

ประเด็นที่จะศึกษา

Summary

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



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ปัจจัยภายนอก

External Factors

ระดับค่าจ้างทั่วไป

ตลาดแรงงาน

- อุปสงค์แรงงาน
- อุปทานแรงงาน

ระดับมาตรฐานค่าครองชีพ

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

นโยบายรัฐบาล

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายใน

Internal Factors

นโยบายค่าตอบแทน

ค่าของงาน

ค่าของคน

การเจรจาต่อรอง

ความสามารถในการจ่าย

ปรัชญาการบริหาร

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ปัจจัยภายนอก

External Factors

ระดับค่าจ้างทั่วไป

ตลาดแรงงาน

- อุปสงค์แรงงาน

- อุปทานแรงงาน

ระดับมาตรฐานค่าครองชีพ

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

นโยบายรัฐบาล

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายใน

Internal Factors

นโยบายค่าตอบแทน

ค่าของงาน

ค่าของคน

การเจรจาต่อรอง

ความสามารถในการจ่าย

ปรัชญาการบริหาร

นโยบายด้านค่าตอบแทน (Compensation Policy)

- ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity)
งานเท่ากันจ่ายเท่ากัน (Equal pay for equal work)
เทคนิค วิเคราะห์งาน , JD, การประเมินค่างาน และการจำแนกตำแหน่ง
- การแข่งขันกับภายนอก (External Competition)
การเปรียบเทียบค่าจ้างของเรากับองค์กรภายนอกที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน
เทคนิค การศึกษาตลาดแรงงาน การสำรวจค่าจ้าง
- ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างหรือพนักงาน (Performance Outcome)
การนำผลปฏิบัติงานมาพิจารณาค่าตอบแทน
เทคนิค พิจารณาอายุงาน ผลการปฏิบัติงาน
- การบริหารหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ
การวางแผน การกำหนดงบประมาณค่าตอบแทน การประสานงาน การควบคุม
การสื่อสาร และการประเมินผล
เทคนิค PDCA

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายใน
Internal Factors

นโยบายค่าตอบแทน

ค่าของงาน

ค่าของคน

การเจรจาต่อรอง

ความสามารถในการจ่าย

ปรัชญาการบริหาร

การประเมินค่าของงาน (Job Evaluation)

- วิธีการปฏิบัติที่มีลักษณะที่ในการกำหนดค่าของแต่ละงานเมื่อเทียบกับงานอื่นๆ ในองค์กร เพื่อใช้ในการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทน

ตัวอย่างการประเมินค่าของงาน

ระดับ	งานบริหาร	งานบริการ	การผลิต	ที่ปรึกษา	งานเทคนิค	วิชาชีพ	กฎหมาย	IT
B-5 ระดับ 5	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการฝ่าย	ผอ.ศูนย์	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ผอ.	ผู้จัดการฝ่าย ผู้เชี่ยวชาญ กฎหมาย	ผู้จัดการฝ่าย
B-4 ระดับ 4	ผู้จัดการอาวุโส	ผู้จัดการอาวุโส	ผู้จัดการอาวุโส	ผู้จัดการอาวุโส	นายช่างใหญ่	แพทย์ใหญ่	ทนายอาวุโส	ผู้จัดการอาวุโส
B-3 ระดับ 3	ผู้จัดการแผนก	ผู้จัดการแผนก	ผู้จัดการแผนก	ที่ปรึกษาอาวุโส	ผู้เชี่ยวชาญ	แพทย์	หัวหน้าส่วน	ผู้จัดการโครงการ
B-2 ระดับ 2	หัวหน้าส่วน, เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน, เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าส่วน, เจ้าหน้าที่อาวุโส	ที่ปรึกษา	ผู้ชำนาญเฉพาะด้าน	หัวหน้าพยาบาล	ทนาย	นักวิเคราะห์ระบบ
B-1 ระดับ 1	พนักงานธุรการ, หัวหน้าหน่วย	พนักงานธุรการ, หัวหน้าหน่วย	หัวหน้าหน่วย	พนักงานสำรวจ	ช่าง, หัวหน้าช่าง	พยาบาล	นักกฎหมาย	นักวิเคราะห์ programmer

