





การบริหารค่าตอบแทน Compensation Administration

ประเด็นที่จะศึกษา

Summary

- ➔ ความหมายของค่าตอบแทนและการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ องค์ประกอบของค่าตอบแทนจากการทำงาน
- ➔ วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน
- ➔ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน



ผลประโยชน์
ทางตรง



ผลประโยชน์
ทางอ้อม



อะไรคือค่าตอบแทน ?

- ➔ เงินเดือน ค่าจ้าง
- ➔ Commission
- ➔ รางวัลจากการขายที่ดีกว่าเป้าหมาย
- ➔ การให้กู้เงินล่วงหน้า
- ➔ การให้หุ้น
- ➔ รถรับ – ส่ง
- ➔ ดอกเบี้ยจากการให้กู้เงิน



ความหมายของค่าตอบแทน

หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับ โดยแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

- (1) ค่าจ้าง (Wage)
- (2) เงินเดือน (Salary)
- (3) โบนัส(Bonus) หรือรางวัลเหมาจ่าย (Lump-sum payment)
- (4) ผลประโยชน์อื่นๆ (Benefits)

(Byars and Rue.)



อะไรคือค่าตอบแทน ?

- ➔ เงินเดือน ค่าจ้าง ✓
- ➔ Commission ✓
- ➔ รางวัลจากการขายที่ดีกว่าเป้าหมาย ✓
- ➔ การให้กู้เงินล่วงหน้า ✓
- ➔ การให้หุ้น ✓
- ➔ รถรับ – ส่ง ✓
- ➔ ดอกเบี้ยจากการให้กู้เงิน X





การบริหารค่าตอบแทน

Compensation Management

Compensation Administration



ความหมายการบริหารค่าตอบแทน

➔ หมายถึง การวางแผน การจัดระบบงาน และการควบคุม กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ประโยชน์ทางตรง ซึ่งรวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนทางการเงิน และบริการต่างๆ ที่จัดให้ กับประโยชน์ทางอ้อมที่จัดให้กับ พนักงาน เพื่อให้เป็นส่วนของการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ทางการทำงานที่มีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่ พนักงานได้ทำให้



การวางแผน



ผลประโยชน์
ทางตรง

ผลประโยชน์
ทางอ้อม

ผลตอบแทน



การควบคุม

การจักระบบ



ประเด็นที่จะศึกษา

Summary

- ➔ ความหมายของค่าตอบแทนและการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ องค์ประกอบของค่าตอบแทนจากการทำงาน
- ➔ วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน
- ➔ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน



องค์ประกอบของค่าตอบแทน

1. ค่าตอบแทนทั้งหมด (*Total Compensations*)
2. ผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ (*Relational Returns*)



ค่าตอบแทนทั้งหมด

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (*Financial Compensations or Cash Compensations*)

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (*Direct financial compensations*)
 - ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส *Commission*



ค่าตอบแทนทั้งหมด

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensations or Cash Compensations)

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct financial compensations)
 - ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส Commission
- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect financial compensations)
 - การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ



1603x1149 297.75kb (Uppic.NET)



ค่าตอบแทนทั้งหมด

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน(Nonfinancial Compensations)

- งาน (The Job)
 - ความน่าสนใจของงาน โอกาสเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ความภาคภูมิใจ
 - *Work-Life focus*
- สภาพแวดล้อมของงาน(*Job environment*)
 - บรรยากาศในการทำงาน ความยุติธรรม Flexi time



องค์ประกอบของค่าตอบแทน

1. ค่าตอบแทนทั้งหมด (*Total Compensations*)
2. ผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ (*Relational Returns*)



ผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์

1. การยกย่องและการให้ตำแหน่ง (Recognition and status)
2. การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenging Work)
3. การให้ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment Security)
4. การให้โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)



ประเด็นที่จะศึกษา

Summary

- ➔ ความหมายของค่าตอบแทนและการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ องค์ประกอบของค่าตอบแทนจากการทำงาน
- ➔ วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน
- ➔ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน



วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

- ➔ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด
- ➔ เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านการพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิต
- ➔ เพื่อให้สามารถมีหลักยึดถือในการจ้างงาน การใช้ประโยชน์และการเลื่อนขั้นพนักงาน
- ➔ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือจากพนักงาน โดยการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง



ประเด็นที่จะศึกษา

Summary

- ➔ ความหมายของค่าตอบแทนและการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ องค์ประกอบของค่าตอบแทนจากการทำงาน
- ➔ วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน
- ➔ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน
- ➔ การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน



หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน

1. การกำหนดค่าตอบแทนให้คนงานพอเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว
2. การกำหนดค่าตอบแทนโดยหลักความเป็นธรรม
3. การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร
4. การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงเหตุผลอื่น



การกำหนดค่าตอบแทนให้คนงานพอเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว

- ต้องคำนึงถึงค่าครองชีพโดยทั่วไปของคนงาน และจำนวนคนที่ต้องเลี้ยงดูในครอบครัว
- ลักษณะของค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย



14 กุมภาพันธ์ 2516



ปัจจุบัน



- การกำหนดค่าตอบแทนต่างกันในงานที่เหมือนกัน ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงาน
- หลักการจ่ายค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน

“ Equal pay for equal work ”

- เรียกอีกแบบว่า หลักความเสมอภาค (Equity)
 - ความเสมอภาคภายใน (Internal equity)
 - ความเสมอภาคภายนอก (External equity)
 - ความเสมอภาครายบุคคล (Individual equity)



การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร

- ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างให้ตามที่พนักงานต้องการจากกำไรส่วนที่เหลือ

■ จ่ายค่าตอบแทนต่ำ → ต้นทุนต่ำ → กำไรสูง

■ จ่ายค่าตอบแทนสูง → ต้นทุนสูง → กำไรน้อย



การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงเหตุผลอื่นๆ

- หลักความสมดุล (Balance) เช่น พิจารณาสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคลกับรายจ่ายอื่นๆ หรือ สมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรงกับทางอ้อม สมดุลระหว่างงานกับเงิน
- หลักความมั่นคง (Security) การคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมถึงสุขภาพ ความเสี่ยง ด้วยการกำหนดค่าตอบแทนในรูป การประกันชีวิต หรือสุขภาพ
- หลักการจูงใจ (Incentive) การจ่ายค่าตอบแทนที่คำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความสามารถ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน

