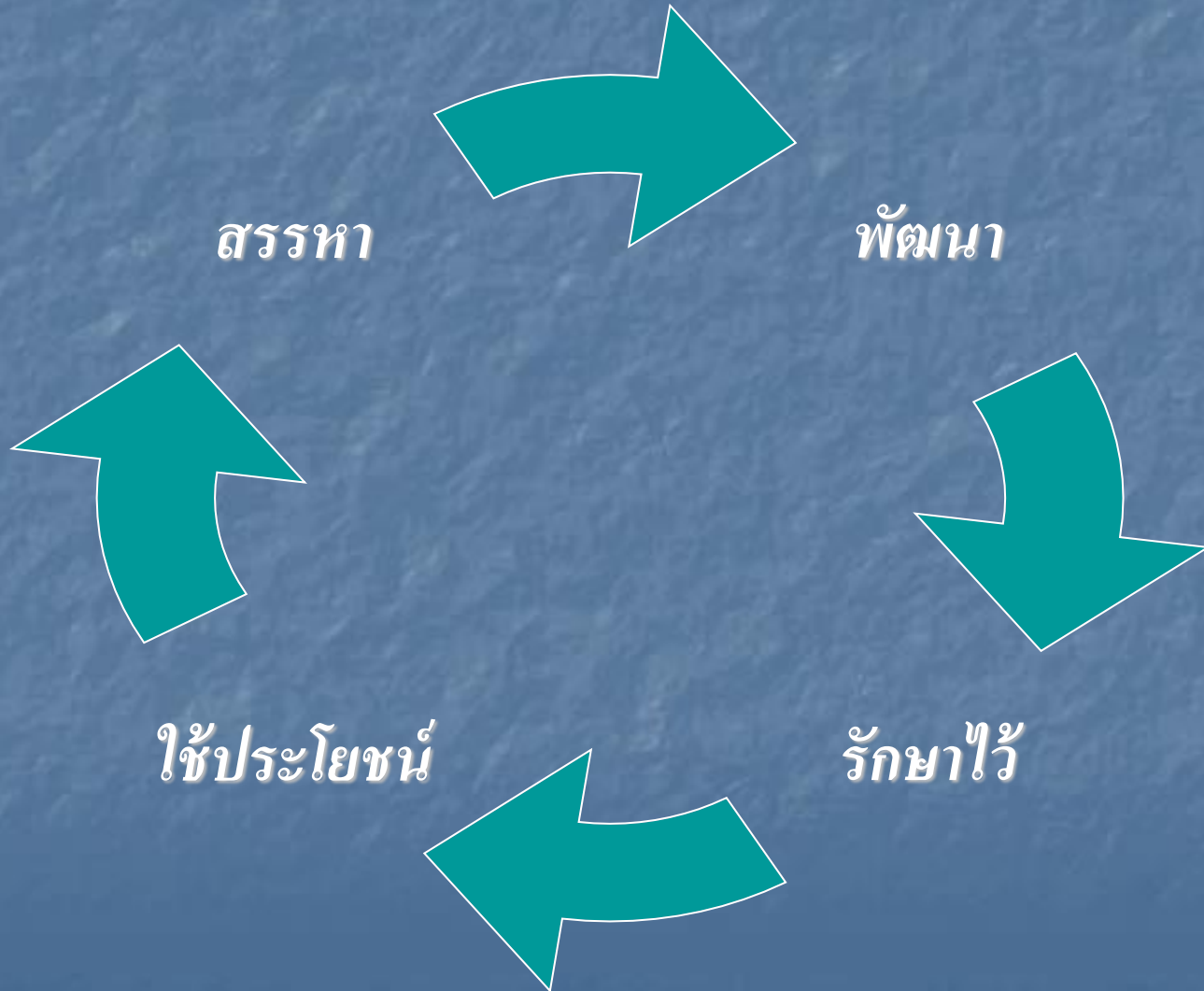


การบริหารค่าตอบแทน
(Compensation Management)

