกลุ่มงานได้

41	1.35	1.26	1.47	1.69	1.74	1.91	0.00	0.00	0.00
40	1.37	1.28	1.49	1.72	1.78	1.95	2.59	0.00	0.00
39	1.38	1.29	1.52	1.75	1.81	1.98	2.66	3.48	0.00
38	1.40	1.31	1.54	1.78	1.84	2.02	2.73	3.61	5.32
37	1.42	1.33	1.57	1.81	1.87	2.06	2.81	3.74	5.62
36	1.44	1.34	1.59	1.84	1.91	2.11	3.89	3.89	60.729
35	1.47	1.36	1.61	1.88	1.95	2.60	4.05	4.05	
34	1.49	1.38	1.64	1.91	1.99	2.67	4.22	4.22	
33	1.51	1.40	1.67	1.95	2.03	2.74	4.40	53.908	
32	1.53	1.42	1.70	1.99	2.07	2.82	4.61		
31	1.56	1.44	1.73	2.03	2.99	2.90	4.83		
30	1.58	1.46	1.76	2.07	3.07	3.76	47.087		
29	1.61	1.48	1.79	2.12	3.17	3.90			
28	1.63	1.50	1.82	2.91	3.28	4.06			
27	1.66	1.53	1.86	2.99	3.39	4.23			
26	1.69	1.55	2.61	3.09	4.42	40.266			
25	1.72	1.57	2.69	3.18	4.63				
24	1.75	1.60	2.76	3.29	4.85				
23	1.78	2.63	2.84	3.40	5.10				
22	1.81	2.70	2.92	5.37	33.444				
21	1.84	2.77	3.01	5.68					
20	1.88	2.85	3.10	6.02					
19	1.91	2.94	3.20	6.41					
18	3.23	3.03	5.40	26.623					
17	3.34	3.12	5.71						
16	3.46	3.23	6.05						
15	3.58	3.33	6.45						
14	3.71	3.44	6.89						
13	3.86	6.09	19.802						
12	4.01	6.48							
11	4.18	6.94							
10	4.36	7.45							
9	4.56	8.05							
8	4.78	8.76							
7	9.60	12.981							
6	10.62								
5	11.87								
4	13.48								
3	15.58								
2	18.46								
1	6.160								
จำนวนชั้น	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5	กลุ่ม 6	กลุ่ม 7	กลุ่ม 8	กลุ่ม 9

ภาพ 45 ร้อยละการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนข้าราชการในแต่ละกลุ่มงาน

จากภาพ 45 แกนนอน คือ กลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1-9 แกนตั้ง คือ อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินในแต่ละขั้นเป็นร้อยละ ตั้งแต่ขั้นที่ 1 ของทุกกลุ่มงาน ตารางอัตราเงินเดือนที่สร้างจากตัวแบบคำนวณแสดงได้ว่า อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินในส่วนต้นอยู่ในระดับที่สูงกว่า เมื่อเทียบกับขั้นที่สูงกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงแรกของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้เกิดความเพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างเหมาะสมได้ในแต่ละกลุ่มงาน แม้ว่าอัตราการเพิ่มขึ้นจะค่อย ๆ ลดลง เมื่อพิจารณาภายในกลุ่มงานเดียวกัน แต่ก็ไม่ได้ทำให้ปริมาณเงินเดือนโดยรวมลดลง จึงไม่กระทบต่อพื้นฐานการดำรงชีพของกลุ่มงานนั้น ๆ

41	28,518	379	1.35	34,297	426	1.26	42,746	620	1.47
40	28,139	379	1.37	33,871	427	1.28	42,126	620	1.49
39	27,760	379	1.38	33,444	426	1.29	41,506	620	1.52
38	27,381	379	1.40	33,018	426	1.31	40,886	620	1.54
37	27,002	379	1.42	32,592	427	1.33	40,266	621	1.57
36	26,623	379	1.44	32,165	426	1.34	39,645	620	1.59
35	26,244	379	1.47	31,739	426	1.36	39,025	620	1.61
34	25,865	379	1.49	31,313	426	1.38	38,405	620	1.64
33	25,486	378	1.51	30,887	427	1.40	37,785	620	1.67
32	25,108	379	1.53	30,460	426	1.42	37,165	620	1.70
31	24,729	379	1.56	30,034	426	1.44	36,545	620	1.73
30	24,350	379	1.58	29,608	427	1.46	35,925	620	1.76
29	23,971	379	1.61	29,181	426	1.48	35,305	620	1.79
28	23,592	379	1.63	28,755	426	1.50	34,685	620	1.82
27	23,213	379	1.66	28,329	427	1.53	34,065	621	1.86
26	22,834	379	1.69	27,902	426	1.55	33,444	852	2.61
25	22,455	379	1.72	27,476	426	1.57	32,592	853	2.69
24	22,076	379	1.75	27,050	427	1.60	31,739	852	2.76
23	21,697	379	1.78	26,623	682	2.63	30,887	853	2.84
22	21,318	379	1.81	25,941	682	2.70	30,034	853	2.92
21	20,939	379	1.84	25,259	682	2.77	29,181	852	3.01
20	20,560	379	1.88	24,577	682	2.85	28,329	853	3.10
19	20,181	379	1.91	23,895	682	2.94	27,476	853	3.20
18	19,802	620	3.23	23,213	682	3.03	26,623	1364	5.40
17	19,182	620	3.34	22,531	682	3.12	25,259	1364	5.71
16	18,562	620	3.46	21,849	683	3.23	23,895	1364	6.05
15	17,942	620	3.58	21,166	682	3.33	22,531	1365	6.45
14	17,322	620	3.71	20,484	682	3.44	21,166	1364	6.89
13	16,702	620	3.86	19,802	1137	6.09	19.802	19.802	19.802
12	16,082	620	4.01	18,665	1136	6.48			
11	15,462	621	4.18	17,529	1137	6.94			
10	14,841	620	4.36	16,392	1137	7.45			
9	14,221	620	4.56	15,255	1137	8.05			
8	13,601	620	4.78	14,118	1137	8.76			
7	12,981	1137	9.60	12.981	12.981	12.981			
6	11,844	1137	10.62						
5	10,707	1136	11.87						
4	9,571	1137	13.48						
3	8,434	1137	15.58						
2	7,297	1137	18.46						
1	6,160	6,160	6,160						
จำนวนชั้น	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม
	กลุ่มงาน1			กลุ่มงาน2			กลุ่มงาน3		

ภาพ 46 อัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการกลุ่มงานที่ 1-3 จากตัวแบบคำนวณ

41	51.350	853	1.69	56.831	974	1.74	60.729	1137	1.91
40	50.497	852	1.72	55.857	975	1.78	59.592	1137	1.95
39	49.645	853	1.75	54.882	974	1.81	58.455	1137	1.98
38	48.792	853	1.78	53.908	975	1.84	57.318	1137	2.02
37	47.939	852	1.81	52.933	974	1.87	56.181	1136	2.06
36	47.087	853	1.84	51.959	975	1.91	55.045	1137	2.11
35	46.234	853	1.88	50.984	974	1.95	53.908	1364	2.60
34	45.381	852	1.91	50.010	974	1.99	52.544	1365	2.67
33	44.529	853	1.95	49.036	975	2.03	51.179	1364	2.74
32	43.676	853	1.99	48.061	974	2.07	49.815	1364	2.82
31	42.823	852	2.03	47.087	1365	2.99	48.451	1364	2.90
30	41.971	853	2.07	45.722	1364	3.07	47.087	1706	3.76
29	41.118	852	2.12	44.358	1364	3.17	45.381	1705	3.90
28	40.266	1137	2.91	42.994	1364	3.28	43.676	1705	4.06
27	39.129	1137	2.99	41.630	1364	3.39	41.971	1705	4.23
26	37.992	1137	3.09	40.266	1706	4.42	40.266	40266	40266
25	36.855	1137	3.18	38.560	1705	4.63			
24	35.718	1137	3.29	36.855	1705	4.85			
23	34.581	1137	3.40	35.150	1706	5.10			
22	33.444	1705	5.37	33.444	33444	33444			
21	31.739	1705	5.68						
20	30.034	1705	6.02						
19	28.329	1706	6.41						
18	26.623	26623	26623						
17									
16									
15									
14									
13									
12									
11									
10									
9									
8									
7									
6									
5									
4									
3									
2									
1									
จำนวนชั้น	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม
	กลุ่มงาน4			กลุ่มงาน5			กลุ่มงาน6		

ภาพ 47 อัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการกลุ่มงานที่ 4-6 จากตัวแบบคำนวณ

41	67.550	0	0	67.550	0	0	67.550	0	0
40	67.550	1705	2.59	67.550	0	0	67.550	0	0
39	65.845	1706	2.66	67.550	2274	3.48	67.550	0	0
38	64.139	1705	2.73	65.276	2273	3.61	67.550	3411	5.32
37	62.434	1705	2.81	63.003	2274	3.74	64.139	3410	5.62
36	60.729	2274	3.89	60.729	2274	3.89	60.729	60729	60729
35	58.455	2274	4.05	58.455	2274	4.05			
34	56.181	2273	4.22	56.181	2273	4.22			
33	53.908	2274	4.40	53.908	53908	53908			
32	51.634	2274	4.61						
31	49.360	2273	4.83						
30	47.087	47087	47087						
29									
28									
27									
26									
25									
24									
23									
22									
21									
20									
19									
18									
17									
16									
15									
14									
13									
12									
11									
10									
9									
8									
7									
6									
5									
4									
3									
2									
1									
	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม	อัตรา	เงินเพิ่ม	%เพิ่ม
จำนวนชั้น	กลุ่มงาน7			กลุ่มงาน8			กลุ่มงาน9		

ภาพ 48 อัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการกลุ่มงานที่ 7-9 จากตัวแบบคำนวณ

จากภาพ 46-48 แกนนอน คือ กลุ่มงานในโครงสร้างอัตราเงินเดือน ตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1-9 แกนตั้ง คือ อัตราประจำชั้นของแต่ละกลุ่มงาน อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินในแต่ละชั้นเป็นร้อยละของแต่ละกลุ่มงาน และปริมาณเงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละชั้นของแต่ละกลุ่มงาน จากตารางแสดงให้เห็นได้ว่า กลุ่มงานที่สูงกว่าจะมีปริมาณเงินที่เพิ่มขึ้นมากกว่า แต่จะมีอัตราการเพิ่มที่น้อยกว่าเนื่องจากฐานในการคำนวณอัตราร้อยละสูงกว่า

ตาราง 24

ค่าทางสถิติของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ

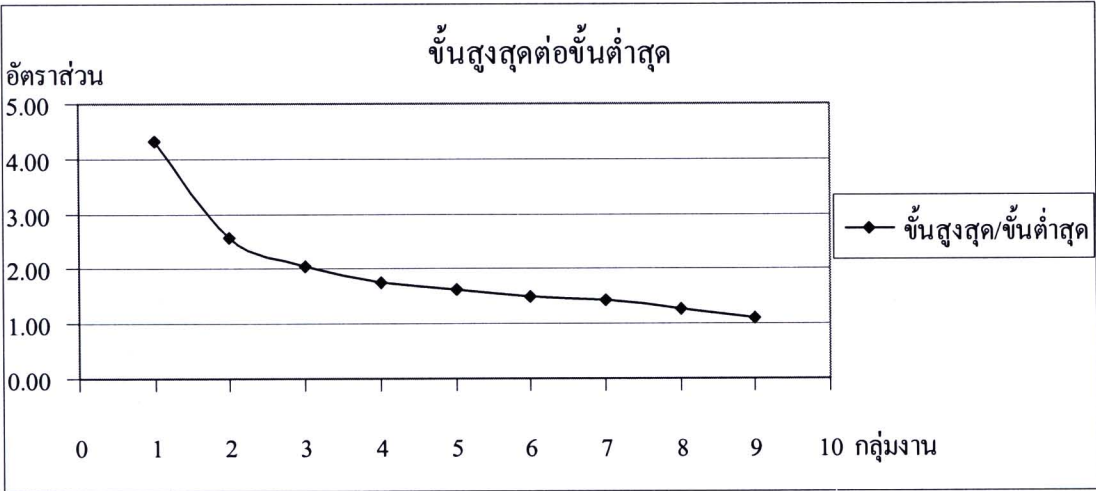
ขั้นสูงสุด ต่อขั้น- ต่ำสุดของ โครงสร้าง	ขั้นสูงสุด ต่อขั้น- ต่ำสุดของ กลุ่มงาน	อัตรา- ความ- เหลือม- ล้ำ	อัตรา- ความ- กว้าง	อัตราความก้าวหน้า (progress)					
				ขั้นสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าตรง- กลาง	ค่า- กลาง	ขั้น- ต่ำสุด	ค่ากลาง ช่วงบน ช่วงกลาง ส่วน- พื้นฐาน
10.97	4.32,	67, 67,	332, 158,	26, 20,	35, 25,	33, 22,	42, 29,	111,	29, 23, 42, 29, 71, 34,
	2.58,	67, 67,	103, 77,	17, 14,	21, 17, 8,	20, 17,	23, 19,	42, 29,	19, 16, 23, 19, 26, 20,
	2.03,	67, 67,	61, 51,	13, 11,	20, 5, 6	15, 11, 4,	16, 14,	23, 19,	12, 12 16, 14, 12 17, 14,
	1.77,	67, 50	43, 25,	0, 0	6	6, 6	6, 6	16, 14,	13
	1.61,		11					14	
	1.51,								
	1.43,								
	1.25,								
	1.11								



ตาราง 25

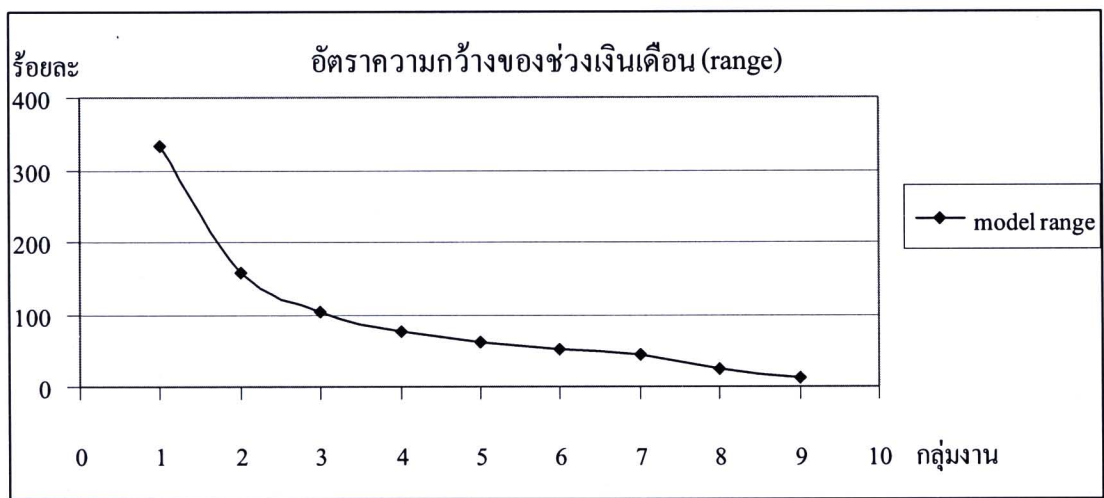
ค่าทางสถิติอัตราเพิ่มในแต่ละชั้นแยกตามลำดับกลุ่มงานของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ									
อัตราเพิ่มในแต่ละชั้นแยกตามลำดับกลุ่มงาน									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
18.46, 15.58, 13.48,	8.76, 8.05, 7.45, 6.94,	6.89, 6.45, 6.05,	6.41, 6.02,	5.1, 4.85,	4.23, 4.06,	4.83,	4.22,	5.62,	
11.87, 10.62, 9.6, 4.78,	6.48, 6.09, 3.44, 3.33,	5.71, 5.4, 3.2,	5.68, 5.37,	4.63, 4.42,	3.9, 3.76, 2.9,	4.61,	4.05,	5.32	
4.56, 4.36, 4.18, 4.01,	3.23, 3.12, 3.03, 2.94,	3.1, 3.01, 2.92,	3.4, 3.29,	3.39, 3.28,	2.82, 2.74,	4.4,	3.89,		
3.86, 3.71, 3.58, 3.46,	2.85, 2.77, 2.7, 2.63, 1.6,	2.84, 2.76, 2.69,	3.18, 3.09,	3.17, 2.99,	2.67, 2.6,	4.22,	3.74,		
3.34, 3.23, 1.91, 1.88,	1.57, 1.55, 1.53, 1.5, 1.48,	2.61, 1.86, 1.82,	2.99, 2.91,	2.07, 2.03,	2.11, 2.06,	4.05,	3.61,		
1.84, 1.81, 1.78, 1.75,	1.46, 1.44, 1.42, 1.4, 1.38,	1.79, 1.76, 1.73,	2.12, 2.07,	1.99, 1.95,	2.02, 1.98,	3.89,	3.48		
1.72, 1.69, 1.66, 1.63,	1.36, 1.34, 1.33, 1.31, 1.29	1.7, 1.67, 1.64,	2.03, 1.99,	1.91, 1.87,	1.95, 1.91	2.81,			
1.61, 1.58, 1.56, 1.53,		1.61, 1.59, 1.57	1.91, 1.88,	1.84		2.73,			
1.51, 1.49, 1.47, 1.44			1.84			2.66,			
						2.59			

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 สร้างจากตัวแบบคำนวณอัตราเงินเดือนที่ปรับตามภาวะเศรษฐกิจ ค่าสถิติที่วิเคราะห์จากตารางอัตราเงินเดือน ค่าสถิติขั้นสูงสุด/ต่ำสุด ของแต่ละกลุ่มงาน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มงานที่รวมทุกขั้นอัตราแล้วหารด้วยจำนวนขั้นในกลุ่มงาน ค่ากึ่งกลางของกลุ่มงาน เกิดจากการนำขั้นสูงสุดรวมกับขั้นต่ำสุดหารด้วย 2 และค่ามัธยฐานของกลุ่มงาน คือ ขั้นอัตราที่มีตำแหน่งกึ่งกลางของกลุ่มงาน กรณีที่กึ่งกลางมี 2 ขั้นอัตรา หาได้โดยบวกกันหาร 2 สำหรับอัตราความก้าวหน้าเป็นการเปรียบเทียบกับกลุ่มงานถัดไป จึงทำให้กลุ่มงานสุดท้ายไม่มีผลการคำนวณค่าสถิติของตารางอัตราเงินเดือนในรูปแบบของกราฟเส้น ดังแสดงในภาพ 49 ถึง 54



