

โครงการปั้นภาคราชการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์

การศึกษาผลตอบแทนภาคราชการและ

การทดลองปรับให้เท่ากับภาคเอกชน

รายงานวิจัย

เรื่อง

การศึกษาผลตอบแทนภาคราชการ
และการทดลองปรับให้เท่ากับภาคเอกชน

โดย

ดร. ปราณี กินกร

ดร. พลสองภพ สุสังก์กาญจน์



งานวิจัยภายใต้โครงการปรับภาคราชการเข้าสู่ยุคใหม่
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
ด้วยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกอ.)



มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

มีนาคม 2539

สารบัญ

	หน้า
1. บทนำ	1
2. แนวโน้มของเงินเดือนข้าราชการในช่วงสองทศวรรษ	3
3. การเปรียบเทียบค่าตอบแทนภาคราชการและภาคเอกชน	20
3.1 การเปรียบเทียบในปี พ.ศ. 2534	20
3.2 การเปรียบเทียบในปัจจุบัน	21
3.3 ผลตอบแทนอื่นๆ ของภาคราชการ	28
4. การปรับเงินเดือนภาคราชการให้เท่าเทียมภาคเอกชน	46
4.1 ข้อมูลเบื้องต้น	46
4.2 การปรับเงินเดือนภาคราชการโดยใช้แบบจำลองเศรษฐกิจมหภาค	47
4.3 บทวิเคราะห์ผลของการทดลองปรับเงินเดือนราชการ	49
5. บทสรุป	65
เอกสารย้างอิง	67
ตารางภาคผนวก	69

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การเปลี่ยนแปลงบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ปี 2518 - 2538	6
2.2 การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนค่าตอบแทน (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือน ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ปี 2518 - 2538	7
2.3 อัตราเงินเดือนแรกเข้าของข้าราชการพลเรือนตามวุฒิการศึกษา	8
3.1 การเปรียบเทียบเงินเดือนราชการและเอกชน ปี พ.ศ. 2534	35
3.2 การเปรียบเทียบเงินเดือนขั้นต้นสำหรับผู้บรรจุใหม่และมีประสบการณ์ 2 - 3 ปี พ.ศ. 2534	36
3.3 การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนแรกเข้าของภาคราชการและเอกชน ปี พ.ศ. 2538/2539	37
3.4 อัตราค่าตอบแทนของภาคเอกชน ปี 1995/1996 จากการสำรวจของ TMA จำแนกตาม ระดับการศึกษา สาขาวิชาศึกษา และตำแหน่ง	38-39
3.5 ช่วงต่าสุด-สูงสุดของผลตอบแทนที่จ่ายจริงของภาคเอกชนในแต่ละระดับการศึกษา ปี พ.ศ. 2538/2539	40
3.6 อัตราเงินเดือนของนาย ก. นาย ข. และนาย ค. ซึ่งมีอายุ 35 ปี ใน พ.ศ. 2538 และรับราชการในปี พ.ศ. 2525 ในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี	41
3.7 การเปรียบเทียบเงินเดือนของภาคเอกชนและภาคราชการในระดับการศึกษาต่าง ๆ ปี พ.ศ. 2538	42
3.8 ผลประมาณการรายได้ภาคเอกชนในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจของ TMA ในปี พ.ศ. 2538/2539	43
3.9 ผลตอบแทนภาคราชการและภาคเอกชนโดยใช้ผลประมาณการจากตารางที่ 3.8 และข้อมูลเดียวกับการเสื่อมชั้นของข้าราชการตามที่ระบุ	44
4.1 การปรับผลตอบแทนข้าราชการพลเรือนให้เท่ากับภาคเอกชนตามการประเมินในตารางที่ 3.10 ในปี 2538	53
4.2 ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ปีงบประมาณ 2528 - 2540	54-55

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.3 การคาดการณ์ข้อมูลรายได้ประชาชาติ รายได้รัฐบาล และการขยายตัวของเงินเดือน ของภาคเอกชน ปีงบประมาณ 2538 - 2554	56
4.4 กรณีปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชนในปี 2549	57-58
4.5 กรณีปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชนในปี 2554	59-60
4.6 (ก) จำนวนข้าราชการพลเรือน จำแนกตามกระทรวงและระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ 2538	61
4.6 (ข) จำนวนข้าราชการครุภาระและอัยการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ 2538	62
4.7 จำนวนข้าราชการพลเรือน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปีงบประมาณ 2528-2538	63
4.8 สัดส่วนของข้าราชการพลเรือน จำแนกตามระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ 2528-2538	64

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่	หน้า
2.1 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 1	9
2.2 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 2	10
2.3 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 3	11
2.4 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 4	12
2.5 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 5	13
2.6 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 6	14
2.7 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 7	15
2.8 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 8	16
2.9 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 9	17
2.10 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 10	18
2.11 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ค่ากลาง (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนระดับ 11	19
3.1 เงินเดือนแรกเข้าของบัณฑิตจบใหม่ในระดับการศึกษาต่าง ๆ ของภาคราชการและ เอกชนปี 2538/2539	34

สารบัญตารางภาคผนวก

หน้า

ตารางภาคผนวกที่ 1 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน (มีผลบังคับใช้ 7 กุมภาพันธ์ 2518)	70
ตารางภาคผนวกที่ 2 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีหมายเลข 1 (มีผลบังคับใช้ 1 กันยายน 2521)	71
ตารางภาคผนวกที่ 3 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีหมายเลข 2 (มีผลบังคับใช้ 1 มกราคม 2523)	72
ตารางภาคผนวกที่ 4 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีหมายเลข 3 (มีผลบังคับใช้ 1 มกราคม 2525)	73
ตารางภาคผนวกที่ 5 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชี ก. (มีผลบังคับใช้ 1 มกราคม 2532)	74
ตารางภาคผนวกที่ 6 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชี ข. (มีผลบังคับใช้ 1 เมษายน 2533)	75
ตารางภาคผนวกที่ 7 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1 (มีผลบังคับใช้ 1 เมษายน 2535)	76
ตารางภาคผนวกที่ 8 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน (มีผลบังคับใช้ 1 ตุลาคม 2537)	77
ตารางภาคผนวกที่ 9 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือน	78
ตารางภาคผนวกที่ 10 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย	79
ตารางภาคผนวกที่ 11 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู	80
ตารางภาคผนวกที่ 12 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัยของรัฐ	81
ตารางภาคผนวกที่ 13 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ	82

ตารางภาคผนวกที่ 14 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม	83
ตารางภาคผนวกที่ 15 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการทหาร	84
ตารางภาคผนวกที่ 16 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ	86
ตารางภาคผนวกที่ 17 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตำรวจ	87
ตารางภาคผนวกที่ 18 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน	89
ตารางภาคผนวกที่ 19 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการศุลกากร	90
ตารางภาคผนวกที่ 20 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการศุลกากร	91
ตารางภาคผนวกที่ 21 บัญชีอัตราเงินเดือนคง トイ้ยุคธรรม	92
ตารางภาคผนวกที่ 22 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการ	93
ตารางภาคผนวกที่ 23 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการอัยการ	94
ตารางภาคผนวกที่ 24 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาพัฒนการเมือง	95
ตารางภาคผนวกที่ 25 บัญชีอัตราตำแหน่งและเงินเดือนข้าราชการการเมือง	96
ตารางภาคผนวกที่ 26 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาพัฒนการเมือง	97
ตารางภาคผนวกที่ 27 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการการเมือง	98
ตารางภาคผนวกที่ 28 บัญชีอัตราตำแหน่ง เงินเดือน และเงินเพิ่มข้าราชการการเมือง กทม.	99

การศึกษาผลตอบแทนในภาคราชการ และการทดลองปรับให้เท่ากับภาคเอกชน

ปราภี พินกร มล่องกพ สุสังกรกาญจน์ *

1. ບກນໍາ

การศึกษาเกี่ยวกับระบบเงินเดือนและการจ้างงานในภาคราชการของประเทศไทยด้วยพัฒนาได้รับความสนใจมาตั้งแต่ทศวรรษที่แล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากในช่วงต้นของคริสต์ทศวรรษ 1980 วิกฤตการณ์น้ำมันในปี ก.ศ. 1979-1980 ได้ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจด้อยทั่วโลก ภาวะเศรษฐกิจด้อยนี้ส่งผลถึงภาวะการคลังของรัฐบาลในประเทศไทยต่างๆ ประเทศไทยกำลังพัฒนาส่วนใหญ่รวมทั้งประเทศไทยเกิดภาวะขาดดุลการคลังและประสบปัญหาเศรษฐกิจอื้นๆ การชะลอรายจ่ายค้านการลงทุนซึ่งทำให้จำกัดภาวะการคลังรายจ่ายประจำที่มีผลทำให้สัดส่วนของรายจ่ายประจำเพิ่มสูงขึ้น สัดส่วนของเงินเดือนและค่าจ้างในรายจ่ายรวมภาครัฐของบางประเทศสูงกว่าร้อยละ 50' ปรากฏการณ์นี้ทำให้หน่วยงานระหว่างประเทศโดยเนพะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office - ILO) และธนาคารโลก (World Bank) หันมาสนใจศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการในด้านการจ้างงานและระบบเงินเดือนของประเทศไทยด้วยพัฒนา²

ในระหว่างปี ค.ศ. 1981-1991 โครงการเงินกู้ประมาณ 90 โครงการของธนาคารโลกมีจุดเน้นที่การปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มประเทศในทวีปอเมริกา ซึ่งมีหลายประเทศที่ภาคราชการอยู่ในภาวะวิกฤติ โครงการเงินกู้ดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันดีในนาม “เงินกู้เพื่อปรับโครงสร้าง” หรือ SALs (Structural Adjustment Loans) ประเทศไทยเองก็ได้รับเงินกู้โครงการดังกล่าวสองครั้ง (SAL I - 1982 และ SAL II - 1983) อย่างไรก็ตาม จุดเน้นส่วนใหญ่ของเงินกู้ SAL ของไทยจะอยู่ที่การปรับโครงสร้างของนโยบายเศรษฐกิจด้านต่างๆ แต่ก็มีบางส่วนที่ศึกษานี้เกี่ยวกับการปรับองค์กรของระบบราชการ'

รองศาสตราจารย์ คณะ gerey ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ตามด้านข้อมูลผู้ช่วยนักวิจัยของโครงการนี้ คือ คุณ นภารัตน์ ศรีอุดมสิน และศูภิน พราหมงค์ คือ คุณดดา怕วรรณ ภูวิสิฐ์ไสวภิค และคุณวันรินทร์ ปันคง

© Barbara Nunberg (1994)

² David C.E. Chew (1992) uses D.L. Lindauer and B. Nunberg (editors 1994).

ครรภะจะเรียบเก็บกันเงินที่ SALs ใน Chaipat Sahasakul (1992)

จากการศึกษาของธนาคารโลกเกี่ยวกับผลตอบแทนและการจ้างงานภาครัฐการ ปัญหาหลักที่พบเห็นอยู่กันในหลายประเทศ คือ ภาครัฐบาลมักจะมีขาด赤字 ในส่วนของการทำงานต่างๆ มากน้อย และมักจะมีหน่วยงานใหม่เกิดขึ้น โดยที่หน่วยงานเดิมก็มีได้มีการยกเลิกหรือลดลงมา จึงมีผลทำให้มีจำนวนข้าราชการมากเกินไป ปัญหาที่ตามมาจากการมีจำนวนข้าราชการมากก็คือ สัดส่วนของเงินเดือนและค่าจ้างต่อรายจ่ายรวมและต่อรายได้รุ่งเรือง ซึ่งเป็นภาระต่องบประมาณแผ่นดิน แต่ในขณะเดียวกัน อัตราผลตอบแทนของข้าราชการก็มักจะต่ำ โดยเฉพาะเมื่อประเทศประสบปัญหาวิกฤตด้านการคลัง รัฐบาลมักจะไม่ขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการเป็นเวลาหลายปี ในขณะที่อัตราเงินเพื่อจะทำให้มูลค่าแท้จริงของเงินเดือนลดต่ำลง ดังนั้น แรงจูงใจของข้าราชการในการทำงานก็จะลดน้อยลงคงจะไปเรื่อยๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาครัฐบาลโดยรวม

ในปัจจุบันนี้ แม้ฐานะการคลังของประเทศไทยไม่ถึงขั้นวิกฤติอย่างที่ประเทศไทยในกลุ่มทวีปอฟริกาตะวันออกและเอเชีย แต่ก็มีสัญญาณบางอย่างบ่งบอกว่าระบบผลตอบแทนและการจ้างงานของภาครัฐการไทยไม่เอื้อต่อการคึ่งครึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาและเบริ่งเพิ่มนักศึกษาด้วยแบบจำลองเศรษฐกิจ (simulation) เพื่อประเมินว่า หากจะปรับให้ผลตอบแทนของข้าราชการเท่ากับภาคเอกชนภายใน 10 หรือ 15 ปีข้างหน้า จะเกิดภาระการคลังอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการนำไปศึกษาเรื่องการจัดการบุคลากรของรัฐควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบราชการ ด้านอื่นๆ

2. แนวโน้มของเงินเดือนข้าราชการในช่วงสองทศวรรษ

เงินเดือนคือสิ่งที่สำคัญในการศึกษาให้เข้าทำงาน ดังนั้น ในองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรที่ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในระดับสูง จึงมักกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานไว้สูงกว่าองค์กรขนาดเล็ก รัฐบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ของประเทศไทยและต้องการผู้มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแต่เรามักจะพบว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนของรัฐบาลถูกจำกัดโดยสถานการณ์ทางการคลังและแนวโนบายของรัฐในเรื่องนี้มักไม่สู้จะชัดเจน อย่างไรก็ตาม ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา เราพบว่าภาคราชการของไทยก็ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการถึง 8 ครั้ง¹ ตารางที่ 2.1 สรุปการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 ถึงปัจจุบัน ซึ่งพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ยังมีผลบังคับใช้

โดยเฉลี่ยแล้ว เรายังคงได้ว่าในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการทุก 2 ปีครึ่ง แต่หากเราสังเกตการทั้งช่วงการปรับแล้ว จะพบว่า ช่วงที่ไม่มีการปรับเงินเดือนเป็นเวลานานถึง 7 ปี คือช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2525 และ พ.ศ. 2532 ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงปี พ.ศ. 2525 - พ.ศ. 2530 ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจชนชาติอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่เกิดขึ้นทั่วโลก และนอกจากนี้รายจ่ายรวมภาครัฐบาลก็สูงกว่ารายได้รวม รัฐบาลไทยมีฐานะการคลังขาดดุลจนถึงปี พ.ศ. 2531² การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการในช่วงนี้จึงเป็นไปไม่ได้ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง

ตารางที่ 2.2 แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนข้าราชการที่จุดกลาง (Mid point) ของแต่ละระดับตามบัญชีเงินเดือนค่างๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 ถึงปัจจุบัน นอกจากอัตราเงินเดือนตามบัญชีแล้ว ตารางที่ 2.2 ยังแสดงถึงอัตราขึ้นหัวขอที่แท้จริงของเงินเดือนข้าราชการ โดยใช้ดัชนีราคาน้ำมันริโภทที่ปัจจุบัน พ.ศ. 2519 รูปภาพที่ 2.1 ถึง 2.11 แสดงถึงแนวโน้มของอัตราเงินเดือนที่จุดกลางของข้าราชการระดับ 1 ถึง 11 ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งเราจะเห็นได้ว่า มูลค่าแท้จริงของเงินเดือนข้าราชการทุกระดับมีแนวโน้มลดลงจากปี พ.ศ. 2518 จนถึงปี พ.ศ. 2531 การปรับอัตราเงินเดือนในบัญชีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 เป็นต้นมา มีลักษณะค่อนข้างก้าวกระโดด และมีการปรับถี่ขึ้นกว่าช่วงแรก ดังนั้น จึงทำให้มูลค่าแท้จริงของเงินเดือนข้าราชการระดับต่างๆ ปรับตัวสูงขึ้นบ้าง ยกเว้นข้าราชการในระดับ 6 และ 7 ที่ค่ากลางของขั้นเงินเดือนในปี พ.ศ. 2539 มีมูลค่าแท้จริงต่ำกว่าค่าเดิมกล่าวในปี พ.ศ. 2518 และสำหรับข้าราชการระดับ 5 ก็ต้องถือว่าอยู่ในลักษณะทรงตัว

¹ ผู้ที่สนับสนุนเงินเดือนข้าราชการตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2476 ถือว่าจะเอื้อประโยชน์ การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือน จัดทำโดยสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ธันวาคม 2535

² อุปราช พิบูล และรอง กพ. สุจังกรกาญจน์ (2539)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้บัญชีเงินเดือนในบางปีไม่มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบปีต่อปี แต่ตัวเลขที่ใช้อัตราเพิ่มขึ้นจะสูงกว่าอัตราเพิ่มในแต่ละปี ดังนั้น หากอัตราเงินเพื่อในปีได้สูงกว่าอัตราเพิ่มในแต่ละปีเงินเดือน อ่านง่ายซึ่งต้องจดจำได้ยาก

เมื่อเราพิจารณาอัตราเงินเดือนแรกเข้าตามวุฒิการศึกษา ตามที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ 2.3 เราจะเห็นว่า อัตราการเพิ่มเฉลี่ยของอัตราเงินเดือนแรกเข้าตามบัญชีที่ใช้อยู่ ซึ่งจะมีอัตราเพิ่มขึ้นละประมาณ 3-5% ตั้งแต่นั้น หากอัตราเงินเพื่อในปีได้สูงกว่าอัตราเพิ่มในแต่ละปีเงินเดือน อ่านง่ายซึ่งต้องจดจำได้ยาก

แนวโน้มที่บัญชีเริ่มหันออกไปทำงานนอกภาระการมากขึ้นนี้ อาจมีสาเหตุหลักจากการขยายตัวของภาคเอกชน โดยเฉพาะในช่วงหลังบุคคลเศรษฐกิจขนาดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา การขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวมและโดยเฉพาะของภาคเศรษฐกิจการเงิน ทำให้มีความต้องการกำลังคนที่จึงการศึกษาระดับสูงมากขึ้น การแข่งขันในตลาดการหางานทำให้ผู้ประกอบการในภาคเอกชนให้ผลตอบแทนการทำงานสูงขึ้น จึงดึงดูดคนไปทำงานให้ภาคเอกชนมากขึ้น ในขณะเดียวกัน จากปัจจัยทางการขาดดุลการคลัง และปัจจัยทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2525-2530 ทำให้ธุรกิจความคุ้มอัตราการเพิ่มการหางานในภาครัฐไว้ที่ระดับร้อยละ 2 ต่อปี และช่วยในการปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนไว้เป็นระยะเวลาหนึ่ง ทำให้แรงงานใช้เวลาในการเข้ารับราชการลดลงเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าจะมีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนบ่อยขึ้นนั้น ตั้งแต่ปี 2532 เป็นต้นมา แต่ก็ไม่สามารถปรับให้เท่าเทียมกับภาคเอกชนได้ สภาพดังกล่าวนี้ นอกจากจะทำให้เกิดภาวะ “สมองไม่ไฟล์เข้า” หรือคนเก่งมีความสามารถไม่เลือกเข้าทำงานในระบบราชการแล้ว⁶ ยังเกิดภาวะ “สมองไฟล์ออก” ของข้าราชการที่เริ่มระหนักถึงความแตกต่างอย่างมากของผลตอบแทนจากการทำงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้วย

⁶ สัดส่วนของบัญชีที่คงแบบสอบถามจากจำนวนบัญชีต่อระดับปริญญาตรีทั้งหมดในปี พ.ศ. 2517 เท่ากับร้อยละ 81.5 และในปี พ.ศ. 2537 เท่ากับร้อยละ 84 ดู Napaporn Triudomsin (1996)

⁷ สำนักงาน ก.พ. รายงานว่า คะแนนเฉลี่ยสะสม (Grade Point Average - GPA) ของผู้สมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการในระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มลดลง โดยในปี พ.ศ. 2529 มีผู้สมัครสอบมากกว่าร้อยละ 20 ที่มีคะแนน GPA ต่ำกว่าระดับ 3.0 และในปี พ.ศ. 2537 สัดส่วนนี้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 10 ซึ่งมูลจาก การสัมภาษณ์สำนักงาน ก.พ. เรื่อง “การสัมภาษณ์ใบข่ายการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบัญชี” วันที่ 15-16 มิถุนายน 2539 ที่โรงเรียนรัชกาล吡พักษ์ พัทชา

การปรับบัญชีเงินเดือนพร้อมกับมีการให้เงินประจำตำแหน่งในปี พ.ศ. 2538 (ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2537) เป็นความพิเศษของระบบราชการที่จะลดความแตกต่างของผลตอบแทนระหว่างภาระราชการและภาคเอกชน แต่การปรับบัญชีดังกล่าวนี้จะลดความแตกต่างได้มากน้อยแค่ไหนเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องมีการศึกษาข้อมูลในเชิงประจักษ์ ซึ่งจะนำเสนอในตอนที่ 3 ของรายงานนี้

ตารางที่ 2.1: การเปลี่ยนแปลงจำนวนเงินเดือนบำรุงดูแลอาคารพัฒนาฯ 2518 - 2538

พัฒนาชั้นปีงบประมาณ / พัฒนาชั้นปีงบประมาณ	จำนวนเดือนทั้งปีงบประมาณ	เงินเดือนเดือนทั้งปีงบประมาณ (บาท เดือน)	เงินเดือนเดือนที่สอง (บาท เดือน)	อัตราส่วนจ่ายเดือนที่สอง . อัตราส่วนจ่ายเดือนที่หนึ่ง	จำนวนเดือน
1 พัฒนาชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือน พ พ 2518	7 ก พ 2518	750	10,900	14.53	47
2 พัฒนาชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือน (ฉบับที่ 3) พ พ 2521	1 ก ย 2521	900	12,690	14.10	53
3 พัฒนาชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือนที่ร่างการผลิตเรือนใหม่เลข 2 ที่ขยายระหว่างชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือน พ พ 2522	1 น ก. 2523	1,080	15,225	14.10	53
4 พัฒนาชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือนที่ร่างการผลิตเรือนใหม่เลข 3 ที่ขยายระหว่างชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือน พ.ก. 2518 พ พ 2524	1 ม ก. 2525	1,255	17,745	14.14	53
5 พัฒนาชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือนที่ร่างการผลิตเรือน ปัจจุบัน ก ที่ขยายระหว่างชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือน พ พ 2531	1 ม ก 2532	2,100	25,000	11.90	50
6 พัฒนาชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือนที่ร่างการผลิตเรือน ปัจจุบัน ก ที่ขยายระหว่างชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือน พ พ 2533	1 เม ย 2533	2,350	30,600	13.02	52
7 พัฒนาชั้นปีงบประมาณเดือนที่บำรุงดูแลเรือนที่ร่างการผลิตเรือน พ พ 2535	1 เม ย 2535	3,000	42,520	14.17	54
8 พัฒนาชั้นปีงบประมาณเดือนที่ร่างการผลิตเรือนประจำสำหรับนักเรียน พ พ 2538	1 ต ก 2537	4,100	57,190	13.95	56
		บ.11	59,090	14.41	

หมาย: สรุปงบประมาณ น้ำเชื่อมความ (2538)

ตารางที่ 2.2: การผู้เชี่ยวชาญประดังตัวภารกิจศึกษาภารกิจกลาง (Midpoint) ของผู้ร่วมการทางเดินในระดับผู้นำ ที่มีแก้ไข 2518 - 2538

ID	CPI	Grade Level									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nom	Real	Nom	Real	Nom	Real	Nom	Real	Nom	Real	Nom	Real
* 2518	96.0	1.425	1.484	2.028	2.112	2.585	2.691	3.283	3.419	4.420	4.604
2519	100.0	1.425	1.425	2.028	2.028	2.584	2.584	3.283	3.283	4.420	4.420
2520	107.6	1.425	1.324	2.028	1.884	2.585	2.402	3.283	3.041	4.420	4.106
* 2521	116.1	1.718	1.479	2.470	2.127	3.048	2.625	3.948	3.400	4.414	6.960
2522	127.6	1.718	1.346	2.470	1.936	3.048	2.388	3.948	3.094	5.125	4.016
* 2523	152.7	2.063	1.351	2.965	1.942	3.655	2.394	4.715	3.101	6.145	4.024
2524	172.1	2.063	1.198	2.965	1.723	3.655	2.124	4.715	2.751	6.145	3.571
* 2525	181.1	2.395	1.322	3.445	1.902	4.255	2.340	5.511	3.045	7.165	9.735
2526	187.9	2.395	1.275	3.445	1.831	4.255	2.265	5.515	2.915	7.165	8.345
2527	189.5	2.395	1.264	3.445	1.818	4.255	2.245	5.515	2.910	7.165	7.781
2528	194.1	2.395	1.234	3.445	1.775	4.255	2.192	5.515	2.841	7.165	7.084
2529	197.7	2.395	1.211	3.445	1.743	4.255	2.152	5.515	2.790	7.165	6.811
2530	202.6	2.395	1.182	3.445	1.700	4.255	2.100	5.515	2.722	7.165	6.517
2531	210.4	2.394	1.138	3.445	1.637	4.255	2.022	5.515	2.621	7.165	3.405
* 2532	221.6	3.525	1.591	4.325	1.952	5.375	2.426	6.700	3.023	8.125	3.747
* 2533	234.9	3.975	1.692	4.895	2.084	6.110	2.601	7.585	3.229	9.405	4.004
2534	248.1	3.975	1.601	4.895	1.971	6.110	2.461	7.585	3.055	9.405	3.788
* 2535	248.6	4.674	1.808	4.935	2.294	7.480	2.892	9.190	3.544	11.155	4.391
2536	267.1	4.674	1.750	4.935	2.222	7.480	2.800	9.190	3.441	11.344	4.251
* 2537	280.5	5.680	2.025	6.795	2.422	9.585	3.417	11.770	4.196	14.390	5.130
2538	296.9	5.680	1.911	6.795	2.289	9.585	3.228	11.770	3.964	14.190	4.847
2539	311.0	5.680	1.826	6.795	2.185	9.585	3.082	11.770	3.785	14.390	4.627

“ไม่ใช่เหรอ ? ” โภคที่นั่งอยู่บนเก้าอี้หันมาถามด้วยเสียงที่ตื่นเต้น

117 2011 मुख्यमंत्री द्वा

Name. អាណាពិស់នរោងកុំពូនការប្រជុំ

THE JOURNAL OF CLIMATE VOL. 14, NO. 10, OCTOBER 2001

บัญชีรายรับ-จ่ายของบุคคลภายนอกที่ได้รับการอนุมัติจากผู้ดูแลบัญชี ไม่ว่าจะเป็นบุคคลเดียวกันหรือคนอื่นก็ตาม

卷之三

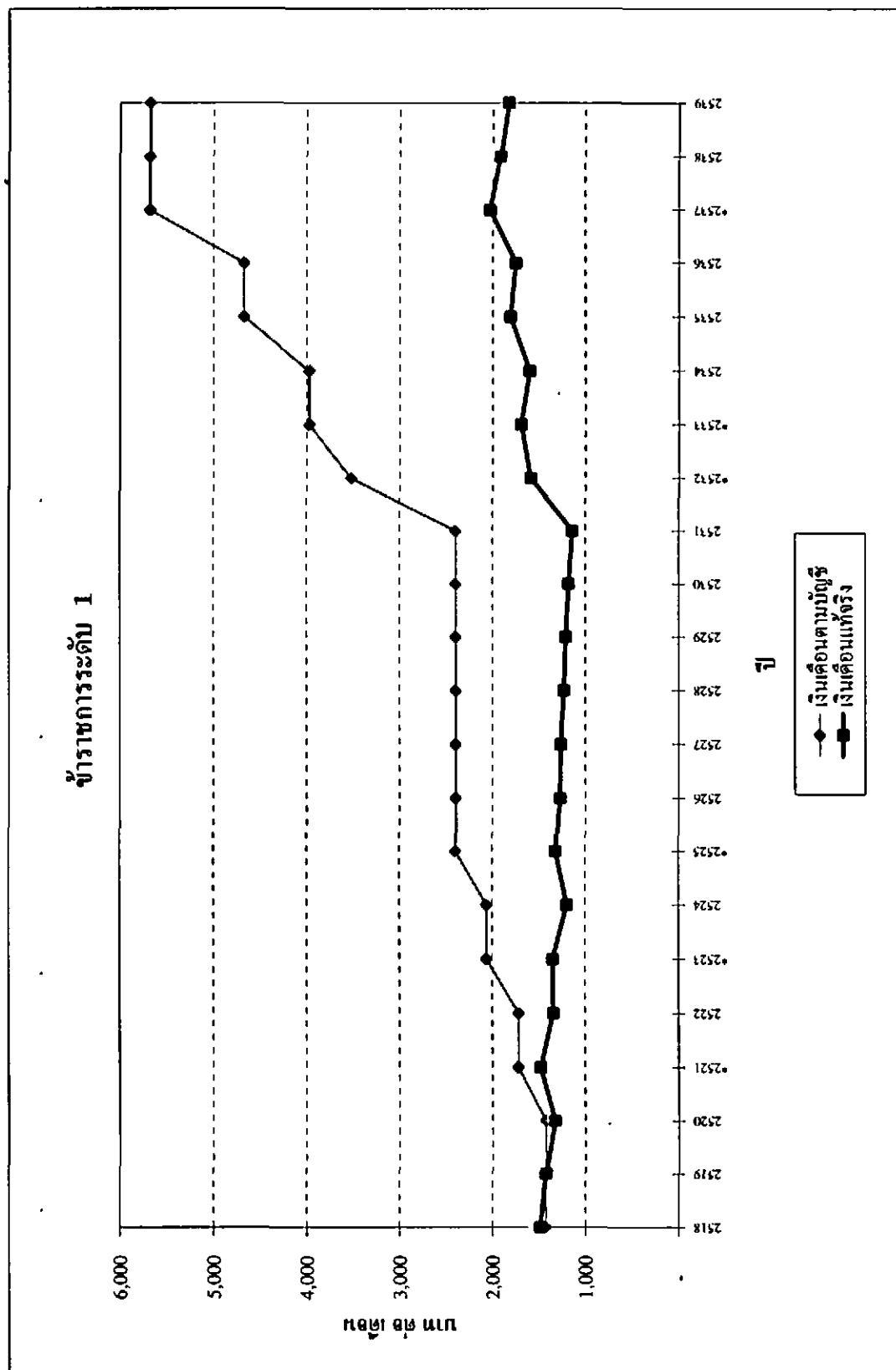
ตารางที่ 2.3 ตัวชี้วัดความผันผวนของเพื่อการซื้อขายของผู้ผลิตและผู้นำเข้าสู่ประเทศ

หาก เดือน

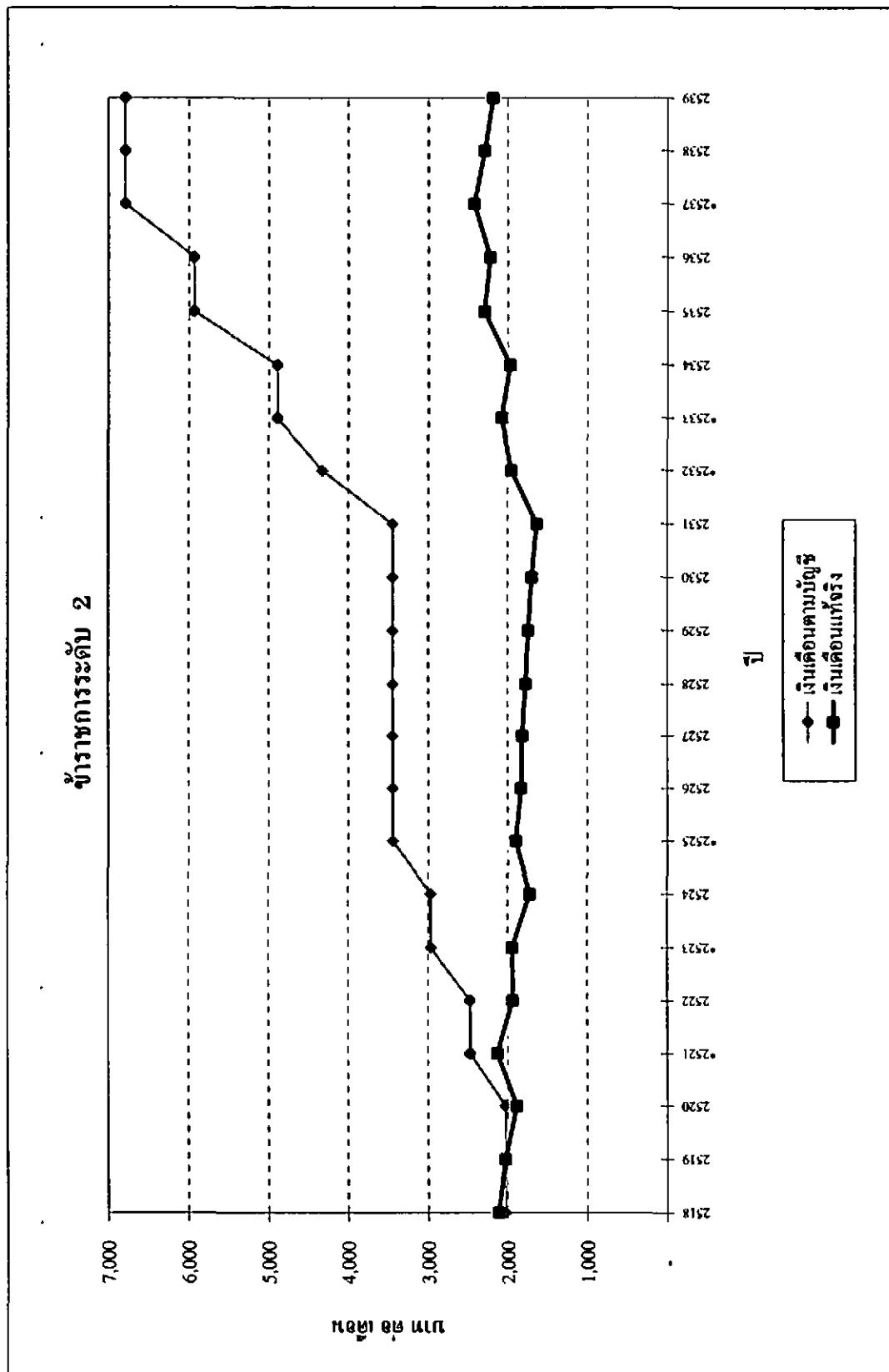
ปี	เงินเดือนของผู้ผลิตและการส่งออก				เงินเดือนของผู้ผลิตและการส่งออกต่อ CPI ชั้น 2510 = 100			
	ปัจจ.	ปัจจ.	ปริมาณหน่วย	ปริมาณทาง	ปัจจ.	ปัจจ.	ปริมาณหน่วย	ปริมาณทาง
2510*	1,220	1,560	1,750	2,230	3,090	1,271	1,815	2,323
2519	1,220	1,550	1,750	2,230	3,070	1,220	1,550	2,230
2520	1,220	1,550	1,750	2,230	3,070	1,134	1,441	1,626
2521*	1,400	1,785	1,985	2,085	3,540	1,206	1,587	2,710
2522	1,400	1,785	1,985	2,085	3,540	1,097	1,399	1,556
2523*	1,685	2,145	2,385	3,226	4,246	1,033	1,405	1,662
2524	1,685	2,145	2,385	3,226	4,245	979	1,246	1,386
2525*	1,950	2,495	2,765	3,745	4,945	1,077	1,372	1,527
2526	1,950	2,485	2,765	3,745	4,945	1,038	1,323	1,472
2527	1,950	2,485	2,765	3,745	4,945	1,029	1,311	1,459
2528	1,950	2,485	2,765	3,745	4,945	1,005	1,280	1,425
2529	1,950	2,485	2,765	3,745	4,945	986	1,257	1,399
2530	1,950	2,485	2,765	3,745	4,945	962	1,227	1,365
2531	1,950	2,485	2,765	3,745	4,945	927	1,181	1,314
2532*	2,000	3,160	3,550	4,450	6,800	1,173	1,421	1,602
2533*	2,900	3,680	4,020	5,020	6,580	1,236	1,428	1,711
2534	2,900	3,590	4,020	5,020	6,580	1,168	1,446	1,619
2535*	4,080	5,010	5,660	6,830	9,060	1,578	1,937	2,150
2536	4,080	5,010	5,660	6,830	9,060	1,528	1,876	2,062
2537*	4,700	5,740	6,360	7,780	10,600	1,676	2,046	2,267
2538	4,700	5,740	6,360	7,780	10,600	1,583	1,911	2,142
2539	4,700	5,740	6,360	7,780	10,600	1,511	1,846	2,045
ตัวรวมการค้าทั้งหมด	6,6	8,4	8,3	8,1	8,1	0.85	0.65	0.55
รวมประจำปี 2518 - 2539 (%)								0.35