เป้าหมายการเรียนรู้

- ความหมายและความสำคัญ การจ่ายค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง
- วัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าตอบแทน
- นโยบาย หลักการ ในการจ่ายค่าตอบแทน
- ความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทน
- การสำรวจเงินเดือนค่าจ้าง (**Salary Survey**)
- โครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง (**Salary Structure**)

HRM Process



ต้นทุนทางด้านแรงงาน

- เงินเดือน
- ค่าครองชีพ
- โบนัส
- ภาษีส่วนที่บริษัทฯออกให้
- ค่าคอมมิชชั่น
- เงินรางวัลอายุงาน
- ค่าเครื่องแบบ
- ค่าเบี้ยขยัน
- ค่าประจำตำแหน่ง
- เงินกองทุนเงินทดแทน
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ฌาปนกิจสงเคราะห์
- เงินประกันสังคม
- ค่าล่วงเวลา
- ค่าคลอดบุตร
- ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน / ครอบครัว
- เบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ
- ค่าเช่าบ้าน
- ค่าโทรศัพท์
- ค่าน้ำมัน
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- ค่าคลอดบุตร
- เงินค่างานเลี้ยงปีใหม่
- สหกรณ์ออมทรัพย์

การบริหาร
ค่าตอบแทน

การจ่าย
โดยตรง

การจ่าย โดย
อ้อม

ค่าจ้าง

เงินเดือน

รายได้

สวัสดิการ

Compensation (การจ่ายค่าตอบแทน)

Direct Pay (จ่ายโดยตรง)

- Wages(ค่าจ้าง) : ค่าจ้างขั้นต่ำ, ค่าจ้างรายวัน, ค่าจ้างราย ชม., ค่าจ้างรายชิ้น
- Salary(เงินเดือน) : เงินเดือนเริ่มต้น, เงินเดือนตามตำแหน่งที่มีประสบการณ์

Indirect Pay (จ่ายทางอ้อม)

- รายได้อื่น ๆ : ค่าครองชีพ, ค่าอาหาร, ค่ากะ
- สวัสดิการ : วันลาหยุดงาน, สงเคราะห์ยามจำเป็น, เงินผลประโยชน์

ความหมายของเงินเดือนและค่าจ้าง

- **เงินเดือน** หมายถึง

ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตัวเงินที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ เป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ

- **ค่าจ้าง** หมายถึง

ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตัวเงินที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ เป็นรายชั่วโมง ในการปฏิบัติงานนั้นๆ หรืออาจจะเป็นค่าจ้างที่เหมารวมต่อการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดจนเสร็จสิ้นเรียบร้อยตามที่ได้ตกลงกันไว้ล่วงหน้าแล้ว

ค่าแรงขั้นต่ำ

- ประกาศตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- เริ่มใช้ครั้งแรก
 - ประกาศใช้เมื่อ : วันที่ **14 ก.พ. 2516**
 - มีผลบังคับใช้เมื่อ : วันที่ **17 เม.ย. 2516**
 - เขตพื้นที่ : **กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี และปทุมธานี**
 - ค่าแรงวันละ : **12 บาท**



ค่าจ้างขั้นต่ำ

ปี 2563

อัตราค่าจ้าง 336 บาท

2 จังหวัด คือ
ชลบุรี ภูเก็ต

อัตราค่าจ้าง 335 บาท

1 จังหวัด คือ ระยอง

อัตราค่าจ้าง 331 บาท

6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร
นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี
สมุทรปราการ สมุทรสาคร

อัตราค่าจ้าง 330 บาท

1 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา

อัตราค่าจ้าง 325 บาท

14 จังหวัด คือ กระบี่ ขอนแก่น
เชียงใหม่ ตราด นครราชสีมา
พระนครศรีอยุธยา พังงา ลพบุรี
สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี
สุราษฎร์ธานีหนองคาย
อุบลราชธานี

อัตราค่าจ้าง 324 บาท

1 จังหวัด คือ ปราจีนบุรี

อัตราค่าจ้าง 320 บาท

21 จังหวัด คือ กาญจนบุรี
ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์
น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์
ประจวบคีรีขันธ์ พัทลุง พิษณุโลก
เพชรบุรี เพชรบูรณ์ พะเยา
ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย
สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง
อุดรธานี อุตรดิตถ์

