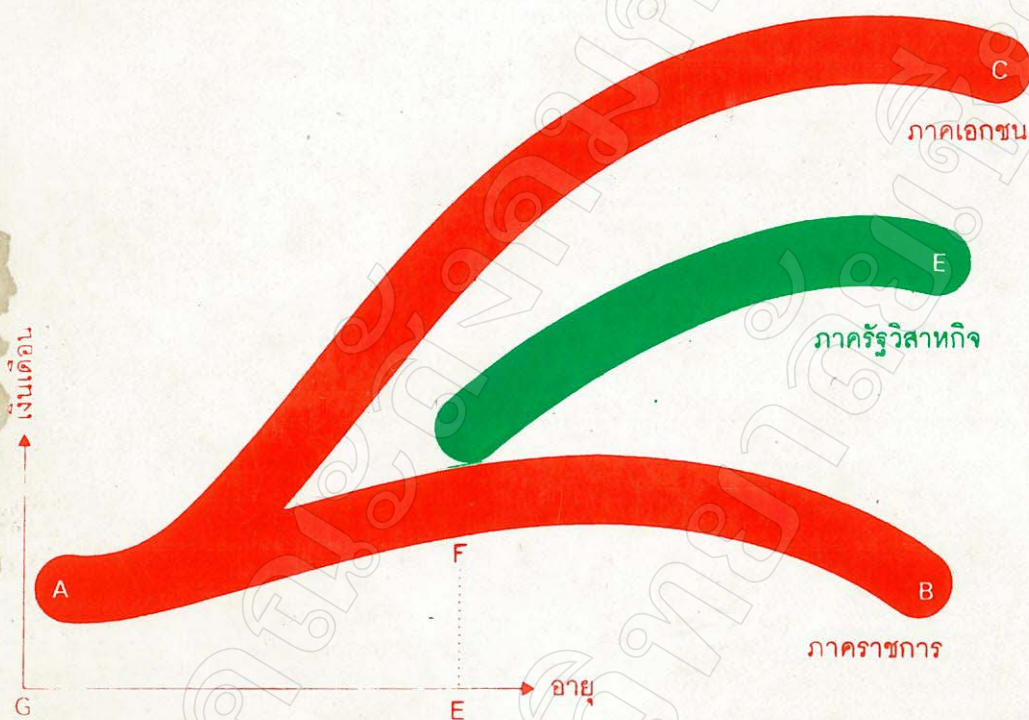


รายงานการวิจัยเรื่อง

การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

ศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่าง
ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และราชการ



ศุภลักษณ์ ศรีวัฒนบุญกุลกิจ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำนำ

ในภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็วนี้ การพัฒนาดังกล่าวมิใช่จะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างลอย ๆ แต่ต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนหลาย ๆ ประการ เช่น เงินทุน ความสามารถในการจัดการ โอกาสในการค้า เทคโนโลยีและความสามารถของแรงงาน เป็นต้น ดังนั้นในการพัฒนาเศรษฐกิจจึงทำให้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทบกระเทือนในลักษณะต่าง ๆ

ส่วนของแรงงานนั้นสิ่งที่ไม่พ้นจากการพัฒนาเศรษฐกิจอันเกิดจากภาคเอกชนก็คือภาวะที่เรียกว่าสมองไหล กล่าวคือ ภาคเอกชนเริ่มขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถ เพราะมีจำนวนจำกัดจึงจำเป็นต้องหาทางดึงบุคลากรดังกล่าวจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วให้มาอยู่กับตน ภาครัฐการและรัฐวิสาหกิจจึงกลายเป็นตลาดผลิตแรงงานขนาดใหญ่ให้แก่ภาคเอกชนไปโดยปริยาย สิ่งที่มาตามก็คือทำให้การปฏิบัติงานของภาครัฐการและรัฐวิสาหกิจประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะมาอยู่ด้วย

วิธีการสำคัญของภาคเอกชนที่นิยมใช้ในการดึงดูดข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้ละทิ้งหน่วยงานเดิมมาอยู่กับตนก็โดยการจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งก็ได้ผลที่น่าพอใจ คือข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวนไม่น้อยได้ยอมลาออกจากหน่วยงานเดิมมาอยู่ภาคเอกชนมากขึ้น ค่าจ้างและเงินเดือนจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์ครั้งนี้

การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) ซึ่งครั้งหนึ่งไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารมากนัก ก็กลับกลายเป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันทุกฝ่าย เริ่มที่จะทบทวนในเรื่องนี้โดยเฉพาะในภาคที่เสียหายคือราชการและรัฐวิสาหกิจ โดยการประกาศปรับอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในเดือนเมษายน 2535 ที่ผ่านมา และยังมีแผนการปรับเงินเดือนในอนาคตเป็นระยะ ๆ อีกด้วย

การวิจัยเรื่องการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และราชการ ครั้งนี้ก็ได้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงวิธีบริหารค่าจ้างและเงินเดือนในภาคต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคเอกชนเป็นสำคัญ เพราะทั้งภาครัฐการและรัฐวิสาหกิจต่างก็มีระเบียบวางไว้ชัดเจน ผิดกับภาคเอกชนที่มีอิสระมากจนทำให้เกิดความต่างใน

หมู่เอกชนกันเอง นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นถึงระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่างกันระหว่างภาคเอกชน
รัฐวิสาหกิจ และราชการ โดยพิจารณาจากอายุงาน วุฒิการศึกษา เป็นต้น

ข้าพเจ้าขอขอบคุณทุกฝ่ายที่ช่วยให้งานชิ้นนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี และหวังว่าจะช่วยสร้าง
ความตระหนักแก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้โปรดพิจารณาหาทางแก้ไขให้สภาพต่าง ๆ ทาง การ
บริหารค่าจ้างและเงินเดือนของบ้านเราให้ดีขึ้น

สิงหาคม 2535

เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก - ฏ
บทที่ 1 วิธีการศึกษา	1 - 8
บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย	
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการวิจัย	
บทที่ 2 ผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	9 - 17
บทที่ 3 ลักษณะการบริหารงานบุคคล	18 - 40
ลักษณะทั่วไปของกิจการธุรกิจที่สำรวจ	
ข้อมูลพนักงาน การบริหารงานบุคคล	
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัส	
บทที่ 4 ค่าจ้างและเงินเดือน	41 - 117
อัตราค่าจ้างและเงินเดือน โดยจำแนกตามวุฒิ	
ข้อเปรียบเทียบค่าจ้างและเงินเดือน	
บทที่ 5 การเปรียบเทียบเงินเดือนข้าราชการและพนักงาน	118 - 136
ข้อมูลทั่วไป สภาพการปฏิบัติงาน	
รายได้ของข้าราชการและพนักงาน	
บทที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ	137 - 172
ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับเงินเดือน	
ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทธุรกิจกับเงินเดือน ในส่วนของเอกชน	

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงานกับเงินเดือนที่ได้รับ
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงานกับเงินเดือนที่ได้รับในทางสถิติ
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุจริงกับเงินเดือนที่ได้รับ
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุจริงกับเงินเดือนที่ได้รับในทางสถิติ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และราชการ" มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาวิธีการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ตลอดจนอัตราค่าจ้างของฝ่ายต่าง ๆ ในหลายลักษณะ อันจะช่วยให้แต่ละฝ่ายเข้าใจถึงสภาพเงินเดือนของตนเอง และเป็นแนวทางใช้ปรับปรุงการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของตนเองต่อไป

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐาน 2 ประการ คือ ประการแรก ในปัจจุบันมีความแตกต่างในเรื่องการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ตลอดจนอัตราเงินเดือนระหว่างภาคราชการ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ และประการที่สองคือ แนวโน้มของความแตกต่างของเงินเดือนจะมีมากขึ้นเมื่ออายุงานและอายุจริงมากขึ้น

วิธีการศึกษาได้ทำใน 2 ส่วน คือ ส่วนแรก ศึกษาจากหน่วยงาน คือ ข้าราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจ และเอกชน โดยวิธีการสัมภาษณ์ประกอบแบบสอบถาม และส่วนที่สองเป็นการศึกษาจากพนักงานเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการ โดยส่วนหนึ่งเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และอีกส่วนได้ข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least - Square Method) และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) โดยแสดงผลของการวิเคราะห์ในรูปความถี่และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเรื่องนี้ เช่น บัญชีเงินเดือน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม - ตุลาคม 2534 ซึ่งหลังจากเดือนมีนาคม 2535 แล้วทางฝ่ายราชการและรัฐวิสาหกิจก็ได้เริ่มประกาศใช้บัญชีเงินเดือนใหม่

1. ลักษณะการบริหารงานบุคคลของภาคเอกชน

(1) ลักษณะทั่วไปของกิจการที่สำรวจ : กิจการส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำเนินการต่ำกว่า 13 ปี และมีถึง 24 แห่ง ที่มีเจ้าของเป็นคนไทยทั้งสิ้น จำนวนของพนักงานนั้นส่วนใหญ่มีจำนวนต่ำกว่า 200 คน โดยมี 4 บริษัท ที่มีพนักงานเกินกว่า 500 คน ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่จะจ้างเป็นรายเดือน โดยสัปดาห์หนึ่งจะให้ปฏิบัติงาน 6 วันเป็นส่วนใหญ่ และชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ส่วนใหญ่จะประมาณ 48 ชั่วโมง

(2) ลักษณะการบริหารงานบุคคล : บริษัทที่มีพนักงานน้อยมีแนวโน้มที่ไม่มีหน่วยบริหารงานบุคคลเฉพาะ รวมทั้งไม่มีฝ่ายบริหารค่าจ้างและเงินเดือนด้วย นอกจากนี้ บริษัทขนาดเล็กยังมีแนวโน้มที่จะละเลยการประเมินค่าจ้างเพื่อกำหนดตำแหน่งอีกด้วย ส่วนบริษัทที่มีการประเมินค่าจ้างงานนั้นส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีคิดค่าคะแนน (Point Method) โดยรองลงมาคือ ใช้วิธีการจำแนกงาน (Job Classification)

จากบริษัทที่สำรวจ 34 แห่ง มีเพียง 5 แห่ง ที่มีการสำรวจค่าจ้าง (Wage Survey) โดยมี 4 แห่งที่จัดการสำรวจรายปี และอีกแห่งหนึ่งมีการสำรวจ 2 ปีครั้ง ใน 5 บริษัทที่มี 3 บริษัทที่ใช้หน่วยงานภายในของตนเป็นผู้สำรวจ และอีก 2 บริษัทจะจ้างบริษัทสำรวจเฉพาะเป็นผู้สำรวจค่าจ้างดังกล่าว ส่วนกรณีบริษัทอีก 29 แห่ง ที่ไม่มีการสำรวจค่าจ้างนั้น เวลาที่กำหนดอัตราค่าจ้างจะดูจากหน่วยงานอื่นเป็นหลัก และยังใช้หลักความสามารถของหน่วยงานที่จ่ายได้เป็นตัวประกอบอีกด้วย

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาก็คือ ผลงานของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา จะมีบางบริษัทที่พิจารณาจากเวลาที่มาปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ

ระยะเวลาการทดลองงาน (Probation) ส่วนใหญ่จะให้เวลาทดลองปฏิบัติงาน 3 - 4 เดือน และเกือบครึ่งหนึ่งของบริษัททั้งหมดที่ไม่ให้โอกาสแก้ตัวเมื่อพนักงานไม่สามารถผ่านขั้นตอนการทดลองงาน

การปรับหรือขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยทั่ว ๆ ไปในภาคเอกชนจะปรับค่าจ้างในอัตราร้อยละ 10 ของเดือน และโบนัสส่วนใหญ่จะประมาณ 1 - 3 เท่าของเงินเดือน

(3) อัตราค่าจ้างโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา : งานศึกษาคำนี้ได้นำเงินเดือนเป็น 2 ประเภท คือ เงินเดือนขณะเริ่มปฏิบัติงาน และเงินเดือนหลังทดลองงาน โดยแสดงผลออกในรูปเงินเดือนโดยเฉลี่ย ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) ต่าง ๆ และค่าตัวกลาง (Mid Point) โดยมีลักษณะทั่ว ๆ ไปดังนี้

วุฒิ	เงินเดือนโดยเฉลี่ย	
	เริ่มปฏิบัติงาน	หลังทดลองงาน
ประถมศึกษาปีที่ 4	2,570.0	2,693.3
ประถมศึกษาปีที่ 6	2,642.9	2,800.7
ประถมศึกษาปีที่ 3	2,703.3	2,898.3
ประถมศึกษาปีที่ 6	2,931.0	3,069.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ทั่วไป)	3,466.3	3,734.2
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (บัญชี)	3,419.7	3,727.6
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (คอมพิวเตอร์)	3,466.7	3,700.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (กลุ่มช่าง)	3,491.7	3,806.7
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ทั่วไป)	3,981.3	4,206.3
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (บัญชี)	4,042.9	4,371.4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (คอมพิวเตอร์)	4,140.0	4,460.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (กลุ่มช่าง)	3,964.3	4,285.7
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ทั่วไป)	3,954.8	4,332.4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บัญชี)	4,067.5	4,386.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์)	4,139.3	4,502.1

วุฒิ	เงินเดือน โดยเฉลี่ย	
	เริ่มปฏิบัติงาน	หลังทดลองงาน
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (กลุ่มช่าง)	4,214.3	4,595.0
ปริญญาตรี (ทั่วไป)	5,268.7	5,793.3
ปริญญาตรี (บัญชี)	5,991.8	6,580.8
ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์)	5,861.4	6,225.0
ปริญญาตรี (แพทยศาสตร์)	9,000.0	10,320.0
ปริญญาตรี (วิศวกรรมศาสตร์)	9,865.0	10,925.0

(4) เปรียบเทียบเงินเดือนภาคเอกชนกับภาคราชการ : ปรากฏว่า ในระดับมัธยมศึกษาแล้ว ภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าประมาณร้อยละ 13 - 20 ของเงินเดือนราชการ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจะมากกว่าประมาณร้อยละ 20 เช่น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคจะสูงกว่าประมาณร้อยละ 23 - 30 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจะสูงกว่าประมาณ 14 - 20 ระดับปริญญาตรีทั่วไปจะมากกว่าประมาณร้อยละ 36.3 ระดับปริญญาตรีบัญชีจะมากกว่าประมาณร้อยละ 54.8 และระดับปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ภาคเอกชนให้มากกว่าภาคราชการถึงร้อยละ 157.1 ของเงินเดือนราชการ

(5) เปรียบเทียบเงินเดือนภาคเอกชนกับรัฐวิสาหกิจ : ปรากฏว่าในระดับมัธยมศึกษาและประกาศนียบัตรวิชาชีพแล้ว อัตราเงินเดือนจะใกล้เคียงกันมาก ความแตกต่างเริ่มปรากฏในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค โดยภาคเอกชนจะให้มากกว่าประมาณร้อยละ 13 - 20 แต่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงนั้น ความแตกต่างจะมีเพียงประมาณ 3 - 10 ส่วนระดับปริญญาตรีนั้น โดยทั่ว ๆ ไปเอกชนจะให้มากกว่ารัฐวิสาหกิจประมาณร้อยละ 16 - 32 ยกเว้นสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ที่ภาคเอกชนให้มากกว่าถึงร้อยละ 119.3 ของภาครัฐวิสาหกิจ

(6) เปรียบเทียบเงินเดือนภาคราชการกับรัฐวิสาหกิจ : จะพบว่า โดยทั่ว ๆ ไป ภาคราชการจะให้ต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจประมาณร้อยละ 10 - 20 ของเงินเดือนราชการ

(7) การปรับหรือขึ้นเงินเดือนประจำปี : โดยทั่วไปภาคเอกชนจะให้เงินเดือนประมาณร้อยละ 10 ของเงินเดือน ขณะที่ภาคราชการและรัฐวิสาหกิจจะมีขึ้นบัญชีเงินเดือน ซึ่งแต่ละขั้นจะมากกว่าเงินเดือนขั้นเดิมเพียงร้อยละ 5 - 6 ของเงินเดือนเดิมเท่านั้น

2 ลักษณะค่าจ้างและเงินเดือนในส่วนของบริษัทราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานเอกชน

(1) ลักษณะส่วนบุคคล : จากตัวอย่างที่ถูกสัมภาษณ์ 456 แบ่งเป็นภาคราชการ 208 คน พนักงานรัฐวิสาหกิจ 56 คน และพนักงานเอกชน 190 คน โดยร้อยละ 55.5 ของทั้งหมดเป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 20 - 35 ปี และเกินกว่าครึ่งหนึ่งของทั้งหมดยังเป็นโสดอยู่ เช่นเดียวกับการศึกษาที่ร้อยละ 51.8 สำเร็จปริญญาตรี โดยจำแนกออกตามสาขาวิชาต่าง ๆ จำนวนมาก

ลักษณะงานส่วนใหญ่ของบุคคลตัวอย่างจะเป็นงานบริหาร งานบริการ และงานวิชาการ เป็นสำคัญ อายุงานส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 1 - 3 ปี และ 6 - 10 ปี

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือน : เมื่อเปรียบเทียบโดยเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่าถ้าหากอายุจริงและอายุงานเท่ากันแล้ว พนักงานเอกชนจะมีเงินเดือนสูงกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการ ในทำนองเดียวกัน พนักงานรัฐวิสาหกิจก็มีเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ ทั้ง ๆ ที่มีอายุจริงและอายุงานเท่ากัน

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงานกับเงินเดือน : ปรากฏว่าในภาคเอกชนและภาคราชการนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับเงินเดือนมีต่ำมาก แต่ในภาครัฐวิสาหกิจมีระดับปานกลาง

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุจริงกับเงินเดือน : ปรากฏว่าในภาคเอกชนนั้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีน้อยมาก แต่ในภาคราชการมีระดับปานกลาง และในภาครัฐวิสาหกิจมีระดับสูง

Abstract

The research on "Wage and Salary Administration : A Comparison between Private, Public Enterprise, and Government Sectors" is aimed at the study of the function of wage and salary administration. Including is the findings of wage rates introduced in different sectors. The results of the study enable ones to understand their wage status and to improve their system of wage and salary administration in the future.

Two major hypotheses are proposed in this study. The first one is there is a disparity of salaries among different sectors. Secondly, there is relation between salary rate and term of employment, and between salary rate and employees' ages.

The research methodology is divided into 2 parts. For the first part is to study data obtained from each organization such as civil servant office, public enterprises, and private corporations. Interviewing with a form of structured questions is employed in this survey. The second part is consisted of data collected from individual public officers, public enterprise workers, and private sector employees. Face-to-face interviewing and mailed questionnaires are conducted as a means of data survey.

For data analysing, statistics employed in this research include percentage, coefficient of correlation, least-square method, and coefficient of determination. Frequency and cross tabulation of various variables are also presented.

However the major data found in the study such as lists of salary, and wage rates, represent the data in January - October 1991. After March 1992 there was a big change in salary programs both in public sector and public enterprise sector.

1. General Function of Personnel Administration in private Sector

(1) General Information of Surveyed Corporation : Most of them have run their business for longer than 13 years. Out of 34, 24 corporations are owned by Thais. Majority of them have less than 200 employees except 4 corporations which employ more 500 workers. Most of them prefer to have monthly employment. Normally they work 6 days a week or 48 hours in a week.

(2) Personnel Administrative Aspects : It is found that generally the corporations which have less number of employees will have neither personnel administrative division nor wage and salary administrative unit in their organizations. More over these corporations tend to ignore job evaluation function. For those who observe job evaluation, point method, and job classification method are the most favorable.

Out of 34, 5 cooperations have conducted wage survey. Four of them prefer to have annual wage survey while the rest one cooperation has wage survey in every two years. Out of 5, 3 corporations have conducted wage survey by their own personnels while the other two corporations hire the others to perform this function. In case of those who are interested in wage survey, their salary and wage rates

are mainly depended upon the prevailing rates determined by the others, and also depended upon financial situation of the organizations.

The major factor in performance appraisal is concentrated on the whole year working. Industry and responsibility is also included.

Usually probation needs 3 - 4 months and half of them offers no correction to the failures.

Annual wage raise in private sector is normally about 10 percent of existing wage.

(3) Salary Rates classified by Education : The salary rates are classified into 2 types, there are beginning rates and after probation rates. The outcomes of the survey are shown in forms of average rates, percentiles, and mid point. But in general the average rates are as follows :

Education	Salary Rates	
	beginning	after probation
Prathom Suksa 4	2,570.0	2,693.3
Prathom Suksa 6	2,642.9	2,800.7
Matthayom Suksa 3	2,703.3	2,898.3
Matthayom Suksa 6	2,931.0	3,069.5
Vocational Cert. (general)	3,466.3	3,734.2
Vocational Cert. (account)	3,419.7	3,727.6

Education	Salary Rates	
	beginning	after probation
Vocational Cert. (computer)	3,466.7	3,700.0
Vocational Cert. (engineer)	3,491.7	3,806.7
Tech. Vocational Cert. (general)	3,981.3	4,206.3
Tech. Vocational Cert. (account)	4,042.9	4,371.4
Tech. Vocational Cert. (computer)	4,140.0	4,460.0
Tech. Vocational Cert. (engineer)	3,964.3	4,285.7
Advanced Vocational Cert. (general)	3,954.8	4,332.4
Advanced Vocational Cert. (account)	4,067.5	4,386.5
Advanced Vocational Cert. (computer)	4,139.3	4,502.1
Advanced Vocational Cert. (engineer)	4,241.3	4,595.0
Bachelor Degree (general)	5,268.7	5,793.3
Bachelor Degree (account)	5,991.8	6,580.8
Bachelor Degree (computer)	5,861.4	6,225.0
Bachelor Degree (medicine)	9,000.0	10,320.0
Bachelor Degree (engineer)	9,865.0	10,925.0

(4) Salary Comparison between Private Sector and Public Sector : It is found at all educational levels that salary rates in private sector are higher than in public sector as follows : approximately 13 - 20 percent at Matthayom Suksa level ; 20 percent at vocation

level ; 23 - 30 percent at technical vocation level ; 14 - 20 percent at advanced vocation level ; 36.3 percent at bachelor degree level ; and 54.8 percent at bachelor degree in account level ; and 157.1 percent at bachelor degree in engineering level.

(5) Salary Comparison between Private Sector and Public Enterprise Sector : In general the salary rates at Matthayom Suksa level and vocational level are little different. The gaps are firstly found at technical vocation level since the salary rate in private sector is 13 - 20 percent higher than in public enterprise sector. But at advanced vocation level the disparity is about 3 - 10 percent only. In case of bachelor degree normally the private sector offers salary rate higher 16 - 23 percent except in majoring in engineer which the percentage of difference is about 119.3 percent.

(6) Salary Comparison between Public Sector and Public Enterprise Sector : Averagingly the salary rates in public sector are lesser than in public enterprise sector approximately 10 - 20 percent at all educational levels.

(7) Salary Raise : The annual raise of salary in privates sector is about 10 percent in general. But in public sector and public enterprise sector the raising rates are absolutely depended upon the ranges provided in salary program. The difference between each range is about 5 - 6 percent which means that the annual raise of them is about 5 - 6 percent increasing only.

2. Wage and Salary Situation in Public Officers, Public Enterprise Workers, and Private Workers

(1) Personal Data : The size of sample covers 456 interviewees including 208 public officers, 56 public enterprise workers, and 190 private workers. About 55.5 percent are females and most of them are approximately 20 - 35 years of age and more than half of them are single. As well as the education attainment, more than a half are graduates in various subjects.

Most of their responsibility in the works is related to management, service, and academy. The periods of service are almost 1 - 3 years and 6 - 10 years in average.

(2) Wage and Salary Rates : The comparison study reveals that at the same ages and same length of service period, the private workers are paid more than public officers and public enterprise workers, and vice versa the public enterprise workers are paid higher salary than public officers in general.

(3) Relation between Length of Service Period and Salary Rate : There is a very less relation between length of service period and salary rate in private sector and public sector. But in the public enterprise sector this relationship is moderate.

(4) Relation between Age and Salary Rate : It happens that relation between age and salary rate is no significance in private sector. This relation is found moderate in public sector and highly significant in public enterprise sector.

บทที่ 1

วิธีการศึกษา

1. บทนำ

ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ทฤษฎีการบริหารไม่ว่าจะเป็นเงิน วัตถุดิบ หรือ กำลังคน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และในกระบวนการของทฤษฎีการบริหารทั้งหมด กำลังคน (Man Power) จะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อการอยู่รอดหรือความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นหน่วยงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือราชการ จึงพยายามที่จะให้ได้คนที่มีความสามารถมาอยู่ในหน่วยงานของตนให้มากที่สุด ขณะเดียวกันก็พยายามสงวนและรักษาไว้ซึ่งคนเหล่านั้นมิให้หนีจากหน่วยงานของตนไว้ให้นานที่สุด

แต่จากการพัฒนาประเทศเท่าที่ผ่านมา อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง และการขยายตัวของธุรกิจเอกชนมีมาก สิ่งก็ตามมากก็คือความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น ในขณะที่จำนวนกำลังคนดังกล่าวมีจำกัด สภาพที่ตามมาก็คือการถ่ายเทของแรงงานจากฝ่ายต่าง ๆ จึงเกิดขึ้นทั้งในกลุ่มของภาคเอกชนเอง หรือระหว่างภาคเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจ จริงอยู่ที่ว่าการถ่ายเทแรงงานดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่ขาดคนมีความรู้ความสามารถ สามารถอยู่รอดได้ แต่ขณะเดียวกันก็สร้างปัญหาแก่หน่วยงานเดิมที่ทำให้สูญเสียบุคคลดังกล่าวให้แก่หน่วยงานอื่นไป ลักษณะที่เกิดขึ้นหรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า "สมองไหล" นี้เองทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เริ่มตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรบุคคลของตน และเริ่มสร้างมาตรการเพื่อสงวนบุคคลของตนไว้มิให้ถ่ายเทไปที่อื่น

ทางออกประการหนึ่งที่ใช้ในการแก้ปัญหาดังกล่าวก็คือ การผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่มีมาก ในขณะนั้น โดยขอให้สถาบันการศึกษาได้เพิ่มปริมาณของนักศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนมากขึ้น ส่วนสาขาวิชาใดที่จัดอยู่ในประเภทขาดแคลนนั้น ให้ยึดถือเอารายงานการประชุมของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก ครั้งที่ 11/2530 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2530 และการประชุมครั้งที่ 15/2530 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2530 โดยระบุว่าสาขาวิชาที่ขาดแคลนได้แก่

1. ปรินญาทางวิศวกรรมศาสตร์เกือบทุกสาขา
2. ปรินญาทางสถาปัตยกรรมและผังเมือง
3. ปรินญาทางแพทยศาสตร์
4. ปรินญาทางสัตวแพทยศาสตร์
5. ปรินญาทางเภสัชศาสตร์
6. ปรินญาทางกายภาพบำบัด รังสีเทคนิค และกิจกรรมบำบัด
7. ปรินญาทางเคมีเทคนิคและชีวเคมี
8. ปรินญาทางทันตแพทย์
9. ปรินญาทางพยาบาล
10. ปรินญาเอกทางเศรษฐศาสตร์

นอกจากวิธีการผลิตเพิ่มบุคลากรในสาขาวิชาที่ขาดแคลนแล้วมาตรการอีกประการในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถของตนเองไว้ ก็โดยการปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือนของทั้งภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสามารถยับยั้งมิให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นลาออกไปอยู่กับภาคเอกชนซึ่งให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า เพราะจากการศึกษาของกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่าในช่วงปี 2523 - 2525 มีการสูญเสียวิศวกรเนื่องจากการลาออกจากราชการ จำนวน 135 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนวิศวกรทั้งหมด และยังพบว่าข้าราชการที่เป็นวิศวกรเกินกว่าครึ่งหนึ่งของตัวอย่างแบบสอบถาม หรือจำนวน 404 ราย จากทั้งหมด 800 ราย มีความคิดจะลาออกจากราชการ¹

ปัญหาเช่นเดียวกันนี้ก็เกิดกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพราะปรากฏว่าในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2528 - 2532 มีพนักงานรัฐวิสาหกิจลาออกอย่างเดียว จำนวน 1,397 คน จากจำนวนรัฐวิสาหกิจ 35 แห่ง²

ในส่วนของภาคเอกชน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจก็ส่งผลให้ต่อการบริหารบุคคลเช่นกัน กล่าวคือ เริ่มมีการถ่ายเทแรงงานจาก ระหว่างหน่วยงานเอกชนด้วยตนเอง จนเกิดเป็นปัญหากับหน่วยงานที่ไม่สามารถปรับتنเข้ากับสถานการณ์ได้ หน่วยงานหลายแห่งต้องปรับฐานค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการใหม่ เพื่อป้องกันมิให้พนักงานของตนลาออกไปอยู่ที่อื่น โดยเฉพาะใน

ส่วนของสถาบันการเงิน ในช่วงเดือนกันยายน 2534 ธนาคารพาณิชย์หลายแห่ง เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารทหารไทย และธนาคารเอเซีย ได้ทำการปรับเงินเดือนให้พนักงานสูงขึ้น โดยก่อนหน้านี้ได้มีธนาคารไทยทุน ธนาคารกรุงเทพ และธนาคารศรีนคร ได้ปรับเงินเดือนพนักงานไปล่วงหน้าแล้ว³

ผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วนี้เอง ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ต่างก็ประสบปัญหาของการให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีความสามารถประจำหน่วยงานของตน ในขณะที่หน่วยงานของรัฐก็พยายามที่จะป้องกันมิให้ข้าราชการของตนลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น โดยการปรับอัตราเงินเดือนใหม่ เพื่อให้มีลักษณะจูงใจยิ่งขึ้น ภาครัฐวิสาหกิจเองก็ใช้วิธีเดียวกัน เพื่อมิให้พนักงานของตนลาออกไปอยู่ที่อื่น ส่วนภาคเอกชนนั้นแม้ว่าจะได้ประโยชน์จากการดึงดูดข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจบางส่วนมาอยู่กับตน แต่หน่วยงานของเอกชนเองก็ยังมีการแข่งขันชิงตัวบุคลากรที่มีความสามารถด้วยตนเอง

จากการวิจัยที่ผ่านมา ทั้งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และของ สผศกดี เกี่ยวกับแก้ว และคณะ พอจะพบว่าปัญหาหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการและพนักงานเกิดการลาออกเพื่อแสวงหางานใหม่นั้น เกิดจากปัญหาของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเป็นปัจจัยดึงดูดให้บุคลากรที่มีความสามารถให้ความสนใจที่จะมาร่วมปฏิบัติงานด้วย โดยลาออกจากหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนน้อยกว่า สืบเนื่องจากปัจจัยนี้เองทำให้หน่วยงานใดที่มีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างสูงก็สามารถจะดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไปไว้ในหน่วยงานของตนได้มาก ในขณะที่หน่วยงานอื่นก็จะสูญเสียบุคคลดังกล่าวให้แก่หน่วยงานอื่นไป ยิ่งในหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจด้วยแล้ว การปรับอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก เพราะมีขั้นตอนและกฎระเบียบมากมาย ส่วนในภาคเอกชนนั้น การปรับค่าจ้างและเงินเดือนเป็นเรื่องที่ค่อนข้างอิสระ เพราะมีกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องเพียงไม่กี่ฉบับ ดังนั้นจึงเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างหน่วยงานดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนในแง่ต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนในภาคนั้น ๆ ดีขึ้น อันจะช่วยสะท้อนถึงปัญหาของฝ่ายต่าง ๆ และนำมาซึ่งการแก้ไขที่ถูกต้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

(1) เพื่อศึกษาถึงการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ซึ่งครอบคลุมทั้งเรื่องการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่าจ้าง (Job Evaluation) การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และอื่น ๆ

(2) เพื่อศึกษาถึงคำตอบแทนของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานของธุรกิจเอกชน โดยเปรียบเทียบกันในลักษณะต่าง ๆ

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงอัตราค่าจ้างเงินเดือนของภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

(2) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. วิธีการวิจัย

4.1 แนวความคิดในการวิจัย

(1) จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ (1) สืบเนื่องจากแนวความคิดที่ว่า การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนในหน่วยงานต่างกัน ย่อมมีวิธีการต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน เช่น ลักษณะของการวิเคราะห์งานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ของหน่วยงานหนึ่ง ย่อมแตกต่างไปจากหน่วยงานอื่น หรือหลักเกณฑ์ในการประเมินค่าจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ย่อมแตกต่างกันไปตามหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบนั้น จะเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งได้จากเอกสารของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับมา จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบกระบวนการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของหน่วยงานเหล่านั้น

(2) จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ (2) สืบเนื่องจากแนวความคิดที่ว่า การได้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเงินเดือนและรายได้ของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และ

พนักงานเอกชน จะได้เห็นความแตกต่างในการกำหนดอัตราค่าจ้างของหน่วยงานเหล่านั้น โดยพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์การทำงาน อายุงาน ประเภทของงาน และปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ

ข้อมูลในส่วนนี้ได้จากการสัมภาษณ์โดยแบบสอบถามกับข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธุรกิจเอกชนเป็นรายบุคคล แต่เนื่องจากเรื่องของอัตราค่าจ้างเป็นเรื่องปกปิดในภาคเอกชน ดังนั้นข้อมูลในส่วนของรายได้จึงแสดงออกในลักษณะช่วงของเงินเดือน แทนที่จะเป็นจำนวนจริงของเงินเดือน

4.2 สมมติฐานการวิจัย

(1) ในปัจจุบันมีความแตกต่างกันในเรื่องการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน และอัตราเงินเดือนของหน่วยงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธุรกิจเอกชน

(2) แนวโน้มของความแตกต่างของเงินเดือนของหน่วยงานดังกล่าวจะมากขึ้น เมื่ออายุงานและอายุจริงมากขึ้น

4.3 กลุ่มตัวอย่าง

(1) กลุ่มของหน่วยงาน อันประกอบด้วย

ก. หน่วยราชการ โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการพลเรือนเท่านั้น

ข. หน่วยรัฐวิสาหกิจ จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ธนาคารกรุงไทย การประปาภูมิภาค การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การสวนสัตว์ องค์การโทรทัศน์แห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย การเคหะแห่งชาติ การไฟฟ้าภูมิภาค และธนาคารออมสิน

ค. หน่วยเอกชน จำนวน 34 แห่ง ชื่อของหน่วยงานภาคเอกชนเป็นข้อมูลปกปิด

(2) กลุ่มข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานเอกชน รวมทั้งสิ้น 456 ราย โดยจำแนกได้ดังนี้

ข้าราชการ	จำนวน	208	ราย
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	จำนวน	56	ราย
พนักงานเอกชน	จำนวน	190	ราย
ไม่ระบุ	จำนวน	2	ราย
รวม		456	ราย

4.4 วิธีเก็บข้อมูล

(1) การสัมภาษณ์ประกอบแบบสอบถามทั้งระดับหน่วยงานและระดับข้าราชการและพนักงาน

(2) การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยจำแนกดังนี้

ระดับหน่วยงาน ส่งทั้งหมด 600 ฉบับ ได้รับคืน 28 ฉบับ หรือร้อยละ 4.7

ระดับข้าราชการและพนักงาน ส่งทั้งหมด 400 ฉบับ ได้รับคืน 186

ฉบับ หรือร้อยละ 46.5

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับ จะถูกนำมาประมวลผลโดยใช้ computer และแสดงผลในลักษณะของความถี่ และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติร้อยละ (percentage) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least-square Method) และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

(1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในส่วนของหน่วยงานมีจำนวนจำกัด ทั้งนี้สืบเนื่องจากการเก็บข้อมูลมีความร่วมมืออย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในส่วนของกิจการเอกชน ซึ่งเรื่องของค่าจ้างและเงินเดือนถือว่าเป็นความลับ การให้ข้อมูลดังกล่าวแก่ผู้อื่นจึงเป็นสิ่งระมัดระวัง

(2) ในการศึกษาเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ นั้น ข้อระมัดระวังก็คือ ชื่อตำแหน่งของหน่วยงานต่าง ๆ อาจคล้ายกัน แต่ลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจไม่เหมือนกัน ดังนั้นการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งจึงอาจจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ แต่อาจจะให้แนวคิดเพียงบางส่วนได้

(3) การเปรียบเทียบในการศึกษานี้จะมุ่งแต่ในเรื่องของค่าจ้าง โดยไม่ได้สนใจในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เกือบทุกประการ ทั้งนี้เพราะความจำกัดทางด้านเวลาและการขอข้อมูลทำได้ยาก ดังนั้นในส่วนของสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เกือบทุกประการจะนำเสนอในส่วนหน่วยงานเป็นลำดับ

6. ระยะเวลาการศึกษา

เริ่มศึกษาในเดือนมกราคม 2534 และเสร็จสิ้นในเดือนมิถุนายน 2535 โดยข้อมูล
ที่เก็บจะเป็นข้อมูลก่อนเดือนตุลาคม 2534 ทั้งสิ้น ซึ่งในส่วนของราชการและรัฐวิสาหกิจนั้น อัตรา
เงินเดือนจะเป็นของบัญชีเดิมก่อนที่จะมีการปรับอัตราเงินเดือนบัญชีใหม่ในเดือนเมษายน 2535

อ้างอิงบทที่ 1

- ¹ กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน. (กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2531), หน้า 4.
- ² สมศักดิ์ เกียรติแก้ว และคณะ, รายงานการวิจัยเรื่องการถ่ายเทแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชนในช่วงปี 2528 - 2532. (เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์, 2534), หน้า 54.
- ³ ฐานเศรษฐกิจ, 23 - 29 กันยายน 2534, หน้า 3.

บทที่ 2

ผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

1. รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน โดย นางน้อย ศรีวราชนบูลย์ และคณะ กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พิมพ์ปี พ.ศ. 2531

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาถึงการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือนที่เกิดขึ้นในระหว่างปีงบประมาณ 2528 ถึง 2530 โดยแบ่งงานวิจัยออกได้ 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาสภาพทั่วไปของการสูญเสียกำลังคนและภูมิหลังของข้าราชการที่ลาออกจากราชการ และส่วนหลังเป็นการค้นหาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการเหล่านั้นลาออก

วิธีเก็บข้อมูล มี 2 แบบโดยใช้แบบสอบถาม แบบแรกจะส่งแบบสอบถามให้แก่หน่วยงานที่ข้าราชการเหล่านั้นลาออกเพื่อสำรวจลักษณะทั่ว ๆ ไปของข้าราชการเหล่านั้น เช่น เพศ สังกัด การศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง เงินเดือน และสถานภาพการสมรส แบบสอบถามหลังเป็นการศึกษาถึงเหตุผลอันเป็นปัจจัยให้ข้าราชการเหล่านั้นลาออกจากราชการ

ผลของการศึกษาปรากฏดังนี้

ส่วนแรก สภาพทั่วไปของการสูญเสียกำลังคนและภูมิหลังของข้าราชการที่ลาออกจากราชการ

- (1) จำนวนข้าราชการโดยจำแนกตามประเภทการสูญเสีย

จำนวนข้าราชการที่สูญเสียระหว่างปีงบประมาณ 2528 - 2530 ทั้งสิ้นจำนวน 9,945 คน โดยแยกประเภทดังนี้

ลาออก ร้อยละ 47.6

เกษียณ ร้อยละ 31.4

ถึงแก่กรรม ร้อยละ 11.8

ลงโทษวินัย ร้อยละ 9.2

(2) การสูญเสียกำลังคนจำแนกตามกระทรวง ปรากฏว่าร้อยละ 22.5 เป็นของกระทรวงมหาดไทย ร้อยละ 20.0 เป็นของกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 15.2 เป็นของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และที่เหลือเป็นกระทรวงอื่น ๆ

(3) สัดส่วนข้าราชการที่ลาออกจำแนกตามกระทรวง ปรากฏว่ากระทรวงที่มีผู้ลาออกเกินกว่าร้อยละ 75 ของการสูญเสียกำลังคนได้แก่ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม รองลงมา ระหว่างร้อยละ 50 - 75 ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงการเมืองอิสระ และระหว่างร้อยละ 30 - 50 ได้แก่ กระทรวงคมนาคม ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการคลัง ส่วนกระทรวงต่างประเทศมีผู้ลาออกต่ำกว่าร้อยละ 30

(4) จำนวนข้าราชการที่ลาออกจำแนกตามเพศและอายุ เป็นเพศชาย 2,839 คน หรือร้อยละ 59.9 และเป็นเพศหญิง 1,900 คน หรือร้อยละ 40.1 โดยร้อยละ 48.5 จะมีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี รองลงมา ร้อยละ 23.3 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี

(5) ระดับการศึกษาของผู้ที่ลาออก ร้อยละ 60 เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.6 มีวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 13.5 มีวุฒิปริญญาโท และร้อยละ 0.4 มีวุฒิปริญญาเอก ส่วนใหญ่ของผู้ที่ลาออกไม่ได้อยู่ในประเภทสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

(6) ข้อมูลส่วนบุคคล ร้อยละ 44.0 ของผู้ลาออกจากราชการ มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปีลงมา และร้อยละ 24.0 มีอายุราชการเกิน 25 ปี ส่วนใหญ่ที่ลาออกจะอยู่ในตำแหน่งระดับ 3 รองลงมาคือผู้ที่อยู่ในระดับ 4 โดยส่วนใหญ่มีเงินเดือนน้อยกว่า 5,001.-บาท อายุของข้าราชการส่วนใหญ่ที่ลาออกจะอยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี

ส่วนสอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการ

(1) กรณีที่ข้าราชการที่ลาออกตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป ส่วนใหญ่ระบุว่าสาเหตุของการลาออกจากราชการเกิดจากเรื่องความยุติธรรม การปกครองบังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(2) สำหรับข้าราชการที่สำเร็จปริญญาโทขึ้นไป สาเหตุใหญ่ของการลาออกเกิดจากปัจจัยเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบริหารงานราชการ และความยุติธรรม

(3) สำหรับข้าราชการที่อยู่สายวิชาขาดแคลน ปัจจัยที่ทำให้ลาออกจากราชการเกิดจากการบริหารงานของระบบราชการ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่

2. รายงานการวิจัยเรื่องการถ่ายเทแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน ในช่วงปี 2528 - 2532 โดย สมศักดิ์ เกียรติแก้ว และคณะ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พิมพ์ปี พ.ศ. 2534

งานวิจัยชิ้นนี้ได้รับเงินงบประมาณ 2533 ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อศึกษาถึงปัญหาของการลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเกิดขึ้นในระยะนั้น วิธีการศึกษาโดยการสำรวจรัฐวิสาหกิจทั้งหมดเพื่อให้ได้ทราบว่าในระหว่างปี 2528 - 2532 มีพนักงานรัฐวิสาหกิจลาออกเป็นจำนวนเท่าไร จากนั้นก็ได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานรัฐวิสาหกิจดังกล่าวเพื่อศึกษาภูมิหลังและปัจจัยที่ทำให้ลาออกจากรัฐวิสาหกิจ ซึ่งผลของการศึกษาปรากฏดังนี้

ส่วนแรก ภูมิหลังของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ลาออก

(1) ร้อยละ 77.6 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ลาออกเป็นเพศชาย โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 65.7 จะมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี และส่วนใหญ่ร้อยละ 54.5 ยังเป็นโสดอยู่ ร้อยละ 71.1 สำเร็จปริญญาตรี ซึ่งสาขาวิชาที่ลาออกมากได้แก่วิศวกรรมศาสตร์ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี เกษตรศาสตร์ แพทยศาสตร์และเภสัชศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ตามลำดับ

พนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีเงินเดือนยังน้อยอยู่ คือระหว่าง 3,000 - 5,000 บาท และมีอายุราชการเพียง 3 - 5 ปีเท่านั้น

(2) อาชีพใหม่หลังการลาออกจากรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.7 จะไปรับจ้างบริษัทเอกชน ร้อยละ 15.5 ไปรับราชการ ร้อยละ 10.1 ประกอบอาชีพส่วนตัว และที่เหลือคือพนักงานที่ลาไปเรียนต่อหรือไม่ประกอบอาชีพใด ๆ เลย

ส่วนสอง สาเหตุของการลาออก

(1) สาเหตุใหญ่ ๆ ที่ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจลาออกคือ ได้รับค่าตอบแทนน้อยไปขาดโอกาสในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ลักษณะงานจำเจซ้ำซาก งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชาไม่เป็นประชาธิปไตยตามลำดับ

(2) พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ลาออกเพื่อไปรับจ้างในภาคเอกชน ส่วนใหญ่รู้สึกมีความพอใจในงานใหม่ โดยความพอใจดังกล่าวเกิดจากการได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความมั่นคง มีประสบการณ์ใหม่ และที่สำคัญมีรายได้มากขึ้น

3. วิทยานิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทโรงงานในจังหวัดสุโขทัย โดยนางสาวอภิวรรณ กิจสนาโยธิน ปีพิมพ์ 2533

เอกสารฉบับนี้ เป็นวิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อวิเคราะห์สภาพการทำงานและสวัสดิการที่โรงงานอุตสาหกรรมจัดให้แก่คนงานและศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างที่เป็นตัวเงินสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสุโขทัย

จากการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมของจังหวัดสุโขทัยได้ถูกใช้งานเกินที่กฎหมายกำหนดไว้คือ โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 56.30 ชั่วโมง ขณะที่กฎหมายกำหนดไว้เพียง 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การลาหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง จะขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างงานของคนงานว่าเป็นคนงานรายวันหรือรายเดือน ถ้าเป็นคนงานรายเดือนก็จะได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นการลาป่วยหรือลาพัก แต่ถ้าเป็นคนงานรายวันก็จะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการลาในกรณีนี้ ในเรื่องของสวัสดิการแก่พนักงานนั้น โรงงานทุกแห่งได้จัดสวัสดิการขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ยกเว้นเรื่องห้องอาบน้ำที่ไม่ได้จัดไว้

ส่วนลักษณะการจ้างงานนั้น อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากหรือผลิตสินค้าตามฤดูกาลจะนิยมจ้างแรงงานเป็นรายวัน ส่วนอุตสาหกรรมที่ใช้คนงานน้อยและมีการผลิตอย่างสม่ำเสมอจะนิยมจ้างลูกจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างรายวันนั้นโดยเฉลี่ยทั่ว ๆ ไปจะได้คนละ 57.80 บาท ซึ่งน้อยกว่าที่ทางราชการกำหนดไว้ ค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นที่จังหวัดสุโขทัยจะเท่ากับ 65.- บาทต่อวัน ส่วนค่าจ้างเงินเดือนโดยเฉลี่ยจะได้คนละ 1,832.33 บาทต่อเดือน

นอกจากนั้นการศึกษาชิ้นนี้ยังได้ชี้ว่าการศึกษาและการฝึกอบรมของแรงงานที่สูงขึ้นจะมีผลให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น ส่วนทางด้านนายจ้างนั้นเมื่อจำนวนทรัพย์สินของโรงงานเพิ่มขึ้น จะมีผลให้อัตราค่าจ้างที่ให้แก่พนักงานสูงขึ้น

4. วิทยานิพนธ์ เรื่องการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีการวิเคราะห์งาน โดยนายชาติชาย ณ เชียงใหม่

การศึกษาเรื่องนี้เป็นวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตของภาควิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2519 ซึ่งมีวัตถุประสงค์การศึกษาอยู่ 2 ประการ คือ ศึกษาว่าการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างและจัดวางระบบงานมีวิธีดำเนินงานอย่างไรบ้าง และศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานดังกล่าว

ผลของการศึกษาวิธีการดำเนินงานการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง มีขั้นตอนดังนี้คือ เริ่มศึกษางานและอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน คำนวณอัตราค่าจ้าง จำแนกตำแหน่ง จัดทำบัญชีหรือทะเบียนตำแหน่ง ส่วนการวิเคราะห์งานเพื่อจัดวางระบบงานเป็นการศึกษา รายละเอียดเกี่ยวกับระบบงานหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพิจารณาปรับปรุงลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักการการบริหารงานบุคคลแบบใหม่

ปัญหาของการวิเคราะห์งานในกรุงเทพมหานครนั้น ปัญหาใหญ่คือการขาดเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานที่มีความสามารถ โดยผู้ศึกษาเสนอให้มีการจัดฝึกการอบรมเจ้าหน้าที่ดังกล่าวให้มากขึ้น

5. บทความเรื่อง "ค่าจ้าง เรื่องของคนจน" โดย นิพนธ์ พัวพงศธร

เอกสารนี้เป็นบทความที่มีความหนาถึง 133 หน้า เพื่อใช้ประกอบการสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2524 เรื่อง "คลื่นเศรษฐกิจลูกใหม่? : ปัญหาและทางรอด" เมื่อวันที่ 17 - 18 กุมภาพันธ์ 2524 ณ ห้องเอ.ที. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยสาระสำคัญของเอกสารชิ้นนี้ต้องการชี้ให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ เป็นอย่างไร โดยมีการจำแนกลูกจ้างออกหลายลักษณะ เช่น จำแนกตามลักษณะของความสามารถของลูกจ้าง ซึ่งมีคนงานฝีมือกับคนงานไร้ฝีมือ จำแนกตามประเภทของกิจการที่ว่าจ้าง ได้แก่ สถานประกอบการเงินอุตสาหกรรมขนส่งก่อสร้างและอื่น ๆ เป็นต้น การจำแนกตามเพศของลูกจ้าง รวมทั้งการจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่อีกด้วย เป็นต้น ความสนใจของผู้เขียนอยู่ที่อัตราค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) เมื่อเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น ๆ เพื่อศึกษาว่าอัตราค่าจ้างที่แท้จริง

ในแต่ละปีได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยอย่างไร ผลการศึกษาพบว่าอัตราค่าจ้างของลูกจ้างส่วนใหญ่เพิ่มขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจแล้วพบว่าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงกลับมิได้เพิ่มขึ้นอย่างที่คิดไว้ ยกเว้นแรงงานบางสาขาเท่านั้น

ค่าจ้างในกรุงเทพมหานครสูงกว่าค่าจ้างในภูมิภาคอื่นโดยมีภาคกลาง ภาคใต้ ภาคอีสาน และภาคเหนือที่เรียงมาตามลำดับ นอกจากนั้นเพศหญิงมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเพศชาย แม้ความสามารถ คุณสมบัติ และประสบการณ์จะเท่ากันก็ตาม ค่าจ้างในภาครัฐบาล (ราชการ และรัฐวิสาหกิจ) จะแตกต่างจากภาคเอกชนโดยในระดับบริหารและเสมียนพนักงานแล้ว ค่าจ้างในภาครัฐบาลจะต่ำกว่าภาคเอกชน แต่ในกลุ่มบริการแล้วค่าจ้างในภาครัฐบาลจะสูงกว่าภาคเอกชน

6. งานวิจัยเรื่องโครงสร้างของค่าจ้างในอุตสาหกรรม โดย สมหมาย ภาณี และคณะ

งานวิจัยซึ่งตีพิมพ์ในปี พ.ศ.2520 โดยทำการศึกษาโครงสร้างของค่าจ้างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเขต 6 จังหวัดที่กำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 25 บาท โดยศึกษาเฉพาะลูกจ้างที่เป็นคนงาน (workers) ในกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และใช้แบบสอบถามทางไปรษณีย์เป็นวิธีการเก็บข้อมูล

จากการศึกษาพบว่าร้อยละ 58.8 ของคนงานทั้งหมดได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ร้อยละ 36.1 ได้รับเป็นรายเดือน ร้อยละ 4.9 ได้รับเป็นรายขึ้น และร้อยละ 0.2 ได้รับค่าจ้างโดยวิธีอื่น ๆ ในขณะที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยทางราชการขณะนั้นใช้อัตรา 25 บาทต่อวัน แต่ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยขณะนั้นเท่ากับ 30.40 บาทต่อวัน ส่วนค่าจ้างรายเดือนจะเท่ากับ 1,026.10 บาท ปัจจัยที่กำหนดลักษณะของสวัสดิการมี 3 ปัจจัย คือ ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของลักษณะงาน ขึ้นอยู่กับความสะดวกในการจัดสวัสดิการ และขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ประกอบการ เช่น ถ้าเป็นกิจการแบบครอบครัวก็มักจะให้อาหารแก่ลูกจ้างพร้อม เป็นต้น

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างทุนที่ใช้ดำเนินการกับแรงงานแล้วจะสามารถแบ่งกิจการออกได้ 4 ประเภทคือ

ก. กิจการที่ใช้ทุนมากแต่แรงงานน้อย ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ กิจการผลิตโลหะและเครื่องจักร

ข. กิจการที่ใช้ทุนมากและแรงงานมาก ได้แก่ ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ เครื่องแต่งกายหนัง สัตว์ การผลิตกระดาษ และก่อสร้าง

ค. กิจการที่ใช้ทุนน้อยแต่แรงงานมาก ได้แก่ เคมีภัณฑ์ ถ่านหิน ยางและพลาสติก

ง. กิจการที่ใช้ทุนน้อยและแรงงานน้อย ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากไม้ในประเภทต่าง ๆ

สมหมาย ภาชีและคณะ ได้เสนอว่าในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นควรจำแนกตามจังหวัดอย่างเช่นปัจจุบัน แต่ควรพิจารณาประเภทของอุตสาหกรรมมากกว่า และไม่จำเป็นต้องไปกำหนดครอบคลุมทุกประเภท แต่ควรกำหนดเฉพาะประเภทของอุตสาหกรรมที่จ่ายค่าจ้างต่ำเท่านั้น นอกจากนี้ควรจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่จ่ายตามรายชิ้นด้วย

7. บทความเรื่อง "โครงสร้างค่าจ้าง : แนวความคิด ปัญหา และอิทธิพล" โดย จิระ หงส์ดารมภ์

เอกสารจำนวน 25 หน้าเพื่อให้ประกอบการสัมมนาไตรภาคีในหัวข้อการสัมมนาเรื่อง "โครงสร้างค่าจ้างของธุรกิจ : ทำที่ของรัฐบาลและผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์" จัดโดยสมาคมการบริหารงานบุคคลธุรกิจ ร่วมกับสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2526 ณ โรงแรมอินทราสาระสำคัญของบทความที่ต้องการชี้ให้เห็นว่าแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามกำหนดโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนให้แก่ธุรกิจไทย แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่ประสบความสำเร็จ เพราะธุรกิจแต่ละแห่งก็ยังมีบัญชีเงินเดือนของตนเอง ทั้งนี้สืบเนื่องจากการที่ว่าธุรกิจมีสภาพเชิงธุรกิจมีการแข่งขันและมีลักษณะงานไม่เหมือนกัน การใช้โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนเดียวกันจึงไม่เหมาะสม

เนื่องจากการเคลื่อนไหวของพนักงานธุรกิจในเรื่องการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างมีมาก โดยเฉพาะในระหว่าง พ.ศ. 2524-2525 ซึ่งส่งผลต่อปัญหาทางการเมืองอย่างมาก รัฐบาลท่าที่ผ่านมาก็มักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อย ๆ ทำให้ปัญหามักหมกหมมมากขึ้น นอกจากนั้นรัฐบาลก็ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพในเรื่องค่าจ้างเงินเดือนธุรกิจ จึงควรที่รัฐบาลจะให้ความสนใจอย่างจริงจังในเรื่องนี้ โดยรัฐบาลควรจะได้จำแนกหมวดหมู่ของธุรกิจและตั้งหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ รวมตลอดการปรับโครงสร้างการบริหารภายในของธุรกิจแต่ละแห่งอีกด้วย

8. บทความเรื่อง "การบริหารค่าจ้างและสวัสดิการในรัฐวิสาหกิจ" โดย ธนวิทย์ ศุภวนิช

เอกสารขนาด 30 หน้า เพื่อใช้ประกอบการสัมมนาไตรภาคีเช่นเดียวกันกรณีของ จีระ หงษ์ลดารมภ์ โดยเอกสารฉบับนี้ได้พูดถึงเรื่องของรัฐวิสาหกิจทั่ว ๆ ไป แต่ในส่วนของ การบริหารค่าจ้างนั้นเอกสารฉบับนี้ได้เล่าลำดับเหตุการณ์ความเป็นมาของการกำหนดอัตราค่าจ้างของ รัฐวิสาหกิจตั้งแต่อดีตเป็นต้นมา

ธนวิทย์ ศุภวนิช ยังชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของโครงสร้างค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจที่ แตกต่างกัน กฎระเบียบที่มีมากจนทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวมตลอดถึงการที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีมากเกินไปจนก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในการสร้างมาตรฐานของ โครงสร้างค่าจ้างเดียวกัน

9. เอกสารเรื่องสรุปผลการสำรวจค่าจ้างเงินเดือนจาก 133 บริษัท 8 กลุ่ม ประเภทธุรกิจ พร้อมข้อเสนอแนะอัตราค่าจ้าง โดยสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทยร่วมกับสมาคม การบริหารงานบุคคลสมุทรปราการ

การสำรวจครั้งนี้เป็นข้อมูลอัตราค่าจ้างเงินเดือนในปี พ.ศ. 2534 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ผลของการสำรวจเป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างของบริษัทต่าง ๆ โดยการแสดงผล ของการสำรวจแยกเป็นประเภทของธุรกิจ จำแนกตำแหน่ง ให้รายละเอียดของภาระกิจในแต่ละ ตำแหน่งในรูปแบบของการพรรณนางาน(Job Description) จำนวนพนักงาน และอายุงานโดย เฉลี่ย

ส่วนรายละเอียดของค่าจ้างเงินเดือนนี้จะแสดงผลอัตราค่าจ้างขั้นสูงและขั้นต่ำ กำหนดอัตรากลาง Percentile, Quartile, Actual Range Spread, และแนะนำอัตรา ค่าจ้างที่ควรเป็นในตอนเริ่มต้นของตำแหน่งนั้น ๆ เนื่องจากหน่วยงานที่ใช้ในการสำรวจมีมาก ทำให้เอกสารฉบับนี้มีความหนาถึง 339 หน้า

10. เอกสารเรื่อง Compensation & Benefits Survey Report 1990/91 โดยสมาคม
การจัดการแห่งประเทศไทย (Thailand Management Association)

เอกสารนี้เป็นการสำรวจอัตราค่าจ้างเงินเดือนของเอกชนในเดือนสิงหาคม 2533
หลังจากมีการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและก่อนที่จะมีการประกาศขึ้นราคาน้ำมันในนั้น

บริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจครั้งนี้มี 28 แห่ง โดยแยกประเภทได้ดังนี้คือ
บริษัทการตลาด 12 แห่ง โรงงาน 5 แห่ง บริษัทการตลาดและมีโรงงานของตนเอง 6 แห่ง
และธนาคารกับสถาบันการเงิน 5 แห่ง เมื่อจำแนกบริษัทเหล่านี้ตามสัญชาติของผู้ประกอบการ
แล้วพบว่า 14 บริษัทเป็นของคนไทย 5 บริษัทอเมริกัน 4 บริษัทสวิส 3 บริษัทอังกฤษ และ
อย่างละหนึ่งบริษัทของฝรั่งเศสและญี่ปุ่น

ลักษณะการนำเสนอของข้อมูลผลการสำรวจจะจำแนกตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาทั้ง
ในประเทศและต่างประเทศ อัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำ สวัสดิการ เงินกู้ และอื่น ๆ โดยมี
การจำแนกประเภทของธุรกิจและลักษณะของสินค้าหรือบริการแต่ละประเภทไป

บทที่ 3

ลักษณะการบริหารงานบุคคล

การศึกษาในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เห็นว่าวิธีการบริหารงานบุคคลของภาคเอกชน มีลักษณะอย่างไรอื่นจะใช้เป็นแนวทางในการเปรียบเทียบกับภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ การศึกษาในส่วนนี้จะครอบคลุมลักษณะทั่วไปของกิจการที่สำรวจ จำนวนพนักงานโดยจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ หน่วยงานการบริหารงานบุคคล วิธีการประเมินค่างาน การสำรวจค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน และอื่น ๆ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของเอกชนยังเป็นเรื่องความลับที่บริษัทต่าง ๆ ไม่ยอมให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับคืนจากแบบสอบถามถึงมีเพียง 28 แห่ง และได้จากการสัมภาษณ์อีก 6 แห่ง รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 34 แห่งซึ่งน้อยกว่าการสำรวจของสภาองค์การนายจ้างที่สำรวจเมื่อเดือนธันวาคม 2533 ที่มีถึง 133 บริษัท แต่มากกว่าการสำรวจของสมาคมการจัดการแห่งประเทศไทยที่มีจำนวน 28 แห่ง

1. ลักษณะทั่วไปของกิจการธุรกิจที่สำรวจ

1.1 ประเภทธุรกิจ

จากบริษัทที่สำรวจทั้งหมด 34 แห่ง อาจจะจำแนกประเภทของกิจการได้ดังนี้

(1) ธุรกิจซื้อขายสินค้า (Marketing) จำนวน 15 แห่ง โดยมีประเภทของสินค้า

ดังนี้

1.1	สีทาบ้าน	จำนวน	1	แห่ง
1.2	กระดาษพิมพ์แบบ	จำนวน	1	แห่ง
1.3	ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน	1	แห่ง
1.4	เครื่องจักร	จำนวน	1	แห่ง
1.5	เคมีภัณฑ์	จำนวน	1	แห่ง
1.6	Computer Hardware	จำนวน	1	แห่ง
1.7	เครื่องใช้สำนักงาน	จำนวน	1	แห่ง

- | | | | | |
|------|---------------------|-------|---|------|
| 1.8 | เครื่องบำบัดน้ำเสีย | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 1.9 | อุปกรณ์ก่อสร้าง | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 1.10 | อาหารสำเร็จรูป | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 1.11 | จักรเย็บผ้า | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 1.12 | เครื่องยนต์ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 1.13 | เครื่องมือ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 1.14 | ห้างสรรพสินค้า | จำนวน | 1 | แห่ง |
- (2) โรงงานผลิต (Manufacturing) จำนวน 2 แห่ง โดยมีประเภทของสินค้าดังนี้
- | | | | | |
|-----|-------------------|-------|---|------|
| 2.1 | เครื่องปั้นดินเผา | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 2.2 | เอกสารการเงิน | จำนวน | 1 | แห่ง |
- (3) โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย (Manufacturing and Marketing) จำนวน
- 8 แห่ง
- | | | | | |
|-----|-----------------|-------|---|------|
| 3.1 | เครื่องยนต์ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 3.2 | เครื่องเขียน | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 3.3 | เครื่องใช้ไฟฟ้า | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 3.4 | หม้อแปลงไฟฟ้า | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 3.5 | ท่อ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 3.6 | กันสาด มู่ลี่ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 3.7 | บุชชีเมนต์ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 3.8 | กระจกนิรภัย | จำนวน | 1 | แห่ง |
- (4) ธนาคาร (Banking) จำนวน 3 แห่ง โดยเป็นธนาคารพาณิชย์ของเอกชนทั้งสิ้น
- (5) บริการ (Servicing) จำนวน 6 แห่ง โดยมีประเภทของการให้บริการดังนี้
- | | | | | |
|-----|-------------------------------------|-------|---|------|
| 5.1 | โรงแรม | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 5.2 | ที่พักอาศัยขนาดใหญ่ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 5.3 | จัดทำบัญชี | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 5.4 | ปรึกษาและติดตั้งเครื่องบำบัดน้ำเสีย | จำนวน | 1 | แห่ง |

5.5 ดูแลพิทักษ์ทรัพย์สิน

จำนวน 1 แห่ง

5.6 ตัวแทนนายหน้า

จำนวน 1 แห่ง

1.2 ระยะเวลาการดำเนินการ

กิจการส่วนใหญ่เพิ่งเริ่มเพียงไม่กี่ปี คือจากทั้งหมด 34 แห่ง มีถึง 22 แห่งที่มีอายุดำเนินงานต่ำกว่า 13 ปี โดยมีเพียง 4 แห่งที่ดำเนินการเกินกว่า 20 ปี

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (แห่ง)
1 - 3	6
4 - 5	4
6 - 8	3
9 - 10	5
11 - 13	4
14 - 15	2
16 - 18	2
19 - 20	1
21 - 25	2
26 - 30	2
ไม่ระบุปี	3
รวม	34

1.3 ผู้ร่วมทุน

กิจการส่วนใหญ่เป็นของคนไทยทั้งสิ้น โดยมีอยู่เพียง 7 แห่งเท่านั้นที่มีลักษณะของการร่วมทุน ดังนี้

ผู้ร่วมทุน	จำนวน (แห่ง)
ไทย	24
ไทยและญี่ปุ่น	2
ไทยและเยอรมัน	1
ไทยและสิงคโปร์	1
ไทยและอังกฤษ	1
ไทยและต่างชาติ (ไม่ระบุ)	2
ไม่ระบุ	3
รวม	34

2. ข้อมูลพนักงาน

2.1 จำนวนพนักงาน กิจการที่สำรวจในครั้งนี้ทั้งกิจการขนาดเล็กคือ มีพนักงานน้อยกว่า 50 คนจนถึงกิจการขนาดใหญ่ที่มีพนักงานกว่าพันคนขึ้นไป ซึ่งอาจจะจำแนกได้ดังนี้

จำนวนพนักงาน	จำนวน (แห่ง)
11 - 25	8
26 - 50	9
51 - 100	3
101 - 150	2
151 - 200	3
201 - 250	2
301 - 350	2
613	1
738	1
1,054	1
1,180	1
ไม่ตอบ	1
รวม	34
รวมพนักงานทั้งหมด	6,140 คน

2.2 จำแนกพนักงานตามเพศ

เมื่อจำแนกพนักงานตามเพศปรากฏตามข้อมูลดังนี้

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	2,763	45.0
หญิง	1,307	21.3
ไม่ระบุ	2,070	33.7
รวม	6,140	100.0

2.3 จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

การจ้างงานในที่นี้จำแนกออกได้ 3 ประเภท คือ การจ้างรายวัน การจ้างรายเดือน ประจำ และการจ้างชั่วคราว โดยแบ่งได้ดังนี้

ประเภทการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	415	6.8
รายเดือน	3,604	58.7
ชั่วคราว	51	0.8
ไม่ตอบ	2,070	33.7
รวม	6,140	100.0

2.4 ชั่วโมงการทำงาน

ในการศึกษาชั่วโมงการทำงาน ผู้ศึกษาได้แบ่งงานพนักงานออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานในสำนักงานและพนักงานในโรงงาน โดยพนักงานโรงงานในที่นี้หมายถึงพนักงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก มิได้หมายถึงแต่เฉพาะพนักงานในโรงงานผลิตสินค้าเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานแตกต่างกัน นอกจากพิจารณาจากชั่วโมงการทำงานแล้วยังได้ศึกษาครอบคลุมจำนวนวันของการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ด้วย

2.4.1 จำนวนวันในการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

จำนวนวัน : สัปดาห์	สำนักงาน		โรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5	8	23.5	3	17.7
5 1/2	6	17.7	1	5.8
6	20	58.8	13	76.5
รวม	34	100.0	17	100.0

2.4.2 จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

จำนวนวัน : สัปดาห์	สำนักงาน		โรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
37.5	2	5.9	1	5.9
40	4	11.8	1	5.9
42	1	2.9	-	-
43.5	1	2.9	-	-
44	5	14.7	1	5.9
45	3	8.8	2	11.8
48	14	41.2	6	35.3
50	2	5.9	1	5.9
54	2	5.9	4	23.5
60	-	-	1	5.9
รวม	34	100.0	17	100.0

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 หน่วยงานการบริหารงานบุคคล

จากบริษัทที่สำรวจได้รับข้อมูล 34 แห่ง มีอยู่ 20 แห่ง หรือร้อยละ 58.9 ของกิจการทั้งหมดที่มีหน่วยงานการบริหารงานบุคคล ส่วนอีก 14 แห่งจะไม่มีฝ่ายบริหารงานบุคคลอยู่ในหน่วยงาน

3.2 จำนวนพนักงานหน่วยงานบริหารบุคคล

จากจำนวนหน่วยงานบริหารงานบุคคล 20 แห่งนั้น เมื่อพิจารณาเรื่องจำนวนพนักงานหรือเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลแล้วจะจำแนกได้ดังนี้

จำนวนพนักงานบริหารบุคคล	จำนวน
1	1
2	2
3	5
4	4
5	1
7	2
8	1
12	1
ไม่ระบุ	3
รวม	20

3.3 ฝ่ายบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

ในขณะที่หน่วยงานบริหารงานบุคคลมีเพียง 20 แห่งนั้น ฝ่ายบริหารค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยของการบริหารงานบุคคลจึงมีอยู่เพียง 12 แห่งเท่านั้น โดยทั้งหมดจะมีพนักงานรับผิดชอบเรื่องค่าจ้างเงินเดือนเพียง 1-3 คนเท่านั้น

3.4 เปรียบเทียบจำนวนพนักงานกับการมีหน่วยงานบริหารงานบุคคล

บริษัทที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน มักจะไม่มีหน่วยบริหารงานบุคคลภายในบริษัทของตน จาก 17 บริษัทที่มีพนักงานไม่เกิน 50 คน มีเพียง 5 บริษัทที่มีหน่วยบริหารงานบุคคลเป็นของ

ตน ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ก็จะให้ความสำคัญทั้งฝ่ายบริหารงานบุคคลและฝ่ายบริหารค่าจ้างและเงินเดือนควบคู่กันไป โดยเฉพาะบริษัทที่มีพนักงานเกิน 700 คน จะมีฝ่ายบริหารค่าจ้างเงินเดือนคอยดูแลเรื่องนี้ โดยเฉพาะ

จำนวนพนักงาน ทั้งบริษัท	จำนวนบริษัท	จำนวนบริษัทที่มี หน่วยบุคคล	จำนวนบริษัทที่มี หน่วยค่าจ้าง
11 - 25	8	2	2
26 - 50	9	3	-
51 - 100	3	2	1
101 - 150	2	1	-
151 - 200	3	3	2
201 - 250	2	2	2
301 - 350	2	2	1
619	1	1	-
738	1	1	1
1,054	1	1	1
1,180	1	1	1
ไม่ตอบ	1	1	1
รวม	34	20	12

4. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

เนื่องจากภาคเอกชนนั้น ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นเกณฑ์กลางเหมือนราชการ ดังนั้นแต่ละแห่งจึงมีอิสระในการบริหารของตน แต่แม้ว่าจะมีอิสระ

อย่างไรก็ตามหลักการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนที่สำคัญก็คล้าย ๆ กัน กล่าวคือ มักจะครอบคลุม เรื่องการประเมินค่างาน (Job Evaluation) การสำรวจค่าจ้าง (Wage Survey) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) โครงสร้างค่าจ้าง (Wage Structure) และเรื่องอื่น ๆ เหตุนี้ในการศึกษาในเรื่องการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนในครั้งนี้นจึงพยายามจะ ครอบคลุมในเรื่องข้างต้น

4.1 การประเมินค่างาน

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตำแหน่งต่าง ๆ นั้นจำเป็นที่ผู้จะจ่ายค่าจ้างจะต้องรู้ว่าตำแหน่งใดหรืองานใดมีความสำคัญ ความยากง่าย หรือความเสี่ยงภัยมากกว่างานอื่น หรืออีกนัยหนึ่งเป็นไปไม่ได้ที่นายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนแก่ตำแหน่งทุกตำแหน่งหรือทุกหน่วยงานเท่าเทียมกัน แต่ปัญหาอยู่ที่ว่างานใดควรจะได้ค่าตอบแทนมากกว่างานใด การประเมินค่างานจะเป็นเครื่องมือให้เห็นว่างานใดควรได้รับค่าตอบแทนสูงหรือมากกว่างานอื่น

4.1.1 การจัดให้มีการประเมินค่างาน

จากบริษัทที่สำรวจ 34 แห่ง มีอยู่ 24 แห่งที่จัดให้มีการประเมินค่างาน โดยอีก 10 แห่งจะไม่มีการประเมินค่างาน ส่วนใหญ่บริษัทที่ไม่มีการประเมินค่างานจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก คือมีพนักงานไม่เกิน 50 คน ยกเว้นบริษัทแห่งหนึ่งที่มีพนักงานถึง 738 คนก็ไม่มี การประเมินค่างาน ในกรณีของบริษัทที่ไม่มีกระบวนการของการประเมินค่างานนั้น วิธีการพิจารณาว่างานใดควรจะให้ค่าตอบแทนสูงกว่างานอื่นก็จะใช้ดุลพินิจของนายจ้างเป็นหลักควบคู่กับการพิจารณาว่าบริษัทอื่น ๆ ทำไป เขาให้ค่าตอบแทนงานใดสูงและงานใดต่ำก็ลอกเลียนมา วิธีนี้เป็นวิธีที่ค่อนข้างสะดวกแต่ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนว่าเหมาะสมกับหน่วยงานของตนหรือไม่ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ามีหลายหน่วยงานนิยมที่จะใช้วิธีนี้ในการประเมินค่างาน

จำนวนพนักงาน ทั้งบริษัท	จำนวนบริษัท	การประเมินค่างาน	
		มี	ไม่มี
11 - 25	8	6	2
26 - 50	9	5	4
51 - 100	3	3	-
101 - 150	2	1	1
151 - 200	3	2	1
201 - 250	2	1	1
301 - 350	2	2	-
619	1	1	-
738	1	-	1
1,054	1	1	-
1,180	1	1	-
ไม่ตอบ	1	1	-
รวม	34	24	10

4.1.2 วิธีการประเมินค่างาน

โดยทั่ว ๆ ไปการประเมินค่างานมี 4 วิธี คือ

(1) การจัดอันดับงาน (Ranking Method) เป็นการพิจารณาอย่างง่าย และตัดสินว่างานใดควรอยู่สูงกว่างานใด เช่น เจ้าหน้าที่การเงินจะต้องอยู่สูงกว่าคนขับรถ และคนขับรถจะอยู่ในอันดับสูงกว่าภารโรง เป็นต้น เนื่องจากเป็นการใช้ดุลพินิจอย่างง่าย ๆ เหตุนี้วิธีนี้จึงนิยมใช้กับหน่วยงานที่มีตำแหน่งไม่มากนักและตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างอย่างชัดเจน

(2) การจำแนกงาน (Job Classification) วิธีนี้ค่อนข้างสะดวก และใช้กับหน่วยงานที่มีพนักงานจำนวนมาก เช่น ระบบราชการ เป็นต้น วิธีการก็โดยการกำหนด เกณฑ์ขึ้นมาในแต่ละระดับเหมือนกับการจัดหมวดหมู่หนังสือในห้องสมุด จากนั้นก็นำเอางานต่าง ๆ มาเทียบกับเกณฑ์ที่วางไว้จึงจะได้คำตอบว่างานนั้น ๆ ควรจะอยู่ในระดับใด

(3) การคิดค่าคะแนน (Point Method) การประเมินค่างานวิธีนี้เป็น การนำงานต่าง ๆ มาพิจารณาในรายละเอียดแล้วให้คะแนนในรายละเอียดนั้น ๆ เช่น ให้คะแนน ความรับผิดชอบ ความยากง่าย ความอดทน ความเสี่ยงต่อสุขภาพ และอื่น ๆ จากนั้นจึงนำคะแนน มารวมก็จะได้ผลลัพธ์ว่างานนั้น ๆ มีคะแนนรวมเท่าไร งานใดที่ได้คะแนนมากก็ควรได้ค่าตอบแทน สูงกว่างานที่ได้คะแนนน้อย

(4) การเปรียบเทียบปัจจัย (Factor Comparison Method) วิธีสุดท้าย นี้คล้ายวิธีที่ 3 คือจะพิจารณาในรายละเอียดของงาน แต่แทนที่จะให้คะแนนในรายละเอียดของ งานนั้น ๆ กลับนำเอางานทั้งหมดที่มีอยู่มาเรียงลำดับคล้าย ๆ วิธีการจัดอันดับงาน จากนั้นจึงรวม น้ำหนักของงานแต่ละงาน งานใดมีน้ำหนักมากก็ควรได้ค่าตอบแทนสูง

จากการสำรวจพบว่า การคิดคะแนนเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือมีถึง 11 บริษัท จากบริษัทที่มีการประเมินค่างานทั้งหมด 24 บริษัท รองลงมาได้แก่วิธีการจำแนกงานมี 6 บริษัท การจัดอันดับงาน มี 5 บริษัท และการเปรียบเทียบปัจจัยมีเพียง 2 บริษัทเท่านั้น

จำนวนพนักงาน ทั้งบริษัท	จำนวน บริษัท	Ranking Method	Job Class	Point Method	Factor Compare	ไม่มี การประเมิน
11 - 25	8	1	1	4	-	2
26 - 50	9	-	1	3	1	4
51 - 100	3	1	-	2	-	-
101 - 150	2	-	1	-	-	1
151 - 200	3	-	2	-	-	1
201 - 250	2	1	-	-	-	1
301 - 350	2	1	-	1	-	-
619	1	-	-	1	-	-
738	1	-	-	-	-	1
1,054	1	1	-	-	-	-
1,180	1	-	-	-	1	-
ไม่ตอบ	1	-	1	-	-	-
รวม	34	5	6	11	2	10

4.2 การสำรวจค่าจ้าง

การสำรวจค่าจ้าง (Wage Survey) เป็นวิธีการอันหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบว่าในขณะนั้น ๆ อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตลาดแรงงานนั้น ๆ เขาจ่ายค่าตอบแทนในงานนั้น ๆ เท่าไร ทั้งนี้ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงค่าจ้างของหน่วยงานตนให้ทันสมัยอันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานของตนลาออกเพื่อไปอยู่ที่อื่น

จากการศึกษาพบว่า มีเพียง 5 บริษัทจากทั้งหมด 34 บริษัทที่มีการทำการสำรวจค่าจ้าง ส่วนอีก 29 แห่งไม่มีการสำรวจค่าจ้างเลย

จากจำนวน 5 บริษัทที่มีการทำการสำรวจค่าจ้าง มีอยู่ถึง 4 บริษัทที่จะมีการสำรวจ เป็นรายปีหรือปีละหนึ่งครั้ง และมีอีก 1 บริษัทที่จะสำรวจ 2 ปีครั้ง

ส่วนผู้ทำหน้าที่สำรวจค่าจ้างนั้นเมื่ออยู่ 3 บริษัทที่ใช้หน่วยงานภายในของบริษัทตนเป็นผู้สำรวจ และมีอีก 2 บริษัทจะว่าจ้างบริษัทอื่นหรือหน่วยงานนอกเป็นผู้สำรวจค่าจ้างดังกล่าว

ส่วนในกรณีของบริษัทที่ไม่มีการสำรวจค่าจ้างนั้น เวลาพิจารณาอัตราค่าจ้างและเงินเดือนก็จะใช้หลักเกณฑ์อื่นมาประกอบ กล่าวคือ ส่วนใหญ่รวม 8 บริษัทจะใช้วิธีดูว่าบริษัทอื่น ๆ เขาจ่ายกันเท่าไรโดยการสอบถามเอา โดยไม่มีการสำรวจค่าจ้างอย่างเป็นทางการ ร่องลงมามีจำนวนบริษัทเท่ากัน คืออย่างละ 5 บริษัทจะใช้หลักความสามารถของหน่วยงานที่จะจ่ายเป็นหลัก และอีก 5 บริษัทจะใช้หลักดุลพินิจของผู้บริหารเป็นหลักว่าจะจ่ายเท่าไร

ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าบริษัทส่วนใหญ่แม้ไม่มีการสำรวจค่าจ้างอย่างเป็นทางการ แต่เวลาพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานก็ต้องดูว่าบริษัทอื่น ๆ เขาจ่ายกันเท่าไร เพราะตลาดแรงงานของไทยเป็นตลาดเสรี การจ้างงานย่อมมีการแข่งขัน การจ่ายค่าตอบแทนจึงต้องใกล้เคียงกันจึงจะแข่งขันกันได้

จำนวนพนักงาน ทั้งบริษัท	จำนวน บริษัท	หน่วยงานสำรวจค่าจ้าง		ไม่มีการสำรวจค่าจ้างแต่ใช้วิธีอื่น ๆ คือ									
		ภายใน	ภายนอก	ก	ข	ค	ง	ก,ข	ข,ค	ก,ข,ค	ก,ข,ง	ก,ค,ง	ก,ข,
11 - 25	8			3	1	1		1	1	1			
26 - 50	9			1	2	3	1		1			1	
51 - 100	3				1			1					1
101 - 150	2			1					1				
151 - 200	3	1		1						1			
201 - 250	2		1			1							
301 - 350	2	1		1									
619	1										1		
738	1		1										
1,054	1			1									
1,180	1	1											
ไม่ตอบ	1				1								
รวม	34	3	2	8	5	5	1	2	3	2	1	1	1

