

ผลการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน เมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๐
ต่อภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ



นางสาวพรรณงาม บริวราช

001886

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ.๒๕๑๕

I 16624087

The Effect of Readjustment of the 1967 Civil Service Pay Scale in
Relation to the Living Conditions of the Civil Servants

Miss PANNGHAM BORIRAJ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Political Science

Department of Political Science

Graduate School

Chulalongkorn University

1972

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....
.....
.....

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

.....
..... ประธานกรรมการ

..... กรรมการ

..... กรรมการ

.....
อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุมพล สวัสดิ์ยากร



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ข

คำนำ ข

บทนำ ข

ความเป็นมาของปัญหา ข

วัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย ข

การเสนอเรื่อง ข

รายการตารางประกอบ ข

รายการกราฟประกอบ ข

บทที่ ข

๑ วิวัฒนาการของบัญชีอัตราเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือน ระหว่างปี

พ.ศ.๒๔๘๗ - ๒๕๑๐ ๑

บัญชีอัตราเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ.๒๔๘๗ ๑

บัญชีอัตราเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ.๒๕๐๒ ๖

บัญชีอัตราเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ.๒๕๑๐ ๘

สรุป ๑๘

๒ แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเคื่อน ๒๐

ความทั่วไป ๒๐

วิธีกำหนดอัตราเงินเคื่อนในราชการ ๒๓

 การสำรวจค่าจ้างและอัตราเงินเคื่อน ๒๕

 การประเมินค่างาน ๓๐

 โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเคื่อน ๓๓

สรุป ๓๖

๓	ผลการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. ๒๕๑๐	๓๘
	ผลเสียของการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๐ ท่อการบริหารราชการแผ่นดิน	๓๙
	ขวัญ	๓๙
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	๔๑
	เกิดปัญหาคอร์รัปชันในราชการ	๔๑
	ทำให้หาที่รับราชการไม่สามารถดูใจผู้มีวิชาดีบางสาขา เช่น วิศวกร แพทย์ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น สมัครเข้ารับราชการและคงอยู่ในราชการ	๔๑
	ผลการปรับปรุงอัตราเงินเดือนต่อข้าราชการแต่ละชั้น	๔๒
	ข้าราชการชั้นจัตวา	๔๒
	ข้าราชการชั้นตรี	๔๔
	ข้าราชการชั้นโท	๔๖
	ข้าราชการชั้นเอก	๔๗
	ข้าราชการชั้นพิเศษ	๔๙
	สรุป	๕๓
๔	อัตราเงินเดือนข้าราชการกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ	๕๕
	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๕
	การทดสอบแบบสอบถาม	๕๖
	วิธีการสุ่มตัวอย่าง	๕๖
	ข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการ	๖๓
	การศึกษา	๖๓
	สถานภาพการสมรส	๖๕
	การอยู่อาศัย	๖๕
	ลักษณะการอยู่กิน	๖๗

การอุปการะ	๓๐
ภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ	๓๓
ภาวะการครองชีพ	๓๓
รายจ่าย	๓๓
รายได้	๓๔
เงินออม	๔๓
ทรัพย์สินถาวร	๔๓
ความต้องการความช่วยเหลือจากทางราชการ	๔๓
ทัศนคติของข้าราชการต่ออาชีพรับราชการ	๔๔
อัตราค่าจ้างในองค์การธุรกิจเอกชน	๔๔
วิธีการเก็บข้อมูล	๔๔
ผลการสำรวจ	๔๖
สรุป	๕๗
๕ สรุปและขอเสนอแนะ	๕๕
ภาคผนวก	๑๒๔
บรรณานุกรม	๑๔๖
ประวัติการศึกษา	๑๕๑

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน เมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๐
 ทอภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ
 ชื่อ นางสาวพรรณงาม บริราช แผนกวิชา การปกครอง
 ปีการศึกษา ๒๕๑๕

บทคัดย่อ

เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่สำคัญที่สุดของราชการ เงินเดือนของข้าราชการรวมกับค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินบำรุงการศึกษา เงินค่าเช่าบ้าน ควรจะเหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ มิฉะนั้นราชการจะไม่สามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการ และไม่สามารถรักษาคณะที่มีความรู้ความสามารถนั้นไว้ได้ ข้าราชการที่ยังอยู่ในราชการก็จะปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ เพราะเมื่อข้าราชการไม่ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ทำให้จำเป็นต้องจะต้องขวนขวายทำงานพิเศษ ซึ่งทำให้ราชการไม่สามารถอุทิศตนให้กับราชการได้เต็มที่

