



อะไรคือค่าตอบแทน ?

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



3

ความหมายของค่าตอบแทน

หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับ โดยแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

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

(Byars and Rue.)



4

อะไรคือค่าตอบแทน ?

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



5

การบริหารค่าตอบแทน

Compensation Management
Compensation Administration



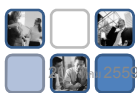
6

ความหมายการบริหารค่าตอบแทน

- ➔ หมายถึง การวางแผน การจัดระบบงาน และการควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นประโยชน์ทางตรง ซึ่งรวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนทางการเงินและบริการต่างๆ ที่จัดให้ กับประโยชน์ทางอ้อมที่จัดให้กับพนักงาน เพื่อให้เป็นส่วนของการเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการจ้างงานที่มีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้



7



8

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

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



9

ค่าตอบแทนทั้งหมด

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

(Financial Compensations or Cash Compensations)

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



10

ค่าตอบแทนทั้งหมด

**2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน
(Nonfinancial Compensations)**


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




11

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

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



12

ผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์

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



13

หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน

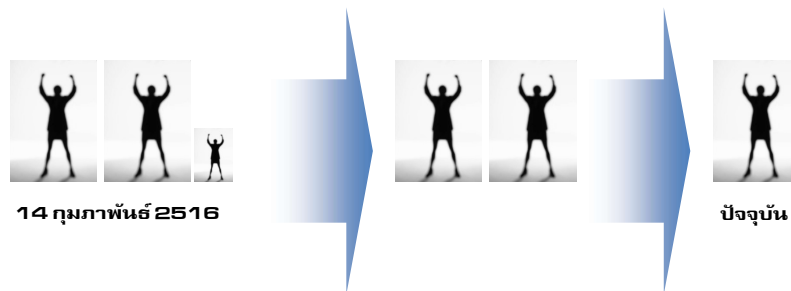
1. การกำหนดค่าตอบแทนให้คนงานพอเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว
2. การกำหนดค่าตอบแทนโดยหลักความเป็นธรรม
3. การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร
4. การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงเหตุผลอื่น



14

การกำหนดค่าตอบแทนให้คนงานเพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว

- ต้องคำนึงถึงค่าครองชีพโดยทั่วไปของคนงาน และจำนวนคนที่ต้องเลี้ยงดูในครอบครัว
- ลักษณะของค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย



15

การกำหนดค่าตอบแทนโดยใช้หลักความเป็นธรรม

- การกำหนดค่าตอบแทนต่างกันในงานที่เหมือนกันย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงาน
- หลักการจ่ายค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน

“ Equal pay for equal work”

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



16

การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร

- ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างให้ตามที่พนักงานต้องการจากกำไรส่วนที่เหลือ
 - จ่ายค่าตอบแทนต่ำ → ต้นทุนต่ำ → กำไรสูง
 - จ่ายค่าตอบแทนสูง → ต้นทุนสูง → กำไรน้อย



17

การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงเหตุผลอื่น ๆ


- หลักความสมดุล (Balance)
พิจารณาสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคลกับรายจ่ายอื่น ๆ หรือ สมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรงกับทางอ้อม สมดุลระหว่างงานกับเงิน
- หลักความมั่นคง (Security)
การคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมถึงสุขภาพ ความเสี่ยง ด้วยการกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบ การประกันชีวิต หรือ สุขภาพ
- หลักการจูงใจ (Incentive)
การจ่ายค่าตอบแทนที่คำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน



18

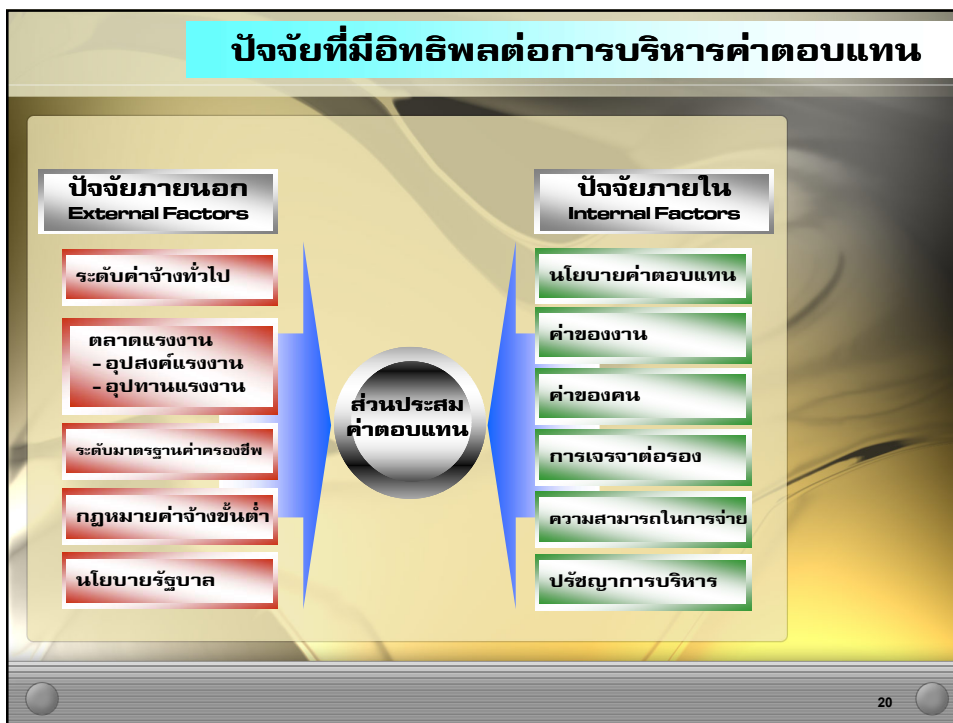
ประเด็นที่จะศึกษา

Summary



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

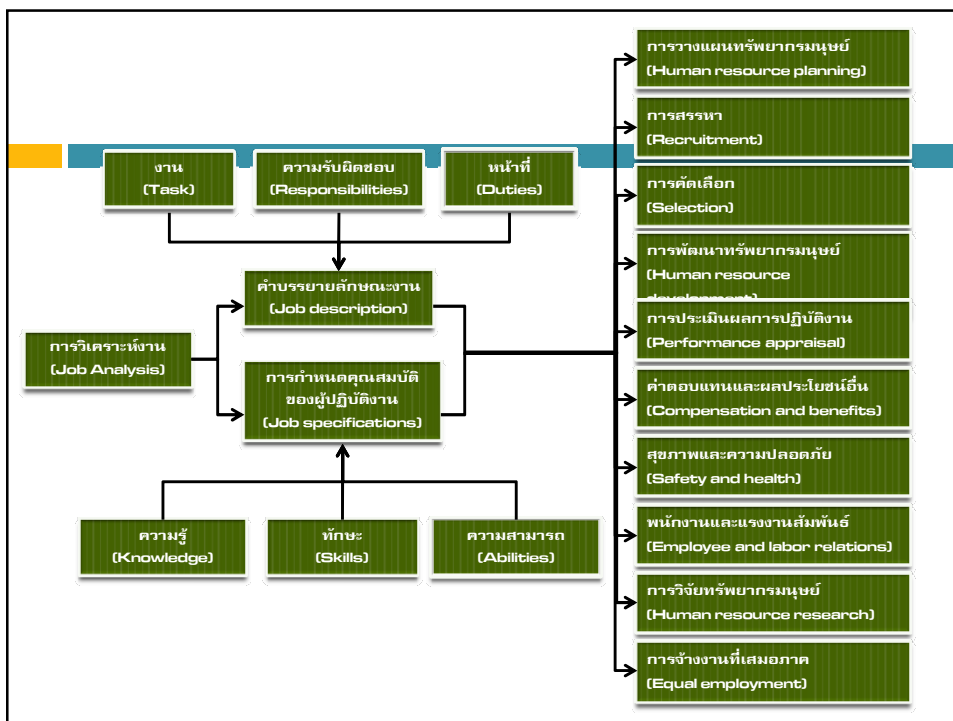
19

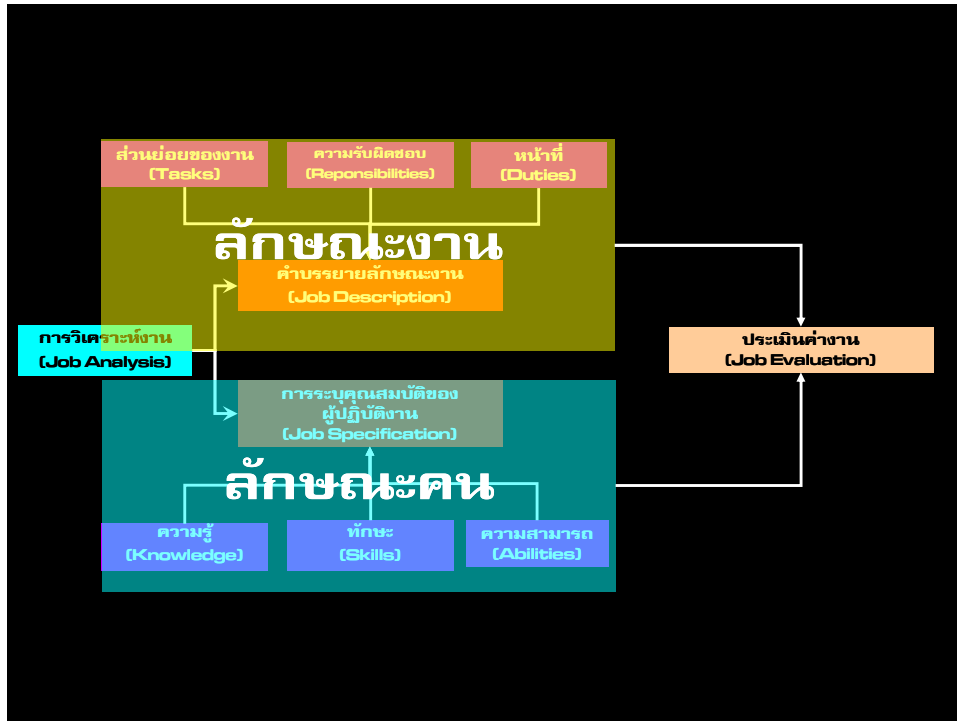


ขั้นตอนในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐาน

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
2. การประเมินค่างาน (Job Evaluation)
3. การสำรวจค่าตอบแทน (Job Compensation Survey)
4. การออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทนพื้นฐาน (Compensation Structure Design)

21





ความหมายของการประเมินค่างาน

กระบวนการกำหนดค่าของแต่ละงาน หรือหา “ลำดับที่” ของงานแต่ละงานในเชิงเปรียบเทียบภายในองค์กร เพื่อกำหนดความแตกต่างของค่าจ้างและสร้างอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม

ความสำคัญของการประเมินค่างาน

1. ใช้เป็นพื้นฐานกำหนดระบบค่าตอบแทน
2. ทำให้การกำหนดค่าตอบแทนถูกต้องเป็นธรรม
3. อัตราค่าตอบแทนแต่ละงานเปรียบเทียบกันได้
4. ใช้เป็นพื้นฐานการเจรจาต่อรอง
5. มีความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ



20/10/2016

25

วิธีการประเมินค่างาน

1. วิธีการจัดลำดับงาน (Job ranking method)
2. วิธีการจัดระดับงาน หรือ การจำแนกกลุ่มงาน (Job Grading or Job classification method)
3. วิธีการเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน (Factor comparison method)
4. วิธีการให้ค่าคะแนน (Point rating method)



20/10/2016

26

วิธีการจัดลำดับงาน

มีวิธีการ 2 วิธี คือ

1. การลำดับงานโดยใช้บัตรงานแต่ละงานมาเปรียบเทียบกัน (Desk of cards procedure)
2. การลำดับงานโดยการจับคู่เปรียบเทียบตำแหน่งงาน (Paired comparison ranking)

20/10/2016

27

การนำบัตรงานมาเปรียบเทียบ

1. บัตรแต่ละใบจะแทนงาน 1 งาน โดยบัตรแต่ละใบจะมีคำบรรยายลักษณะงาน หรืออาจมีคำบรรยายคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ ด้วย
2. ผู้ประเมินจะแยกบัตรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ดีกว่า และกลุ่มที่ด้อยกว่า ตามลักษณะงานและคุณสมบัติของบุคคล
3. นำบัตรแต่ละกลุ่มมาเรียงลำดับ โดยเริ่มจากดีที่สุดไล่ลงไปเรื่อย ๆ

20/10/2016

28

การจับคู่เปรียบเทียบ

1. กำหนดตารางที่จะจัดลำดับ
2. ผู้ประเมินทำเครื่องหมายลงในตาราง โดยเปรียบเทียบระหว่างงานในแนวตั้งกับงานในแนวนอน ว่างานใดควรมีค่าสูงกว่ากัน
3. เมื่อทำเครื่องหมายครบทุกช่องแล้ว ให้รวมคะแนนในแนวนอน และนำคะแนนที่ได้มาจัดลำดับ

20/10/2016

29

ตัวอย่างตารางการจับคู่เปรียบเทียบ

ตำแหน่ง	ผู้จัดการ โรงงาน	วิศวกร เครื่องจักร	ช่างไฟฟ้า	นักการ	ยาม	รวม
ผู้จัดการ โรงงาน		↑ 3	↑ 3	↑ 3	↑ 3	12
วิศวกร เครื่องจักร	1		3	3	3	10
ช่างไฟฟ้า	1	1		3	3	8
นักการ	1	1	1		2	5
ยาม	1	1	1	2		5

20/10/2016

30

ข้อดีและข้อเสียของวิธีการจัดลำดับงาน

ข้อดี

- เหมาะสำหรับกิจกรรมขนาดเล็กที่ตำแหน่งงานไม่มาก
- สะดวกและจัดหาง่าย รวมทั้งเข้าใจง่าย
- ประหยัดค่าใช้จ่าย

ข้อเสีย

- มีข้อโต้แย้งและไม่สามารถอธิบายได้ในรายละเอียดของช่วงความแตกต่างระหว่างลำดับต่าง ๆ
- ไม่ชัดเจน ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน
- ใช้ไม่ได้กับตำแหน่งงานที่มีจำนวนมาก

20/10/2016

31

วิธีการประเมินค่างาน

1. วิธีการจัดลำดับงาน (Job ranking method)
2. วิธีการจัดระดับงาน หรือ การจำแนกกลุ่มงาน (Job Grading or Job classification method)
3. วิธีการเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน (Factor comparison method)
4. วิธีการให้ค่าคะแนน (Point rating method)