หมายเหตุ • ปีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงหรือไม่สามารถตีความได้ยากอาจถูกยกเว้นจากผลต่อไปนี้ ข้อมูลนี้ได้ในคราวที่ 1 1
หมาย ตัวรวมคิดเป็นราคาน้ำหนักน้ำเส้นที่ต้องห้ามตามกฎหมายที่บังคับใช้ในแต่ละปี ต่อมาจะหักลบตัวเลขที่ต้องห้ามตามที่บังคับใช้ในแต่ละปี

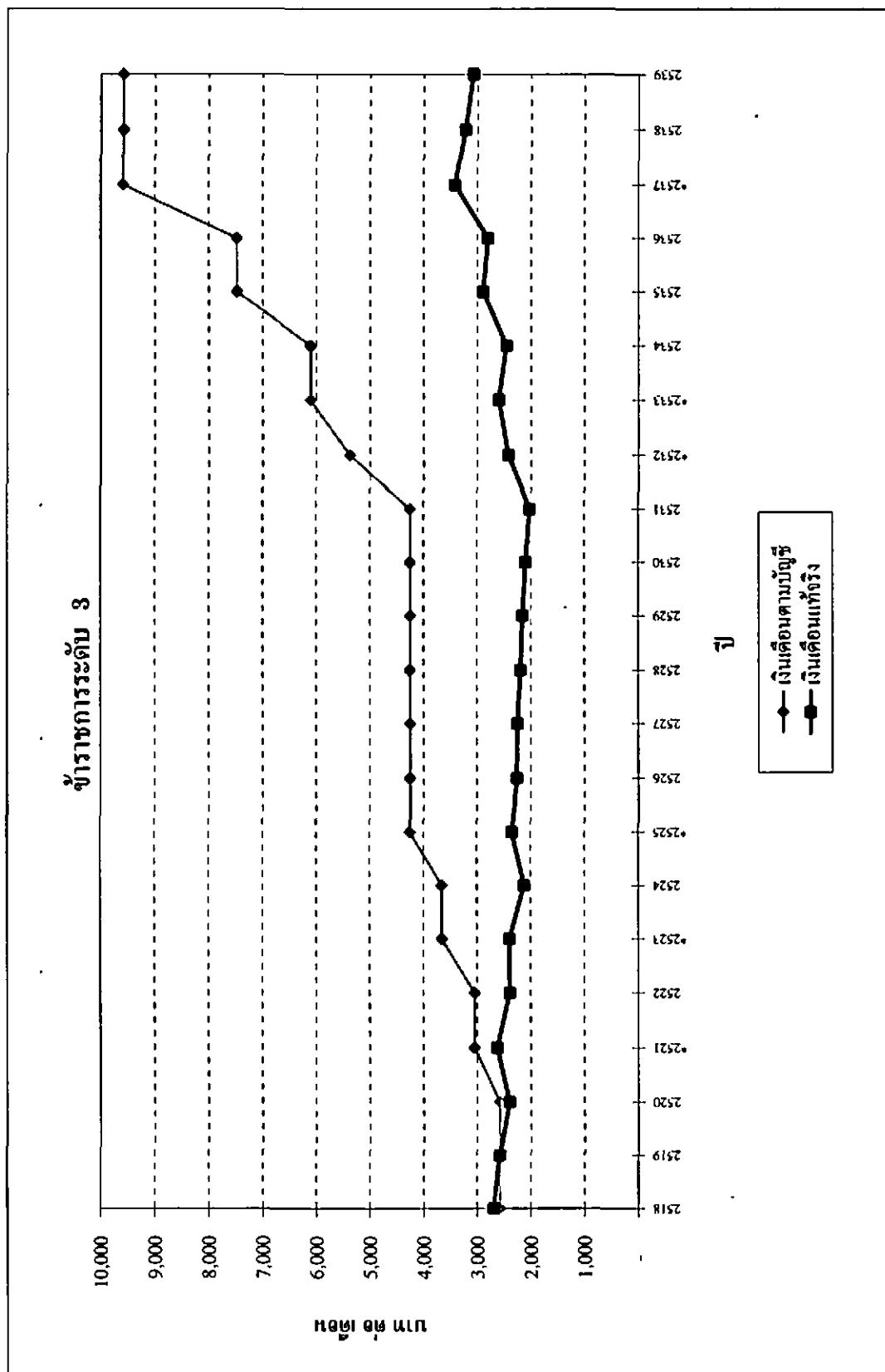
รูปภาพที่ 2.1 แนวโน้มเป็นต่อตามบัญชี และเงินเดือนเพื่อปรับกลาง (Midpoint) ของจำนวนรายเดือนระดับ 1



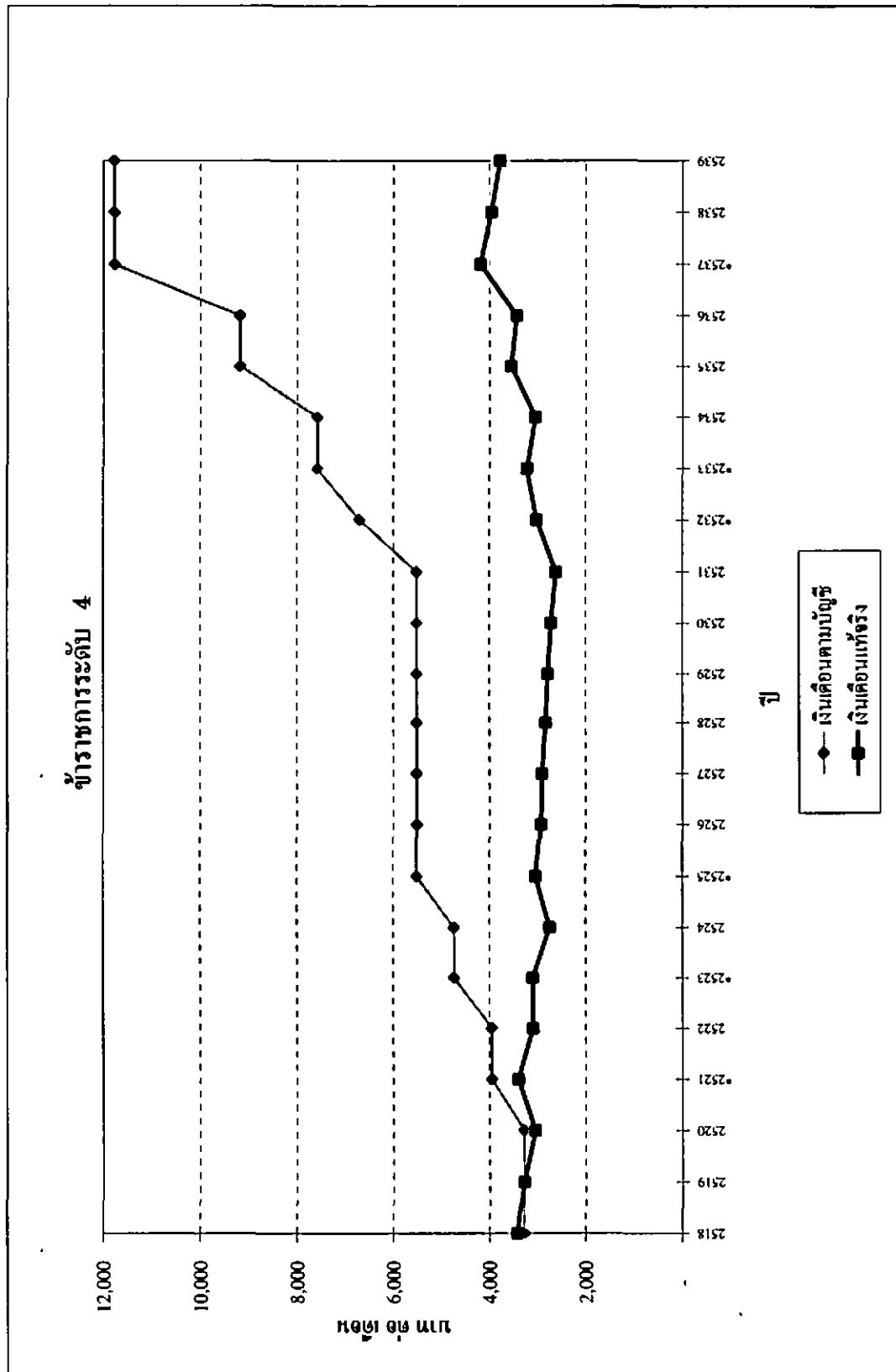
รูปภาพที่ 2.2 แนวโน้มเงินเดือนตามเกณฑ์ และเงินเดือนหัวร่องรอยต่อหัวห老子 (Midpoint) ของเจ้าราชการพ่อเรือนระดับ 2



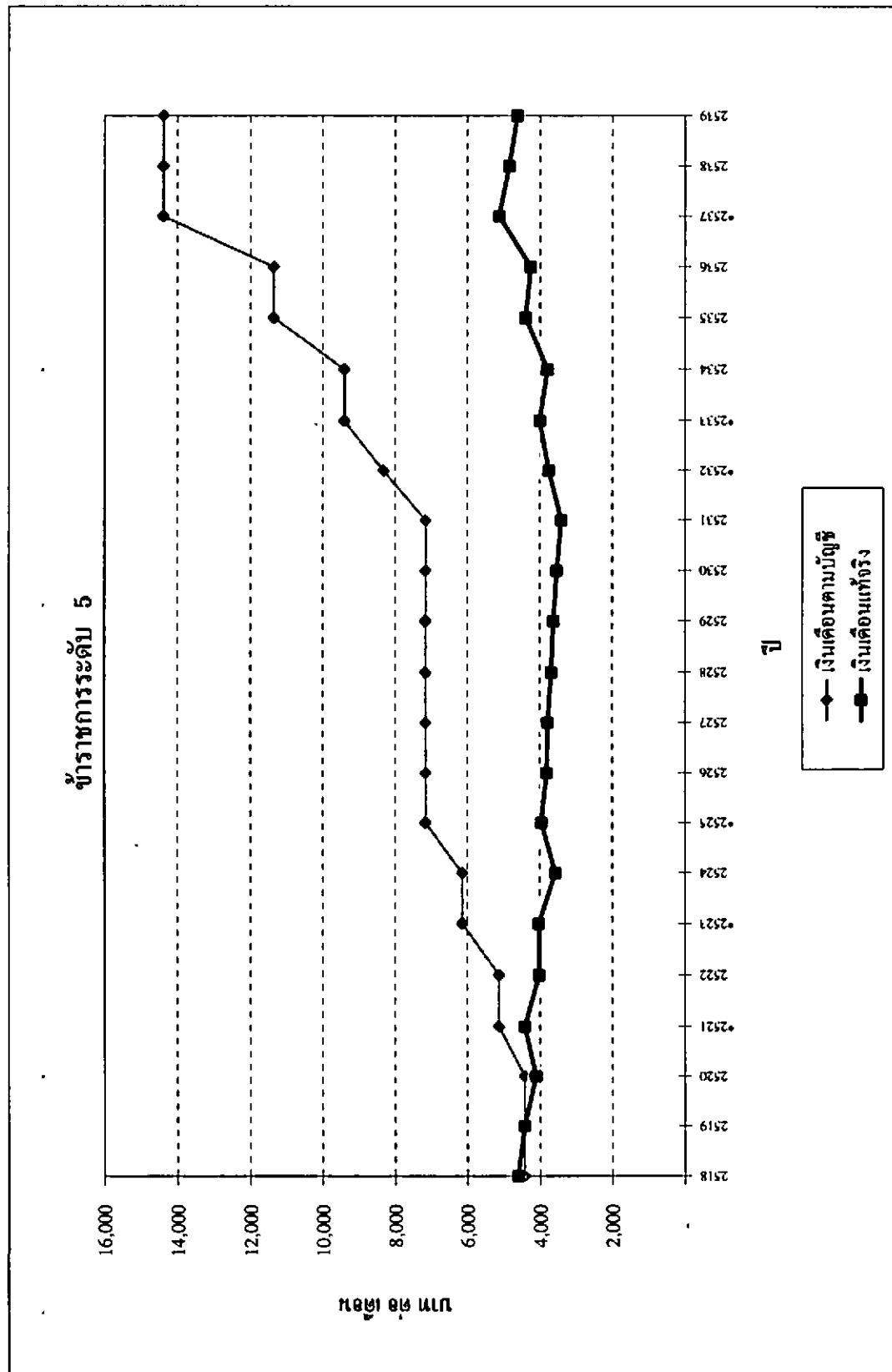
รูปภาพที่ 2.3 เม็ดเงินเดือนต่อหน่วยบัญชี และเงินเดือนแท้จริงต่อหัวค่ากลาง (Midpoint) ของบุคลากรภาครัฐในระดับ 3



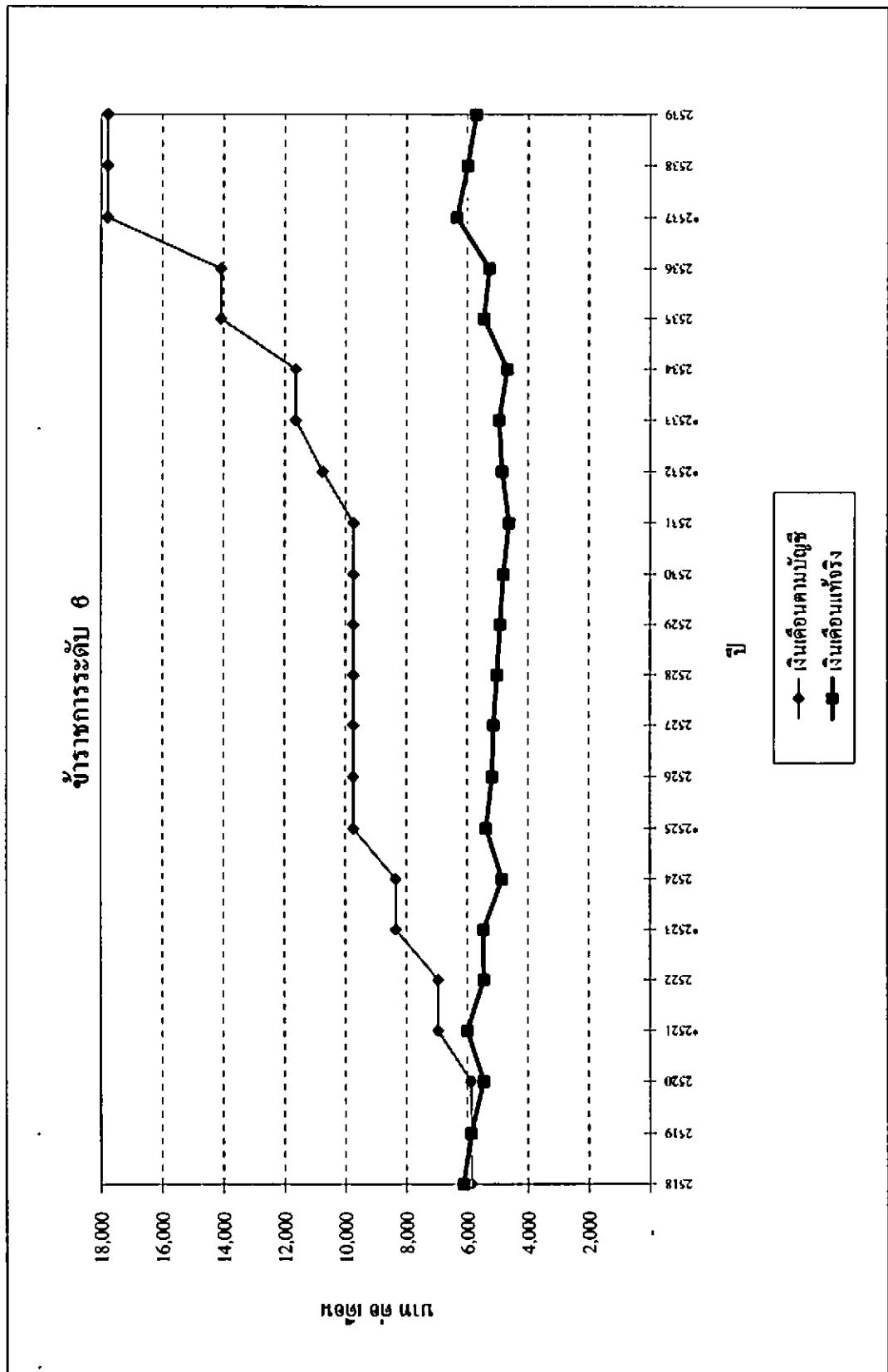
รูปภาพที่ 2.4 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนแท้จริงที่ห้ามตัด (Midpoint) ของห้าราชกิจหน่วยรัฐ 4



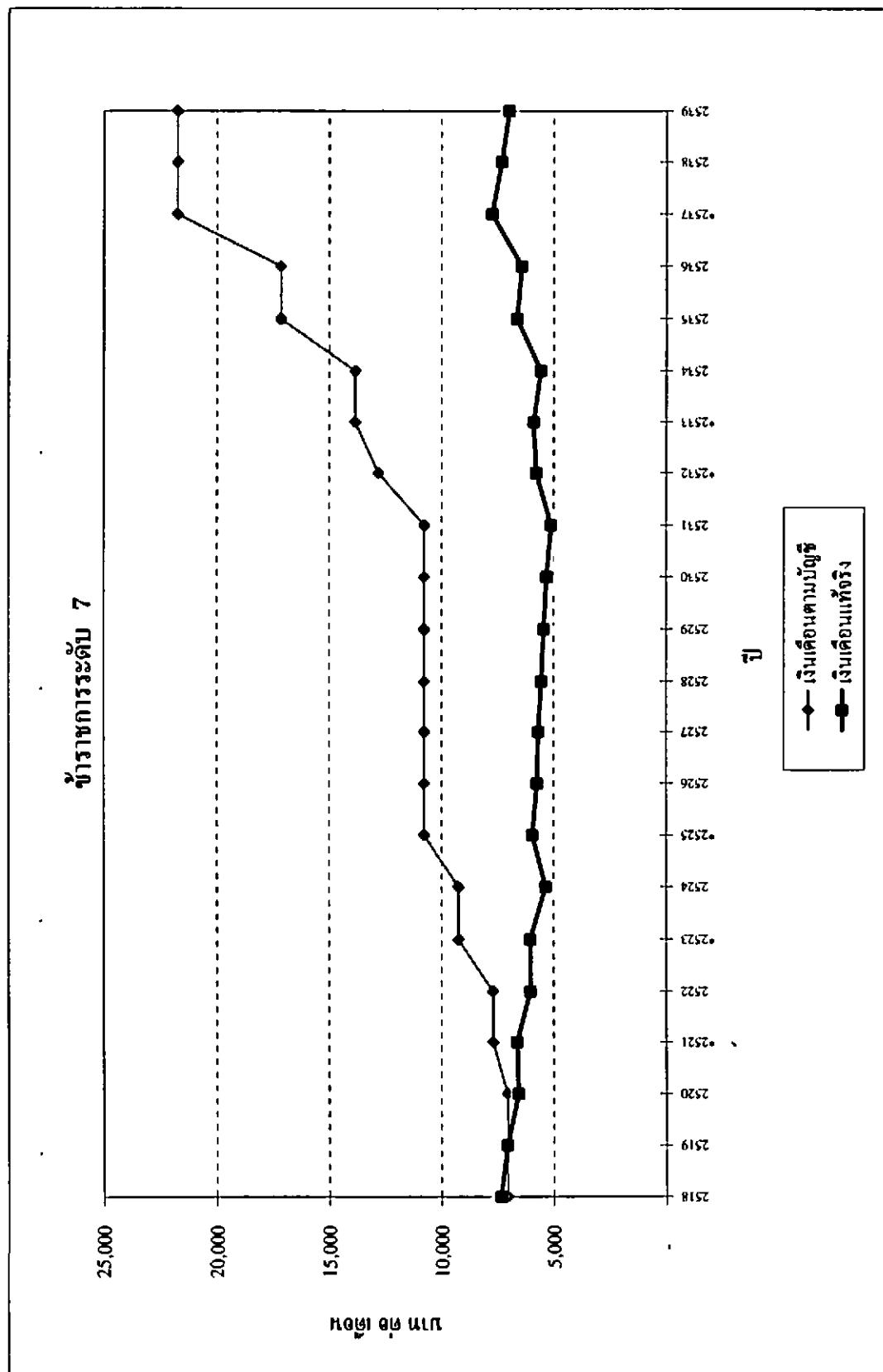
รูปภาพที่ 2.5 แนวโน้มเงินเดือนตามวัยชีวี และเงินเดือนแท้จริงที่ก่อตัว (Midpoint) ของข้าราชการพัฒนาดีเดือนละร้อย ๕



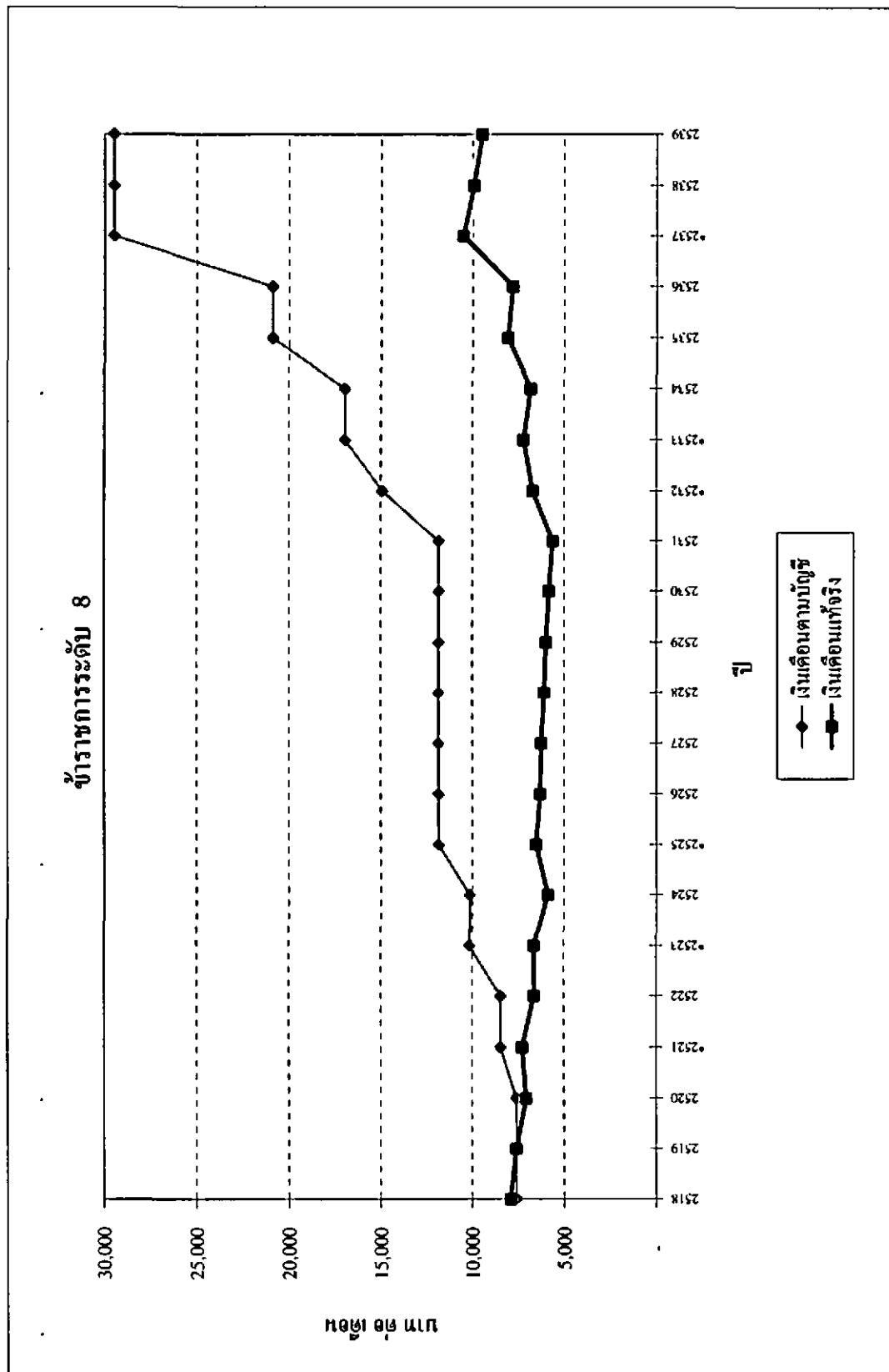
ภาพที่ 2.6 แนวโน้มเงินเดือนตามปัจจุบัน และเงินเดือนที่คาดว่าจะต่อไป (Midpoint) ของจำนวนรายได้ของลูก



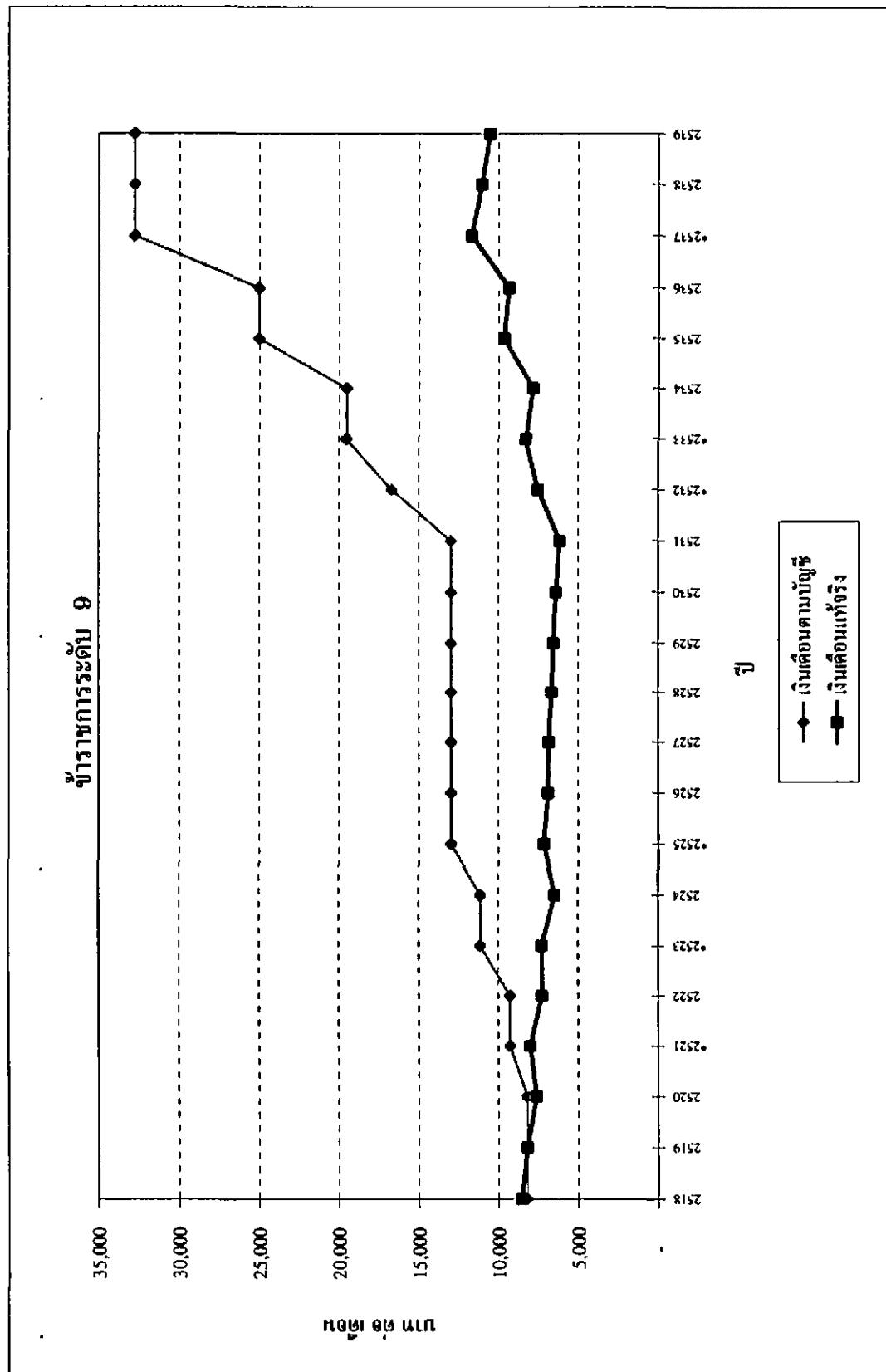
ภาพที่ 2.7 แนวโน้มเงินเดือนตามปัจจุบัน และเงินเดือนทั่วไปที่ต่อจาก Midpoint ของชาร์การาฟเดือนธันวาคม 7



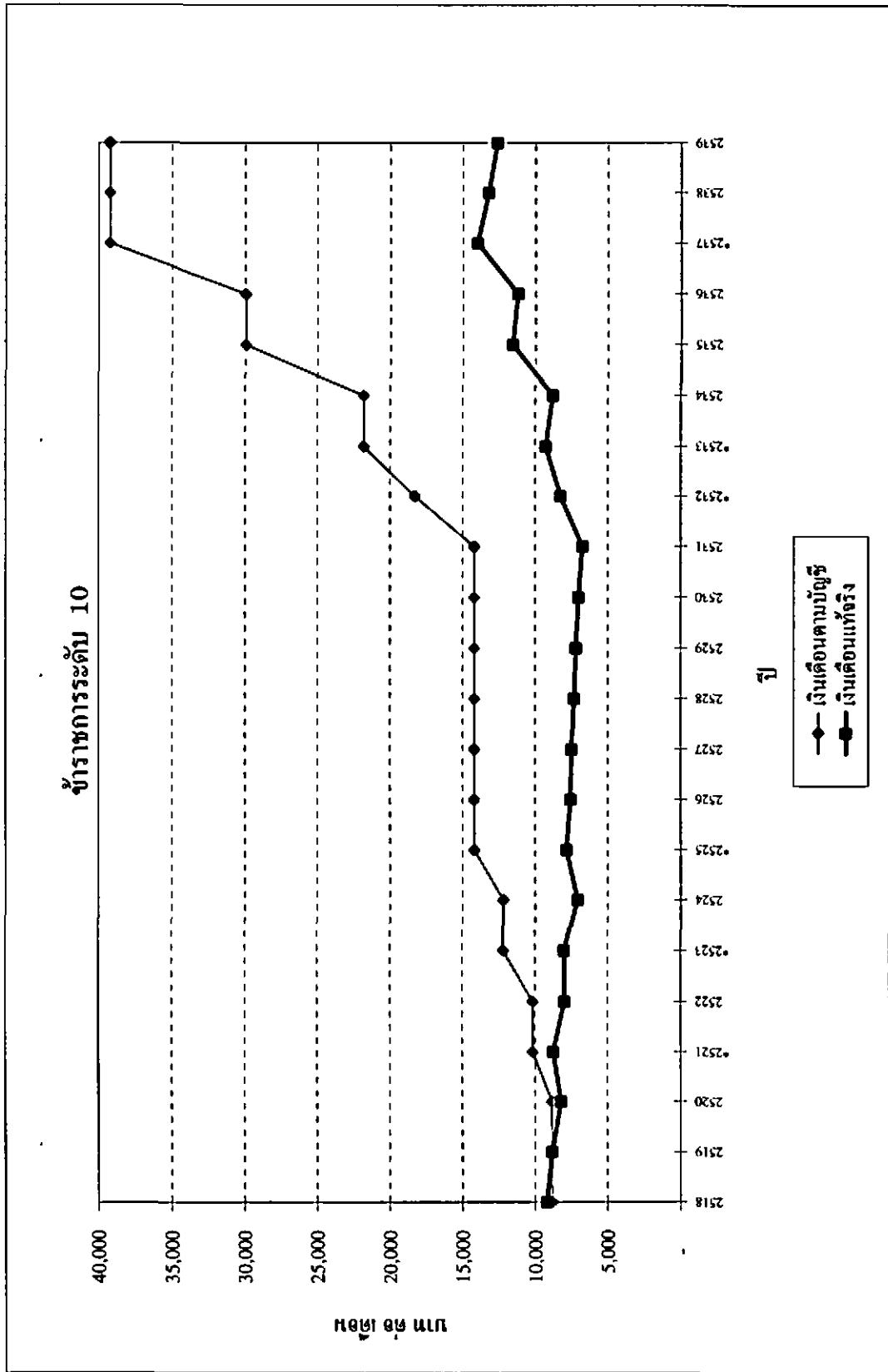
รูปภาพที่ 2.8 เกณฑ์มั่นคงต่ออุบัติเหตุ และเกณฑ์มาตรฐานที่ต้องการลดเสื่อมระดับ 8 ของข้าราชการพลเรือนประจำ (Midpoint) ของข้าราชการพลเรือนประจำ



