

คำตอบแทนสำหรับงานวิชาชีพ

สกาพร ตวันฉาย, น.บ.*

Sataporn Tawanchaya, D.D.S., M.P.A.

ความนำ

ในปัจจุบันนี้ ได้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอันมาก ทำให้เกิดปัญหาในการว่าจ้างและใช้บุคลากรวิชาชีพ นับตั้งแต่การสรรหาบุคลากรกลุ่มวิชาชีพดังกล่าวมาทำงาน ตลอดถึงปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมที่จะรักษาพนักงานกลุ่มนี้ไว้ในองค์กร กลุ่มที่เป็นปัญหามากกลุ่มหนึ่ง ได้แก่กลุ่มสายการแพทย์ซึ่งทำหน้าที่ทางด้านการให้การรักษายาบาลต่าง ๆ และวิศกร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ เนื่องจากการใช้บัญชีเงินเดือนบัญชีเดียวกับข้าราชการอื่น ๆ โดยทั่วไป ไม่ได้มีการจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้สูงกว่าโครงสร้างเงินเดือนตามปกติ ทำให้อัตราการจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งผลประโยชน์ที่ไม่สามารถแข่งขันกับรายได้ที่กลุ่มวิชาชีพเหล่านี้ได้รับ หากประกอบวิชาชีพอิสระของตนเอง หรือทำงานในองค์กรวิชาชีพที่เป็นการให้บริการเฉพาะด้านในสาขาที่ตนเองจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ในบางสาขาต้องสมัครเข้ารับราชการและทำงานชดใช้ในหน่วยงานของรัฐระยะเวลาหนึ่ง และอาจมีค่าตอบแทนเสริมเพิ่มให้อีกจำนวนหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าทำงานอยู่ในหน่วยงานใด พร้อมทั้งเงินประจำตำแหน่งหากข้าราชการผู้นั้นทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่น่าจะเป็นการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เนื่องจากงานวิชาชีพ เป็นงานที่มีขอบเขตเป็นอิสระของตนเอง ผู้ปฏิบัติวิชาชีพสามารถทำงานได้ 2 ลักษณะ คือการเข้าสังกัดทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง หรือการประกอบอาชีพอิสระของตนเอง

หรืออาจทำทั้ง 2 อย่างควบคู่กันไป รายได้ของผู้ประกอบวิชาชีพอิสระที่ทำงานในองค์กร เป็นในรูปของเงินเดือนและค่าจ้างเป็นส่วนใหญ่ ส่วนผู้ที่ทำงานอิสระ รายได้ที่ได้รับ ก็คือค่าบริการที่ตนเรียกเก็บจากลูกค้าที่ตนให้บริการ

ได้มีการสำรวจพบว่าส่วนมากผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ มักมีรายได้รวมสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติวิชาชีพโดยกินเงินเดือนประจำ และจะเห็นความแตกต่างได้ชัดยิ่งขึ้น ถ้าผู้ประกอบวิชาชีพนั้นรับราชการอยู่ในภาครัฐ ถึงแม้ว่าผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านตัวเงินเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ แต่ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่นงานที่ท้าทาย การเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จต่าง ๆ รวมทั้งโอกาสในการแสดงออกต่าง ๆ ทางวิชาชีพ นับว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์สูงเช่นกัน จึงพบว่ายังมีแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรจำนวนมากได้ยอมชดใช้ทุนเพื่อจะไม่ต้องรับราชการหลังจากจบการศึกษา แล้วลาออกไปแสวงหางานอิสระ หรืองานในภาคเอกชนทำ ก่อให้เกิดปัญหาสมองไหลขึ้นในภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายการแพทย์ ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่จะต้องได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร่งด่วน ด้วยการให้ค่าตอบแทนตามคุณค่าของการปฏิบัติงานในทางวิชาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับความชำนาญพิเศษ และสามารถแข่งขันกับอัตราค่าจ้างในท้องตลาดได้ โดยอาศัยแนวความคิดที่ว่า “ด้วยระบบของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อผลงานสมมูลกับผลตอบแทน ก็จะมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน”

* ป. ชันสูง วิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก (ศัลยศาสตร์ช่องปาก) ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

* Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine Srinakharinwirot University.