อัตราค่าจ้าง 315 บาท

22 จังหวัด คือ กำแพงเพชร
ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก
นครศรีธรรมราช พิจิตร แพร่
มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง
ราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ
สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู
อุทัยธานี อำนาจเจริญ

อัตราค่าจ้าง 323 บาท

6 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์
จันทบุรี นครนายก มุกดาหาร
สกลนคร สมุทรสงคราม

อัตราค่าจ้าง 313 บาท

3 จังหวัด คือ นราธิวาส
ปัตตานี ยะลา



ประกาศบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นต้นไป

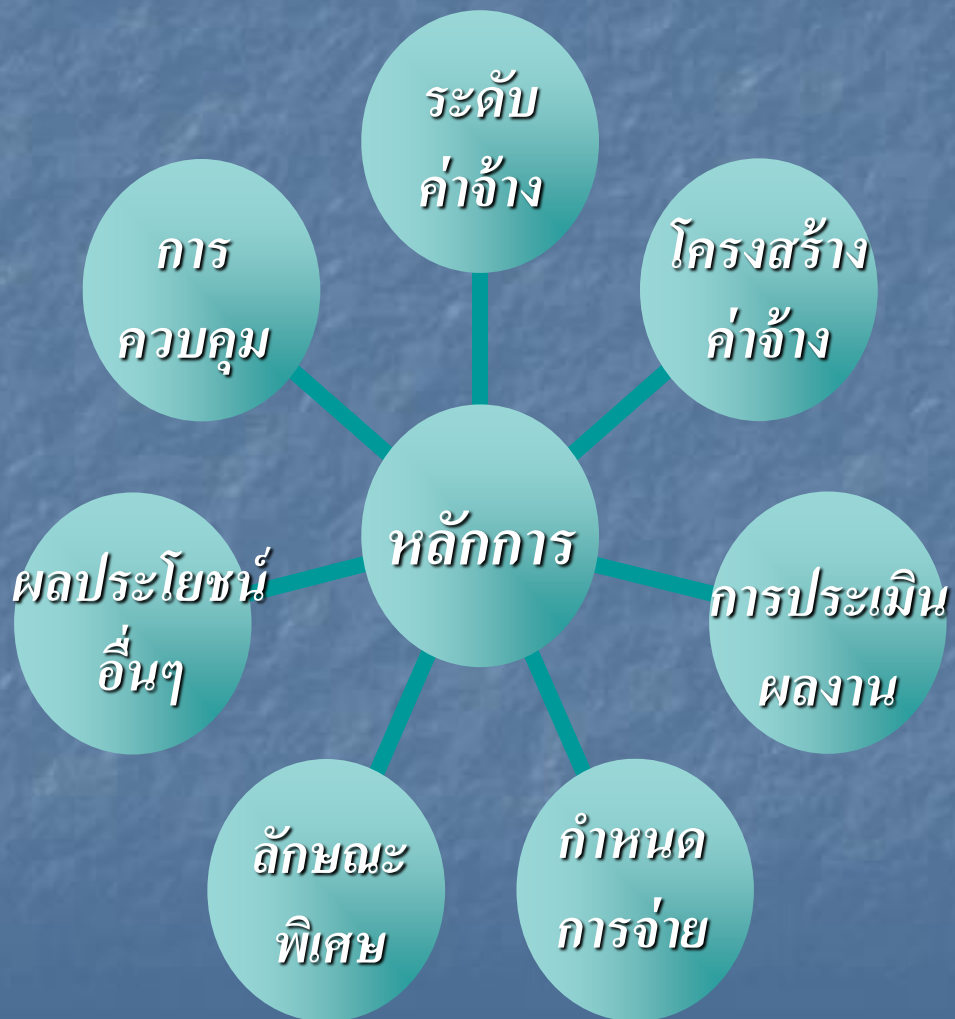
ความสำคัญของการจ่ายค่าตอบแทน

- เป็นสิ่งตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- สร้างความภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- มีผลกระทบโดยตรงกับความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
- สามารถบอกถึงความยากง่ายและความรับผิดชอบของงานที่จะทำได้

วัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าตอบแทน

- เพื่อควบคุมต้นทุนในการดำเนินการของกิจการ
- เพื่อสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในกิจการ
- เพื่อจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

หลักการในการจ่ายค่าตอบแทน



ระดับค่าจ้าง

- หมายถึง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง องค์กรอาจจะมีระดับค่าจ้างสูง ปานกลาง หรือต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับค่าจ้างในตลาดแรงงานก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพการแข่งขันในตลาดแรงงานนั้นๆ ในอุตสาหกรรมหรือในธุรกิจนั้นๆ ตลอดจนฐานะทางการเงินของกิจการ หรือแม้แต่นโยบายของกิจการ เป็นต้น

โครงสร้างค่าจ้าง

- หมายถึง ส่วนประกอบของค่าจ้างที่จะประกอบไปด้วยอะไรบ้าง เช่น ค่าจ้างที่เป็นลักษณะคงที่ หรือค่าจ้างที่ผันแปร ตามความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ และโครงสร้างของค่าจ้างยังหมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานทำซึ่งจะแบ่งออกเป็นขั้นๆ ในองค์กร โดย ค่าจ้างที่แตกต่างกัน จะพิจารณาได้จากการประเมินผลในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลในการปฏิบัติงาน

- หมายถึง การดูผลงานในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถทำได้มาเป็นส่วนประกอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมและถูกต้อง

กำหนดการจ่ายเงิน

- หมายถึง การกำหนดว่าจะจ่ายค่าจ้างอย่างไร เช่น รายชั่วโมง รายวัน หรือ ตามผลงานที่ทำได้ เช่น เป็นชิ้น เป็นโหล และจะจ่ายเงินเมื่อไร เช่น ทุกวัน ทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน เป็นต้น

ลักษณะพิเศษ

- หมายถึง การกำหนดจ่ายเงินพิเศษให้กับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือ พนักงานที่มีความสามารถพิเศษ เช่น มีทั้งเงินเดือน และ ค่าที่พัก หรือ มีทั้ง เงินเดือนและค่าป่วยการ เป็นต้น

ผลประโยชน์อย่างอื่น

- หมายถึง ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง เช่น การประกันชีวิต และค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

การควบคุม

- หมายถึง การกำหนดอัตราแรงงาน ตารางค่าจ้าง กำหนดงบประมาณการจ้างงาน หรือกำหนดประเภทของงานมาควบคุมเงินเดือนและค่าจ้างขององค์กร

นโยบายหลักการจ่ายค่าตอบแทน

- คือ ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสมกับค่าแรงงานที่ทำงาน และนายจ้างจะต้องสามารถดำเนินกิจการได้อย่างดี มีต้นทุนในการจ้างงานที่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้อย่างดี เพราะฉะนั้น นายจ้าง จะต้องพยายามให้องค์กรวางนโยบายในเรื่องของการบริหารเงินเดือนและค่าจ้างให้ดี

ความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทน

ปัจจัยภายในองค์กร

- หน้าที่หน่วยงาน
- หน้าที่ของตำแหน่งงาน (Job Description)
- การประเมินค่างาน (Job Evaluation)

ปัจจัยภายนอกองค์กร

- การสำรวจค่าจ้างเงินเดือน
- โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน

การสำรวจค่าจ้างเงินเดือน (Salary Survey)

- เป็นวิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่องค์กรภายนอกจ่ายให้กับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่บริษัทได้กำหนดไว้ในการสำรวจ

ปัจจัยการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ

ประกอบด้วย **5** เรื่อง ดังนี้

1. อัตราค่าจ้างเริ่มต้น (Starting Rate)
2. การปรับค่าจ้างประจำปี (Merit Increase)
3. การปรับค่าจ้างในกรณีอื่น ๆ (Special Adjustment)
4. โครงสร้างค่าจ้าง (Salary Structure)
5. ผลประโยชน์และสวัสดิการ (Others Benefit)