20/10/2016

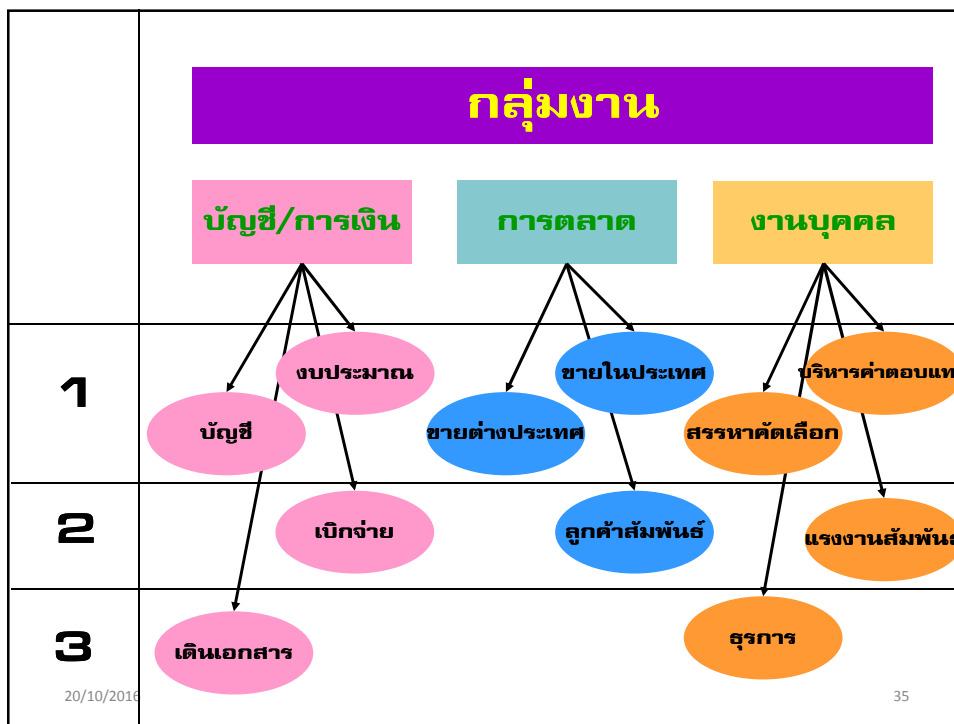
32

วิธีการจัดระดับงานหรือการจำแนกกลุ่มงาน

1. แบ่งงานต่าง ๆ ออกเป็นกลุ่ม ๆ
2. กำหนดคุณลักษณะของกลุ่มงาน (Grade definition) โดยแต่ละกลุ่มงานมีค่าจำกัดความที่ระบุว่า กลุ่มงานนั้น ๆ ครอบคลุมถึงหน้าที่ ทักษะ การศึกษา สภาพการทำงาน ความพยายาม ความรับผิดชอบ อย่างไร
3. เอาคำบรรยายลักษณะของงานแต่ละงาน (Job description) มาเปรียบเทียบกับคำกำหนดลักษณะของกลุ่มงานในข้อ 2 ว่าควรจัดอยู่ในกลุ่มใด โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา
4. ตั้งค่าของงานแต่ละเกรด (Grade) ขึ้นจากการทำ Wage survey หรือคณะกรรมการกำหนด
5. ประเมินราคาของงานแต่ละชิ้นได้จาก Grade description และค่าของงานแต่ละ Grade

20/10/2016 33

	<div style="background-color: #800080; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">กลุ่มงาน</div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: #FF69B4; padding: 5px; margin: 2px;">บัญชี/การเงิน</div> <div style="background-color: #66CDAA; padding: 5px; margin: 2px;">การตลาด</div> <div style="background-color: #FFD700; padding: 5px; margin: 2px;">งานบุคคล</div> </div>
1	
2	
3	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="background-color: #ADD8E6; border-radius: 50%; padding: 5px;">ชายในประเทศ</div> <div style="background-color: #FF8C00; border-radius: 50%; padding: 5px;">งานสัมพันธ์</div> <div style="background-color: #ADD8E6; border-radius: 50%; padding: 5px;">ย้ายต่างประเทศ</div> <div style="background-color: #FF8C00; border-radius: 50%; padding: 5px;">สุรการ</div> <div style="background-color: #FF69B4; border-radius: 50%; padding: 5px;">เบิกจ่าย</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 5px;"> <div style="background-color: #FF69B4; border-radius: 50%; padding: 5px;">บัญชี</div> <div style="background-color: #FF8C00; border-radius: 50%; padding: 5px;">หารค่าตอบแทนประมาณ</div> <div style="background-color: #ADD8E6; border-radius: 50%; padding: 5px;">สรรหาคัดเลือก</div> <div style="background-color: #FF69B4; border-radius: 50%; padding: 5px;">เดินเอกสาร</div> <div style="background-color: #ADD8E6; border-radius: 50%; padding: 5px;">ลูกค้าสัมพันธ์</div> </div>