คุณลักษณะของงานที่เป็นวิชาชีพ

ภายในกิจการขนาดใหญ่ นั้น กลุ่มพนักงานที่อยู่ตรงกลางระหว่างพนักงานทั่วไปในระดับล่าง กับผู้บริหารระดับสูง ก็คือ กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และกลุ่มพนักงานด้านวิชาชีพต่าง ๆ สำหรับกลุ่มวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในกิจการนั้นจะประกอบด้วยกลุ่มต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปคือ ผู้ตรวจสอบบัญชี นักบัญชี วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และนิติกร เป็นต้น

ในการที่จะพิจารณาว่างานใดเป็นงานวิชาชีพนั้น วิธีการพิจารณาอย่างกว้าง ๆ โดยมากมักจะยึดถือตามแนวทางลักษณะที่สำคัญของวิชาชีพ ซึ่งกำหนดไว้โดยกระทรวงแรงงานของสหรัฐฯ ในหนังสือ Dictionary of occupational titles (ธงชัย สันติวงศ์ อ้างถึงในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน, 2536) 3 ประการ คือ

1. เป็นความรู้เฉพาะด้านอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจะเป็นผู้ทำงานในกลุ่มอาชีพใดนั้น จำต้องมีการฝึกฝนอาชีพในด้านนั้น ๆ ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญอยู่ระยะหนึ่งตามที่กำหนดไว้ เช่นในสาขาแพทยศาสตร์ สาขาบัญชี ทนายความ วิศวกรรม เป็นต้น

2. เป็นงานที่มุ่งเน้นการให้บริการ ซึ่งการให้บริการนี้จะมุ่งเน้นการให้บริการแก่ลูกค้ารายบุคคล เช่น ในสาขาแพทยศาสตร์ หรือสังกัดอยู่ในองค์การอย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่าที่จะทำเป็นอิสระโดยตรง เช่น สาขาบัญชี

3. เป็นงานที่มีขอบเขตเป็นอิสระของตนเอง คืออยู่ภายใต้การควบคุมของกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน มีการวางระเบียบให้สมาชิกที่อยู่สังกัด ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพนั้น ๆ เช่น สมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย สมาคมนักบัญชีแห่งประเทศไทย แพทยสภาแห่งประเทศไทย หรือตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ของทางราชการที่มีการวางระเบียบการปฏิบัติสำหรับวิชาชีพแตกต่างกันออกไป

จากพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาชีพเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2535 กำหนดว่า

“ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ คือตำแหน่ง

ที่มีลักษณะงานวิชาชีพ ซึ่งต้องปฏิบัติโดย ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์การตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบ กลั่นกรองและรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำความผิดกฎหมาย เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพดังกล่าว”

วรเดช จันทรศร และอุทัย เลหาหิเชียร (2529) กล่าวว่างานวิชาชีพประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่า ผู้ใช้วิชาชีพต้องใช้เวลาศึกษาจากมหาวิทยาลัย และอาจมีการฝึกงาน (intern) ภายหลังการศึกษาระยะหนึ่ง เช่น แพทย์ หรือทนายความ จัดว่าเป็นวิชาชีพ เพราะผู้มีความรู้ทางแพทย์ หรือกฎหมาย ไม่สามารถจะรักษาคนได้ หรือว่าความได้ หากบุคคลนั้นไม่ได้เป็นแพทยศาสตร์บัณฑิต หรือนิติศาสตร์บัณฑิต

2. เป็นสาขาวิชาที่มีพรหมแดนหรือขอบข่าย และเป็นอาชีพที่มีลักษณะงานเฉพาะด้านและมีความสลับซับซ้อน โดยเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความชำนาญเฉพาะสาขาของตนเอง

3. สามารถยึดเป็นอาชีพได้อย่างถาวร

4. มีกฎหมายรับรองสถานะให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพได้ โดยอาจกำหนดให้มีการจดทะเบียน การให้ประกาศนียบัตรและมีใบอนุญาต เช่น แพทย์จะรักษาคนได้ต้องมีใบอนุญาตประกอบโรคศิลป์ หรือทนายความจะต้องได้รับอนุญาตให้ว่าความได้จากเนติบัณฑิตสภา

5. มีจรรยาบรรณเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งกำหนดโดยสมาคมวิชาชีพ โดยทั่วไปผู้ประกอบวิชาชีพจะมีความรู้เฉพาะด้านเหนือกว่าลูกค่านายจ้าง ประชาชนโดยทั่วไป ความรู้นี้เป็นพื้นฐาน ที่จะให้บริการแก่สังคมหรือทำลายสังคมได้ ดังนั้นจึงต้องมีจรรยาบรรณที่บ่งบอกถึงความรับผิดชอบของผู้ประกอบวิชาชีพต่อลูกค่านายจ้าง และต่อประชาชนโดยส่วนรวม เช่น วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย

ควบคุมจรรยาบรรณของวิศวกร แพทยสภาควบคุมดูแลแพทย์ สมาคมนักบัญชีแห่งประเทศไทยควบคุมจรรยาบรรณของนักบัญชี

6. สามารถประกอบวิชาชีพได้โดยอิสระ ไม่ต้องอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของทางราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทเอกชน เช่น วิศวกร ตั้งบริษัทของตนเองได้

ดังนั้นอาชีพที่จัดว่าเป็นวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ เกษษกร ทนายความ วิศวกร โยธา สถาปนิก นักบัญชี พยาบาล เป็นต้น

ประเภทของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. **ค่าตอบแทนหลัก หรือค่าตอบแทนพื้นฐาน** (basic compensation) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายตอบแทนการทำงานตามที่ตกลงมอบหมาย โดยกำหนดการจ่ายตามเวลาที่ใช้ในการทำงาน หรือในเวลาที่อยู่ในตำแหน่งงานหรือตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดงานเป็นชิ้นหรือเป็นเรื่องไว้ เช่นค่าตอบแทนรายชั่วโมง ซึ่งมักใช้กับระดับคนงานในโรงงานที่ปรึกษา ผู้บรรยายทางวิชาการ หรือคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา เป็นต้น ค่าจ้างบางแห่งอาจจ่ายให้เป็นปีหรือเป็นอาทิตย์

2. **ค่าตอบแทนแบบจูงใจ** (incentives) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ค่าตอบแทนจูงใจที่เป็นตัวเงิน มักเป็นค่าตอบแทนที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน (performance based incentives) ได้แก่

2.1.1 การแบ่งปันผลกำไร (profit sharing) โดยพิจารณาจากผลกำไรของกิจการหรือตามผลงาน

2.1.2 การให้โบนัส (bonus pay plan) คือการให้เงินก้อนเป็นรางวัลพิเศษ เช่น เมื่อโครงการค้นคว้า วิจัย แล้วเสร็จตามกำหนดหรือเสร็จก่อนเวลา ทำให้กิจการสามารถขยายตลาดได้ และมีผลกำไรเพิ่มขึ้น หรือให้โบนัสเป็นรางวัลเมื่อประสบผลสำเร็จในงานวิชาชีพ เช่นได้จดทะเบียนลิขสิทธิ์ในนวัตกรรมที่ได้ประดิษฐ์ขึ้น

2.1.3 การจ่ายตามสัญญาจ้าง (contract pay plan) ลักษณะเช่นนี้ถือว่ากลุ่มนัก

งานวิชาชีพเป็นหน่วยธุรกิจย่อย ๆ ของกิจการ กิจการจะว่าจ้างเป็นโครงการไป โดยอาจสนับสนุนเงินทุน และจะจ่ายค่าตอบแทนเป็นคราว ๆ หากกิจการสามารถนำผลงานนั้นไปประยุกต์ใช้ทางการค้าได้ ก็จะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น

2.1.4 การให้สิทธิในการซื้อหุ้น เป็นกรณีพิเศษ อาจในรูปของการให้พนักงานมีสิทธิซื้อหุ้นในราคาต่ำกว่าตลาด หรือในราคาพาร์

2.2 ค่าตอบแทนจูงใจที่มีใช้เป็นตัวเงิน ได้แก่ การจูงใจที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัว การให้กำลังใจสนับสนุน ช่วยจ่ายค่าธรรมเนียมในการเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพ การร่วมประชุมประจำปีของสมาคมวิชาชีพ สนับสนุนเวลาและกำลังใจให้พนักงานวิชาชีพแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาของตนเช่นอนุญาตให้ลาศึกษาต่อหรือลาไปทำงานค้นคว้า วิจัย เปิดโอกาสให้มีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน

3. **ค่าตอบแทนเสริม** (supplementary compensation) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่ได้ขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน แต่มีความสำคัญที่จะช่วยรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ไว้กับองค์กร ในยามที่ตลาดแรงงานขาดแคลนวิชาชีพเหล่านี้ ในลักษณะของประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น

3.1 สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ เพื่อขจัดความล้าหลังทางวิชาการ และให้พนักงานพัฒนาตนเอง เช่นอนุญาตให้ลาศึกษาต่อได้ และอาจสนับสนุนในรูปของการให้ทุนการศึกษา หรือช่วยปรับเวลาทำงานเพื่อให้สามารถไปศึกษาต่อได้

3.2 เปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาขององค์การวิชาชีพ ที่พนักงานสังกัดอยู่เพื่อให้ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ โดยการจ่ายค่าธรรมเนียมให้ หรืออนุญาตให้เข้าร่วมประชุมโดยไม่ถือเป็นวันลา

3.3 เปิดโอกาสให้ลาเพื่อทำการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย (sabbatical leave) เพื่อให้มีโอกาสศึกษาปัญหาเฉพาะอย่างได้เต็มที่ในระยะเวลาหนึ่ง โดยไม่ต้องทำงานประจำของหน่วยงาน

3.4 ประโยชน์และบริการอื่น ๆ เช่น

การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการค้นคว้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้มีห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีห้องสมุดที่ทันสมัย รวมทั้งจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือมีการจ่ายค่าธรรมเนียบการเป็นสมาชิกสโมสรกีฬาเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด

ปัญหาของการว่าจ้างและการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานวิชาชีพในภาครัฐ

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในแต่ละครั้ง จะมุ่งเน้นการปรับปรุงในระดับต่ำมากกว่าตำแหน่งระดับสูง และไม่มีการคำนึงถึงความต้องการของตลาด จึงมีผลกระทบต่อดำเน่งทางด้านวิชาชีพและผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพราะจะทำให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ลาออกจากระบบราชการมากขึ้นเนื่องจากปัญหาความแตกต่างของรายได้ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และความต้องการของตลาด

จากการศึกษาเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนกับกลุ่มอาชีพอื่น ๆ พบว่าข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในตำแหน่งระดับเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของพนักงานวิชาชีพ และทางเทคนิคแล้วยังแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งไปกว่านั้น ยังพบว่า

1. พนักงานกลุ่มวิชาชีพและทางเทคนิค มักจะขาดโอกาสเติบโตในสายงานอาชีพ มีสาเหตุดังนี้

1.1 ระบบโครงสร้างเงินเดือนและตำแหน่งที่มีอยู่ไม่เปิดโอกาสและมีได้เตรียมการ หรือพัฒนาให้รองรับการขยายตัวเติบโตของพนักงานกลุ่มนี้

1.2 มิได้มีการจัดระบบสายงานก้าวหน้าให้แก่ตำแหน่งงานทางด้านสายวิชาชีพและเทคนิค รวมทั้งมิได้มีการพัฒนาความสามารถและความชำนาญในทางวิชาชีพให้ก้าวหน้า ตามทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

2: การบริหารการเลื่อนขั้นและการโยกย้ายตำแหน่งผิดพลาด ผู้ทำงานด้านการบริหารงานบุคคลไม่เข้าใจเรื่องนี้ ใช้ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ไม่ถูกต้อง เช่นการใช้จำนวนผู้ได้บังคับบัญชาในสังกัดเป็นเกณฑ์

ในการแปลงสภาพให้เป็นหัวหน้างานหรือนักบริหาร ซึ่งไม่ถูกต้องเพราะในสายงานวิชาชีพนี้ปัญหาของงานด้านบริหารจะมีไม่มากนัก ผู้มีประสบการณ์ซึ่งอาวุโสด้วย ต้องหันไปทำงานด้านบริหารแทนงานด้านวิชาชีพ

3. ผู้อาวุโสในสายงานวิชาชีพ ซึ่งต้องมาทำงานบริหาร ไม่มีความรอบรู้ในการบริหารดีเพียงพอ อาจจะทำให้เกิดการบริหารงานที่ผิดพลาด ดังคำกล่าวที่ว่า “องค์การเสียพนักงานวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ และมีความสามารถสูงไป แต่อาจได้ผู้บริหารที่บริหารงานไม่เป็นมาแทน”