หมายเหตุ

- ก. ดูจากหน่วยงานอื่น ๆ เปรียบเทียบกันเท่าไรโดยสอบถามเอง
- ข. ยึดความสามารถที่จะจ่ายได้ของหน่วยงาน
- ค. ยึดดุลพินิจของตนเองเป็นหลัก
- ง. เปรียบเทียบกับค่าจ้างของคู่แข่ง
- จ. ดูสภาพการแข่งขันของตลาดแรงงาน
- ฉ. ดูสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น ๆ
- ช. พิจารณาจากข้อมูลของตลาดแรงงาน

4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมากก็คือเรื่องของขวัญและกำลังใจ สิ่งจูงใจจึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารอันหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญแก่พนักงานให้ดีขึ้น แม้ว่าการจูงใจจะทำได้หลายวิธี เช่น การให้ชื่อเสียงเกียรติยศ การให้มอบบทบาทส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และการให้รางวัลตอบแทนซึ่งรวมถึงการเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนเป็นระยะ ๆ หรือการขึ้นเงินเดือนนั่นเอง แต่การขึ้นเงินเดือนนั้นก็จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างพนักงานและนายจ้างและระหว่างพนักงานด้วยกันเอง นอกจากนั้นหลักเกณฑ์ที่จะต้องจำแนกพนักงานตามความสามารถได้เพื่อที่จะได้ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถของบุคคลแต่ละคน และเพื่อให้ได้ทราบว่าพนักงานคนใดมีความสามารถมากน้อยกว่ากันก็จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะไป

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละหน่วยงานจะกำหนดกันขึ้นมา แต่ส่วนใหญ่ก็ใกล้เคียงกันกล่าวคือมักจะยึดเรื่องของผลงาน ความรับผิดชอบ เวลาการปฏิบัติ และสภาพเศรษฐกิจเป็นหลักในการพิจารณา

ข้อมูลต่อไปนี้จะระบุถึงปัจจัยที่สำคัญที่สุดและปัจจัยรอง ๆ ลงมาในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทต่าง ๆ ที่สำรวจ

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปัจจัยที่ สำคัญที่สุด	ปัจจัยที่ สอง	ปัจจัยที่ สาม	ปัจจัยที่ สี่	ปัจจัยที่ ห้า	ปัจจัยที่ หก
ผลงานที่ปฏิบัติในรอบปี	23	6	6	1	1	-
เวลาที่มาปฏิบัติงาน	3	6	3	1	-	3
ค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจ	2	2	1	-	-	-
ความรับผิดชอบ	3	12	8	6	6	6
ความรู้ความสามารถ	1	4	3	3	-	-
ความคิดสร้างสรรค์และริเริ่ม	1	1	2	5	6	2
การทำงานเป็นทีม	-	-	2	3	2	1
ไม่ตอบ	1	3	9	15	19	22
รวม	34	34	34	34	34	34

4.4 การทดลองงาน

ในการรับพนักงานเพื่อจะบรรจุเข้าทำงานประจำนั้นฝ่ายนายจ้างก็อยากจะได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นก่อนจะบรรจุพนักงานคนใดเป็นพนักงานประจำนั้นบริษัทต่าง ๆ มักจะมีการให้พนักงานมีการทดลองปฏิบัติงาน (Probation) ก่อน ถ้าพนักงานคนใดไม่เป็นที่ประสงค์ของหน่วยงานก็จะถูกคัดออก

จากการสำรวจ 34 บริษัทพบว่าทุกบริษัทจะมีการทดลองงานกันก่อน โดยมีระยะเวลาของการทดลองงานต่างกัน

4.4.1 ระยะเวลาของการทดลองปฏิบัติงาน

บริษัทส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานประมาณ 3 เดือน หรือ 4 เดือน ส่วนระยะเวลายื่นก็มีบ้างแต่น้อยมาก

ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน (เดือน)	จำนวน
1	1
2	-
3	14
4	15
5	-
6	1
1 - 3	1
3 - 6	2
รวม	34

4.4.2 การให้โอกาสหลังทดลองปฏิบัติงาน

หลังจากการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานแล้ว บริษัทบางแห่งก็ไม่ให้โอกาสพนักงานที่ไม่ผ่านประเมินได้ทดลองปฏิบัติงานใหม่ แต่ก็มีบริษัทจำนวนไม่น้อยที่เปิดโอกาสดังกล่าวให้อีก ดังรายละเอียดข้างล่างนี้

โอกาสหลังทดลองปฏิบัติงาน	จำนวน
ไม่ให้แก้ตัว	15
ให้แก้ตัวใหม่ได้	13
แล้วแต่กรณี	3
ไม่ระบุ	3
รวม	34

5. การปรับเงินเดือนประจำปี

ในระบบการบริหารงานบุคคลของเอกชนนั้น การปรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต่างจากราชการและรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือการขึ้นเงินเดือนจะได้เพิ่มเป็นร้อยละของเงินเดือนของตน ดังนั้นจึงมีลักษณะยืดหยุ่นกว่าระบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่ขึ้นเงินเดือนโดยระบบขั้น

แม้ว่าภาคเอกชนจะใช้ระบบร้อยละในการขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง แต่ในทางปฏิบัติก็จำเป็นต้องมีการขีดเพดาน (Ceiling) เอาไว้เพื่อมิให้ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มากเกินไป แต่ขณะเดียวกันก็มีการกำหนดระดับต่ำของการขึ้นเงินเดือนเหมือนกันเพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.1 อัตราสูงสุดของการขึ้นเงินเดือน

โดยทั่ว ๆ ไปอัตราสูงสุดของการขึ้นเงินเดือนจะอยู่ประมาณร้อยละ 10-15 ของเงินเดือน ยกเว้นบางบริษัทที่จะให้ขึ้นเงินเดือนสูงสุดร้อยละ 40-50 ของเงินเดือนก็มีแต่เป็นส่วนน้อย เช่นเดียวกับบางบริษัทที่ไม่ยอมให้พนักงานเพิ่มเงินเดือนเกินกว่าร้อยละ 10 ก็มีเช่นกัน

อัตราสูงสุด (ร้อยละของเงินเดือน)	จำนวน
50	1
40	1
30	1
25	1
20	2
15	6
12	4
10	8
ไม่แน่นอน	2
ไม่ตอบ	8
รวม	34

5.2 อัตราต่ำสุดของการขึ้นเงินเดือน

ส่วนใหญ่แล้วอัตราขั้นต่ำของการขึ้นเงินเดือนจะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ของเงินเดือน ยกเว้นบางแห่งที่วางไว้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 และบางแห่งขึ้นต่ำอยู่ที่ร้อยละ 3 เท่านั้น

อัตราขั้นต่ำ (ร้อยละของเงินเดือน)	จำนวน
10	4
8	2
7	3
5	12
3	2
ไม่แน่นอน	1
ไม่ระบุ	10
รวม	34

5.3 อัตราการปรับเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่

ปกติแล้วพนักงานส่วนใหญ่ในภาคเอกชนจะได้รับเงินเดือนขึ้นประมาณปีละ 10 เปอร์เซ็นต์ โดยมีบางบริษัทจะให้ขึ้นถึงร้อยละ 15-20 ของเงินเดือน ขณะที่เดียวกันบางบริษัทก็ให้ขึ้นเงินเดือนเพียงร้อยละ 3-5 ของเงินเดือนเท่านั้น

อัตราของการขึ้นเงินเดือนของส่วนใหญ่ (ร้อยละของเงินเดือน)	จำนวน
5	1
7	2
8	3
10	9
15	1
16	1
20	2
3 - 5	1
5 - 10	1
7 - 10	1
10 - 12	1
10 - 30	1
15 - 20	1
ไม่แน่นอน	1
ไม่ระบุ	8
รวม	34

6. โบนัส

โดยทั่ว ๆ ไปบริษัทส่วนใหญ่จะให้โบนัสประมาณ 2 เท่าของเงินเดือน และมีบางแห่งที่จ่ายโบนัสถึง 5 เท่า และน้อยที่สุดคือ 1 เท่า โดยมีบางแห่งที่ไม่ได้จ่ายโบนัสเลยเช่นกัน

โบนัส (เท่าของเงินเดือน)	จำนวน
1	6
1.5	3
2	5
2.2	1
2.5	1
2.6	1
3	4
4	2
5	3
1 - 2	4
1 - 4	1
2 - 4	1
ไม่จ่าย	2
รวม	34

บทที่ 4

ค่าจ้างและเงินเดือน

1. อัตราค่าจ้างและเงินเดือนโดยจำแนกตามวุฒิ

ในการศึกษาส่วนนี้เพื่อให้ทราบว่าอัตราค่าจ้างของภาคเอกชนที่จ่ายให้แก่พนักงานในขณะเริ่มบรรจุในปี พ.ศ. 2534 (ปีที่สำรวจ) ในลักษณะใด โดยจำแนกข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ค่าจ้างและเงินเดือนในขณะบรรจุ และค่าจ้างและเงินเดือนหลังจากการผ่านการทดลองงาน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้นจึงได้หาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างและประเภทของธุรกิจอื่น จะช่วยให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

อนึ่ง ในการศึกษาอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในส่วนนี้ มีกิจการจำนวนไม่น้อย ที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน และใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ทางราชการกำหนดเป็นมาตรฐานในการกำหนดค่าจ้างดังกล่าว ในขณะที่เก็บข้อมูลในเรื่องนี้ อัตราค่าจ้างที่กำหนดในกรุงเทพมหานคร (1 เมษายน 2534 - 31 มีนาคม 2535) คือวันละ 100 บาท ส่วนจำนวนวันที่ใช้คำนวณก็คือจำนวน 6 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ หรือ 24 วันต่อเดือน หรือโดยเฉลี่ยเดือนละ 2,400 บาท

นอกจากข้อมูลที่แสดงเป็นข้อมูลดิบแล้ว การที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในโครงสร้างของข้อมูลดังกล่าวให้ดีขึ้น ก็ควรที่จะได้ใช้วิธีการสถิติบางอย่างมาประกอบการนำเสนอในที่นี้ สถิติที่จะใช้ก็คือ

1. ค่าจ้างและเงินเดือนโดยเฉลี่ย โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$a = \frac{\text{ผลรวมของค่าจ้าง}}$$

N

2. Percentile คือ การบอกตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบข้อมูลเป็นร้อย โดย Percentile ที่จะใช้ในที่นี้คือ Percentile 75, 50 และ 25 และใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$P = \frac{(N + 1)}{100} \times \text{Percentile ที่ต้องการ}$$

3. Mid Point คือ การแสดงค่ากลางของ Percentile 25 และ Percentile 75 โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$M.P. = \frac{\text{Percentile 25} + \text{Percentile 75}}{2}$$

1.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประถมศึกษาปีที่ 4

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,100
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
6	บริการ	2,400
7	บริการ	2,400
8	ซื้อขายสินค้า	2,400
9	ซื้อขายสินค้า	2,500
10	บริการ	2,500
11	ซื้อขายสินค้า	2,700
12	ซื้อขายสินค้า	2,750
13	ซื้อขายสินค้า	3,000
14	ซื้อขายสินค้า	3,000
15	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	2,570
P.25	=	2,400
P.50	=	2,400
P.75	=	2,750
M.P.	=	2,750

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,100
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
6	บริการ	2,400
7	บริการ	2,400
8	ซื้อขายสินค้า	2,750
9	ซื้อขายสินค้า	2,750
10	บริการ	2,800
11	ซื้อขายสินค้า	3,000
12	ซื้อขายสินค้า	3,000
13	ซื้อขายสินค้า	3,100
14	ซื้อขายสินค้า	3,100
15	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,400

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

a	=	2,693.3
P.25	=	2,400
P.50	=	2,750
P.75	=	3,000
M.P.	=	2,700

1.2 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประจําปีที่ 6

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,400
2	โรงงานผลิตและจัดจําหน่าย	2,400
3	โรงงานผลิตและจัดจําหน่าย	2,400
4	โรงงานผลิตและจัดจําหน่าย	2,400
5	โรงงานผลิตและจัดจําหน่าย	2,400
6	บริการ	2,400
7	บริการ	2,400
8	ซื้อขายสินค้า	2,500
9	ซื้อขายสินค้า	2,700
10	บริการ	2,700
11	ซื้อขายสินค้า	3,000
12	ซื้อขายสินค้า	3,000
13	โรงงานผลิต	3,100
14	โรงงานผลิตและจัดจําหน่าย	3,200

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	2,642.9
P.25	=	2,400
P.50	=	2,450
P.75	=	3,000
M.P.	=	2,700

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
5	บริการ	2,400
6	บริการ	2,400
7	บริการ	2,800
8	ซื้อขายสินค้า	3,000
9	ซื้อขายสินค้า	3,000
10	ซื้อขายสินค้า	3,000
11	ซื้อขายสินค้า	3,100
12	ซื้อขายสินค้า	3,100
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,400
14	โรงงานผลิต	3,410

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	2,800.7
P.25	=	2,400
P.50	=	2,900
P.75	=	3,100
M.P.	=	2,750

1.3 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	1,500
2	บริการ	1,500
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
7	บริการ	2,400
8	ซื้อขายสินค้า	2,750
9	ซื้อขายสินค้า	2,700
10	บริการ	2,800
11	ซื้อขายสินค้า	3,000
12	ซื้อขายสินค้า	3,000
13	ซื้อขายสินค้า	3,000
14	ซื้อขายสินค้า	3,000
15	ซื้อขายสินค้า	3,100
16	ซื้อขายสินค้า	3,200
17	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
18	บริการ	3,9600

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	2,703.3
P.25	=	2,400
P.50	=	3,000
P.75	=	3,025
M.P.	=	2,712.5

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,000
2	บริการ	2,000
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
7	บริการ	2,400
8	ซื้อขายสินค้า	3,000
9	ซื้อขายสินค้า	3,000
10	บริการ	3,000
11	ซื้อขายสินค้า	3,100
12	ซื้อขายสินค้า	3,100
13	ซื้อขายสินค้า	3,200
14	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,400

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
15	ซื้อขายสินค้า	3,410
16	ซื้อขายสินค้า	3,500
17	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
18	ซื้อขายสินค้า	3,960

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือน ในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	2,898.3
P.25	=	2,400
P.50	=	3,000
P.75	=	3,402.5
M.P.	=	3,901.3

พ.ร.
352.4
ด 518ก

c.2

เลขหมู่.....
สำนักวิชา..... วิทยาลัยเชียงใหม่

1.4 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,200
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
6	บริการ	2,400
7	ซื้อขายสินค้า	2,700
8	ซื้อขายสินค้า	2,800
9	ซื้อขายสินค้า	2,800
10	บริการ	2,800
11	ซื้อขายสินค้า	3,000
12	ซื้อขายสินค้า	3,000
13	ซื้อขายสินค้า	3,000
14	ซื้อขายสินค้า	3,000
15	โรงงานผลิต	3,100
16	ซื้อขายสินค้า	3,200
17	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
18	ซื้อขายสินค้า	3,500
19	โรงงานผลิต	3,700
20	บริการ	3,750
21	ธนาคาร	3,800

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	2,931
P.25	=	2,400
P.50	=	3,000
P.75	=	3,200
M.P.	=	2,800

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,400
5	บริการ	2,400
6	ซื้อขายสินค้า	2,500
7	ซื้อขายสินค้า	2,800
8	ซื้อขายสินค้า	2,800
9	ซื้อขายสินค้า	3,000
10	บริการ	3,000
11	ซื้อขายสินค้า	3,100
12	ซื้อขายสินค้า	3,100
13	ซื้อขายสินค้า	3,100
14	ซื้อขายสินค้า	3,200
15	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,400
16	โรงงานผลิต	3,410
17	ซื้อขายสินค้า	3,500
18	ซื้อขายสินค้า	3,500
19	บริการ	3,750
20	ธนาคาร	4,100
21	โรงงานผลิต	4,200

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	3,069.5
P.25	=	2,450
P.50	=	3,100
P.75	=	3,455
M.P.	=	2,952.5

1.5 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1.5.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กลุ่ม

ทั่วไป

ในการศึกษาอัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพนี้ได้แบ่งตามสาขาวิชาออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ เช่นเดียวกับระดับ ปวท. และ ปวส. หรือกลุ่มสาขาทั่วไป กลุ่มสาขาการบัญชี กลุ่มสาขาคอมพิวเตอร์ และกลุ่มสาขาการช่าง โดยกลุ่มสาขาทั่วไปจะรวมเอาสาขาอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือกลุ่มอื่น ๆ เช่น เลขานุการ การตลาด การจัดการ และอื่น ๆ ไว้ในกลุ่มนี้ ส่วนกลุ่มสาขาการช่างนั้นรวมถึงช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างกลโรงงาน เป็นต้น อยู่ในกลุ่มนี้

การจำแนกในลักษณะข้างต้นเป็นการจำแนกแบบกว้าง ๆ เพื่อสะดวกแก่การสำรวจ แต่อาจจะไม่สามารถใช้ได้ครอบคลุมสาขาวิชาอื่น ๆ เช่น สาขาการศึกษาหรือสาขาคหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากสาขาดังกล่าวข้างต้นเมื่ออยู่ในภาคธุรกิจเอกชนจำนวนไม่มากนักและควรมีการสำรวจต่างหากออกไป ทั้งนี้เนื่องจากระบบการศึกษาค่อนข้างจะแตกต่างจากกลุ่มวิชาอื่น ๆ

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,500
2	บริการ	2,500
3	ซื้อขายสินค้า	2,800
4	ซื้อขายสินค้า	2,800
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	2,900
6	บริการ	3,000
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,000
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,000
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,000
10	ซื้อขายสินค้า	3,200
11	ซื้อขายสินค้า	3,240
12	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,400
13	ซื้อขายสินค้า	3,400
14	โรงงานผลิต	3,400
15	ซื้อขายสินค้า	3,500
16	ซื้อขายสินค้า	3,500
17	บริการ	3,500
18	บริการ	3,700
19	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,800
20	ซื้อขายสินค้า	4,000
21	ซื้อขายสินค้า	4,000
22	ซื้อขายสินค้า	4,000

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
23	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,000
25	โรงงานผลิต	6,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	3,466.3
P.25	=	3,000
P.50	=	3,400
P.75	=	3,787.5
M.P.	=	3,393.8

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในต่อนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,700
2	ซื้อขายสินค้า	2,800
3	ซื้อขายสินค้า	2,800
4	บริการ	3,000
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,100
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,120
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
9	บริการ	3,200
10	โรงงานผลิต	3,400
11	ซื้อขายสินค้า	3,600
12	ซื้อขายสินค้า	3,650
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,700
14	ซื้อขายสินค้า	3,700
15	บริการ	3,750
16	บริการ	3,850
17	ซื้อขายสินค้า	3,850
18	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,000
19	ซื้อขายสินค้า	4,000
20	ซื้อขายสินค้า	4,000
21	ซื้อขายสินค้า	4,000
22	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,500

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
23	ซื้อขายสินค้า	4,500
24	บริการ	8,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	3,734.2
P.25	=	3,140
P.50	=	3,675
P.75	=	4,000
M.P.	=	3,570

1.5.2 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กลุ่ม

บัญชี

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,500
2	บริการ	2,500
3	บริการ	2,500
4	ซื้อขายสินค้า	2,800
5	ซื้อขายสินค้า	2,800
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,100
7	ซื้อขายสินค้า	3,200
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,400
10	ซื้อขายสินค้า	3,500
11	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
12	บริการ	3,500
13	บริการ	3,500
14	โรงงานผลิต	3,500
15	บริการ	3,975
16	ซื้อขายสินค้า	4,000
17	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,000
18	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,500
19	ซื้อขายสินค้า	5,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	3,419.7
P.25	=	2,800
P.50	=	3,500
P.75	=	3,975
M.P.	=	3,387.5

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือน ในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,700
2	ซื้อขายสินค้า	2,800
3	บริการ	3,000
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,000
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,300
6	ซื้อขายสินค้า	3,500
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,700
10	ซื้อขายสินค้า	3,700
11	บริการ	3,800
12	บริการ	3,850
13	บริการ	3,975
14	ซื้อขายสินค้า	4,000
15	ซื้อขายสินค้า	4,000
16	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,200
17	โรงงานผลิต	4,300
18	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,500
19	ซื้อขายสินค้า	5,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	3,727.6
P.25	=	3,300
P.50	=	3,700
P.75	=	4,000
M.P.	=	3,650

1.5.3 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น (ปวช.) กลุ่ม
คอมพิวเตอร์

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,500
2	บริการ	2,500
3	ซื้อขายสินค้า	2,800
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,100
5	ซื้อขายสินค้า	3,200
6	ซื้อขายสินค้า	3,200
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
9	ซื้อขายสินค้า	3,600
10	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,000
11	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,500
12	ซื้อขายสินค้า	5,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	3,466.7
P.25	=	2,875
P.50	=	3,200
P.75	=	3,900
M.P.	=	3,387.5

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,700
2	ซื้อขายสินค้า	2,800
3	บริการ	3,000
4	ซื้อขายสินค้า	3,200
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,300
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
8	ซื้อขายสินค้า	3,700
9	ซื้อขายสินค้า	4,000
10	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,200
11	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,500
12	ซื้อขายสินค้า	6,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	3,700
P. 25	=	3,050
P. 50	=	3,500
P. 75	=	4,150
M. P.	=	3,600

1.5.4 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

กลุ่มช่าง

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,500
2	ซื้อขายสินค้า	2,800
3	บริการ	3,000
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,000
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,100
6	ซื้อขายสินค้า	3,200
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,400
9	ซื้อขายสินค้า	3,400
10	ซื้อขายสินค้า	3,500
11	บริการ	3,500
12	โรงงานผลิต	3,500
13	ซื้อขายสินค้า	3,600
14	บริการ	3,750
15	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,800
16	ซื้อขายสินค้า	4,500
17	ซื้อขายสินค้า	4,500
15	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,600

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	3,491.7
P.25	=	3,075
P.50	=	3,450
P.75	=	3,762.5
M.P.	=	3,418.8

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,700
2	ซื้อขายสินค้า	2,800
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,120
4	บริการ	3,200
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,300
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
7	ซื้อขายสินค้า	3,700
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,700
9	บริการ	3,750
10	บริการ	3,850
11	ซื้อขายสินค้า	4,000
12	ซื้อขายสินค้า	4,000
13	ซื้อขายสินค้า	4,000
14	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,000
15	โรงงานผลิต	4,300
16	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,600
17	ซื้อขายสินค้า	5,000
18	ซื้อขายสินค้า	5,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	3,806.7
P.25	=	3,275
P.50	=	3,800
P.75	=	4,075
M.P.	=	3,675

1.6 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นเทคนิค (ปวท.)

1.6.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นเทคนิค (ปวท.)

กลุ่มทั่วไป

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,700
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,000
3	ซื้อขายสินค้า	3,300
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,650
5	บริการ	4,000
6	บริการ	4,200
7	ซื้อขายสินค้า	5,500
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

a	=	3,981.3
P.25	=	3,075
P.50	=	3,825
P.75	=	5,175
M.P.	=	4,125

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,000
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
3	ซื้อขายสินค้า	3,800
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,950
5	บริการ	4,000
6	บริการ	4,200
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
8	ซื้อขายสินค้า	6,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

a	=	4,206.3
P.25	=	3,350
P.50	=	3,975
P.75	=	5,175
M.P.	=	4,262.5

1.6.2 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นเทคนิค (ปวท.)

กลุ่มบัญชี

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,700
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
3	ซื้อขายสินค้า	3,300
4	บริการ	3,500
5	ซื้อขายสินค้า	3,600
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,550
7	ซื้อขายสินค้า	6,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	4,042.9
P.25	=	3,200
P.50	=	3,500
P.75	=	5,500
M.P.	=	4,350

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,000
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
3	บริการ	3,800
4	ซื้อขายสินค้า	3,800
5	ซื้อขายสินค้า	4,000
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
7	ซื้อขายสินค้า	7,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a = 4,371.4

P.25 = 3,500

P.50 = 3,800

P.75 = 5,500

M.P. = 4,500

1.6.3 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นเทคนิค (ปวท.)

กลุ่มคอมพิวเตอร์

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,700
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
3	ซื้อขายสินค้า	3,300
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
5	ซื้อขายสินค้า	6,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

a = 4,140

P.25 = 2,950

P.50 = 3,300

P.75 = 5,750

M.P. = 4,350

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,000
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
3	ซื้อขายสินค้า	3,800
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
5	ซื้อขายสินค้า	6,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	4,460
P. 25	=	3,250
P. 50	=	3,800
P. 75	=	6,000
M. P.	=	4,625

1.6.4 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นเทคนิค (ปวท.)