การกำหนดอัตราเงินเดือนของราชการไทยแต่ละครั้งนั้น เท่าที่ได้ศึกษาค้นพบปรากฏว่า ไม่ได้คำนึงถึงภาวะความเป็นอยู่หรือค่าครองชีพเป็นสำคัญ บัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๘๗ ที่ใช้ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงมาหลายครั้ง ครั้งสุดท้ายเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๑๐ ซึ่งมีเสีียงกล่าวกันว่าไม่เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ

ผลของการสำรวจภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการพบว่า ข้าราชการชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ มีค่าใช้จ่ายมากกว่าเงินเดือนประมาณร้อยละ ๔๕.๔๓, ๔๕.๓๒ ๑๗.๖๖, ๓๖.๓๘ และ ๓๘.๕๔ ของเงินเดือนตามลำดับ

นอกจากเงินเดือนอันเป็นรายได้ปกติแล้ว ข้าราชการอาจมีรายได้ทางอื่นอีก อาทิเช่น เงินช่วยเหลือจากราชการ ใคแก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าบำรุงการศึกษา เป็นต้น และรายได้จากคุณสมรส รายได้จากการทำงานพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเมื่อบรวมเงินเดือนกับรายได้อื่น ๆ ดังกล่าวแล้วพบว่า ข้าราชการชั้นจัตวาและชั้นตรีมีรายจ่ายมากกว่ารายได้ประมาณร้อยละ ๒๒.๖๖

และ ๑๕.๔๔ ของรายได้ตามลำดับ แต่ข้าราชการชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ มีรายได้มากกว่ารายจ่ายประมาณร้อยละ ๒๕.๒๐, ๑๕.๔๐ และ ๔๖.๕๕ ของรายได้ตามลำดับ

ข้าราชการชั้นจัตวาและชั้นตรี เป็นข้าราชการส่วนใหญ่ของประเทศ แต่มีปัญหาในเรื่องรายได้ รายจ่ายมากกว่าข้าราชการชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษมาก ควรที่รัฐบาลจะปรับปรุงอัตราเงินเดือนเสียใหม่ให้เหมาะสม จากผลการศึกษาพบว่าอัตราเงินเดือนข้าราชการต่ำสุดควรประมาณเดือนละ ๘๖๐ บาท จึงจะทำให้ข้าราชการชั้นจัตวาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในระดับที่เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ปัจจุบัน สำหรับข้าราชการชั้นตรีนั้นอัตราเงินเดือนต่ำสุดควรประมาณเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท จึงจะมีความเหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ดังโลกดลามาแล้ว

สาระสำคัญของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้คือ ต้องการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๐ ไม่เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ประการหนึ่ง พร้อมกันพยายามจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ที่เหมาะสมขึ้นอีกประการหนึ่ง ผลของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสนอบัญชีอัตราเงินเดือนสามบัญชี บัญชีที่ ๑ เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนที่อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นขั้นละ ๕ % ของขั้นก่อน บัญชีที่ ๒ เป็นบัญชีที่อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นขั้นละ ๓ % ของขั้นก่อน และบัญชีที่ ๓ เป็นบัญชีที่อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นขั้นละ ๔ - ๓ % ของขั้นก่อน ซึ่งแต่ละบัญชีมีจำนวน ๔๔ ขั้นเท่ากัน ผู้เขียนสนับสนุนบัญชีที่ ๑ ซึ่งกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต้น ๘๖๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด ๘,๘๐๐ บาท เพราะเห็นว่า

- ๑) เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ
- ๒) ขั้นต่ำสุดใกล้เคียงกับรายเฉลี่ยที่ใช้ในองค์การธุรกิจเอกชนและรัฐวิสาหกิจ
- ๓) การกำหนดให้อัตราเงินเดือนแต่ละขั้นขึ้นขั้นละ ๕ % เป็นผลดีในคานากำลังใจของข้าราชการ และข้าราชการมีความพอใจที่ได้รับการขึ้นเงินเดือนในเปอร์เซ็นต์เท่ากัน
- ๔) สะดวกเมื่อจะมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ เพราะเพียงแต่กำหนดเงินเดือนขั้นต่อจากขั้นสูงสุดออกไป โดยเพิ่มขั้นขึ้นละ ๕ % ให้มีจำนวนขั้นเท่ากับอัตราเงินเดือนขั้นต้นที่ตัดออก เนื่องจากเป็นอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ ก็สามารถสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ได้ง่าย

๕) ใช้งบประมาณน้อยกว่าแบบอื่น กล่าวคือใช้เงินงบประมาณค่าตอบแทน (รวม
เงินเดือน และค่าตอบแทนทุกชนิด) เพิ่มขึ้นกว่าบัญชีอัตราเงินเดือนปี พ.ศ.๒๕๑๐ ประมาณ
ร้อยละ ๓๘.๕ ของบัญชีอัตราเงินเดือนปี พ.ศ.๒๕๑๐

4

Thesis Title The Effect of Readjustment of the 1967 Civil Service
Pay scale in Relation to the Living Conditions of
the Civil Servants.