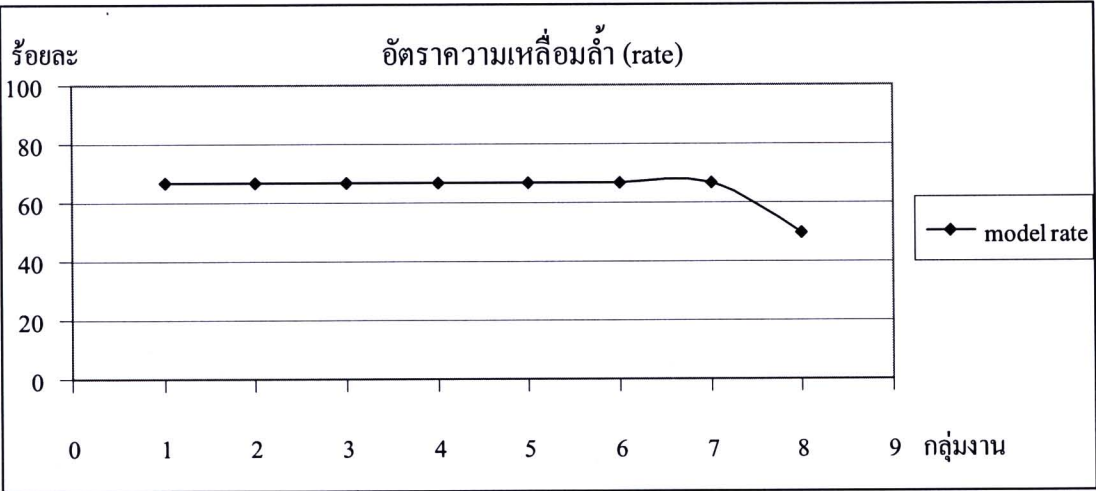
ภาพ 49 ค่าสถิติอัตราส่วนขั้นสูงสุดต่อขั้นต่ำสุดของกลุ่มงาน สำหรับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

ภาพ 49 แกนตั้งแสดงค่าสถิติอัตราส่วนขั้นสูงสุดต่อขั้นต่ำสุดของกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟเส้นแสดงการลดลงของค่าสถิติอัตราส่วนขั้นสูงสุดต่อขั้นต่ำสุด ซึ่งกลุ่มงานที่ 1 มีความต่างมากที่สุด คือ 4.32 เท่า และความต่างลดลง เมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น โดยจะลดลงเร็วในกลุ่มงานต้น ๆ กลุ่มงานที่ 9 มีค่าสถิติอัตราส่วนขั้นสูงสุดต่อขั้นต่ำสุด น้อยที่สุด คือ 1.11 เท่า



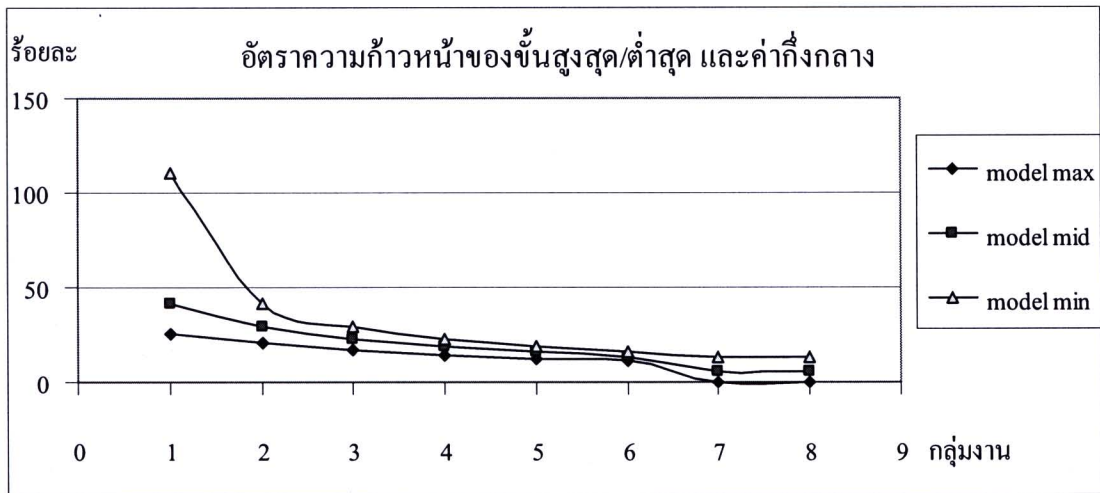
ภาพ 50 ค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนสำหรับตารางอัตราเงินเดือน
ข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

ภาพ 50 แกนตั้งแสดงร้อยละของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในแต่ละ
กลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟเส้นแสดงการลดลงของอัตราความกว้าง
อย่างสอดคล้องกัน จากอัตราความกว้างสูงสุด คือ กลุ่มงานที่ 1 ร้อยละ 332 ลดต่ำลง
อย่างรวดเร็วจนถึงกลุ่มงานที่ 3 จากนั้นค่อย ๆ ลดลงจนถึงอัตราความกว้างต่ำสุด
ร้อยละ 11 ในกลุ่มงานที่ 9



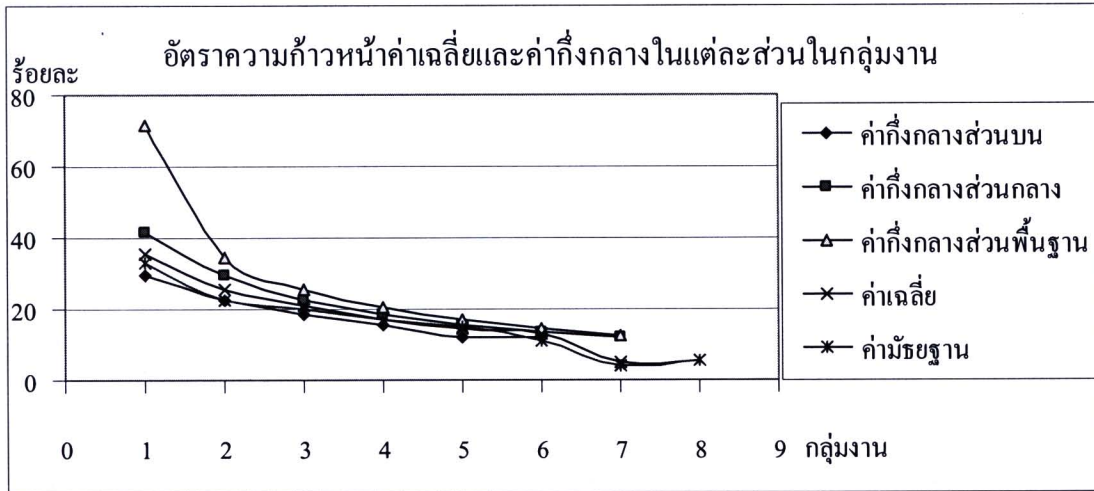
ภาพ 51 ค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

ภาพ 51 แกนตั้งแสดงร้อยละของอัตราความเหลื่อมล้ำโดยเทียบกับกลุ่มงาน-
ถัดไป แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟเส้นแสดงอัตราความเหลื่อมล้ำของกลุ่มงาน
มีลักษณะเส้นตรงในช่วงแรกที่ระดับร้อยละ 67 และลดลงเป็นร้อยละ 50 เมื่อกลุ่มงาน
ที่ 8 เทียบกับกลุ่มงานที่ 9 เนื่องจากกลุ่มงานที่ 9 ไม่มีกลุ่มกลางและไม่มีกลุ่มบน ซึ่งต่าง
จากกลุ่มงานอื่น จึงส่งผลให้อัตราความเหลื่อมล้ำลดลง



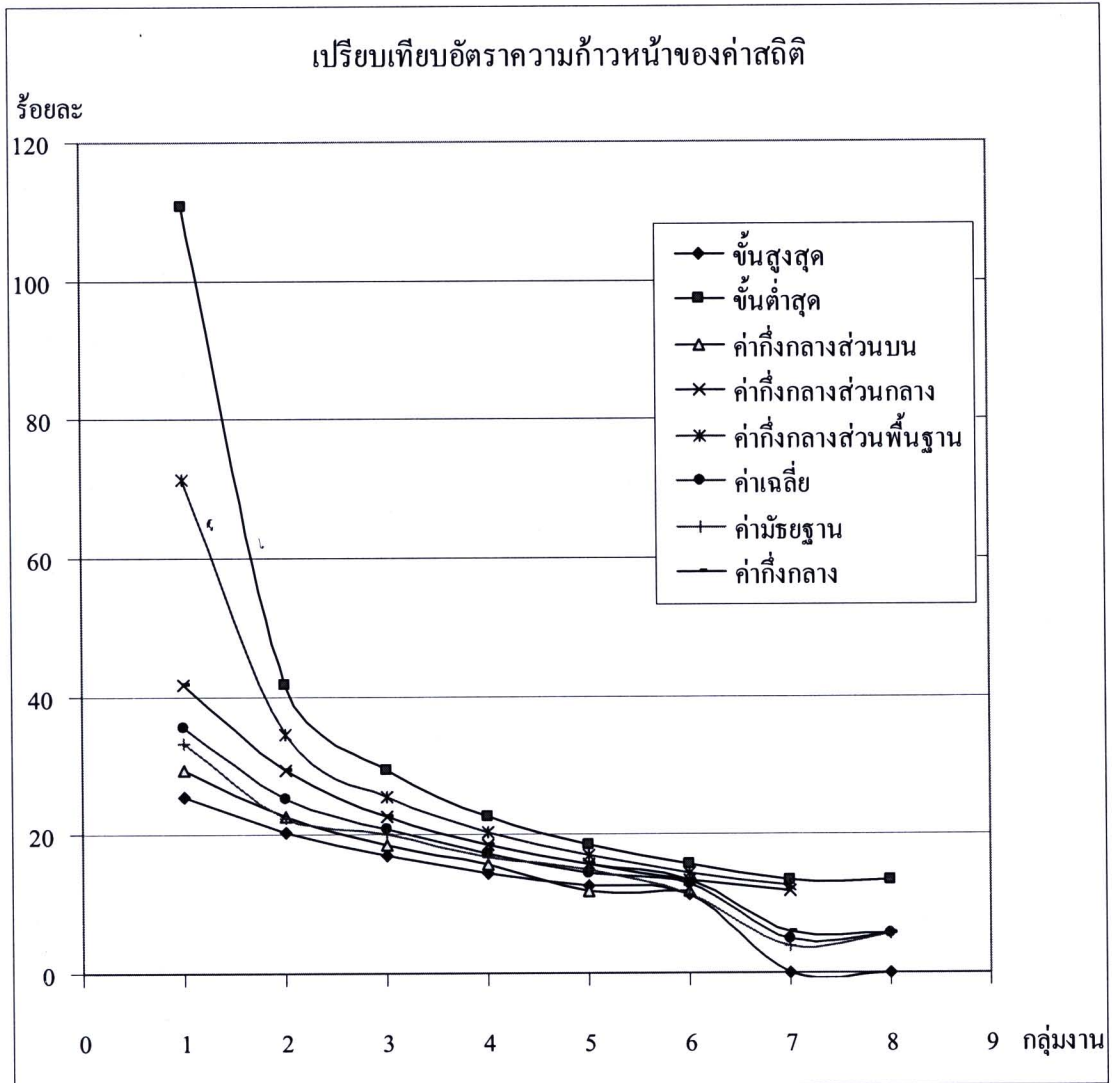
ภาพ 52 ค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุด/ต่ำสุด และค่ากึ่งกลางของกลุ่มงาน ในตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

ภาพ 52 แกนตั้งแสดงร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุด/ต่ำสุด และค่ากึ่งกลางกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟเส้นบนสุด คือ อัตราความก้าวหน้าของค่าต่ำสุด ซึ่งหมายถึงการมีอัตราความก้าวหน้ามากกว่าขั้นสูง และค่ากึ่งกลาง โดยอัตราความก้าวหน้าต่ำสุด คือ อัตราความก้าวหน้าของขั้นที่สูงกว่า ซึ่งคือ เส้นกราฟที่อยู่ต่ำสุด โดยอัตราความก้าวหน้าจะกว้างกลุ่มงานที่ 7-9 แสดงค่าเป็น 0 เนื่องจากมีขั้นสูงสุดเท่ากัน



ภาพ 53 ค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ย และค่ากึ่งกลางของกลุ่มงานในตาราง อัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

ภาพ 53 แยกแสดงร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และค่ากึ่งกลางของกลุ่มงาน เป็นค่าสถิติที่สามารถคำนวณได้จากตารางอัตราเงินเดือนที่ได้จากตัวแบบ แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟเส้นบนสุด คือ อัตราความก้าวหน้าของค่ากึ่งกลางในส่วนพื้นฐาน ซึ่งสูงกว่าทุกส่วนและเริ่มต้นจากอัตราที่สูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมาก รองลงมา คือ กราฟเส้นแสดงอัตราความก้าวหน้าของค่ากึ่งกลางสำหรับช่วงกลาง จากนั้นเป็นส่วนของค่าเฉลี่ยและค่ามัธยฐานตามลำดับ สำหรับเส้นต่ำสุด คือ กราฟของอัตราความก้าวหน้าสำหรับค่ากึ่งกลางของช่วงบน จากกราฟจะเห็นได้ว่าอัตราความก้าวหน้าจะต่ำเมื่ออัตราเงินเดือนสูง คือ กลุ่มบน และอัตราความก้าวหน้าสูงสำหรับอัตราเงินเดือนต่ำ คือ ส่วนพื้นฐาน สำหรับอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานมีความราบเรียบของเส้นกราฟน้อยกว่าส่วนอื่น เนื่องจากผลของจำนวนขั้นในแต่ละช่วงของกลุ่มงานแตกต่างกัน จึงทำให้ตำแหน่งตรงกลางของกลุ่มงานเปลี่ยนตามไปด้วย



ภาพ 54 ค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าสถิติของกลุ่มงานในตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

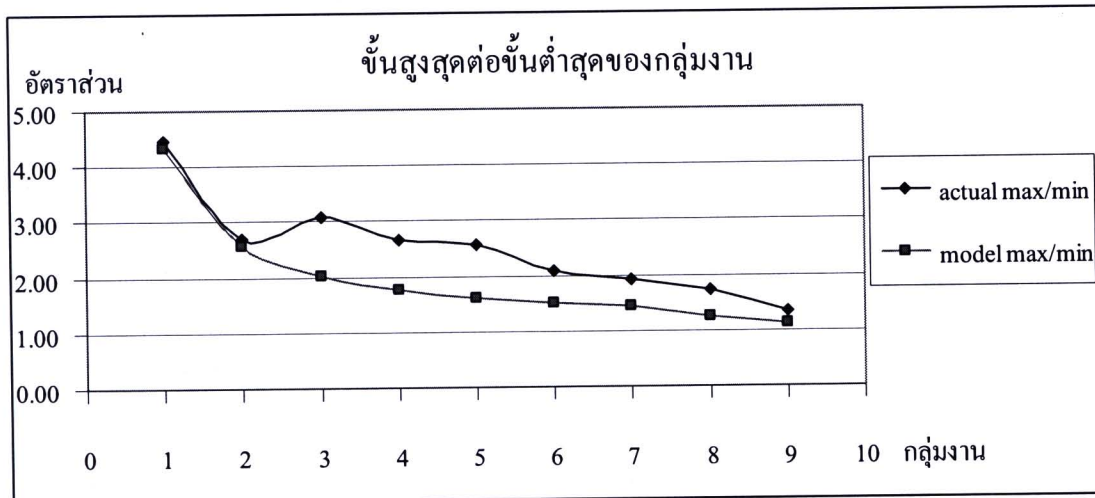
ภาพ 54 แยกแสดงร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าสถิติทุกจาก ตารางอัตราเงินเดือนที่ได้จากตัวแบบ แกนนอน คือ กลุ่มงาน พบว่า กราฟเส้นของ อัตราความก้าวหน้าทั้งหมดมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน คือ มีอัตรา- ความก้าวหน้าที่ลดลงเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น และลดลงมากขึ้นในกลุ่มงานที่ 7-9

โดยสรุปแล้วโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ซึ่งทดลองสร้างจากตัวแบบคำนวณ มีอัตราส่วนระหว่างขั้นสูงสุดของกลุ่มงานต่อขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานระหว่าง 1.11-4.32 เท่า โดยมีอัตราส่วนที่ลดลงเมื่อลำดับกลุ่มงานเพิ่มขึ้น อัตราความกว้างของแต่ละกลุ่มงานระหว่างร้อยละ 11-332 โดยอัตราความกว้างลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อลำดับกลุ่มงานเพิ่มขึ้น อัตราความเหลื่อมล้ำมีความคงที่ ณ ระดับร้อยละ 67 ยกเว้นระหว่างกลุ่มงานที่ 8-9 ลดลงมาที่ร้อยละ 50 สำหรับอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานแรกอยู่ในระดับที่สูงถึงร้อยละ 111 แต่กลุ่มงานอื่น ๆ แตกต่างกันไปเพียงเล็กน้อย โดยในกลุ่มงานเดียวกันอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดจะมากกว่าอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางและอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดจะน้อยที่สุด

เปรียบเทียบโครงสร้างตารางอัตราเงินเดือนที่สร้างขึ้นกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนจริง

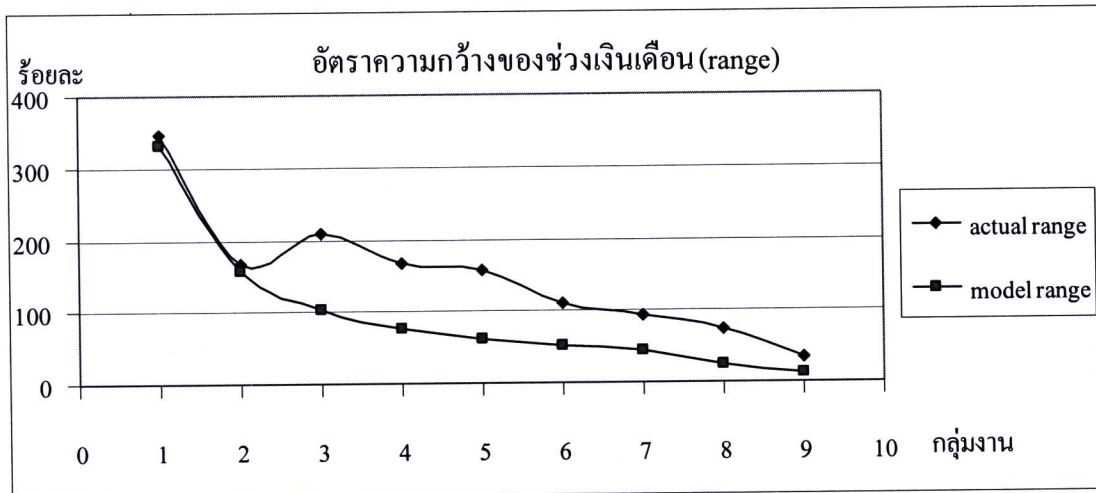
การเปรียบเทียบโครงสร้างอัตราเงินเดือนระหว่างตารางอัตราเงินเดือนที่สร้างจากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนอื่นที่ใช้จริง โดยการเปรียบเทียบค่าสถิติ เช่น อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดต่ออัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด อัตราความก้าวหน้า อัตราความเหลื่อมล้ำ อัตราความกว้างของช่วงเงินเดือน และอัตราเพิ่มในแต่ละขั้นของแต่ละกลุ่มงาน สรุปได้ดังนี้