แม้ว่าในปัจจุบันนี้ ได้มีการปรับปรุง และแก้ไขปัญหาละเลนี้ไปบ้างแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการลาออก เปลี่ยนงาน หรือทำงานต่อไปโดยไม่มีกำลังใจทุ่มเท ขาดความคิดริเริ่ม และขวัญกำลังใจตกต่ำ ของพนักงานกลุ่มนี้ ทำให้เป็นผลเสียต่อองค์การอย่างยิ่ง

ในบทความนี้จึงขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้าง และอัตราเงินเดือนสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องนี้อย่างต่อไป

วิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับงานวิชาชีพ

เนื่องจากพนักงานที่ประกอบวิชาชีพ ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมนานพอสมควร จึงสามารถปฏิบัติงานได้ และพนักงานวิชาชีพมีโอกาสนในการเลือกทำงานมากกว่าพนักงานในสาขาอื่น ๆ ทั้งยังสามารถประกอบอาชีพโดยอิสระของตนเองได้คืออาจทำงานทั้งสองอย่างควบคู่กันไป ดังได้กล่าวแล้วในตอนต้น องค์การจึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างเงินเดือนแยกออกมาต่างหากโดยให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน และเพียงพอที่จะเทียบเคียงกับรายได้ที่คนเหล่านี้ประกอบอาชีพอิสระของตนเอง เพื่อที่จะดึงดูดและรักษานักงานกลุ่มนี้ไว้

วิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับงานวิชาชีพ จะคล้ายคลึงกับการกำหนดอัตราเงินเดือน โดยทั่วไป คือ

1. การจัดทำคำพรรณนาลักษณะงาน โดยกล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานนั้น ๆ เพียง

แต่พนักงานวิชาชีพระดับสูงทำงานคล้ายกับพนักงานวิชาชีพระดับต้น คงต่างกันตรงที่ต้องใช้ประสบการณ์ที่มากกว่า วิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหา นั่นคือตำแหน่งงานหนึ่งจะได้เงินเดือนสูงกว่าอีกตำแหน่งงานหนึ่ง อยู่ที่ผลของงาน ซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถของวิชาชีพนั้น ๆ ทำให้ผลของงานที่ได้ต่างกันออกไป

2. การประเมินค่างาน ควรใช้วิธีกำหนดตามราคาตลาด (market pricing) โดยให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ และกำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับตลาดเพื่อให้พนักงานวิชาชีพยอมรับได้ แทนการพิจารณาจากปัจจัยที่สำคัญในการทำงานที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไป คือความชำนาญ ความรับผิดชอบ ความพยายามในการทำงานและสภาพการทำงาน

3. การสำรวจอัตราเงินเดือน กิจกรรมที่ต้องพึงพนักงานวิชาชีพ จำเป็นต้องมีการสำรวจอัตราเงินเดือนและปรับปรุงให้พอเทียบเคียงกับอัตราตลาดหรือสูงกว่าอยู่เสมอ เพื่อจูงใจให้พนักงานวิชาชีพเหล่านี้ทุ่มเททำงานให้กับองค์กร โดยพิจารณาจากระดับการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์

การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนสำหรับงานวิชาชีพ

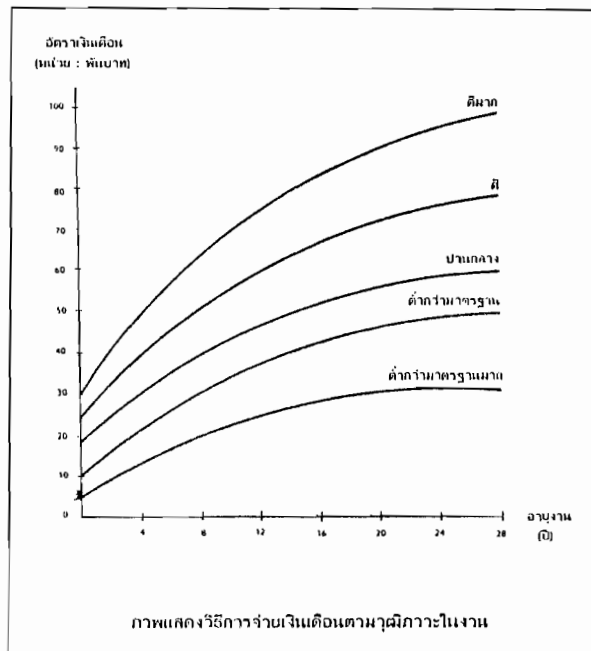
โดยทั่วไปโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานวิชาชีพ ควรจะแยกจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานกลุ่มอื่น ๆ เพราะหากใช้โครงสร้างอัตราเงินเดือนเดียวกันแล้ว พนักงานวิชาชีพเหล่านี้มักจะขาดโอกาสเติบโตในสายอาชีพของตนเอง หากคนเหล่านี้ต้องการความก้าวหน้า จะต้องเปลี่ยนสายงานไปทำงานด้านบริหารแทน

การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานกลุ่มนี้ ควรใช้วิธีการจ่ายตามวุฒิภาวะในงาน (maturity curve) โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. อายุงานหรือจำนวนปีนับจากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยอาศัยสมมุติฐานที่ว่า “ประสบการณ์ทำงานที่สูงขึ้นจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น” และพิจารณาขั้นต้นจาก ผลการ

เรียน แต่มเกลี่ยสะสม วิชาที่เรียน และมหาวิทยาลัยที่จบ เมื่อทำงานนานเข้าก็จะเป็นการสะสมประสบการณ์ ทำให้มีทักษะและเชี่ยวชาญมากขึ้น อัตราเงินเดือนก็จะสูงขึ้นตามลำดับ โดยอัตราเงินเดือนสูงสุดควรใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งบริหาร

แล้วนำมาจัดทำเป็นกราฟ แกนนอนแสดงอายุงาน แกนตั้งเป็นอัตราเงินเดือน ผลการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ควรปรากฏเป็นเส้นโค้ง ดังตัวอย่าง



คำตอบแทนวิชาชีพสำหรับข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้เปลี่ยนแปลงระบบการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนแตกต่างไปจากเดิม เพื่อที่จะกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมกับสภาวะการแข่งขันค่าจ้างในตลาดแรงงานของแต่ละกลุ่มสายอาชีพ โดยมีสาระที่เปลี่ยนแปลงไปสรุปได้ดังนี้

1. ประเภทของข้าราชการพลเรือน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

- 1.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนในอัตราสามัญและได้รับการแต่งตั้งตามที่ได้บัญญัติไว้
- 1.2 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ได้แก่ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งในองค์พระมหากษัตริย์ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

1.3 ข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ ในกรณีพิเศษโดยเหตุผลทางการเมือง

ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น

ข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งเป็น 3 ประเภท เพื่อให้สามารถจัดระบบการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง นั่นคือ จะสามารถกำหนดตำแหน่งคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผล ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความแตกต่างกันได้ตามลักษณะงานที่แตกต่างกันคือ

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่กลุ่มที่ปฏิบัติงานด้านธุรการ ช่างเทคนิค และบริหารทั่วไป

- ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่กลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญที่ได้ผ่านการฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานในสาขานั้น ๆ โดยเฉพาะ กลุ่มตำแหน่งที่จะจัดเข้าสู่ตำแหน่งประเภทนี้นั้น จะต้องกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะจะเริ่มตั้งแต่ตำแหน่งระดับ 6 ถึงตำแหน่งระดับ 11 และกลุ่มตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะจะเริ่มตั้งแต่ตำแหน่งระดับ 9 ถึงตำแหน่งระดับ 11

- ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือบริหารระดับกลาง ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในด้านบริหาร ตั้งแต่ตำแหน่งระดับกองขึ้นไป ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับคน เงิน และแผนงาน ตำแหน่งใดที่จะจัดเข้าสู่กลุ่มตำแหน่งนี้ จะต้องกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กลุ่มตำแหน่งบริหารระดับสูงจะเริ่มตั้งแต่ตำแหน่งระดับ 9 ถึงตำแหน่งระดับ 11 ส่วนกลุ่มตำแหน่งบริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8