กลุ่มช่าง

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,700
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,200
3	ซื้อขายสินค้า	3,300
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,300
5	ซื้อขายสินค้า	4,050
6	ซื้อขายสินค้า	5,500
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,700

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

a	=	3,964.3
P.25	=	3,200
P.50	=	3,300
P.75	=	5,500
M.P.	=	4,350

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอมหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,000
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
4	ซื้อขายสินค้า	3,800
5	ซื้อขายสินค้า	4,500
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,700
7	ซื้อขายสินค้า	6,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอมหลังทดลองปฏิบัติงาน

a = 4,285.7

P.25 = 3,500

P.50 = 3,800

P.75 = 5,700

M.P. = 4,600

1.7 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1.7.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

กลุ่มทั่วไป

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,900
2	บริการ	3,000
3	ซื้อขายสินค้า	3,000
4	บริการ	3,200
5	ซื้อขายสินค้า	3,500
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
10	ซื้อขายสินค้า	3,700
11	โรงงานผลิต	3,800
12	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,800
13	ซื้อขายสินค้า	3,850
14	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,000
15	ซื้อขายสินค้า	4,000
16	บริการ	4,250
17	ธนาคาร	4,250
18	บริการ	4,300
19	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
20	ซื้อขายสินค้า	5,500
21	โรงงานผลิต	6,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	3,954.8
P.25	=	3,500
P.50	=	3,800
P.75	=	4,250
M.P.	=	3,875

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,000
2	ซื้อขายสินค้า	3,300
3	บริการ	3,500
4	บริการ	3,500
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
6	ซื้อขายสินค้า	3,500
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,700
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,800
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,800
10	ซื้อขายสินค้า	4,000
11	ซื้อขายสินค้า	4,000
12	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,100
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,200
14	บริการ	4,250
15	ซื้อขายสินค้า	4,500
16	ธนาคาร	4,600
17	บริการ	4,730
18	โรงงานผลิต	5,000
19	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
20	ซื้อขายสินค้า	6,000
21	โรงงานผลิต	8,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

a	=	4,332.4
P.25	=	3,500
P.50	=	4,000
P.75	=	4,665
M.P.	=	4,082.5

1.7.2 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

กลุ่มบัญชี

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,900
2	บริการ	3,000
3	ซื้อขายสินค้า	3,000
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
6	ซื้อขายสินค้า	3,600
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,700
8	บริการ	3,800
9	ซื้อขายสินค้า	4,000
10	ซื้อขายสินค้า	4,000
11	ซื้อขายสินค้า	4,000
12	บริการ	4,000
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,200
14	ธนาคาร	4,250
15	บริการ	4,300
16	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,400
17	ธนาคาร	4,500
18	ซื้อขายสินค้า	4,700
19	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
20	ซื้อขายสินค้า	6,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	4,067.5
P.25	=	3,525
P.50	=	4,000
P.75	=	4,375
M.P.	=	3,950

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,000
2	ซื้อขายสินค้า	3,300
3	บริการ	3,500
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,800
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,900
7	บริการ	4,000
8	ซื้อขายสินค้า	4,000
9	ซื้อขายสินค้า	4,100
10	ซื้อขายสินค้า	4,500
11	ซื้อขายสินค้า	4,500
12	ธนาคาร	4,500
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,500
14	ธนาคาร	4,600
15	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,600
16	บริการ	4,730
17	ซื้อขายสินค้า	5,000
18	โรงงานผลิต	5,200
19	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
20	ซื้อขายสินค้า	7,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

a	=	4,386.5
P.25	=	3,825
P.50	=	4,500
P.75	=	4,697.5
M.P.	=	4,261.3

1.7.3 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

กลุ่มคอมพิวเตอร์

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,900
2	บริการ	3,000
3	ซื้อขายสินค้า	3,000
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,700
6	ซื้อขายสินค้า	4,000
7	โรงงานผลิต	4,200
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,200
9	ธนาคาร	4,250
10	บริการ	4,300
11	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,400
12	ซื้อขายสินค้า	5,000
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
14	ซื้อขายสินค้า	6,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

a	=	4,139.3
P.25	=	3,375
P.50	=	4,200
P.75	=	4,550
M.P.	=	3,962.5

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,000
2	ซื้อขายสินค้า	3,300
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
4	บริการ	3,500
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,900
6	ซื้อขายสินค้า	4,500
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,500
8	ธนาคาร	4,600
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,600
10	บริการ	4,730
11	โรงงานผลิต	5,400
12	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
13	ซื้อขายสินค้า	5,500
14	ซื้อขายสินค้า	6,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

a	=	4,502.1
P.25	=	3,500
P.50	=	4,550
P.75	=	5,425
M.P.	=	4,462.5

1.7.4 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

กลุ่มช่าง

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	2,900
2	ซื้อขายสินค้า	3,000
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,500
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,700
5	ซื้อขายสินค้า	4,000
6	ซื้อขายสินค้า	4,050
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,200
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,200
9	โรงงานผลิต	4,200
10	ธนาคาร	4,250
11	บริการ	4,300
12	ซื้อขายสินค้า	4,500
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,700
14	ซื้อขายสินค้า	6,500

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	4,214.3
P.25	=	3,650
P.50	=	4,200
P.75	=	4,350
M.P.	=	4,000

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,000
2	ซื้อขายสินค้า	3,300
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,800
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	3,900
5	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,400
6	ซื้อขายสินค้า	4,500
7	ซื้อขายสินค้า	4,500
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	4,500
9	ธนาคาร	4,600
10	บริการ	4,730
11	ซื้อขายสินค้า	5,000
12	โรงงานผลิต	5,400
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,700
14	ซื้อขายสินค้า	7,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

a	=	4,595
P.25	=	3,875
P.50	=	4,500
P.75	=	5,100
M.P.	=	4,487.5

1.8 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนของระดับปริญญาตรี

ในการสำรวจอัตราค่าจ้างและเงินเดือนของระดับปริญญาตรีนั้น ได้แยกประเภทของการสำรวจออกเป็นหลายกลุ่มเช่นเดียวกับระดับอื่น ๆ ที่สำรวจก่อนหน้านี้ โดยแยกออกเป็น 5 กลุ่ม คือกลุ่มปริญญาตรีทั่วไป อันหมายถึงสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ กลุ่มที่สองหมายถึงปริญญาตรีทางการบัญชี กลุ่มที่สามคือปริญญาตรีทางคอมพิวเตอร์ กลุ่มที่สี่คือปริญญาตรีทางแพทยศาสตร์ และกลุ่มที่ห้าคือปริญญาตรีทางวิศวกรรมศาสตร์

ข้อจำกัดในการสำรวจครั้งนี้คือ ไม่ได้มีการครอบคลุมถึงปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ เกษตรศาสตร์ เภสัชศาสตร์ และอื่น ๆ โดยเหตุที่ว่าสาขาวิชาเหล่านี้ปรากฏในภาคธุรกิจเอกชนไม่มากนัก ประกอบกับข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณจึงไม่อาจจะสำรวจให้ครอบคลุมได้ทั้งหมด ดังนั้นการสำรวจครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่สาขาวิชาที่คาดว่าจะพบมากในภาคธุรกิจเอกชนเป็นสำคัญ

1.8.1. อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับปริญญาตรี กลุ่มทั่วไป

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือน ในตอน เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,500
2	บริการ	4,000
3	ซื้อขายสินค้า	4,000
4	ซื้อขายสินค้า	4,050
5	บริการ	4,500
6	ซื้อขายสินค้า	4,500
7	ซื้อขายสินค้า	4,500
8	ซื้อขายสินค้า	4,700
9	ซื้อขายสินค้า	4,800
10	ธนาคาร	4,860
11	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
12	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
14	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
15	ซื้อขายสินค้า	5,000
16	บริการ	5,000
17	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,200
18	ธนาคาร	5,275
19	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,300
20	ซื้อขายสินค้า	5,300
21	โรงงานผลิต	6,000

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
22	ซื้อขายสินค้า	6,000
23	โรงงานผลิต	7,000
24	ซื้อขายสินค้า	7,000
25	ซื้อขายสินค้า	7,500
26	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	9,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	5,268.7
P. 25	=	4,500
P. 50	=	5,000
P. 75	=	5,475
M.P.	=	4,987.5

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,500
2	ซื้อขายสินค้า	4,000
3	บริการ	4,500
4	บริการ	4,500
5	ซื้อขายสินค้า	4,500
6	ซื้อขายสินค้า	4,800
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
8	ซื้อขายสินค้า	5,000
9	ซื้อขายสินค้า	5,000
10	ธนาคาร	5,050
11	ซื้อขายสินค้า	5,200
12	ธนาคาร	5,275
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
14	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
15	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
16	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
17	บริการ	5,500
18	ซื้อขายสินค้า	5,000
19	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,800
20	โรงงานผลิต	6,600
21	ซื้อขายสินค้า	6,600

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
22	ซื้อขายสินค้า	8,000
23	ซื้อขายสินค้า	8,000
24	ซื้อขายสินค้า	8,000
25	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	9,000
26	โรงงานผลิต	9,600

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือน ในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	5,793.3
P.25	=	4,950
P.50	=	5,500
P.75	=	6,600
M.P.	=	5,775

1.8.2. อัตราค่าจ้างและเงินเดือนระดับปริญญาตรี กลุ่มทางการบัญชี

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,500
2	ซื้อขายสินค้า	3,500
3	ธนาคาร	4,860
4	บริการ	5,000
5	บริการ	5,000
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
8	ซื้อขายสินค้า	5,000
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
10	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
11	ธนาคาร	5,785
12	ซื้อขายสินค้า	6,000
13	ซื้อขายสินค้า	6,000
14	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,200
15	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,500
16	โรงงานผลิต	6,500
17	ซื้อขายสินค้า	7,000
18	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	9,000
19	โรงงานผลิต	13,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	5,991.8
P.25	=	5,000
P.50	=	5,500
P.75	=	6,500
M.P.	=	5,750

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,500
2	ซื้อขายสินค้า	4,000
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
4	ซื้อขายสินค้า	5,000
5	ธนาคาร	5,050
6	บริการ	5,500
7	ธนาคาร	5,785
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,000
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,000
10	บริการ	6,000
11	ซื้อขายสินค้า	6,000
12	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,500
13	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,500
14	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,500
15	ซื้อขายสินค้า	6,600
16	โรงงานผลิต	7,100
17	ซื้อขายสินค้า	8,000
18	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	9,000
19	โรงงานผลิต	17,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	6,580.8
P.25	=	5,050
P.50	=	6,000
P.75	=	6,600
M.P.	=	5,825

1.8.3 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนของระดับปริญญาตรี กลุ่มคอมพิวเตอร์

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,500
2	บริการ	3,500
3	ซื้อขายสินค้า	4,500
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
5	ธนาคาร	5,275
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,500
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,200
8	ซื้อขายสินค้า	7,000
9	ซื้อขายสินค้า	7,000
10	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	7,000
11	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	10,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

a = 5,861.4

P.25 = 4,500

P.50 = 5,500

P.75 = 7,000

M.P. = 5,750

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	ซื้อขายสินค้า	3,500
2	บริการ	4,000
3	ซื้อขายสินค้า	5,000
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	5,000
5	ธนาคาร	5,275
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,000
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	6,500
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	7,500
9	ซื้อขายสินค้า	7,700
10	ซื้อขายสินค้า	8,000
11	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	10,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a = 6,225

P.25 = 5,000

P.50 = 6,000

P.75 = 7,700

M.P. = 6,350

1.2.4 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนของระดับปริญญาตรี กลุ่มแพทยศาสตร์

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	บริการ	7,000
2	โรงงานผลิต	9,000
3	ซื้อขายสินค้า	9,000
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	10,000
5	ซื้อขายสินค้า	10,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a = 9,000

P.25 = 8,000

P.50 = 9,000

P.75 = 20,000

M.P. = 9,000

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	บริการ	9,600
2	โรงงานผลิต	10,000
3	ซื้อขายสินค้า	10,000
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	10,000
5	ซื้อขายสินค้า	12,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่ทดลองปฏิบัติงาน

a	=	10,320
P.25	=	9,800
P.50	=	10,000
P.75	=	11,000
M.P.	=	10,400

1.8.5 อัตราค่าจ้างและเงินเดือนของระดับปริญญาตรี กลุ่มวิศวกรรม-

ศาสตร์

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนที่เริ่มปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	7,000
2	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	8,650
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	9,000
4	ซื้อขายสินค้า	9,000
5	ซื้อขายสินค้า	10,000
6	บริการ	10,000
7	ซื้อขายสินค้า	11,000
8	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	11,000
9	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	11,000
10	โรงงานผลิต	12,000

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนเริ่มปฏิบัติงาน

a	=	9,865
P.25	=	8,912.5
P.50	=	10,000
P.75	=	11,000
M.P.	=	9,956.3

(2) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเภทธุรกิจ	อัตราเงินเดือน
1	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	8,000
2	ซื้อขายสินค้า	9,000
3	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	9,650
4	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	10,000
5	ซื้อขายสินค้า	11,000
6	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	11,000
7	โรงงานผลิตและจัดจำหน่าย	11,000
8	โรงงานผลิต	13,000
9	ซื้อขายสินค้า	13,000
10	บริการ	13,600

ผลทางสถิติของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน

a	=	10,925
P.25	=	9,487.5
P.50	=	11,000
P.75	=	13,000
M.P.	=	11,243.8

2. ข้อเปรียบเทียบค่าจ้างและเงินเดือน

แม้ว่าในบทที่แล้วจะได้แสดงให้เห็นว่าในภาคเอกชนมีลักษณะการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนอย่างไร และมีลักษณะโครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือนเช่นไร แต่การแสดงผลการศึกษาดังกล่าวยังจะไม่สมบูรณ์ถ้าขาดการเปรียบเทียบด้วยฝ่ายอื่น ๆ เพราะอย่างน้อย ๆ จะช่วยสะท้อนสภาพของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของภาคเอกชนให้ชัดเจนขึ้น ในขณะที่เดียวกันการเปรียบเทียบยังจะช่วยให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่ถูกนำมาเปรียบเทียบกับภาคเอกชนได้เข้าใจในสภาพของตนเองมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน

ในการศึกษาเปรียบเทียบนี้ผู้ศึกษาได้มุ่งเปรียบเทียบระหว่างการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของภาคเอกชนกับฝ่ายราชการและรัฐวิสาหกิจ แต่ในการเปรียบเทียบกับฝ่ายราชการและรัฐวิสาหกิจนั้นก็มีข้อจำกัด กล่าวคือทั้งราชการและรัฐวิสาหกิจก็แบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น ฝ่ายราชการก็แบ่งออกเป็นข้าราชการพลเรือน ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการมหาวิทยาลัย เป็นต้น ส่วนกรณีของรัฐวิสาหกิจก็มีการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนเฉพาะของตน รวมทั้งมีบัญชีเงินเดือนของตนเองด้วย ดังนั้นในการศึกษาเปรียบเทียบจึงไม่อาจจะศึกษาได้หมด แต่จะขอศึกษาเฉพาะของราชการพลเรือนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะข้าราชการพลเรือนเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดของข้าราชการทั้งหมด ส่วนรัฐวิสาหกิจนั้นก็จะขอตัวอย่างเพียง 10 แห่ง เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

2.1 การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือน

ในการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนระหว่างภาคเอกชน ภาคราชการและภาครัฐวิสาหกิจนี้ฐานหรือข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบนี้จะใช้ฐานหรือข้อมูลของปี พ.ศ. 2534 เป็นสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากทั้งภาคราชการและรัฐวิสาหกิจก็มีการปรับบัญชีเงินเดือนใหม่ในเดือนเมษายน 2535 จึงเป็นเหตุให้งานศึกษาค้นคว้ามีข้อจำกัดโดยไม่ทันสมัยเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามการเปรียบเทียบถึงแม้ว่าจะเป็นข้อมูลปี 2534 ก็ตาม แต่ผลของการศึกษาเปรียบเทียบก็ยังคงเป็นประโยชน์อันจะช่วยสะท้อนให้เห็นความแตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้างและเงินเดือนของภาคเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจ ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ๆ

2.1.1 การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนระหว่างภาคเอกชน และภาคราชการ

ด้วยเหตุผลที่ว่าในภาคราชการนั้นแม้ว่าจะมีขั้นตอนของการทดลองงานเหมือนเอกชนแต่อัตราเงินเดือนมิได้มีการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าข้าราชการผู้นั้นจะสามารถผ่านการทดลองงานแล้วก็ตาม ซึ่งลักษณะนี้ต่างจากเอกชน ในการเปรียบเทียบและหาความต่างในที่นี้จึงขอแสดงผลความต่างทั้งสองระดับเพื่อประกอบการพิจารณา

นอกจากนั้นในระบบข้าราชการพลเรือนจะเริ่มที่วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นหลัก ส่วนผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่านี้จะมีฐานะเป็นเพียงลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างในที่นี้จึงมิได้อยู่ในข่ายของการเปรียบเทียบในที่นี้

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนระหว่างภาคเอกชนและราชการ ในปี 2534

วุฒิ	เอกชน (ค่า a)		ข้าราชการ พลเรือน	เอกชน (ค่า a)		ความต่างร้อยละ	
	เริ่มงาน	หลังทดลอง		เริ่มงาน	หลังทดลอง	เริ่มงาน	หลังทดลอง
ประถม 4	2,570.0	2,693.3	-	-	-	-	-
ประถม 6	2,642.9	2,800.7	-	-	-	-	-
มัธยม 3	2,703.3	2,898.3	2,550.0	153.3	348.3	6.0	13.7
มัธยม 6	2,931.0	3,069.5	2,550.0	381.0	519.5	14.9	20.4
ปวช. ทัวไป	3,446.3	3,734.2	3,050.0	396.3	684.2	13.0	22.4
ปวช. บัญชี	3,419.7	3,727.6	3,050.0	369.7	677.6	12.1	22.2
ปวช. คอมพิวเตอร์	3,466.7	3,700.0	3,050.0	416.7	650.0	13.7	21.3
ปวช. ช่าง	3,491.7	3,806.7	3,050.0	441.7	756.7	14.5	24.8
ปวท. ทัวไป	3,981.3	4,206.3	3,400.0	581.3	806.3	17.1	23.7
ปวท. บัญชี	4,042.9	4,371.4	3,400.0	642.9	971.4	18.9	28.6
ปวท. คอมพิวเตอร์	4,140.0	4,460.0	3,400.0	740.0	1,060.0	21.8	31.2
ปวท. ช่าง	3,964.3	4,285.7	3,400.0	564.3	885.7	16.6	26.1
ปวส. ทัวไป	3,954.8	4,332.4	3,800.0	154.8	532.4	4.1	14.0
ปวส. บัญชี	4,067.5	4,386.5	3,800.0	267.5	586.5	7.0	15.4
ปวส. คอมพิวเตอร์	4,139.3	4,502.1	3,800.0	339.3	702.1	8.9	18.5
ปวส. ช่าง	4,214.3	4,595.0	3,800.0	414.3	795.0	10.9	20.9
ปริญญาตรี ทัวไป	5,268.7	5,793.3	4,250.0	1,018.7	1,543.3	24.0	36.3
ปริญญาตรี บัญชี	5,991.8	6,580.8	4,250.0	1,741.8	2,330.8	41.0	54.8
ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์	5,861.4	6,225.0	4,250.0	1,611.4	1,975.0	37.9	46.5
ปริญญาตรี แพทย์	9,000.0	10,320.0	5,300.0	3,700.0	5,020.0	69.8	94.7
ปริญญาตรี วิศวะ	9,865.0	10,925.0	4,250.0	5,615.0	6,675.0	132.1	157.1

จากตารางของการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนระหว่างภาคเอกชนและภาคราชการในปี 2534 พบว่าความแตกต่างสูงสุดทั้งในระยะเริ่มปฏิบัติและระยะหลังทดลองปฏิบัติอยู่ที่ปริญญาตรีสาขาวิศวกรรมศาสตร์และแพทยศาสตร์ กล่าวคือ ขณะที่ราชการพลเรือนให้เงินเดือนแก่ผู้สำเร็จปริญญาตรีสาขาวิศวกรรมศาสตร์ในตอนเริ่มต้นเดือนละ 4,250 บาท ภาคเอกชนจะให้เงินเดือนแก่สาขาดังกล่าวโดยเฉลี่ยเดือนละ 9,865 บาท ในตอนเริ่มปฏิบัติงาน ซึ่งความแตกต่างมีถึง 5,615 บาท หรือร้อยละ 132.1 แต่พอในระยะหลังการทดลองปฏิบัติงานแล้วความแตกต่างจะมีถึง 6,675 บาทต่อเดือน หรือร้อยละ 157.1 ของเงินเดือนข้าราชการ

ส่วนสาขาแพทยศาสตร์นั้นความแตกต่างของเงินเดือนก็มีมากขึ้น กล่าวคือ ความแตกต่างในระยะเริ่มปฏิบัติงานมีเดือนละ 3,700 บาท หรือร้อยละ 69.8 แต่พอระยะหลังทดลองปฏิบัติงานแล้วความแตกต่างก็เพิ่มขึ้นเป็นเดือนละ 5,020 บาท หรือร้อยละ 94.7 ของเงินเดือนราชการ

ปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์เป็นหน่วยหนึ่งที่มีความแตกต่างในเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนค่อนข้างสูงระหว่างภาคเอกชนและราชการ กล่าวคือ ในตอนเริ่มปฏิบัติงานภาคเอกชนจะจ่ายเงินเดือนให้สูงกว่าภาคราชการโดยเฉลี่ยร้อยละ 41.0 ของเงินเดือนราชการ หรือ 1,741.8 บาท แต่พอหลังทดลองปฏิบัติงานแล้วความแตกต่างสูงขึ้นเป็นร้อยละ 54.8 ของเงินเดือนราชการ หรือ 2,330.8 บาท

ปริญญาตรีสาขาคอมพิวเตอร์ก็มีความแตกต่างมากพอสมควร คือมีความแตกต่างถึงร้อยละ 37.9 ในตอนเริ่มต้น และร้อยละ 46.5 ในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน ส่วนปริญญาตรีสาขาทั่ว ๆ ไป จะมีความแตกต่างเพียงร้อยละ 24.0 และ 36.3 ตามลำดับ

ในระดับของประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือ ปวส. นั้น สายช่างจะมีความแตกต่างสูงกว่าสายอื่น ๆ กล่าวคือ มีความแตกต่างร้อยละ 10.9 และ 20.9 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่สายคอมพิวเตอร์ โดยมีความแตกต่างร้อยละ 8.9 และ 18.5 ตามลำดับ

ในกลุ่มประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือ ปวท. นั้น สายคอมพิวเตอร์กลับมีเงินเดือนในภาคเอกชนสูงกว่าสายอื่น ๆ กล่าวคือ มีความแตกต่างร้อยละ 21.8 ในตอนเริ่มปฏิบัติงาน และร้อยละ 31.2 ในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ระดับ ปวท. นิติศาสตร์ ส่วนสายช่างและสายทั่วไปกลับมีความแตกต่างใกล้เคียงกัน

ในกลุ่มประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ ปวช. นั้น ทุกสายมีความต่างใกล้เคียงกันคือประมาณร้อยละ 12-14 ในตอนเริ่มปฏิบัติงาน และประมาณร้อยละ 21-24 ในตอนหลังทดลองงาน

ในระดับมัธยมศึกษาชั้น ผู้สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะได้เงินเดือนในภาคเอกชนสูงกว่าภาคราชการถึงร้อยละ 14.9 ในตอนเริ่มต้น และร้อยละ 20.4 ในตอนหลังทดลองปฏิบัติงาน ขณะที่ผู้สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 3 จะมีความแตกต่างไม่มากนัก คือร้อยละ 6.0 และร้อยละ 13.7 ตามลำดับ

ด้วยเหตุที่ภาคราชการได้กำหนดให้อัตราเงินเดือนต่ำกว่าภาคเอกชนนี้เอง ในเดือนเมษายน 2535 ภาคราชการจึงได้ปรับอัตราเงินเดือนใหม่ โดยให้ยกเลิกบัญชี ข. ที่เริ่มประกาศใช้ในวันที่ 1 เมษายน 2533 มาใช้บัญชีหมายเลข 1 ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2535 โดยการเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบกับบัญชี ข. แล้ว จะมีลักษณะดังนี้

ตารางเปรียบเทียบบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนระหว่างบัญชี ข. และบัญชี 1

วุฒิการศึกษา	บัญชี ข.	บัญชี 1.	เพิ่มจำนวน	เพิ่มร้อยละ
มัธยม 3-6	2,550	3,360	810	31.8
ปวช.	3,050	4,080	1,030	33.8
ปวท.	3,400	4,510	1,110	32.6
ปวส.	3,800	5,010	1,210	31.8
ปริญญาตรี	4,250	5,560	1,310	30.8
ปริญญาตรี แพทย์	5,300	6,830	1,530	28.9

จากตารางเปรียบเทียบบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนระหว่างบัญชี
ข. ที่ประกาศใช้ระหว่างปี 2533-2534 และบัญชี 1 ซึ่งเป็นบัญชีใหม่ โดยประกาศใช้ตั้งแต่เดือน
เมษายน 2535 แล้วนั้น พบว่าอัตราเงินเดือนจะสูงขึ้นประมาณร้อยละ 28-31 ของอัตราเงิน
เดือนเดิม

ในขณะที่เดียวกันถ้าหากเราตั้งสมมติฐานว่าภาคเอกชนไม่มีการปรับอัตราเงิน
เดือนในปี 2535 โดยปล่อยให้แต่ภาคราชการปรับบัญชีเงินเดือนฝ่ายเดียวแล้ว จะพบการปรับบัญชี
เงินเดือนของราชการครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เพราะ
ข้าราชการที่มีวุฒิดังกล่าวมีความเสียเปรียบภาคเอกชนประมาณร้อยละ 13-28 โดยเฉลี่ย การ
ปรับบัญชีเงินเดือนที่เพิ่มอีกประมาณร้อยละ 31-33 โดยเฉลี่ยย่อมทำให้ความแตกต่างระหว่างภาค
เอกชนและภาคราชการลดน้อยลง และทำให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีเงินเดือนสูงกว่าภาคเอกชน
เล็กน้อย

ส่วนกรณีที่ข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาตรีนั้นการปรับบัญชีเงินเดือนในปี 2535
ก็ยังไม่ทำให้ข้าราชการดังกล่าวมีเงินเดือนสูงกว่าเอกชน ทั้งนี้เพราะการปรับบัญชีดังกล่าวทำให้
กลุ่มปริญญาตรีมีเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 30.8 ซึ่งก็ยังน้อยกว่าเงินเดือนของเอกชนอยู่ดี โดยที่
เอกชนยังไม่ได้ปรับอัตราเงินเดือนอย่างไรเลย โดยเฉพาะสาขาวิศวกรรมศาสตร์ด้วยแล้วการ
ปรับบัญชี ข. เป็นบัญชี 1 ก็ไม่ช่วยอะไรมากนัก เพราะความต่างระหว่างเงินเดือนของราชการ
และเอกชนมีถึงร้อยละ 157.1 นอกจากนั้นการเปรียบเทียบครั้งนี้ยังตั้งสมมติฐานว่าภาคเอกชน
ปล่อยให้ราชการปรับเงินเดือนฝ่ายเดียวซึ่งยากที่จะเป็นจริงได้ และถ้าเอกชนมีการปรับบัญชีเงิน
เดือนแล้วความต่างก็วยิ่งสูงขึ้นอีกมาก

2.1.2 การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนระหว่างภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

การกำหนดอัตราเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจก็มีสภาพคล้าย ๆ กับราชการใน
ส่วนที่ว่ารัฐวิสาหกิจต่าง ๆ จะมีบัญชีเงินเดือนของตนเอง และกำหนดไว้ชัดเจนว่าพนักงานที่มา
บรรจุในวุฒิการศึกษาระดับใดจะได้เงินเดือนตามขั้นที่กำหนดให้ นั้น ๆ และภายหลังการทดลอง
ปฏิบัติงานแล้วพนักงานรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นก็จะมิได้รับการเพิ่มเงินเดือนเหมือนภาคเอกชน

ฐานข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบครั้งนี้ก็มีลักษณะเหมือนเดิม คือ ใช้ข้อมูลปี
2534 เป็นหลัก แม้ว่ารัฐวิสาหกิจทั้งหลายจะได้ประกาศใช้บัญชีเงินเดือนใหม่ในเดือนเมษายน
2535 เหมือนราชการก็ตาม

ในการหาข้อมูลอัตราเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจนั้นมีความลำบากกว่าภาคราชการ ทั้งนี้เพราะรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะมีสิทธิที่จะกำหนดบัญชีเงินเดือนของตนเอง ดังนั้นอัตราเงินเดือนที่ให้แก่งานในตอณเริ่มบรรจุโดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษาจึงไม่เท่ากัน ในการศึกษางานชั้นนี้จึงขอใช้อัตราเฉลี่ยโดยใช้ตัวอย่างของรัฐวิสาหกิจจำนวน 10 แห่ง มาหาค่าเฉลี่ยของเงินเดือน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา รัฐวิสาหกิจที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