1. เปรียบเทียบค่าสถิติระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทยที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552 ดังนี้



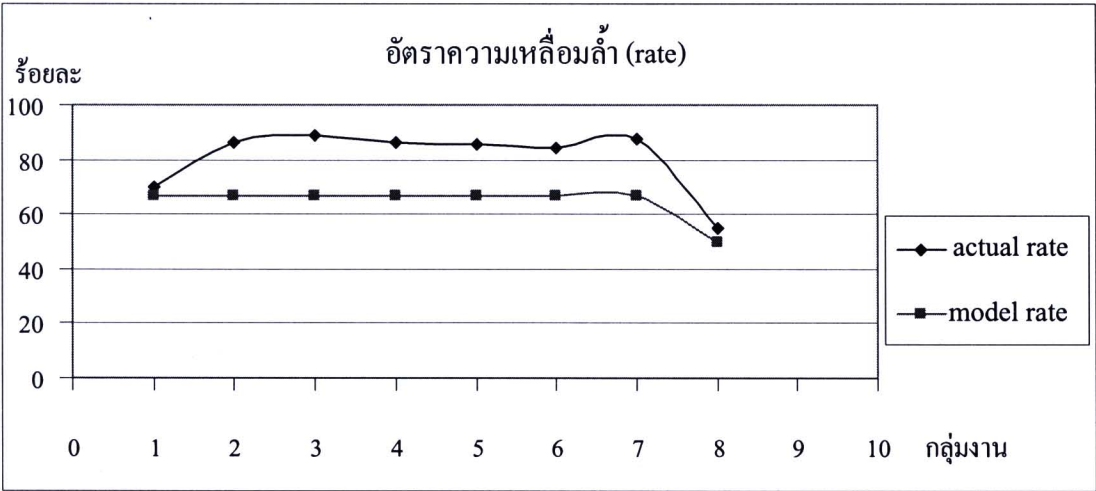
ภาพ 55 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราส่วนชั้นสูงสุดต่อชั้นต่ำสุดของกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-ข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 55 แกนตั้งแสดงค่าสถิติอัตราส่วนชั้นสูงสุดต่อชั้นต่ำสุดของกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟเส้นจากตัวแบบคำนวณ คือ เส้นล่างมีความสอดคล้องกัน จากกลุ่มงานน้อยสุดถึงกลุ่มงานมากที่สุด ขณะที่เส้นกราฟจากตารางอัตราเงินเดือน ข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 สอดคล้องกับตารางจากตัวแบบ คือ กลุ่มงานที่ 1-2 สำหรับ กลุ่มงานอื่นนั้น อัตราส่วนชั้นสูงสุดต่อชั้นต่ำสุด สูงกว่าตัวแบบคำนวณ และลักษณะ ความต่อเนื่องไม่ราบเรียบระหว่างช่วงกลุ่มงานที่ 1-3



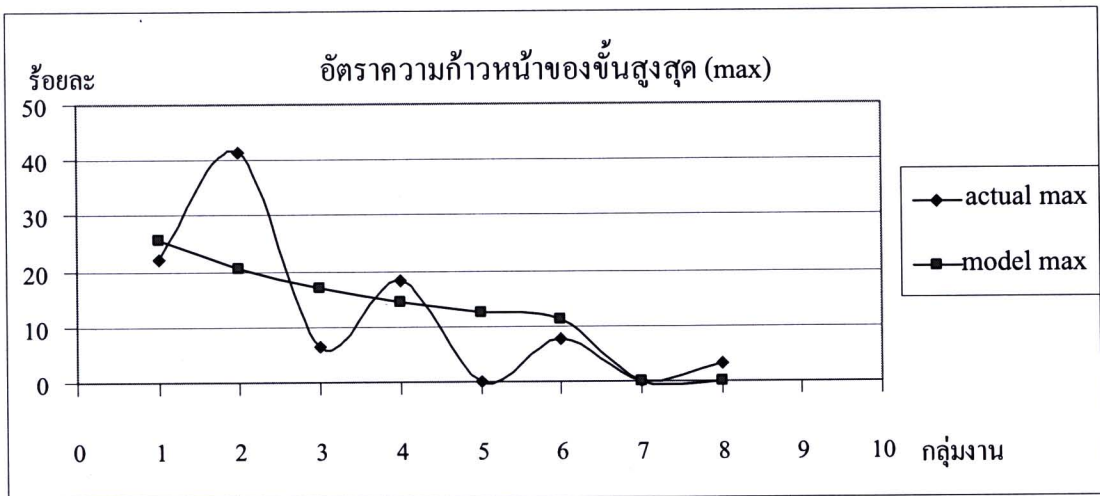
ภาพ 56 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 56 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน ลักษณะกราฟความสัมพันธ์ของอัตราความกว้างช่วงเงินเดือนในกลุ่มงาน มีลักษณะคล้ายกับกราฟความสัมพันธ์ของอัตราขั้นสูงสุดต่อขั้นต่ำสุดของกลุ่มงาน คือ ตารางจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบจากกลุ่มงานน้อยไปหากลุ่มงานที่สูงกว่า อัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนลดลงเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงานจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ไม่สอดคล้องกัน โดยพิจารณาได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานที่ 1-2 ลดลงอย่างรวดเร็ว และกลุ่มงานที่ 3-9 อัตราการลดลงน้อยกว่าและไม่ราบเรียบ เมื่อเทียบกับตัวแบบคำนวณ



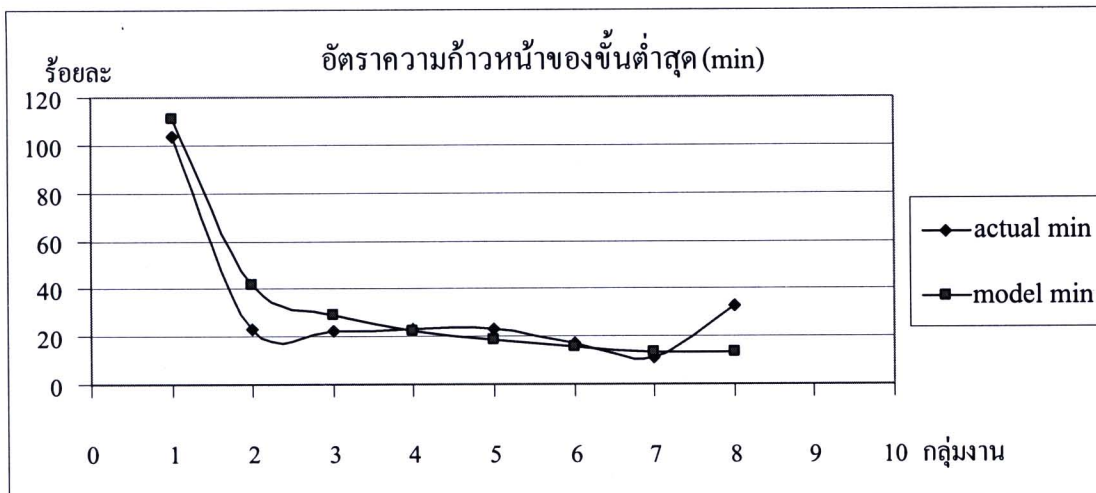
ภาพ 57 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 57 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน ลักษณะกราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความเท่ากันระหว่างกลุ่มงานที่ 1-8 และลดลงในช่วงกลุ่มงานที่ 8-9 เนื่องจากเป็นกลุ่มงานสูงสุดซึ่งภายในกลุ่มงานไม่มีช่วงกลางและไม่มีส่วนช่วงบน จึงส่งผลให้อัตราความเหลื่อมล้ำลดต่ำลง ขณะที่อัตราความเหลื่อมล้ำของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 ให้ค่าที่สูงกว่าตัวแบบคำนวณและมีความราบเรียบระหว่างกลุ่มงานน้อยกว่า



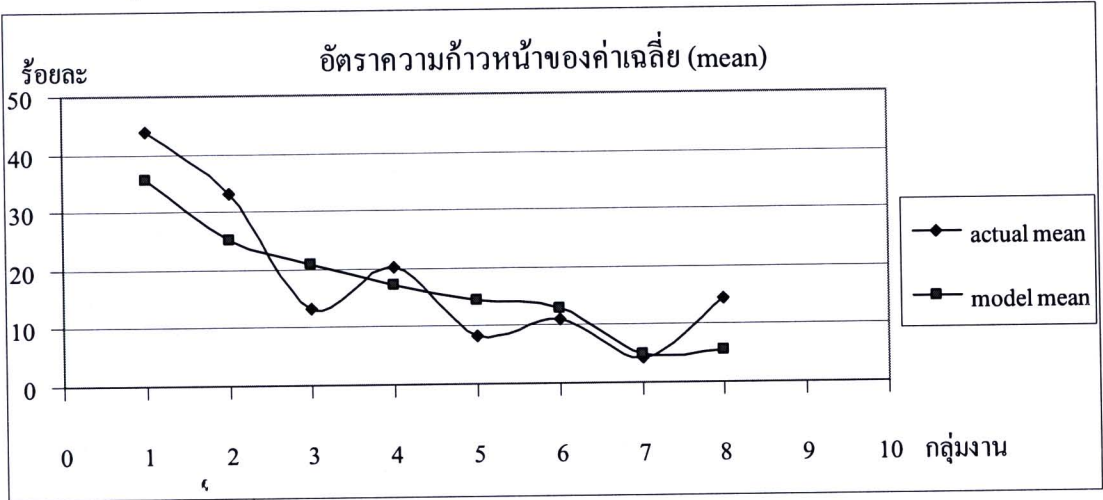
ภาพ 58 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 58 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลงระหว่างกลุ่มงานที่ 1-7 และคงที่ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-9 เนื่องจากกลุ่มงานที่ 7-9 มีขั้นสูงสุดเท่ากับขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน จึงทำให้อัตราความก้าวหน้าของช่วงดังกล่าวเท่ากับ 0 สำหรับอัตราความก้าวหน้าขั้นสูงสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 มีความไม่แน่นอนไม่ราบเรียบ ค่าสถิติขึ้นลงสลับกันไประหว่างกลุ่มงาน



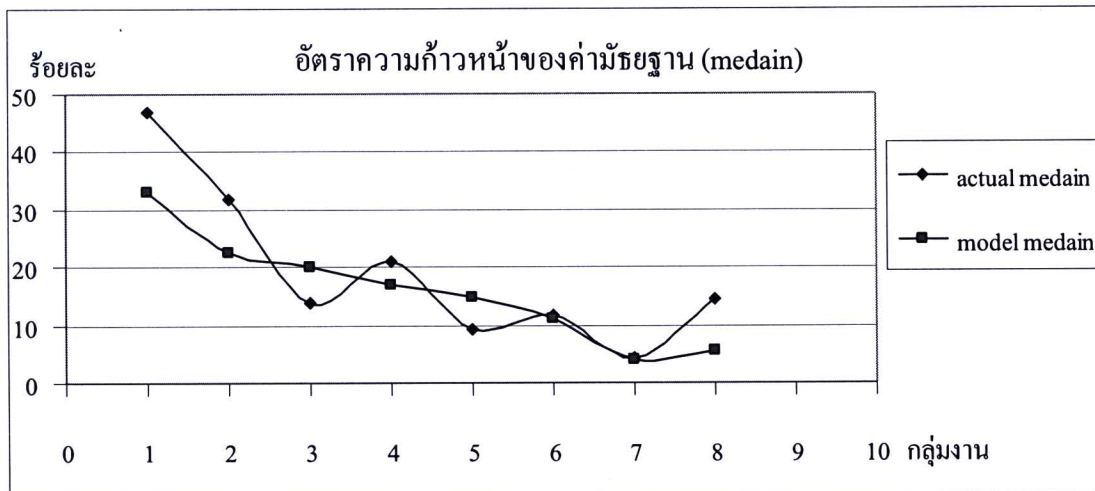
ภาพ 59 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 59 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง โดยกลุ่มงานที่ 1-3 อัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดลดลงอย่างรวดเร็ว ช่วงกลุ่มงานที่ 3-9 ลดลงในอัตราต่ำกว่าและค่อนข้างคงที่ สำหรับอัตราความก้าวหน้าขั้นต่ำสุดของ ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 มีความไม่แน่นอนไม่ราบเรียบ กลุ่มงานที่ 1, 2, 3, 7 ให้ค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดต่ำกว่าตัวแบบคำนวณ กลุ่มงานที่ 4, 6 มีค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดใกล้เคียงกับตัวแบบคำนวณ และกลุ่มงานที่ 5, 8 ให้ค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดสูงกว่าตัวแบบคำนวณ



ภาพ 60 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552

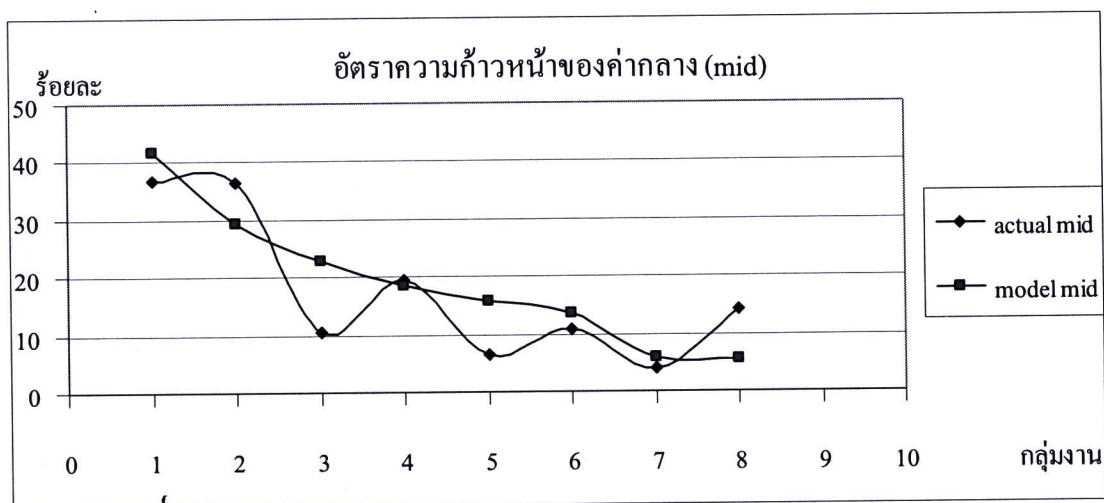
ภาพ 60 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบมากกว่า และคงที่ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-9 สำหรับค่าสถิติจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 มีลักษณะขึ้นลงไม่แน่นอน



ภาพ 61 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 61 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบมากกว่า และคงที่ สำหรับสถิติค่ามัธยฐานจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 มีลักษณะขึ้นลงไม่แน่นอนในลักษณะเช่นเดียวกันกับสถิติค่าเฉลี่ย คือ มีความไม่แน่นอนในช่วงกลุ่มงานที่ 4-9



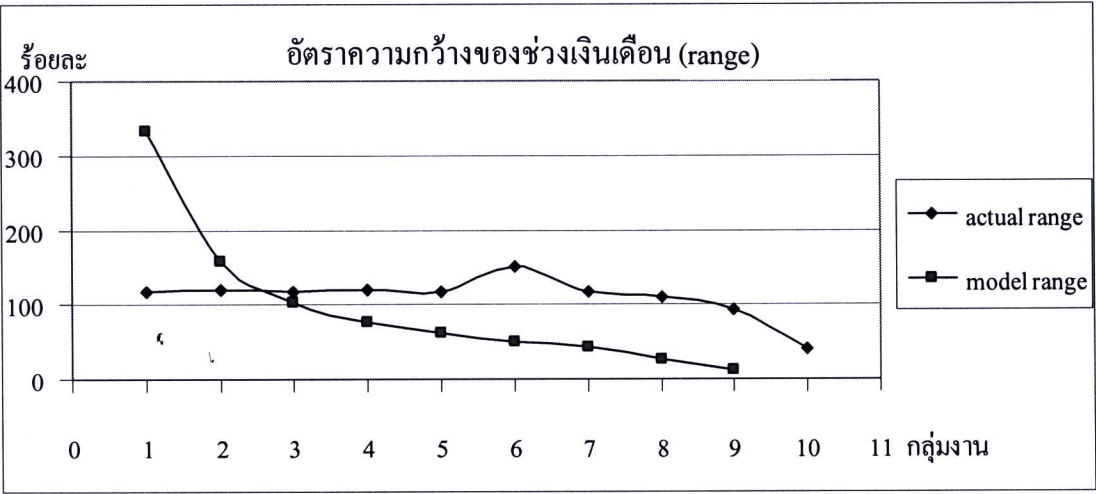


ภาพ 62 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 62 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบอย่างคงที่ สำหรับสถิติค่ากลางจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร พ.ศ. 2552 มีลักษณะเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างไม่แน่นอนตลอดทุกกลุ่มงาน

