

บทคัดย่อ

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

ในการศึกษารั้งนี้ 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 จำนวนของพนักงานในส่วนใหญ่นั้นมีจำนวนต่ำกว่า 200 คน โดยมี 4 บริษัท ที่มีพนักงานเกินกว่า 500 คน ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่จะจ้างเป็นรายเดือน โดยสัปดาห์หนึ่งจะให้ปฏิบัติงาน 6 วันเป็นส่วนใหญ่ และชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ส่วนใหญ่จะประมาณ 48 ชั่วโมง

(2) ลักษณะการบริหารงานบุคคล : บริษัทที่มีพนักงานน้อยมีแนวโน้มที่ไม่มีหน่วยบริหารงานบุคคลเฉพาะ รวมทั้งไม่มีฝ่ายบริหารค่าจ้างและเงินเดือนด้วย นอกจากนี้ บริษัทขนาดเล็กยังมีแนวโน้มที่จะละเลยการประเมินค่าจ้างเพื่อกำหนดตำแหน่งอีกด้วย ส่วนบริษัทที่มีการประเมินค่าจ้างงานส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีคิดค่าคะแนน (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.