- (1) การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย
- (2) ธนาคารกรุงไทย
- (3) การประปาภูมิภาค
- (4) การรถไฟแห่งประเทศไทย
- (5) องค์การสวนสัตว์
- (6) องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
- (7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย
- (8) การเคหะแห่งชาติ
- (9) การไฟฟ้าภูมิภาค
- (10) ธนาคารออมสิน

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ปี 2534

รัฐวิสาหกิจ	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวท.	ปวส.	ป.ตรี	ป.แพทย์	ป.โท
(1) การท่าอากาศยานฯ	2,960	2,960	3,700	3,700	4,390	4,950	-	5,950
(2) ธนาคารกรุงไทย	3,350	3,350	3,540	3,740	3,960	4,725	6,335	6,335
(3) การประปาภูมิภาค	3,000	3,000	3,500	3,500	4,390	4,950	6,760	5,950
(4) การรถไฟฯ	2,800	3,910	4,805	-	-	7,210	-	-
(5) องค์การสวนสัตว์	2,800	2,800	3,500	3,700	3,910	4,390	-	-
(6) องค์การโทรศัพท์ฯ	2,800	3,130	3,500	-	4,140	4,660	-	5,590
(7) การสื่อสารฯ	2,960	3,130	3,500	3,500	4,390	4,950	6,340	6,340
(8) การเคหะฯ	2,800	2,800	3,750	-	4,140	4,660	-	5,590
(9) การไฟฟ้าภูมิภาค	2,800	2,800	3,500	3,910	4,140	4,660	-	5,590
(10) ธนาคารออมสิน	2,800	2,800	3,700	3,910	4,140	4,660	-	5,260
อัตราเฉลี่ย	2,907	3,068	3,694.5	3,708.6	4,177.8	4,981.5	6,478.3	5,780.6

จากบัญชีเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจปี พ.ศ. 2534 เปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและเงินเดือนของเอกชนในปีเดียวกัน ปรากฏว่าในระดับการศึกษาขั้นต้น ๆ คือระดับมัธยมและประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นั้น ทั้งคู่มีค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาใกล้เคียงกันมาก โดยในช่วงเริ่มบรรจุนงานของเอกชนนั้น เงินเดือนที่ได้รับจะน้อยกว่าเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจเล็กน้อย แต่เมื่อผ่านการทดลองงานไปแล้ว เงินเดือนของภาคเอกชนในระดับการศึกษาต้น ๆ จะมากกว่ารัฐวิสาหกิจเล็กน้อย

ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างและเงินเดือนระหว่างภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เริ่มปรากฏชัดในระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค โดยภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนสูงกว่าประมาณร้อยละ 7 ถึง 20

ในระดับของประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสภาพกลับเหมือนตอนแรก กล่าวคือในตอนบรรจุเข้าทำงานนั้นอัตราค่าจ้างและเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจสูงกว่าภาคเอกชนเล็กน้อย แต่ภายหลังการทดลองงานแล้วอัตราค่าจ้างและเงินเดือนของเอกชนกลับสูงกว่าภาครัฐวิสาหกิจ โดยประมาณร้อยละ 3 ถึง 10 ของค่าจ้างรัฐวิสาหกิจ

ความแตกต่างเริ่มรุนแรงในระดับปริญญาตรีเมื่อภาคเอกชนเริ่มจ่ายค่าจ้างมากกว่าภาครัฐวิสาหกิจในตอนเริ่มบรรจุประมาณร้อยละ 5-20 ของเงินเดือนรัฐวิสาหกิจ และหลังทดลองงานแล้วความแตกต่างขยายตัวสูงขึ้นถึงร้อยละ 16-32 ของเงินเดือนรัฐวิสาหกิจโดยประมาณ ยกเว้นปริญญาตรีสาขาแพทยศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ที่มีความแตกต่างอย่างมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาวิศวกรรมศาสตร์ที่มีความต่างถึงร้อยละ 119.3 ของเงินเดือนรัฐวิสาหกิจจากการทดลองงานผ่านไปแล้ว

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนระหว่างภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ในปี 2534

วุฒิ	เอกชน (ค่า a)		พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	เอกชน (ค่า a)		ความต่างร้อยละ	
	เริ่มงาน	หลังทดลอง		เริ่มงาน	หลังทดลอง	เริ่มงาน	หลังทดลอง
ประถม 4	2,570.0	2,693.3	-	-	-	-	-
ประถม 6	2,642.9	2,800.7	-	-	-	-	-
มัธยม 3	2,703.3	2,898.3	2,907.0	-203.7	-8.7	-7.0	-0.3
มัธยม 6	2,931.0	3,069.5	3,068.0	-137.0	1.5	-4.5	0.1
ปวช. ทัวไป	3,446.3	3,734.2	3,694.5	-248.2	39.7	-6.7	1.1
ปวช. บัญชี	3,419.7	3,727.6	3,694.5	-274.8	33.1	-7.4	0.8
ปวช. คอมพิวเตอร์	3,466.7	3,700.0	3,694.5	-227.8	5.5	-6.2	0.2
ปวช. ช่าง	3,491.7	3,806.7	3,694.5	-202.8	112.2	-5.5	3.0
ปวท. ทัวไป	3,981.3	4,206.3	3,708.6	272.7	497.7	7.4	13.4
ปวท. บัญชี	4,042.9	4,371.4	3,708.6	334.3	662.8	9.0	17.8
ปวท. คอมพิวเตอร์	4,140.0	4,460.0	3,708.6	431.4	751.4	11.6	20.3
ปวท. ช่าง	3,964.3	4,285.7	3,708.6	255.7	577.1	6.9	15.6
ปวส. ทัวไป	3,954.8	4,332.4	4,177.8	-223.0	154.6	-5.3	3.7
ปวส. บัญชี	4,067.5	4,386.5	4,177.8	-110.3	208.7	-2.6	5.0
ปวส. คอมพิวเตอร์	4,139.3	4,502.1	4,177.8	-38.5	324.3	-0.9	7.8
ปวส. ช่าง	4,214.3	4,595.0	4,177.8	36.5	417.2	0.9	10.0
ปริญญาตรี ทัวไป	5,268.7	5,793.3	4,981.5	287.2	1,599.3	5.8	16.3
ปริญญาตรี บัญชี	5,991.8	6,580.8	4,981.5	1,010.3	1,599.3	20.3	32.1
ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์	5,861.4	6,225.0	4,981.5	879.9	1,243.5	17.7	25.0
ปริญญาตรี แพทย์	9,000.0	10,320.0	6,478.3	2,521.7	3,841.7	38.9	59.3
ปริญญาตรี วิศวะ	9,865.0	10,925.0	4,981.5	4,883.5	5,943.5	98.0	119.3

2.1.3 การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนระหว่างภาครัฐการและรัฐวิสาหกิจ

ในการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนโดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ในขณะที่บรรจุปฏิบัติงานระหว่างภาคเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจ สิ่งที่ปรากฏก็คือว่าภาคเอกชนจะให้ผลตอบแทนสูงสุด แต่ถ้าหากเปรียบเทียบระหว่างราชการกับรัฐวิสาหกิจซึ่งทั้งคู่ต่างก็เป็นของรัฐด้วยกันทั้งสิ้น ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่าราชการมีอัตราเงินเดือนตามวุฒิต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจ โดยสัดส่วนของความต่างมีตั้งแต่ร้อยละ 9.1-22.2 ของอัตราเงินเดือนราชการ

โดยเฉลี่ยแล้ว ในระดับมัธยมศึกษา รัฐวิสาหกิจจะให้ค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนสูงกว่าราชการราว ๆ ร้อยละ 14.3-20.7 ของเงินเดือนราชการ ในระดับประกาศนียบัตรนั้น รัฐวิสาหกิจจ่ายสูงกว่าราชการถึงร้อยละ 21.1 ส่วนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคและประกาศนียบัตรวิชาชีพสูงกลับมีความต่างเพียงร้อยละ 9 เล็กน้อย

ความต่างเริ่มมีมากในระดับปริญญาตรี โดยรัฐวิสาหกิจจ่ายมากกว่าราชการถึงร้อยละ 17.2 โดยประมาณ ขณะที่ความต่างในระดับปริญญาโทมีเพียงร้อยละ 9.1

ในสายวิชาแพทย์ความต่างมีถึงร้อยละ 22.2 ซึ่งทำให้ราชการเสียเปรียบรัฐวิสาหกิจอย่างมาก

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนระหว่างภาครัฐการและรัฐวิสาหกิจในปี 2534

วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ พลเรือน	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	ความต่าง (ชรก.-รวก.)	ความต่าง ร้อยละ
มัธยม 3	2,550.0	2,907.0	-357	-14.3
มัธยม 6	2,550.0	3,068.0	-518	-20.7
ปวช.	3,050.0	3,694.5	-644.5	-21.1
ปวท.	3,400.0	3,708.0	-308.6	-9.1
ปวส.	3,800.0	4,177.8	-377.8	-9.9
ปริญญาตรี	4,250.0	4,981.5	-731.5	-17.2
ปริญญาโท	5,300.0	5,780.6	-480.6	-9.1
ปริญญาตรี แพทย์	5,300.0	6,478.3	-1,178.3	-22.2

2.2 เปรียบเทียบการปรับเงินเดือนประจำปี

ในแต่ละปีนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จะมีการปรับเงินเดือนประจำปี โดยเฉพาะในหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจนั้นถือว่าเป็นระเบียบที่ข้าราชการและพนักงานทุกคนจะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ถ้าหากปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีเสมอมา การปรับเงินเดือนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ ดังนั้นการปรับเงินเดือนจะต้องมีมูลค่ามากพอจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันกับรางวัลที่จะได้รับและมีความปรารถนาอยากจะได้

2.2.1 รูปแบบของการปรับเงินเดือนประจำปี

บัญชีเงินเดือนของราชการและรัฐวิสาหกิจมีการกำหนดระดับและขั้นของเงินเดือนไว้ชัดเจน ดังนั้นการปรับเงินเดือนจึงเป็นการปรับตามบัญชีเงินเดือนที่กำหนดไว้

ส่วนของเอกชนนั้นขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ จะกำหนดไว้ว่าจะมีการใช้บัญชีเงินเดือนหรือไม่ ถ้าไม่ใช้บัญชีเงินเดือนเหมือนราชการแล้วก็มักจะมีการกำหนดอัตราเงินเดือนในตอนเริ่มบรรจุและหลังทดลองงาน หลังจากนั้นก็จะใช้วิธีปรับเงินเดือนคิดเป็นร้อยละของเงินเดือนของพนักงานนั้น ๆ ในลักษณะนี้จึงไม่มีบัญชีแน่นอน

2.2.2 อัตราการปรับของเงินเดือนประจำปี

ในภาคเอกชนนั้นการปรับเงินเดือนหรือขึ้นเงินเดือนประจำปีจะอยู่ในราวร้อยละ 10 ของเงินเดือนโดยเฉลี่ย โดยมีจำนวนไม่น้อยที่กำหนดไว้ว่าจะขึ้นเงินเดือนสูงสุดไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือน

ส่วนภาคราชการและรัฐวิสาหกิจนั้นการขึ้นเงินเดือนที่ขึ้นตามบัญชีที่กำหนดไว้โดยส่วนใหญ่จะได้ขึ้นเงินเดือนเพียง 1 ขั้น ซึ่ง 1 ขั้นของระบบราชการพลเรือนก็ประมาณร้อยละ 5 กว่า ๆ ของเงินเดือน ส่วนของรัฐวิสาหกิจนั้นแต่ละขั้นจะมีจำนวนเงินเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 5 กว่า ถึง 6 กว่า ๆ ของเงินเดือน

จะเห็นได้ว่าฐานเงินเดือนของราชการน้อยกว่ารัฐวิสาหกิจและเอกชน และยังอัตราการปรับเงินเดือนประจำปีก็ยิ่งน้อยกว่าอีกด้วย ทั้งนี้ยังไม่ได้คำนวณโบนัสประจำปีที่รัฐวิสาหกิจและเอกชนแจกให้แก่พนักงานของตนอีกด้วย

อัตราเงินเดือนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
(ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2533 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2535)

อันดับที่	อัตราเงินเดือน (บาท)	ปรับขึ้น (%)	อันดับที่	อัตราเงินเดือน (บาท)	ปรับขึ้น (%)
1	2,800	5.7	28	13,290	5.8
2	2,960	5.7	29	14,060	5.8
3	3,130	5.8	30	14,880	5.9
4	3,310	5.7	31	15,760	6.0
5	3,500	5.7	32	16,700	6.0
6	3,700	5.7	33	17,700	6.0
7	3,910	5.9	34	18,760	6.0
8	4,140	6.0	35	19,880	5.9
9	4,390	6.2	36	21,060	5.9
10	4,660	6.2	37	22,300	5.8
11	4,950	6.3	38	23,600	5.8
12	5,260	6.3	39	24,960	5.8
13	5,590	6.4	40	26,400	5.8
14	5,950	6.6	41	27,920	5.7
15	6,340	6.6	42	29,520	5.8
16	6,760	6.7	43	31,220	5.8
17	7,210	6.7	44	33,020	5.8
18	7,690	6.6	45	34,920	5.7
19	8,200	6.6	46	36,920	5.7
20	8,740	6.6	47	39,020	5.6
21	9,320	6.6	48	41,220	5.6
22	9,930	6.3	49	43,520	5.5
23	10,560	6.2	50	45,920	5.4
24	11,210	6.0	21	48,420	5.4
25	11,880	5.8		51,020	
26	12,570	5.7			

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานและค่าจ้างลูกจ้างการเคหะแห่งชาติ
ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2535
(ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2533 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2535)

อันดับที่	อัตราเงินเดือน (บาท)	ปรับขึ้น (%)	อันดับที่	อัตราเงินเดือน (บาท)	ปรับขึ้น (%)
1	2,800	5.7	13	5,590	6.4
	2,880			5,770	
2	2,950	5.7	14	5,950	6.6
	3,045				
3	3,130	5.8	15	6,340	6.6
	3,220			6,550	
4	3,310	5.7	16	6,750	6.7
	3,405			6,985	
5	3,500	5.7	17	7,210	6.7
	3,500			7,450	
6	3,700	5.7	18	7,450	6.6
	3,805			7,945	
7	3,910	5.9	19	8,200	6.6
	4,025			8,470	
8	4,140	6.0	20	8,470	
	4,255			9,030	
9	4,390	6.2	21	9,320	6.6
	4,525			9,625	
10	4,665	6.2	22	9,930	6.3
	4,805			10,245	
11	4,950	6.3	23	10,550	6.2
	5,105			10,885	
12	5,250	6.3	24	11,210	6.0
	5,425			11,545	
			25	11,880	5.8
				11,225	

อันดับที่	อัตราเงินเดือน (บาท)	ปรับขึ้น (%)	อันดับที่	อัตราเงินเดือน (บาท)	ปรับขึ้น (%)
26	12,570	5.7	38	24,950	5.8
	12,930			25,680	
27	13,290	5.8	39	26,400	5.8
	13,675			27,160	
28	14,050	5.8	40	27,920	5.7
	14,470			28,720	
29	14,880	5.9	41	29,520	5.8
	15,320			30,370	
30	15,750	6.0	42	31,220	5.8
	16,230			32,120	
31	16,700	6.0	43	33,020	5.8
	17,200			33,970	
32	17,700	5.9	44	34,920	5.7
	18,230			35,920	
33	18,760	6.0	45	36,920	5.7
	19,320			37,970	
34	19,880	5.9	45	39,020	5.6
	20,470			40,120	
35	21,050	5.9	47	41,220	
	21,680				
36	22,300	5.8			
	22,950				
37	23,600	5.7			
	24,280				

[illegible]

บทที่ 5

การเปรียบเทียบเงินเดือนข้าราชการและพนักงาน

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ

เมื่อจำแนกตามประเภทของหน่วยงานแล้วพบว่าในหน่วยงานเอกชนและราชการนั้นสัดส่วนของเพศชายและเพศหญิงอยู่ในจำนวนใกล้เคียงกัน คือในภาคเอกชนมีเพศชายร้อยละ 46.8 และเพศหญิงร้อยละ 53.2 ส่วนในภาคราชการนั้นมีข้าราชการชายร้อยละ 48.1 และข้าราชการหญิงร้อยละ 51.9 กรณีของรัฐวิสาหกิจนั้นมีพนักงานหญิงร้อยละ 76.8 ส่วนพนักงานชายมีเพียงร้อยละ 23.2 เท่านั้น

ตารางที่ 1.1 เพศ

ประเภทหน่วยงาน	ชาย	หญิง	N
เอกชน	46.8	53.2	190
ราชการ	48.1	51.9	208
รัฐวิสาหกิจ	23.2	76.8	56
ไม่ตอบ	50.0	50.0	2
รวม	44.5	55.5	
N	203	253	456

1.2 อายุ

จากการจำแนกตามกลุ่มอายุปรากฏว่าในภาคเอกชนนั้นพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี โดยมีร้อยละ 38.4 รองลงมาคือกลุ่มอายุระหว่าง 26-30 ปี โดยมีร้อยละ 26.9 ในภาคราชการนั้นข้าราชการส่วนใหญ่คือร้อยละ 33.3 หรือประมาณหนึ่งในสามของข้าราชการทั้งหมด อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 31-35 ปี และรองลงมาร้อยละ 24.5 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ส่วนภาครัฐวิสาหกิจนั้นพนักงานกลุ่มใหญ่คือร้อยละ 34.0 อยู่ในกลุ่มอายุ 26-30 ปี โดยรองลงมาร้อยละ 19.8 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี แต่ที่น่าสังเกตคือในภาคเอกชนนั้นเมื่ออายุขึ้น 35 ปีแล้ว จำนวนพนักงานจะลดลง มีเพียงร้อยละ 12.1 เท่านั้น ขณะที่ในกลุ่มข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปมีถึงร้อยละ 33.3 ซึ่งใกล้เคียงกับรัฐวิสาหกิจที่มีจำนวนร้อยละ 28.8

ตารางที่ 1.2 อายุ

อายุ	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
16 - 20	2.1	-	-	100.0	0.8	4
21 - 25	38.4	8.1	17.9		22.4	102
26 - 30	26.9	24.5	34.0		26.6	121
31 - 35	17.4	33.3	19.8		24.7	113
36 - 40	8.4	18.8	12.6		13.7	62
41 - 45	3.2	8.2	12.6		6.6	30
46 - 50	0.5	5.3	3.6		3.0	14
51 - 55	-	-	-		-	-
56	-	1.0	-		0.4	2
ไม่ตอบ	3.2	1.0	-		1.8	8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

1.3 สถานภาพสมรส

โดยการเปรียบเทียบสถานภาพการสมรสแล้วพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ของภาคเอกชนยังเป็นโสดอยู่ โดยมีถึงร้อยละ 65.8 ขณะที่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นโสดมีเพียงร้อยละ 39.4 และ 44.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 1.3 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
โสด	65.8	39.4	44.6	100.0	51.3	234
สมรส	31.6	53.4	50.0	-	43.6	199
ม้าย	1.6	4.8	5.4	-	3.5	16
ไม่ตอบ	1.1	2.4	-	-	1.5	7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

1.4 ระดับการศึกษา

ส่วนระดับการศึกษานั้นปรากฏว่าสัดส่วนของพนักงานที่สำเร็จปริญญาตรีระหว่างภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 58.4 ของเอกชน และร้อยละ 55.4 ของรัฐวิสาหกิจ ส่วนระดับปริญญาโทนั้นมีมากในกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีร้อยละ 3.6 ขณะที่ภาคเอกชนและราชการมีร้อยละ 2.1 และ 2.4 ตามลำดับ

ในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีมากในภาคราชการมากกว่าภาคอื่น ๆ กล่าวคือ มีถึงร้อยละ 49.0 ขณะที่ในภาคเอกชนมีร้อยละ 37.9 และในภาครัฐวิสาหกิจมีร้อยละ 39.3

ตารางที่ 1.4 ระดับการศึกษา

การศึกษา	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
ปริญญาเอก	-	0.5	-	-	0.2	1
ปริญญาโท	2.1	2.4	3.6	-	2.4	11
ปริญญาตรี	58.4	44.2	55.4	100.0	51.8	236
ปวส.และปวช.	36.3	39.4	37.5	-	37.7	172
มัธยม 6	1.6	7.2	1.8	-	4.2	19
อื่น ๆ	-	2.4	-	-	1.1	5
ไม่ตอบ	1.6	3.8	1.8	-	2.6	12
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

1.5 สาขาวิชา

การกระจายตัวของสาขาวิชาที่พนักงานและข้าราชการที่สัมภาษณ์ปรากฏผลดังนี้ คือ ในภาคเอกชนนั้นสาขาวิชาที่มีมากได้แก่การบริหารและการพาณิชย์ซึ่งมีถึงร้อยละ 26.3 ของพนักงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่สาขาบัญชี โดยมีร้อยละ 16.8 ส่วนสาขาวิชาอื่น ๆ นั้นมีจำนวนไม่มากนัก

ในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจนั้นส่วนใหญ่สำเร็จสาขาวิชาการบัญชี โดยเฉพาะในภาครัฐวิสาหกิจมีถึงร้อยละ 35.7 ส่วนราชการมีร้อยละ 16.8 ส่วนสาขาวิชาการบริหารและการพาณิชย์นี้เมื่ออยู่ในกลุ่มข้าราชการร้อยละ 13.9 และอยู่ในกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจร้อยละ 17.9

สาขาวิชารัฐศาสตร์และการศึกษานั้นมีอยู่มากในภาคราชการ คือมีร้อยละ 8.7 และ 7.2 ของข้าราชการทั้งหมด ส่วนสาขาเศรษฐศาสตร์มีมากในภาครัฐวิสาหกิจ โดยมีร้อยละ 8.9 ของพนักงานทั้งหมด เช่นเดียวกับสาขาวิชาเลขานุการซึ่งมีร้อยละ 7.1

ตารางที่ 1.5 สาขาวิชา

สาขาวิชา	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
วิศวกรรมศาสตร์	2.1	0.5	3.6	-	1.5	7
วิทยาศาสตร์	1.6	1.0	1.8	-	1.3	6
เกษตรศาสตร์	0.5	4.3	-	-	2.2	10
อักษรศาสตร์	1.6	-	-	-	0.7	3
รัฐศาสตร์	4.7	8.7	3.6	-	6.3	29
นิติศาสตร์	1.1	5.3	-	-	2.9	13
การศึกษา	1.1	7.2	1.8	-	3.9	18
เศรษฐศาสตร์	8.9	1.4	8.9	-	5.5	25
บริหาร + พาณิชย	26.3	13.9	17.9	50.0	19.7	90
บัญชี	16.8	16.8	35.7	50.0	19.3	88
รัฐประศาสนศาสตร์	1.6	3.8	-	-	2.4	11
เลขานุการ	4.7	1.0	7.1	-	3.3	15
สถิติ	0.5	0.5	-	-	0.4	2
สังคมสงเคราะห์	1.1	1.0	-	-	0.8	4
คอมพิวเตอร์	0.5	1.0	-	-	0.7	3
เกสัช	0.5	-	-	-	0.2	1
สื่อสารมวลชน	1.6	1.0	-	-	1.1	5
จิตวิทยา	0.5	1.9	-	-	1.1	5
สถาปัตย์ + ก่อสร้าง	1.6	3.3	-	-	2.2	10
มนุษยศาสตร์	1.1	1.0	1.8	-	1.1	5
พยาบาล	-	5.8	-	-	2.6	12

ตารางที่ 1.5 (ต่อ)

สาขาวิชา	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
ไฟฟ้า + โทรคมนาคม	0.5	1.0	5.4	-	1.3	6
เคมี	1.1	0.5	3.6	-	1.1	5
อุตสาหกรรม	0.5	-	-	-	0.2	1
เทคนิคการแพทย์	0.5	-	-	-	0.2	1
สายศิลป์	2.7	1.0	-	-	1.5	7
สายสามัญ	5.8	4.8	3.6	-	5.0	23
ไม่ตอบ	10.5	13.5	5.4	-	11.2	51
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

2. สภาพของการปฏิบัติงาน

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติแล้วพบว่าลักษณะงานทางบริหารมีจำนวนมาก กล่าวคือในภาคเอกชนมีฝ่ายบริหารถึงร้อยละ 24.2 รองลงมาคือฝ่ายบริการโดยมีร้อยละ 22.1 และมีงานวิชาการร้อยละ 15.3 ส่วนภาคราชการจะมีงานวิชาการร้อยละ 24.5 และงานบริการร้อยละ 22.1 โดยมีงานบริหารร้อยละ 21.2 โดยมีงานธุรการร้อยละ 14.4 ในภาครัฐวิสาหกิจลักษณะงานส่วนใหญ่คือร้อยละ 39.3 จะเป็นงานการเงินและบัญชี โดยมีงานบริหารร้อยละ 21.4 และฝ่ายวิชาการและธุรการจำนวนเท่ากับคือร้อยละ 10.7

ตารางที่ 2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การศึกษา	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
บริหาร	24.2	21.2	21.4	-	22.4	102
ช่างและแรงงาน	4.2	2.9	5.4	-	3.7	17
ธุรการ	6.8	14.4	10.7	-	10.7	49
บริหารงานบุคคล	4.2	2.4	3.6	-	3.3	15
ประชาสัมพันธ์	1.6	0.5	-	-	0.9	4
การเงินและบัญชี	14.2	9.1	39.3	-	14.9	68
บริการ	22.1	23.1	7.1	-	20.6	94
วิชาการ	15.3	24.5	10.7	-	18.9	86
พัสดุ	-	0.5	-	-	0.2	1
ไม่ตอบ	7.4	1.4	1.8	100.0	4.4	20
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

2.2 ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน

ในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลาหรืออายุราชการของผู้ปฏิบัติงานนั้น จากข้อมูลที่ได้รับปรากฏว่าในกลุ่มของภาคเอกชนนั้นพนักงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 46.8 ของพนักงานเอกชนมีระยะเวลาของการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปีเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่งจะเห็นว่าร้อยละ 74.1 ของพนักงานเหล่านี้มีระยะเวลาของการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ส่วนผู้ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีร้อยละ 14.9 เมื่อพ้นจำนวน 10 ปีแล้วจำนวนดังกล่าวจะเหลือเพียงร้อยละ 10.1 เท่านั้น

สำหรับภาคราชการนั้นแม้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1-3 ปี แต่ในกลุ่มอายุราชการ 6-10 ปี ก็มีมากถึงร้อยละ 26.4 ของข้าราชการทั้งหมด และกลุ่มผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ก็มีถึงร้อยละ 20.8 ซึ่งมากกว่าภาคเอกชนถึงเท่าตัว

กรณีของรัฐวิสาหกิจนั้นมีลักษณะคล้ายกับราชการ กล่าวคือพนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 32.1 มีเวลาปฏิบัติงานเพียง 1-3 ปีเท่านั้น กลุ่มรองลงมาคือร้อยละ 16.1 มีระยะเวลา การปฏิบัติงาน 6-10 ปี และร้อยละ 26.9 มีเวลาปฏิบัติงานเกินกว่า 10 ปี