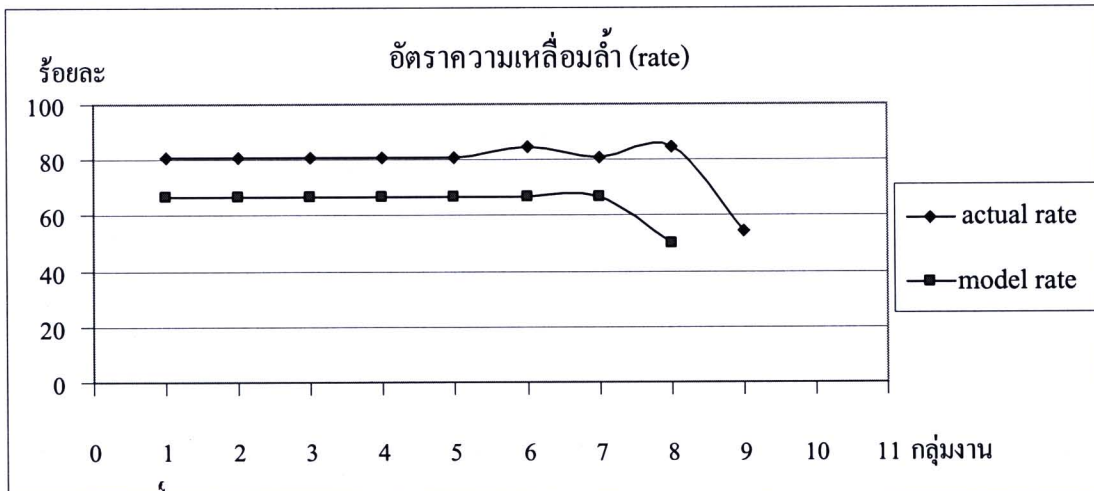
โดยสรุปแล้วอัตราส่วนระหว่างขั้นสูงสุดกับขั้นต่ำสุดของกลุ่มงานกับอัตราความกว้างของกลุ่มงาน จากตัวแบบคำนวณให้ค่าต่ำกว่าและสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องมากกว่า ยกเว้นกลุ่มงานที่ 1-2 ใกล้เคียงกัน ด้านความเหลื่อมล้ำนั้น ตัวแบบคำนวณให้ค่าคงที่เท่ากันในทุกกลุ่มงานและอยู่ในระดับซึ่งต่ำกว่า สำหรับอัตราความก้าวหน้า นั้น ตัวแบบคำนวณให้ค่าที่ราบเรียบมากกว่าอย่างชัดเจนในทุกค่าสถิติ

2. เปรียบเทียบตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552 ที่ได้จาก
ตัวแบบคำนวณ กับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไทย พ.ศ. 2552 ดังนี้



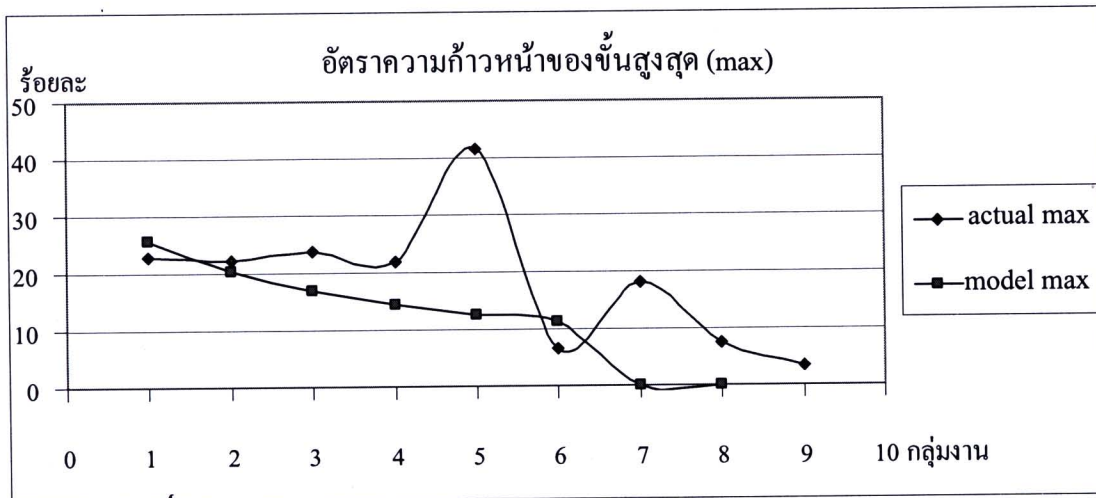
ภาพ 63 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงานระหว่างตาราง
อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-
ข้าราชการพลเรือนไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 63 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน จากลักษณะเส้นกราฟเห็นว่าค่าสถิติจากตัวแบบคำนวณนั้น
มีความราบเรียบแบบลดต่ำลงจากกลุ่มงานที่ 1-9 ขณะที่ค่าสถิติอัตราความกว้าง
ของช่วงเงินเดือนข้าราชการพลเรือนมีลักษณะค่อนข้างคงที่และลดต่ำลง
ในช่วงกลุ่มงานที่ 9-11



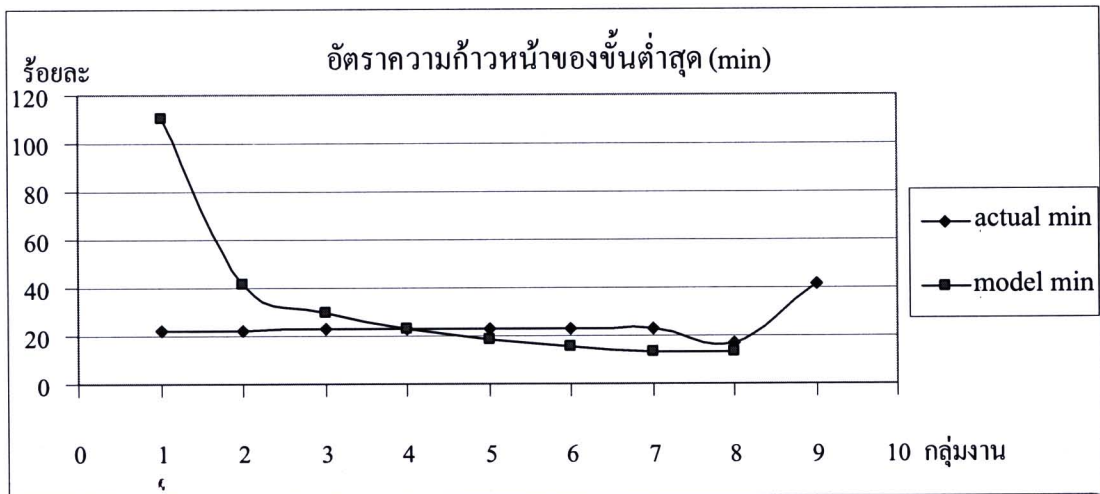
ภาพ 64 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของกลุ่มงานระหว่างตารางอัตรา-
เงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-
ข้าราชการพลเรือนไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 64 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟมีลักษณะคล้ายกัน คือ คงที่ในช่วงเริ่มต้นและลดลงใน
กลุ่มงานสุดท้าย แต่ค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2552 มีความไม่ราบเรียบในช่วงกลุ่มงานที่ 6-9 และมีระดับอัตราความเหลื่อมล้ำ
มากกว่าค่าสถิติของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารที่คำนวณจากตัวแบบคำนวณ



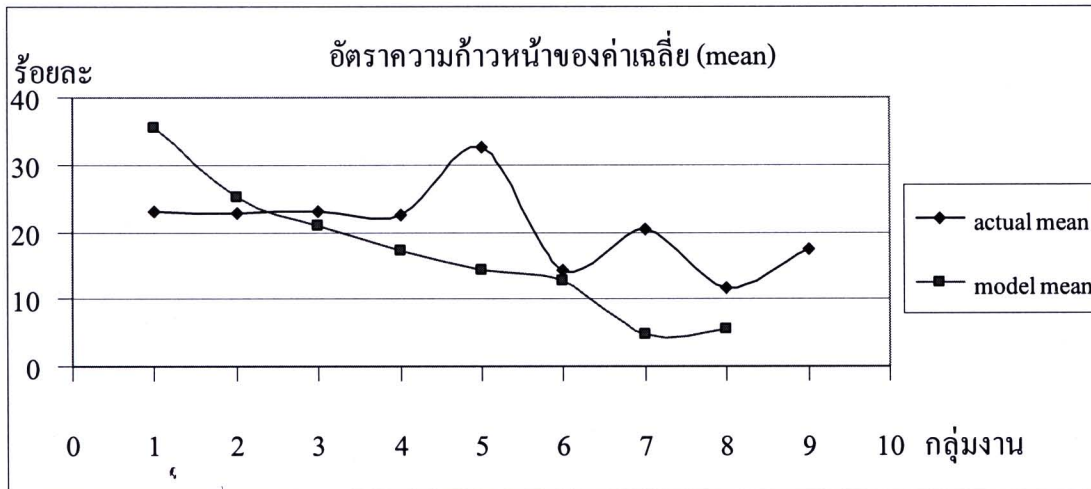
ภาพ 65 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 65 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง และเท่ากับ 0 ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-9 เนื่องจากขั้นสูงสุดเท่ากับขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน และอัตราความก้าวหน้าขั้นสูงสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 มีความไม่แน่นอนไม่ราบเรียบ ตลอดช่วงกลุ่มงานที่ 4-10 และค่อนข้างคงที่ในช่วงกลุ่มงานที่ 1-4



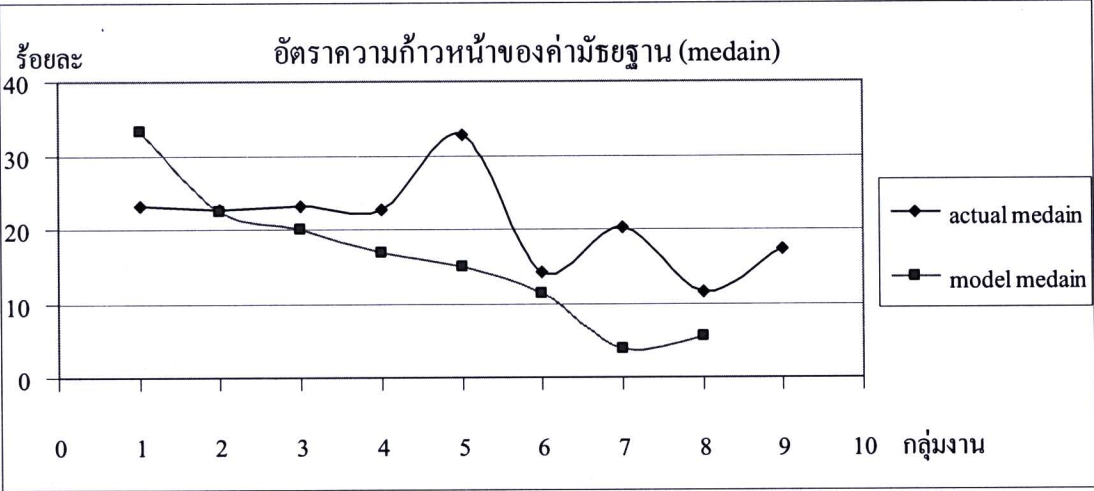
ภาพ 66 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 66 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง โดยแต่อัตราความก้าวหน้าขั้นต่ำสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 ก่อนข้างจะคงที่ตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1 แต่เปลี่ยนแปลงแบบไม่แน่นอน ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-10 และเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงกลุ่มงานที่ 9-10



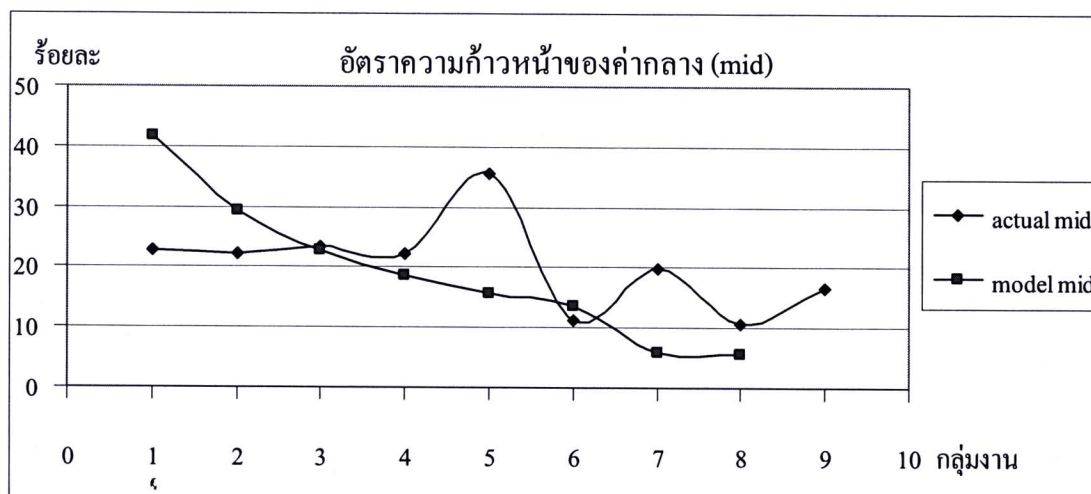
ภาพ 67 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 67 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบโดยลดลงอย่างต่อเนื่องเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น แต่ค่าสถิติจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 มีลักษณะขึ้นลงที่ในช่วงกลุ่มงานที่ 1-4 จากนั้นเกิดความไม่แน่นอนในลักษณะเพิ่มขึ้นและลดลงสลับกับจนถึงกลุ่มงานสุดท้าย



ภาพ 68 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 68 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบมากกว่า สถิตีค่ามัธยฐานจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 มีลักษณะคล้ายกับกรณีของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ย คือ มีความไม่แน่นอนระหว่างกลุ่มงาน 4-9 และค่าสถิติตั้งแต่กลุ่มงานที่ 3-10 มีค่าอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานสูงกว่าผลการคำนวณจากตัวแบบคำนวณ

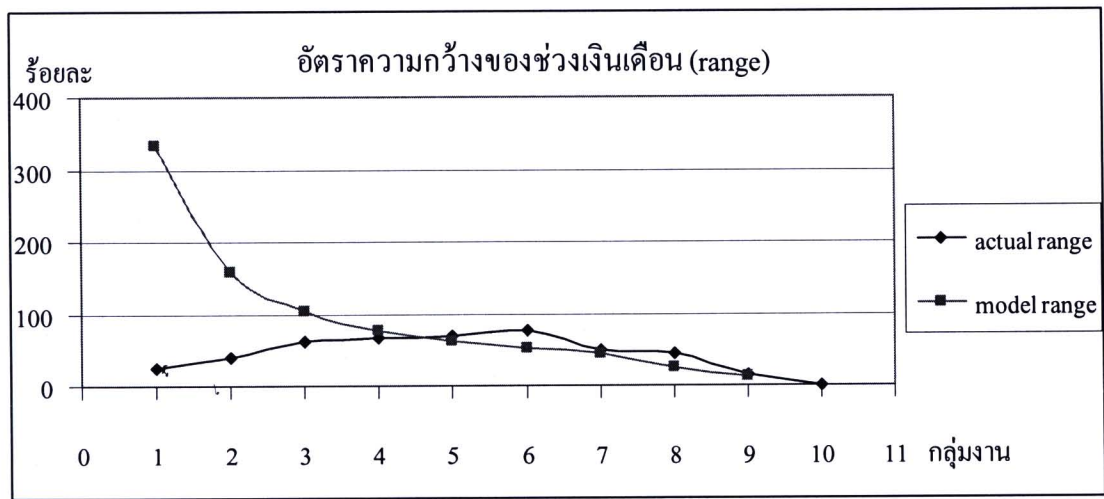


ภาพ 69 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไทย พ.ศ. 2552

ภาพ 69 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบอย่างคงที่ แต่สถิติค่ากลางจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 มีลักษณะเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างไม่แน่นอนในช่วงกลุ่มงานที่ 4-10

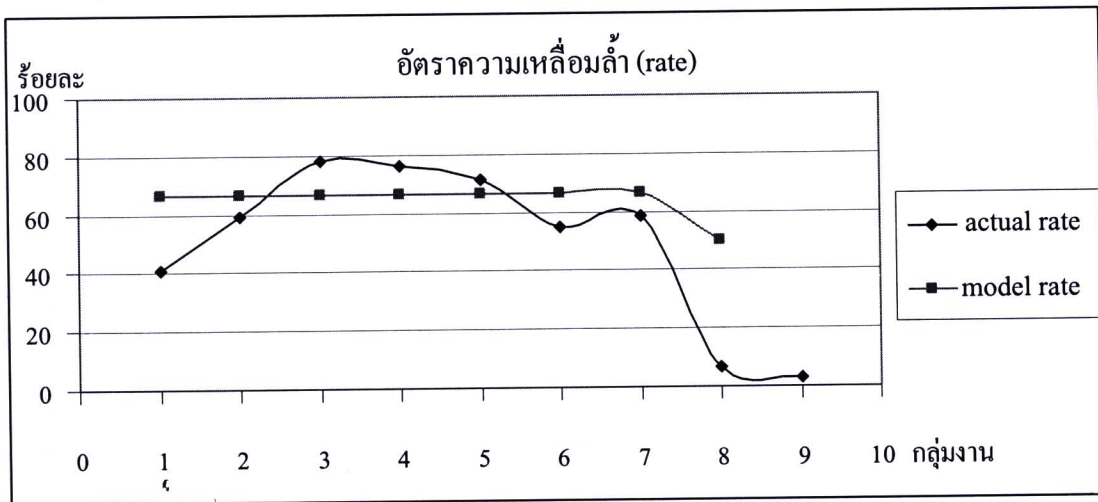
โดยสรุปแล้วการเปรียบเทียบค่าสถิติของโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารที่ได้จากตัวแบบคำนวณนั้น ให้ผลการเปรียบเทียบที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในส่วนของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือน อัตราความเหลื่อมล้ำ อัตราความก้าวหน้าทั้งส่วนของขั้นสูงสุด/ขั้นต่ำสุด และค่ากลางของแต่ละกลุ่มงาน

3. เปรียบเทียบตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552 ที่ได้จาก
ตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552 ดังนี้



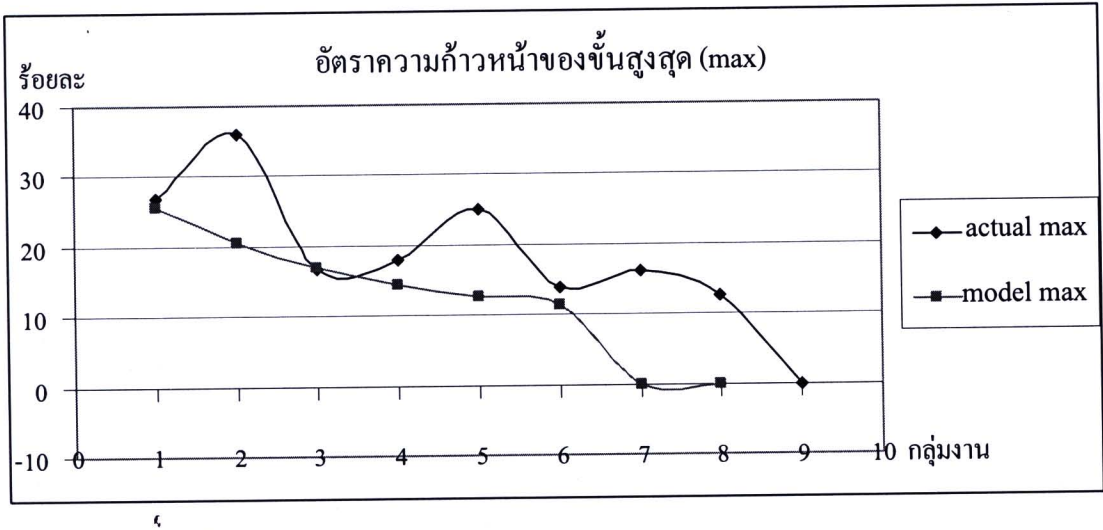
ภาพ 70 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงานระหว่างตาราง
อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-
ข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552