Name Miss Panngam Boriraj Department : Government

Academic Year 1972

Abstract

Salary is the most important compensation of the Civil Service. Salary and fringe benefits such as allowance for house rental and payment of hospital and school fees, should be appropriately consistent with living conditions of the civil servants. If they are not appropriately consistent, the civil service will find it difficult to attract well-qualified, competent personnel and may find it even more difficult to keep those which it now employs. Because of this inconsistency, the presently employed civil servants are unenthusiastic about their jobs and therefore work with less efficiency than they are capable of. When an imbalance occurs between salary and the standard of living conditions, it is necessary for the civil servants to accept special outside jobs. These special jobs such as teaching and accounting prove to demand much of the civil servants' time and energy - thus making them more inefficient in their official positions.

Every time the government has readjusted the pay scale of the Thai Civil Service, it had, according to my research, principally

lacked a consideration of the standard of living of the civil servants. According to the Thai Civil Service Act of 1954, pay scales were readjusted several times - the last one in October, 1967. It is popularly said that the 1967 pay scale has been inappropriate with the living conditions of the civil servants.

The result of the survey of the living conditions of the civil servants has shown that the expenditure of the 4th class civil servant is about 85.43 % more than the salary he receives. For 3rd class, 2nd class, 1st class and the special class civil servants the figures for the above statement are 99.72 %, 17.66 %, 36.39 %, and 38.54 %, respectively.

Not only is the civil servants' expenditures much more than the usual monthly salary, but it is even greater than the salary and the other incomes added together for the 3rd and 4th class civil servants. This study has shown that for the 3rd and 4th classes, expenditures are greater than the salary added to the other incomes by 15.44 % and 22.66 % respectively. In the case of the 2nd class, 1st class and the special class civil servants, the total income is greater than the expenditures by 29.20 %, 19.40 % and 46.59 %, respectively.

The majority of the civil servants are 3rd class and 4th class civil servants who experience more problems of expenditure and income than do the other classes. A new appropriate pay scale is needed and should be adopted by the government. From the results of this study it has been found that the minimum rate on the pay scale

should be about 860 baht per month for the 4th class civil servants. For the 3rd class civil servant, the minimum pay rate should be about 1,200 baht monthly. These pay rates will enable the 3rd and 4th class civil servants to live in harmony with their present living conditions.

The principle substance of this thesis is to prove that the salary of the civil servants was not appropriate with the living conditions at the time that the latest Thai Civil Service Act was adopted (October, 1967), and to propose a new pay scale to be adopted by the government. This thesis has suggested three new pay scale plans - Plan 1, Plan 2 and Plan 3, each of which has 48 steps. The plans differ according to a differential percentage between the steps of each pay scale. Those percentages are 5 %, 7 % and 4-7 %, respectively.

The first plan I have suggested and which I support is that in which the minimum pay rate is 860 baht and the maximum pay rate is 8,800 baht. I support this first pay scale plan because :

1) This new pay scale is a considerably consistent with the living conditions of the civil servant.

2) The minimum pay rate is nearly equal to that of the average salary paid by private companies and public enterprise.

3) A 5 % differential between steps of the pay scale is good motivation for the civil servant and they are satisfied that the percentage between steps is equal.

4) The 5 % differential between steps is convenient for the future readjustment because when it is necessary to raise the minimum pay rate it is not necessary to change the pay scale figures but only to change the division of the classes of the civil servants to accord with the readjustment of salaries. The new maximum is then computed by using the 5 % differential idea and the new minimum is obtain simply by eleminating the old minimum.

5) Plan 1 is more economical than Plan 2 and Plan 3, requiring only a 39.5 % increase of the 1967 pay scale to cover all compensations.

คำนำ

"เงินเดือน" เป็นค่าตอบแทนแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการที่จะดึงดูดความสามารถสมัครเข้ารับราชการ และคงอยู่ในราชการตลอดไป การกำหนดค่าเงินเดือน จึงควรจะเหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๐ นั้น มีเสียงกล่าวกันว่า ไม่เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ ควรจะปรับปรุงเสียใหม่ให้เหมาะสม แต่ไม่มีผู้ใดจะสามารถชี้ได้ว่า อัตราเงินเดือนข้าราชการที่เหมาะสมเป็นอย่างไร นอกจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนควรจะเป็นอย่างไร