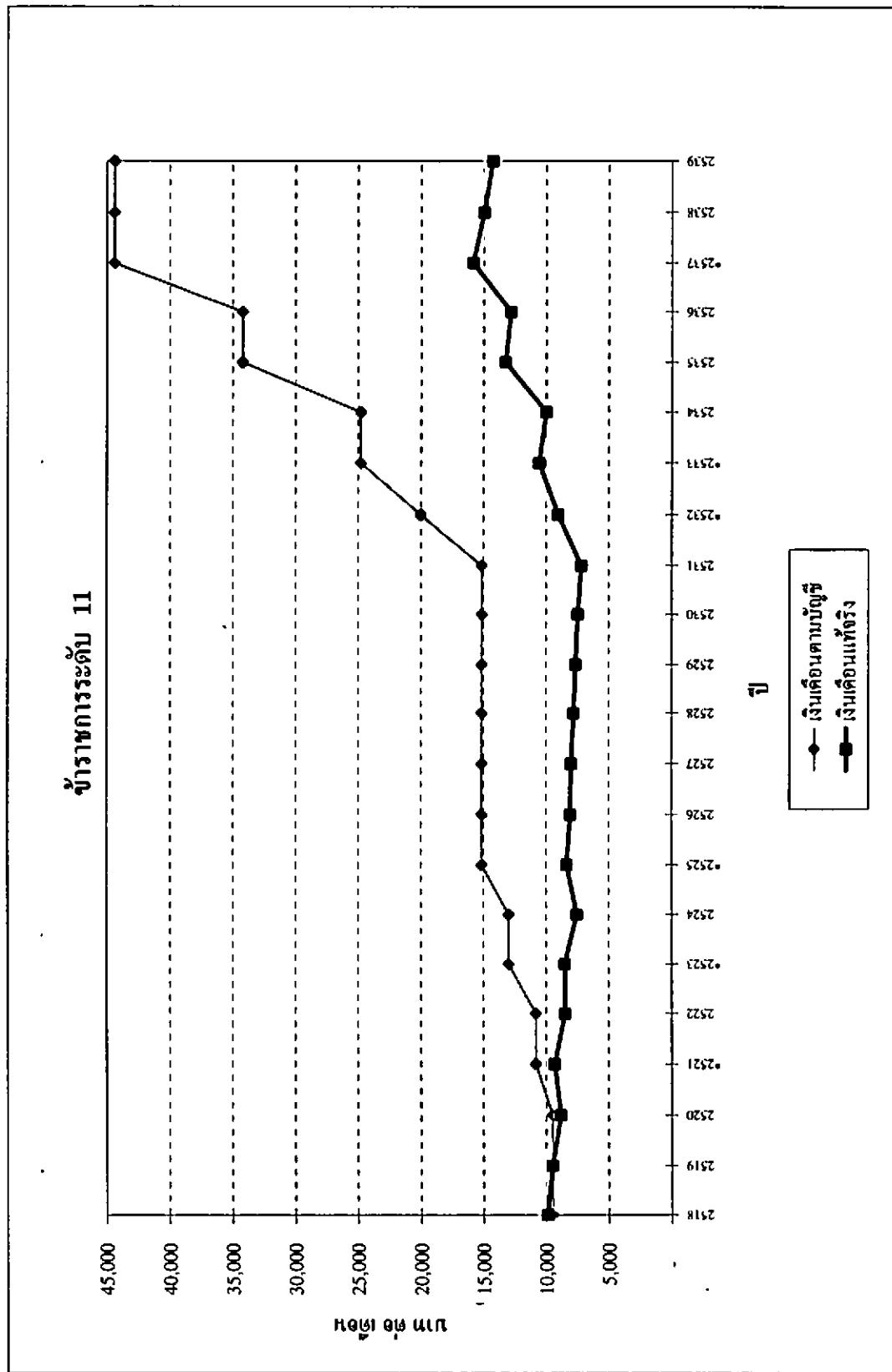
ภาพที่ 2.9 แนวโน้มเงินเดือนตามบัญชี และเงินเดือนทั่วไปทั่วโลก (Midpoint) ของผู้งานภาคบริโภคต้น 9



รูปภาพที่ 2.10 แผนภูมิเป็นตัวอนทานบัญชี และเป็นต่อเนื่องที่่ก่อกราฟ (Midpoint) ของเข้าหากาражเมืองเรือนระดับ 10



รูปภาพที่ 2.11 แนวโน้มเงินเดือนตามปัจจุบัน และเงินเดือนที่ต้องการ (Midpoint) ของข้าราชการครูเรือนราษฎร์ ๑๑



3. การเปรียบเทียบค่าตอบแทนภาระการและภาคเอกชน

3.1 การเปรียบเทียบในปี พ.ศ. 2534

สำนักงาน ก.พ. ได้เคยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนของภาคเอกชนและภาระการในรายงานเรื่อง “การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของภาระการและภาคเอกชน ปี พ.ศ. 2534” โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจของ บริษัท Hewitt Associates (ประเทศไทย) จำกัด เปรียบเทียบกับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชี ข. ซึ่งมีผลบังคับใช้ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2533 - วันที่ 1 เมษายน 2535 และได้ผลตามที่ปรากฏในตารางที่ 3.1 ซึ่งชี้ให้เห็นความแตกต่างของเงินเดือนภาระการในระดับต่างๆ ดังนี้

ในการเปรียบเทียบครั้งนี้มีข้อสังเกตบางประการที่พึงพิจารณาประกอบข้อมูลที่ปรากฏในตารางดังนี้

ประการแรก ค่าว่า เงินเดือน mid point เมื่อตรวจกับบัญชีเงินเดือนแล้วพบว่า สำนักงาน ก.พ. หมายถึง ค่าเฉลี่ยระหว่างอัตราเงินเดือนสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละระดับ ตามบัญชี ข. พ.ศ. 2533 ซึ่งหมายความถึงเงินเดือนเท่านั้น มิได้รวมถึงค่าตอบแทนอื่นที่เป็นเงิน เช่น เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนคณะกรรมการ หรือเงินประจำตำแหน่งอื่นที่พึงได้ เป็นต้น

ประการที่สอง เงินเดือนภาคเอกชน P50 หมายถึง อัตราเงินเดือนภาคเอกชนที่เปอร์เซนต์ไทยที่ 50 (ในรายงานมีอัตราเงินเดือนภาคเอกชน ที่ P25 และ P75) ด้วย แต่เนื่องจาก ก.พ. ใช้เงินเดือนภาระการที่ mid point ผู้เขียนจึงนำมาเปรียบเทียบกับเงินเดือนภาคเอกชนที่ P50 อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ข้าราชการ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับเงินเดือนที่ระดับ mid point การเปรียบเทียบนี้ก็จะต่างกับข้อเท็จจริงนี้

ประการที่สาม สำนักงาน ก.พ. ได้ใช้ชี้ประมิณ “ค่างาน” ของตำแหน่งในภาระการระดับ 3-10 ตามวิธีของ Hewitt เพื่อที่จะนำมาเปรียบเทียบกับตำแหน่งในภาคเอกชนจากการสำรวจ แต่ไม่ได้บอกรายละเอียดในการประมิณ “ค่างาน”

นอกจากนี้ ขั้นมีการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนขั้นต้นเมื่อบรรทุนด่วนที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และได้ผลตามที่ปรากฏในตารางที่ 3.2 จะเห็นได้ว่าภาคเอกชนให้ความสำคัญกับระดับการศึกษามากกว่าภาระการ ซึ่งการศึกษาสูงขึ้นความแตกต่างระหว่างเงินเดือนภาคเอกชนกับภาระการที่ขึ้นมากขึ้น และภาคเอกชนยังให้ความสำคัญกับประสบการณ์แม้ว่าจะเป็นเพียงระยะเวลา 2-3 ปีก็ตาม ในขณะที่ภาคภาระการจะให้เงินเดือนแรกเข้าตามวุฒิการศึกษาโดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์

3.2 การเปลี่ยนเทียบในปัจจุบัน

ระหว่าง ปี พ.ศ. 2534 - ปี พ.ศ. 2538 มีการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนข้าราชการพลเรือน 2 ครั้ง คือ

1. บัญชีเงินเดือนในพระราชบัญชีดิจิทัลข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มีผลบังคับใช้วันที่ 1 เมษายน 2535

2. บัญชีเงินเดือนในพระราชบัญชีดิจิทัลเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 มีผลบังคับใช้วันที่ 1 ตุลาคม 2537 จนถึงปัจจุบัน

(ดูรายละเอียด บัญชีเงินเดือนตั้งแต่ พ.ศ. 2518 จนถึงปัจจุบัน ในตารางภาคผนวก)

ในการปรับอัตราเงินเดือนปี พ.ศ. 2535 นี้ ได้มีการปรับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหลายประการ แต่ที่สำคัญคือ ความพยายามที่จะกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการให้สอดคล้องกับภาวะค่าจ้างในภาคเอกชน โดยเน้นให้ข้าราชการระดับกลางขึ้นไปได้รับการปรับอัตราเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการในระดับล่าง อันเป็นผลมาจากการสำรวจพนในปี พ.ศ. 2534 ว่า อัตราเงินเดือนข้าราชการในระดับล่างนี้มีความแตกต่างจากอัตราค่าจ้างภาคเอกชนไม่นักนัก ส่วนในระดับกลางจนถึงระดับบริหาร อัตราค่าจ้างภาคราชการจะต่ำกว่าภาคเอกชนมาก โดยเฉลี่ยแล้วในการปรับเงินเดือน ปี 2535 ทั้งบัญชีจะได้เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 26⁸

ต่อมาในวันที่ 1 มกราคม 2538 รัฐบาลได้ประกาศใช้ พ.ร.บ. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 โดยให้มีผลใช้บังคับข้อนหลังถึง วันที่ 1 ตุลาคม 2537 การปรับครั้งนี้โดยเฉลี่ยแล้วข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณร้อยละ 15⁹

เมื่อคิดเทียบโดยให้อัตราเงินเดือนในปี พ.ศ. 2534 เป็นฐาน เรายังเห็นได้ว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2534-2538 อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนได้เพิ่มขึ้นประมาณปีละ 9.5% ในขณะที่อัตราเงินเพื่อในช่วงเวลาเดียวกันเฉลี่ยปีละประมาณ 4.5% ดังนั้น การศึกษานี้จึงทำการเบริ่งเทียบอัตราเงินเดือนภาคราชการ และภาคเอกชนใหม่ โดยใช้บัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชี 1 และข้อมูลจากการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชนในปี พ.ศ. 2538/39 ของสมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย หรือ TMA (Thailand Management Association)¹⁰ มาเปรียบเทียบกัน

⁸ ดู นิวัฒน์ วิชิราภรณ์ “วิจัยการบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476-2538”, สำนักงาน ก.พ., 2538.

⁹ ดู นิวัฒน์ วิชิราภรณ์, เพียงถ่อง

¹⁰ TMA Compensation & Benefits Survey Report 1995/1996

ตารางที่ 3.3 แสดงการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนระหว่างภาคราชการและภาคเอกชนสำหรับบุคลากรแรกเข้า โดยแยกตามวุฒิการศึกษา ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลในตารางที่ 3.2 จะเห็นว่า โดยเฉลี่ยแล้วความแตกต่างของอัตราเงินเดือนแรกเข้าได้ลดลง อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างก็ยังมีอยู่ค่อนข้างมาก โดยเมื่อการศึกษาสูงขึ้น ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนแรกเข้าภาคเอกชนและภาครัฐก็มีมากขึ้น เช่น โดยเฉลี่ยแล้วในระดับปริญญาตรี ภาคเอกชนจะให้เงินเดือนสูงกว่าราชการประมาณ 64% ในขณะที่ในระดับปริญญาโท ภาคเอกชนจะให้เงินเดือนสูงกว่าภาคราชการประมาณ 103% (ครุปภาพที่ 3.1 ประกอบ)

ตารางที่ 3.4 แสดงข้อมูลอัตราค่าตอบแทนในภาคเอกชนจากการสำรวจของ TMA ในปี พ.ศ. 2538/2539 จำแนกตามระดับการศึกษา สาขาและตำแหน่งงาน จะเห็นได้ว่าจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนสำหรับบุคลากรระดับปริญญาตรีจะมีช่วงกว้างมากตั้งแต่ 9,620 บาท/เดือน จนถึง 112,650 บาท/เดือน นอกเหนือไปจากนี้ภาคเอกชนยังมีผลตอบแทนอื่นที่เป็นเงินเพิ่มด้วยหากจากเงินเดือน เช่น ค่าคอมมิชชัน และโบนัส ซึ่งในหลายกรณีจะเห็นว่า สัดส่วนของผลตอบแทนอื่นมีมากกว่าเงินเดือน

อย่างไรก็ตาม เงินเดือนที่จ่ายจริงจะอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนสูงสุดในโครงสร้าง ทั้งนี้ อัตราเงินเดือนที่จ่ายจริง และเงินเดือนรวมผลตอบแทนอื่นในแต่ละระดับการศึกษา จะมีช่วงต่ำสุด-สูงสุด ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 3.5

จากข้อมูลในตารางที่ 3.4 และ 3.5 เราจะเห็นได้ว่าการนำข้อมูลเงินเดือนภาคเอกชนมาเปรียบเทียบ กับเงินเดือนภาคราชการนั้น เป็นเรื่องที่มีประเด็นต้องพิจารณาอย่างประดีน ยกตัวอย่างเช่น

ประการแรก ภาคเอกชนให้ผลตอบแทนอื่นที่เป็นเงิน เช่น ค่าคอมมิชชันและโบนัส ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนค่อนข้างสูงของผลตอบแทนรวม ในขณะที่เงินเดือนภาคราชการมักจะไม่มีผลตอบแทนอื่น ยกเว้น ข้าราชการในบางตำแหน่งที่มีโอกาสได้เบี้ยประชุม หรือค่าตอบแทนในการเป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง หรือเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารซึ่งข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไปจะมีสิทธิได้รับ

ประการที่สอง เงินเดือนภาคเอกชนสำหรับบุคลากรระดับเดียวกัน (เช่น ระดับปริญญาตรี) จะมีความแตกต่างกันระหว่างสาขาวิชาการศึกษาค่อนข้างมาก โดยเฉลี่ยแล้วพบว่าผู้ที่จบสาขาวิชาธุรกิจ บัญชี วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ จะได้รับเงินเดือนรวมผลตอบแทนอื่นสูงกว่าปริญญาสาขาวิชาอื่นๆ ในขณะที่ภาครัฐบาลมิได้ให้ความแตกต่างในด้านนี้ ดังนั้น จากฐานเงินเดือนเริ่มนั้นที่ต่างกันนี้ ผลทำให้ผู้ที่จบปริญญาตรีเหมือนกันแต่ต่างสาขาวิชาในภาคเอกชนได้รับการขึ้นเงินเดือนและได้ระดับขึ้นไปไม่เท่ากัน ส่วนในภาครัฐบาล คนที่จบปริญญาตรีต่างสาขาวิชานั้นจะได้รับเงินเดือนขึ้นต้นเท่ากัน และได้ระดับไปตามขั้นแล้วแต่การพิจารณาความคึกคักของในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม ในบัญชีเงินเดือน

ปัจจุบันมีการให้เงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ 7 (3,500 บาท/เดือน) ถึงระดับ 11 (15,600 บาท/เดือน) ด้วย

ดังนั้น การเปรียบเทียบที่เหมาะสมควรจะเป็นลักษณะการประเมิน “ค่างาน” ในตำแหน่งต่างๆ อย่างที่ทาง สำนักงาน ก.พ. ได้เคยทำไว้ อย่างไรก็ตาม ด้วยความจำกัดของเวลาและข้อมูลที่มีอยู่ การศึกษาซึ่งไม่สามารถที่จะเปรียบเทียบเงินเดือนภาระการและภาคเอกชนในลักษณะ “ค่างาน” ได้ แต่จะทำการเปรียบเทียบ “ภาระเฉลี่ย” ของเงินเดือนภาคเอกชนตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 3.4 และ 3.5 กับ “ภาระเฉลี่ย” ของผู้รับราชการ โดยยึดเอาอายุเป็นเกณฑ์ สำหรับ “ภาระเฉลี่ย” ของภาระการนั้นจะห祐น “ศึกษา” ที่มีอายุเท่ากับภาคเอกชน ยกตัวอย่างเช่น ในระดับปริญญาตรีเรามีข้อมูลเงินเดือนเฉลี่ยของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนที่อายุ 35 ปี ในปี พ.ศ. 2538 ดังนี้ ถ้านาย ก. ซึ่งรับราชการและปัจจุบันอายุ 35 ควรจะเริ่มนับ ราชการเมื่อจบปริญญาตรี อายุ 22 ปี ในปี พ.ศ. 2525 ซึ่งได้รับเงินเดือนตามพระราชบัญญัติการปรับให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 3 ท้ายพระราชบัญญัติจะเป็นข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2524 ที่อัตรา 2,765 บาท/เดือน ในการติดตามความก้าวหน้าด้านเงินเดือนของนาย ก. จะเป็นต้องมีข้อสมมุติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นและปรับระดับของนาย ก. ในแต่ละปี ประกอบกับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง 4 ครั้งในช่วง พ.ศ. 2525 ถึง ปัจจุบัน ข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ที่รับราชการแบบ นาย ก. คำนวณได้ 3 แนวทาง ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 3.6 ตามข้อสมมุติดังนี้

ข้อสมมุติที่ 1 นาย ก. ทำงานไปเรื่อยๆ แบบเข้าชานเย็นชาน ความช้ำไม่มี ความดีไม่ปรากฏ ได้เลื่อนขั้น 1 ขั้นทุกปี หรืออาจจะมีความกระตือรือล้นในการทำงานอยู่บ้าง แต่ไม่สามารถทำให้เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาได้ ดังนั้น ก็จะได้เลื่อนขั้น 1 ขั้นทุกปี เช่นกัน และเมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไปก็จะปรับระดับได้ ถ้าเป็นดังนี้ ในปี พ.ศ. 2538 นาย ก. จะได้รับเงินเดือนของระดับ 5 ที่อัตราเงินเดือน 11,120 บาท/เดือน

ข้อสมมุติที่ 2 นาย ข. มีความขันมาก มีผลงานทำให้ได้รับการปรับเงินเดือน 2 ขั้นปีเว้นปี และปรับระดับเมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำสุดของระดับถัดไป ถ้าเป็นดังนี้ในปี พ.ศ. 2538 นาย ก. จะได้รับเงินเดือนของระดับ 7 ที่อัตราเงินเดือน 14,460 บาท/เดือน

ข้อสมมุติที่ 3 นาย ค. เป็นบุคคลที่มีความสามารถยอดเยี่ยมหาดูไม่ได้ในวงราชการ แต่ถูกสมมุติขึ้นมาว่าได้รับการเลื่อนขั้น 2 ขั้นทุกปี ทั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบว่าคนที่ทำงานหนารุ่งหานค้าแข้งเข้าหากันไม่ได้ต้องให้ 2 ขั้นทุกปีนั้น จะได้รับเงินเดือนเท่าใด ในกรณีนี้ ในปี พ.ศ. 2538 หลังจากรับราชการมา 11 ปี นาย ก. จะได้รับเงินเดือนของระดับ 8 ที่อัตราเงินเดือน 18,720 บาท/เดือน

เมื่อนำข้อมูลสมบุค्तของ นาย ก. นาย ข. และ นาย ค. มาเปรียบเทียบกับผู้ที่จบปริญญาตรีในภาคเอกชน และมีอายุเฉลี่ย 35 ปี เงินเดือนรวมผลตอบแทนอั่นที่เป็นเงินที่ค่ากลาง (midpoint) ประมาณ 56,512 บาท/เดือน ดังนั้น เรายังเห็นความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของ นาย ก. นาย ข. นาย ค. ที่รับราชการกับบุคคลอื่นที่ทำงานเอกชน โดยมีวุฒิการศึกษาระดับเดียวกัน และทำงานระยะเวลาเท่ากัน โดยเฉลี่ย ดังนี้

กรณี นาย ก. ซึ่งได้รับการเดือนขั้น 1 ขั้นทุกปี จะมีรายได้ต่ำกว่าเงินเดือนโดยเฉลี่ยภาคเอกชนประมาณ 408% หรือเงินเดือนเฉลี่ยภาคเอกชนจะสูงกว่าเงินเดือนราชการของ นาย ก. ประมาณ 5.08 เท่า

กรณี นาย ข. ซึ่งขั้นมากและได้ 2 ขั้นปีเว้นปี จะมีรายได้ต่ำกว่าภาคเอกชนประมาณ 291% หรือเงินเดือนภาคเอกชนจะสูงกว่าเงินเดือนราชการที่ นาย ข. ได้รับประมาณ 3.91 เท่า

กรณี นาย ค. ซึ่งเป็นยอดข้าราชการที่ห้าไม่ได้เนื่องจากได้ 2 ขั้นทุกปี จะมีรายได้ต่ำกว่าภาคเอกชนประมาณ 202% หรือเงินเดือนภาคเอกชนจะสูงกว่าเงินเดือนของยอดข้าราชการประมาณ 3.02 เท่า อย่างไรก็ตาม กรณีนี้ถือได้ว่ามีโอกาสเป็นไปได้ด้วยมากสำหรับข้าราชการโดยทั่วไป ดังนั้น โดยเฉลี่ยแล้ว ข้าราชการจะอยู่ในกรณี นาย ก. และ นาย ข. เป็นส่วนใหญ่

สำหรับการศึกษาในระดับอื่นๆ เราได้สามารถตั้งข้อสมบุค्तขึ้นมาได้เช่นกัน โดยมีดังนี้
ผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนเป็นเกณฑ์ แล้วสมบุค्तให้บุคคลในวุฒิการศึกษาต่างๆ เข้ารับราชการและได้รับการเดือนขั้นเงินเดือนตามกรณี นาย ก. และ นาย ข. ซึ่งจะได้ข้อมูลตามที่ปรากฏในตารางที่ 3.7 เรายังเห็นได้ว่า เมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับระดับอื่นๆ ข้อมูลดังกล่าวที่ค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจของสำนักงาน ก.พ. ที่ทำในปี พ.ศ. 2534 ซึ่งพบว่าความแตกต่างระหว่างเงินเดือนภาคราชการและภาคเอกชนในระดับล่างน้อย แต่ในระดับที่สูงขึ้นซึ่งข้าราชการจะเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นด้วย ความแตกต่างของเงินเดือนระหว่างภาคราชการและเอกชนก็จะเพิ่มมากขึ้น (ตารางที่ 3.1 ประกอบ)

การเปรียบเทียบในตารางที่ 3.7 นี้เป็นการเปรียบเทียบอย่างคร่าวๆ เนื่องจากเป็นการเปรียบเทียบโดยใช้จุดกลางของข้อมูลเงินเดือนและผลตอบแทนภาคเอกชน และนำเอาอาชญากรรมลีที่จุดนี้มาเทียบกับผู้ที่มีวุฒิและอาชญากรในระบบราชการ อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้มีความจำเป็นที่จะต้องประเมินความแตกต่างของผลตอบแทนภาคราชการและภาคเอกชนในระดับซีต่างๆ เพื่อนำไปคาดการณ์ผลผลกระทบเกี่ยวกับการเงินเดือนข้าราชการในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลเงินเดือนและผลตอบแทนภาคเอกชนจากการสำรวจของ TMA ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมาประมาณการความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และอาชญากรรม โดยมีเหตุผลว่าเมื่อคนมีอาชญากรรม ย่อมมีประสบการณ์มากขึ้น และมักจะมีตำแหน่งและได้รับผลตอบแทน

จากการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งภาพเฉลี่ยของเอกชน ณ ระดับอายุต่างๆ จะช่วยให้เปรียบเทียบกับภาระการได้ไกส์เกียงข้อเท็จจริงขึ้น

ผลประมาณการความสัมพันธ์ดังกล่าวปรากฏอยู่ในตารางที่ 3.8 โดยผลที่แสดงในส่วน ก. มีดัวแปรอายุยกกำลังสองอยู่ในสมการตามที่การประมาณการค่าข้างมักจะทำกัน ทั้งนี้เนื่องจากเราคาดว่าเงินเดือนจะเพิ่มขึ้นตามอายุนั่นก็จะหดตัวและอาจมีแนวโน้มลดลง เพราะอายุมากแล้วอาจทำงานได้ไม่เต็มที่ เรายังเห็นได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอายุยกกำลังสองนั้นมีขั้นสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 80% และเมื่อนำมาคำนวณประสิทธิ์มาคำนวณจุดต่ำงสุด (inflection point) จะได้ที่อายุประมาณ 48 ปี ซึ่งผู้เขียนพิจารณาเห็นว่าเป็นจุดที่อายุยังน้อยเกินไป โดยเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้มีการศึกษาระดับสูง ดังนั้นจึงได้ตัดตัวแปรอายุยกกำลังสองออกจากสมการ และได้ผลประมาณการตามที่ปรากฏในส่วน ข. ของตารางที่ 3.8 สัมประสิทธิ์ของตัวแปรทุกดัวในสมการนี้มีขั้นสำคัญทางสถิติกlein กว่าระดับ 95% ผลประมาณการนี้ยืนยันว่าผลตอบแทนภาคเอกชนมีความแตกต่างตามวัยและสาขาวิชาการศึกษา โดยสาขาวิชาการศึกษาที่มีผลตอบแทนสูงเรียงตามลำดับคือ สาขาวิหารธรรกิจ สาขาวิฒนพิวเตอร์ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สาบัญชี และสาขาวิทยาศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกับจุดต่ำงขึ้นซึ่งคือ ุณิการศึกษาปริญญาตรีในสาขาวิชคณศาสตร์ และอื่นๆ

จากการประมาณการดังกล่าวนี้ เราสามารถนำมาร้านค้าคำนวณหาเงินเดือนเฉลี่ยในระดับอายุต่างๆ ของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 3.9 ในขณะเดียวกัน เราถือสามารถคำนวณหาเงินเดือนของผู้ที่รับราชการในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจนกระทั่งมีอายุเท่าที่ต้องการจะเปรียบเทียบ โดยมีข้อสมมุติว่าเป็นผู้ที่ได้รับการเดือนขั้นเงินเดือน 1 ขั้นทุกปี (กรณี ก) หรือเป็นผู้ที่ได้รับการเดือนขั้นเงินเดือน 2 ขั้นปีเว้นปี (กรณี ข) ซึ่งจากบัญชีเงินเดือนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 ทำให้สามารถคิดอัตราเงินเดือนของผู้รับราชการໄสั่นมาตั้งแต่ระดับ 3 จนถึงระดับ 8 (อายุประมาณ 40 ปี) แต่สำหรับผู้ที่มีอายุปีงบบันเกิน 40 ปีแล้ว การໄล่เทียบบัญชีเงินเดือนในคิดทำได้ยาก ทั้งนี้เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนข้าราชการในพระราชบัณฑุรัตระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลของราชการครั้งสำคัญ โดยยกเลิกพระราชบัณฑุรัตระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ซึ่งใช้มาเป็นระยะเวลา 21 ปี และยกเลิกขั้นประจําตัวข้าราชการพลเรือน มาเป็นการกำหนดระดับตำแหน่งแทน ดังนั้น ผู้วัจฉิจึงใช้วิธีประมาณการอย่างคร่าวๆ โดยใช้เงินเดือนที่จุดกลางของระดับ 8 ตามบัญชีเงินเดือนปีงบบันเทียบกับเอกชนที่อายุประมาณ 45 ปี เงินเดือนที่จุดกลางของระดับ 9 เทียบกับเอกชนที่อายุประมาณ 50 ปี เงินเดือนที่จุดกลางของระดับ 10 เทียบกับเอกชนที่อายุประมาณ 55-57 ปี และเงินเดือนจุดกลางของระดับ 11 เทียบกับเอกชนที่อายุประมาณ 60 ปี โดยเงินเดือนของผู้ที่ต้องคำนวณตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป จะมีการนำเงินประจำตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ (วช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) หรือเงินตำแหน่ง

ผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) นารวณกับเงินเดือนตามบัญชี โดยเอาเงินประจำตำแหน่งที่อาจได้รับสูงสุด ตำแหน่งเดียวกับเงินเดือน

นอกจากนี้ ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งอาจได้รับเบี้ยประชุมและเงินสมนาคุณกรรมการด้วย โดยที่ในระบบราชการมักจะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อดำเนินงานในเรื่องต่างๆ ข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินสมนาคุณคณะกรรมการเป็นรายเดือน หรือได้รับเบี้ยประชุมในแต่ละครั้งของการประชุม คณะกรรมการดังกล่าวนี้อาจจะเป็นคณะกรรมการของหน่วยราชการหรือของรัฐวิสาหกิจก็ได้ ยกตัวอย่างเช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้รับเงินสมนาคุณคณะกรรมการคนละ 8,000 บาท/เดือน (ประธานกรรมการได้รับ 10,000 บาท/เดือน) หรือคณะกรรมการวัดน้ำธรรมแห่งชาติได้รับเงินสมนาคุณคณะกรรมการคนละ 2,000 บาท/เดือน (ประธานกรรมการได้รับ 2,500 บาท/เดือน) สำหรับกรรมการรัฐวิสาหกิจซึ่งมักจะมีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ เช่น กรรมการของธนาคารกรุงไทย หรือ บริษัทการบินไทย จะได้รับเบี้ยกรรมการคนละ 6,000 บาท/เดือน (ประธานกรรมการได้รับ 7,500 บาท/เดือน) ส่วนกรรมการองค์การสวนสัตว์ หรือ โรงงานไฟฟ้า กรมสรรพาณิช ได้รับเบี้ยกรรมการคนละ 3,000 บาท/เดือน (ประธานกรรมการได้รับ 3,750 บาท/เดือน) เป็นต้น

ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ในสำนักงาน ก.พ. "ได้ทำการศึกษารายได้จากเบี้ยประชุมและเงินสมนาคุณของผู้บริหารในราชการ" และพบว่า ข้าราชการพลเรือนระดับ 11 ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการทุกท่าน โดยจำนวนคณะกรรมการที่ข้าราชการระดับ 11 ท่านหนึ่งได้รับการแต่งตั้งสูงสุด คือ 132 ตำแหน่ง และต่ำสุด 1 ตำแหน่ง สำหรับระดับ 10 ที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ 96.7% และที่เป็นรองหัวหน้าส่วนราชการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ 80% ส่วนข้าราชการพลเรือนระดับ 9 ที่เป็นรองหัวหน้าส่วนราชการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเพียง 37.2% นอกจากนี้ ยังพบว่า ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินสมนาคุณคณะกรรมการและเบี้ยประชุมโดยเฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

ระดับ 11 (หัวหน้าส่วนราชการ) ได้รับเฉลี่ยเดือนละ 29,846 บาท (สูงสุด 86,425 บาท และต่ำสุด 300 บาท)

ระดับ 10 (หัวหน้าส่วนราชการ) ได้รับเฉลี่ยเดือนละ 6,881 บาท (สูงสุด 39,950 บาท และต่ำสุด 250 บาท)

["] เอกสารถ่ายสำเนา เรื่อง "การศึกษารายได้จากเบี้ยประชุมและทรัพย์เงินสมนาคุณของผู้บริหารในราชการ" ส่วนค่าตอบแทนฯ สำนักงาน ก.พ. เอกสารไม่ระบุว่า แต่จากการสอบถามเข้าใจว่าทางการศึกษาประมาณปี พ.ศ. 2536/2537

ระดับ 10 (รองหัวหน้าส่วนราชการ) ได้รับเฉลี่ยเดือนละ 2,732 บาท (สูงสุด 13,625 บาท และต่ำสุด 250 บาท)

ระดับ 9 (รองหัวหน้าส่วนราชการ) ได้รับเฉลี่ยเดือนละ 452 บาท (สูงสุด 7,500 บาท และต่ำสุด 250 บาท)

จากข้อมูลเฉลี่ยดังกล่าวนี้ เรายสามารถน่ามายคิดเป็นผลตอบแทนเพิ่มให้แก่ข้าราชการในระดับ 9-11 ตามที่ระบุอยู่ในข้อ 6.3, 7.3 และ 8.3 ในตารางที่ 3.9 ซึ่งเราเห็นว่า ความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนภาคเอกชนและภาคราชการจะมีมากหรือน้อย นอกจากจะขึ้นอยู่กับข้อมูลนิติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นของข้าราชการแล้ว บังเอิญกับสาขาวิชาศึกษาและการที่ข้าราชการจะได้เงินประจำตำแหน่งต่างๆ ด้วยหรือไม่