ภาพ 70 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนใน
กลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน จากลักษณะเส้นกราฟเห็นได้ว่าค่าสถิติจากตัวแบบ-
คำนวณนั้น มีความราบเรียบแบบลดต่ำลงจากกลุ่มงานที่ 1-9 ขณะที่ค่าสถิติอัตรา-
ความกว้างช่วงเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกามีลักษณะเพิ่มขึ้นในช่วงแรกตั้งแต่
กลุ่มงานที่ 1 เมื่อผ่านกลุ่มงานที่ 6 มีอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนลดลง และเป็น 0
ในกลุ่มงานสุดท้าย



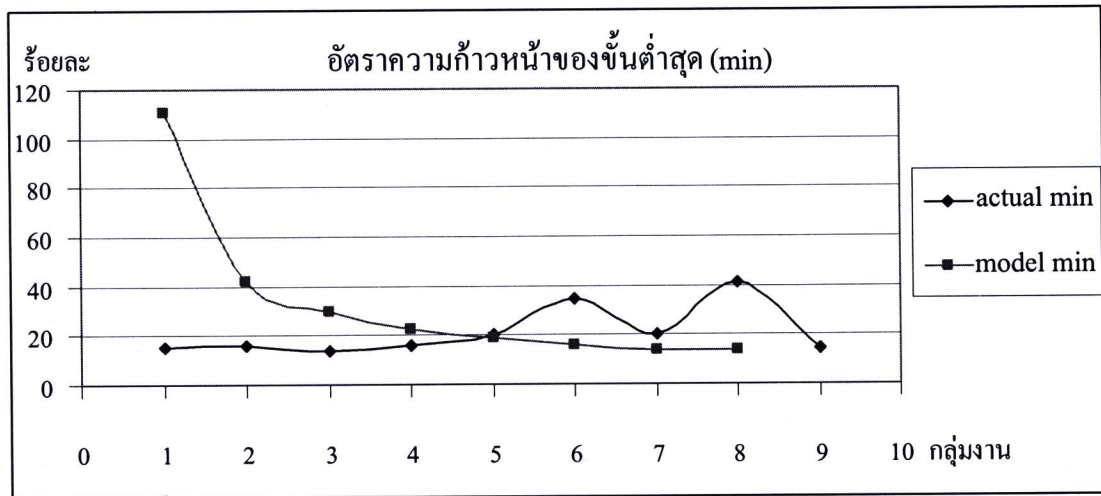
ภาพ 71 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552

ภาพ 71 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟมีลักษณะคล้ายกัน คือ คงที่ในช่วงกลุ่มงานเริ่มต้นและลดลงในกลุ่มงานสุดท้าย แต่ค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552 มีความไม่ราบเรียบไม่แน่นอนและมีความแตกต่างกันอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงกลุ่มงานที่ 8-10 ซึ่งมีอัตราความเหลื่อมล้ำเข้าใกล้ 0



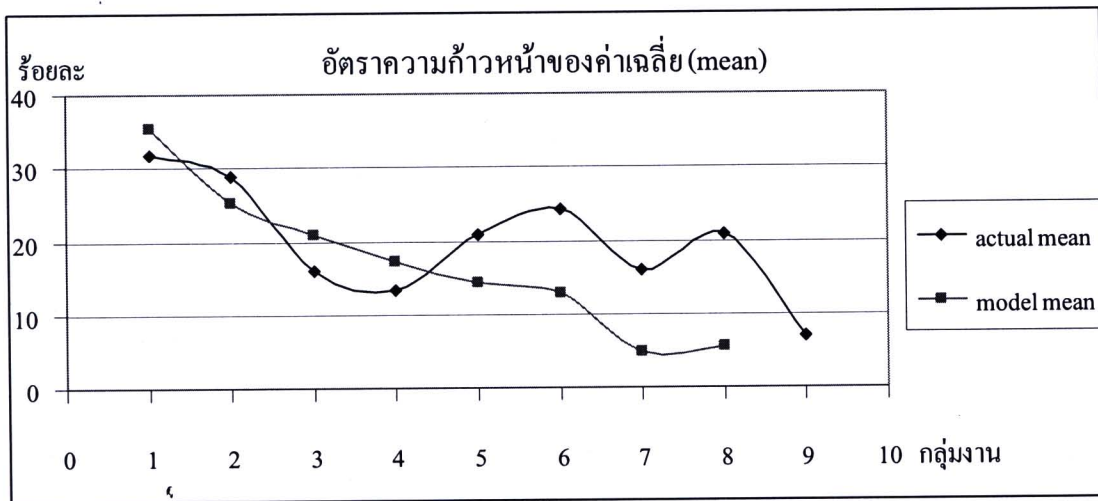
ภาพ 72 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552

ภาพ 72 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง และเท่ากับ 0 ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-9 เนื่องจากขั้นสูงสุดเท่ากับขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน และอัตราความก้าวหน้าขั้นสูงสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552 มีความไม่แน่นอนไม่ราบเรียบ แต่อยู่ในระดับที่สูงกว่าผลที่ได้จากตัวแบบในทุกกลุ่มงาน



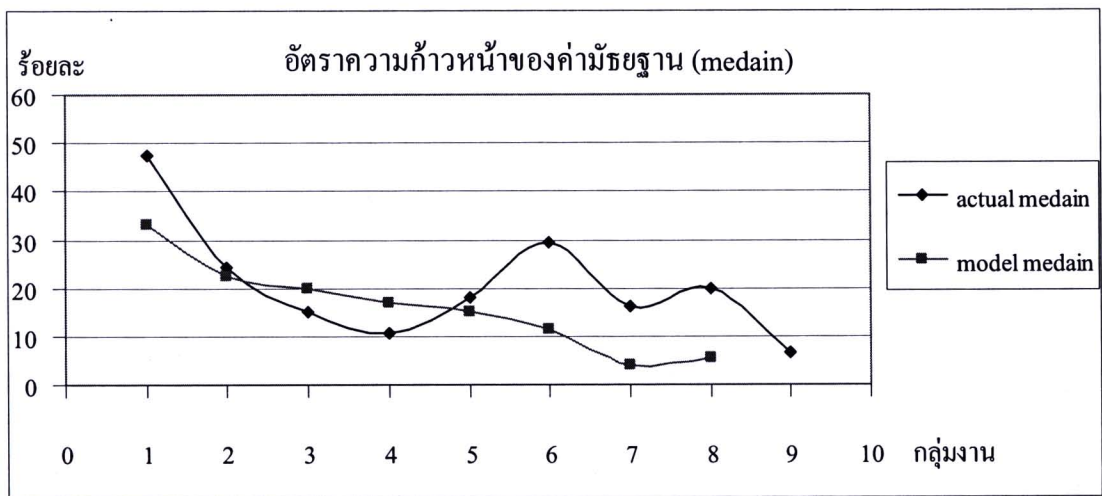
ภาพ 73 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552

ภาพ 73 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง โดยแต่อัตราความก้าวหน้าขั้นต่ำสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552 ก่อนข้างจะคงที่ตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1-5 จากนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงแบบไม่แน่นอนและจากกลุ่มงานที่ 5 เป็นต้นไป มีค่าสถิติสูงกว่าผลที่ได้จากตัวแบบคำนวณ



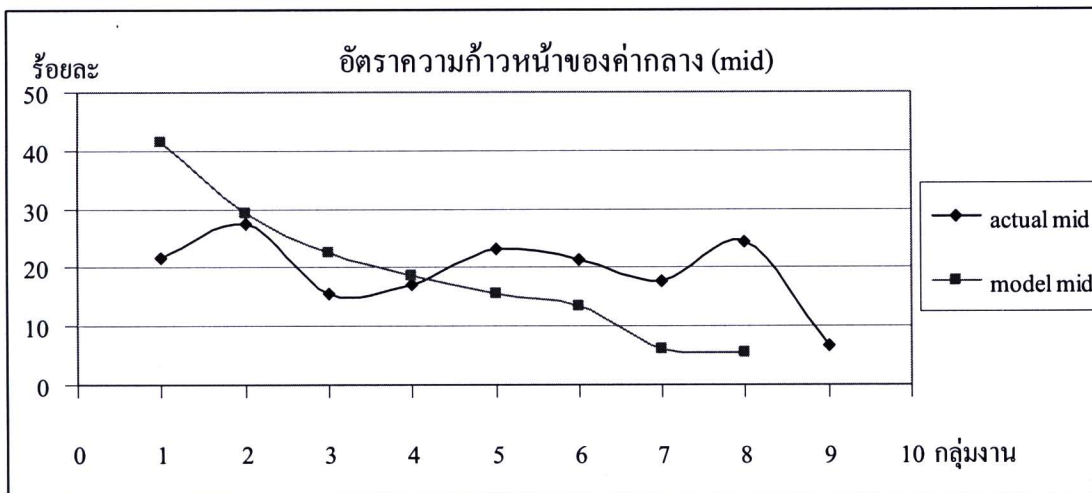
ภาพ 74 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552

ภาพ 74 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบโดยลดลงอย่างต่อเนื่องเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น แต่ค่าสถิติจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552 มีลักษณะไม่แน่นอนและสูงกว่าผลที่ได้จากตัวแบบ ตั้งแต่กลุ่มงานที่ 5-9



ภาพ 75 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงานระหว่าง ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตรา-เงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552

ภาพ 75 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐาน
ในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบ
มากกว่า สถิติค่ามัธยฐานจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552
ซึ่งมีทั้งค่าสถิติที่สูงกว่าและต่ำกว่าผลที่ได้จากตัวแบบคำนวณ

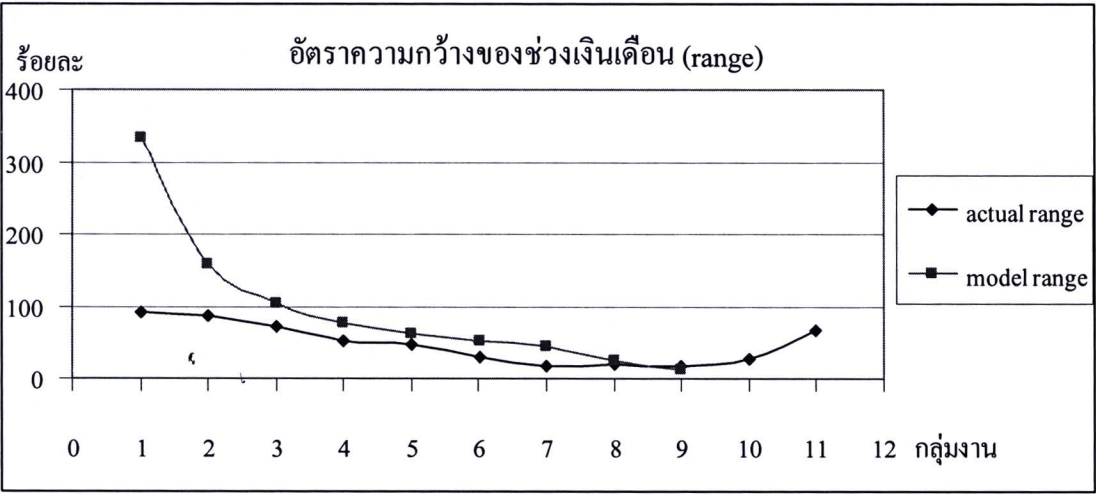


ภาพ 76 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552

ภาพ 76 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบอย่างคงที่ แต่สถิติค่ากลางจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พ.ศ. 2552 มีลักษณะเปลี่ยนแปลงขึ้นลงอย่างไม่แน่นอนและไม่ได้ลดต่ำในช่วงกลุ่มงานที่ 5-9 ยกเว้นในช่วงกลุ่มงานที่ 9-10 ที่ลดต่ำลงมาใกล้เคียงกับผลจากตัวแบบ

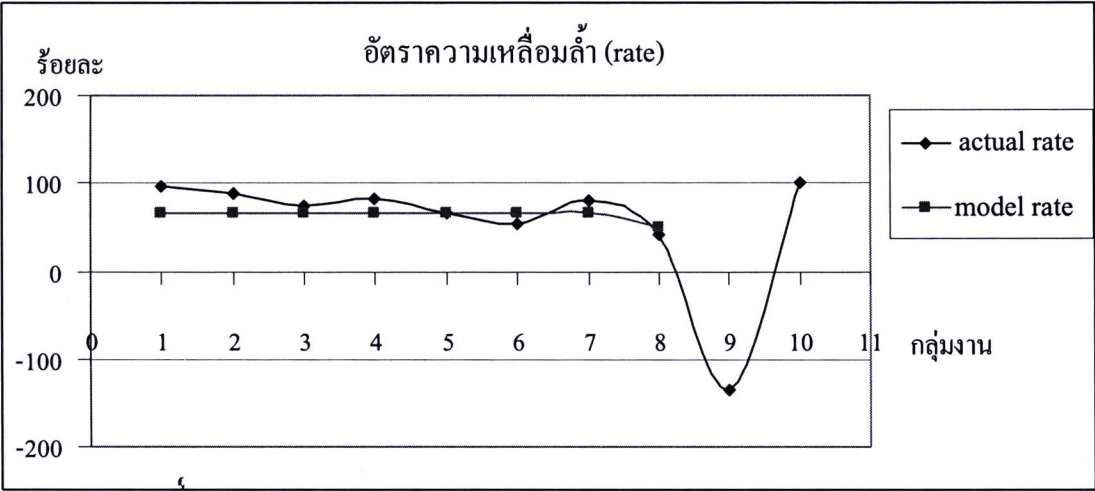
โดยสรุปแล้วการเปรียบเทียบค่าสถิติของโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทยที่สร้างจากตัวแบบคำนวณกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอเมริกา พบว่า มีความแตกต่างกันในบางส่วนของค่าสถิติของบางกลุ่มงาน คือ อัตราความกว้าง อัตราความเหลื่อมล้ำ อัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุด ค่ากลาง และค่าเฉลี่ย ซึ่งโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการทหารอเมริกามีความแกว่งมากกว่าค่าสถิติที่ได้จากโครงสร้างของข้าราชการทหารไทยที่ได้จากตัวแบบคำนวณ

4. เปรียบเทียบตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552 ที่ได้จาก
ตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2553 ดังนี้



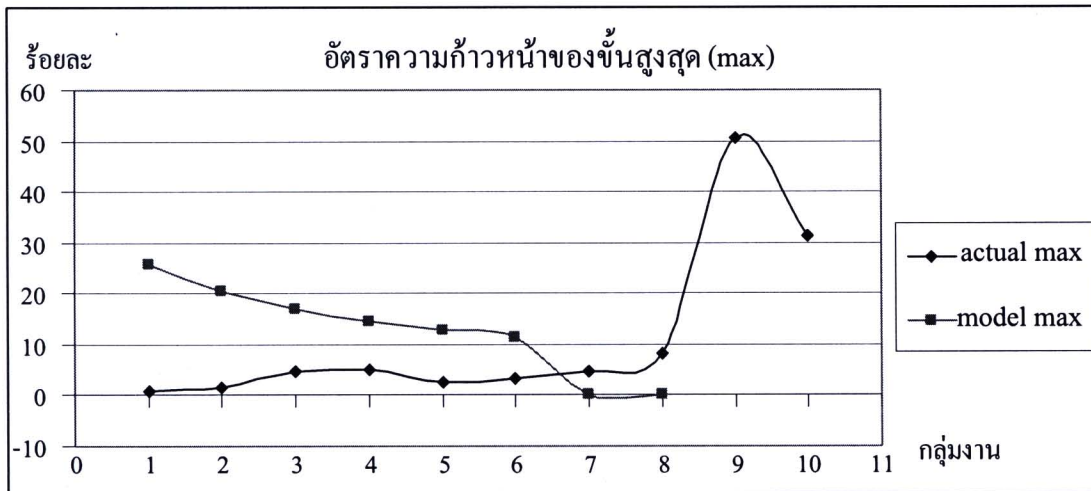
ภาพ 77 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงานระหว่างตาราง
อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-
ข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552

ภาพ 77 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน จากลักษณะเส้นกราฟเห็นว่าค่าสถิติจากตัวแบบคำนวณนั้น
มีความราบเรียบแบบลดต่ำลงจากกลุ่มงานที่ 1-9 ขณะที่ค่าสถิติอัตราความกว้าง
ของช่วงเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่นมีลักษณะค่อย ๆ ลดลงตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1
และ เพิ่มขึ้นในช่วงกลุ่มงานที่ 10-2 โดยอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนที่ต่ำสุด
มีค่าใกล้เคียงกับผลที่ได้จากการคำนวณ



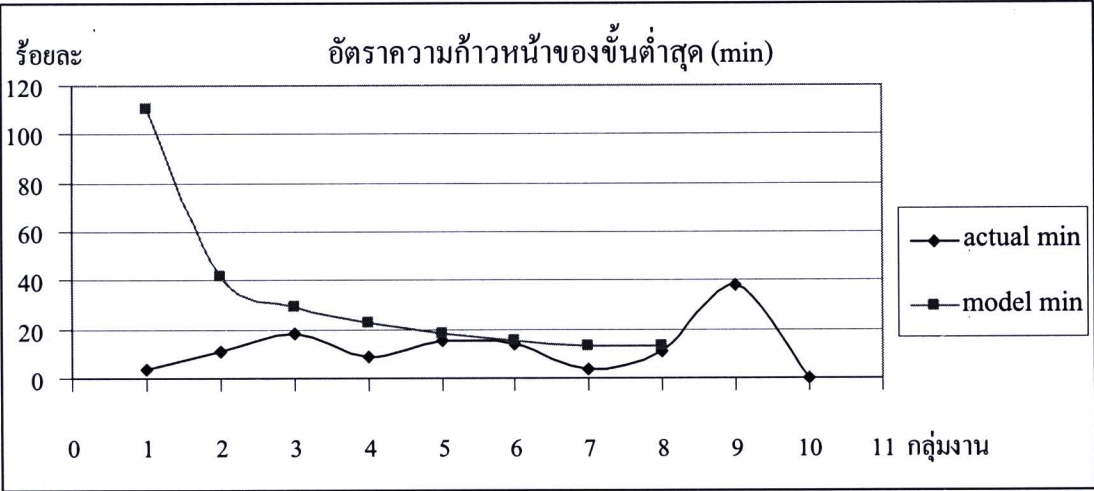
ภาพ 78 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552