20/10/2016

ข้อดีและข้อเสียของวิธีการจําแนกกลุ่มงาน

ข้อดี

- ง่ายต่อการปฏิบัติและทำความเข้าใจ
- เหมาะกับองค์การขนาดเล็ก ไม่ซับซ้อน มีหลักเกณฑ์ในการแบ่งงานพอควร

ข้อเสีย

- ลักษณะของงานอาจคาบเกี่ยวอยู่ระหว่างกลุ่มทำให้ไม่สามารถบรรจุงานลงในกลุ่มได้ถูกต้อง ทำให้การประเมินค่างานผิดไป
- ผู้ประเมินใช้ความรู้สึกส่วนตัวมาตัดสิน
- การขยายตัวของกิจการเป็นผลให้ชั้นที่จัดหรือจําแนกไม่เพียงพอหรือผิดความเป็นจริง

20/10/2016

36

วิธีการประเมินค่างาน

1. วิธีการจัดลำดับงาน (Job ranking method)
2. วิธีการจัดระดับงาน หรือ การจำแนกกลุ่มงาน (Job Grading or Job classification method)
3. วิธีการเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน (Factor comparison method)
4. วิธีการให้ค่าคะแนน (Point rating method)

20/10/2016

37

วิธีการเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน

- เลือกปัจจัยที่จำเป็นในการทำงาน (Critical factors) เช่น
 - ความชำนาญงาน (Skill)
 - ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - การใช้แรงงาน (Physical effort)
 - การใช้ความคิด (Mental effort)
 - สภาพการทำงาน (Working conditions)
- เลือกงานหลัก (Key job) เพื่อใช้เป็นตัวอย่างของการประเมินงานทั้งหมด
- เปรียบเทียบงานของแต่ละตำแหน่งกับตำแหน่งอื่นๆ ทีละคู่ ว่า สำคัญกว่ากัน เท่าเทียมกัน หรือสำคัญน้อยกว่า (แบบเดียวกับวิธีการจับคู่เปรียบเทียบ)

20/10/2016

38

การเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน : ความชำนาญงาน

ตำแหน่ง	ผู้จัดการ โรงงาน	วิศวกร เครื่องจักร	ช่างไฟฟ้า	นักการ	ยาม	รวม
ผู้จัดการ โรงงาน		2	3	3	3	11
วิศวกร เครื่องจักร	2		3	3	3	11
ช่างไฟฟ้า	1	1		3	3	8
นักการ	1	1	1		2	5
ยาม	1	1	1	2		5

20/10/2016 39

การเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน : ความรับผิดชอบ

ตำแหน่ง	ผู้จัดการ โรงงาน	วิศวกร เครื่องจักร	ช่างไฟฟ้า	นักการ	ยาม	รวม
ผู้จัดการ โรงงาน		3	3	3	3	12
วิศวกร เครื่องจักร	1		3	3	3	10
ช่างไฟฟ้า	1	1		3	3	8
นักการ	1	1	1		2	5
ยาม	1	1	1	2		5

20/10/2016 40

การเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน : การใช้แรงงาน

ตำแหน่ง	ผู้จัดการ โรงงาน	วิศวกร เครื่องจักร	ช่างไฟฟ้า	นักการ	ยาม	รวม
ผู้จัดการ โรงงาน		2	1	1	1	5
วิศวกร เครื่องจักร	2		1	1	1	5
ช่างไฟฟ้า	3	3		1	2	9
นักการ	3	3	3		3	12
ยาม 20/10/2016	3	3	2	1		9

การเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน : การใช้ความคิด

ตำแหน่ง	ผู้จัดการ โรงงาน	วิศวกร เครื่องจักร	ช่างไฟฟ้า	นักการ	ยาม	รวม
ผู้จัดการ โรงงาน		3	3	3	3	12
วิศวกร เครื่องจักร	1		3	3	3	10
ช่างไฟฟ้า	1	1		3	3	8
นักการ	1	1	1		1	4
ยาม 20/10/2016	1	1	1	3		6

การเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน : สภาพการทำงาน

ตำแหน่ง	ผู้จัดการ โรงงาน	วิศวกร เครื่องจักร	ช่างไฟฟ้า	นักการ	ยาม	รวม
ผู้จัดการ โรงงาน		2	2	1	1	6
วิศวกร เครื่องจักร	2		2	1	1	6
ช่างไฟฟ้า	2	2		2	2	8
นักการ	3	3	2		2	10
ยาม	3	3	2	2		10

20/10/2016 43

การเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน : รวมคะแนน

ตำแหน่ง	ความ ชำนาญงาน	ความ รับผิดชอบ	การใช้ แรงงาน	การใช้ ความคิด	สภาพการ ทำงาน	รวม
ผู้จัดการ โรงงาน	11	12	5	12	6	46
วิศวกร เครื่องจักร	11	10	5	10	6	42
ช่างไฟฟ้า	8	8	9	8	8	41
นักการ	5	5	12	4	10	36
ยาม	5	5	9	6	10	35

20/10/2016 44

ข้อดีและข้อเสียของวิธีเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน

ข้อดี

- เหมาะสำหรับการประเมินค่างานที่มีลักษณะเน้นการใช้ระดับทักษะ ความชำนาญงาน และมีมาตรฐานเฉพาะ
- เป็นวิธีที่ใช้เปรียบเทียบระหว่างงานโดยแท้จริงเพราะได้เปรียบเทียบถึงปัจจัยต่าง ๆ โดยตรง

ข้อเสีย

- มีปัญหาเมื่องานหลักมีมากเกินไปและมีข้อโต้แย้งง่ายถ้ามีงานหลักน้อยเกินไป
- เกิดปัญหาเมื่องานหลักเปลี่ยนแปลง
- สามารถนำไปใช้ได้ยาก อธิบายให้เข้าใจยาก

20/10/2016

45

วิธีการประเมินค่างาน

1. วิธีการจัดลำดับงาน (Job ranking method)
2. วิธีการจัดระดับงาน หรือ การจำแนกกลุ่มงาน (Job Grading or Job classification method)
3. วิธีการเปรียบเทียบส่วนประกอบของงาน (Factor comparison method)
4. วิธีการให้ค่าคะแนน (Point rating method)

20/10/2016

46

วิธีการให้ค่าคะแนน

1. เลือกปัจจัยสำคัญว่ามีอะไร และกำหนดปัจจัยย่อยของปัจจัยสำคัญแต่ละปัจจัย
2. กำหนดระดับของปัจจัยแต่ละปัจจัย
3. กำหนดคะแนนให้ปัจจัยย่อยว่าควรมีคะแนนสูงสุดเป็นเท่าไร
4. กำหนดคะแนนในระดับต่าง ๆ ที่เหลือ
5. สร้างคู่มือการให้คะแนนโดยอธิบายถึงรายละเอียดต่าง ๆ
6. นำระบบการให้คะแนนไปใช้ในการประเมินงานต่าง ๆ

20/10/2016

47

ตัวอย่างการกำหนดปัจจัยสำคัญ

ปัจจัย										
ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา										
การตัดสินใจ										
การควบคุมตรวจสอบที่ได้รับ										
ความยุ่งยากของงาน										
การติดต่อ										
ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้										
การศึกษา										
ประสบการณ์										