ตารางที่ 3.10 แสดงผลการประเมินความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนภาคเอกชนและภาคราชการในระดับต่างๆ โดยคำนวณจากค่าเฉลี่ยของความแตกต่างสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละระดับ และค่าความแตกต่าง (คิดเป็นเท่า) ที่แสดงในตารางที่ 3.10 นี้ เป็นค่าเฉลี่ยของค่าสูงสุดและต่ำสุดของความแตกต่างในตารางที่ 3.9 โดยได้คำนึงถึงจุดกลางของเงินเดือนในแต่ละระดับด้วยแล้ว สำหรับข้าราชการในระดับ 1-3 ซึ่งไม่มีข้อมูลภาคเอกชนเพียงพอในการประมาณการสมการดังด้วย ความแตกต่างในระดับ 1-3 ที่แสดงในตารางที่ 3.10 จึงเป็นความแตกต่างของอัตราเงินเดือนแรกเข้าของระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีตามลำดับ ซึ่งอาจจะมีความถูกต้องในด้านต่อไปนี้ (downward bias)

เราเห็นว่า ความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนภาคเอกชนและภาคราชการระดับต่ำจะมีน้อย และสูงขึ้นเป็นลำดับจนถึงระดับ 11 ซึ่งต่างจากภาคเอกชนประมาณ 4.39 เท่า หากนำไปเปรียบเทียบกับความแตกต่างในปี พ.ศ. 2534 ที่เบอร์เซนต์ไทล์ที่ 50 ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 3.1 เราจะเห็นว่าสำหรับข้าราชการระดับ 8-10 ความแตกต่างจากภาคเอกชนลดลงบ้าง ในขณะที่ความแตกต่างในระดับ 3-7 เพิ่มขึ้นอย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบกับภาพปี พ.ศ. 2534 มีข้อพึงระวัง คือ แนวทางการเปรียบเทียบภาคเอกชนของสำนักงาน ก.พ. ในปี พ.ศ. 2534 เป็นการเปรียบเทียบ “ค่างาน” ในขณะที่การเปรียบเทียบของการศึกษานี้เป็นการเปรียบเทียบ “ภาพเฉลี่ย” โดยอาศัยสมการดังของผลตอบแทนในภาคเอกชนรวมกับการประเมินเงินเดือนเฉลี่ยของภาคราชการ โดยอาศัยวิจารณญาณ (value judgement) ของผู้เขียนประกอบด้วย จากความแตกต่างในปี พ.ศ. 2538 ที่ประเมินในการศึกษานี้ หากดูว่าหนักด้วยจำนวนข้าราชการ พลเรือนแต่ละระดับจะพบว่า ผลตอบแทนภาคราชการต่ำกว่าภาคเอกชนโดยเฉลี่ยประมาณ 2.66 เท่า โดยกู้นข้าราชการที่มีน้ำหนักมากคือ กลุ่มระดับ 4-6 ซึ่งมีถึงร้อยละ 74.3 ของจำนวนข้าราชการพลเรือน

3.3 ผลตอบแทนอื่นๆ ของภาคราชการ

การเปรียบเทียบผลตอบแทนตามที่กล่าวไว้ในหัวข้อ 3.2 นั้น ได้มีการคำนึงถึงเงินประจำตำแหน่ง ค่าเช่า สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป และเบี้ยประชุมและเงินสมนาคุณคณะกรรมการของ ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป แต่ยังมิได้คำนึงถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ข้าราชการพึงได้รับ ดังต่อไปนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล

ข้าราชการมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลให้เกิดตามองค์กร คู่สมรส บิดามารดา และบุตร ในขณะที่ภาค เอกชน โดยเฉพาะกิจการที่มีขนาดใหญ่ก็มักจะมีการประกันสุขภาพให้กับลูกจ้าง แต่ไม่ได้ครอบคลุมไปยัง สมาชิกอื่นในครอบครัว ดังนั้น สิทธิประโยชน์ด้านค่ารักษาพยาบาลที่ข้าราชการมีเหนือกว่าภาคเอกชน ก็คือ การคุ้มครองสมาชิกในครอบครัวนอกเหนือจากตนเอง

จากการศึกษาของ A. Rojvanit (1993) พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2534-2535 การเบิกจ่ายค่ารักษา พยาบาลของตนเองในกรณีผู้ป่วยนอกของข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 56.1 ส่วนที่เหลือเป็นการเบิกให้แก่ สมาชิกในครอบครัว สำหรับกรณีผู้ป่วยใน การเบิกจ่ายส่วนใหญ่จะเป็นการเบิกให้แก่สมาชิกในครอบครัว โดยมีสัดส่วนการเบิกให้คนเองเพียงร้อยละ 29.6 นอกจากนี้การศึกษาของมักนา พนาณิรามัย และสมชาย สุขศรีเสรีกุล (2539:107) พบว่า ในปี พ.ศ. 2537 รัฐต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลต่อข้าราชการ 1 คน ประมาณ ปีละ 6,337 บาท¹² และรายจ่ายค่ารักษาพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในช่วงปี 2533-2537 รายจ่ายจริง ด้านนี้มีอัตราเพิ่มเฉลี่ยปีละประมาณ 22%

2. เงินบำนาญ

กรณีที่ข้าราชการรับราชการงานเกี่ยวข้องอาชญากรรมมีสิทธิเลือกรับเงินบำนาญ (จำนวนเงินเท่ากับ เงินเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่รับราชการ)¹³ หรือเงินบำนาญ (เงินในแต่ละเดือนที่ได้รับหลัง เกียบข้ออาชญากรรมเท่ากับ เงินเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่รับราชการ หารด้วย 50 หรือ 55)¹⁴ นอกจากนี้ข้าราชการบำนาญยังมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับคนสองและสมาชิกในครอบครัวเช่นข้าราชการ ปกติด้วย

¹² ข้อมูลนี้ไม่รวมรายจ่ายของข้าราชการบำนาญ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายต่อคนประมาณปีละ 5,647 บาท

¹³ ข้าราชการที่รับราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำนาญตามสูตรนี้

¹⁴ กรณีอายุงานอยู่ระหว่าง 25-35 ปี หารด้วย 55 และอายุงานตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปหารด้วย 50

ในปี 2538 รายจ่ายของรัฐในด้านเบี้ยหวัด¹⁵ บ้านนาญ กิตเป็น 19,716.6 ล้านบาท ซึ่งกิต เป็นประมาณร้อยละ 2.75 ของวงเงินงบประมาณ (715,000 ล้านบาท) และกิตเป็นประมาณร้อยละ 10.85 ของรายจ่ายด้านเงินเดือน (181,744.6 ล้านบาท) รายจ่ายด้านเบี้ยหวัด บ้านนาญ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทุกปี โดยเฉลี่ยนับตั้งแต่ปี 2528 (5,021 ล้านบาท) จนถึงปีงบประมาณอัตราเพิ่มขึ้นปีละ 14.6%

ในภาคเอกชน เรายังคงพบว่าบริษัทขนาดใหญ่จะมีการจ่ายเงินในลักษณะคล้ายกันบ้านนาญให้แก่ ลูกจ้างหลังเกษียณ เช่นกัน เพียงแต่ไม่มีทางเลือกด้านบ้านนาญให้ท่านนั้น ยกตัวอย่างเช่น ใน 35 บริษัทที่ TMA ทำการสำรวจนั้น มีบริษัทที่ให้เงินตอบแทนเมื่อพ้นงานเกษียณอายุ (retirement benefit) ถึง 27 บริษัท (คิดเป็นร้อยละ 77)

๓. เงินรางวัลสำหรับการปฏิบัติราชการในบางลักษณะ

เพื่อให้การดำเนินงานในด้านการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดในกรณีต่างๆ กระทำการได้ง่ายขึ้น ทางราชการมีระบบการให้สินบนและเงินรางวัล¹⁶ นำจันแก่ “ผู้แจ้งความนำจัน” และ “เจ้าหน้าที่” ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการสืบสวนหรือจับกุมผู้กระทำผิดในหลายกรณี ดังต่อไปนี้

1. การจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับคดีอาชญากรรม เช่น การดักลอบ การสໍาแดงเท็จ หรือการตรวจเก็บอากรขาด
2. การจับกุมการปลอมแปลงและสมบูรณ์แบบ
3. การจับกุมการปลอมแปลงธนบัตร และเครื่องหมายปืนยิง
4. การจับกุมผู้กระทำผิดตามพระราชบัญญัติไฟ
5. การจับกุมการกระทำความผิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยสุรา เช่น ทำสุราโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือขาย ซื้อ หรือมีไว้ในครอบครองซึ่งสุราดังกล่าว
6. การจับกุมผู้ผลิตหรือจ้าหน่ายยาสูบโดยมีขอบเขตด้วยกฎหมาย
7. การจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด
8. การจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง
9. การจับกุมผู้กระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับการจราจรทางบก รถชนต์ และรถจักรยานยนต์
10. การจับกุมผู้กระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับการขนส่งทางบกและการเดินเรือ

¹⁵ เบี้ยหวัด คือ เงินตอบแทนความชอบที่ให้แก่พนักงานที่ออกจากประจำการ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนตามข้อบังคับของกระทรวงกษาปณิธาน

¹⁶ สินบน คือ เงินที่จ่ายให้แก่บุคคลที่มิใช่พนักงานเจ้าหน้าที่ โดยเป็นผู้มาเรื่องด้วยพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ทำการจับกุมผู้กระทำผิด รางวัลคือ เงินซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจับกุมผู้กระทำผิด

ในกรณีเหล่านี้ เงินรางวัลที่เจ้าหน้าที่จะได้รับขึ้นอยู่กับบทบัญญัติของกฎหมาย หรือระเบียบของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในบางกรณีจะระบุเป็นอัตรา แต่ในบางกรณีคิดเป็นสัดส่วนของมูลค่าการจับกุม ยกตัวอย่างเช่น ใน “ระเบียบกรมศุลกากรว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนและรางวัล พ.ศ. 2517” ข้อ 4 ระบุว่า

ความผิดฐานลักลอบหนีศุลกากรหรือของต้องห้ามต้องกำกั้นในการนำเข้ามาใน หรือส่งออกไปปนอกราชอาณาจักรในกรณีที่มีผู้แจ้งความนำเข้า ให้หักจ่ายเป็นเงินสินบน ร้อยละ 30 เป็นเงินรางวัลร้อยละ 25 และในกรณีที่ไม่มีผู้แจ้งความนำเข้าให้หักจ่ายเป็น เงินรางวัลร้อยละ 30 โดยคำนวณจากเงินค่าขายของกลาง หรือเงินค่าปรับในกรณีที่ไม่ มีเงินค่าขายของกลาง

ความผิดฐานลักลอบหนีศุลกากรหรือของต้องห้ามนำเข้า ให้หักเป็นเงินสินบนร้อยละ 30 เป็นเงินรางวัลร้อยละ 25 กรณีที่ไม่มีผู้แจ้งความนำเข้าให้หักจ่ายเป็นเงินรางวัลร้อย ละ 30 โดยคำนวณจากเงินค่าปรับ

การตรวจสอบการเก็บอาการาค ให้จ่ายเงินรางวัลร้อยละ 10 ของเงินอาการที่กรม ศุลกากรเรียกเก็บเพิ่มเติมได้

จากรายงานประจำปี พ.ศ. 2538 ของกรมศุลกากร เறะพบว่า มูลค่าของ การลักลอบและหลักเลี้ยง หนีศุลกากร คิดเป็นเงิน 1389.55 ล้านบาท (การลักลอบ 907.45 และการหลักเลี้ยง 482.10 ล้านบาท)¹⁷ ตาม ระเบียบข้างต้น หากมูลค่าการขายของกลางเท่ากับมูลค่าของ การลักลอบ (ในความเป็นจริงอาจขายได้มาก กว่าหรือน้อยกว่าก็ได้) มูลค่าของเงินรางวัลก็จะตกประมาณ 347.39 ล้านบาท (คิดจากร้อยละ 25 ซึ่งใน บางกรณีที่ไม่มีการจ่ายเงินสินบน เงินรางวัลก็จะคิดเป็นร้อยละ 30 ของมูลค่าเงินค่าขายของกลาง) โดย

¹⁷ กรมศุลกากร รายงานประจำปี พ.ศ. 2538, หน้า 17

อธิบดีกรมศุลกากร มีอำนาจเชี้ยวค่าว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลหรือไม่ในฐานะอะไร และมีอำนาจตรวจสอบการแบ่งเงินรางวัลให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่เห็นสมควร¹⁸

หรือในการผิดของจับกุมผู้กระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับการจราจรทางบก รถชนต์ และรถจักรยานยนต์ ระบุขึ้นกระบรรทัดผลลัพธ์ว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลในคดีจับกุมผู้กระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับการจราจรทางบก รถชนต์ และรถจักรยานยนต์ พ.ศ. 2537 ระบุว่า

ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้จ่ายเงินรางวัลแก่ตำรวจผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมการจราจรในอัตรา率ข้อละ 95 ของเงินค่าปรับ ภาษหลังจากที่ได้แบ่งจ่ายให้แก่หน่วยงานตามมาตรา 146 แห่งพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 แล้ว โดยแบ่งจ่ายให้ท่ากันทุกคนไม่เกินเดือนละ 5,000 บาทต่อคน

ในจังหวัดอื่นนอกเขตกรุงเทพมหานคร ให้จ่ายเงินรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ผู้จับกุม率ข้อละ 70 ของเงินค่าปรับ ภาษหลังจากที่ได้แบ่งให้แก่หน่วยงานตามมาตรา 146 แห่งพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522

จากด้วยข้างที่ยกมาเนี้ย เรายังเห็นได้ว่าการจ่ายเงินรางวัลในการผิดต่างๆ มีความหลากหลาย และขึ้นอยู่กับมูลค่าของจับกุม ซึ่งหากเราไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับมูลค่าการกระทำผิด หรือมูลค่าของกลางที่ขายได้ (ในกรณีศุลกากร) ก็ยากที่จะประเมินได้ว่ารายได้เงินรางวัลของข้าราชการแต่ละระดับจะเป็นเท่าไร นอก

¹⁸ ระบุขึ้นกรณีศุลกากรว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนและรางวัล พ.ศ. 2517 ข้อ 6 (4)

อธิบดีกรมศุลกากรได้วางหลักเกณฑ์การแบ่งเงินรางวัล คือ 1 ใน 3 ของเงินรางวัลจ่ายแก่ผู้ตรวจสอบการกระทำความผิด ในกรณีที่มีหลักฐานให้รับกันจะเท่าๆ กัน อีก 2 ใน 3 ของเงินรางวัลจ่ายแก่ผู้สร้างการให้จับกุม ผู้จับกุม ผู้ร่วมจับกุม ผู้ตรวจสอบการกระทำความผิด ผู้ร่วมวางแผนหรือร่วมดำเนินการก่อนการจับกุม ผู้ดำเนินการพาหดลังการจับกุมอันเป็นประโยชน์ช่วยให้การจับกุมเป็นผลสำเร็จ และผู้ที่มิใช่พนักงานเจ้าหน้าที่เด็ดขาดหรือให้การจับกุมหรือการตรวจสอบการกระทำความผิดเป็นผลสำเร็จ สำหรับเงินรางวัลในส่วนที่ 2 นี้ให้แบ่งตามส่วน ดังนี้

1. อธิบดี	11 ส่วน
2. รองอธิบดี	คนละ 10 ส่วน
3. ผู้ดีรังค์ตำแหน่งระดับ 7, 8 ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ	คนละ 9 ส่วน
4. ผู้ดีรังค์ตำแหน่งนักงานจากที่ระบุไว้ใน (3)	คนละ 8 ส่วน
5. ผู้ดีรังค์ตำแหน่งระดับ 5 และ 6	คนละ 7 ส่วน
6. ผู้ดีรังค์ตำแหน่งระดับ 3 และ 4	คนละ 6 ส่วน
7. ผู้ดีรังค์ตำแหน่งระดับ 2	คนละ 5 ส่วน
8. ผู้ดีรังค์ตำแหน่งระดับ 1	คนละ 3 ส่วน
9. ผู้ช่วยเหลือซึ่งมิได้ร่วมจับกุมโดยตรง	คนละ 1 ส่วน

ดู พระราชบัญญัติถือการกระทำทุกอย่าง 2469 ฉบับที่ถูกอนุ ปรับปรุงพุทธิกาหน 2535 ถือให้ภาคการพิมพ์ กรุงเทพฯ ให้ใน พ.ร.บ. ดังกล่าว มาตรา 102 ตรี ให้อำนาจอธิบดีกรมศุลกากรนี้อ่านสั่งจ่ายเงินสินบนและรางวัลตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

จากนี้ ข้าราชการในหน่วยงานอื่นที่มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจับกุมผู้กระทำผิดก็ไม่มีสิทธิได้เงินรางวัล ดังกล่าวด้วย ซึ่งต่างจากกรณีของบี้ประชุมและเงินสมนาคุณกรรมการที่ข้าราชการทุกหน่วยงานมีโอกาส ได้รับผลตอบแทนดังกล่าวคล้ายคลึงกัน

4. สวัสดิการอื่นๆ

นอกเหนือจากการมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลแล้ว ข้าราชการยังมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนให้แก่บุตร ตามพระราชบัญญัติการเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีสิทธิได้รับเงินช่วยบุตรคนละ 50 บาทต่อเดือน จากรอบคลัง¹⁹ และอาจได้รับสวัสดิการอื่นๆ จากหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ เนื่องจากหน่วยงานนั้นๆ มีรายได้พิเศษ เช่น สวัสดิการเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุตร หรือได้รับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าคอกบี้เงินถ้วนที่อยู่อาศัย เป็นต้น

จากผลตอบแทนอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เราจะเห็นได้ว่าระบบราชการพยาบาลจะให้ผลตอบแทน ด้านอื่นหลายประการ และบางอย่างจะมีลักษณะเหมือนกัน การเงิน ศึกษาของบุตร แต่ในข้อเท็จจริงแล้ว เราจะเห็นได้ว่า ในบริษัทหลายแห่ง โภคทรัพย์บริษัทขนาดใหญ่ค่างกันที่ให้สวัสดิการเหล่านี้แก่พนักงานคนเดียวกัน ยกตัวอย่าง เช่น บริษัทในการสำรวจของ TMA (ค.ศ. 1995/96) มีการให้สวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ การศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินถ้วนเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถ หรือเงินถ้วนกรีฑาฉุกเฉิน และบางแห่งยังให้บริการน้ำชา กาแฟให้พนักงานเข้าหน้าที่ด้วย เป็นต้น ดังนั้น ผลตอบแทนอื่นๆ ของทางราชการที่กล่าวมานี้จึงไม่อาจ กล่าวได้ว่ามีมากกว่าภาคเอกชน

ในบรรดาผลตอบแทนอื่นๆ ของทางราชการ ซึ่งคุณเมื่อนั่นว่าจะซึ่งมีค่าอยู่ (นอกเหนือเงินรางวัล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของงานที่ทำ และในบางกรณีอาจมีมูลค่าเกินหลักสิบล้าน)²⁰ ก็คุณเมื่อนจะเป็นทางเลือกในการรับเงินบำนาญเมื่อเกษียณ²¹ อย่างไรก็ตาม คุณค่าตรงนี้อาจจะเป็นเพียงภาพลวงตา(illusion) ก็ได้ ทั้งนี้ อารยะ ปรีชาเมตตา (2537) ได้เคยทำการคำนวณรายได้และรายจ่ายทั้งชีวิตของคนๆ หนึ่งที่จะ

¹⁹ เงินช่วยบุตรจำนวนนึงคงเดินมาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งมูลค่าเท่ากับเงินเดือน 50 บาท ในราคานี้ พ.ศ. 2519 เหลือเพียง 16 บาท เท่านั้น ผู้เขียนเห็นกรณีให้บทวนยกเลิกเพรียบประนีห์ของการบัญชีอาจมากกว่าบัญค่าความช่วยเหลือ

²⁰ หากนิรยະละเบี้ยดของข้อมูลร่วง เราอาจจะพบได้ว่า ข้าราชการบางตำแหน่ง เช่น อธิบดีกรมศุลกากร ได้ผลตอบแทนรวมโดยชอบธรรม ตามกฎหมายในแต่ละปีสูงกว่าผู้ดูแลรักษาบ้านเรือนของตน แต่ต่ำกว่าผู้ดูแลรักษาบ้านเรือนของตน ตามกฎหมาย สำหรับ พ.ศ. 2538 น้ำกรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือน 50,000 บาท และเงินประจำตำแหน่งเดือนละ 50,000 บาท นอกจากนี้ หากเรา ถูบัญชีรายการการเมืองในภาคหน่วยจะพบว่า นายกรุงเทพมหานครได้เงินเดือนมากกว่าผู้ดูแลรักษาบ้านเรือน 11,500 บาท เท่านั้น โดยที่ผู้ดูแลรักษาบ้านเรือน ได้เงินเดือน 61,000 บาท และเงินประจำเดือนละ 41,500 บาท ถูรยະละเบี้ยดในภาคหน่วย

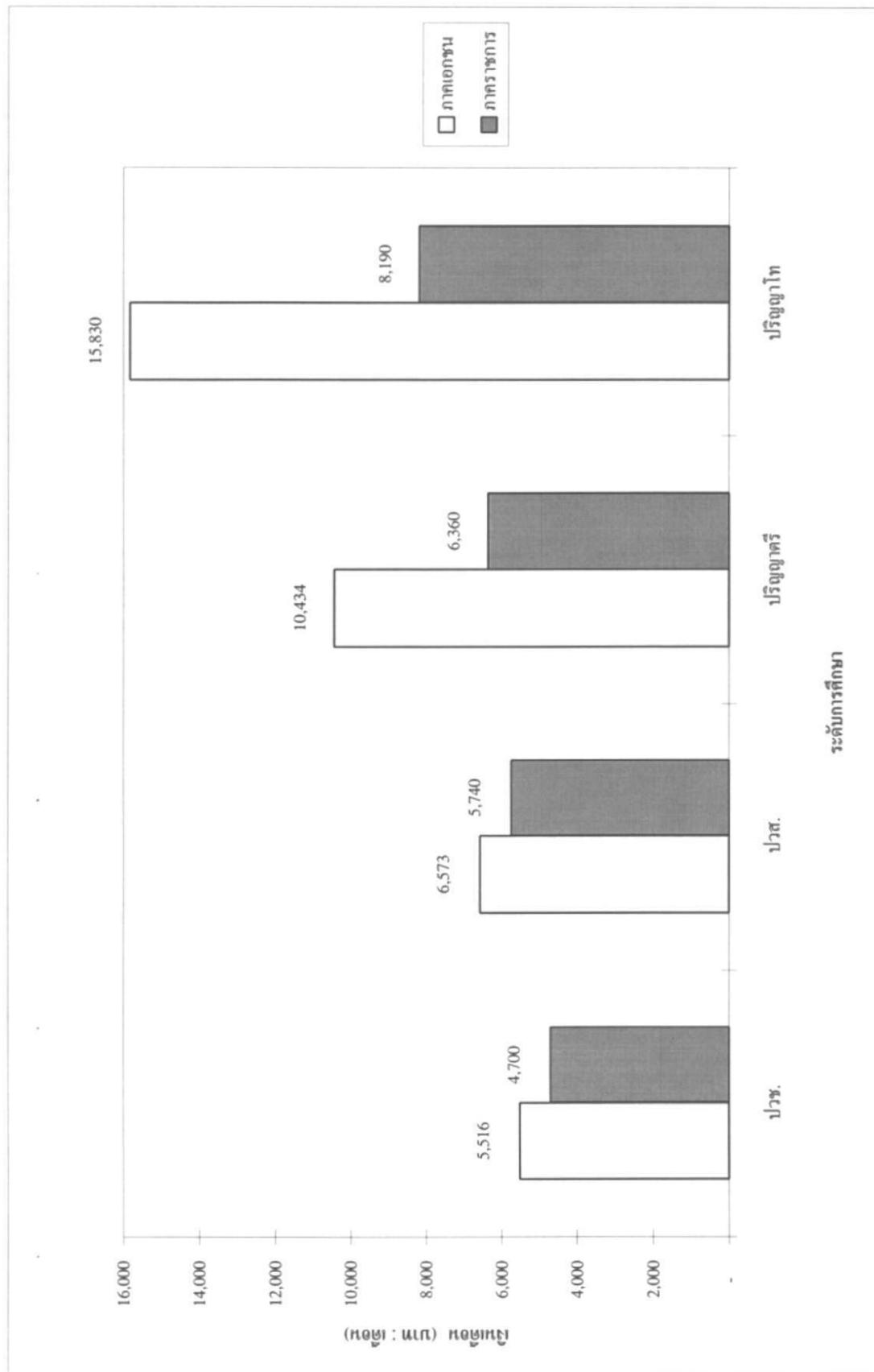
²¹ ในกรณีของบ้านหนึ่ง ไม่อาจถือได้ว่าภาระการให้ผลตอบแทนเหนือกว่า เพราะภาคเอกชนมีการให้เงินตอบแทนในลักษณะถูกต้อง ที่กล่าวมาด้วย

ปริญญาตรีและรับราชการจนอายุ 60 ปี เปรียบเทียบกับรายได้ที่จะได้รับหากทำงานในภาคเอกชน โดยที่มีแบบแผนรายจ่ายเหมือนกัน โดยใช้บัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ใช้ในปัจจุบัน และพบว่ามูลค่าปัจจุบันของเงินออมกรณีที่ทำงานภาคเอกชนจะสูงกว่ากรณีที่ทำงานราชการถึงประมาณ 26 เท่า²² ซึ่งหากบุคคลผู้นี้สามารถบริหารเงินออมให้ดี ก็จะได้ลดอัตราดอกเบี้ยให้เหลือประมาณ 7% ที่จะได้รับจากการเสียภาษี ดังนั้น จึงไม่น่าประหลาดใจกับปรากฏการณ์ที่คนรุ่นใหม่ไม่สนใจรับราชการในปัจจุบันนี้

โดยสรุปแล้ว ความได้เปรียบของการทำงานภาคราชการเหนือภาคเอกชน คงจะอยู่ที่ความมั่นคงของงาน (job security) เนื่องจาก หากข้าราชการมิได้มีการกระทำการใดๆ ร้ายแรงใดๆ แล้ว การถูกปลดออกจากราชการหลังจากผ่านช่วงทดลองปฏิบัติราชการแล้วแทนจะไม่เกบ�认 ข้อได้เปรียบอีกข้อคือ ความมั่นใจในความสามารถในการรับราชการจะสามารถเบิกไห้แก่สมาชิกในครอบครัวได้ในขณะที่ภาคเอกชนจะให้การประกันสุขภาพแก่พ่อแม่ผู้ที่ทำงานเท่านั้น นอกจากเห็นใจความมั่นคงและมั่นใจในสองเรื่องนี้แล้ว แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นของภาคราชการจะเสียเปรียบภาคเอกชนค่อนข้างมาก โดยยังมีการศึกษาสูงหรือตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบสูง ความแตกต่างของผลตอบแทนก็จะยิ่งมีมากขึ้น

²² อาระะ ปริญามตตา (2537) สามมุตติให้ข้าราชการเดือนขั้น 1 ขั้นทุกปี ซึ่งอาจจะทำให้ได้เงินเดือนราชการต่อไปบ้าง สำหรับบุคคลปัจจุบัน ของเงินออมสะสมเมื่ออายุ 61 ปี กรณีเป็นข้าราชการเท่ากับ 213,537 บาท และกรณีที่ทำงานภาคเอกชนจะสูงถึง 5,503,203 บาท ดูรายละเอียดใน อาระะ ปริญามตตา, “รับราชการ กับทำงานเอกชน : อย่างไหนดีกว่าในระยะยาว” ใน รังสรรค์ธรรมธิกิจ อดุลภาณุ-นิตยนาณ พ.ศ. 2537 หน้า 29-35

รูปภาพที่ 3.1 เงินเดือนเฉลี่ยของบัณฑิตจบใหม่ในระดับการศึกษาต่าง ๆ ของภาคราชการและเอกชน ปี 2538/2539



ตารางที่ 8.1 : การเปรียบเทียบเงินเดือนรายการและเอกสาร ปี พ.ศ. 2534

ภาคราชการ		ภาคเอกชน (PSO)		ความแตกต่าง		
ระดับ	เงินเดือน (Mid point)	เงินเดือน	เงินเดือน + ค่าตอบแทนอื่น ที่เป็นเงิน	เปอร์เซนต์		เท่า
				(2) - (1)	(3) - (1)	
						3/1
10	21,800	110,600	136,200	407%	525%	6.25
9	19,535	81,100	98,700	315	405	5.05
8	16,940	57,600	69,700	240	311	4.11
7	13,850	3,600	43,300	160	213	3.13
6	11,640	22,600	26,400	94	127	2.27
5	9,405	13,800	16,700	47	78	1.78
4	7,585	9,600	11,400	27	50	1.50
3	6,110	7,100	9,300	16	52	1.52

ที่มา: ข้อมูลบางส่วนจากตารางที่ 1 ในรายงานของ สำนักงาน ก.พ. (2534) หน้า 20

ตารางที่ 3.2: การเปรียบเทียบเงินเดือนขั้นต้นสำหรับผู้บุกรุกใหม่และมีประสบการณ์ 2 - 3 ปี พ.ศ. 2534

ระดับการศึกษา	ภาคเอกชนเฉลี่ย		ภาคราชการ	เปอร์เซ็นต์ความแตกต่าง	
	ไม่มี	2 - 3 ปี		(1) - (3)	(2) - (3)
(1)	(2)	(3)			
ปวช.	3,855	4,619	3,050	26.4	51.4
ปวส.	4,970	6,625	3,800	30.8	74.3
ปริญญาตรี	7,781	12,937	4,250	83.1	204.4
ปริญญาโท	16,837	23,495	5,300	217.7	343.3

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลในตารางที่ 4 ในรายงานของสำนักงาน ก.พ. (2534) หน้า 29- 30

ตารางที่ ๙.๓

การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนแรกเข้าของภาคราชการและภาคเอกชน พ.ศ. ๒๕๓๘/๒๕๓๙

บาท เดือน

ระดับการศึกษา	ภาคเอกชน ^๑ (1)	ภาคราชการ (2)	ความแตกต่าง	
			(1) - (2) (%)	(1) / (2) (เท่า)
(I) ปวช.				
1 การบัญชี	5,395	4,700	14.79	1.15
2 ช่างกล/ไฟฟ้า	5,637	4,700	19.94	1.20
เฉลี่ย	5,516	4,700	17.86	1.17
(II) ปวส.				
1 การบัญชี	6,402	5,740	11.53	1.12
2 ช่างกล/ไฟฟ้า	6,650	5,740	15.85	1.16
3 คอมพิวเตอร์	6,666	5,740	16.13	1.16
เฉลี่ย	6,573	5,740	14.51	1.15
(III) ปริญญาตรี				
1 วิศวกรรมศาสตร์	13,446	6,360	111.42	2.11
2 คอมพิวเตอร์	11,029	6,360	73.41	1.73
3 วิทยาศาสตร์	10,752	6,360	69.06	1.69
4 สถาปัตยกรรมศาสตร์	10,130	6,360	59.28	1.59
5 พาณิชศาสตร์และการบัญชี	9,956	6,360	56.54	1.57
6 แพทยศาสตร์	9,588	6,360	50.75	1.51
7 การตลาด	9,501	6,360	49.39	1.49
8 สังคมวิทยา	9,073	6,360	42.66	1.43
เฉลี่ย	10,494	6,360	64.06	1.64
(IV) ปริญญาโท	15,830	7,780	103.47	2.03

หมายเหตุ ก เฉพาะกรณีที่จบการศึกษานะในประเทศไทย

ที่มา สำนักงานจากข้อมูลใน Thailand Management Association (TMA), Compensation & Benefits Survey Report 1995/96,

Starting Salary Section และบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชี 1