ผู้เขียนใช้เวลาในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นเวลาประมาณ ๑ ปี เนื่องจากหัวข้อการวิจัยมีขอบเขตกว้างขวาง และใช้เวลาในการแจกและรวบรวมแบบสอบถามมาถึง ๕ เดือน และใช้เวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ อัตราเงินเดือนข้าราชการ อัตราเงินเดือนรัฐวิสาหกิจ และค่างานขององค์การธุรกิจเอกชน นานถึง ๒ เดือน

ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุมพล สวัสดิ์ดิยากร เป็นอย่างสูง ที่กรุณาเป็นอาจารย์ปรึกษา และควบคุมงานวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ คว้าคิดตลอดมา จนกระทั่งงานวิจัยได้สำเร็จเสร็จสิ้น รองศาสตราจารย์ ดร. กระทบด ทองธรรมชาติ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเขียนและการเสนอวิทยานิพนธ์ คุณสำราญ ดาวรายุฑม ผู้อำนวยความสะดวกตำแหน่งและอัตราเงินเดือน สำนักงาน ก.พ. ที่ได้กรุณาแนะนำให้เขียนวิจัยเรื่องนี้ ตลอดจนจัดหาเอกสารบางเรื่องให้ด้วย

นอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบคุณท่านที่กรุณาสละเวลาแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามคืนผู้เขียน คือ อาจารย์ ม.ล. พันธุ์สุรีย์ ลดาวัลย์ แห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คุณประเทศ อุทมะบุรณ์ ปลัดอำเภอโท อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา คุณประภา ยวนนท์ ผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ร.ท. จินวัตร ลอยเพชร อัครเลขจังหวัดสงขลา

คุณถนอม อุทธีรงค์ สหกรณ์จังหวัดสงขลา คุณประพันธ์ ป้อมใจ สหกรณ์อำเภอโท อำเภอเมือง
 จังหวัดสงขลา อาจารย์ปรีชา ไชยพาณิชย์ แห่งวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ คุณสหัส พินิจเสนี ผู้
 ตรวจการสวนทองถิ่นจังหวัดนครปฐม คุณสมเชื้อ พัทวงศ์ศรี แห่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาด
 ไทย ตลอดจนคุณสวัสดิ์ บุญช่วย คุณนิวัฒน์ วิหรรวการ และคุณประเสริฐ อังสุโข ที่กรุณาให้คำ
 แนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ได้จากการสำรวจ และท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการเขียนวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่มีใจเอื้อนมาไว้ ณ โอกาสนี้

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ไม่อาจสำเร็จได้ ถ้าผู้เขียนไม่ได้รับความร่วมมือจากข้าราชการ ผู้จัดการ
 องค์การธุรกิจเอกชน และผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนในรัฐวิสาหกิจ ผู้เขียนขอขอบ
 คุณมา ณ โอกาสนี้อีกครั้งหนึ่ง

อนึ่ง ในการเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติ
 สำนักนายกรัฐมนตรี เป็นจำนวนเงิน ๘,๐๐๐ บาท จึงใคร่ขอขอบคุณสภาวิจัยแห่งชาติ และผู้ที่
 เกี่ยวข้องไว้เป็นอย่างสูง

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณ คุณจิระดา ณ มหาไชย มารดาบังเกิดเกล้าที่ให้การสนับสนุนและ
 ให้อำนาจใจแก่ผู้เขียนตลอดมา.

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ปัญหาที่สำคัญของประเทศไทยปัญหาหนึ่งในปัจจุบัน คือ ปัญหาเรื่องเงินเดือนข้าราชการไม่พอเหมาะแก่ภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ แม้รัฐบาลได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ แล้วก็ตาม ยังมีเสียงกล่าวกันอยู่เสมอว่า อัตราเงินเดือนที่ปรับปรุงนั้นไม่เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการบริหารเงินเดือน เป็นการทำให้ไม่เสมอภาคกันในระหว่างข้าราชการพลเรือนด้วยกัน อีกทั้งเสมือนเป็นการลดเงินเดือนข้าราชการ ดังจะเห็นได้จาก

๑. โดยการให้ครรชนีค่าครองชีพปี พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นฐาน ครรชนีค่าครองชีพในปี พ.ศ. ๒๕๑๐ = ๑๕๘.๑๒ จะเห็นได้ว่า การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในปี พ.ศ. ๒๕๑๐ นี้ เงินเดือนข้าราชการที่เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นปีที่มีการปรับเงินเดือนตามค่าครองชีพเป็นครั้งสุดท้าย ประมาณร้อยละ ๑๑ ในขณะที่ค่าครองชีพสูงขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ประมาณร้อยละ ๒๑ ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าครองชีพที่สูงขึ้นกับอัตราเงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่มีผลต่างกันถึงประมาณร้อยละ ๕๐ การที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น แต่อัตราเงินเดือนข้าราชการมิได้เพิ่มให้ได้สัดส่วนไปเลย ย่อมหมายความว่าความวรารายได้แท้จริงของข้าราชการกลับลดลง ทำให้ข้าราชการมีรายได้น้อยลงไปอีก