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายใน
Internal Factors

นโยบายค่าตอบแทน

ค่าของงาน

ค่าของคน

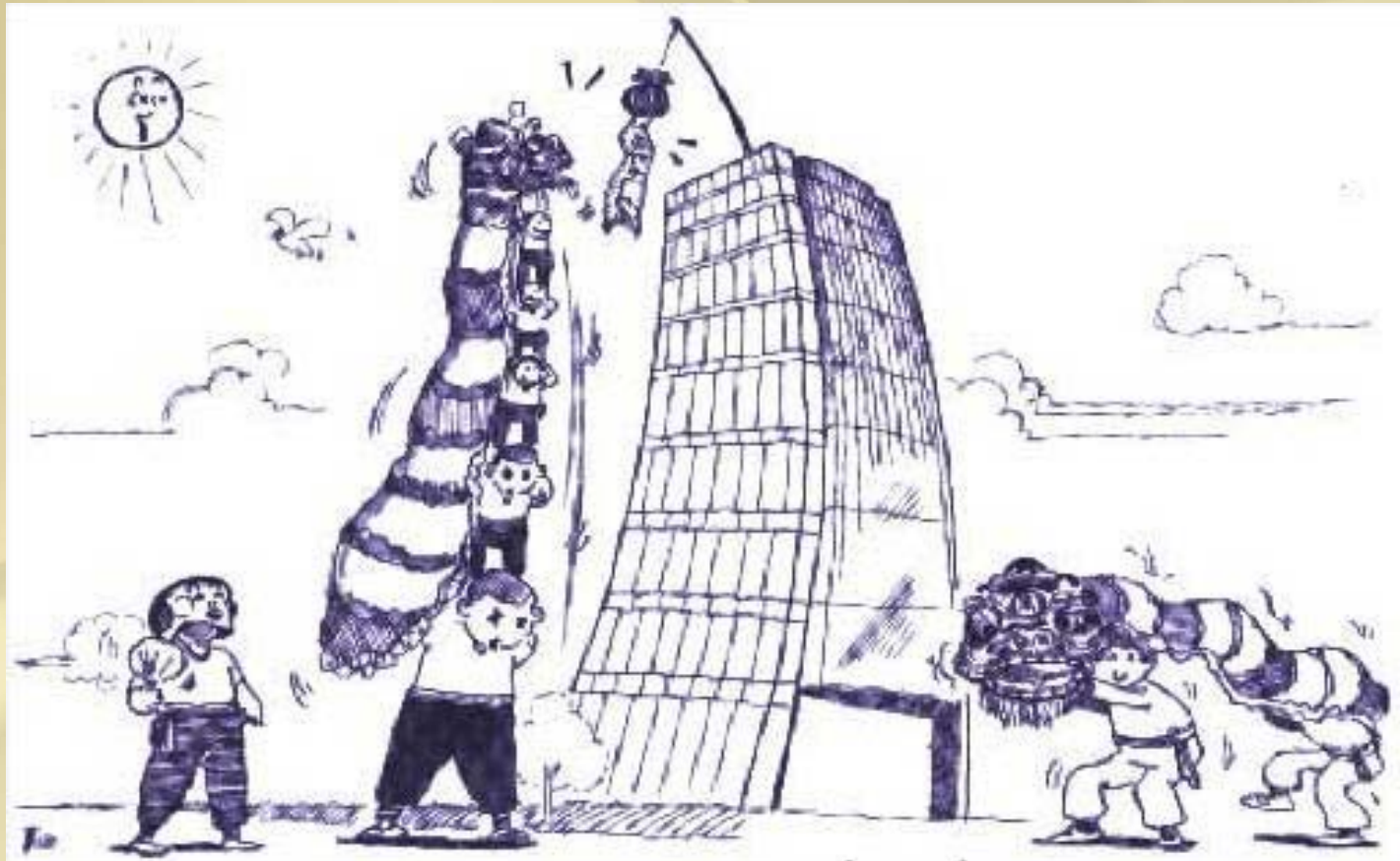
การเจรจาต่อรอง

ความสามารถในการจ่าย

ปรัชญาการบริหาร



ค่าของคน

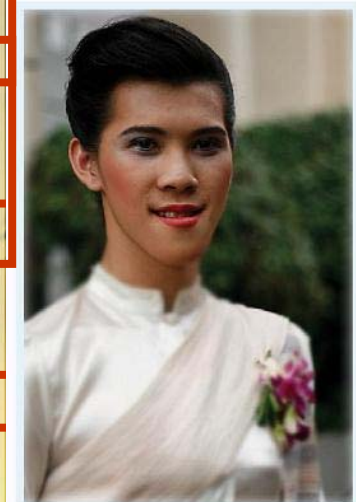


ค่าของคน



ค่าของคน

Skills	Jobs	Pay
5	พัฒนาเมนูใหม่ๆและสามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งของที่เหลือได้ (เช่น อาหาร) สามารถจัดการและควบคุมงานทั้งหมดได้	850 – 1,200
5	สามารถปรุงอาหารตามตำราอาหารและจัดเตรียมอาหารได้เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในครัวได้ สามารถตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานอาหารได้	480 – 880
4	สามารถจัดการตารางอาหารและควบคุมคลังวัตถุดิบได้ สามารถสามารถบริหารงานในห้องอาหารได้เป็นอย่างดี	300 – 520
3	สามารถต้อนรับลูกค้าและจัดโต๊ะได้ สามารถนำอาหารขึ้นโต๊ะได้ สามารถช่วยเตรียมอาหารในครัวได้	280 – 320
2	สามารถล้างจานได้สะอาด สามารถทำความสะอาดโต๊ะได้	260 – 290



Keen Artiste
บริการถ่ายภาพและวิดีโอมืออาชีพ พร้อมทีมงานมืออาชีพและช่างเทคนิคมืออาชีพ
 บริการถ่ายภาพและวิดีโอครบวงจร ทั้งงานแต่งงาน งานเลี้ยง งานพิธี งานศพ งานศพ
 งานศพ งานศพ งานศพ งานศพ งานศพ งานศพ งานศพ งานศพ งานศพ งานศพ

- “ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร ”
- “*It's not what you know, it's who you know*” มันไม่
สำคัญว่าคุณคือใคร มันสำคัญที่ว่าคุณรู้จักใคร

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายใน
Internal Factors

นโยบายค่าตอบแทน

ค่าของงาน

ค่าของคน

การเจรจาต่อรอง

ความสามารถในการจ่าย

ปรัชญาการบริหาร

- ดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
- สภาพปัญหาที่ประสบในช่วงเศรษฐกิจถดถอย จะพบเห็นการชะลอการจ้างใหม่ การเกษียณอายุก่อนกำหนด (*Early Retirement*) และการเลิกจ้าง (*Lay Offs*)

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายใน
Internal Factors

นโยบายค่าตอบแทน

ค่าของงาน

ค่าของคน

การเจรจาต่อรอง

ความสามารถในการจ่าย

ปรัชญาการบริหาร

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายใน
Internal Factors

นโยบายค่าตอบแทน

ค่าของงาน

ค่าของคน

การเจรจาต่อรอง

ความสามารถในการจ่าย

ปรัชญาการบริหาร

- ความเชื่อและทัศนคติของฝ่ายบริหาร มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน
 - แนวคิดที่ 1 จ่ายให้น้อยที่สุด
 - แนวคิดที่ 2 จ่ายให้มากพอ

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ปัจจัยภายนอก

External Factors

ระดับค่าจ้างทั่วไป

ตลาดแรงงาน

- อุปสงค์แรงงาน
- อุปทานแรงงาน

ระดับมาตรฐานค่าครองชีพ

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

นโยบายรัฐบาล

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายใน

Internal Factors

นโยบายค่าตอบแทน

ค่าของงาน

ค่าของคน

การเจรจาต่อรอง

ความสามารถในการจ่าย

ปรัชญาการบริหาร

ระดับค่าจ้างทั่วไป

- ความแตกต่างของการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐ
- การเพิ่มผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อการจูงใจ