ตารางที่ 3.4

ตัวค่าตอบแทนของภาคเอกชน ปี 1995/1996 จากการสำรวจของ TMA¹

จำนวนความต้องการศึกษา สาขาวิชาศึกษา และสำนักงาน

ระดับการศึกษา ผู้งาน	รหัสใน TMA	จำนวน คน	อายุเฉลี่ย (ปี)	โครงสร้างผู้งานเดือน	เงินเดือน (พื้นที่ต่อเดือน)		เงินเดือน (เดือน) (1)	หัวหน้ากลุ่ม (พื้นที่เดือน) (2)	รายได้รวม เดือน ² (3) ใน (1)	อัตราร้อยละ (%)
					ต่ำสุด	สูงสุด				
1. 產業										
1.1 Van/Truck Driver	406	458	34	4,845 - 10,485	4,971	- 9,418	6,140	2,784	8,924	45.84
1.2 Warehouse Helper	505	285	31	4,535 - 9,539	4,667	- 8,371	6,960	1,213	7,158	20.42
1.3 Packing/Production Worker	715	2,271	28		4,580	- 8,015	4,906	1,112	6,018	33.67
2. บริษัท										
2.1 Credit Salesman	404	770	28		7,007	- 14,101	7,621	8,794	16,415	115.39
2.2 Electrician	705	314	29	6,128 - 17,244	7,025	- 11,982	8,405	1,690	11,095	17.97
2.3 Mechanic	706	296	27	6,931 - 14,297	7,559	- 11,659	8,918	2,028	10,941	32.68
2.4 Telephone Operator/Receptionist	806	62	30	6,189 - 13,630	7,551	- 10,299	8,492	2,424	10,916	28.54
2.5 Office/Admin Clerk	804	843	27	7,617 - 15,267	9,339	- 11,961	8,174	2,487	10,601	29.69
2.6 Machine Operator	714	326	36	5,812 - 13,275	7,101	- 11,112	8,759	1,848	10,102	15.88
2.7 Van/Cash Salesman	405	447	26		5,548	- 10,666	6,793	4,351	10,044	73.36
2.8 Typist	805	122	26	5,930 - 14,292	6,514	- 9,287	6,475	1,602	8,077	24.74
3. บริการ										
3.1 Area/Sales Supervisor	403	251	31	15,071 - 31,170	20,466	- 25,218	18,843	9,387	26,020	56.40
3.2 Chief Cashier	105	613	38	10,511 - 22,580	16,448	- 18,845	18,186	7,542	22,728	46.60
3.3 Promotion Supervisor	305	19	31	11,409 - 29,568	16,513	- 21,162	18,378	5,002	18,380	37.30
3.4 Maintenance Supvr	704	213	29	12,900 - 29,276	17,782	- 24,350	14,166	2,265	16,431	16.99
3.5 Computer Operator	202	132	28	7,358 - 17,980	9,013	- 12,914	10,080	4,239	14,375	43.24
3.6 Production Foreman	713	136	33	9,000 - 18,865	10,185	- 14,871	10,074	1,666	11,740	16.54
4. ปริญญา										
4.1 Marketing/Business Degree										
- Marketing Mgr	301	39	36	53,825 - 112,650	70,164	- 87,636	88,759	15,286	90,045	16.26
- National Sales Mgr	401	15	41	58,460 - 108,421	78,565	- 84,383	78,281	18,608	90,589	25.74
- Product Mgr	303	99	33	25,064 - 51,111	30,444	- 42,523	42,160	9,165	51,525	21.74
- Regional Sales Mgr	402	86	38	35,467 - 65,369	37,146	- 48,553	37,381	10,907	48,288	29.18
- Promotion Mgr	304	13	32	22,821 - 49,939	34,515	- 42,249	34,366	9,658	44,028	28.10
4.2 Accounting Degree										
- Cost Accnt Mgr	102	32	30	33,017 - 65,506	40,601	- 43,733	42,711	11,100	53,811	26.99
- Purchasing Mgr	501	15	40	31,900 - 71,677	41,997	- 42,425	42,130	10,588	52,712	35.12
- Internal Auditor	104	51	41	23,800 - 57,431	31,205	- 36,171	28,580	12,738	41,308	44.53
- Account	103	139	26	15,721 - 35,567	17,788	- 22,848	18,006	4,393	22,398	24.39
4.3 Pharmacy/Chemistry/Science Degree										
- Research & Development Mgr	605	10	38	36,400 - 93,400	55,240	- 58,406	66,044	7,877	78,921	11.93
- Quality Assurance Mgr	601	12	39	42,968 - 82,785	51,475	- 53,470	50,093	7,470	57,562	14.91
- Head Medical Dealer/Supvr	407	39	32	12,894 - 32,455	14,113	- 22,867	17,678	16,088	33,766	91.01
- Medical Dealer	408	331	27		6,600	- 13,096	8,103	15,327	23,430	189.16
- Quality Assurance Supvr	602	45	29	15,513 - 31,615	17,944	- 22,186	18,348	3,386	21,734	18.46
- Lab Technician	603	27	28	9,620 - 22,574	11,522	- 15,579	16,010	1,770	19,780	9.88
- Lab Analyst	604	15	28	9,717 - 19,215	11,951	- 14,870	12,523	1,456	18,979	11.63

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ระดับการศึกษา ค่านิยม	รหัสใน TMA	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย (1)	โครงสร้างค่าตอบแทนเดือน (เดือน - ฐานเดือน)	เงินเดือน (เดือนเดียว) (เดือน - ฐานเดือน)	เงินเดือน (1)	ผลตอบแทนเดือน (เดือนเดียวเดือน)	รายได้รวม (เดือน) (2)	บาท เท่าน	
									เดือน	(2) ใน (1) (%)
4.4 Engineering Degree										
- Production Mgr	710	22	37	39,672 - 71,156	51,920 - 54,792	53,320	8,789	61,115	18.80	
- Maintenance Mgr	702	14	40	30,700 - 60,189	44,781 - 48,004	48,012	8,991	57,003	18.73	
- Production Planning Mgr	707	3	33	28,667 - 45,667	41,000 - 41,000	41,000	11,861	53,861	28.93	
- Maintenance Asst. Mgr./Engineer	701	104	30	21,697 - 41,592	28,640 - 39,682	32,681	6,018	38,634	18.43	
- Production Suprv	712	103	32	15,452 - 31,067	18,657 - 27,418	22,316	3,300	25,516	14.85	
- Sales Engineer	409	85	30		14,273 - 21,263	16,162	9,177	25,339	56.78	
- Production Engineer	711	7	25	12,150 - 27,650	17,519 - 19,186	17,696	2,120	19,816	11.98	
- Production Planning Suprv	708	23	30	15,197 - 29,228	20,083 - 22,250	16,617	2,748	19,366	16.54	
4.5 Computer Science										
- System Development Mgr	203	10	35	29,960 - 69,287	40,776 - 44,223	37,810	17,226	64,445	46.38	
- Data Processing Operation Mgr	201	32	36	30,418 - 64,848	42,915 - 44,620	38,985	13,914	51,899	33.64	
- System Analyst	204	160	27	14,386 - 38,575	24,136 - 31,953	20,469	8,544	29,013	41.74	
- Programmer	205	71	26	12,867 - 28,079	17,237 - 19,230	14,739	6,284	21,003	42.50	
4.6 Public Admin/Sociology/Psychology										
- Human Resource Mgr	901	17	39	18,580 - 84,520	51,194 - 56,404	41,507	11,347	52,854	37.34	
- Human Resource Supvr	902	105	35	17,728 - 39,500	21,815 - 27,235	28,199	7,406	30,605	31.92	
- Human Resource Officer	903	180	30	10,432 - 27,465	11,490 - 16,046	12,336	4,440	16,776	35.99	
4.7 Law Degree										
- Company Lawyer	801	74	32		18,098 - 25,841	18,399	6,588	22,987	39.87	
4.8 Other B.A. Degree										
- Warehouse & Distribution Mgr	501	13	40	29,518 - 56,885	41,667 - 45,971	45,881	9,350	55,171	30.41	
- Executive Secretary	802	59	34	24,121 - 56,119	32,207 - 38,101	29,556	7,010	36,566	23.73	
- Purchasing Supvr/Buyer	502	14	33	15,648 - 32,526	18,452 - 22,999	19,920	4,106	24,026	20.61	
- Warehouse & Distribution Supvr	504	71	34	11,054 - 26,786	19,897 - 23,079	15,842	4,376	20,216	27.62	
- Division Secretary	803	191	30		12,913 - 17,002	16,358	3,330	19,688	20.48	
5. นิติบัญญัติ										
5.1 Financial Control	101	17	40	12,706 - 98,813	68,404 - 72,547	70,862	13,698	84,560	18.33	
5.2 Senior/Group Product Mgr	102	18	36	18,136 - 80,004	47,081 - 56,393	63,550	16,574	80,138	26.08	

หมายเหตุ

1 TMA--Thailand Management Association

2 ชดเชยเงินเดือนเดือนถัดไป เนื่องจาก TMA ใช้กำหนดแบบถ่วงน้ำหนักตัวชี้ขาดงานทั้งสอง

3 TMA ค่าหมวดค่าตอบแทนเดือน ๆ รวม Fixed Allowance or Cash Supplement ค่าคอมมิชชัน และโบนัส แต่ไม่รวมค่าเบี้ยนอนาคต (Shift Premiums),

ค่าอาหาร (meal allowances), และค่าทำงานช่วงเวลา (Overtime Payments)

4 รายได้รวมเดือน = เงินเดือนเดือนถัดไปของเดือนที่ + ผลตอบแทนเดือนเดือนที่

ตารางที่ 3.5 : ช่วงต่ำสุด-สูงสุดของคะแนนที่ใช้ตรวจเชิงทางเดินแม่ระดับการศึกษาปี พ.ศ. 2538/2539

ระดับการศึกษา	เงินเดือนของครัวเรือน				เงินเดือนของรัฐบาล			
	ค่าเช่า (อย่างเดียว)	ธุรกิจ (อย่างเดียว)	สินค้ารวมของ เงินเดือนอยู่อาศัย/ค่าเช่า	เงินเดือนพื้นฐาน (Mid point)	ค่าเช่า (อย่างเดียว)	ธุรกิจ (อย่างเดียว)	สินค้ารวมของ เงินเดือนอยู่อาศัย/ค่าเช่า	ราษฎร์เงินเดือน (Mid point)
ผู้ชาย ปวช.	4,906 (28)	6,140 (34)	1.25	5,523 (31)	6,018 (28)	8,924 (34)		1.48
ปวช.	5,793 (26)	9,405 (29)	1.62	7,599 (27.5)	8,077 (26)	16,415 (28)		12,246 (27)
ปวส.	10,074 (33)	16,643 (33)	1.65	13,358 (33)	11,740 (33)	26,030 (33)		18,885 (33)
ปริญญาตรี	8,103 (27)	83,759 (36)	10.34	45,931 (31.5)	13,979 (35)	99,045 (36)		56,512 (35.5)
ปริญญาโท	63,559 (36)	70,862 (40)	1.11	67,210 (38)	80,133 (36)	84,560 (40)		1.05
							82,346 (38)	

ที่มา ด้อมในรายงานที่ 3.4

ตารางที่ ๙.๘ : อัตราระเงินเดือนของ นาย ก. นาย ข. และ นาย ค. ชั่งมืออายุ ๓๕ ปี ใน พ.ศ. ๒๕๓๘
และรับราชการในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ปี	นาย ก. 1 ขั้นทุกปี	นาย ข. 2 ขั้นปีแรกปี	นาย ค. 2 ขั้นทุกปี (ยกเว้นปีแรก)
2525	2,765 C3	2,765 C3	2,765 C3
2526	2,905	2,905	2,905
2527	3,115	3,325	3,325
2528	3,325	3,535	3,745 C4
2529	3,535	3,955 C4	4,165
2530	3,745 C4	4,165	4,685
2531	3,955	4,685	5,205 C5
2532*	4,950	5,500 C5	6,500
2533*	5,900	6,960	7,780 C6
2534	6,230 C5	7,370	8,650
2535*	8,390	10,300 C6	11,980 C7
2536	8,840	10,860	13,340
2537*	10,600	13,680 C7	16,800 C8
2538	11,120 C6	14,460 C7	18,720 C8

ที่มา คำนวณตามข้อส่วนบุคคลให้รับบัญชีเงินเดือน ดังนี้

- พนักงานยกตุณภูมิคุ้ก้าให้ปรับใบบัญชีอัตรานั้นเดือนข้าราชการพลเรือนพนักงานเดือน ๓ ท้ายพนักงานบัญชีต้องเบิกช้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๔ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕
- พนักงานยกตุณภูมิคุ้ก้าให้ปรับใบบัญชีอัตรานั้นเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชี ก. ท้ายพนักงานบัญชีต้องเบิกช้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พ.ศ. ๒๕๓๑ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๒
- พนักงานยกตุณภูมิคุ้ก้าให้ปรับใบบัญชีอัตรานั้นเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชี ข. ท้ายพนักงานบัญชีต้องเบิกช้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พ.ศ. ๒๕๓๓ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๓
- พนักงานบัญชีต้องเบิกช้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๓ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๕
- พนักงานบัญชีต้องเบิกช้าราชการพลเรือนเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๗

หมายเหตุ * หมายถึงปีที่มีการเปลี่ยนบัญชีเงินเดือน

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไปที่มีคุณสมบัติซึ่งมีลักษณะให้รับเงินประจำตำแหน่ง
วิชาชีพเฉพาะ เช่น วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ แต่ตำแหน่งบริหารด้วย แต่ซึ่งมูลค่าในตารางนี้ยังไม่ได้รวม
เงินที่อาจได้รับประจำตำแหน่งด้วย

ตารางที่ 3.7
การเปรียบเทียบเงินเดือนของภาคเอกชนและภาคราชการในระดับการศึกษาต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2538

บาท : เดือน

ระดับการศึกษา	อายุ	ภาคราชการ		ภาคเอกชน	ความแตกต่าง	
		(1)	(2)		(3)	(3) / (1)
1 ปวช.	27	7,140	8,400	12,246	1.72	1.46
2 ปวส.	33	9,830	12,310	18,885	1.92	1.53
3 ปริญญาตรี	35	11,120	14,460 - 17,960	56,512	5.08	3.91 - 3.15
4 ปริญญาโท	38	13,040	16,800 - 20,300	82,346	6.31	5.07 - 4.05

หมายเหตุ

1. คอลัมน์ (1) กือเงินเดือนที่ stemmed ให้มีการเลื่อนขึ้น 1 ขั้น ทุกปี ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนมีอาชญากรรมต่อ
ของข้อมูลภาคเอกชน
 2. คอลัมน์ (2) กือเงินเดือนที่ stemmed ให้มีการเลื่อนขึ้น 2 ขั้น ปีเรียนปี ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนมีอาชญากรรมต่อ
ของข้อมูลภาคเอกชน ในการผู้ที่ 2 นี้ ข้าราชการบางคนสามารถได้เงินประจำตำแหน่งจากวิชาชีพเฉพาะ หรือ
มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้อีกด้วย ระดับชีด้วย
- ที่มา**
1. ข้อมูลเงินเดือนภาคเอกชนจากตารางที่ 3.5
 2. ข้อมูลเงินเดือนราชการได้มาจากการคำนวณตามที่อธิบายไว้โดยใช้บัญชีเงินเดือนตามที่ปรากฏในตารางที่ 3.6

**ตารางที่ 3.8: ผลประมาณการรายได้ภาคเอกชนในภาคการศึกษาระดับปริญญาตรี
และปริญญาโท โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจ TMA ในปี พ.ศ. 2538/2539**

ก. กรณีมีตัวแปรอ AUTHORS อ้างอิง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสถิติ t
ค่าคงที่	4.4457	1.6239
อายุ	0.2653	1.6209
อาชญากรรม	-0.0028	-1.1339
คัมมี่สาขาบริหารธุรกิจ	0.6592	4.1789
คัมมี่สาขาวิชคอมพิวเตอร์	0.5336	3.0430
คัมมี่สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์	0.3647	2.6163
คัมมี่สาขาวิชนาฏศิลป์	0.4221	2.2996
คัมมี่สาขาวิชาภาษาศาสตร์	0.2864	1.9433
คัมมี่วิจิตรศิลป์	0.7879	3.5111
R-squared	= 0.7816	
Adjusted R-squared	= 0.7234	
S.E. of Regression	= 0.2796	
F-statistic	= 13.4234	

ข. กรณีไม่มีตัวแปรอ AUTHORS อ้างอิง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสถิติ t
ค่าคงที่	7.5212	20.2215
อายุ	0.0801	7.5903
คัมมี่สาขาบริหารธุรกิจ	0.6440	4.0785
คัมมี่สาขาวิชคอมพิวเตอร์	0.4903	2.8517
คัมมี่สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์	0.3383	2.4501
คัมมี่สาขาวิชนาฏศิลป์	0.3382	2.0041
คัมมี่สาขาวิชาภาษาศาสตร์	0.2478	1.7201
คัมมี่วิจิตรศิลป์	0.7533	3.3730
R-squared	= 0.7723	
Adjusted R-squared	= 0.7209	
S.E. of Regression	= 0.2808	
F-statistic	= 15.0189	

หมายเหตุ ตัวแปรตามคือ ค่า log กับค่าของรายได้รวม จำนวนตัวอย่างจากการสำรวจ TMA ในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.9: ผลตอบแทนภาคภูมิและภาคเอกชนโดยอัตราประมาณการของตารางที่ 3.8 และชี้อัตราภัยเสี่ยงต่อภัยคุกคาม

การเดือนหนึ่งของจำนวนการค้าที่รับ

บาท / เดือน

อายุ	จำนวนเงิน	ผลตอบแทน	วิทยากรนักลงทุน	จำนวน	วิทยากร	จำนวนเงินที่ ลงทุน
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1 กรณีอายุ 25 ปี						
1.1 เงินเดือนภาคเอกชน	26,049	22,316	19,186	19,186	17,527	11,680
1.2 เงินเดือนราษฎร (n-C4)	7,380	7,380	7,380	7,380	7,380	7,380
1.3 เงินเดือนราษฎร (n-C4)	7,780	7,780	7,780	7,780	7,780	7,780
2 กรณีอายุ 30 ปี						
2.1 เงินเดือนภาคเอกชน	38,879	33,319	28,637	28,636	26,159	20,418
2.2 เงินเดือนราษฎร (n-C5)	9,040	9,040	9,040	9,040	9,040	9,040
2.3 เงินเดือนราษฎร (n-C6)	11,120	11,120	11,120	11,120	11,120	11,120
3 กรณีอายุ 35 ปี						
3.1 เงินเดือนภาคเอกชน	58,070	49,760	42,742	42,741	39,045	30,476
3.2 เงินเดือนราษฎร (n-C6)	11,120	11,120	11,120	11,120	11,120	11,120
3.3 เงินเดือนราษฎร (n-C7)	14,460 - 17,960	14,460 - 17,960	14,460 - 17,960	14,460 - 17,960	14,460 - 17,960	14,460 - 17,960
4 กรณีอายุ 40 ปี						
4.1 เงินเดือนภาคเอกชน	86,613	74,270	63,796	63,794	58,277	45,487
4.2 เงินเดือนราษฎร (n-C7)	11,680 - 17,180	13,680 - 17,180	13,680 - 17,180	13,680 - 17,180	13,680 - 17,180	13,680 - 17,180
เงินเดือนราษฎร ° (C7)	21,745 - 25,245	21,745 - 25,245	21,745 - 25,245	21,745 - 25,245	21,745 - 25,245	21,745 - 25,245
4.3 เงินเดือนราษฎร (n-C8)	17,760 - 23,360	17,760 - 23,360	17,760 - 23,360	17,760 - 23,360	17,760 - 23,360	17,760 - 23,360
5 กรณีอายุ 45 ปี						
5.1 เงินเดือนภาคเอกชน	129,276	110,853	95,219	95,217	86,982	67,892
5.2 เงินเดือนราษฎร ° (C8)	35,085	35,085	35,085	35,085	35,085	35,085
6 กรณีอายุ 50 ปี						
6.1 เงินเดือนภาคเอกชน	192,952	165,455	142,121	142,117	129,826	101,333
6.2 เงินเดือนราษฎร ° (C9)	42,758	42,758	42,758	42,758	42,758	42,758
6.3 รวมเงินเดือนภาคภูมิรวมการลงทุนและ เบี้ยประชุมโดยเฉลี่ย	43,210	43,210	43,210	43,210	43,210	43,210
7 กรณีอายุ 55 - 57 ปี						
7.1 เงินเดือนภาคเอกชน	287,994 - 338,071	246,952 - 289,871	212,125 - 248,997	212,119 - 248,971	193,771 - 227,453	151,246 - 177,530
7.2 เงินเดือนราษฎร ° (C10)	53,750	53,750	53,750	53,750	53,750	53,750
7.3 รวมเงินเดือนภาคภูมิรวมการลงทุนและ เบี้ยประชุมโดยเฉลี่ย	57,519	57,519	57,519	57,519	57,519	57,519
8 กรณีอายุ 60 ปี						
8.1 เงินเดือนภาคเอกชน	429,849	368,592	316,610	316,601	289,219	225,745
8.2 เงินเดือนราษฎร ° (C11)	59,040 - 71,605	59,040 - 71,605	59,040 - 71,605	59,040 - 71,605	59,040 - 71,605	59,040 - 71,605
8.3 รวมเงินเดือนภาคภูมิรวมการลงทุนและ เบี้ยประชุมโดยเฉลี่ย	88,886 - 101,451	88,886 - 101,451	88,886 - 101,451	88,886 - 101,451	88,886 - 101,451	88,886 - 101,451

หมายเหตุ

- กรณีที่ ๑ คือ ชาร์จภาระผู้หันได้สื่อสัมภาระ 1 ชั้นทุกปี นับตั้งแต่เข้ารับราชการ
- กรณีที่ ๒ คือ ชาร์จภาระผู้หันได้สื่อสัมภาระ 2 ชั้น เป็นปีนับตั้งแต่เข้ารับราชการ
- กรณีที่ ๓ คือที่พำนัชเงินประจำสำเนียงบริหารเชิงพาณิชย์ (ฯ) หรือเข้ารับราชการเดือนละ 3,500 บาท และ
กรณี C8 มีอัตราที่ปรับเงินประจำสำเนียงเดือนละ 2% หรือ ๗๗ หรือตัวเพิ่มบวกเดือนละ 1,600 บาท
- กรณีที่ ๔ คือ ค่าตอบแทน ของเงินเดือนในระดับที่รับบุญ มากกว่าเงินประจำสำเนียงบริหาร ยกเว้น C7 ซึ่งหากจ่ายประจำสำเนียงเดือนละ ๒% หรือ ๗๗
ในกรอบเดือน ๑๑ นี้ ๒ งวดเดือน พ.ศ.๑ (ที่ปรึกษาประจำกระทรวง) และ ๘๖๑ (ผู้ตรวจงบประมาณ)
- เงินเดือนภาคภูมิรวมการลงทุนและเบี้ยประชุมโดยเฉลี่ยประจำเดือนที่ ๙ - ๑๑ ปี ๒๕๓๖/๓๗ ให้
ประจำเดือน ๙ เฉลี่ยเดือนละ 432 บาท ประจำเดือน ๑๐ เฉลี่ยเดือนละ 7,769 บาท และประจำเดือน ๑๑ เฉลี่ยเดือนละ 29,846 บาท โดยในการเฉลี่ยประจำเดือน ๑๐ นั้น
ให้นำหนัก 25% สำหรับค่ารถสื่อสารโทรทัศน์ส่วนราชการ (6,88) บาท และ 75% สำหรับค่าเชื้อรองแรงหัวหน้าส่วนราชการ (2,732 บาท)

ตารางที่ 3.10: การประเมินความแตกต่างของผลตอบแทนภาคเอกชนและภาคราชการในแต่ละระดับ

ข้าราชการระดับ	เงินเดือนภาคเอกชนต่อเงินเดือนราชการ (เท่า)
1	1.17
2	1.15
3	1.64
4	2.19
5	2.67
6	2.83
7	3.23
8	3.27
9	3.43
10	4.31
11	4.39

ที่มา: ศูนย์รายงานที่ 3.3 - 3.9 และคำอธิบายในรายงาน

4. การปรับเงินเดือนภาคราชการให้เท่าเทียมภาคเอกชน

ความจำเป็นที่จะต้องมีการรัฐบาลในประเทศคงจะไม่มีใครได้ถือ บทบาทที่สำคัญของรัฐบาลในการจัดสรรทรัพยากร การรักษาสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ และการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นที่ยอมรับในหมู่นักเศรษฐศาสตร์โดยทั่วไป (แม้จะมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในด้านของขอบเขตและวิธีการดำเนินการของภาครัฐบาล) และเมื่อมีการรัฐบาลก็คงจำเป็นต้องมีข้าราชการ และเมื่อมีข้าราชการเรา ก็คงต้องการข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง บุคลากรของรัฐต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือล้นในการทำงาน และมีเป้าหมายการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ในปัจจุบัน บุคลากรลักษณะดังกล่าวในภาครัฐบาลมีน้อยลง เนื่องจากปัญหาผลตอบแทนต่อการทำงานในภาครัฐต่ำกว่าตลาดแรงงานในภาคเอกชน ดึงเมียรยงานนี้จะมีได้พิจารณาไว้วางใจ แต่ก็เป็นที่ทราบกันดีว่า สนใจเดือนและผลตอบแทนในรัฐวิสาหกิจสูงกว่าในภาครัฐบาล ทั้งๆ ที่ภาครัฐบาลมีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ปัญหานี้มีผลต่อระบบราชการเป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องแก้ไข ก่อนที่บุคลากรในภาครัฐจะเต็มตัวยังบุคลากรที่ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจไม่ต้องการจ้าง จึงมาสัมครบริบูรณ์ ข้าราชการ เราจะหวังให้คนมีความรู้ความสามารถขอมีสิ่งตอบแทนเดือนต่อๆ กันจะเป็นไปได้ยาก ดังนั้น การปฏิรูประบบราชการจึงจำเป็นต้องรอบคุณดึงการปฏิรูปกำลังคนและระบบผลตอบแทนด้วย

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันรัฐบาลไทยมีข้าราชการเกินกว่า 1.5 ล้านคน และรายจ่ายด้านบุคคลต่องบประมาณรวมในปี 2538 ก็อยู่ในสัดส่วนประมาณร้อยละ 30.9 หากรวมรายจ่ายด้านบุคคลอื่นๆ ที่มาจากการนกกลาง เช่น เนื้อหัวด บ้านเรือน บ้านญา สิ่งของที่จำเป็นต้องจ่ายรายเดือนฯ รายจ่ายด้านนี้จะสูงประมาณร้อยละ 36.7 (คุตรางที่ 4.2) ดังนั้น การเพิ่มอัตราผลตอบแทนให้แก่ข้าราชการย่อมเกิดผลกระทบต่อฐานะการคลังและมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในส่วนนี้ของรายงานจึงเป็นการทดลองปรับผลตอบแทนของภาคราชการให้เท่าเทียมภาคเอกชน เพื่อคุ้ว่าจะมีผลกระทบต่อฐานะการคลังของภาครัฐมากน้อยแค่ไหน

4.1 ข้อมูลเบื้องต้น

การปรับเงินเดือนภาคราชการในแต่ละระดับให้เท่ากับภาคเอกชน ตามที่ประเมินไว้ในตารางที่ 3.10 นั้น จำต้องอาศัยข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการตามขั้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการในแต่ละระดับ ซึ่งผู้จัดทำได้ข้อมูลดังกล่าวไว้ในข้อมูลเรื่องข้าราชการพลเรือนจากทางสำนักงาน ก.พ. โดยในปี 2538 มีจำนวนข้าราชการ พลเรือนทั้งสิ้น 960,275 คน ข้าราชการอัษฎาก 1,696 คน ข้าราชการศูลาการ 1,893 คน ตะโภดิตชรรน 8 คน และข้าราชการค่าแรงประมาณ 205,854 คน แต่ไม่ทราบจำนวนข้าราชการทหารซึ่งถือว่าเป็นข้อมูล

เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการพลเรือนจำนวน 960,275 คน ถือว่าเป็นประเภทข้าราชการที่มีสัดส่วนเกินกว่าครึ่งหนึ่งของข้าราชการทั้งหมด ดังนั้น การคำนวณจากแบบจำลองเศรษฐกิจ模拟 (simulation) เพื่อทดลองปรับเงินเดือนภาคราชการในอนาคต จะชี้ฐานข้อมูลของข้าราชการพลเรือนเป็นหลักและกระจายให้ครอบคลุมภาพรวม

ถึงแม้ว่าทางสำนักงาน ก.พ. จะมีข้อมูลของข้าราชการขั้นก่อ แต่เนื่องจากข้าราชการกลุ่มนี้มีบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแยกออกจาก ใบizophที่จำนวนบุคลากรของอัยการและคุ้มครอง รวมกันไม่ถึงร้อยละหนึ่งของข้าราชการพลเรือน ส่วนข้อมูลบุคลากรและเงินเดือนของข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจไม่มีรายละเอียดให้นำมาคำนวณได้ ดังนั้น การศึกษานี้จึงต้องใช้ภาพของข้าราชการพลเรือนเป็นหลัก เนื่องมาจากความจำกัดของข้อมูลที่มีอยู่

จากรายละเอียดที่กล่าวมาแล้วของข้าราชการพลเรือนจำนวน 960,275 คนในปี 2538 เราสามารถน้ำมาคำนวณเงินเดือนเฉลี่ยของข้าราชการในแต่ละระดับได้ และเมื่อร่วมผลตอบแทนจากเงินประจำตำแหน่งและเบี้ยประชุมรวมกับเงินสมนาคุณกรรมการ โดยเฉลี่ยตามที่อธิบายไว้ในตอนที่ 3.2 แล้ว เราจะได้ข้อมูลผลตอบแทนเฉลี่ยของข้าราชการในแต่ละระดับ ตามที่ปรากฏในคอลัมน์ที่ 4 ของตารางที่ 4.1 ส่วนคอลัมน์ที่ 5 แสดงมูลค่าผลตอบแทนรวมของข้าราชการในแต่ละระดับต่อปี

หากเราจะทำให้ความแตกต่างของผลตอบแทนระหว่างภาคราชการในระดับต่างๆ กับภาคเอกชนตามที่ประเมินไว้ในตารางที่ 3.10 หน้าไป เราจะสามารถคำนวณงบประมาณรวมที่จะเพิ่มขึ้นโดยคำนวณจากผลตอบแทนเฉลี่ยที่รัฐจะต้องจ่ายให้ข้าราชการแต่ละระดับเพิ่มขึ้น²² ซึ่งจะพบว่า งบประมาณรวมจะเพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่ปัจจุบัน 2.66 เท่า เมื่อนำมาตัวเลขนี้ไปเบริกเทียบกับยอดงบประมาณราชจ่าชีวะในปี 2538 ตามที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ 4.2 เราจะเห็นว่า รายจ่ายด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนคิดเป็นร้อยละ 27.1 ของงบประมาณรวม หากเราเพิ่มรายจ่ายด้านนี้ขึ้นโดยเฉลี่ยปัจจุบัน 2.66 เท่า ก็จะทำให้รายจ่ายด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มเป็นถึงร้อยละ 72.1 ของงบประมาณรวม ซึ่งเป็นตัวเลขที่สูงเกินกว่าที่จะเป็นไปได้

4.2 การปรับเงินเดือนภาคราชการโดยใช้แบบจำลองเศรษฐกิจ模拟

เนื่องจากเราเห็นแล้วว่า การปรับเงินเดือนภาคราชการให้เท่ากับภาคเอกชนในระยะเวลาสั้นๆ คงจะเป็นไปไม่ได้ ดังนั้น ในส่วนนี้ของรายงานจึงทำการทดลองปรับภายในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น โดยใช้แบบ

²² เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมในสังคมแห่งชาติ ดังนั้น จึงอาจมีการมองภาพเฉลี่ยเป็นหลัก มากกว่าที่จะคำนึงถึงรายละเอียดในการเพิ่มผลตอบแทนในแต่ละขั้นเงินเดือนของข้าราชการแต่ละระดับ ซึ่งเป็นรายละเอียดในสังคมแห่งชาติที่จะต้องคำนึงถึง หากมีการปรับดังกล่าวเกิดขึ้นจริง

จำลองเศรษฐกิจมหาภาคของ TDRI นาทำการคำนวณเพื่อคาดคะเนผล (simulation) จากการปรับเงินเดือนราชการ

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลจากการคาดการณ์ของแบบจำลองในด้านรายได้ประชาชน รายได้รัฐบาล และการขยายตัวของเงินเดือนภาคเอกชนในปี 2540-2554 หรือประมาณป้ายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เมื่อจากการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจในอนาคตมีแนวโน้มจะลดตัวลง ดังนี้ เรายังเห็นว่าการขยายตัวของเงินเดือนภาคเอกชนก็มีแนวโน้มจะลดตัวลงเช่นกัน

จากการที่เงินเดือนภาคเอกชนยังคงจะขยายตัวในอนาคต การที่เงินเดือนภาคราชการจะໄล่ทันภาคเอกชนได้ แสดงว่าอัตราการเพิ่มของเงินเดือนภาคราชการจะต้องสูงกว่าของภาคเอกชน ซึ่งในการศึกษานี้ ทำการทดสอบคำนวณในสองกรณี คือ กรณีปรับเงินเดือนภาคราชการให้เท่ากับภาคเอกชนในปี 2549 หรือ ป้ายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (ตารางที่ 4.4) และกรณีปรับเงินเดือนภาคราชการให้เท่ากับภาคเอกชนในปี 2554 หรือป้ายแผนฯ 10 (ตารางที่ 4.5)

ส่วนแรกของตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า หากเราจะปรับลดความแตกต่างของเงินเดือนระหว่างภาคราชการและภาคเอกชนให้หมดไปภายในปี 2549 เงินเดือนภาคราชการจะต้องมีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยปีละประมาณ 23.26% นับตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นไป ในกรณีที่เราให้จำนวนข้าราชการคงที่นับตั้งแต่ปี 2540 จนประมาณเดือนกรกฎาคมเพิ่มขึ้นอย่างมาก แต่คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 64 ของรายได้ภาครัฐ การเพิ่มขึ้นของงบประมาณเงินเดือนมากขนาดนี้ จะมีผลเป็นขบวนรายจ่ายค่าน้ำ电 โดยเราจะเห็นว่า อัตราการขยายตัวของรายจ่ายอื่นๆ มีแนวโน้มลดลงและในช่วงสองปีสุดท้ายอัตราภาษีจะติดลบ

กรณีดังกล่าวเนี้ยย่อมไม่มีทางเป็นไปได้ นอกจากนี้การเพิ่มเงินเดือนคงจะหมายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานด้วย เพราะในปัจจุบันนี้มีข้าราชการบางส่วนทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ การศึกษานี้จึงทดลองคำนวณกรณีการลดจำนวนข้าราชการลงในอนาคต โดยให้เหลือร้อยละ 90 (ลดลง 10%) ร้อยละ 80 (ลดลง 20%) ร้อยละ 70 (ลดลง 30%) ร้อยละ 60 (ลดลง 40%) และร้อยละ 50 (ลดลง 50%) ในปี 2549 จากข้อมูลที่แสดงไว้จะเห็นว่า มีเฉพาะกรณีที่ต้องลดจำนวนข้าราชการลง 40-50% เท่านั้นที่ การปรับเงินเดือนข้าราชการให้เท่ากับภาคเอกชนในปี 2549 จึงจะไม่เป็นภาระต่องบประมาณมากจนเกินไป โดยในสองกรณีนี้พบว่า สัดส่วนของงบประมาณเงินเดือนภาครัฐต่องบประมาณรายจ่ายในปี 2549 จะอยู่ที่ร้อยละ 38.5 และ 32.0 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม การลดจำนวนข้าราชการถึงร้อยละ 40-50% เพื่อเพิ่มเงินเดือนภาคราชการให้เท่ากับภาคเอกชนภายใน 10 ปีข้างหน้าก็คงจะเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดลองคำนวณโดยใช้ระยะเวลาการปรับด้วยอกไปอีก 5 ปี จนถึงป้ายแผนฯ 10 ในปี 2554 ข้อมูลจากการทำ simulation กรณี