2. เงินเดือนข้าราชการพลเรือน

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

ในปี 2535 ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามกลุ่มตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนเรียกว่าบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือระดับกลาง เพื่อให้สามารถปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในแต่ละประเภท ให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างในภาคเอกชน โดยกำหนดให้มี 5 บัญชี คือบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 1 ถึง 4 และบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 5 ซึ่งได้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนตามประเภทของตำแหน่งอีก 3 บัญชี ข้าราชการพลเรือนทุกคนจะได้รับเงินเดือนจากบัญชีอัตราเงินเดือนเดียวกัน ตั้งแต่บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข 1 ถึงหมายเลข 4 และตำแหน่งใดจะมีค่าตอบแทนสูงเป็นพิเศษ ก็ให้ได้เงินประจำตำแหน่ง โดยกำหนดบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งตั้งแต่หมายเลข 1 ถึงหมายเลข 4 เช่นกัน เมื่อถึงการใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข 5 แล้ว จึงให้แยกบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนออกเป็นกลุ่มตำแหน่ง 3 ประเภทดังกล่าวแล้วข้างต้น

3. เงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

ก่อนปี พ.ศ. 2535 ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษเท่านั้น แต่ในการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข 1 - 5 ในปี พ.ศ. 2535 ได้กำหนดหลักการใหม่เพื่อสร้างบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเงินเดือนในภาคเอกชนจึงได้มีการจำแนกข้าราชการเป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภททั่วไป

2. ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. ประเภทบริหาร

โดยในช่วงแรกให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนเดียวกันไปก่อน (บัญชีหมายเลข 1 - 4) และกำหนดให้ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งบริหาร มีเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้นโดยตั้งเป้าหมายว่าจะสามารถแยกบัญชีเงินเดือนตามประเภทตำแหน่งได้ในบัญชีที่ 5 การปรับปรุงเงินประจำตำแหน่งใหม่ตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงิน

ประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ได้กำหนดมิให้ถือว่าเงินประจำตำแหน่งเกี่ยวข้องกับเงินเดือน แต่ให้เป็นเงินเสริมที่จะช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในบางจุด เช่นเป็นเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ขาดแคลนตำแหน่งที่มีภาระด้านการบริหาร หรือเพื่อให้รายได้รวมของบางตำแหน่งที่มีปัญหามีรายได้สูงขึ้น ทั้งนี้เงินประจำตำแหน่งนี้สามารถแตกต่างกันได้ตามสภาพปัญหาของข้าราชการแต่ละประเภท

ส่วนค่าตอบแทนเสริมและค่าตอบแทนจูงใจนั้น รัฐได้มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ข้าราชการเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว เช่น

- การลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีแบ่งได้เป็น 9 ประเภท คือ ลาป่วย ลาคลอบบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับราชการทหาร ลาศึกษาต่อ ลาไปปฏิบัติการในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส

- การให้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

- การศึกษาของบุตร
- เบี้ยกันดาร
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือประจำอยู่ในต่างประเทศ

- ค่าตอบแทนทำการนอกเวลา
- ค่าเช่าบ้าน
- เงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรม
- เงินค่าสอนพิเศษ
- เบี้ยประชุมกรรมการ
- เงินรางวัลกรรมการเจ้าหน้าที่สอบแข่งขัน

สอบคัดเลือก

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์

และอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งข้าราชการทุกประเภทมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในส่วนนี้ตามที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

สรุป

จากที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นได้ว่า

พนักงานวิชาชีพนั้นมีความแตกต่างของลักษณะงานที่ทำ สายการบังคับบัญชาและภาวะการแข่งขันกันของตลาดแรงงานต่างกับพนักงานทั่วไป จึงควรให้มีการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับงานวิชาชีพด้วยวิธีการที่แยกออกจากหากจากค่าตอบแทนสำหรับพนักงานทั่วไป โดยพิจารณาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินค่างาน และอัตราเงินเดือนในตลาดแรงงาน แล้วกำหนดให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานโดยทั่วไป

ในภาครัฐจะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา ระบบราชการได้เริ่มให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการในสายงานวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ด้วยการให้ค่าตอบแทนสำหรับงานวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนเดียวกันไประยะหนึ่งก่อน และกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนไว้ 4 บัญชีด้วยกัน และได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะแยกบัญชีอัตราเงินเดือนบัญชีที่ 5 เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนตามประเภทตำแหน่ง หากแต่ได้มีการนำมาใช้ได้เพียงบัญชีเดียวก็ได้มีการนำพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 มาใช้แทน ทำให้ไม่มีโอกาสที่จะได้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนตามประเภทตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 คงเหลือแต่เพียงกลุ่มอาชีพ 2 กลุ่ม ที่มีบัญชีอัตราเงินเดือนของตนเองคือ