เมื่อเปรียบเทียบทั้งสามประเภทแล้วจะเห็นได้ว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานของ พนักงานเอกชนค่อนข้างจะสั้นกว่าข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีอายุ การปฏิบัติงานเกินกว่า 10 ปี จะมีเพียงจำนวนน้อย

ตารางที่ 2.2 ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน

อายุ	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
ต่ำกว่า 1 ปี	16.8	7.2	10.7	-	11.6	53
1 - 3 ปี	46.8	34.7	32.1	-	39.3	179
4 - 5 ปี	10.5	10.5	12.5	-	10.7	49
6 - 10 ปี	14.9	26.4	16.1	-	20.1	92
11 - 15 ปี	6.4	14.9	14.3	-	11.2	51
16 - 20 ปี	3.2	3.9	7.2	-	3.9	18
21 - 25 ปี	0.5	2.0	5.4	-	1.7	8
ไม่ตอบ	1.1	0.5	1.8	100.0	1.3	6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

2.3 ลักษณะหน่วยงานในภาคเอกชน

จากการเก็บข้อมูลพนักงานเอกชนจำนวน 190 คน พบว่าส่วนใหญ่คือร้อยละ 27.4 ของพนักงานทั้งหมดทำงานเกี่ยวกับธนาคารหรือสถาบันการเงิน โดยมีพนักงานในโรงงาน

รองลงมาคือมีร้อยละ 18.9 รองลงมาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจทั่ว ๆ ไป โดยมีร้อยละ 15.8 และพนักงานอยู่ร้านค้าร้อยละ 10.5

หน่วยงานประเภทขนส่งและสมาคมมีเท่ากันคือร้อยละ 1.1 เช่นเดียวกับการนี้ของโรงเรียนและสถานที่เลี้ยงดูเด็กเล็กที่มีร้อยละ 0.5 เท่ากัน ลักษณะเช่นนี้ยังปรากฏพบในกรณีของห้างสรรพสินค้าและโรงแรมที่มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 2.6

ตารางที่ 2.3 ลักษณะหน่วยงานในภาคเอกชน

ลักษณะงาน	ร้อยละ
ธนาคารและสถาบันการเงิน	27.4
โรงงาน	18.9
ร้านจำหน่ายสินค้า	10.5
ห้างสรรพสินค้า	2.6
ขนส่ง	1.1
โรงแรม	2.6
ธุรกิจทั่วไป	15.8
โรงเรียน	0.5
สมาคม	1.1
สถาบันการศึกษาเอกชน	7.4
โรงพยาบาล	3.2
สถานที่เลี้ยงดูเด็กเล็ก	0.5
ไม่ตอบ	8.4
รวม	100.0
N	190

2.4 ความต้องการจะเปลี่ยนงาน

ทัศนะของพนักงานและข้าราชการในเรื่องงานของตนในปัจจุบันนั้น ปรากฏว่า สัดส่วนของพนักงานเอกชนที่อยากจะเปลี่ยนงานใหม่และไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่มีใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 49.5 และร้อยละ 48.9 ตามลำดับ

ข้าราชการส่วนใหญ่คือร้อยละ 54.8 ไม่มีความคิดจะเปลี่ยนงานขณะที่อีกจำนวน มากคือร้อยละ 49.5 ของข้าราชการยังอยากจะเปลี่ยนงานอีก ในทางกลับกันพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 73.2 ไม่มีความคิดจะเปลี่ยนงานแล้ว โดยมีเพียงร้อยละ 25.0 ที่อยากจะ เปลี่ยนงานอีก

ตารางที่ 2.4 ความต้องการจะเปลี่ยนงาน

ความต้องการ	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
อยากเปลี่ยนงาน	49.5	42.8	25.0	-	43.2	197
ไม่อยากเปลี่ยนงาน	48.9	54.8	73.2	-	54.4	248
ไม่ตอบ	1.6	2.4	1.8	100.0	2.4	11
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

2.5 ความต้องการเปลี่ยนงานใหม่

จากกลุ่มผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่พบว่างานที่ต้องการมากที่สุดคือรัฐวิสาหกิจ โดยมีร้อยละ 18.8 ของประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รองลงมาได้แก่งานเอกชน ซึ่งมีร้อยละ 16.4 ของทั้งหมด

เมื่อจำแนกออกมาตามกลุ่มต่าง ๆ ปรากฏว่าในกลุ่มพนักงานเอกชนที่อยาก เปลี่ยนงานนั้นส่วนใหญ่คือร้อยละ 22.1 ก็ยังคงอยากทำงานเอกชนอยู่ดี และร้อยละ 17.4 อยาก จะทำงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีเพียงร้อยละ 10.0 เท่านั้นที่อยากรับราชการ

ส่วนในภาคราชการนั้น ข้าราชการที่คิดอยากจะเปลี่ยนงานส่วนใหญ่อยากจะไปปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจมากที่สุด คือมีถึงร้อยละ 25.0 ของกลุ่มข้าราชการทั้งหมด และมีเพียงร้อยละ 8.7 ที่อยากจะเปลี่ยนงานแต่ก็ยังคงอยากปฏิบัติงานในระบบราชการเช่นเดิม

ในกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น พนักงานที่อยากเปลี่ยนงานมีไม่มากนักและงานที่อยากจะเปลี่ยนส่วนใหญ่คือร้อยละ 17.9 อยากจะไปปฏิบัติในภาคธุรกิจเอกชน โดยมีเพียงร้อยละ 5.4 ที่อยากจะรับราชการ

ตารางที่ 2.5 ความต้องการเปลี่ยนงานใหม่

ลักษณะงานใหม่	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
เอกชน	22.1	11.1	17.9	-	16.4	75
ราชการ	10.0	8.7	5.4	-	8.8	40
รัฐวิสาหกิจ	17.4	25.0	1.8	-	18.8	86
ไม่อยากเปลี่ยนงาน	48.9	54.8	73.2	-	54.4	248
ไม่ตอบ	1.6	0.5	1.8	100.0	1.5	7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

3. รายได้ของข้าราชการและพนักงาน

3.1 อัตราค่าจ้างต่อเดือน

เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างของค่าจ้างหรือเงินเดือนของแต่ละฝ่ายจะพบว่าเงินเดือนของภาคเอกชนมีการกระจายตัวสูงกว่าภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ โดยเริ่มระหว่าง 1,000 ถึง 80,000 บาทต่อเดือน โดยกลุ่มใหญ่สุดคือร้อยละ 75.8 ของพนักงานเอกชนทั้งหมดจะมีเงิน

เดือนต่ำกว่า 12,500 บาทต่อเดือน และมีร้อยละ 1.5 ที่มีเงินเดือนระหว่าง 32,501 - 80,000 บาทต่อเดือน แต่เนื่องจากในภาคเอกชนนั้นเรื่องของเงินเดือนจะเป็นความลับ ดังนั้นจึงมีพนักงานร้อยละ 11.6 ที่ไม่ยอมเปิดเผยในเรื่องนี้

ในภาคราชการนั้น กลุ่มใหญ่สุดคือร้อยละ 86.2 ของข้าราชการทั้งหมดมีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท โดยมีเพียงร้อยละ 1.5 ที่มีเงินเดือนระหว่าง 17,501 - 22,500 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นเงินเดือนขั้นสูงสุดที่ปรากฏพบในการศึกษาคั้งนี้

ส่วนภาครัฐวิสาหกิจนั้น กลุ่มใหญ่สุดคือร้อยละ 80.4 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมดมีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท โดยมีร้อยละ 1.8 ที่มีเงินเดือนระหว่าง 22,501 - 25,000 บาท

เมื่อเปรียบเทียบถึงเงินเดือนของทั้งสามฝ่ายจะเห็นได้ชัดว่าในภาคเอกชนมีการให้ค่าตอบแทนเงินเดือนสูงกว่าภาคราชการและรัฐวิสาหกิจมาก เพราะในภาคราชการนั้นเงินเดือนสูงสุดที่ปรากฏพบในการศึกษาคั้งนี้มีเพียง 22,500 บาทต่อเดือน ในขณะที่เอกชนนั้นพบว่าพนักงานบางคนได้รับเงินเดือนประมาณ 80,000 บาท โดยมีร้อยละ 5.2 ของพนักงานเอกชนทั้งหมดที่ได้รับเงินเดือนเกินกว่า 22,500 บาท ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดของข้าราชการที่ปรากฏในงานวิจัยนี้

ตารางที่ 3.1 อัตราค่าจ้างต่อเดือน

ค่าจ้าง(บาท/เดือน)	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
1,000-3,000	11.6	6.3	3.6	50.0	8.3	38
3,001-5,000	16.3	31.3	21.4	-	23.7	108
5,001-7,500	25.3	33.2	17.9	50.0	28.1	128
7,501-10,000	12.6	15.4	14.3	-	14.0	64
10,001-12,500	10.0	4.3	12.5	-	7.7	35
12,501-15,000	4.2	5.8	10.7	-	5.7	26
15,001-17,500	1.1	-	8.9	-	1.5	7
17,501-20,000	1.1	1.0	7.1	-	1.8	8
20,001-22,500	1.1	0.5	-	-	0.7	3
22,501-25,000	2.1	-	1.8	-	1.1	5
25,001-27,500	0.5	-	-	-	0.2	1
27,501-30,000	1.1	-	-	-	0.4	2
30,001-32,500	-	-	-	-	-	-
32,501-35,000	0.5	-	-	-	0.2	1
42,001-45,500	0.5	-	-	-	0.2	1
70,001-80,000	0.5	-	-	-	0.2	1
ไม่ตอบ	11.6	2.4	1.8	-	6.1	28
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

3.2 รายได้อื่น ๆ ในตำแหน่ง

การปฏิบัติงานทั้งในภาคเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจนั้น นอกจากเงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนแล้วพนักงานและข้าราชการบางตำแหน่งยังมีรายได้อื่น ๆ อันเป็นสิ่งที่สนใจในการปฏิบัติงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง ค่านายหน้า เงินปันผล เงินสมนาคุณ และอื่น ๆ โดยไม่รวมกับเงินโบนัสที่ได้ประจำปียอยู่แล้ว

ผลของการศึกษาปรากฏว่าในเรื่องของรายได้อื่น ๆ ในตำแหน่งนั้นพบมากในภาคเอกชนมากกว่าราชการและรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือร้อยละ 73.2 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และร้อยละ 60.1 ของข้าราชการไม่มีรายได้ดังกล่าว ขณะที่ในภาคเอกชนนั้นมีเพียงร้อยละ 56.8 ที่ไม่มีรายได้ดังกล่าว

ในส่วนผู้ที่มีรายได้อื่น ๆ ในตำแหน่งนั้น ส่วนใหญ่ของข้าราชการคือร้อยละ 31.2 มีรายได้ไม่เกิน 3,000 บาทต่อเดือน และสูงสุดคือร้อยละ 1.4 มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน ส่วนกรณีของพนักงานเอกชนนั้นร้อยละ 20.5 มีรายได้ดังกล่าวไม่เกิน 3,000 บาทต่อเดือน และร้อยละ 3.7 มีรายได้เกินกว่า 10,000 บาท ถึง 37,500 บาทต่อเดือน

กรณีของรัฐวิสาหกิจนั้นส่วนใหญ่ร้อยละ 12.5 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีรายได้จากตำแหน่งน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน และไม่มีใครมีรายได้ดังกล่าวมากกว่า 5,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 3.2 รายได้อื่น ๆ ในตำแหน่ง

ค่าจ้าง(บาท/เดือน)	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
ไม่มีรายได้	56.8	60.1	73.2	-	60.3	274
น้อยกว่า 1,000	6.8	13.9	12.5	50.0	11.0	50
1,000-3,000	13.7	17.3	8.9	-	14.7	67
3,001-5,000	3.2	3.4	3.6	-	3.3	15
5,001-7,500	2.1	1.4	-	-	1.5	7
7,501-10,000	2.1	1.4	-	-	1.5	7
10,001-12,500	2.1	-	-	-	0.9	4
12,501-15,000	-	-	-	-	-	-
17,501-20,000	1.1	-	-	-	0.4	2
32,501-37,500	0.5	-	-	-	0.2	1
ไม่ตอบ	11.6	2.4	1.8	-	6.3	29
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

3.3 รายได้อื่น ๆ นอกจากตำแหน่ง

รายได้ในส่วนนี้หมายถึงรายได้พิเศษอันเกิดจากงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่การงาน เช่น การรับจ้างพิเศษนอกเวลางาน หรือการปฏิบัติงานอันมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ตลอดจนการมีกิจการพิเศษ เช่น ขายสินค้าหรือขายประกันชีวิตนอกเวลาการปฏิบัติงานประจำของตน เป็นต้น

รายได้ประเภทนี้จะพบมากในกลุ่มของพนักงานเอกชนอีกเช่นกัน โดยส่วนใหญ่จะมีรายได้ระหว่าง 1,000-5,000 บาท ซึ่งกลุ่มที่มีจำนวนร้อยละ 11.0 ของพนักงานเอกชน

ขณะที่ข้าราชการที่มีรายได้พิเศษส่วนใหญ่ คือร้อยละ 10.1 มีรายได้ระหว่าง 1,001-3,000 บาทต่อเดือน เช่นเดียวกับพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ คือร้อยละ 8.9 ก็มีรายได้พิเศษในระดับเดียวกัน

ตารางที่ 3.3 รายได้อื่น ๆ นอกจากตำแหน่ง

รายได้(บาท/เดือน)	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
ไม่มีรายได้	70.0	76.0	76.8	-	73.2	334
น้อยกว่า 1,000	3.2	5.8	3.6	50.0	4.6	21
1,000-3,000	6.3	10.1	8.9	-	8.3	38
3,001-5,000	4.7	3.4	3.6	-	3.9	18
5,001-7,500	1.6	1.0	3.6	-	1.5	7
7,501-10,000	0.5	0.5	1.8	-	0.7	3
10,001-12,500	2.1	1.0	-	-	1.3	6
ไม่ตอบ	11.6	2.4	1.8	50.0	6.4	29
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

3.4 รายได้รวม

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของรายได้แล้วปรากฏว่าในภาคเอกชนนั้นพนักงานจะมีรายได้ที่กระจายตัวมากกว่า กล่าวคือเริ่มจาก 1,000 บาท ถึง 60,000 บาทต่อเดือน ส่วนข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นถึงแม้จะมีรายได้อื่น ๆ มาด้วยก็ตามรายได้รวมก็จะอยู่ระหว่าง 1,000-22,500 บาทต่อเดือน และ 1,000-20,000 บาทต่อเดือน ตามลำดับ

แต่ถ้าพิจารณาจากลักษณะการกระจายตัวของพนักงานและข้าราชการแล้วจะพบว่ากลุ่มใหญ่ของพนักงานเอกชน คือร้อยละ 41.6 ของพนักงานทั้งหมดจะมีรายได้รวมไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน ลักษณะนี้มีสภาพเหมือนกับกรณีของราชการ คือร้อยละ 55.7 ของข้าราชการทั้งหมดก็มีรายได้รวมไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือนเช่นกัน ส่วนกรณีของรัฐวิสาหกิจนั้นพนักงานส่วนใหญ่ คือร้อยละ 46.4 มีรายได้รวมไม่เกิน 12,500 บาทต่อเดือน ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมของรายได้รวมแล้วพนักงานเอกชนส่วนใหญ่และข้าราชการส่วนใหญ่ได้มีความแตกต่างกันมากนัก ขณะที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความได้เปรียบกว่ากันเล็กน้อย

ตารางที่ 3.4 รายได้รวม

ค่าจ้าง(บาท/เดือน)	เอกชน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ไม่ตอบ	รวม	N
1,000-3,000	9.5	2.4	1.8	50.0	5.5	25
3,001-5,000	6.3	17.8	10.7	-	12.1	55
5,001-7,500	11.6	21.6	12.5	50.0	16.4	75
7,501-10,000	14.2	13.9	8.9	-	13.4	61
10,001-12,500	4.7	6.3	12.5	-	6.4	29
12,501-15,000	4.2	4.3	5.4	-	4.4	20
15,001-17,500	2.6	2.4	3.6	-	2.6	12
17,501-20,000	1.6	1.9	5.4	-	2.2	10
20,001-22,500	2.1	1.4	-	-	1.5	7
22,501-25,000	1.6	-	-	-	0.7	3
25,001-27,500	0.5	-	-	-	0.2	1
27,501-30,000	1.6	-	-	-	0.7	3
30,001-32,500	1.6	-	-	-	0.7	3
32,501-35,000	-	-	-	-	-	-
35,001-37,500	-	-	1.8	-	0.2	1
47,501-50,000	0.5	-	-	-	0.2	1
50,001-60,000	0.5	-	-	-	0.2	1
ไม่ตอบ	36.8	27.9	37.5	-	32.6	149
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	456

3.5 เงินโบนัส

เงินโบนัสเป็นจำนวนเงินค่าตอบแทนประเภทหนึ่งที่พนักงานในกิจการภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจจะได้รับประจำปี ส่วนข้าราชการจะไม่มีรายได้ในส่วนนี้ ซึ่งในการเก็บข้อมูลในเรื่องนี้ปรากฏว่าพนักงานจำนวนมากมิได้ให้ข้อมูล จึงทำให้ยากจะแยกแยะได้ว่าผู้ให้ข้อมูลนั้นมิได้รับเงินโบนัสหรือมิได้ให้ข้อมูลดังกล่าว อย่างไรก็ตามจากข้อมูลที่ได้รับก็พอจะแสดงให้เห็นว่าในภาคเอกชนที่มีการให้เงินโบนัสค่อนข้างสูง กล่าวคือมีจำนวนถึงร้อยละ 17.9 ของพนักงานภาคเอกชนที่มีโอกาสได้เงินโบนัสในปีที่แล้วถึง 5 เท่าของเงินเดือน ขณะที่ในภาครัฐวิสาหกิจนั้นพนักงานได้โบนัสสูงสุดที่ปรากฏในปีที่แล้วมีเพียง 4 เท่าของเงินเดือน และมีเพียงร้อยละ 12.5 เท่านั้นที่ได้รับจำนวนเงินดังกล่าว โดยที่พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ คือร้อยละ 16.1 ได้รับเงินโบนัสเพียง 2 เท่าของเงินเดือนเท่านั้น

อย่างไรก็ตามพนักงานของเอกชนส่วนใหญ่ได้รับโบนัสประมาณ 1-2 เท่าของเงินเดือนเท่านั้น ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าร้อยละ 17.9 ของพนักงานเอกชนได้รับเงินโบนัสเพียง 1 เท่าของเงินเดือน และร้อยละ 15.3 ได้รับ 2 เท่าของเงินเดือนเมื่อปีที่แล้วเป็นค่าโบนัส

ตารางที่ 3.5 เงินโบนัส

เงินโบนัส/เท่าของเงินเดือน	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	รวม	N
1 เท่า	17.9	7.1	15.4	38
2 เท่า	15.3	16.1	15.4	38
3 เท่า	3.2	5.4	3.7	9
4 เท่า	9.5	12.5	10.2	25
5 เท่า	17.9	-	13.8	34
6 เท่า	3.2	-	2.4	6
7 เท่า	0.5	-	0.4	1
ไม่ตอบ	32.6	58.9	38.6	95
รวม	100.0	100.0	100.0	246

บทที่ 6

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับเงินเดือน

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือนกับการศึกษาจะพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ แต่ไม่ใช่ว่าการศึกษาจะเป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อเงินเดือน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้อมูลส่วนใหญ่จะตกอยู่ที่กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มปริญญาโทจะพบมากที่สุดที่ระหว่างเงินเดือน 7,501-10,000 บาท และหลังจากนั้นก็ปรากฏเพียงเล็กน้อยในกลุ่มผู้มีเงินเดือนสูง

สำหรับผู้ที่มียุติต่ำกว่าปริญญาตรีจะพบในกลุ่มราชการที่มีเงินเดือนสูงสุดระหว่าง 12,501-15,000 บาท ขณะที่รัฐวิสาหกิจเหล่านั้นพนักงานมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรียังมีบางส่วนได้รับเงินเดือนระหว่าง 17,501-20,000 บาท ส่วนพนักงานเอกชนนั้นผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรียังมีโอกาสได้เงินเดือนระหว่าง 22,501-25,000 บาท ส่วนที่เงินเดือนสูงกว่านั้นเป็นผู้ที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งสิ้น

ตาราง 6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับเงินเดือน

วุฒิ เงินเดือน	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ปวช. ปวส.	ม.6	อื่น ๆ	ไม่ตอบ	N
1,000-2,000								
เอกชน			0.9	26.1	100.0			22
ราชการ			2.2	11.0	13.3			13
รัฐวิสาหกิจ			3.2	4.8				2
ไม่ตอบ			50.0					1
3,001-5,000								
เอกชน			11.7	26.1				31
ราชการ			15.2	46.3	53.3	80.0	12.5	65
รัฐวิสาหกิจ			16.1	33.3				12
ไม่ตอบ								
5,001-7,500								
เอกชน			32.4	15.9			33.3	48
ราชการ		20.0	40.2	30.5	26.7		25.0	69
รัฐวิสาหกิจ			19.4	19.0				10
ไม่ตอบ			50.0					1
7,501-10,000								
เอกชน		25.0	13.5	10.1			33.3	24
ราชการ		80.0	21.7	4.9	6.7		37.5	32
รัฐวิสาหกิจ		100.0	16.1	4.8				8
ไม่ตอบ								

เงินเดือน วุฒิ	ป. เอก	ป. โท	ป.ตรี	ปวช. ปวส.	ม.6	อื่น ๆ	ไม่ตอบ	N
10,001-12,500								
เอกชน		25.0	13.5	4.3				19
ราชการ			5.4	2.4		20.0	12.5	9
รัฐวิสาหกิจ			16.1	4.8			100.0	7
ไม่ตอบ								
12,501-15,000								
เอกชน			7.2					8
ราชการ	100.0		10.9	1.2				12
รัฐวิสาหกิจ			12.9	9.5				6
ไม่ตอบ								
15,001-17,500								
เอกชน			1.8					2
ราชการ								
รัฐวิสาหกิจ			3.2	14.3	100.0			5
ไม่ตอบ								
17,501-20,000								
เอกชน			1.8					2
ราชการ			2.2					2
รัฐวิสาหกิจ			6.5	9.5				4
ไม่ตอบ								
20,001-22,500								
เอกชน			1.8					2
ราชการ								1
รัฐวิสาหกิจ								
ไม่ตอบ								

เงินเดือน วุฒิ	ป. เอก	ป. โท	ป. ตริ	ปวช. ปวส.	ม.6	อื่น ๆ	ไม่ตอบ	N
22,501-25,500								
เอกชน		25.0	1.8	1.4				4
ราชการ			-				12.5	-
รัฐวิสาหกิจ			3.2					1
ไม่ตอบ								
25,001-27,500								
เอกชน			0.9					1
ราชการ								
รัฐวิสาหกิจ								
ไม่ตอบ								
27,501-30,000								
เอกชน			1.8					2
ราชการ								
รัฐวิสาหกิจ								
ไม่ตอบ								
30,001-32,500								
เอกชน								
ราชการ								
รัฐวิสาหกิจ								
ไม่ตอบ								

เงินเดือน วุฒิ	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ปวช. ปวส.	ม.6	อื่น ๆ	ไม่ตอบ	N
32,501-35,000 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ			0.9					1 1
42,501-45,000 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ		25.0						1
70,000-80,000 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ							33.3	1
ไม่ตอบ เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ			9.9 2.2 3.2	15.9 3.7				22 5 1
รวม เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ	0.5	2.1 2.4 3.6	58.4 44.2 55.4 100.0	36.3 39.4 37.5	1.6 7.2 1.8	2.4	1.6 3.8 1.8	190 208 56 2

2. ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทธุรกิจและเงินเดือนในส่วนเอกชน

จากธุรกิจที่จำแนกออกมาได้ 13 ประเภทตามรายละเอียดที่ตารางให้ไว้นี้พอจะเห็นได้ว่าในกิจการธุรกิจทั่ว ๆ ไปนั้นมีการกระจายตัวของเงินเดือนมากกว่ากิจการประเภทอื่น ส่วนธุรกิจที่มีการกระจายตัวของเงินเดือนได้แก่ธุรกิจโรงแรม สถาบันการศึกษาเอกชน โรงพยาบาลเอกชน และโรงแรม ซึ่งทั้งหมดมีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาททั้งสิ้น ธุรกิจโรงงานที่มีการกระจายตัวที่ค่อนข้างสูง โดยส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ส่วนที่เหลือมีรายได้ระหว่าง 22,501-35,000 บาท

ธนาคารและสถาบันการเงิน พนักงานส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีเพียงร้อยละ 3.8 ที่มีเงินเดือน 17,501-22,501 บาท ส่วนห้างสรรพสินค้านี้พนักงานส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนน้อย คือไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน โดยมีผู้บริหารที่มีเงินเดือนสูงในราว 70,000-80,000 บาท

ตารางที่ (6.2) ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทธุรกิจและเงินเดือนในส่วนเอกชน

ประเภทธุรกิจ เงินเดือน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	N
1,000 - 3,000			20.0		20.0	60.0	13.3				66.7		37.5	22
3,001 - 5,000	7.7	8.3	10.0	50.0	20.0	20.0	10.0	100.0	50.0	57.1	16.7	100.0	25.0	31
5,001 - 7,500	36.5	27.8	25.0		40.0		20.0			28.6	16.7		6.3	48
7,501 - 10,000	17.3	16.7	10.0		20.0		16.7						6.3	24
10,001 - 12,500	11.5	19.4	15.0				3.3						12.5	19
12,501 - 15,000	7.7	5.6	5.0				3.3							8
15,001 - 17,500			5.0				3.3							2
17,501 - 20,000	1.9						3.3							2
20,001 - 22,500	1.9						3.3							2
22,501 - 25,000		2.8	5.0	50.0			3.3							4
25,001 - 27,500							3.3							1
27,501 - 30,000		2.8					3.3							2
30,001 - 32,500														-
32,501 - 35,000		2.8												1
42,501 - 45,000							3.3				1			
70,000 - 80,000						20.0					1			
ไม่ตอบ	15.4	13.9	5.0	-			10.0		50.0	14.3			12.5	22
รวม	27.4	18.9	10.5	1.1	2.6	2.6	15.8	0.5	1.1	7.4	3.2	0.5	8.4	190

1. ธนาคารและสถาบันการเงิน
2. โรงงาน
3. ร้านจำหน่ายสินค้า
4. กิจการขนส่ง
5. โรงแรม
6. ห้างสรรพสินค้า
7. ธุรกิจทั่วไป

8. โรงแรม
9. สมาคม
10. สถาบันการศึกษาเอกชน
11. โรงพยาบาลเอกชน
12. สถานเลี้ยงดูเด็กเล็ก
13. ไม่ตอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงานกับเงินเดือนที่ได้รับ

การศึกษาอายุงานของผู้ปฏิบัติงานกับเงินเดือนที่ได้รับจะช่วยให้นักศึกษาก่อให้เกิดความเข้าใจว่าในระดับเงินเดือนนั้น ๆ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้เวลาปฏิบัติงานนานเท่าไร