ดังกล่าวเนื้อญี่ในตารางที่ 4.5 ซึ่งเราจะเห็นว่า การขีดเวลาการปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชน ในปี 2554 ทำให้อัตราการเพิ่มของเงินเดือนภาระการลดลงเหลือเฉลี่ยปีละ 16.8% นับตั้งแต่ปี 2541 ในกรณีที่เราขังคงให้จำนวนข้าราชการคงที่นับจากปี 2540 การทบทอยปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชนในปี 2544 ก็ยังคงเป็นภาระค่อนข้างมากต่องประมาณ โดยสัดส่วนของเงินเดือนภารัฐต่อรายได้ของรัฐจะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 49.35 ในปี 2554 ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องปรับจำนวนข้าราชการลง โดยพิจารณาคำนวนผลรายกรณีเข่นเคียงกับตารางที่ 4.4

เราจะเห็นได้ว่า การปรับเงินเดือนภารัฐให้เท่ากับภาคเอกชนโดยปรับลดจำนวนข้าราชการลง 10-20% ในปี 2554 จะประมาณเงินเดือนภารัฐก็ยังคงเป็นสัดส่วนที่สูงของรายได้รัฐ หรือประมาณร้อยละ 44.42 และ 39.48 ตามลำดับ กรณีที่ศูนย์เบินพิจารณาเห็นว่าพหุของมีทางเป็นไปได้ในเชิงของการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน คือ กรณีที่มีการทบทอยปรับลดจำนวนข้าราชการลงประมาณ 30-40% ในปี 2554 ควบคู่ไปกับการทบทอยเพิ่มเงินเดือนข้าราชการ ในกรณีที่ปรับลดจำนวนข้าราชการลง 40% และปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชนในอีก 15 ปีข้างหน้านั้น การของงบประมาณเงินเดือนภารัฐจะอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับสัดส่วนในปัจจุบัน ซึ่งจะไม่เป็นการเบียดเบี้ยนรายจ่ายอื่นๆ ของภาครัฐ ในกรณีที่ปรับลดจำนวนข้าราชการลง 30% การของงบประมาณเงินเดือนภารัฐจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 34.55 ของรายได้รัฐบาล ซึ่งเพิ่มจากสัดส่วนที่เป็นอยู่ในปัจจุบันประมาณร้อยละ 6 ถึงแม้ว่าเลขนี้จะเบียดเบี้ยนงบรายจ่ายด้านอื่นๆ บ้าง แต่อัตราการขยายตัวของงบรายจ่ายด้านอื่นๆ ก็ยังคงอยู่ที่ประมาณ 10.26% ซึ่งก็น่าจะเป็นกรณีที่เป็นไปได้เข่นกัน

4.3 บทวิเคราะห์ผลของการทดสอบปรับเงินเดือนราชการ

ข้อมูลจากการทดสอบคำนวนการปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชน ที่อธิบายในตอนที่ 4.2 ชี้ให้เห็นว่า ความเป็นไปได้ของการปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชน ขึ้นอยู่กับปัจจัยสามประการ ดังนี้

ประการแรก เป้าหมายด้านระยะเวลาของการปรับ ยังมีการทดสอบระยะเวลาของการทบทอยปรับให้ข้างหนานี้ ภาระงบประมาณด้านเงินเดือนของภาครัฐก็จะไม่เพิ่มรวมเร็วมากจนเป็นที่ยอมรับไม่ได้ การปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชนภายใน 15 ปีข้างหน้า (ปี 2554) ดูจะมีความเป็นไปได้มากกว่ากรณีภายใน 10 ปีข้างหน้า (ปี 2549)

ประการที่สอง รายได้รวมของรัฐเป็นปัจจัยที่สำคัญ หากการขยายตัวของรายได้รัฐไม่เป็นไปตามการคาดการณ์ของแบบจำลอง ความเป็นไปได้ของการปรับเงินเดือนภาครัฐให้เท่ากับภาคเอกชนตามที่วิเคราะห์ไว้ในตอนที่ 4.2 ก็จะเปลี่ยนไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากระบบเศรษฐกิจและรายได้รัฐมิได้ขยายตัวตามที่คาดไว้ การปรับเงินเดือนภาครัฐให้เท่ากับภาคเอกชนแม้ใน 15 ปีข้างหน้าก็คุณภาพเป็นไปไม่ได้

ประการที่สาม จำนวนข้าราชการย่อมส่งผลต่องบประมาณด้านเงินเดือน การคาดการณ์จากแบบจำลองชี้ให้เห็นว่า การปรับเงินเดือนภาครัฐให้เท่ากับภาคเอกชนโดยไม่ลดจำนวนข้าราชการลง แม้ภายในระยะเวลา 15 ปีก็จะไม่มีทางเป็นไปได้ เพราะรายจ่ายด้านเงินเดือนจะเพิ่มเป็นประมาณครึ่งหนึ่งของรายได้รัฐ

ถ้ารัฐบาลและสาธารณะยอมรับว่า การปรับเงินเดือนภาครัฐให้เท่าเทียมกับภาคเอกชนเป็นเรื่องสำคัญและควรจะทำ²⁴ ผลงานการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า มีความจำเป็นต้องปรับขนาดบุคลากรของภาครัฐให้เล็กลง ซึ่งอาจจะทำได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น

ประการแรก ทำการศึกษาและประเมินว่า มีหน่วยงานใดที่ทำงานช้าช้อน ก็ควรจะยุบรวมกัน หรือหากไม่มีความจำเป็นต้องมีหน่วยงานนั้นแล้วก็ควรจะยกเลิก การเพิ่มจำนวนจังหวัดหรือเขตการปกครองก็น่าจะพิจารณาดูดีเพื่อจะได้ไม่ต้องเพิ่มจำนวนผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้อำนวยการเขต การให้บริการของภาครัฐในด้านการปกครองน่าจะมีการประดั้งจากขนาด (economy of scale) ได้

ประการที่สอง ทำการศึกษาและประเมินว่า บทบาทของภาครัฐในการให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชนนั้นควรจะมีขอบเขตแค่ไหน ในบางกรณีหากปล่อยให้ภาคเอกชนเป็นผู้จัดทำบริการให้ได้ก็ควรทิ้งภักดีอย่างเช่น บริการทางการศึกษา ซึ่งในประเทศไทย²⁵ โดยเฉพาะประเทศไทยที่พัฒนาแล้ว ภาคเอกชนจะมีบทบาทในด้านบริการการศึกษามากกว่าภาครัฐบาล ข้อมูลในตารางที่ 4.6 ซึ่งแสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนตามกระทรวงและระดับตำแหน่งในปี 2538 ชี้ให้เห็นว่า กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนข้าราชการถึงร้อยละ 47.6 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนทั้งหมดโดยไม่รวมข้าราชการกระทรวงกลาโหม²⁶ ซึ่งแน่นอนว่าข้าราชการส่วนใหญ่ ก็คือ ข้าราชการครู หากเราพิจารณาว่าในอนาคตโครงสร้าง

²⁴ นอกจากเงินเดือนจะเป็นผลกระทบแทบที่ให้เกิดการหางานแล้ว เรายังปฏิเสธไม่ได้ว่า เงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยที่แสวงดึงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในโลกทุนนิยมที่เราพัฒนาด้วย สถานภาพของข้าราชการจึงไม่ควรต้องกว่าสถานภาพของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชน ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการบางคนต้องรับสัมบัณฑะและปฏิบัติหน้าที่โดยมีข้อบังคับ

²⁵ ข้าราชการทุกประเภทยกเว้นข้าราชการทหาร (ไม่รวมจำนวนหัวหน้าของความมั่นคง) ในปี 2538 รวมทั้งสิ้น 1,169,726 คน เป็นข้าราชการตำรวจประมาณร้อยละ 17.6 (205,854 คน) และเป็นข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการประมาณร้อยละ 47.6 (556,729 คน)

ประชากรที่เป็นวัยเด็กจะลดลง ภาครัฐบาลก็น่าจะเริ่มพิจารณาโครงการในด้านอัตรากำลังของข้าราชการครู ได้แล้ว อย่างไรก็ตาม ความจำเป็นที่จะต้องให้การศึกษาภาคบังคับแบบใหม่เปลี่ยนช่วงคงมีอยู่ แต่รัฐอาจต้องพิจารณาเปลี่ยนรูปแบบของการให้บริการนี้ในรูปแบบอื่น เช่น การให้เงินอุดหนุน หรือการให้คุปองเพื่อการศึกษา เป็นต้น การทบทวนยศและคุณค่าการศึกษาของครอบครัวไปถึงระดับอุดมศึกษาด้วย อาจมีการพิจารณาให้มหาวิทยาลัยของรัฐออกจากระบบราชการ แล้วหารายได้เลี้ยงดูเองจากค่าบำรุงการศึกษาและค่าเด่าเรียน ส่วนรัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนให้เฉพาะกรณีของการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้มีรายได้น้อยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม รัฐก็ยังอาจมีบทบาทในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานทางวิชาการอยู่ มาตรการต่างๆ เหล่านี้จะเป็นต้องมีการศึกษาให้ละเอียดรอบคอบ แต่ถ้าทำได้ก็จะลดขนาดกำลังคนของภาครัฐลงไปได้บ้าง

ประการที่สาม งานบางอย่างในภาครัฐอาจไม่มีความจำเป็นต้องจ้างบุคลากรลดลงเพื่อทำหน้าที่เหล่านั้น อาจจะมีการพิจารณาจ้างเป็นลักษณะสัญญา (contract) ก็ได้ เช่น งานทำความสะอาด งานบริการด้านเอกสารของทางราชการ เป็นต้น

ประการที่สี่ ภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการให้บริการต่างๆ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ซึ่งจะมีผลทำให้ลดขนาดกำลังคนไปได้บ้าง

ตัวอย่างเหล่านี้เป็นเพียงการซึ่ให้เห็นว่า การปรับขนาดบุคลากรภาครัฐให้เล็กลง เพื่อที่จะทำการปรับให้ภาครัฐการมีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้รับเงินเดือนเท่าเทียมกับภาคเอกชนนั้น มิใช่เรื่องที่เป็นไปไม่ได้หรือไม่มีเหตุผล ข้อมูลจำนวนข้าราชการและสัดส่วนตามระดับต่างๆ ระหว่างปี 2528-2538 ที่แสดงในตารางที่ 4.7 และ 4.8 แสดงให้เห็นแนวโน้มการเคลื่อนที่ของกลุ่มข้าราชการจากระดับ 3-4-5 ซึ่งคิดเป็นประมาณร้อยละ 70-75 ของข้าราชการพลเรือนทั้งหมดในช่วงปี 2528-2534 มาเป็นที่ระดับ 4-5-6 ซึ่งคิดเป็นประมาณร้อยละ 73-74 ของข้าราชการพลเรือนทั้งหมดในช่วงปี 2535 ถึงปัจจุบัน การเคลื่อนของข้าราชการกลุ่มนี้อยู่ที่ระดับสูงขึ้นนี้ย้อนหมายความถึงการดำเนินเงินเดือนภาครัฐที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นด้วย เราจะเห็นแนวโน้มชัดเจนว่า ข้าราชการระดับ 6 เกมน้ำสัดส่วนเพียงร้อยละ 4.2 ในปี 2528 ได้เพิ่มสัดส่วนขึ้นเป็นร้อยละ 32.8 ในปี 2538 ดังนั้น หากเราต้องการปรับเงินเดือนภาครัฐให้เท่ากับภาคเอกชน ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวด้านบุคลากรของรัฐเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ด้านอื่นๆ ที่ข้าราชการได้รับอยู่ในปัจจุบันด้วย เช่น สิทธิด้านการเลือกบ้านหนึ่ง บ้านๆ หรือการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่ตนเองและสมาชิกในครอบครัว เมื่อข้าราชการได้รับเงินเดือนเท่าเทียมกับภาคเอกชนแล้ว สิทธิประโยชน์เหล่านี้ก็ควรจะได้ไกลเคียงกับตลาดแรงงานในภาคเอกชน รวมถึงความมั่นคงของอาชีพการทำงาน(job security) ด้วย เมื่อได้รับเงินเดือนเท่าภาคเอกชนแล้ว หากข้าราชการผู้ใดทำงานไม่มีประสิทธิภาพก็จะจะมีข้อบกพร่องให้ออกจากราชการ ได้ง่ายกว่าระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

แน่นอนว่า การปรับเงินเดือนภาคราชการ ให้เท่ากับภาคเอกชนนั้นจะต้องมีการปฏิรูประบบกำลังคน และระบบการทำงานของภาครัฐควบคู่ไปด้วย และในการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ย่อมต้องมีผู้ได้รับผลกระทบ โดยเฉพาะข้าราชการที่จำต้องออกจากกระบวนการราชการ จะเป็นด้วยเหตุผลใดๆ ของการปรับปูรุ่งที่กล่าวมา ข้างต้นก็แล้วแต่ การปฏิรูประบบผลตอบแทนและกำลังคนภาครัฐในประเทศต่างๆ ก็ได้เคยเกิดขึ้นมาแล้ว เช่น บางประเทศในอฟริกาและเอเชียที่ได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารโลกด้านการปฏิรูประบบราชการ ในช่วงปี ก.ศ. 1981-1991 ก็ใช้มาตรการหลายอย่างในการลดกำลังคนภาครัฐ เช่น การไม่เพิ่มอัตรากำลัง การให้ออกก่อนถึงกำหนดเกษียณ (หากไกรออกโดยสมัครใจจะได้รับเงินชดเชยมากกว่าถูกบังคับให้ออก) การยกเลิกตำแหน่งที่ไม่มีการบรรจุ การไม่เขียนเงินเดือนให้ การไล่ออก รวมถึงกรณีที่บางประเทศมีปัญหาค่อนข้างสาหัส ให้สำารวจพนและต้องลบชื่อข้าราชการผี (ghost employee) ออกจากบัญชีงบประมาณ เดือนของรัฐ Barbara Nunberg (1994) อธิบายคำ “ghost employee” ว่าหมายถึง ผู้ที่มีชื่อยังอยู่ในบัญชีงบประมาณเดือนและได้รับเงินเดือนจากรัฐ แต่ทำการไม่สามารถดูแลตัวตนได้ อาจเป็นชื่อสมบุติที่นิยมอื่นรับเงินเดือนแทนหรือผู้ที่เกษียณหรือตาย แต่ยังไม่ถูกลบชื่อออกจากบัญชีเงินเดือน และประมาณว่าในช่วงปี 1981-90 ประเทศ Ghana และ Uganda ตัดจำนวนข้าราชการผีออกจากบัญชีเงินเดือนประมาณ 11,000 และ 20,000 คนตามลำดับ

ในการพิจ่องประเทศไทย ถึงแม้ว่าเราจะไม่มีข้าราชการผีอย่างในอฟริกา แต่เราอาจจะมีข้าราชการที่มีตัวตนแต่ไม่ทำงาน ซึ่งในบางกรณีอาจจะมีเหตุผลที่น่าเห็นใจในเบื้องตนุษยธรรม เช่น เงินป่วยไข้ไม่สามารถทำงานได้ ในบางกรณีอาจเป็นเพียงเพราะภาระการรับคนที่ไม่มีความสามารถเข้ามาทำงาน เลยทำงานไม่ได้หรือไม่ได้ทำงาน จะเป็นกรณีใดก็แล้วแต่ต้องดีกว่า เป็นการบริหารบุคคลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ในกรณีที่เป็นปัญหาในเบื้องตนุษยธรรม ก็ควรแยกออกไปในรูปของการให้สวัสดิการสังคม ในกรณีของการทำงานไม่ได้หรือไม่ได้ทำงาน ก็ควรหามาตรการช่วยเหลือให้ออกจากราชการ การปรับเงินเดือนข้าราชการ ให้เท่าเทียมภาคเอกชนจึงเป็นค้องคานในสังคมแล้วการปรับเงินเดือนข้าราชการก็จะไม่สามารถทำให้ภาระการมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้

ตารางที่ 4.1: การปรับลดอัตราการหักภาษีที่ต้องเสียให้กับภาระเดือนตามการประเมินในคราวที่ 3.10 ในปี 2538

รายการที่ หักภาษี	จำนวนคน (ต่อเดือน)	เงินเดือนเฉลี่ย ^a (ต่อเดือน)	ยอดถอนเพื่อจ่าย (ต่อเดือน)	ยอดคงเหลือเงินเดือน (เดือน)		ให้กำกับภาษีอย่างไร ให้หักภาษีหักด้วย辦法 ใบหนี้ประจำเดือน (๔๙)	ยอดคงเหลือภาษีหักด้วย辦法 (เดือน)	ยอดคงเหลือภาษีหักด้วย辦法 ใบหนี้ประจำเดือน (๑๐)	ยอดคงเหลือภาษีหักด้วย辦法 ใบหนี้ประจำเดือน (๑๐)				
				ยอดคงเหลือเงินเดือน (เดือน)									
				เดือนก่อนหน้า	เดือนปัจจุบัน								
1	14,815	4,870	4,870	865,788,600	0.62		5,698	1,012,990,440	0.27				
2	40,884	5,661	5,661	2,777,331,888	2.00		6,510	3,193,858,080	0.86				
3	114,326	7,232	7,232	9,921,667,584	7.13		11,860	16,270,876,320	4.40				
4	173,815	8,842	8,842	18,442,466,760	13.26		19,364	40,389,043,920	10.91				
5	224,917	10,872	10,872	29,343,571,488	21.10		29,028	78,346,688,112	21.17				
6	315,071	14,321	14,321	54,145,581,492	38.93		40,528	153,230,369,856	41.41				
7	52,716	18,882	22,382	14,138,674,144	10.18		72,294	45,732,606,048	12.36				
8	17,839	24,173	29,773	6,373,446,564	4.58		97,358	20,841,232,344	5.63				
9	5,000	29,893	40,061	2,403,660,000	1.73		137,409	8,244,540,000	2.23				
10	816	38,799	57,068	558,809,856	0.40		245,963	2,408,469,696	0.65				
11	76	46,313	97,159	88,609,008	0.06		426,528	388,993,536	0.11				
จำนวนภาษีรวม				139,070,607,384	100.00		32,114	370,059,868,352	100.00				

หมายเหตุ: ก ไม่วนธรรมารถคำนวณ (205,854 คน) ซึ่งการ (1,696 คน) คุณภาพ (1,893 คน) จะได้ยกเว้น (8 คน) และ ไม่วนธรรมารถคำนวณ (ไม่หักภาษี) ไม่วนธรรมารถคำนวณ (ก.ก.)

ข. สำนักงานจัดทำเงินเดือนที่ได้รับรองจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้แน่ใจว่าจะได้รับรองเดือน ทางสำนักงาน ก.ก.

ก. รวมเงินประกันเดือนหน้า (ส่วนหนึ่ง C7 ที่นี้) และเป็นประชาราษฎร์และเงินเดือนพนักงานทุกกรณี ให้ยกเว้น (สำหรับ C7 ที่นี้ไป) โดยที่นี้ได้แก้ไขส่วนของหักภาษี
ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นภารกิจที่ ๒๐

ตารางที่ 4.2: กำไรต่อห้องพักโดย ปีงบประมาณ 2528 - 2540

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

10

ตารางที่ 4.3 กองทุนการลงทุนรวมให้เช่าชาร์ท รายได้รับรายเดือนและการตัวของเงินเดือนกองทุนรวม ปีงบประมาณ 2538-2554

	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554
รวมในสัดส่วนของรายเดือน (รวมทุกประเภท)	3,981.10	4,463.38	5,013.45	5,663.85	6,426.43	7,266.05	8,183.56	9,216.31	10,357.75	11,619.18	13,010.78	14,550.43	16,253.65	18,112.89	20,140.71	22,361.69	24,785.76
1. รายได้รับรายเดือน	756.28	846.63	947.45	1,070.34	1,214.70	1,371.91	1,543.91	1,730.95	1,938.83	2,176.53	2,444.26	2,739.92	3,067.88	3,430.55	3,830.69	4,273.24	4,763.64
2. ค่าใช้จ่ายเพื่อซื้อขายให้เช่าชาร์ท	26.96%	11.95%	11.91%	12.97%	13.49%	12.94%	12.54%	12.11%	12.01%	12.26%	12.30%	12.10%	11.97%	11.82%	11.66%	11.55%	11.48%
3. ผลลัพธ์รวมรายได้รับรายเดือนต่อรายได้ปรับลดภาษี	19.00%	18.97%	18.90%	18.90%	18.88%	18.87%	18.78%	18.72%	18.73%	18.79%	18.83%	18.88%	18.94%	19.02%	19.11%	19.22%	
4. ค่าใช้จ่ายเพื่อซื้อขายเงินเดือนกองทุนรวม	11.442	12.776	12.668	13.012	12.732	11.633	10.846	9.247	7.899	6.388	5.677	6.179	6.027	6.056	6.047	5.759	
5. ค่าใช้จ่ายกองทุนรวม	100.00	111.44	125.68	141.60	160.03	180.43	201.42	223.27	243.91	263.18	279.99	295.89	314.17	333.11	353.28	374.64	396.22

ตารางที่ 4.4 ภาระเบี้ยนชั่วคราวของราษฎร์ที่ต้องเสียภาษีในปี 2549

	2518	2519	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549
ผู้มีภาระเบี้ยนชั่วคราว	100	111.44	125.68	141.60	160.03	180.41	201.42	223.27	243.91	261.18	279.99	295.89
ส่วนที่ต้องเสียภาษีของภาระเบี้ยนชั่วคราว	2.66	2.69	2.79	2.55	2.14	1.94	1.74	1.54	1.35	1.17	1.00	1.00
จำนวนเงินเดือนของภาระเบี้ยนชั่วคราว (เดือนละบาท 2549)	17.59	41.40	45.05	55.53	68.44	84.36	101.99	128.18	157.99	194.75	240.05	295.89
ตัวอักษรแสดงเปอร์เซ็นต์ (%) 2541				21.26%								
ผู้มีภาระเบี้ยนชั่วคราว (ภาระเบี้ยนชั่วคราว 5540)	5,719	5,846	5,911	5,931	5,931	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911
ภาระเบี้ยนชั่วคราวที่ต้องเสียภาษี	216,519	242,001	267,285	129,460	406,100	508,567	617,008	760,537	937,453	1,155,524	1,424,322	1,735,669
ตัวอักษรแสดงเปอร์เซ็นต์ (%)	11.77%	10.45%	23.26%	23.26%	23.26%	23.26%	23.26%	23.26%	23.26%	23.26%	23.26%	23.26%
ส่วนที่ต้องเสียภาษี	28.63%	28.58%	28.21%	30.78%	33.43%	36.49%	39.66%	41.94%	48.15%	53.09%	58.27%	64.08%
ส่วนที่ต้องเสียภาษีที่ต้องเสียภาษี	5.44%	5.42%	5.31%	5.82%	6.32%	6.87%	7.54%	8.25%	9.05%	9.94%	10.95%	12.07%
ภาระเบี้ยนชั่วคราวที่ต้องเสียภาษี (ภาระเบี้ยนชั่วคราว)	604,631	680,161	740,881	808,598	871,046	926,905	970,412	1,001,860	1,021,008	1,019,919	984,271	
ตัวอักษรแสดงเปอร์เซ็นต์ (%)	12.49%	8.91%	9.14%	7.06%	6.38%	4.69%	3.19%	1.96%	-0.10%	-1.50%		
ผู้มีภาระเบี้ยนชั่วคราว (ภาระ 30% ในปี 2549)	5,719	5,846	5,911	5,931	5,931	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911
ภาระเบี้ยนชั่วคราวที่ต้องเสียภาษี	216,519	242,001	267,285	125,636	196,702	481,292	588,782	717,298	873,866	1,064,608	1,295,965	1,580,084
ตัวอักษรแสดงเปอร์เซ็นต์ (%)	11.77%	10.45%	21.83%	21.83%	21.83%	21.83%	21.83%	21.83%	21.83%	21.83%	21.83%	21.83%
ส่วนที่ต้องเสียภาษี	28.63%	28.58%	28.21%	30.42%	32.66%	35.23%	38.14%	41.44%	45.07%	48.91%	53.06%	57.67%
ส่วนที่ต้องเสียภาษีที่ต้องเสียภาษี	5.44%	5.42%	5.31%	5.73%	6.17%	6.65%	7.19%	7.78%	8.44%	9.16%	9.97%	10.86%
ภาระเบี้ยนชั่วคราวที่ต้องเสียภาษี (ภาระเบี้ยนชั่วคราว)	604,631	680,161	740,717	817,996	888,620	955,112	1,013,651	1,064,968	1,111,924	1,147,276	1,159,838	
ตัวอักษรแสดงเปอร์เซ็นต์ (%)	12.49%	9.49%	9.24%	8.63%	7.48%	6.11%	5.06%	4.41%	3.18%	1.09%		
ผู้มีภาระเบี้ยนชั่วคราว (ภาระ 30% ในปี 2549)	5,719	5,846	5,911	5,931	5,931	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911	5,911
ภาระเบี้ยนชั่วคราวที่ต้องเสียภาษี	216,519	242,001	267,285	121,392	386,453	464,685	558,753	671,864	807,373	971,414	1,160,062	1,404,519
ตัวอักษรแสดงเปอร์เซ็นต์ (%)	11.77%	10.45%	20.24%	20.24%	20.24%	20.24%	20.24%	20.24%	20.24%	20.24%	20.24%	20.24%
ส่วนที่ต้องเสียภาษี	28.63%	28.58%	28.21%	30.03%	31.81%	33.87%	36.19%	38.81%	41.67%	44.63%	47.79%	51.26%
ส่วนที่ต้องเสียภาษีที่ต้องเสียภาษี	5.44%	5.42%	5.31%	5.67%	6.01%	6.40%	6.83%	7.29%	7.80%	8.34%	8.90%	9.55%
ภาระเบี้ยนชั่วคราวที่ต้องเสียภาษี (ภาระเบี้ยนชั่วคราว)	604,631	680,161	748,951	824,245	907,227	985,161	1,059,085	1,140,950	1,205,118	1,276,199	1,335,403	
ตัวอักษรแสดงเปอร์เซ็นต์ (%)	12.49%	10.11%	10.59%	9.54%	8.59%	7.50%	6.79%	6.56%	5.90%	4.64%		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549
ผู้มีภาระทางการ (ผลผล 30% ในปี 2549)	5,739	5,846	5,933	5,703	5,481	5,268	5,064	4,867	4,678	4,496	4,321	4,153
งบประมาณเดือนกันยายนครับ	216,519	242,001	267,285	316,659	375,154	444,455	526,558	623,826	739,063	873,588	1,037,332	1,228,954
ตัวรวมการลงทุน	11.77%	10.45%	18.47%	18.47%	18.47%	18.47%	18.47%	18.47%	18.47%	18.47%	18.47%	18.47%
สัดส่วนต้นทุนให้เช่าครึ่ง	28.63%	28.58%	28.21%	29.58%	30.88%	32.40%	34.11%	36.04%	38.12%	40.23%	42.44%	44.81%
สัดส่วนต้นทุนให้เช่าครึ่ง	5.44%	5.42%	5.33%	5.59%	5.84%	6.12%	6.43%	6.77%	7.14%	7.54%	7.97%	8.45%
งบประมาณเดือนกันยายนครับ (งบประมาณเดือนตุลา)	604,631	680,163	753,684	839,344	927,457	1,017,356	1,107,123	1,199,770	1,300,944	1,405,930	1,510,968	
ตัวรวมการลงทุนต่อห้องเช่าต่อเดือน	12.49%	10.81%	11.39%	10.47%	9.69%	8.82%	8.37%	8.43%	8.15%	7.30%		
ผู้มีภาระทางการ (ผลผล 40% ในปี 2549)	5,739	5,846	5,933	5,606	5,297	5,004	4,728	4,467	4,221	3,988	3,768	3,560
งบประมาณเดือนกันยายนครับ	216,519	242,001	267,285	311,282	362,521	422,194	491,690	572,626	666,884	776,658	904,502	1,053,389
ตัวรวมการลงทุน	11.77%	10.45%	16.46%	16.46%	16.46%	16.46%	16.46%	16.46%	16.46%	16.46%	16.46%	16.46%
สัดส่วนต้นทุนให้เช่าครึ่ง	28.63%	28.58%	28.21%	29.08%	29.84%	30.77%	31.85%	33.08%	34.40%	35.68%	37.01%	38.45%
สัดส่วนต้นทุนให้เช่าครึ่ง	5.44%	5.42%	5.33%	5.50%	5.64%	5.81%	6.01%	6.21%	6.44%	6.68%	6.95%	7.24%
งบประมาณเดือนกันยายนครับ (งบประมาณเดือนตุลา)	604,631	680,163	753,682	835,177	949,718	1,052,223	1,158,123	1,271,949	1,399,874	1,539,760	1,686,533	
ตัวรวมการลงทุนต่อห้องเช่าต่อเดือน	12.49%	11.60%	12.27%	11.45%	10.79%	10.08%	9.81%	10.06%	9.99%	9.99%	9.51%	
ผู้มีภาระทางการ (ผลผล 50% ในปี 2549)	5,739	5,846	5,933	5,494	5,086	4,709	4,360	4,037	3,738	3,461	3,204	2,967
งบประมาณเดือนกันยายนครับ	216,519	242,001	267,285	305,039	348,126	397,300	453,419	517,466	590,559	673,976	769,177	877,824
ตัวรวมการลงทุน	11.77%	10.45%	14.13%	14.13%	14.13%	14.13%	14.13%	14.13%	14.13%	14.13%	14.13%	14.13%
สัดส่วนต้นทุนให้เช่าครึ่ง	28.63%	28.58%	28.21%	28.50%	28.66%	28.96%	29.37%	29.89%	30.46%	30.97%	31.47%	32.04%
สัดส่วนต้นทุนให้เช่าครึ่ง	5.44%	5.42%	5.33%	5.39%	5.42%	5.47%	5.54%	5.61%	5.70%	5.80%	5.91%	6.03%
งบประมาณเดือนกันยายนครับ (งบประมาณเดือนตุลา)	604,631	680,163	765,304	866,571	974,612	1,090,494	1,213,484	1,346,275	1,502,556	1,675,085	1,862,098	
ตัวรวมการลงทุนต่อห้องเช่าต่อเดือน	12.49%	12.57%	13.23%	12.47%	11.89%	11.28%	11.11%	11.44%	11.48%	11.56%	11.60%	

ตารางที่ 4.5 ภาระเบี้ยเลี้ยงเดือนกันยายน ไตรมาสที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

	2553	2559	2560	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554
จำนวนเงินรวมของตน	100.00	111.44	125.68	141.60	160.01	180.41	201.42	223.27	241.91	263.18	279.99	295.89	314.17	333.11	351.28	374.64	396.22
จำนวนเงินรวมของตนของตนที่มีผลประโยชน์	2.66	2.69	2.79	2.69	2.60	2.51	2.40	2.24	2.11	1.97	1.79	1.62	1.48	1.24	1.22	1.10	1.00
จำนวนเงินเดือนของตน (เดือนที่เป็นปี 2554)	17.59	41.40	45.05	52.62	61.46	71.78	81.84	97.91	114.38	113.60	116.04	182.26	212.88	248.65	290.43	198.22	196.22
จำนวนเงินเดือนของตนที่ต้องจ่าย (เดือนที่เป็นปี 2554)																	
จำนวนเงินเดือนของตน (เดือนที่เป็นปี 2554)	5.759	5.846	5.913	5.911	5.911	5.931	5.931	5.931	5.931	5.931	5.931	5.931	5.931	5.931	5.931	5.931	5.931
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	216.519	242.001	267.285	112.192	164.644	425.910	497.448	581.053	676.674	792.700	925.884	1,081.445	1,263.142	1,475.267	1,723.249	2,012.778	2,350.952
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	11.77%	10.45%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%	16.80%
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	28.61%	28.58%	28.21%	29.17%	30.02%	31.04%	32.22%	33.57%	35.00%	36.42%	37.88%	39.47%	41.17%	41.01%	44.99%	47.10%	49.19%
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	5.44%	5.42%	5.31%	5.51%	5.67%	5.85%	6.08%	6.30%	6.53%	6.82%	7.12%	7.43%	7.77%	8.15%	8.56%	9.00%	9.49%
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	604.631	680.163	798.151	850.051	946.071	1,046.446	1,149.910	1,260.160	1,383.812	1,518.577	1,658.477	1,804.719	1,955.186	2,107.446	2,260.464	2,412.692	
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	12.49%	11.47%	12.17%	11.29%	10.62%	9.89%	9.50%	9.81%	9.72%	9.23%	8.87%	8.48%	8.79%	7.79%	7.26%	6.71%	
จำนวนเงินเดือนของตน (เดือน 10% ในปี 2554)	5.759	5.846	5.913	5.889	5.845	5.801	5.758	5.714	5.672	5.629	5.587	5.545	5.503	5.462	5.421	5.380	5.340
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	216.519	242.001	267.285	109.851	159.197	416.402	482.716	559.592	648.710	752.021	871.705	1,010.622	1,171.570	1,358.150	1,574.444	1,825.184	2,115.856
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	11.77%	10.45%	15.91%	13.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%	15.91%
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	28.61%	28.58%	28.21%	29.17%	30.35%	31.27%	32.19%	33.46%	34.55%	35.67%	36.80%	38.19%	39.59%	41.10%	42.71%	44.42%	
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	5.44%	5.42%	5.31%	5.47%	5.59%	5.73%	5.90%	6.07%	6.25%	6.47%	6.70%	6.95%	7.21%	7.50%	7.82%	8.16%	8.54%
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	604.631	680.163	760.492	853.501	953.511	1,061.198	1,171.359	1,280.123	1,424.511	1,572.476	1,729.299	1,896.311	2,072.401	2,256.251	2,448.098	2,647.787	
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	12.49%	11.81%	12.49%	11.60%	11.06%	10.35%	10.14%	10.42%	10.39%	9.97%	9.66%	9.29%	8.87%	8.50%	8.16%		
จำนวนเงินเดือนของตน (เดือน 20% ในปี 2554)	5.759	5.846	5.913	5.889	5.845	5.801	5.758	5.714	5.672	5.629	5.587	5.545	5.503	5.462	5.421	5.380	5.340
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	216.519	242.001	267.285	109.851	159.197	416.402	482.716	559.592	648.710	752.021	871.705	1,010.622	1,171.570	1,358.150	1,574.444	1,825.184	2,115.856
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	11.77%	10.45%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%	14.95%
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	28.61%	28.58%	28.21%	29.17%	30.23%	31.00%	31.81%	32.58%	33.35%	34.20%	35.11%	36.09%	37.15%	38.29%	39.48%		
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	5.44%	5.42%	5.31%	5.42%	5.50%	5.59%	5.70%	5.82%	5.93%	6.10%	6.26%	6.44%	6.63%	6.84%	7.07%	7.32%	7.59%
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	604.631	680.163	763.088	861.494	965.839	1,077.172	1,194.409	1,322.056	1,467.520	1,629.220	1,802.906	1,990.844	2,107.441	2,237.149	2,382.882		
จำนวนเงินเดือนของตนของตนที่ต้องจ่าย	12.49%	12.19%	12.90%	12.12%	11.32%	10.88%	10.69%	11.00%	11.02%	10.67%	10.43%	10.13%	9.81%	9.54%	9.25%		