การเลือกตำแหน่งงานในการสำรวจ

1. เป็นตำแหน่งงานที่เป็นตัวแทนของกลุ่มที่ได้จำแนกไว้แล้ว
2. เป็นตำแหน่งงานของแต่ละสายอาชีพ
3. มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
4. มีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
5. มีจำนวนมากพอที่จะหาค่าเฉลี่ยของค่าจ้างเงินเดือน
6. เป็นตำแหน่งงานที่บริษัทให้ความสนใจเป็นพิเศษ
7. เป็นตำแหน่งงานที่ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนำมาเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง

ข้อมูลทั่วไปในการสำรวจค่าจ้าง

- รหัสตำแหน่งที่สำรวจ
- ชื่อตำแหน่งที่สำรวจ
- ชื่อตำแหน่งของบริษัท
- หน่วยงานที่สังกัด
- จำนวนผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง
- อายุงาน(เฉลี่ย)ในตำแหน่งปัจจุบัน
- อายุงาน(เฉลี่ย) ในบริษัทปัจจุบัน
- ประสบการณ์(เฉลี่ย)ในการทำงานทั้งหมด
- อายุตัว(เฉลี่ย)ของตำแหน่งตัวแทน

โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Salary Structure)

- Mid-Point
- Range Spread
- Maximum
- Minimum

ตัวอย่างโครงสร้างเงินเดือน



ตัวอย่างโครงสร้างเงินเดือน

ระดับ (Level)	ขั้นต่ำ (Min)	อัตรากลาง (Mid)	ขั้นสูง (Max)
12	32000	40000	40000
11	25000	32000	38000
10	20600	25750	30900
9	16400	20500	24600
8	13200	16500	19800
7	10000	12500	15000
6	8000	10000	12000
5	6120	4650	9180
4	4700	5875	7050
3	3760	4700	5640
2	3000	3750	4500
1	2480	3100	3720

คำศัพท์ที่เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

■ Fixed Bonus

หมายถึง เงินรางวัลประจำปี ซึ่งบริษัทกำหนดจะจ่ายให้อัตราที่แน่นอนเป็นประจำทุกปีโดยอาจเกิดมาจากการที่บริษัทกำหนดไว้เองหรืออาจจะเกิดมาจากการทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานไว้

■ Variable Bonus

หมายถึง เงินรางวัลประจำปีที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงานเพิ่มเติมจาก **Fixed Bonus** หรือ เงินรางวัลที่บริษัทจะพิจารณาจ่ายให้ในแต่ละปี ในกรณีที่บริษัทไม่มีการกำหนด **Fixed Bonus** โดยจะพิจารณาเป็นปี ๆ ไปไม่มีการกำหนดว่าจะจ่ายให้หรือไม่ในอัตราเท่าใด ทั้งนี้จะพิจารณาจากผลกำไรของหน่วยงาน/บริษัท หรือ จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ

■ Merit Increase

หมายถึง เป็นการปรับเงินเดือนประจำปีให้กับพนักงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยอาจพิจารณาปรับเป็นเปอร์เซ็นต์หรือเม็ดเงิน (**Amount**) แล้วบวกรวมเข้าไปในเงินเดือนมูลฐาน

■ CPI

หมายถึง ดัชนีราคาผู้บริโภค (**Consumer Price Index**)

เป็นตัวเลขดัชนีที่บอกให้ทราบถึงการเพิ่ม/ลดของราคาสินค้า/บริการที่ใช้ในการดำรงชีพ

สรุปผลการเรียนรู้ในวันนี้

- ความหมายและความสำคัญ การจ่ายค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง
- วัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าตอบแทน
- นโยบายหลักการในการจ่ายค่าตอบแทน
- ความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทน
- การสำรวจเงินเดือนค่าจ้าง (**Salary Survey**)
- โครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง (**Salary Structure**)

Question & Answer