ภาพ 78 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟมีลักษณะใกล้เคียงกันในช่วงกลุ่มงานที่ 1-8 แต่ค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552 มีลักษณะความไม่ราบเรียบ และแกว่งมากในช่วงกลุ่มงานที่ 8-11 กล่าวคือ มีช่วงที่ไม่มี การเหลื่อมทับระหว่างกลุ่มงานที่ 9-10 จึงทำให้อัตราความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน มีค่าเป็นลบได้



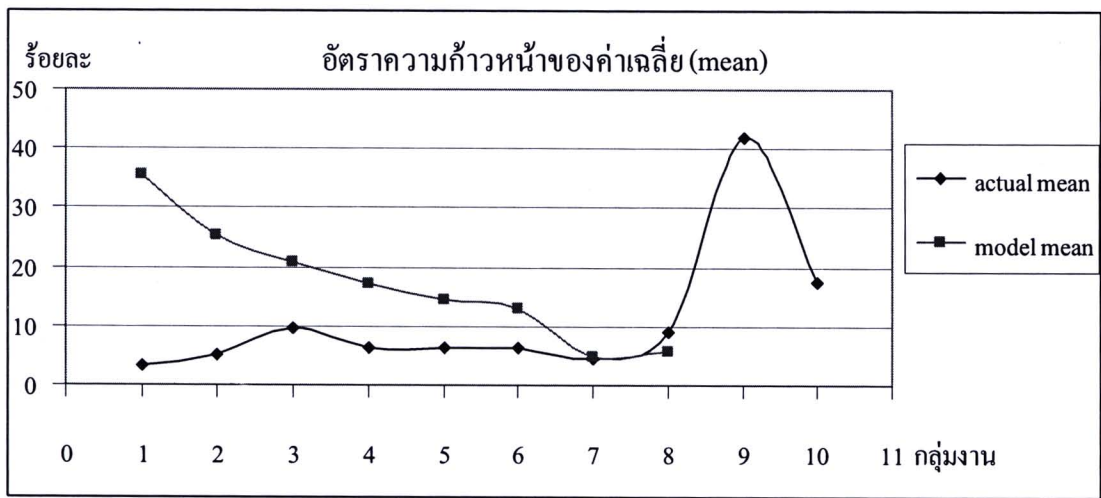
ภาพ 79 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552

ภาพ 79 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง และเท่ากับ 0 ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-9 เนื่องจากขั้นสูงสุดเท่ากับขั้นสูงสุดของโครงสร้างอัตราเงินเดือน และอัตราความก้าวหน้าขั้นสูงสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552 มีลักษณะตรงข้าม คือ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1 และเพิ่มอย่างก้าวกระโดดในช่วงกลุ่มงานที่ 9-10 และลดลงในช่วงกลุ่มงานที่ 10-11



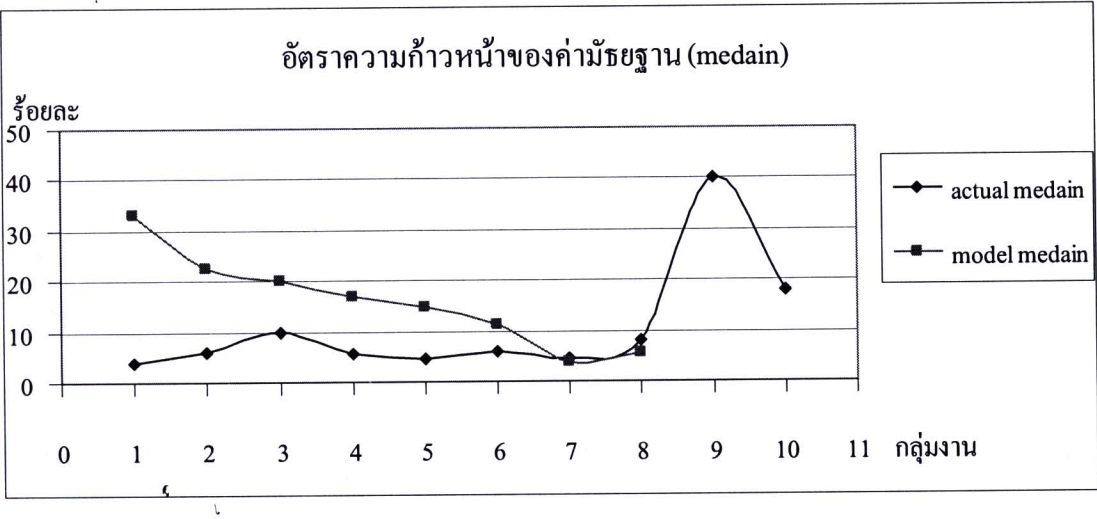
ภาพ 80 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552

ภาพ 80 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง
โดยแต่อัตราความก้าวหน้าขั้นต่ำสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น
พ.ศ. 2552 มีระดับการเปลี่ยนแปลงแบบรักษาระดับแต่ไม่ราบเรียบและแกว่งมากขึ้น
ในช่วงกลุ่มงานที่ 9-10



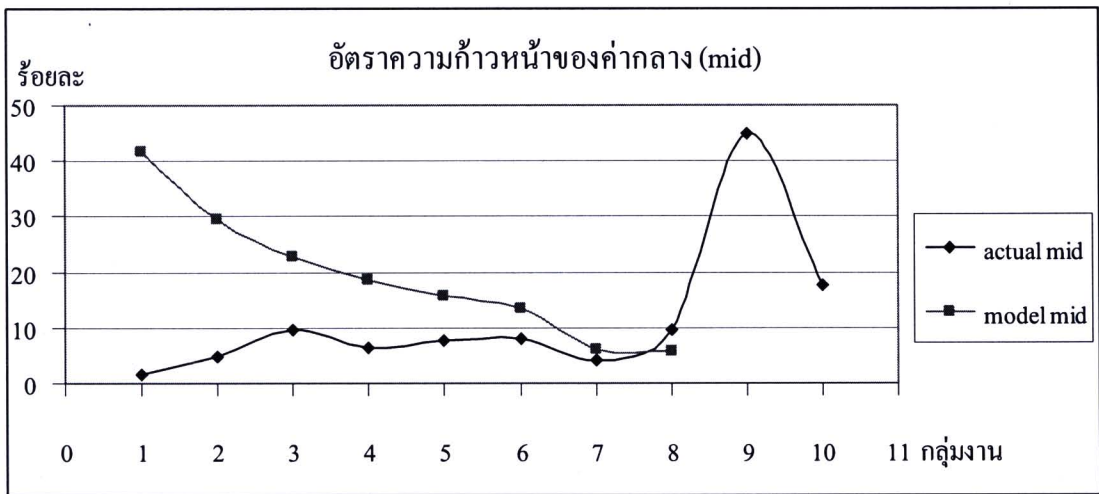
ภาพ 81 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงาน ระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552

ภาพ 81 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบโดยลดลงอย่างต่อเนื่องเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น แต่ค่าสถิติจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552 มีลักษณะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น และเพิ่มสูงขึ้นมากในช่วงกลุ่มงานที่ 9-10



ภาพ 82 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงานระหว่าง ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตรา-เงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552

ภาพ 82 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง แต่สถิติค่ามัธยฐานจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552 มีลักษณะ ใกล้เคียงกับค่าสถิติค่าเฉลี่ย คือ มีลักษณะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น และรักษาระดับไม่เปลี่ยนแปลงมากแล้วเพิ่มสูงมากในช่วงกลุ่มงานที่ 9-10

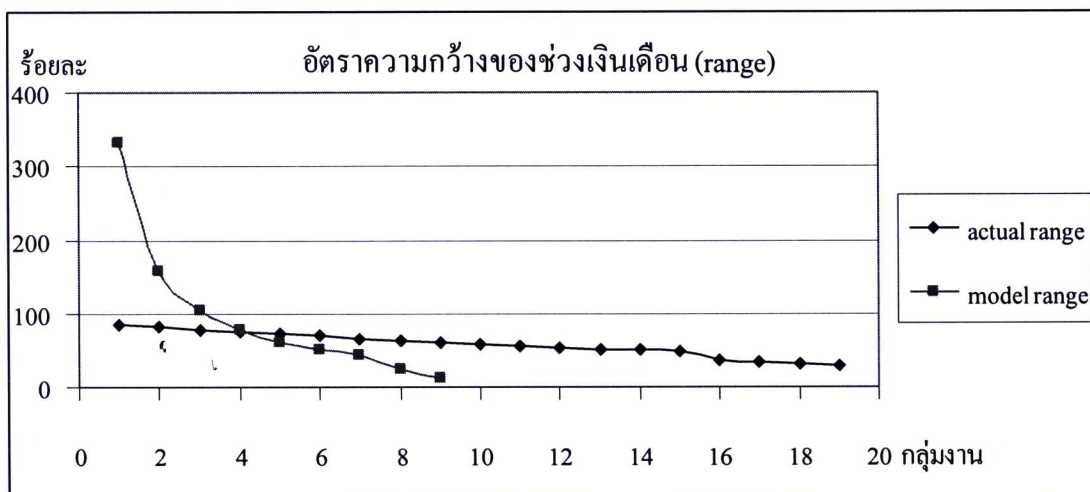


ภาพ 83 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552

ภาพ 83 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบอย่างคงที่ แต่สถิติค่ากลางจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารญี่ปุ่น พ.ศ. 2552 มีลักษณะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1 แต่มีความไม่แน่นอนและเพิ่มขึ้นอย่างมาก ในช่วงกลุ่มงานที่ 9-10

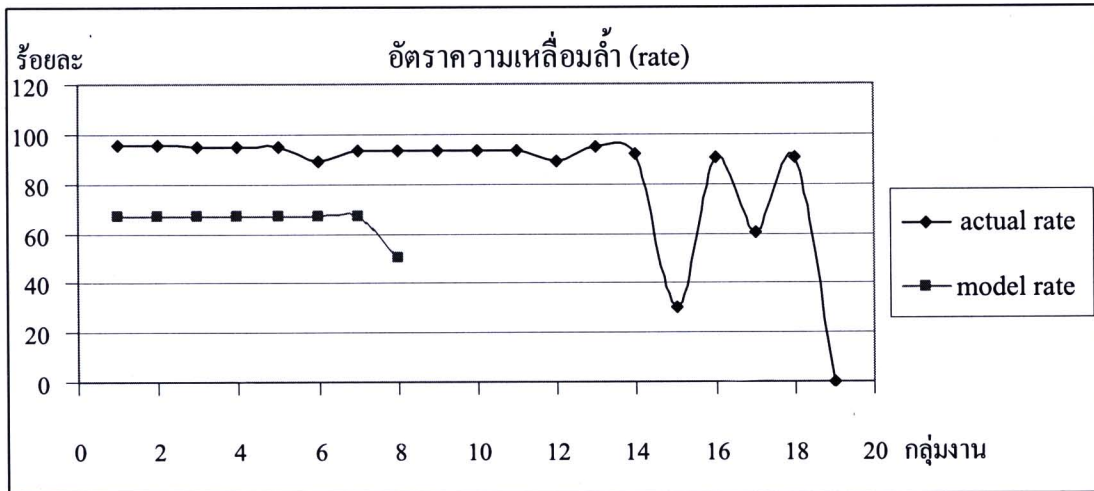
โดยสรุปแล้วโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทยที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ มีทั้งส่วนที่มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันและส่วนที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ อัตราความกว้างของช่วงเงินเดือน และอัตราความเหลื่อมล้ำ มีค่าสถิติที่อยู่ในแนวทางเดียวกัน ส่วนของอัตราความกว้างและอัตราความก้าวหน้า มีความต่างกัน โดยโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทยที่สร้างจากตัวแบบ มีความราบเรียบมากกว่าอย่างชัดเจน

5. เปรียบเทียบตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552 ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2553 ดังนี้



ภาพ 84 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552

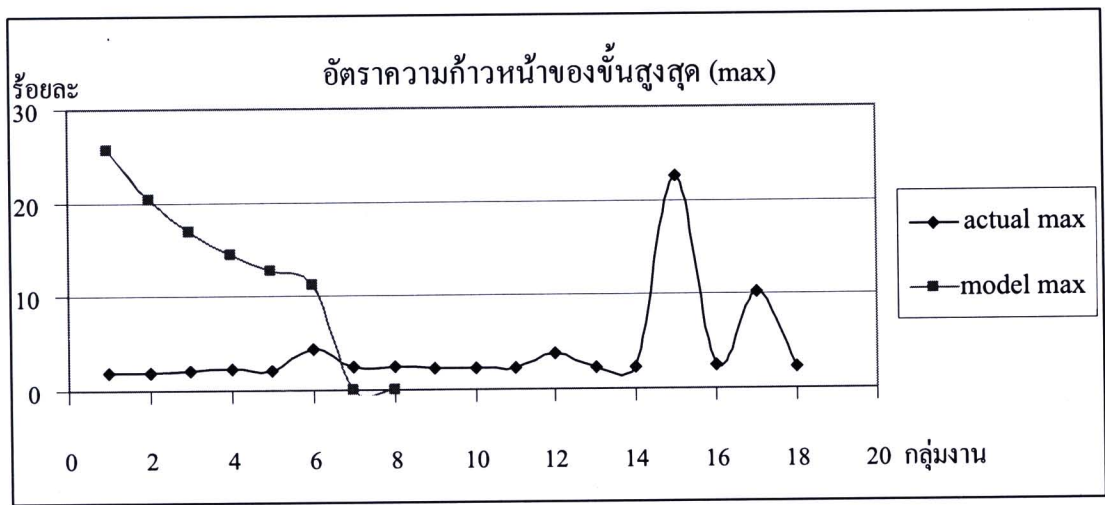
ภาพ 84 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน จากลักษณะเส้นกราฟค่าสถิติจากตัวแบบคำนวณนั้น มีความราบเรียบแบบลดต่ำลงจากกลุ่มงานที่ 1-9 ขณะที่ค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลียนี้อัตราความกว้างค่อย ๆ ลดลงตั้งแต่กลุ่มงานที่ 1-20 เป็นการลดลงอย่างต่อเนื่อง



ภาพ 85 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552

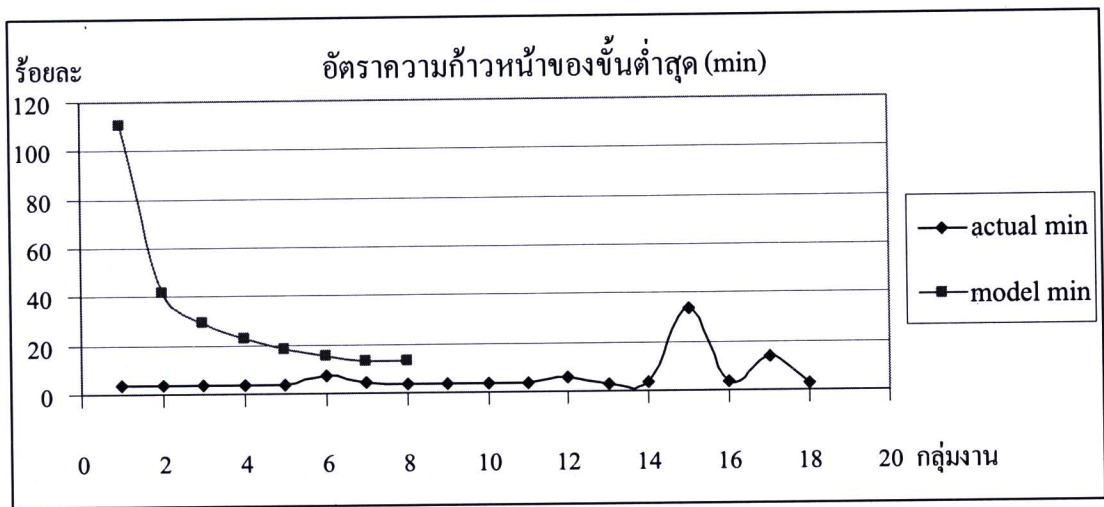
ภาพ 85 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟมีลักษณะค่อนข้างรักษาระดับในช่วงแรก โดยค่าสถิติจากผลการคำนวณให้คงที่เท่ากันและลดลงในกลุ่มสุดท้าย สำหรับค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552 ช่วงกลุ่มงานที่ 14-20 มีความไม่ราบเรียบอย่างมาก แต่รักษาระดับอัตราความเหลื่อมล้ำที่สูงกว่าผลการคำนวณจากตัวแบบ





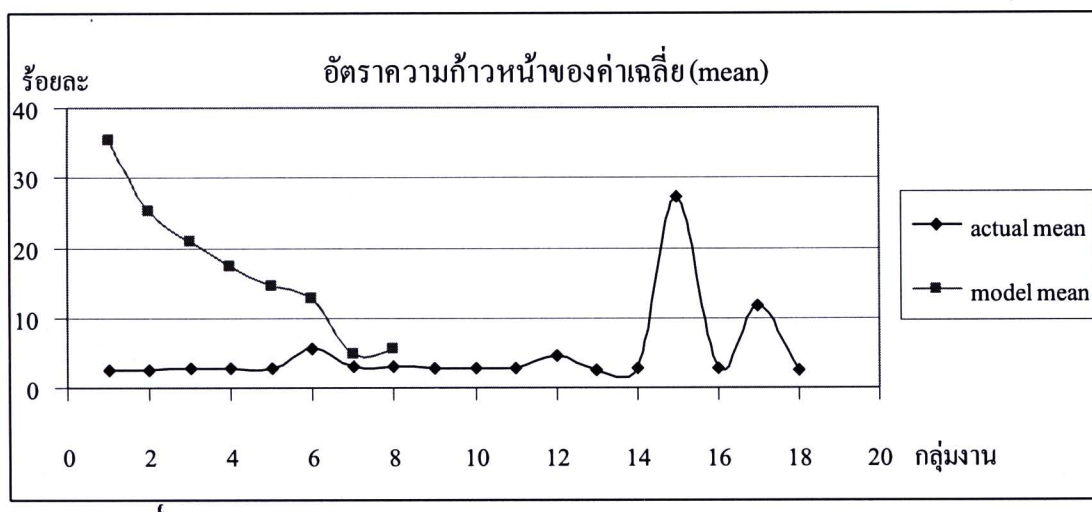
ภาพ 86 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552

ภาพ 86 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง และเท่ากับ 0 ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-9 สำหรับอัตราความก้าวหน้าขั้นสูงสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552 มีลักษณะรักษาระดับความคงที่ แต่ไม่ราบเรียบและเพิ่มขึ้นมากในบางช่วงของกลุ่มงาน คือ กลุ่มงานที่ 15-16