หน้า ๔๕ (ต่อ)

	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554
សង្គមពេលវេលាភោគរាយ (អនុញ្ញ 20% និង 25%)	\$ 759	\$ 846	\$ 933	\$ 784	\$ 619	\$ 497	\$ 159	\$ 224	\$ 692	\$ 964	\$ 139	\$ 718	\$ 599	\$ 481	\$ 371	\$ 261	\$ 153
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ	216,519	242,001	267,285	304,339	346,530	394,570	449,270	511,451	582,471	661,220	755,164	849,854	979,057	1,114,786	1,269,311	1,445,301	1,645,666
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ	11,77%	10,45%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%	11,86%
សំណង់ពេលវេលាភោគ	28,63%	28,21%	28,43%	28,76%	28,76%	29,10%	29,51%	30,04%	30,47%	30,90%	31,30%	31,30%	31,30%	31,30%	31,30%	31,30%	31,30%
សំណង់ពេលវេលាភោគ	\$ 445	\$ 427	\$ 411	\$ 418	\$ 496	\$ 494	\$ 494	\$ 535	\$ 535	\$ 571	\$ 571	\$ 571	\$ 571	\$ 571	\$ 571	\$ 571	\$ 571
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ (សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ)	604,611	680,163	766,004	865,168	977,342	1,094,644	1,219,106	1,356,362	1,511,112	1,689,097	1,880,068	2,088,824	2,315,767	2,561,364	2,877,941	3,117,977	3,417,072
សំណង់ពេលវេលាភោគ	12,49%	12,62%	12,34%	12,36%	12,00%	11,40%	11,23%	11,57%	11,23%	11,31%	11,10%	10,86%	10,61%	10,41%	10,26%	10,11%	10,00%
សង្គមពេលវេលាភោគរាយ (អនុញ្ញ 40% និង 55%)	\$ 759	\$ 846	\$ 933	\$ 721	\$ 516	\$ 318	\$ 128	\$ 944	\$ 676	\$ 596	\$ 411	\$ 271	\$ 120	\$ 972	\$ 840	\$ 692	\$ 560
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ	216,519	242,001	267,285	301,005	338,982	381,749	429,912	484,132	545,234	614,023	691,490	778,791	876,978	987,621	1,112,223	1,252,545	1,410,571
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ	11,77%	10,45%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%	12,62%
សំណង់ពេលវេលាភោគ	28,63%	28,21%	28,19%	27,91%	27,83%	27,97%	28,12%	28,21%	28,29%	28,42%	28,59%	28,79%	28,91%	29,01%	29,11%	29,11%	29,11%
សំណង់ពេលវេលាភោគ	\$ 445	\$ 427	\$ 411	\$ 318	\$ 279	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258	\$ 258
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ (សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ)	604,611	680,163	766,337	875,716	990,163	1,114,001	1,246,796	1,393,599	1,562,510	1,752,771	1,961,191	2,190,901	2,442,912	2,718,472	3,030,697	3,351,072	3,671,476
សំណង់ពេលវេលាភោគ	12,49%	13,11%	13,83%	13,07%	12,51%	11,92%	11,77%	12,12%	12,18%	11,89%	11,71%	11,50%	11,28%	11,12%	11,00%	11,00%	11,00%
សង្គមពេលវេលាភោគរាយ (អនុញ្ញ 60% និង 55%)	\$ 759	\$ 846	\$ 933	\$ 647	\$ 574	\$ 115	\$ 867	\$ 632	\$ 409	\$ 196	\$ 993	\$ 800	\$ 617	\$ 442	\$ 276	\$ 117	\$ 967
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ	216,519	242,001	267,285	297,112	330,267	367,121	408,091	471,611	504,241	560,523	627,074	692,604	769,594	855,808	951,310	1,057,470	1,173,476
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ	11,77%	10,45%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%	11,66%
សំណង់ពេលវេលាភោគ	28,59%	28,21%	27,76%	27,19%	26,43%	26,21%	26,21%	26,21%	26,21%	26,21%	25,75%	25,49%	25,25%	25,10%	24,95%	24,83%	24,75%
សំណង់ពេលវេលាភោគ	\$ 425	\$ 411	\$ 318	\$ 258	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145	\$ 145
សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ (សារកម្មសំណង់ពេលវេលាភោគ)	604,611	680,163	773,232	884,431	1,004,790	1,135,823	1,277,319	1,434,581	1,616,009	1,821,185	2,047,318	2,297,908	2,574,745	2,879,384	3,215,772	3,588,168	3,988,168
សំណង់ពេលវេលាភោគ	12,49%	13,68%	14,38%	13,61%	13,04%	12,46%	12,31%	12,65%	12,70%	12,42%	12,24%	12,04%	11,81%	11,68%	11,55%	11,52%	11,50%

ตารางที่ 4.6 (ก) จำนวนสำรา��าราชการและรือน ถึงแนวโน้มการตระหง่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๘

ภบก. กอง	รายการ	ระดับคำแนะนำ										รวม	สัดส่วน (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1 สำนักงานทักษิณ์	625	759	1,917	2,347	2,097	1,930	1,163	395	90	66	13	11,402	1.19
2 กระทรวงการคลัง	1,808	2,108	6,218	5,381	5,396	3,452	1,327	402	34	14	2	26,142	2.72
3 กระทรวงดีปะรัตน์	36	30	389	239	168	245	108	118	61	76	1	1,471	0.16
4 กระทรวงเกษตรฯ	968	2,906	6,128	11,789	16,123	9,769	4,443	1,047	72	26	1	63,272	5.65
5 กระทรวงคมนาคม	765	2,244	4,422	3,276	3,101	2,465	983	327	35	16	1	17,635	1.84
6 กระทรวงพาณิชย์	128	171	618	1,067	791	917	517	218	43	18	1	4,489	0.47
7 กระทรวงมหาดไทย	3,547	6,768	19,226	11,228	13,840	6,851	3,355	1,511	186	102	1	66,615	6.94
8 กระทรวงศึกษาธิการ	611	687	1,866	1,647	855	544	265	70	10	5	1	6,561	0.68
9 กระทรวงศึกษาธิการ	1,631	4,969	41,590	80,103	133,554	260,085	28,299	6,023	444	30	1	556,729	57.98
10 กระทรวงสาธารณสุข	1,485	16,085	18,619	40,872	38,709	16,661	5,450	2,238	584	52	1	140,756	14.66
11 กระทรวงอุดหนุนเรียน	160	204	864	1,179	1,168	881	432	160	16	15	1	5,080	0.53
12 กระทรวงวิทย์ฯ	120	193	618	548	506	637	293	106	19	12	1	3,053	0.32
13 กระทรวงแรงงาน	622	868	2,443	2,252	1,297	1,926	971	352	20	13	1	10,765	1.12
14 ทบวงมหาวิทยาลัย	1,607	2,181	7,610	10,284	6,164	7,773	4,750	4,809	3,337	342	45	48,902	5.09
15 สำนักงานรัฐสภาและสำนัก นิติกร กรมธรรม์ พวช.	702	711	1,798	1,603	1,148	935	360	63	49	29	5	7,403	0.77
รวม	14,816	40,884	114,326	173,815	224,917	315,071	62,716	17,839	5,000	816	76	960,276	100.0
สัดส่วน (%)	1.54	4.26	11.91	18.10	23.42	32.81	5.49	1.86	0.52	0.08	0.008	100.0	

หมายเหตุ: จัดทำตารางนี้ในวันที่ 205,854 พ.m. เมื่อจะได้รับทราบในวันที่ 8 ก.m. เพื่อไม่กระทบต่อการรายงานผลการทางการทาง

ที่มี: สำนักงานซึ่งรับผิดชอบเรื่องนี้

ตาราง 4.6 (ข) จำนวนผู้ร่วมการติดตามการเผยแพร่องค์กร จันทบุรีในระดับหน้างานประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๓๘

ระดับตำแหน่ง	ผู้ร่วมการติดตาม		ผู้ร่วมการติดตาม (%)		รวม	ผู้ร่วม (%)
	รวม	ผู้ร่วม (%)	รวม	ผู้ร่วม (%)		
1	139	7.34	90	5.31		
2	288	15.21	433	25.53		
3	545	28.79	464	27.36		
4	361	19.07	332	19.58		
5	311	16.43	344	20.28		
6	192	10.14	28	1.65		
7	47	2.48	4	0.23		
8	9	0.47	1	0.06		
9	1	0.05	--	--		
รวม	1,893	100.0	1,696	100.00		

หมาย: สำนักงานผู้ร่วมการพัฒนาฯ

หน่วย : คน

ตารางที่ 4.7 จำนวนชั่วโมงการผลิตเรือน สำนักงานระดับต้นหน้างานประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2528 - 2538

ปีงบประมาณ	จำนวนหน่วย	ชั่วโมงการผลิตชั้นต้น และชั่วโมงการหัก										จำนวนหน่วย	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
2528	52,420	125,546	233,746	189,981	125,233	32,526	8,475	4,641	1,273	631	49	774,521	1,240
2529	40,105	107,939	238,903	199,666	145,958	39,881	9,769	5,339	1,627	609	50	789,846	1,240
2830	31,033	94,334	238,536	204,713	164,817	47,005	11,153	5,575	1,790	624	56	799,636	1,258
2531	30,254	83,487	235,260	207,851	197,179	59,706	12,423	6,604	2,199	629	52	835,644	1,268
2532	21,223	55,023	219,618	215,560	217,629	73,871	15,137	7,439	2,643	651	60	828,854	1,306
2533	22,585	46,910	206,035	195,761	237,210	117,207	18,818	8,497	3,068	658	68	856,817	1,415
2534	25,235	44,152	186,800	199,723	223,693	168,441	23,726	9,808	3,455	682	70	885,785	1,426
2535	21,173	38,110	132,296	195,459	228,949	227,242	30,099	11,451	3,837	689	67	889,372	1,426
2536	20,320	41,047	117,493	204,206	220,965	242,044	41,300	14,030	4,238	758	79	906,480	1,597
2537	17,844	42,426	108,001	193,115	221,642	280,273	46,067	15,981	4,558	786	84	930,777	1,847
2538	14,815	40,884	114,326	173,815	224,917	315,071	52,716	17,839	5,000	816	76	960,275	1,893
													1,696
													963,864

หมายเหตุ: * ไม่ว่าจะชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการต่อวัว ชั่วโมงการหักและชั่วโมงการหักตื้น
แหล่งมา: ช้อมูลปี 2528 - 2537 สำนักงานสถิติแห่งประเทศไทย ประจำ 35 - 42 ปี 2530 - 2538 สำนักงานสถิติแห่งชาติ และช้อมูลปี 2538 สำนักงาน ก.พ.

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลจำนวนชั้นการทางเดิน จำแนกตามระดับความสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ - ๒๕๓๙

ปีงบประมาณ	ระดับความสูง	ระดับความสูง										รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2528	6.77	16.21	30.18	24.53	16.17	4.20	1.09	0.60	0.16	0.08	0.01	100.0
2529	5.08	13.67	30.25	25.28	18.48	5.05	1.24	0.68	0.21	0.08	0.01	100.0
2830	3.88	11.80	29.83	25.60	20.61	5.88	1.39	0.70	0.22	0.08	0.01	100.0
2531	3.62	9.99	28.15	24.87	23.60	7.14	1.49	0.79	0.26	0.08	0.01	100.0
2532	2.56	6.64	26.50	26.01	26.26	8.91	1.83	0.90	0.32	0.08	0.01	100.0
2533	2.64	5.47	24.05	22.85	27.69	13.68	2.20	0.99	0.36	0.08	0.01	100.0
2534	2.85	4.98	21.09	22.55	25.25	19.02	2.68	1.11	0.39	0.08	0.01	100.0
2535	2.38	4.29	14.88	21.98	25.74	25.55	3.38	1.29	0.43	0.08	0.01	100.0
2536	2.24	4.53	12.96	22.53	24.38	26.70	4.56	1.55	0.47	0.08	0.01	100.0
2537	1.92	4.56	11.60	20.75	23.81	30.11	4.95	1.72	0.49	0.08	0.01	100.0
2538	1.54	4.26	11.91	18.10	23.42	32.81	5.49	1.86	0.52	0.08	0.01	100.0

หมายเหตุ: ยอดรวมที่ไม่รวมหัวน้ำเสียด่วนท้องเรือนเข้ามา รายการสถานที่และชั้นทางการทางเดินทั้งหมด

ที่มา: สำนักงานกลางที่ 4.7

5. บทสรุป

รายงานนี้ศึกษาผลตอบแทนในการทำงานภาคราชการ โดยพิจารณาจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนเป็นหลัก และพบว่า ในช่วงสองทศวรรษระหว่างปี 2518-2538 ถึงแม้จะมีการปรับบัญชีเงินเดือนข้าราชการดึงแปดครั้ง แต่ค่าแรงของเงินเดือนโดยส่วนใหญ่ที่จุดกลางของแต่ละระดับเพิ่มขึ้นไม่น่าก ไม่สอดคล้องกับการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนที่จุดกลางของแต่ละระดับในปี 2539 ต่ำกว่าปี 2518

นอกจากนี้ อัตราเงินเดือนแรกเข้าของข้าราชการตามวุฒิการศึกษา อาจจะดูเพิ่มขึ้นมากตามบัญชี เช่น ในระดับปริญญาตรีอัตราเงินเดือนแรกเข้าในปี 2518 คือ 1,750 บาท และเพิ่มเป็น 6,360 บาท ในปี 2537-39 แต่หากคิดค่าแท้จริง โดยใช้ค่านิรacaผู้บริโภคที่ปัจจุบัน 2519 แล้ว พบร่วมกันเพิ่มขึ้นเทียบกับปัจจุบัน เป็น 2,045 บาท หรือมีอัตราเพิ่มเฉลี่ยเพียงครึ่งเปอร์เซ็นต์ต่อปี ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงเงินเดือนของภาคเอกชนมักจะปรับมากกว่าอัตราเงินเพื่อ ดังนั้น ภาคราชการนอกจากจะพนักงาน “สมอง” แล้ว ยังพนักงาน “สมองไม้ไห” ด้วย โดยมีความรู้ความสามารถ หรือบัณฑิตที่ได้เกรดสะสมเฉลี่ยสูง นักจะหันไปทำงานภาคเอกชน ในขณะที่เกรดสะสมเฉลี่ยของผู้สนใจเข้ารับราชการมีแนวโน้มลดลง

การศึกษานี้จึงเปรียบเทียบผลตอบแทนระหว่างภาคราชการและภาคเอกชน โดยอาศัยข้อมูลการสำรวจเงินเดือนและผลตอบแทนของบริษัทเอกชน 35 แห่ง ที่จัดทำโดยสมาคมธุรกิจแห่งประเทศไทย หรือ TMA (Thailand Management Association) ในปี 2538/2539 มาทำการประมาณสมการความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและอายุของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชน ซึ่งจากสมการดังกล่าวเราสามารถประเมิน “ภาพเฉลี่ย” ของเงินเดือนໄล์ตามอายุของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนได้ ในขณะเดียวกัน ก็สามารถบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนนับตั้งแต่ปี 2518 จนถึงปัจจุบัน เพื่อໄล์ตามคุณว่า ผู้ที่รับราชการอายุเท่ากันจะได้รับเงินเดือนต่างจากภาคเอกชนอย่างไร ในกรณีของคนที่อายุมากกว่า 40 ปี การໄล์เพิ่มน้ำหนักที่มากขึ้น ผลกระทบบนริหารงานบุคคลก่อนปี 2518 มีขั้นประจាតัวข้าราชการพลเรือน ในขณะที่นับตั้งแต่ปี 2518 เป็นต้นมา เปลี่ยนเป็นการกำหนดระดับตำแหน่ง ในการดึงกล่าวจึงใช้ข้อมูลที่จุดกลางของบัญชีเงินเดือน ในแต่ละระดับ จากพระราชน้ำหนักติดเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ประกอบกับวิจารณญาณของผู้วิจัย ผลการเปรียบเทียบโดยรวมเงินประจำตำแหน่ง และเงินสมนาคุณกรรมการและเบี้ยประชุมของข้าราชการแล้ว พบร่วมกับภาคเอกชนให้ผลตอบแทนสูงกว่าภาคราชการ โดยในข้าราชการระดับต่ำ ความแตกต่างจะมีน้อยและเพิ่มสูงขึ้นในข้าราชการระดับสูง เมื่อคิดเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนทั้งหมดโดยตั่งน้ำหนักด้วยจำนวนข้าราชการในแต่ละระดับ พบร่วมกับภาคเอกชนให้ผลตอบแทนสูงกว่าภาคราชการประมาณ 2.66 เท่า

เมื่อนำความแตกต่างดังกล่าวมาทดลองปรับเงินเดือนภาระการให้เท่ากับภาคเอกชน โดยใช้แบบจำลองเศรษฐกิจมหาชน TDRI นาคำนวณ (การทํา simulation) พบว่า การปรับในระยะเวลาสั้นๆ นั้น เป็นไปไม่ได้ เพราะจะเกิดภาระต่องบประมาณอย่างมาก และการศึกษานี้ได้ทดลองการคำนวณในหลายกรณี โดยสรุปพบว่า กรณีที่พ่อจะไม่เป็นภาระต่องบประมาณแผ่นดินมากกว่าในปัจจุบัน คือ การหักของปรับให้เท่ากับภาคเอกชนในอีก 15 ปีข้างหน้า (2554) และต้องหักของดัชนีจำนวนข้าราชการลงจนเหลือประมาณ 60-70% ของจำนวนในปัจจุบัน โดยหากลดจำนวนข้าราชการลงจนเหลือร้อยละ 60 ภาระเงินภาครัฐต่อรายได้ของรัฐจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 29.6 ซึ่งใกล้เคียงกับสัดส่วนในปัจจุบัน แต่ถ้าลดจำนวนข้าราชการลงจนเหลือร้อยละ 70 ของจำนวนปัจจุบัน สัดส่วนของเงินเดือนต่อรายได้รัฐจะสูงขึ้นเป็นประมาณร้อยละ 34.55 ซึ่งใกล้เคียงกับตัวเลขในปี 2528

หากรัฐและสาธารณชนยอนรับว่า การปรับเงินเดือนภาครัฐให้เท่าเทียมกับภาคเอกชนเป็นสิ่งสำคัญ และภาระจะทำ ก็จำเป็นต้องลดขนาดกำลังคนลง โดยมีรูปแบบต่างๆ ที่อาจจะทำได้และควรศึกษาให้ละเอียดรอบคอบ เช่น การกำหนดคงของเขตและบทบาทในการให้บริการด้านต่างๆ เช่น บริการด้านการศึกษา ซึ่งข้อมูลแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการมีสัดส่วนข้าราชการสูงถึงร้อยละ 47.6 ของข้าราชการทั้งหมด โดยไม่รวมข้าราชการกระทรวงคลังไว้ หากรัฐพิจารณาลดคนทบทวนด้วยการสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทมากขึ้น โดยรัฐเพียงแต่เป็นผู้กำหนดคุณมาตรฐาน ก็จะทำให้ขนาดของกำลังคนภาครัฐเล็กลงได้ นอกจากนี้ ควรพิจารณาบูรณาหารอยกเลิกหน่วยงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่มีความจำเป็น การโอนตัวย้ายกิจกรรมบางอย่างให้เอกชนเป็นผู้ดำเนิน รวมถึงการปรับปรุงระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดจำนวนบุคลากรลง มาตรการต่างๆ เหล่านี้ควรมีการศึกษาให้ละเอียดรอบคอบ แต่ถ้าทำได้ ผลตอบแทนภาระการภาระก็มีโอกาสเท่าเทียมกับภาคเอกชน โดยไม่เป็นภาระต่องบประมาณแผ่นดินมากจนเกินไป

ถึงแม้การศึกษานี้จะไม่ได้ทำการวิเคราะห์ระบบการจ้างงานและปลดออกของภาครัฐ ซึ่งปัจจุบันถือว่าเป็นการจ้างงานที่มีความมั่นคงสูง แต่มีมีการปรับให้ผลตอบแทนเท่ากับภาคเอกชนแล้ว ระบบการจ้างงานก็อาจต้องปรับเพื่อให้การทำงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพ โครงสร้างงานไม่มีประสิทธิภาพก็ควรปลดออกได้โดยไม่ยาก เช่นเดียวกับภาคเอกชน รวมถึงการที่ภาครัฐควรต้องทบทวนระบบสิทธิประโยชน์ อีกทั้ง ด้านบ้านเมือง บ้านเมือง ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเศรษฐกิจและสังคมด้วย เช่น ในประเทศไทยที่เจริญแล้ว รัฐจะมีบทบาทในด้านประกันสังคมและสวัสดิการให้กับประชาชนมากกว่า ประเทศกำลังพัฒนาที่มักจะให้เฉพาะข้าราชการ หากข้าราชการได้รับเงินเดือนเท่าเทียมกับภาคเอกชนแล้ว รัฐอาจเปลี่ยนรูปแบบเป็นการประกันสุขภาพแทน เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรของรัฐไปช่วยเหลือผู้ที่ยากจนกว่า ข้าราชการได้เพิ่มขึ้น

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้คงจะไม่ราบรื่น เพราะการเปลี่ยนแปลงใดๆ ย่อมมีผู้ได้รับผลกระทบ แต่หากภาคราชการบังคับต้องการระบบสิทธิประโยชน์แบบเดิม ความคาดหวังที่จะให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเท่าเทียมกับผู้ที่ทำงานในระดับเดียวกัน ในภาคเอกชน ก็คงจะไม่ประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

ก. ภาษาไทย

กรมบัญชีกลาง ชดิติการคดี พ.ศ. 2533-2539

กรมศุลกากร รายงานประจำปี พ.ศ. 2538

ธนาคารแห่งประเทศไทย รายงานเศรษฐกิจรายเดือน ปี 2518-2539

นิพนธ์ วิชารากการ 2538 วิัฒนาการบัญชีเงินคืบหน้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476-2538

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ประณี ทินกร และฉลองกพ สุสังกრักษ์ยุทธ์ 2539 การศึกษาแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ
รายจ่ายของรัฐบาลไทย : กรณีศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับงบประมาณ รายงานวิจัยเสนอต่อ
สำนักงบประมาณ, มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

พระราชบัญญัติศุลกากรพระบรมราชโองการ 2489 ฉบับท้าที่สูง ปรับปรุงพฤษภาคม 2535 สุครairegal
การพิมพ์ กรุงเทพฯ

มัทนา พุนานิรนาม และสมชาย ศุภสิริเสรีกุล 2539 การศึกษารูปแบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อหักออก
ประกันกางตั้งคง: อดีต ปัจจุบัน และอนาคต รายงานวิจัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ 2535 การปรับปรุง
เงินคืนข้าราชการ ฐานุสรณ์การพิมพ์ กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนค่าตอบแทนฯ (ไม่ระบุเวลา) “การศึกษารายได้จากเบี้ย
ประจำและ/or เงินสมนาคุณของผู้บริหารในราชการ” เอกสารถ่ายสำเนา

สาระ ปริชาเมตตา 2537 “รับราชการกับทำงานเอกสาร: อย่างไหนดีกว่าในระยะยาว” ชีพจรเศรษฐกิจ
พฤษภาคม - มิถุนายน 2537

๔. រាយការណ៍ឈ្មោះ

Bureau of the Budget. *Thailand's Budget in Brief.* 1993-1996.

David C.E. Chew. 1992. *Civil Service Pay in Southeast Asia.* International Labour Organization, Geneva.

David Lindauer and B. Nunberg (editor). 1994. *Rehabilitating Government: Pay and Employment Reform in Africa.* The World Bank, Washington, D.C.

Barbara Nunberg. 1994. "Experience with Civil Service Pay and Employment Reform: An Overview" in D. Lindauer and B. Nunberg (ed.) *Rehabilitating Government: Pay and Employment Reform in Africa.* The World Bank, Washington, D.C.

A. Rojvanit. 1993. "The Civil Servant Medical Benefit Scheme." in S. Nittayaramphong et.al (ed.) *Health Financing in Thailand* Proceeding of a national workshop, Bangkok.

Chaipat Sahasakul. 1992. *Lessons from the World Bank's Experience of Structural Adjustment Loans (SALs): A Case Study of Thailand.* Thailand Development Research Institute. Research Monograph No.8, Bangkok.

Thailand Management Association. 1996. *Compensation & Benefits Survey Report 1995/96.* Bangkok.

Napaporn Triudomsin. 1996. "Trends and Perspectives in the Government Official Career" M.A. Thesis in Economics, Thammasat University.

ตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่ 1 บัญชีอัตรานิเดื่อนข้าราชการพลเรือน (มีผลบังคับใช้ 7 กุมภาพันธ์ 2518)

ขั้น							บาท																
ขั้น							18	18	17	2,850													
ขั้น							18	18	17	2,680													
ขั้น							18	18	17	2,520													
ขั้น							18	18	17	2,370													
ขั้น							18	18	17	2,230													
ขั้น	18	17	16	15	14	13	2,100	บาท	บาท	บาท	บาท												
ขั้น	17	16	15	14	13	12	1,975	3,630	4,600	5,810	7,660	9,885	บาท										
ขั้น	16	15	14	13	12	11	1,860	3,420	4,335	5,485	7,260	9,410	11,445	บาท									
ขั้น	15	14	13	12	11	10	1,750	3,220	4,085	5,175	6,875	8,950	10,900	12,015	บาท								
ขั้น	14	13	12	11	10	9	1,645	3,030	3,850	4,880	6,505	8,505	10,380	11,445	12,615	บาท							
ขั้น	13	12	11	10	9	8	1,550	2,850	3,630	4,600	6,150	8,075	9,885	10,900	12,015	12,015	บาท						
ขั้น	12	11	10	9	8	7	1,460	2,680	3,420	4,335	5,810	7,660	9,410	10,380	11,445	12,615	13,905						
ขั้น	11	10	9	8	7	6	1,375	2,520	3,220	4,085	5,485	7,260	8,950	9,885	10,900	12,015	13,245						
ขั้น	10	9	8	7	6	5	1,295	2,370	3,030	3,850	5,175	6,875	8,505	9,410	10,380	11,445	12,615						
ขั้น	9	8	7	6	5	4	1,220	2,230	2,850	3,630	4,880	6,505	8,075	8,950	9,885	10,900	12,015						
ขั้น	8	7	6	5	4	3	1,150	2,100	2,680	3,420	4,600	6,150	7,660	8,505	9,410	10,380	11,445						
ขั้น	7	6	5	4	3	2	1,080	1,975	2,520	3,220	4,335	5,810	7,260	5,075	8,950	9,885	10,900						
ขั้น	6	5	4	3	2	1	1,015	1,860	2,370	3,030	4,085	5,485	6,875	7,660	8,505	9,410	10,380						
ขั้น	5	4	3	2	1		1,080	1,750	2,230	2,850	3,850	5,175	6,505	7,260	8,075	8,950	9,885						
ขั้น	4	3	2	1			900	1,645	2,100	2,680	3,630	4,880	6,150	6,875	7,660	8,505	9,410						
ขั้น	3	2	1				850	1,550	1,975	2,520	3,420	4,600	5,810	6,505	7,260	8,075	8,950						
ขั้น	2	1					800	1,460	1,860	2,370	3,030	4,085	5,485	6,150	6,875	7,660	8,505						
ขั้น	1						750	1,375	1,750	2,230	3,030	4,085	5,175	5,810	6,505	7,260	8,075						
ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ฉ	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 11						
ตัวรวม							เงินเดือน																

ที่มา พรบราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

ตารางภาคผนวกที่ 2 บัญชีอัตรานเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีหมายเหตุ 1 (มีผลบังคับใช้ 1 กันยายน 2521)

	บาท										
20	2,535										
19	2,385										
18	2,235										
17	2,085										
16	1,985										
15	1,885	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท					
14	1,785	3,355	4,110	5,210	6,710	บาท					
13	1,685	3,170	3,910	4,960	6,360	8,960					
12	1,585	2,985	3,725	4,710	6,060	8,560					
11	1,485	2,835	3,540	4,510	5,760	8,160	บาท	บาท	บาท	บาท	
10	1,400	2,685	3,355	4,310	5,460	7,760	9,360	10,220	11,140	12,140	บาท
9	1,340	2,535	3,170	4,110	5,210	7,410	8,960	9,790	10,680	11,640	12,690
8	1,280	2,385	2,985	3,910	4,960	7,060	8,560	9,360	10,220	11,140	12,140
7	1,220	2,235	2,835	3,725	4,710	6,710	8,160	8,960	9,790	10,680	11,640
6	1,165	2,085	2,685	3,540	4,510	6,360	7,760	8,560	9,360	10,220	11,140
5	1,110	1,985	2,535	3,355	4,310	6,060	7,410	8,160	8,960	9,790	10,680
4	1,055	1,885	2,385	3,170	4,110	5,760	7,060	7,760	8,560	9,360	10,220
3	1,000	1,785	2,235	2,985	3,910	5,460	6,710	7,410	8,160	8,960	9,790
2	950	1,685	2,085	2,835	3,725	5,210	6,360	7,060	7,760	8,560	9,360
1	900	1,585	1,985	2,685	3,540	4,960	6,060	6,710	7,410	8,160	8,960
รวม	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 11

ที่มา พรบราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2521

ตารางภาคผนวกที่ 3 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีหมายเลข 2 (มีผลบังคับใช้ 1 มกราคม 2523)

	บาท										
20	3,045										
19	2,865										
18	2,685										
17	2,505										
16	2,385										
15	2,265	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท					
14	2,145	4,025	4,925	6,245	8,045	10,745					
13	2,025	3,805	4,685	5,945	7,625	10,265					
12	1,905	3,585	4,465	5,645	7,265	10,265					
11	1,785	3,405	4,245	5,405	6,905	9,785	บาท	บาท	บาท	บาท	
10	1,685	3,225	4,025	5,165	6,545	9,305	11,225	12,265	13,365	14,565	บาท
9	1,610	3,045	3,805	4,925	6,245	8,885	10,745	11,745	12,815	13,965	15,225
8	1,535	2,865	3,585	4,685	5,945	8,465	10,265	11,225	12,265	13,365	14,565
7	1,460	2,685	3,405	4,465	5,645	8,045	9,785	10,745	11,745	12,815	13,965
6	1,395	2,505	3,225	4,245	5,405	7,625	9,305	10,265	11,225	12,265	13,365
5	1,330	2,385	3,045	4,025	5,165	7,265	8,885	9,785	10,745	11,745	12,815
4	1,265	2,265	2,865	3,805	4,925	6,905	8,465	9,305	10,265	11,225	12,265
3	1,200	2,145	2,685	3,585	4,685	6,545	8,045	8,885	9,785	10,745	11,745
2	1,140	2,025	2,505	3,405	4,465	6,245	7,625	8,465	9,305	10,265	11,225
1	1,080	1,905	2,385	3,225	4,245	5,945	7,265	8,045	8,885	9,785	10,745
จำนวน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 11

ที่มา พระราชกฤษฎีกาให้ปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 2 ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบ-
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 พ.ศ. 2522

ตารางภาคผนวกที่ 4 บัญชีอัตรานิเงินเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชีหมายเลข 3 (มีผลบังคับใช้ 1 มกราคม 2525)

	บาท										
20	3,535										
19	3,325										
18	3,115										
17	2,905										
16	2,765										
15	2,625	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท					
14	2,485	4,685	5,745	7,285	9,385	บาท					
13	2,345	4,425	5,465	6,935	8,895	12,535					
12	2,205	4,165	5,205	6,585	8,475	11,975					
11	2,065	3,955	4,945	6,305	8,055	11,415	บาท	บาท	บาท	บาท	
10	1,950	3,745	4,685	6,025	7,635	10,855	13,095	14,295	15,575	16,975	บาท
9	1,865	3,535	4,425	5,745	7,285	10,365	12,535	13,685	14,935	16,275	17,745
8	1,780	3,325	4,165	5,465	6,935	9,875	11,975	13,095	14,295	15,575	16,975
7	1,695	3,115	3,955	5,205	3,585	9,385	11,415	12,535	13,695	14,935	16,275
6	1,620	2,095	3,745	4,945	6,305	8,895	10,855	11,975	13,095	14,295	15,575
5	1,545	2,765	3,535	4,685	6,025	8,475	10,365	11,415	12,535	13,695	14,935
4	1,470	2,625	3,325	4,425	5,745	8,055	9,875	10,855	11,975	13,095	14,295
3	1,395	2,485	3,115	4,165	5,465	7,635	9,385	10,365	11,415	12,535	13,695
2	1,325	2,345	2,905	3,955	5,205	7,285	8,895	9,875	10,855	11,975	13,095
1	1,255	2,205	2,765	3,745	4,945	6,935	8,475	9,385	10,365	11,415	12,535
จำนวน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 11

ที่มา: พระราชกฤษฎีกากำหนดปรับใช้บัญชีอัตรานิเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 3 ที่ออกพระราชบัญญัติราชบูรณะเป็นข้อบัญชีข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 พ.ศ. 2524

ตารางภาคผนวกที่ ๕ บัญชีอัตรางินเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชี ก. (มีผลบังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๓๒)