จากการรวบรวมข้อมูลปรากฏว่าเมื่อเปรียบเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยแล้วข้าราชการค่อนข้างจะเสียเปรียบกว่าพนักงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เพราะในระหว่างเงินเดือนกลุ่มเดียวกันข้าราชการจะใช้เวลาชานกว่าพวกอื่น เช่น ระหว่างเงินเดือนขั้นต้น 1,000-3,000 บาทนั้น ข้าราชการจะใช้เวลาโดยเฉลี่ย 4.7 ปี ขณะที่รัฐวิสาหกิจจะใช้เวลาเพียง 1.7 ปี และภาคเอกชนใช้เวลาเฉลี่ย 3.4 ปี อย่างไรก็ตามความแตกต่างในเงินเดือนขั้นต้นอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ได้ เช่น ระดับการศึกษาเมื่อบรรจุแตกต่างกันย่อมทำให้เงินเดือนในขั้นต้นต่างกันแต่แรกได้

คราวนี้ลองมาพิจารณาในระดับเงินเดือนขั้นสูงซึ่งผลของปัจจัยการศึกษาเริ่มจะไม่เกี่ยวข้องแล้วก็พบปรากฏการณ์อันเดียวกัน เช่น ในเงินเดือนระหว่าง 7,501 - 10,000 บาทนั้น ข้าราชการจะใช้เวลาถึง 7.4 ปี โดยเฉลี่ย ขณะที่พนักงานรัฐวิสาหกิจจะใช้เวลาเพียง 5.7 ปี และพนักงานเอกชนใช้เวลาเพียง 3.9 ปีเท่านั้น

ในทางตรงกันข้ามเมื่อเงินเดือนสูงเกินกว่า 10,000 บาทขึ้นไป กลับพบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจกลับเสียเปรียบข้าราชการและพนักงานเอกชน เช่น ในระหว่างเงินเดือน 10,001-12,500 บาท พนักงานรัฐวิสาหกิจจะใช้เวลาโดยเฉลี่ย 7.8 ปี ขณะที่ข้าราชการใช้เวลาเฉลี่ย 7.0 ปี และเอกชนใช้เวลาเพียง 4.6 ปี พอเงินเดือนระหว่าง 12,501-15,000 บาท พนักงานรัฐวิสาหกิจกลับใช้เวลาปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยถึง 13.2 ปี โดยที่เอกชนใช้เวลาเพียง 5.8 ปี และข้าราชการใช้เวลา 8.2 ปี

สภาพความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มเปลี่ยนไปอีกในระดับเงินเดือนเกินกว่า 15,000 บาทขึ้นไป กล่าวคือในระหว่างเงินเดือน 15,001-17,500 บาทนั้น พนักงานรัฐวิสาหกิจใช้เวลาประมาณ 10.7 ปี ส่วนเอกชนใช้เวลา 9.0 ปี พอระหว่างเงินเดือน 17,500-20,000 บาท พนักงานรัฐวิสาหกิจกลับใช้เวลาเพิ่มเป็น 20.7 ปี ตามตารางที่แสดงดังต่อไปนี้

ตาราง 3 (6.3) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงานกับเงินเดือน

[illegible]

[illegible]

[illegible]

เงินเดือน เวลาปี	ต่ำกว่า 1	1-3	4-5	5-10	11-15	16-20	21-25	ไม่ตอบ	N	เวลาเฉลี่ย
30,001 - 32,500 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ							-		-	-
32,501 - 35,500 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ		1.1							1	1
42,501 - 45,000 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ		1.1							1	1
70,000 - 20,000 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ						16.7			1	17

เวลาปี เงินเดือน	ต่ำกว่า 1	1-3	4-5	5-10	11-15	16-20	21-25	ไม่ตอบ	N	เวลา เฉลี่ย
ไม่ตอบ										
เอกชน	6.3	10.0	10.0	21.4	16.7				22	4.9
ราชการ		2.8		1.8		12.5		100.0	5	6.8
รัฐวิสาหกิจ								100.0	1	-
ไม่ตอบ										
รวม										
เอกชน	16.8	46.8	10.5	14.9	6.4	3.2	0.5	1.1	190	
ราชการ	7.2	34.7	10.5	26.4	14.9	3.9	2.0	0.5	208	
รัฐวิสาหกิจ	10.7	32.1	12.5	16.1	14.3	7.2	5.4	1.8	56	
ไม่ตอบ								100.0	2	

จากข้อมูลที่ได้รับทำให้เกิดความสนใจว่าอายุราชการหรืออายุการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือนหรือไม่เพียงไร ผู้ศึกษาจึงได้ใช้เครื่องมือทางสถิติเข้าช่วยเพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น

เครื่องมือสถิติที่ใช้ในที่นี้มี 3 อย่างด้วยกันคือ

(1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) โดยใช้ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวขึ้นไป โดยในที่นี้จะใช้ตัวย่อคือค่า r

(2) ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าตัวแปรตามที่เกิดจากตัวแปรอิสระ โดยจะระบุเป็นร้อยละของการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามอันเกิดจากตัวแปรอิสระ

โดยในงานศึกษานี้กำหนดให้ตัวแปรตาม (Y) คืออัตราเงินเดือนของพนักงาน และตัวแปรอิสระ (X) ได้แก่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ดังนั้นถ้าค่าของสัมประสิทธิ์การตัดสินใจมีค่าสูงก็แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของตัวแปรตามสามารถอธิบายได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระ ในทางกลับกันถ้าค่าของสัมประสิทธิ์การตัดสินใจมีค่าที่หมายถึงว่าการจะอธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตาม ไม่อาจจะอธิบายได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระ หรืออีกนัยหนึ่งคือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีน้อย

การแสดงค่าของค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจในที่นี้จะใช้ตัวย่อคือ R^2

(3) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least-square Method) เพื่อสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Equation) โดยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามให้แสดงออกในรูปเส้นตรง และยังช่วยในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวในภาพภาคหน้าอีกด้วย โดยในที่นี้ใช้ตัวย่อ L.S.D.

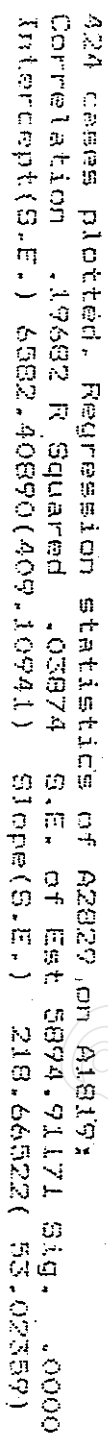
4. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงาน (X) กับเงินเดือนที่ได้รับ (Y) ในทางสถิติ

ก. ผลรวมของภาคเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจ

(1) $r = .20$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันต่ำ

(2) $R^2 = .039$ หรือ 3.9% แสดงว่าอธิบายได้น้อยมาก

(3) L.S.D. โดยแสดงผลสมการเชิงเส้นดังภาพ เส้นที่ปรากฏแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงานกับเงินเดือนที่ได้รับซึ่งมีความชันน้อยมาก ดังนั้นแม้อายุการทำงานจะเพิ่มขึ้นแต่ไม่ได้หมายความว่าเงินเดือนจะเพิ่มในสัดส่วนเดียวกัน



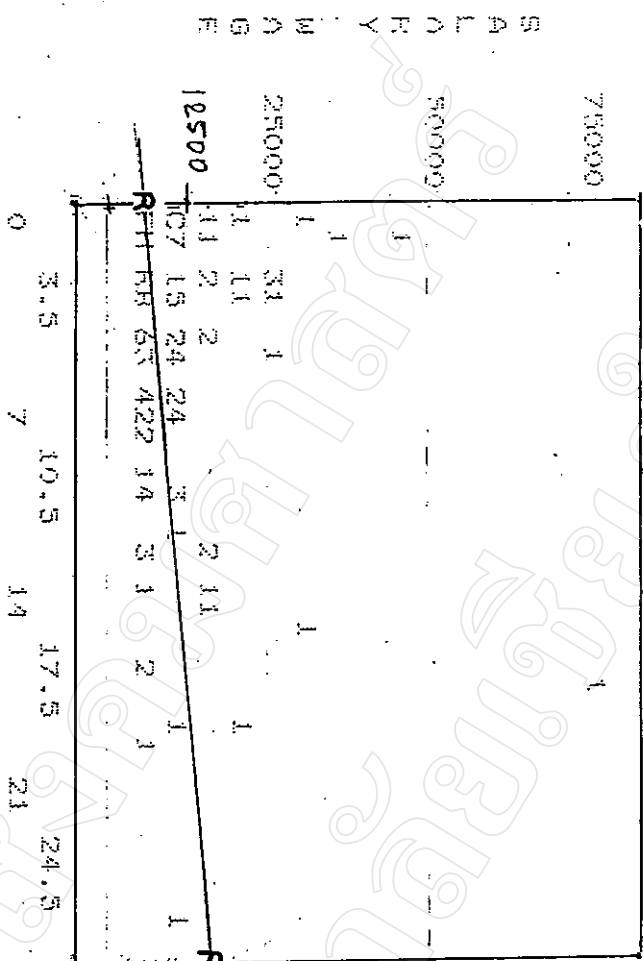
ข. ภาคเอกชน

(1) $r = .18$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันต่ำ

(2) $R^2 = .033$ หรือ 33% แสดงว่าอธิบายได้น้อยมาก

(3) L.S.D. สภาพเส้นของความสัมพันธ์มีความชันน้อย อันหมายถึงว่าอายุงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนมิได้เพิ่มขึ้นในสัดส่วนเดียวกัน

การคำนวณ



TIME OF WORK

166 cases plotted. Regression statistics of A2029 on A1819:
 Correlation .18088 R Squared .03272 S.E. of Est 6061.62123 Sig. .0197
 Intercept(S.E.) 7449.58584(824.12860) Slope(S.E.) 319.18075(135.41901)

ค. ภาคราชการ

(1) $r = .18$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

(2) $R^2 = .032$ หรือ 3.2% แสดงว่าอธิบายได้น้อยมาก

(3) L.S.D. สภาพเส้นของความสัมพันธ์มีความชันน้อย แม้ว่าอายุงานจะเพิ่มขึ้นแต่ไม่ได้มีเงินเดือนมิได้เพิ่มขึ้นในสัดส่วนเดียวกัน

[illegible]

203 cases plotted. Regression statistics of A2B29 on A1B19:
Correlation .17824 R Squared .03177 S.E. of Est 3204.41473 Sig. .0110
Intercept(S.E.) 5852.25654(351.51968) Slope(S.E.) 109.34418(42.57870)

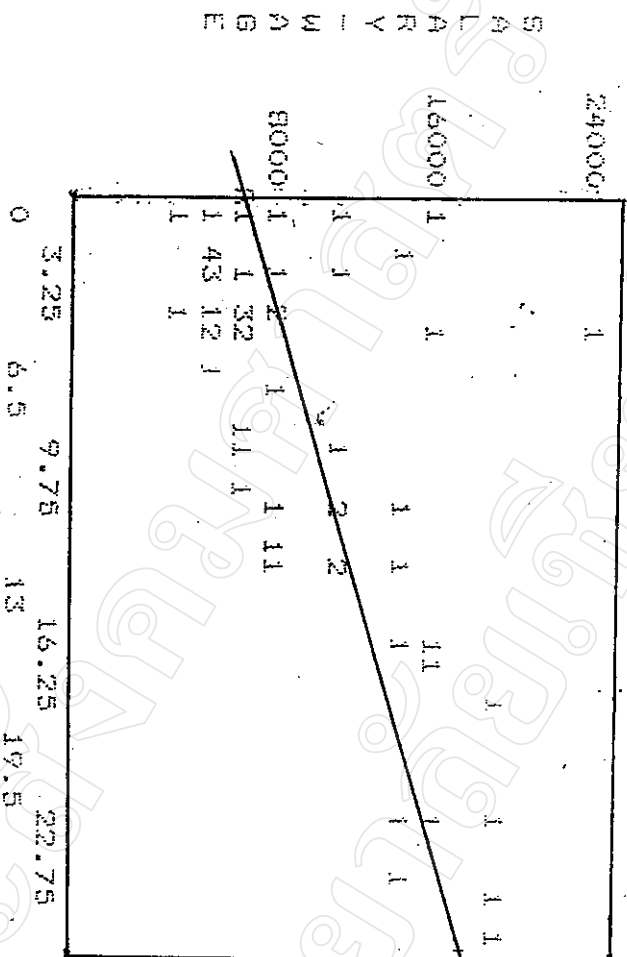
ง. ภาครัฐวิสาหกิจ

(1) $r = .65$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันปานกลาง

(2) $R^2 = .032$ หรือ 33% แสดงว่าอธิบายได้ระดับกลาง

(3) L.S.D. สภาพเส้นของความสัมพันธ์มีความชันระดับกลาง ดังนั้นสัดส่วนของการเพิ่มเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มของเงินเดือน

ภาครัฐวิสาหกิจ



TIME-OF-WORK

55 cases plotted. Regression statistics of A2R29 on A1B19:
 Correlation .65146 R Squared .42440 S.E. of Est 4000.66055 Sig. .0000
 Intercept(S.E.) 17992.78851(787.33032) Slope(S.E.) 502.99523(80.46331)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุจริงกับเงินเดือนที่ได้รับ

การหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุจริงกับเงินเดือนจะช่วยให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจถึงวัยของข้าราชการและพนักงานในระดับต่าง ๆ ว่าได้รับค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนเท่าไร และถ้าเงินเดือนตัวชี้ตัวหนึ่งในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งแล้ว การเปรียบเทียบกับเรื่องนี้จะช่วยให้เห็นว่าโอกาสก้าวหน้าของแต่ละสายวิชาชีพ อันหมายถึงภาคเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจมีความแตกต่างกันอย่างไร

ผลการศึกษพบว่าในกลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนในระดับต่ำ คือระหว่าง 1,000-3,000 บาทนั้น อายุโดยเฉลี่ยของข้าราชการในกลุ่มนี้มีอายุประมาณ 28.3 ปี ขณะที่พนักงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจมีอายุประมาณ 24 ปีเศษ ๆ ใกล้เคียงกัน พอในระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นปรากฏว่ามีความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มเริ่มปรากฏชัด โดยมีกลุ่มข้าราชการเสียเปรียบที่สุด รองลงมาคือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนพนักงานเอกชนนั้นจะมีโอกาสได้เงินเดือนสูงโดยที่อายุจริงยังน้อยกว่าภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ เช่น ในระหว่างเงินเดือน 5,000-7,500 บาทนั้น อายุโดยเฉลี่ยของพนักงานเอกชนเพียง 26.8 ปี ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอายุโดยเฉลี่ย 28.9 ปี และอายุโดยเฉลี่ยของข้าราชการที่จะมีเงินเดือนระดับนี้จะอยู่ที่ 34.2 ปี และในเงินเดือนระหว่าง 17,501-20,000 บาท อายุโดยเฉลี่ยของข้าราชการในระดับเงินเดือนนี้คือ 52.5 ปี ส่วนเอกชนมีอายุเพียง 33.5 ปี และพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอายุประมาณ 42.3 ปี

นอกจากนี้ยังปรากฏว่าในภาคเอกชนนั้นไม่ค่อยมีความต่อเนื่องเท่าไร เช่น ในกลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001-22,500 บาท นั้นมีอายุเฉลี่ยเพียง 29 ปีเท่านั้น ซึ่งมีอายุเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มเงินเดือนก่อนหน้านี้ ส่วนกลุ่มข้าราชการก็เช่นกันคือมีอายุโดยเฉลี่ยเพียง 48.0 ปี ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มก่อนหน้านี้เช่นกัน

อย่างไรก็ตามอาจจะสรุปในเบื้องต้นได้ว่าในอายุจริงระดับเดียวกันแล้วกลุ่มพนักงานเอกชนจะมีโอกาสได้เงินเดือนสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาคือพนักงานรัฐวิสาหกิจ และกลุ่มข้าราชการจะเป็นผู้เสียเปรียบที่สุด

ตาราง 5 (6.5) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุจริงกับเงินเดือน

[illegible]

[illegible]

[illegible]

อายุ เงินเดือน	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56	ไม่ตอบ เฉลี่ย	N	อายุเฉลี่ย
30,001 - 32,500 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ												
32,501 - 35,000 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ					100.0						1	39.0
42,501 - 45,500 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ					100.0						1	36.0
70,000 - 80,000 เอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ ไม่ตอบ						100.0					1	45.0

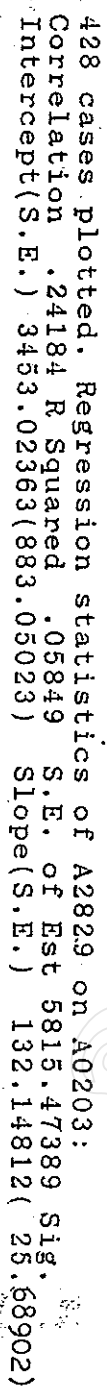
6. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุจริง (X) กับเงินเดือนที่ได้รับ (Y) ในทางสถิติ

ก. ผลรวมของภาคเอกชน ราชการ และรัฐวิสาหกิจ

(1) $r = .24$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันน้อย

(2) $R^2 = .058$ หรือ 5.8% แสดงว่าอธิบายได้น้อยมาก

(3) L.S.D. เส้นสมการที่ปรากฏแสดงว่าเมื่ออายุจริงมากขึ้นแต่สัดส่วนของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นมีน้อยมาก ความแตกต่างในเรื่องเงินเดือนระหว่างผู้ที่มีอายุน้อยและอายุมากจึงไม่แตกต่างกันมากนัก



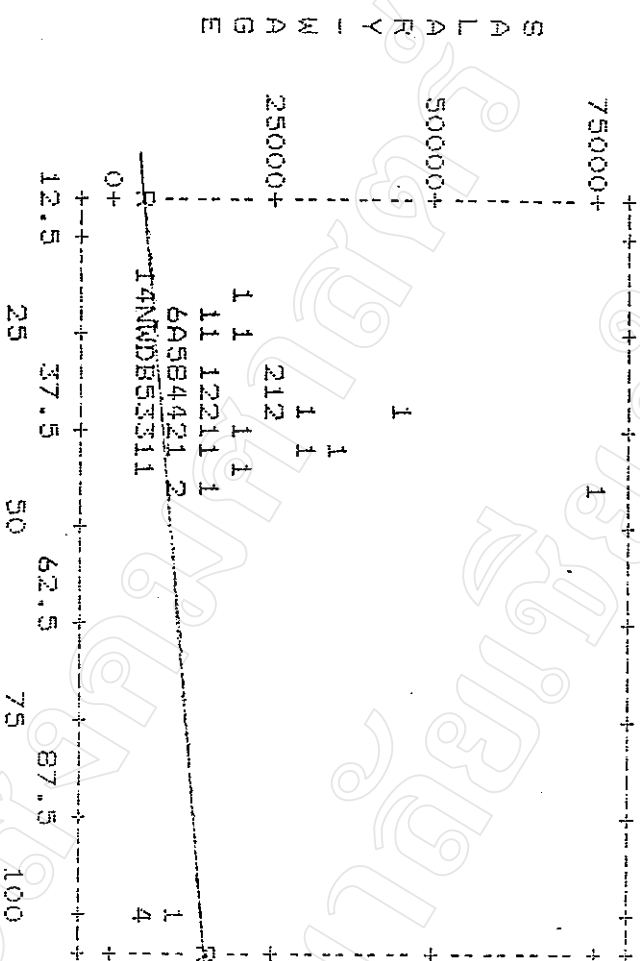
ข. ภาคเอกชน

(1) $r = 17$ ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันน้อย

(2) $R^2 = .028$ หรือ 2.8% แสดงว่าอธิบายได้น้อยมาก

(3) L.S.D. ในภาคเอกชนนั้นการเพิ่มของอายุกับเงินเดือนมิได้มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน กล่าวคือแม้อายุจะมากขึ้นก็ได้มีเงินเดือนเพิ่มอย่างที่ควร

การถดถอย



168 cases plotted. Regression statistics of A2B29 on A0203:
 Correlation .16782 R Squared .02817 S.E. of Est 8041.92885 Sig..10297
 Intercept(S.E.) 5563.42391(1546.3376) Slope(S.E.) 102.23874(46.61236)

ข. ภาควิชาการ

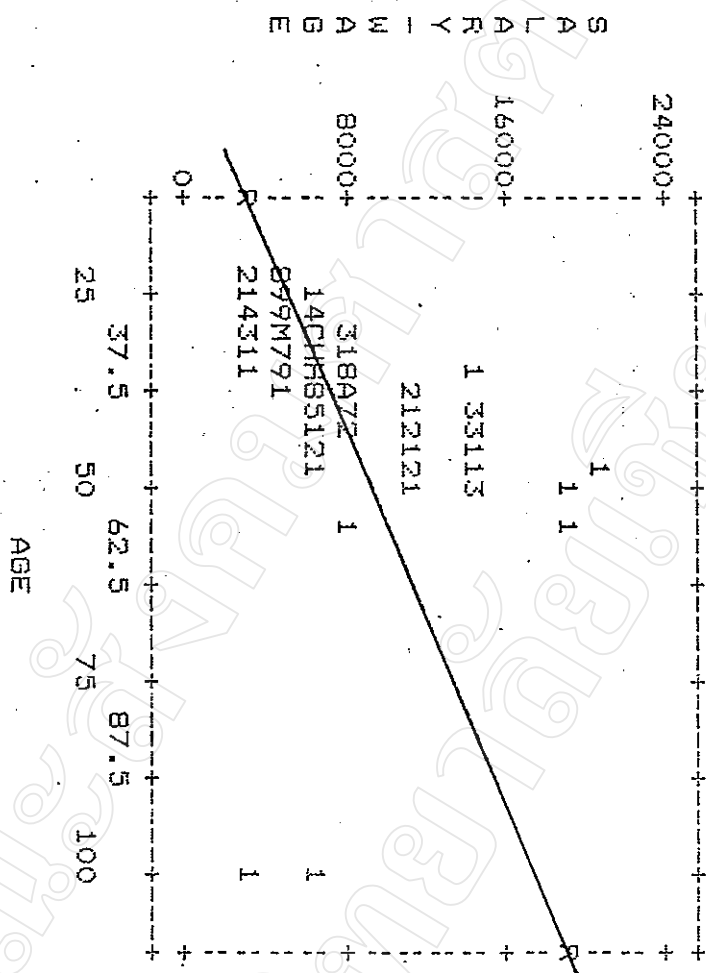
(1) $r = .49$ ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันปานกลาง

(2) $R^2 = .240$ หรือ 24% แสดงว่าอธิบายได้น้อย

(3) L.S.D. เส้นสมการมีความชันค่อนข้างสูง อันแสดงว่าการเพิ่มของ

อายุมีลักษณะเป็นสัดส่วนกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

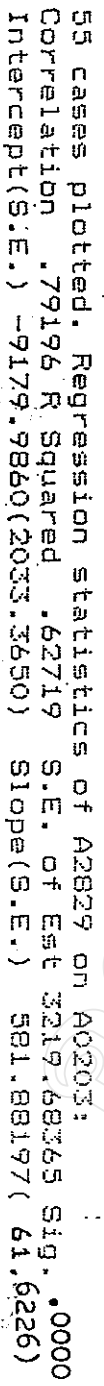
การวิเคราะห์



203 cases plotted. Regression statistics of A2829 on A0203:
 Correlation .49014 R Squared .24024 S.E. of Est 2838.56235 Sig. .0000
 Intercept(S.E.) 533.74580(780.03357) Slope(S.E.) 173.81104(21.80218)

ข. ภาครัฐวิสาหกิจ

- (1) $r = .79$ ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันปานสูง
- (2) $R^2 = .627$ หรือ 62.7% แสดงว่าอธิบายได้มากกว่าครึ่ง
- (3) L.S.D. ความชันของเส้นสมการเกือบ 45 องศา ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงระหว่างอายุจริงของผู้ปฏิบัติงานกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นอย่างได้สัดส่วน



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรรณิการ์ อติรัตน์. "ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทร-
ปราการ" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. รายได้ประชาชาติของประเทศไทย
ฉบับ พ.ศ. 2531. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., 2531.

จิระ หงส์ดารมณ. "โครงการค่าจ้าง : แนวความคิด ปัญหา และอิทธิพล" เอกสารประกอบการ
การสัมมนาไตรภาคีเรื่อง โครงสร้างค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจ : ทำหน้าที่ของรัฐบาลและผล
กระทบต่อแรงงานสัมพันธ์. สมาคมบริหารงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ, 24 พฤศจิกายน 2526.

ชาติชาย ณ เชียงใหม่. "การบริหารงานของกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีการวิเคราะห์งาน"
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

ชนวิทย์ ศุภณิช. "การบริหารค่าจ้างและสวัสดิการในรัฐวิสาหกิจ" เอกสารประกอบการสัมมนา
ไตรภาคีเรื่อง โครงสร้างค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจ : ทำหน้าที่ของรัฐบาลและผลกระทบต่อ
แรงงานสัมพันธ์. สมาคมบริหารงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ, 24 พฤศจิกายน 2526

นิพนธ์ นัววงศ์ธร. "ค่าจ้าง เรื่องของคนจน" เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี
2524 เรื่อง คลื่นเศรษฐกิจลูกใหม่ ? : ปัญหาและทางรอด. คณะเศรษฐศาสตร์ มหา-
วิทยาลัยธรรมศาสตร์, 17-18 กุมภาพันธ์ 2524.

นิพนธ์ นัววงศ์ธร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้าง : บทสำรวจโดยสังเขป. พัทธยา : สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

เน่งน้อย ศิริวราชนบุลย์ และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531.

แรงงาน, กรม. รายงานผลการสำรวจโครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทย ปี 2523/2524. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดคิวพร, 2524.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร. กรุงเทพมหานคร : ร่มไทยการพิมพ์, 2529.

สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย. สรุปผลการสำรวจค่าจ้างเงินเดือนจาก 133 บริษัท 8 กลุ่มประเภทธุรกิจพร้อมข้อเสนอแนะอัตราค่าจ้าง. กรุงเทพมหานคร : สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, 2533.

สมศักดิ์ เกียรติแก้ว และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องการถ่ายทอดแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชนในช่วงปี 2528-2532. เชียงใหม่ : ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534

สมหมาย ภาษี และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องโครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : กองแผนเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2519.

อภิวรรณ กิจสนาโยธิน. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทโรงงานในจังหวัดสุโขทัย" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2533.

ภาษาอังกฤษ

Narongchai Akarasanee, and Siri-Lakasana Chutikul. "Wage Differentials in Manufacturing Industries," Discussion Paper Series No. 77-02 Council for Asian - Manpower Studies, University of the Philippines, Dilima, Quezon City, Philippines, 1977.

Thailand Management Association. Compensation & Benefits Survey Report 1990/1991. Bangkok : Thailand Management Association, 1991.