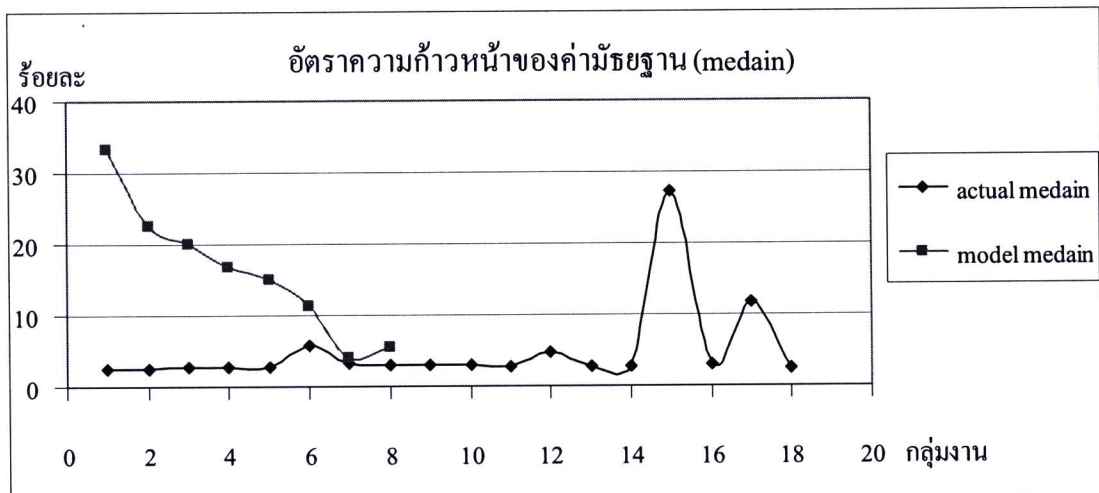
ภาพ 87 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงานระหว่างตาราง
อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-
ข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552

ภาพ 87 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง
แต่อัตราความก้าวหน้าขั้นต่ำสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย
พ.ศ. 2552 มีระดับการเปลี่ยนแปลงแบบรักษาระดับแต่ไม่ราบเรียบและแกว่งเล็กน้อย
ในช่วงกลุ่มงานสูงเท่านั้น



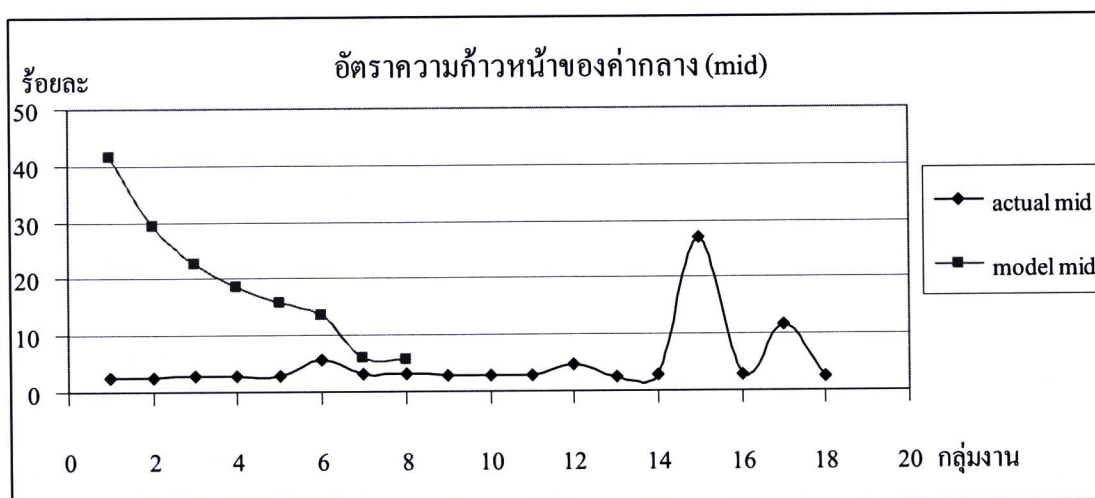
ภาพ 88 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552

ภาพ 88 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบโดยลดลงอย่างต่อเนื่องเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น แต่ค่าสถิติจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552 มีลักษณะรักษาระดับค่อนข้างต่ำและเพิ่มขึ้นมากในกลุ่มงานที่ 15-16 และเพิ่มเล็กน้อยในกลุ่มงานที่ 17-18



ภาพ 89 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552

ภาพ 89 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐาน
 ในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบ
 แบบลดลง แต่สถิติค่ามัธยฐานจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย
 พ.ศ. 2552 มีลักษณะใกล้เคียงกันในทุกกลุ่มงาน และเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นสูงมาก
 ในช่วงกลุ่มงานที่ 15-16

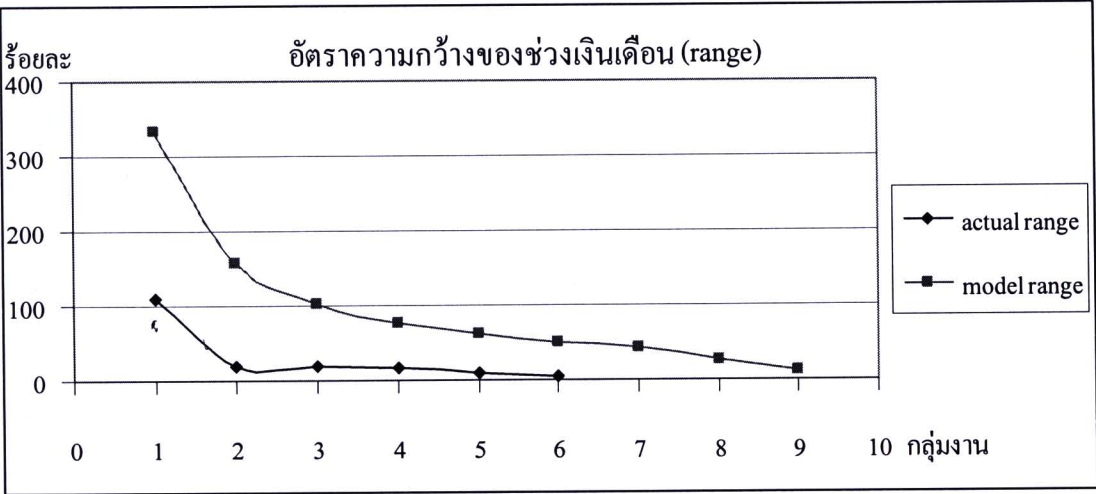


ภาพ 90 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552

ภาพ 90 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบอย่างคงที่ แต่สถิติค่ากลางจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย พ.ศ. 2552 มีลักษณะเปลี่ยนแปลงคล้ายกับสถิติค่ามัธยฐาน สถิติค่าเฉลี่ย คือ รักษาระดับค่อนข้างคงที่แต่เพิ่มสูงขึ้นในช่วงท้าย

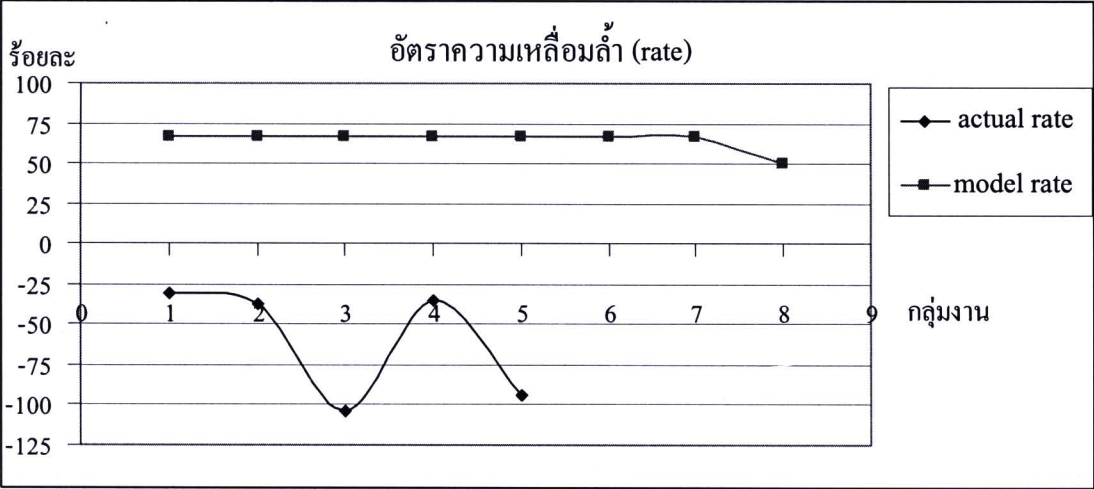
โดยสรุปโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทยที่สร้างจากตัวแบบคำนวณกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย มีความแตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ ค่าสถิติของทุกส่วนประกอบของโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารออสเตรเลีย มีค่าสถิติที่ค่อนข้างคงที่แต่มีกลุ่มงานจำนวนมาก ขณะที่โครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทยที่สร้างจากตัวแบบ มีจำนวนกลุ่มงานจำนวนน้อย และค่าสถิติทั้งลักษณะคงที่และลักษณะที่ลดลงเมื่อลำดับกลุ่มงานเพิ่มขึ้น

6. เปรียบเทียบตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552 ที่ได้จาก
ตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552 สรุปได้ดังนี้



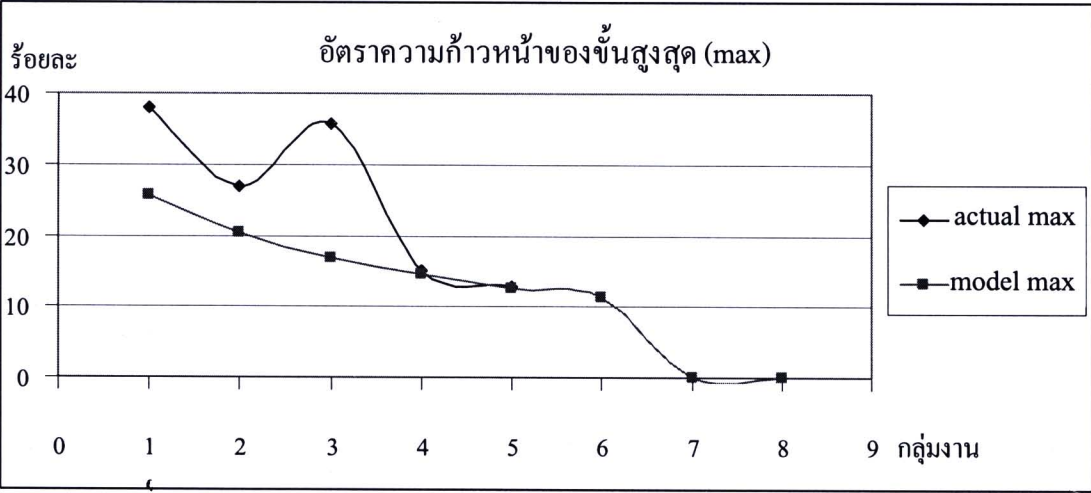
ภาพ 91 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงานระหว่างตาราง
อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-
ข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552

ภาพ 91 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน จากลักษณะเส้นกราฟค่าสถิติจากตัวแบบคำนวณนั้น
มีความราบเรียบแบบลดต่ำลงจากกลุ่มงานที่ 1-9 ขณะที่ค่าสถิติอัตราความกว้าง
ของช่วงเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษมีลักษณะคล้ายกับตัวแบบที่คำนวณได้
แต่ค่าสถิติต่ำกว่าในทุกกลุ่มงาน



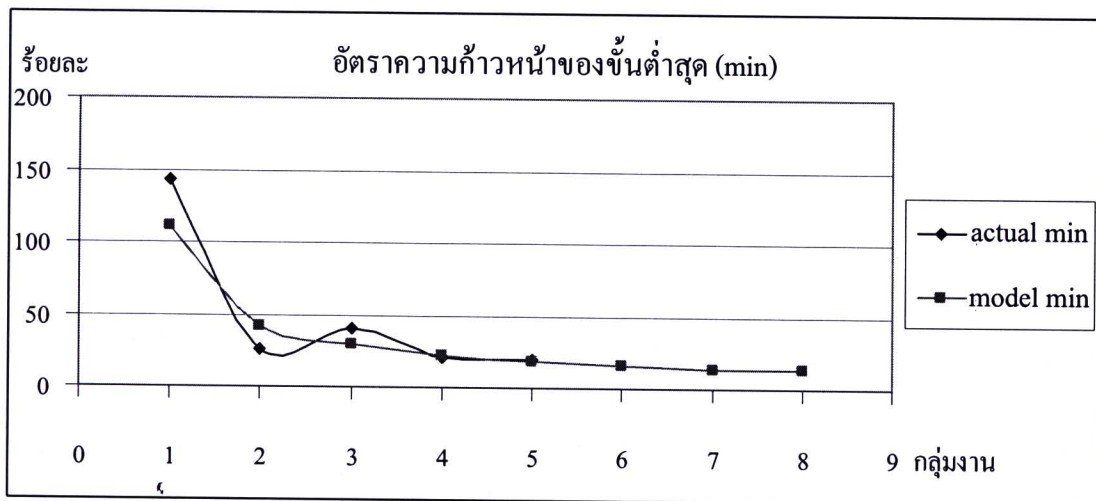
ภาพ 92 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552

ภาพ 92 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟมีลักษณะค่อนข้างรักษาระดับในช่วงแรก โดยค่าสถิติจากการคำนวณจะคงที่และลดลงในกลุ่มสุดท้าย สำหรับค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552 มีความไม่สัมพันธ์กัน กล่าวคือไม่มีช่วงเหลื่อมล้ำจึงได้ค่าสถิติเป็นค่าลบทั้งหมด



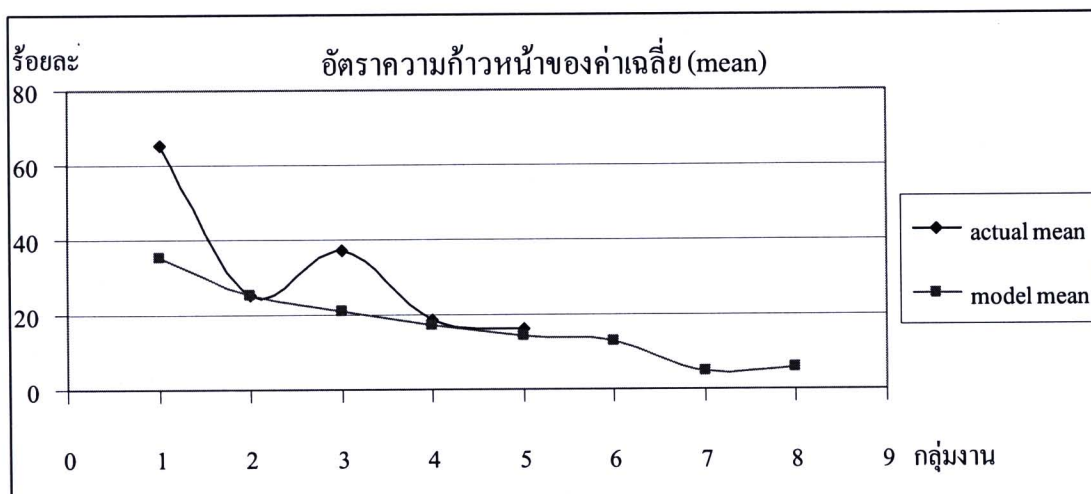
ภาพ 93 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552

ภาพ 93 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง และเท่ากับ 0 ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-9 สำหรับอัตราความก้าวหน้าขั้นสูงสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552 มีลักษณะไม่แน่นอนและให้ค่าสถิติสูงกว่าผลที่ได้จากการคำนวณของตัวแบบคำนวณ



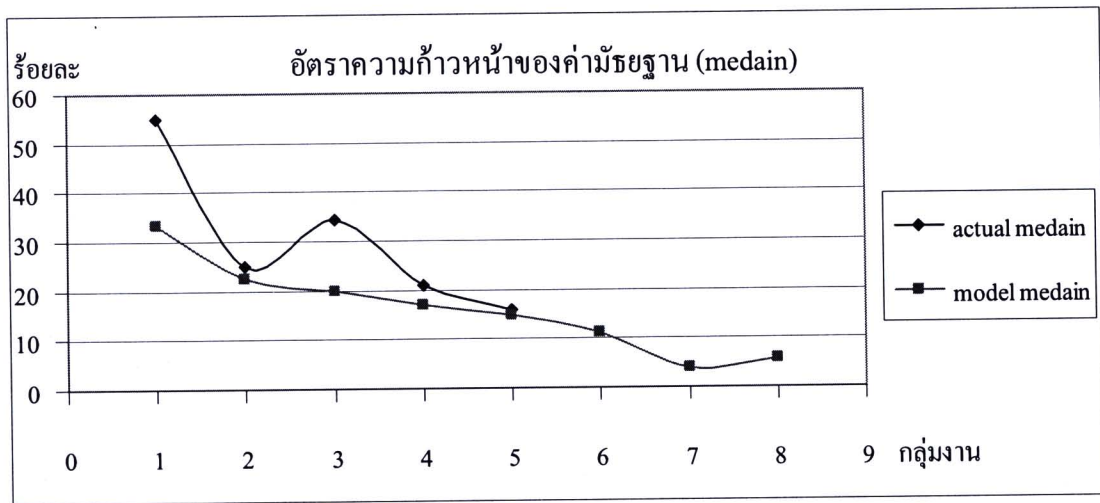
ภาพ 94 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552

ภาพ 94 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง แต่อัตราความก้าวหน้าขั้นต่ำสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552 มีระดับการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางเดียวกันกับตัวแบบคำนวณแต่ค่าสถิติเกิดการแกว่งมากกว่าผลที่ได้จากตัวแบบคำนวณ