	บาท												
18	4,950												
17	4,700												
16	4,450												
15	4,200	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
14	3,950	5,800	7,200	8,950	11,150	14,300	16,700	19,250	21,050	23,000	25,000		
13	3,750	5,500	6,850	7,450	10,550	13,600	16,700	19,250	21,050	23,000	25,000		
12	3,550	5,200	6,500	8,000	9,950	12,950	15,850	18,400	21,050	23,000	25,000		
11	3,350	4,950	6,150	7,600	9,450	12,350	15,050	17,550	20,150	22,000	24,000		
10	3,150	4,700	5,800	7,200	8,950	11,750	14,300	16,700	19,250	21,050	23,000		
9	3,000	4,450	5,500	6,850	8,450	11,150	13,600	15,850	18,400	20,150	22,000		
8	2,850	4,200	5,200	6,500	8,000	10,550	12,950	15,050	17,550	19,250	21,050		
7	2,700	3,950	4,950	6,150	7,600	9,950	12,350	14,300	16,700	18,400	20,150		
6	2,600	3,750	4,700	5,800	7,200	9,450	11,750	13,600	15,850	17,550	19,250		
5	2,500	3,550	4,450	5,500	6,850	8,950	11,150	12,950	15,050	16,700	18,400		
4	2,400	3,350	4,200	5,200	6,500	8,450	10,550	12,350	14,300	15,850	17,550		
3	2,300	3,150	3,950	4,950	6,150	8,000	9,950	11,750	13,600	15,050	16,700		
2	2,200	3,000	3,750	4,700	5,800	7,600	9,450	11,150	12,950	14,300	15,850		
1	2,100	2,850	3,550	4,450	5,500	7,200	8,950	10,550	12,350	13,600	15,050		
ขั้น ระดับ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		

ที่มา พระราชกฤษฎีกาให้ปรับใช้บัญชีอัตรางินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชี ก ทักษะพาราณบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พ.ศ. ๒๕๓๑

ตารางภาคผนวกที่ ๖ บัญชีอัตราเงินคือเดือนชาราชการพอกเรือน บัญชี ๔. (มีผลบังคับใช้ ๑ เมษายน ๒๕๓๓)

	บาท											
18	5,600											
17	5,300											
16	5,020											
15	4,750	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
14	4,500	6,580	8,200	10,150	12,580	15,500	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
13	4,250	6,230	7,780	9,600	11,930	14,720	18,100	21,950	25,100	บาท	บาท	บาท
12	4,020	5,900	7,370	9,100	11,320	13,970	17,150	20,950	24,000	27,300	30,600	
11	3,800	5,600	6,960	8,650	10,730	13,260	16,300	20,000	22,950	26,200	29,500	
10	3,590	5,300	6,580	8,200	10,150	12,580	15,500	19,050	21,950	25,100	28,400	
9	3,400	5,020	6,230	7,780	9,600	11,930	14,720	18,100	20,950	24,000	27,300	
8	3,210	4,750	5,900	7,370	9,100	11,320	13,970	17,150	20,000	22,950	26,200	
7	3,050	4,500	5,600	6,960	8,650	10,730	13,260	16,300	19,050	21,950	25,100	
6	2,900	4,250	5,300	6,580	8,200	10,150	12,580	15,500	18,100	20,950	24,000	
5	2,750	4,020	5,020	6,230	7,780	9,600	11,930	14,720	17,150	20,000	22,950	
4	2,650	3,800	4,750	5,900	7,370	9,100	11,320	13,970	16,300	19,050	21,950	
3	2,550	3,590	4,500	5,600	6,960	8,650	10,730	13,260	15,500	18,100	20,950	
2	2,450	3,400	4,250	5,300	6,580	8,200	10,150	12,580	14,720	17,150	20,000	
1	2,350	3,210	4,020	5,020	6,230	7,780	9,600	11,930	13,970	16,300	19,050	
จำนวน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
รวมค่าน้ำ												

ที่มา พะราชาดุยถูกใจให้ปรับให้เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนชาราชการพอกเรือนบัญชี ๔. ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบชาราชการพอกเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พ.ศ. ๒๕๓๓

ตารางภาคหน่วยที่ 7 บัญชีอัตรารายรับเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 1 (มีผลบังคับใช้ 1 เมษายน 2535)

	บาท											
18	6,350											
17	6,100											
16	5,860		บาท	บาท								
15	5,630	บาท	9,700	11,920	14,270	18,440	22,350	27,100	บาท			
14	5,410	7,610	9,330	11,460	14,200	17,510	21,500	26,060	31,990	บาท		
13	5,200	7,320	8,970	11,020	13,500	16,640	20,550	25,060	30,760	37,740	บาท	
12	5,000	7,040	8,620	10,600	12,980	16,000	19,590	24,100	29,580	36,290	42,520	
11	4,180	6,770	8,290	10,190	12,480	15,380	18,840	23,170	28,440	34,890	40,880	
10	4,620	6,510	7,970	9,800	12,000	14,790	18,120	22,280	27,350	33,550	39,310	
9	4,440	6,260	7,660	9,420	11,540	14,220	17,420	21,420	26,300	32,260	37,800	
8	4,260	6,010	7,360	9,050	11,090	13,660	16,740	20,580	25,270	31,000	36,320	
7	4,080	5,760	7,060	8,680	10,640	13,100	16,060	19,740	24,240	29,740	34,840	
6	3,900	5,510	6,760	8,310	10,190	12,540	15,380	18,900	23,210	28,480	33,360	
5	3,720	5,260	6,460	7,940	9,740	11,980	14,700	18,060	22,180	27,220	31,880	
4	3,540	5,010	6,160	7,570	9,290	11,420	14,020	17,220	21,150	25,960	30,400	
3	3,360	4,760	5,860	7,200	8,840	10,860	13,340	16,380	20,120	24,700	28,920	
2	3,180	4,510	5,560	6,830	8,390	10,300	12,660	15,540	19,090	23,440	27,440	
1	3,000	4,260	5,260	6,460	7,940	9,740	11,980	14,700	18,060	22,180	25,960	
ยัน	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5	อันดับ 6	อันดับ 7	อันดับ 8	อันดับ 9	อันดับ 10	อันดับ 11	

ที่มา พระราชนิยูญดิเรกเปย์บัตรราชการพลเรือน พ.ศ 2535

ตารางภาคหน่วงที่ 8 บัญชีอัตรานิเงินเดือนข้าราชการพหุภูมิ (มีผลบังคับใช้ 1 พ.ศ. 2537)

									บาท			
24									42,170			
23.5									41,480			
23									40,790			
22.5									40,100			
22									39,410			
21.5									38,720			
21									38,030			
20.5		บาท	17,340	บาท								
20		17,150	16,160	19,740	24,440	29,810	16,650	44,930				
19.5		12,940	15,900	19,430	24,050	29,340	16,070	44,240	บาท			
19		12,770	15,640	19,120	23,660	28,870	15,490	41,550	51,110			
18.5		12,520	15,380	18,810	23,270	28,400	14,910	42,860	52,310			
18		12,310	15,120	18,500	22,880	27,930	14,330	42,170	51,490			
17.5		12,100	14,860	18,190	22,490	27,460	13,750	41,480	50,670			
17		11,890	14,600	17,880	22,100	26,990	13,170	40,790	49,850			
16.5		11,680	14,340	17,570	21,710	26,520	12,590	40,100	49,030	บาท		
16		11,470	14,080	17,260	21,320	26,050	12,010	39,410	48,210	57,190		
15.5	บาท	11,260	11,820	16,940	20,930	25,580	11,430	38,720	47,390	56,240		
15	7,260	11,050	11,560	16,640	20,540	25,110	10,850	38,030	46,570	55,290		
14.5	7,120	บาท	10,840	11,300	16,370	20,140	24,640	30,270	17,340	45,750	54,340	
14	6,980	8,690	10,630	11,050	16,020	19,770	24,170	29,600	16,660	44,940	53,390	
13.5	6,840	8,520	10,420	12,800	15,720	19,390	23,710	29,130	15,960	44,110	52,440	
13	6,710	8,360	10,220	12,560	15,420	19,020	23,260	28,580	14,270	43,290	51,500	
12.5	6,580	8,200	10,020	12,320	15,110	18,650	22,830	28,040	14,610	42,470	50,540	
12	6,450	8,040	9,830	12,090	14,840	18,290	22,390	27,510	11,950	41,660	49,600	
11.5	6,320	7,880	9,640	11,860	14,560	17,930	21,970	27,000	11,310	40,880	48,660	
11	6,200	7,770	9,450	11,640	14,280	17,580	21,550	26,480	12,680	40,110	47,720	
10.5	6,080	7,580	9,270	11,410	14,000	17,230	21,110	25,970	12,050	19,310	46,780	บาท
10	5,960	7,430	9,090	11,190	13,730	16,890	20,720	25,460	11,420	18,560	45,850	59,090
9.5	5,840	7,280	8,910	10,970	13,460	16,560	20,320	24,970	10,810	17,820	44,910	58,140
9	5,710	7,140	8,740	10,760	13,200	16,240	19,920	24,480	10,210	17,080	43,980	57,190
8.5	5,620	7,000	8,570	10,540	12,940	15,920	19,530	24,000	29,600	16,340	43,050	56,240
8	5,510	6,860	8,400	10,310	12,680	15,600	19,140	23,520	29,000	15,600	42,120	55,290
7.5	5,400	6,720	8,230	10,110	12,420	15,280	18,750	23,040	28,390	14,860	41,190	54,340
7	5,300	6,590	8,060	9,900	12,160	14,960	18,360	22,560	27,790	14,120	40,270	53,390
6.5	5,200	6,440	7,890	9,680	11,900	14,640	17,970	22,080	27,180	13,380	39,350	52,440
6	5,100	6,300	7,720	9,470	11,650	14,320	17,590	21,600	26,580	12,640	38,410	51,500
5.5	5,000	6,160	7,550	9,250	11,380	14,010	17,190	21,120	25,980	11,900	37,520	50,540
5	4,900	6,020	7,380	9,040	11,120	13,680	16,800	20,640	25,370	11,160	36,610	49,600
4.5	4,800	5,880	7,210	8,820	10,860	13,360	16,410	20,160	24,770	10,420	35,710	48,660
4	4,700	5,740	7,040	8,610	10,600	13,040	16,020	19,680	24,170	29,690	34,820	47,720
3.5	4,600	5,600	6,870	8,410	10,340	12,720	15,630	19,200	23,570	28,960	33,940	46,780
3	4,500	5,460	6,700	8,190	10,080	12,400	15,240	18,720	22,980	28,230	33,070	45,850
2.5	4,400	5,320	6,510	7,780	9,560	11,760	14,460	17,760	21,800	26,790	31,260	41,980
2	4,300	5,180	6,360	7,780	9,560	11,440	14,070	17,280	21,220	26,080	30,520	41,050
1	4,100	4,900	6,020	7,380	9,040	11,120	13,680	16,800	20,640	25,370	29,690	42,120
จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน

หมายเหตุ 1. จำนวนที่ร่างด้นปฎิบัติการที่ไม่ได้เป็นหน่วยงาน, 2. จำนวนที่ร่างหน่วยงาน, 3. จำนวนที่ร่างหน่วยงานที่ก่อตั้ง, 4. จำนวนที่ร่างหน่วยงานที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติ, 5. จำนวนที่ร่างหน่วยงานที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติที่จัดตั้งขึ้นใหม่

หมายเหตุ พระราชนิพุทธิเดือนและเดือนประเพณีพื้นเมือง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 9 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

1. ประจำเดือนพฤษภาคม

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
บริหารระดับสูง	
ระดับ 11	21,000
ระดับ 10	14,500
ระดับ 9	10,000
บริหารระดับกลาง	
ระดับ 8	5,600

2. ประจำเดือนพฤษภาคม (วช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.)

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
วช. 11 ชช. 11	15,600
วช. 10 และ ชช. 10	13,000
วช. 9 และ ชช. 9	9,900
วช. 8	5,600
วช. 7	3,500

หมายเหตุ ตำแหน่งงบบริหารระดับ 9 คือ รองอธิบดี ระดับ 10 คือ อธิบดี และระดับ 11

ที่ปรึกษาประจำกระทรวงหรือปลัดกระทรวง

ประจำวิชาชีพเฉพาะ หมายถึง สาขาวิชาพกษศาสตร์ (ทุกแขนง) วิศวกรรมศาสตร์
(ทุกแขนง) สถาปัตยกรรม วิทยาศาสตร์ (เคมี ชีวะ)

ที่มา: พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

**ตารางภาคผนวกที่ 10 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
ในมหาวิทยาลัย**

1. ประเภทวิชาการ

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ศาสตราจารย์ ระดับ 11	15,600
ศาสตราจารย์ ระดับ 9-10	13,000
รองศาสตราจารย์ ระดับ 9	9,900
รองศาสตราจารย์ ระดับ 7-8	5,600
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8	5,600
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6-7	3,500

2. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) ข้าราชการ (ช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.)

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
วช. 10, ช 10, ชช. 10	13,000
วช. 9, ช. 9, ชช. 9	9,900
วช. 8	5,600
วช. 7	3,500

3. ประเภทบริหาร (บ.)

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
บ. 9	10,000
บ. 8	5,600

ที่มา. พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 11 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู

1. ประเภทวิชาการ

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ศาสตราจารย์ ระดับ 11	15,600
ศาสตราจารย์ ระดับ 8-10	13,000
รองศาสตราจารย์ ระดับ 9	9,900
รองศาสตราจารย์ ระดับ 7-8	5,600
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8	5,600
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6-7	3,500
อาจารย์ 3 ระดับ 9	9,900
อาจารย์ 3 ระดับ 8	5,600
อาจารย์ 3 ระดับ 6-7	3,500

2. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.)

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
วช. 10, ชช. 10	13,000
วช. 9, ชช. 9	9,900
วช. 8	5,600
วช. 7	3,500

3. ประเภทบริหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย	5,600
ผู้อำนวยการวิทยาเขต และผู้อำนวยการศูนย์ ระดับ 8	
ศึกษาธิการเขต ระดับ 8	5,600
ศึกษาธิการจังหวัด ระดับ 8	5,600
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ระดับ 8	5,600
ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ระดับ 8	5,600
ผู้อำนวยการสถานศึกษาจังหวัด ระดับ 8	5,600
ผู้อำนวยการสถานศึกษากรุงเทพมหานคร ระดับ 8	5,600

ที่มา: พระราชนูญอัญมณีเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 12 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งผู้บังคับบิหารในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตำแหน่งผู้บังคับบิหารในมหาวิทยาลัยครุ	อัตรา (บาท/เดือน)
อธิการบดี	15,000
รองอธิการบดี กมบดี ประธานสาขาวิชา ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าแผนกอิสระ	10,000
รองคณบดี รองประธานสาขาวิชา รองผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการวิทยาลัย รองหัวหน้าแผนกอิสระ ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าภาควิชา	5,600
หมายเหตุ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ที่ไม่เป็นข้าราชการให้ได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง ในอัตราเป็นสองเท่าของอัตราสำหรับตำแหน่งนั้น - ในการเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่งประเภทอื่น ในวิทยาลักษณะอยู่ด้วย ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงสุด เพียงตำแหน่งเดียว 	

ตารางภาคผนวกที่ 19 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารสถานบันการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ตำแหน่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัยครุ	อัตรา (บาท/เดือน)
อธิการบดี	10,000
รองอธิการบดี	5,600
หมายเหตุ	
- ผู้ที่ไม่เป็นข้าราชการให้ได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง ในอัตราเป็นสองเท่าของอัตราสำหรับตำแหน่งนั้น	
- ในกรณีเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่งประเภทอื่น ในวิทยาลัยครุอยู่ด้วย ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงสุด เพียงตำแหน่งเดียว	

ตำแหน่งผู้บริหารในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	อัตรา (บาท/เดือน)
อธิการบดี	15,000
รองอธิการบดี กับบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก	10,000
รองกับบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก	5,600
หมายเหตุ	
- ผู้ที่ไม่เป็นข้าราชการให้ได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง ในอัตราเป็นสองเท่าของอัตราสำหรับตำแหน่งนั้น	
- ในกรณีเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่งประเภทอื่น ในวิทยาลัยครุอยู่ด้วย ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงสุด เพียงตำแหน่งเดียว	

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

• *Guilford* molto a R.R. 2000; ** *Guilford* molto a R.R. 2000; *** *Guilford* molto a R.R. 2000; *Guilford* molto a R.R. 2000;

ສັນຕະພາບກົດລົງທຶນໃຫຍ່ມາແລ້ວກົດລົງທຶນໄປໆ

ตารางภาคผนวกที่ 15 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการทหาร

1. ประเภทบริหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
บริหารระดับสูงสุด	
พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท. ขึ้นไป	21,000
พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.	14,500
พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ. (พิเศษ)	10,000
น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)	
บริหารระดับกลาง	
พ.อ., น.อ.	5,600

2. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.)

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
วช. และ ชช.	
พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท. ขึ้นไป	15,600
พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.	13,000
พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ. (พิเศษ)	9,900
น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)	
วช.	
พ.อ., น.อ.	5,600
พ.ก., น.ก.	3,500

ตารางภาคผนวกที่ 15 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการทหาร (ต่อ)

3. ประจำเกณฑ์ค่าการพะรังธรรมบัญชีและอัตราเงินเดือน

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท. ขึ้นไป	15,600
พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.	12,000
พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ. (พิเศษ)	9,000
น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)	
พ.อ., น.อ.	5,600
พ.ก., น.ก.	3,500

4. ประจำเกณฑ์ค่าการในโรงเรียนทหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ศาสตราจารย์ ชั้นยก พล.ท. ขึ้นไป	15,600
ศาสตราจารย์ ชั้นยก พล.ศ., พล.ร.ศ., พล.อ.ศ.	13,000
พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ. (พิเศษ)	
น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)	
รองศาสตราจารย์ ชั้นยก	9,900
พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ. (พิเศษ)	
น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)	
รองศาสตราจารย์ ชั้นยก พ.อ.,	5,600
น.อ.	
พ.ก., น.ก.	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชั้นยก พ.อ.,	5,600
น.อ.	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชั้นยก พ.ก.,	3,500
น.ก., พ.ศ., น.ศ.	

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ก็จะเป็นไปได้ด้วยวิธีที่ 14

* សិក្សាអាជីវិទ្យាល័យ និងសាខាភិសោធន៍យោបាយ និងសាខាបច្ចុប្បន្ន និងសាខាបច្ចុប្បន្ន និងសាខាបច្ចុប្បន្ន និងសាខាបច្ចុប្បន្ន

๑๖๓ พรัชญาภิปรัชญาที่สอนเรียนรู้ในปัจจุบัน ว.ล. ๒๕๓๔

ตารางภาคผนวกที่ 17 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตำรวจ

1. ประเภทบริหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
บริหารระดับสูงสุด	
พล.ต.อ., พล.ต.ท.	21,000
พล.ต.ต.	14,500
พล.ต.จ. หรือ พ.ต.อ.	10,000
อัตราเงินเดือน พ.ต.อ. (พิเศษ)	
บริหารระดับกลาง	
พ.ต.อ.	5,600

2. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.)

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
วช. และ ชช.	
พล.ต.อ., พล.ต.ท.	15,600
พล.ต.ต.	13,000
พล.ต.จ. หรือ พ.ต.อ.	9,900
อัตราเงินเดือน พ.ต.อ. (พิเศษ)	
ชช.	
พ.ต.อ.	5,600
พ.ต.ท.	3,500

ตารางภาคผนวกที่ 17 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตำรวจ (ต่อ)

3. ประจำเกทวิชาการในโรงเรียนตำรวจนักศึกษา

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ศาสตราจารย์ ชั้นบก พ.ศ.๘. อัตราเงินเดือน พ.ศ.๘. (พิเศษ) ขึ้นไป	13,000
รองศาสตราจารย์ ชั้นบก พ.ศ.๘. อัตราเงินเดือน พ.ศ.๘. (พิเศษ)	9,900
รองศาสตราจารย์ ชั้นบก พ.ศ.๘. และ พ.ศ.๗.	5,600
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชั้นบก พ.ศ.๘.	5,600
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชั้นบก พ.ศ.๗. และ พ.ศ.๖.	3,500

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 18 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

**สำหรับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู
ข้าราชการทุหาร และข้าราชการตำรวจ**

ขั้น	อัตรา (บาท/เดือน)
9	5,000
8	4,500
7	4,000
6	3,500
5	3,000
4	2,500
3	2,000
2	1,500
1	1,000

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 19 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครุภารกิจ

		บาท	บาท						
ข้อ	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9
20		29,810	44,930						
19.5		29,340	44,240	บาท					
19		28,870	43,550	53,130					
18.5		28,400	42,860	52,310	บาท				
18		27,930	42,170	51,490	57,190				
17.5		27,460	41,480	50,670	56,240	บาท			
17		26,990	40,790	49,850	55,290	59,090			
16.5		26,520	40,100	49,030	54,340	58,140			
16		26,050	39,410	48,210	53,390	57,190			
15.5		25,580	38,720	47,390	52,440	56,240	บาท		
15		25,110	38,030	46,570	51,500	55,290	59,090		
14.5		24,640	37,340	45,750	50,540	54,340	58,140		
14		24,170	36,660	44,940	49,600	53,390	57,190		
13.5		23,710	35,960	44,110	48,660	52,440	56,240		
13		23,260	35,270	43,290	47,720	51,500	55,290		
12.5		22,830	34,610	42,470	46,780	50,540	54,340		
12		22,390	33,950	41,660	45,850	49,600	53,390		
11.5		21,970	33,310	40,880	44,910	48,660	52,440	บาท	
11		21,550	32,680	40,110	43,780	47,720	41,500	60,990	
10.5		21,130	32,050	39,330	43,050	46,780	50,540	60,040	
10		20,720	31,420	38,560	42,120	45,850	49,600	59,090	
9.5		20,320	30,810	37,820	41,190	44,910	48,660	58,140	
9		19,920	30,210	37,080	40,270	43,980	47,720	57,190	
8.5		19,530	29,600	36,340	39,350	43,050	46,780	56,240	
8		19,140	29,000	35,600	38,430	42,120	45,850	55,290	
7.5		18,750	28,390	34,860	37,520	41,190	44,910	45,340	
7		18,360	27,290	34,120	36,610	40,270	43,980	53,390	
6.5		17,970	27,180	33,380	35,710	39,350	43,050	52,440	
6		17,590	26,580	32,640	34,820	38,430	42,120	51,500	
5.5	บาท	17,190	25,980	30,900	33,940	37,520	41,190	50,540	
5		13,680	16,800	25,370	31,160	33,070	36,610	40,270	49,600
4.5		13,360	16,410	24,770	30,420	32,210	35,710	39,350	48,660
4		13,040	16,020	24,170	29,690	31,360	34,820	38,430	47,720
3.5		12,720	15,630	23,570	28,960	30,520	33,940	37,520	49,780
3		12,400	15,240	22,980	28,230	29,690	33,070	36,610	45,850
2.5		12,080	14,850	22,390	27,510	28,960	32,210	35,710	44,910
2		11,760	14,460	21,800	26,790	28,230	31,360	34,820	43,980
1.5		11,440	14,070	21,220	26,080	27,510	30,520	33,940	43,050
1		11,120	13,680	20,640	25,370	26,790	29,690	33,070	42,120
									64,000

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 20 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครุราชการ

ขั้น	อัตรา (บาท/เดือน)
9	40,000
8	30,000
7	23,300
6	19,200
5	15,200
4	12,800
3	7,900
2	3,500

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งคณะตีบุตรธรรม

อัตรา (บาท/เดือน)
3,500

ตารางภาคผนวกที่ 21 บัญชีอัตราเงินเดือนคงตัวยุติธรรม

	บาท
20	24,440
19.5	24,050
19	23,660
18.5	23,280
18	22,880
17.5	22,490
17	22,100
16.5	21,710
16	21,320
15.5	20,930
15	20,440
14.5	20,150
14	19,770
13.5	19,390
13	19,020
12.5	18,650
12	18,290
11.5	17,930
11	17,580
10.5	17,230
10	16,890
9.5	16,560
9	16,240
8.5	15,920
8	15,100
7.5	15,280
7	14,960
6.5	14,640
6	14,320
5.5	14,010
5	13,680
4.5	13,360
4	13,040
3.5	12,720
3	12,400
2.5	12,080
2	11,760
1.5	11,120
1	11,120
รวม	อัตรา

ที่มา · พรบราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 22 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการอย่างการ

ข้อ	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8
20			บาท	43,550				
19.5		บาท	42,860	บาท				
19		28,870	42,170	51,490				
18.5		28,400	41,480	50,670	บาท			
18		27,930	40,790	49,850	55,290			
17.5		27,460	40,100	49,030	54,340	บาท		
17		26,980	39,410	48,210	53,390	56,240		
16.5		26,520	38,820	47,390	52,440	55,290		
16		26,050	38,030	46,570	51,500	54,340		
15.5		25,580	34,340	45,750	50,540	53,390		
15		25,110	36,660	44,940	49,600	52,440	บาท	
14.5		24,640	35,960	44,110	48,660	41,500	58,140	
14		24,170	35,270	43,290	47,920	50,540	57,190	
13.5		23,710	34,610	42,470	46,780	49,600	56,240	
13		23,260	33,950	41,660	45,850	48,660	55,290	
12.5		22,830	33,310	40,880	44,910	47,720	54,340	
12		22,390	32,680	40,110	43,980	46,780	53,390	
11.5		21,970	32,050	39,330	43,050	45,850	52,440	
11		21,550	31,420	38,560	42,120	44,910	51,500	บาท
10.5		21,130	30,810	37,820	41,190	43,980	50,540	60,040
10		20,720	30,210	37,080	40,270	43,050	49,600	59,090
9.5		20,320	29,600	36,340	39,350	42,120	48,660	58,140
9		19,920	29,000	35,600	38,430	41,190	47,720	57,190
8.5		17,530	28,390	34,860	37,520	40,270	46,780	56,240
8		19,190	27,790	34,120	36,610	39,350	45,850	55,290
7.5		18,750	27,180	33,380	35,710	38,430	44,910	54,340
7		18,360	26,580	32,640	34,820	37,520	43,980	53,390
6.5		17,970	25,980	31,900	33,940	36,610	43,050	52,440
6		17,590	25,370	31,160	33,070	35,710	42,120	51,500
5.5	บาท	17,190	24,770	30,420	32,210	34,820	41,190	50,540
5	13,680	16,800	24,170	29,690	31,360	33,840	40,270	49,600
4.5	13,360	16,410	23,570	28,960	30,520	33,070	39,350	48,660
4	13,040	16,020	22,980	28,230	29,690	32,210	38,430	47,720
3.5	12,720	15,630	22,390	27,510	28,960	31,360	37,520	46,780
3	12,400	15,240	21,800	26,790	28,230	30,610	36,610	45,850
2.5	12,080	14,850	21,220	26,080	27,510	29,690	35,710	44,910
2	11,760	14,460	20,640	25,370	26,790	28,960	34,820	43,980
1.5	11,440	14,070	20,160	24,770	26,080	28,230	33,940	43,050
1	11,120	13,680	19,680	24,170	25,370	27,510	33,070	42,120
*				22,980	24,170			

ที่มา . พรภราชบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

หมายเหตุ * ขึ้นชั้นครัว ยกเลิก 2 ตุลาคม 2538

ตารางภาคผนวกที่ 23 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการอัยการ

ขั้น	อัตรา (บาท/เดือน)
8	21,000
7	16,650
6	15,600
5	14,500
4	10,000
3	5,600
2	3,500

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 24 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง

ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	อัตรา (บาท)
ที่ปรึกษาประธานรัฐสภา	1	48,800
ที่ปรึกษารองประธานรัฐสภา	1	48,800
ที่ปรึกษาประธานวุฒิสภา	2	48,800
ที่ปรึกษาประธานสภาผู้แทนราษฎร	2	48,800
ที่ปรึกษารองประธานวุฒิสภา	เท่าจำนวนรองประธานวุฒิสภา	40,000
ที่ปรึกษารองประธานผู้แทนราษฎร	เท่าจำนวนรองประธาน สภาผู้แทนราษฎร	40,000
เลขานุการประธานรัฐสภา	1	37,500
เลขานุการรองประธานรัฐสภา	1	37,500
เลขานุการประธานวุฒิสภา	1	37,500
เลขานุการประธานสภาผู้แทนราษฎร	1	37,500
เลขานุการรองประธานวุฒิสภา	เท่าจำนวนรองประธานวุฒิสภา	37,500
เลขานุการรองประธานสภาผู้แทนราษฎร	เท่าจำนวนรองประธาน สภาผู้แทนราษฎร	37,500
เลขานุการผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	1	37,500

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

หมายเหตุ ให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรแต่งตั้งเลขานุการประธานรัฐสภาหรือเลขานุการ
ประธานสภาผู้แทนราษฎรได้เพียงตำแหน่งเดียว และให้ประธานวุฒิสภาแต่งตั้ง
เลขานุการ รองประธานรัฐสภาหรือเลขานุการประธานวุฒิสภาได้เพียงตำแหน่งเดียว

ตารางภาคผนวกที่ 25 บัญชีอัตราตำแหน่งและเงินเดือนข้าราชการการเมือง

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท)
นายกรัฐมนตรี	64,000
รองนายกรัฐมนตรี	63,000
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการทบวง	62,000
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการทบวง	61,000
เลขานุการนายกรัฐมนตรี (จำนวน 1 อัตรา)	53,500
รองเลขานุการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง (เท่ากับจำนวนรองนายกรัฐมนตรี + 3)	47,500
ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี (จำนวน 5 อัตรา)	48,800
ที่ปรึกษารองนายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษารัฐมนตรี ที่ปรึกษารัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (เท่ากับจำนวนรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรี)	40,000
ไมyxกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (จำนวน 1 อัตรา)	40,000
รองไมyxกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (จำนวน 3 อัตรา)	37,500
ประจำสำนักเลขานุการนายกรัฐมนตรี (จำนวน 30 อัตรา)	21,500
เลขานุการรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (เท่ากับจำนวนรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี)	37,500
เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวง	37,500
หรือเลขานุการรัฐมนตรีว่าการทบวง (เท่ากับจำนวนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรือทบวง)	37,500
ผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวง หรือผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรีว่าการทบวง	33,600
(เท่ากับจำนวนรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงหรือทบวง)	

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 26 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครัวสุภาพฝ่ายการเมือง

ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ที่ปรึกษาประธานรัฐสภา	1	15,000
ที่ปรึกษารองประธานรัฐสภา	1	15,000
ที่ปรึกษาประธานวุฒิสภา	2	15,000
ที่ปรึกษาประธานสภาผู้แทนราษฎร	2	15,000
ที่ปรึกษารองประธานวุฒิสภา	เท่าจำนวนรองประธานวุฒิสภา	10,000
ที่ปรึกษารองประธานสภาผู้แทนราษฎร	เท่าจำนวนรองประธาน สภาผู้แทนราษฎร	10,000
เลขานุการประธานรัฐสภา	1	4,900
เลขานุการรองประธานรัฐสภา	1	4,900
เลขานุการประธานวุฒิสภา	1	4,900
เลขานุการประธานสภาผู้แทนราษฎร	1	4,900
เลขานุการรองประธานวุฒิสภา	เท่าจำนวนรองประธานวุฒิสภา	4,900
เลขานุการรองประธานสภาผู้แทนราษฎร	เท่าจำนวนรองประธาน สภาผู้แทนราษฎร	4,900
เลขานุการผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	1	4,900

ที่มา : พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

หมายเหตุ ให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรแต่งตั้งเลขานุการประธานรัฐสภาหรือเลขานุการ
ประธานสภาผู้แทนราษฎรได้เพียงตำแหน่งเดียว และให้ประธานวุฒิสภาแต่งตั้ง
เลขานุการ รองประธานรัฐสภาหรือเลขานุการประธานวุฒิสภาได้เพียงตำแหน่งเดียว

ตารางภาคผนวกที่ 27 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการการเมือง

ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
นายกรัฐมนตรี	-	50,000
รองนายกรัฐมนตรี	-	45,500
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการทบทวนรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการทบทวน	-	42,500
เลขานุการนายกรัฐมนตรี	1	18,500
รองเลขานุการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมืองที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีที่ปรึกษารองนายกรัฐมนตรีที่ปรึกษารองนายกรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีใหญ่กับประจำสำนักนายกรัฐมนตรีรองใหญ่กับประจำสำนักนายกรัฐมนตรีประจำสำนักเลขานุการนายกรัฐมนตรีเลขานุการรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีประจำสำนักเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรือเลขานุการรัฐมนตรีว่าการทบทวนผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรือผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรีว่าการทบทวน	เท่ากับจำนวนรองนายกรัฐมนตรี+3 5 เท่ากับจำนวนรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรี 1 3 30 เท่ากับจำนวนรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เท่ากับจำนวนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรือทบทวน เท่ากับจำนวนรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงหรือทบทวน	14,500 15,000 10,000 10,000 4,900 2,850 4,900 4,900 4,400

ที่มา : พรบราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538

ตารางภาคผนวกที่ 28 บัญชีอัตราค่านแทนเงินเดือน และเงินเพิ่มข้าราชการการเมือง ภกม.

(หน่วย : บาท)

ตำแหน่ง	อัตรา	เงินเดือน	เงินเพิ่ม	รวม
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	1	61,000	41,500	102,500
รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	4	58,890	20,750	79,640
เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	1	33,600	4,400	38,000
ผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	4	30,260	2,200	32,460
ประชาชนที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	1	36,800	8,800	45,600
ที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	8	33,600	4,400	38,000
เลขานุการประธานสภากรุงเทพมหานคร	1	33,600	4,400	38,000
เลขานุการรองประธานสภากรุงเทพมหานคร	2	30,260	2,200	32,460

ที่มา : พระราชบัญญัติ เงินเพิ่ม เงินค่าเบี้ยประชุม และเงินตอบแทนอื่นของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ข้าราชการการเมืองอื่นของกรุงเทพมหานคร และกรรมการที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง^๑
(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๙