๒. การปรับปรุงอัตราเงินเดือนครั้งนั้น กลับทำให้ข้าราชการเสียเปรียบไม่ได้รับความเป็นธรรม ๒ ประการ คือ

๒.๑ ขยายชั้นวิ่งจาก ๔๗ ชั้น เป็น ๕๗ ชั้น และขยายชั้นวิ่งของแต่ละชั้นออกไป กล่าวคือชั้นจตุรดาเดิมมีชั้นวิ่ง ๑๖ ชั้น ของใหม่มี ๒๐ ชั้น ชั้นตรีเดิมมีชั้นวิ่ง ๘ ชั้น ของใหม่มี ๑๕ ชั้น ชั้นโทเดิมมีชั้นวิ่ง ๑๒ ชั้น ของใหม่มี ๑๕ ชั้น ชั้นเอกเดิมมีชั้นวิ่ง ๘ ชั้น ของใหม่มี ๑๕ ชั้น และชั้น

๑ กรมการสนเทศ, กระทรวงเศรษฐการ.

พิเศษเดิมชั่ง ๑๐ ขน ของใหม่ ๑๕ ขน

๒.๒ ส่วนใหญ่ลดจำนวนเงินของแต่ละชั่งลง เช่น ชั่งโท อันดับ ๒ เดิมชั่งชั่งชั่ง
ละ ๑๕๐ บาทตลอด แยกของใหม่ชั่งชั่ง ๑๐๐ บาท ชั่งเอก อันดับ ๒ เดิมชั่งชั่งชั่ง
ของใหม่ชั่งชั่งเพียงชั่งละ ๑๕๐ บาทเท่านั้น

การปรับปรุงเงินเดือนเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ ปรากฏออกมาในรูปแบบนั้น ก็เพราะ
รัฐบาลปรับปรุงอัตราเงินเดือนโดยคำนึงถึงความสามารถของรัฐบาลที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่
ข้าราชการเพียงประการเดียว มิได้คำนึงถึงแนวความคิด (Concept) ในการกำหนดค่าตอบแทน
ประการอื่น กล่าวคือ

๒.๒.๑ หลักทางสังคมและศีลธรรม (Social and Ethical Considera-
tion) ๒ รัฐบาลควรเป็นนายจ้างตัวอย่าง และรัฐบาลควรมีความรับผิดชอบทางสังคมและศีลธรรม
ที่จะต้องให้ประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการมีความเป็นอยู่อย่างดีพอสมควร นอกจากนั้นข้าราชการ
ยังถูกจำกัดสิทธิที่ลูกจ้างขององค์การธุรกิจเอกชน อาทิเช่น ข้าราชการไม่มีองค์การเหมือนกับ
องค์การสหภาพกรรมกรที่จะเป็นตัวแทนของกรรมกรไปเจรจากับนายจ้าง ข้าราชการไม่สามารถนัด
หยุดงานเพื่อเรียกร้องให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น เป็นต้น

๒.๒.๒ หลักทางเศรษฐกิจ (Economic Consideration) ๓ สิ่งที่รัฐบาล
ควรถือเป็นแนวทางในการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการก็คือ "living wage" ซึ่งหมายถึง
ความที่ รัฐบาลควรจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการโดยถือหลักว่า "ในการดำรงชีวิตอยู่ตามมาตรฐาน
ฐานการครองชีพที่พอสมควรนั้น จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าใด" (What is costs Them to
maintain an appropriate standard of living) ๓ ซึ่ง living wage ในที่นี้
หมายถึง "minimum living wage"

๒ O.Glenn Stahl, Public Personnel Administration (5 th ed.,
New York: Harper & Row, 1962), pp. 171 - 172.

๓ Ibid., pp.173 - 174.

๒.๒.๓ หลักการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือน (Prevailing Rate)^๔ เกิดจากหลักการที่ว่า ข้าราชการควรได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม โดยเปรียบเทียบงานที่หน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกันกับเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของข้าราชการกับอัตราเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจและองค์การธุรกิจเอกชน

๒.๒.๔ หลักมาตรฐานการบริหารงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน^๕ การขึ้นเงินเดือนแต่ละขั้นนั้นเพื่อเป็นเครื่องตอบแทนการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสามารถ ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนแต่ละขั้นไม่ควรน้อยเกินไปจนไม่เป็นเหตุจูงใจ (incentive) ให้ข้าราชการปฏิบัติงานดีเด่น การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้งไม่ควรน้อยกว่า ๕ % ของอัตราเงินเดือนเดิม ทั้งนี้โดยไม่รวมการปรับค่าภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนแต่ละขั้น ควรเป็นไปตามอัตราค่าครองชีพ

วัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาถึงวิวัฒนาการของบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๘๗ - ๒๕๑๐
๒. เพื่อเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของราชการพลเรือนกับอัตราเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจและค่างานขององค์การธุรกิจเอกชน
๓. เพื่อที่จะทราบว่าบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๐ มีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพอย่างไร
๔. เพื่อที่จะเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่

^๔ Keith Ocheltree, How to Prepare a Sound Pay Plan (Personnel Report No.572, August 1957 U.S.A. : Public Personnel Association, 1957), p.1.

^๕ G.Mc. Beath and D.N. Ravels, Salary Administration (2 nd. ed., London: Business Book Limited, 1956), p. 166.

ของข้าราชการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ และข้าราชการพลเรือนซึ่งรับเงินเดือนตามบัญชีในท้ายประกาศพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๑๐ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ข้าราชการส่วนจังหวัด ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานเทศบาลซึ่งรับราชการก่อนเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๐ ทั้งนี้เพราะการวิจัยครั้งนี้ต้องการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับอยู่ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนกับอัตราเงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่ซึ่งอยู่ในปัจจุบัน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ตามที่ได้อธิบายแล้วว่า เงินเดือนข้าราชการไม่เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ แม้จะได้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๐ แล้วก็ตาม แต่ไม่มีผู้ใดจะสามารถชี้ได้ว่า อัตราเงินเดือนข้าราชการที่เหมาะสมควรจะเป็นอย่างไร ผลการวิจัยครั้งนี้จะได้ประโยชน์ดังนี้

๑. จะเป็นเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ
๒. จะทำให้ทราบถึงผลที่ผิดพลาดของบัญชีอัตราเงินเดือนปี พ.ศ. ๒๕๑๐ และแนวโน้มของบัญชีอัตราเงินเดือนในอนาคต
๓. เพื่อทราบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนกับของรัฐวิสาหกิจ และองค์การธุรกิจเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ใช้วิธีการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากกฎหมาย

ระเบียบข้อบังคับ และเอกสารที่มียุ

๒. โดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ข้าราชการส่วนจังหวัด ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานเทศบาลผู้ซึ่งเข้ารับราชการก่อนเดือนตุลาคม ๒๕๑๐ ซึ่งถูกเลือกเป็นตัวอย่าง ๑,๐๐๕ ตัวอย่าง เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ โดยเริ่มสำรวจตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๕ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๑๕ ได้รับแบบสอบถามคืน ๖๕๕ แบบ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๗

๓. โดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) องค์การธุรกิจเอกชน เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างตลอดจนระเบียบและสวัสดิการขององค์การธุรกิจเอกชน

๔. ศึกษาอัตราเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจ อาทิเช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย โรงงานยาสูบ การท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นต้น

๕. โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการพลเรือน และผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือน เมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๐

สมมติฐานในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องนี้ จึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ คือ "การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการเมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๐ ไม่เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ" ซึ่งจะขยายความได้ ดังนี้

"การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการเมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๐" หมายถึงการประกาศใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ โดยยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีหมายเลข ๑ ทายพระราชาบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๘๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๐๒ ซึ่งบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ มีขั้นค่า อันดับ ๑ อัตราเงินเดือนขั้นต้น ๕๕๐ บาทและอัตราเงินเดือนขั้นพิเศษ อันดับ ๔ ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนสูงสุด ๘,๖๐๐ บาท โดยมีเหตุผลในการปรับปรุงอัตราเงินเดือน คือ "เนื่องจากอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนยังไม่เหมาะสม สมควรปรับปรุงเสียใหม่จึงจำเป็นต้องแก้ไขบัญชีอัตราเงินเดือนทายพระราชาบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

๖
พ. ศ. ๒๔๘๗"

การเสนอเรื่อง

ในการศึกษาเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนได้เสนอเรื่องแบบพรรณนาความ (Descriptive) และวิเคราะห์ (Analysis) ควบคู่กันไป และใช้วิธีเสนอผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็นบท ๆ ดังต่อไปนี้

บทที่ ๑ วิวัฒนาการของบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๘๗ - ๒๕๑๐
โดยกล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงของบัญชีอัตราเงินเดือนนายพลเรือตรี เบี้ยบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗, พ.ศ. ๒๕๐๒ และ พ.ศ. ๒๕๑๐