1. กลุ่มทหารทั้ง 3 เหล่าทัพ และกลุ่มตำรวจ
2. กลุ่มอาชีพที่มีผลต่อกระบวนการทางยุติธรรม คือ ผู้พิพากษา และอัยการ

สำหรับข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการในสายงานวิชาชีพ ยังคงต้องใช้บัญชีอัตราเงินเดือนบัญชีเดียวกันต่อไป ถึงแม้ว่าได้มีการกำหนดให้มีเงินเพิ่มเป็นเงินประจำตำแหน่ง ในสายงานวิชาชีพเฉพาะหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะแล้วก็ตาม ก็ยังไม่ได้เป็นการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง เนื่องจากยังไม่สามารถที่จะนำมาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างเงินเดือนในท้องตลาดได้ ควรจะได้มีการปรับปรุงเงินเดือนสำหรับงานวิชาชีพให้สามารถแข่งขันได้กับอัตราค่าจ้างเงินเดือนของงานวิชาชีพต่าง ๆ ในท้องตลาด โดยแยกบัญชีอัตราเงิน

เดือนออกมาอีกต่างหากเช่นเดียวกับของทหารตำรวจ ผู้พิพากษา และอัยการ และอาศัยหลักของการจ่ายตามวุฒิภาวะในงาน (maturity curve) โดยเฉพาะเงินเดือนแรกบรรจุในแต่ละวุฒิการศึกษานั้น ควรจะต้องแตกต่างกันตามความต้องการของตลาด และต้องสามารถแข่งขันหรือใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนของภาคเอกชน หรือรายได้จากการประกอบอาชีพอิสระ และน่าจะได้มีการพิจารณาทบทวนเป็นกรณีเร่งด่วนในกลุ่มสายงานวิชาชีพขาดแคลน ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ สมัครเข้ารับราชการด้วยความสมัครใจ แทนการออกกระเบียบบังคับให้บัณฑิตใหม่เข้ารับราชการดังที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ เนื่องจากข้าราชการในระดับแรกบรรจุนั้นยังไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งส่วนข้าราชการในระดับกลางและระดับสูง เมื่อนำเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งมารวมกันแล้ว ก็ยังไม่สามารถแข่งขันกับอัตราเงินเดือนในภาคเอกชนได้เช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

2538. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง. วารสารกรมบัญชีกลาง. 36 (มีนาคม - เมษายน) : 48-49.
- ธงชัย สันติวงศ์.
2536. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- นิวัฒน์ วชิรวันการ.
- วิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงเงินเดือนข้าราชการพลเรือนกับปัจจัยบางประเภท. กรุงเทพมหานคร : อัดสำเนา.
- เพ็ญศรี วายวานนท์.
2536. การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วเรศ จันทรร และ อุทัย เลาหวิเชียร.
2529. การจัดโครงสร้างและรูปร่างขององค์การวิชาชีพในประเทศไทย : กรณีสหภาพนายความ. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535.
2535. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 81. 31 มีนาคม 2535.
- พระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2535.
2535. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 10 ตอนที่ 100. 23 กันยายน 2535 : 7 - 12.
- พระราชบัญญัติเงินเดือน พ.ศ. 2538.
2538. ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับกฤษฎีกา) เล่ม 112 ตอนที่ 1 ก. 1 มกราคม 2538.
- เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์.
2538. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน. การบริหารค่าตอบแทน (ฉบับปรับปรุง). อรุณรัตน์ ภูยาควา สมพิศ นิชลาพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารค่าตอบแทนหน่วยที่ 1 - 8 สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : 145-146.
- เสนาะ ดิยาว และ จิระจิตต์ นูนาค.
2538. การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรบางกลุ่ม. การบริหารค่าตอบแทน (ฉบับปรับปรุง). อรุณรัตน์ ภูยาควา สมพิศ นิชลาพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารค่าตอบแทน หน่วยที่ 9 - 15 สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : 243 - 249.