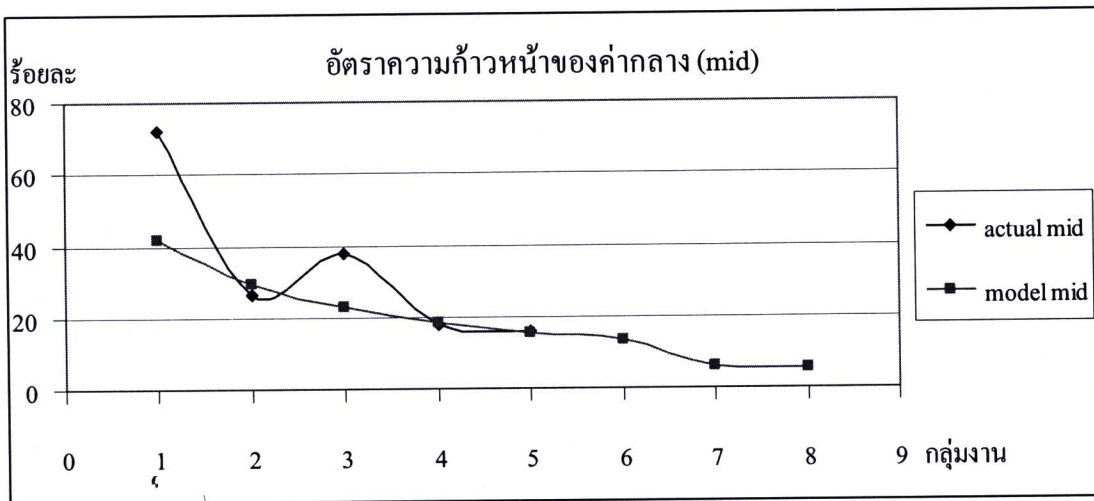
ภาพ 95 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552

ภาพ 95 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบ โดยลดลงอย่างต่อเนื่องเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น แต่ค่าสถิติจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552 มีลักษณะขึ้นลงมากกว่า และอยู่ในระดับที่สูงกว่าผลจากการคำนวณของตัวแบบคำนวณ



ภาพ 96 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงานระหว่าง ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552

ภาพ 96 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐาน ในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลงแต่สถิติค่ามัธยฐานจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552 มีลักษณะคล้ายกับค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ย และสูงกว่าผลที่ได้จากการคำนวณทุกกลุ่มงาน

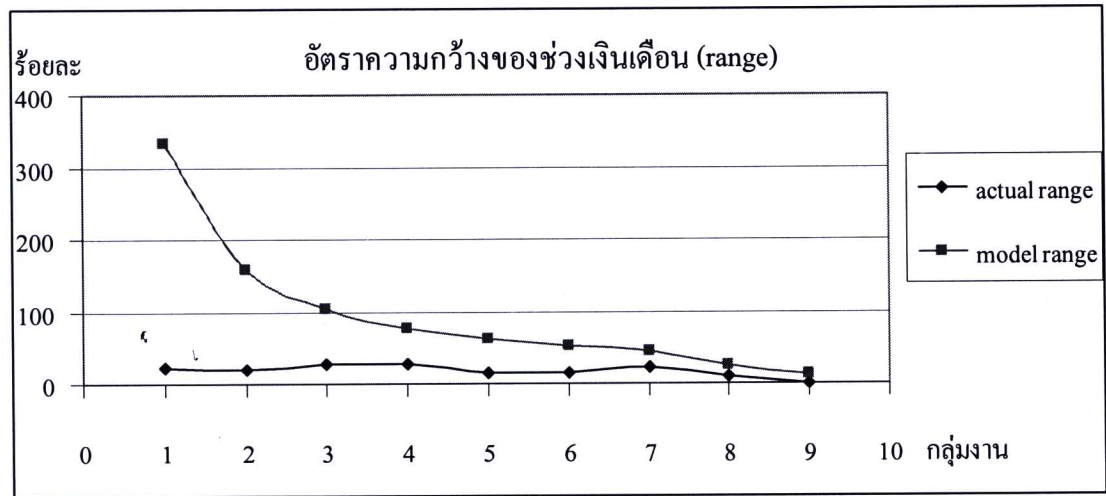


ภาพ 97 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552

ภาพ 97 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบอย่างคงที่ แต่สถิติค่ากลางจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552 มีลักษณะเปลี่ยนแปลงคล้ายกับสถิติค่ามัธยฐาน สถิติค่าเฉลี่ย คือ มีลักษณะขึ้นลงมากกว่าค่าที่ได้จากผลการคำนวณของตัวแบบ

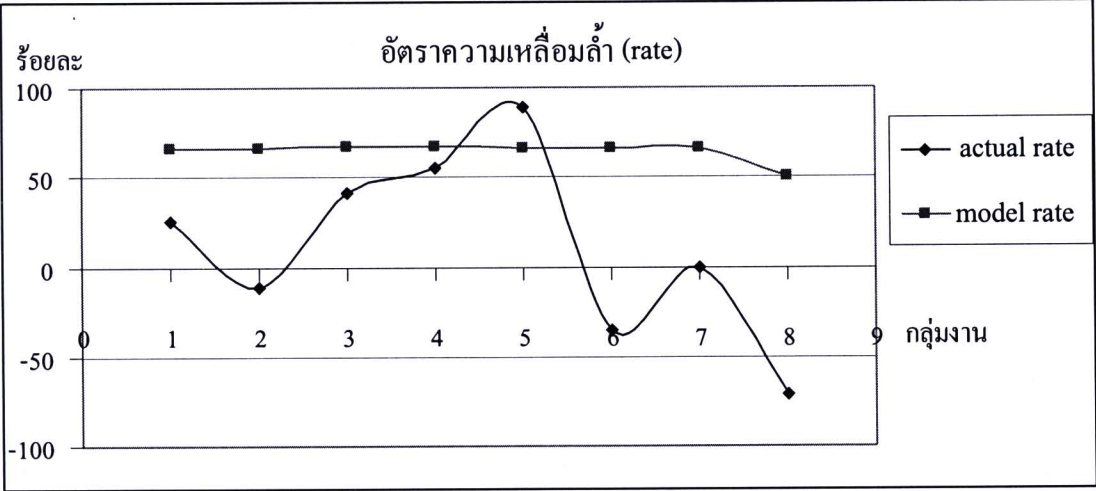
โดยสรุปแล้วโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษมีความแตกต่างจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทยที่สร้างจากตัวแบบคำนวณในลักษณะทิศทางเดียวกันแต่ต่ำกว่าส่วนของข้าราชการทหารไทย คือ ค่าสถิติอัตราความกว้างและอัตราความเหลื่อมล้ำ สำหรับอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่ากลาง มีความแก่มากกว่า แต่อัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดใกล้เคียงกับค่าสถิติของโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทยที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ

7. เปรียบเทียบตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย พ.ศ. 2552 ที่ได้จาก
ตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552 ดังนี้



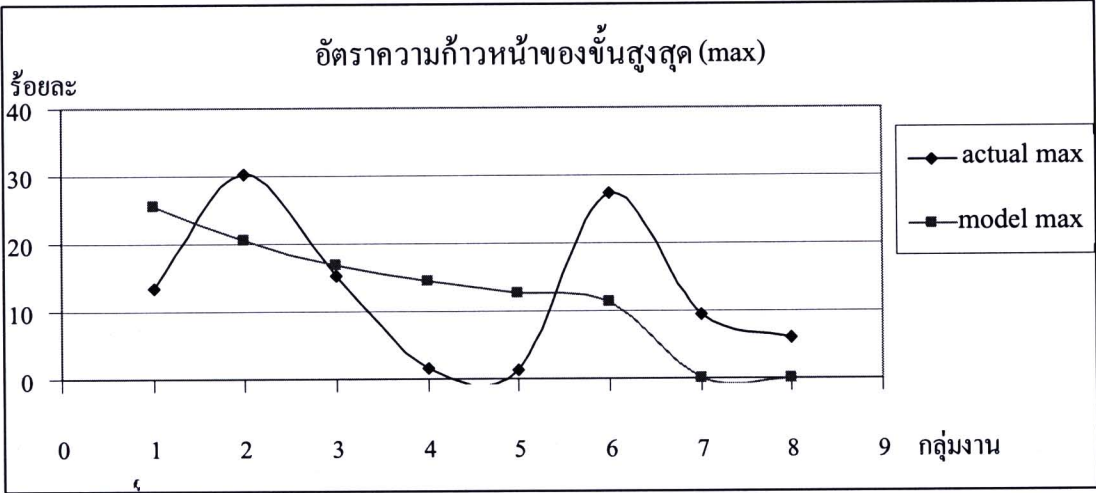
ภาพ 98 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงานระหว่างตาราง
อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-
ข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552

ภาพ 98 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนในกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน จากลักษณะเส้นกราฟค่าสถิติจากตัวแบบคำนวณนั้น
มีความราบเรียบแบบลดต่ำลงจากกลุ่มงานที่ 1-9 ขณะที่ค่าสถิติอัตราความกว้างของ
ช่วงเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย มีลักษณะค่อนข้างคงที่ในระดับต่ำในทุกกลุ่มงาน



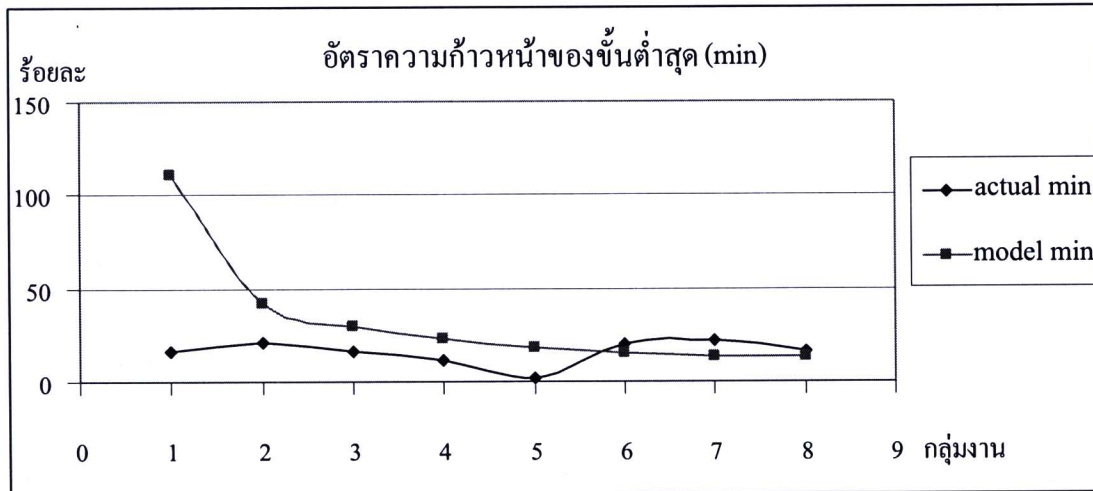
ภาพ 99 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552

ภาพ 99 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟค่าสถิติจากผลการคำนวณคงที่เท่ากันและลดลง
ในกลุ่มสุดท้าย สำหรับค่าสถิติอัตราความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนข้าราชการ-
อินเดีย พ.ศ. 2552 มีความลักษณะขึ้นลงที่แตกต่างกันมากและในบางกลุ่มงาน
ไม่มีส่วนที่เหลื่อมล้ำ



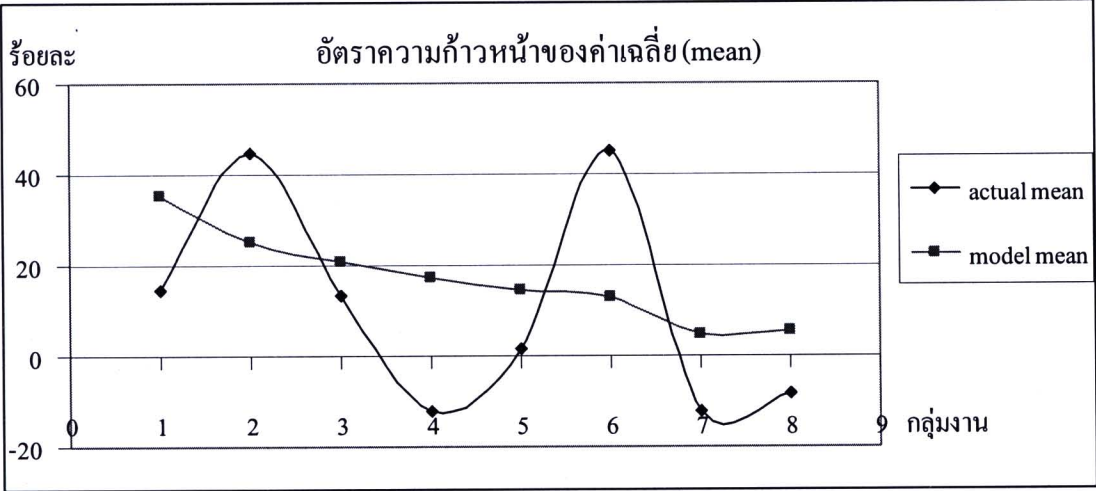
ภาพ 100 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงานระหว่าง ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตรา-เงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552

ภาพ 100 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลงและเท่ากับ 0 ในช่วงกลุ่มงานที่ 7-9 สำหรับอัตราความก้าวหน้าขั้นสูงสุดของ ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552 มีลักษณะไม่แน่นอน แต่แตกต่างกันอย่างมากเมื่อเทียบกับผลการคำนวณของตัวแบบคำนวณ



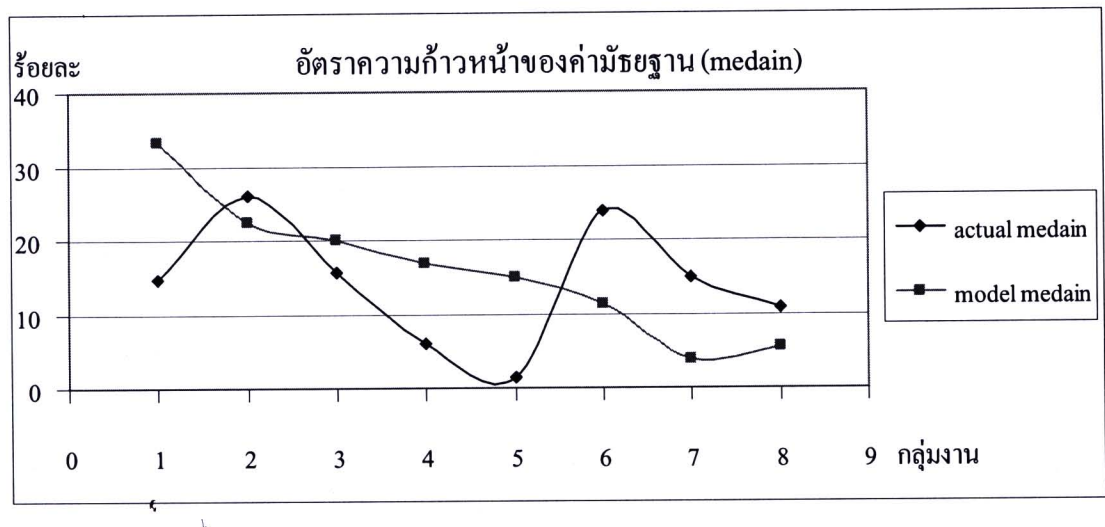
ภาพ 101 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงานระหว่าง ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552

ภาพ 101 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของขั้นต่ำสุดในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบแบบลดลง แต่อัตราความก้าวหน้าขั้นต่ำสุดของตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552 มีระดับการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ต่ำและไม่แน่นอน



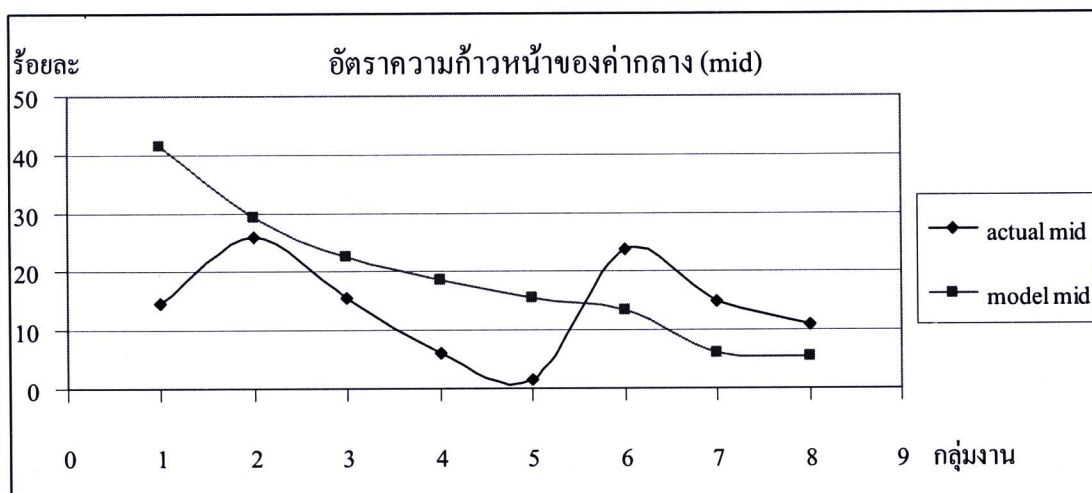
ภาพ 102 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงานระหว่างตาราง
อัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือน-
ข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552

ภาพ 102 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยในกลุ่มงาน
แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบโดยลดลง
อย่างต่อเนื่องเมื่อกลุ่มงานเพิ่มขึ้น แต่ค่าสถิติจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร-
อินเดีย พ.ศ. 2552 มีลักษณะขึ้นลงสูงมาก และบางช่วงมีค่าสถิติเป็นลบ



ภาพ 103 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานในกลุ่มงานระหว่าง ตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตรา-เงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552

ภาพ 103 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ามัธยฐานใน กลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบ แบบลดลง แต่สถิติค่ามัธยฐานจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552 มีลักษณะขึ้นลงอย่างไม่ต่อเนื่อง และแตกต่างกันมาก



ภาพ 104 เปรียบเทียบค่าสถิติอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงานระหว่างตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่ได้จากตัวแบบคำนวณกับตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดีย พ.ศ. 2552

ภาพ 104 แกนตั้ง คือ ร้อยละของอัตราความก้าวหน้าของค่ากลางในกลุ่มงาน แกนนอน คือ กลุ่มงาน กราฟแสดงผลจากตัวแบบคำนวณมีความราบเรียบอย่างคงที่ แต่สถิติค่ากลางจากตารางอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอังกฤษ พ.ศ. 2552 มีลักษณะคล้ายกับสถิติค่ามัธยฐาน สถิติค่าเฉลี่ย คือ มีลักษณะขึ้นแล้วลดลง

โดยสรุปโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารอินเดียมีความกว้างของค่าสถิติอย่างมากเมื่อเทียบกับค่าสถิติของโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ คือ อัตราความเหลื่อมล้ำ อัตราความก้าวหน้าของขั้นสูงสุด อัตราความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยและอัตราความก้าวหน้าของค่ากลาง สำหรับอัตราความกว้างของช่วงเงินเดือนมีระดับคงที่และต่ำมากในทุกกลุ่มงาน เมื่อเทียบกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารไทย ที่สร้างจากตัวแบบคำนวณ