บทที่ ๒ แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือน กล่าวถึงแนวความคิดในการกำหนดอัตราเงินเดือนตามหลักวิชาการบริหารเงินเดือน วิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนในราชการซึ่งประกอบด้วย การสำรวจค่าจ้างและอัตราเงินเดือน การประเมินค่างาน และการสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน

บทที่ ๓ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๐ กล่าวถึงผลเสียของการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๐ ท่อการบริหารราชการแผ่นดิน และผลของการปรับปรุงอัตราเงินเดือนต่อข้าราชการแต่ละชั้น

บทที่ ๔ อัตราเงินเดือนข้าราชการกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ กล่าวถึงผลของการสำรวจอัตราเงินเดือนข้าราชการในปัจจุบัน และรายได้อื่น ๆ ของข้าราชการ ตลอดจนค่าใช้จ่าย เงินออม และทรัพย์สินถาวรของข้าราชการ

บทที่ ๕ ข้อสรุป และข้อเสนอแนะ การสรุปจะเริ่มตั้งแต่บทที่ ๑ ถึงบทที่ ๔ เนื่องจากการศึกษาเรื่องนี้เน้นการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๐ กับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ การสรุปจึงมุ่งไปที่บัญชีอัตราเงินเดือนนายพลเรือตรี

๖
"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๑๐", ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ (เล่ม ๘๔ ตอนที่ ๘๖ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๑๐), หน้า ๗.

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๐ ว่า เหมาะสมกับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการหรือไม่ และจะเสนอบัญญัติตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนใหม่

เพื่อความเข้าใจในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้เขียนขอให้ความหมายของคำบางคำที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ข้าราชการส่วนจังหวัด ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานเทศบาล ซึ่งรับเงินเดือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๑๐

รัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๒ "รัฐวิสาหกิจ" หมายถึง บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งทุนทั้งสิ้นเป็นของกระทรวงทบวงกรมในรัฐบาลหรือกระทรวงทบวงกรมในรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ หรือบริษัทห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใด ๆ ที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลดังกล่าวข้างต้นมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ และให้หมายถึงกิจการของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ และรวมตลอดถึงบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใด ๆ ที่กิจการของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

องค์การธุรกิจเอกชน หมายถึงสถานประกอบการ (Establishment) ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยบุคคลทั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงทำสัญญาจัดตั้งเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด เพื่อกระทำกิจการร่วมกัน ควบประสงจะแบ่งปันกำไรอันจะพึงได้แก่กิจการที่ทำนั้น

รายการตารางประกอบ

ตารางที่

หน้า

๑	บัญชีอัตราเงินเคื่อนและเงินเพิ่มพิเศษประจำเดือนธันวาคม (พ.) พ.ศ. ๒๔๘๕ และ ๒๔๘๗	๔
๒	แสดงอัตราเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือนเมื่อปี พ.ศ.๒๔๘๗ เงิน พ. และ เงินเคื่อนที่รับจริง	๗
๓	บัญชีเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือน ปี ๒๕๐๒	๘
๔	บัญชีเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือน ปี ๒๕๑๐	๑๗
๕	บัญชีเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือน ปี ๒๕๑๐ เสมือนเป็นการลดเงินเคื่อน ข้าราชการ	๔๐
๖	เปรียบเทียบจำนวนชั้น เงินเพิ่มแต่ละชั้นของข้าราชการชั้นจัตวา ตามบัญชี อัตราเงินเคื่อน ปี พ.ศ.๒๕๐๒ และ ๒๕๑๐	๔๓
๗	เปรียบเทียบจำนวนชั้น เงินเพิ่มแต่ละชั้นของข้าราชการชั้นตรี ตามบัญชี อัตราเงินเคื่อน ปี พ.ศ.๒๕๐๒ และ ๒๕๑๐	๔๕
๘	แสดงการลดเงินเคื่อนของข้าราชการชั้นโทบางชั้น เปรียบเทียบระหว่าง บัญชีอัตราเงินเคื่อนปี พ.ศ.๒๕๐๒ และ ๒๕๑๐	๔๗
๙	เปรียบเทียบจำนวนชั้นเงินเคื่อนเพิ่มแต่ละชั้น ของข้าราชการชั้นโท ตาม บัญชีอัตราเงินเคื่อนปี พ.ศ.๒๕๐๒ และ ๒๕๑๐	๔๘
๑๐	เปรียบเทียบจำนวนชั้น เงินเพิ่มแต่ละชั้นของข้าราชการชั้นเอก ตามบัญชี อัตราเงินเคื่อนปี พ.ศ.๒๕๐๒ และ ๒๕๑๐	๕๐
๑๑	เปรียบเทียบจำนวนชั้น เงินเพิ่มแต่ละชั้น ของข้าราชการชั้นพิเศษ ตาม บัญชีอัตราเงินเคื่อนปี พ.ศ.๒๕๐๒ และ ๒๕๑๐	๕๒
๑๒	จำนวนข้าราชการพลเรือน จำแนกตามประเภทข้าราชการ	๕๗
๑๓	จำนวนข้าราชการจำแนกตามชั้น	๕๗
๑๔	จำนวนข้าราชการที่สำรวจ จำแนกตามภูมิภาค และชั้น	๕๘

ตารางที่ ๒

๑๕	การจัดกลุ่มจังหวัดตามภูมิภาค	๕๕
๑๖	จำนวนแบบสอบถามตามขนาดตัวอย่าง และที่ได้รับความคิดเป็นร้อยละ จำแนกตามหน่วยตัวอย่างและชั้น	๖๑
๑๗	จำนวนข้าราชการที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามชั้น และเพศ	๖๒
๑๘	จำนวนข้าราชการที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามระดับการศึกษา และชั้น	๖๔
๑๙	จำนวนข้าราชการที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามสถานภาพการสมรสและชั้น	๖๖
๒๐	จำนวนข้าราชการที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามที่อยู่อาศัยและชั้น	๖๘
๒๑	แสดงลักษณะการอยู่กิน จำแนกตามลักษณะการอยู่กินและชั้น	๖๙
๒๒	จำนวนผู้อยู่ในอุปการะของข้าราชการจำแนกตามประเภท และชั้น	๗๑
๒๓	ค่าใช้จ่ายของบุตรธิดา และผู้อยู่ในอุปการะ	๗๑
๒๔	อัตราเงินเดือนอย่างเท่ากับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ จำแนกตามชั้น	๗๓
๒๕	เงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่ (ที่ใช้ในปัจจุบัน) กับภาวะความเป็นอยู่ของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ จำแนกตามชั้น	๗๕
๒๖	ค่าใช้จ่ายเป็นส่วนรวมที่จะดำเนินการในครัวเรือนโดยเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามชั้น	๗๕
๒๗	ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของข้าราชการโดยเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย และชั้น	๗๖
๒๘	ค่าใช้จ่ายเปรียบเทียบกับเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ จำแนกตามชั้น	๗๗
๒๙	รายได้ของข้าราชการโดยเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามประเภทรายได้และชั้น	๘๐
๓๐	เงินรายเหลือที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามประเภทเงินรายเหลือ และชั้น	๘๑
๓๑	รายได้ข้าราชการทุกประเภท ทั้งที่ได้รับจากทางราชการและแหล่งอื่น จำแนกตามชั้น	๘๒

ตารางที่

หน้า

๓๒	คุลยบายไค - ระบายของขาราชการเจดัยทอเคื้อน คิคเป็นรอยดะ	๘๓
๓๓	เงินออมของขาราชการโดยเจดัยทอเคื้อน จำแนกตามประเภทเงินออม และชั้น	๘๔
๓๔	ทรัพย์สินถาวรของขาราชการโดยเจดัยจำแนกตามประเภททรัพย์สิน และชั้น	๘๗
๓๕	ความตองการความช่วยเหลือจากทางราชการคิคเป็นรอยดะ จำแนกตาม ประเภทความช่วยเหลือ และชั้น	๘๘
๓๖	จำนวนขาราชการที่เคยคิคและที่ไม่เคยคิคดาออกจากราชการ จำแนกตาม ชั้น	๙๐
๓๗	เหตุผลที่ขาราชการเคยคิคจะดาออกไปทำงานรัฐวิสาหกิจหรือองคการชุกรกิจ เอกชน จำแนกตามชั้น	๙๒
๓๘	เหตุผลที่ขาราชการไม่เคยคิคดาออกจากราชการไปทำงานรัฐวิสาหกิจหรือ องคการชุกรกิจเอกชน จำแนกตามชั้น	๙๕
๓๙	คุลยกาตอบแทน - ระบาย และคุลยบายไค - ระบายของขาราชการ เจดัยทอ เคื้อน ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔	๑๐๕

รายการกราฟประกอบ

กราฟที่		หน้า
๑	เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นจัตวา ปี พ.ศ. ๒๕๐๒ กับ ๒๕๑๐	๔๔
๒	เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นตรี ปี พ.ศ. ๒๕๐๒ กับ ๒๕๑๐	๔๖
๓	เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นโท ปี พ.ศ. ๒๕๐๒ กับ ๒๕๑๐	๔๘
๔	เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นเอก ปี พ.ศ. ๒๕๐๒ กับ ๒๕๑๐	๕๑
๕	เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการพิเศษ ปี พ.ศ. ๒๕๐๒ กับ ๒๕๑๐	๕๓