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ปัจจัยภายนอก

External Factors

ระดับค่าจ้างทั่วไป

ตลาดแรงงาน

- อุปสงค์แรงงาน

- อุปทานแรงงาน

ระดับมาตรฐานค่าครองชีพ

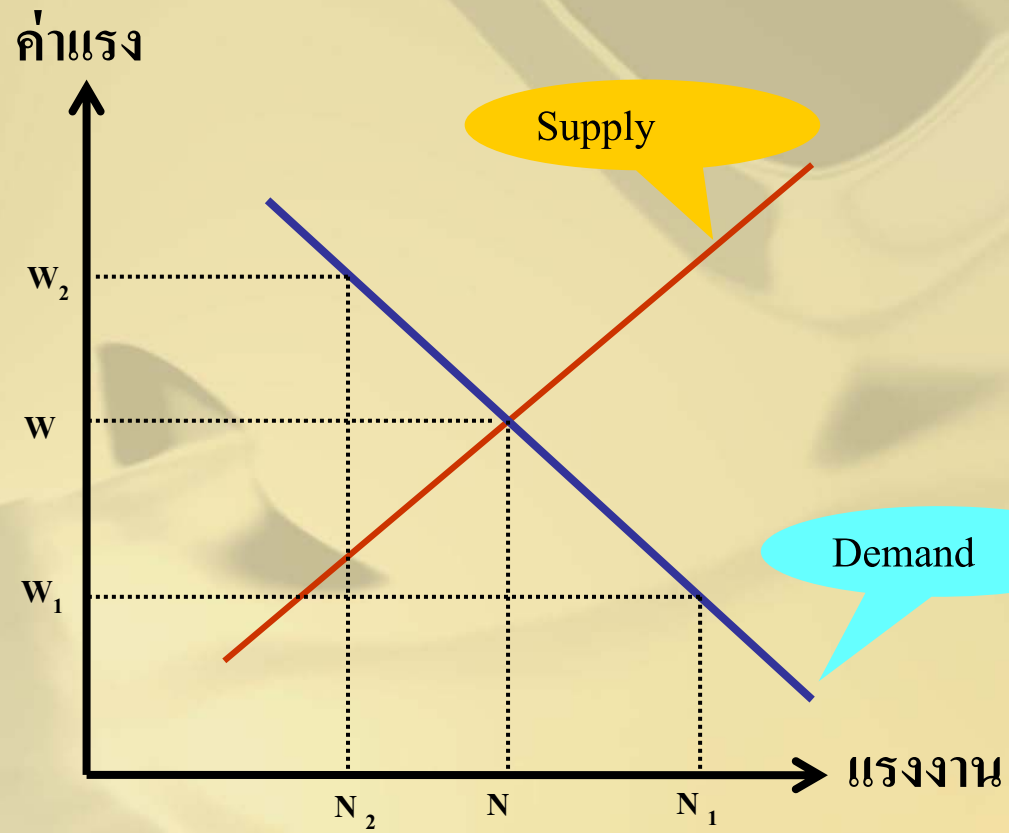
กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

นโยบายรัฐบาล

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ตลาดแรงงาน

- อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) ระดับการจ้างงานที่องค์กรต้องการ หากมีการเพิ่มอัตราค่าแรงจะทำให้ความต้องการแรงงานลดลง โดยปัจจัยอื่นคงที่ (Milkovich & Newman)
- อุปทานแรงงาน (Labor Supply) จำนวนประชากรวัยแรงงานที่ประสงค์จะทำงาน แต่ยังไม่มียานต์
- เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก



ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ปัจจัยภายนอก

External Factors

ระดับค่าจ้างทั่วไป

ตลาดแรงงาน

- อุปสงค์แรงงาน
- อุปทานแรงงาน

ระดับมาตรฐานค่าครองชีพ

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

นโยบายรัฐบาล

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

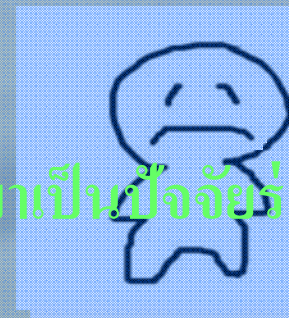
ระดับมาตรฐานการครองชีพ



ดัชนีราคาผู้บริโภค



สินค้า



ผู้บริโภค

กำหนดค่าตอบแทนโดยนำดัชนีราคาผู้บริโภคมาเป็นปัจจัยร่วม

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ปัจจัยภายนอก

External Factors

ระดับค่าจ้างทั่วไป

ตลาดแรงงาน

- อุปสงค์แรงงาน
- อุปทานแรงงาน

ระดับมาตรฐานค่าครองชีพ

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

นโยบายรัฐบาล

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน

ปัจจัยภายนอก

External Factors

ระดับค่าจ้างทั่วไป

ตลาดแรงงาน

- อุปสงค์แรงงาน

- อุปทานแรงงาน

ระดับมาตรฐานค่าครองชีพ

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

นโยบายรัฐบาล

ส่วนประสม
ค่าตอบแทน