20/10/2016

48

ตัวอย่างกำหนดระดับของปัจจัยแต่ละปัจจัย

ปัจจัย	ระดับคะแนน								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา									
การตัดสินใจ									
การควบคุมตรวจสอบที่ได้รับ									
ความยุ่งยากของงาน									
การติดต่อ									
ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้									
การศึกษา									
ประสบการณ์									

20/10/2016

49

การตัดสินใจในแต่ละระดับของปัจจัย

ระดับปัจจัย	ขอบเขตการตัดสินใจ
ระดับที่ 1	การตัดสินใจอยู่ในวงจำกัด ลักษณะงานเป็นงานประจำวัน
ระดับที่ 2	การตัดสินใจอยู่ในวงจำกัด ลักษณะงานไม่ค่อยมีลักษณะเป็นงานประจำวันเท่าไรนัก
ระดับที่ 3	มีการตัดสินใจบ้าง แต่อยู่ในกรอบหรือขอบเขตของนโยบาย หลักการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้ว ทางเลือกให้ตัดสินใจมีจำกัด
ระดับที่ 4	มีการตัดสินใจที่อยู่ในกรอบหรือขอบเขตของนโยบาย หลักการที่กำหนดไว้แล้ว แต่การตัดสินใจต้องพิจารณาในด้านต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน
ระดับที่ 5	โดยปกติการตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้อื่นบ้าง
ระดับที่ 6	มีการตัดสินใจที่ยุ่งยากและสำคัญภายในกรอบหรือขอบเขตของนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องพิจารณาในด้านต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน และการตัดสินใจนี้มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานซึ่งกระทบต่อผู้อื่นด้วย
ระดับที่ 7	การตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง ในวิธีการและการปฏิบัติหลัก ๆ และมีผลกระทบต่อผู้อื่น หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายที่สำคัญ ๆ
ระดับที่ 8	การตัดสินใจที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการและการปฏิบัติต่าง ๆ ที่สำคัญ หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงในนโยบายที่มีผลกระทบต่อผู้อื่น
ระดับที่ 9	การตัดสินใจในนโยบายหลักและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างหรือกำหนดเป็นนโยบายใหม่ขึ้นมา

20/10/2016

50

ตัวอย่างการให้ค่าน้ำหนักแต่ละปัจจัย											
ปัจจัย	น้ำหนัก	ระดับคะแนน									เต็ม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา	10										
การตัดสินใจ	15										
การควบคุมตรวจสอบที่ได้รับ	5										
ความยุ่งยากของงาน	10										
การติดต่อ	10										
ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้	10										
การศึกษา	20										
ประสบการณ์	20										

20/10/2016 51

ตัวอย่างการให้ค่าคะแนนปัจจัย											
ปัจจัย	น้ำหนัก	ระดับคะแนน									เต็ม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา	10	16	24	32	40	48	56	64	72	80	80
การตัดสินใจ	15	24	36	48	60	72	84	96	108	120	120
การควบคุมตรวจสอบที่ได้รับ	5	10	15	20	25	30	35	40			40
ความยุ่งยากของงาน	10	20	30	40	50	60	70	80			80
การติดต่อ	10	10	20	30	40	50	60	70	80		80
ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้	10	10	20	30	40	50	60	70	80		80
การศึกษา	20	32	48	64	80	96	112	128	144	160	160
ประสบการณ์	20	32	48	64	80	96	112	128	144	160	160
รวมคะแนนเต็ม											800

20/10/2016 52

ข้อดีและข้อเสียของวิธีให้ค่าคะแนน

ข้อดี

- มีความถูกต้องมากกว่าวิธีอื่น ๆ เพราะละเอียดและก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีความแน่นอนในการประเมิน หากใช้อย่างต่อเนื่องการประเมินจะถูกต้องมากขึ้น
- ปลอดภัยอิทธิพลจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงาน
- มีความขัดแย้งในการประเมินเพราะมีการแยกปัจจัยและแบ่งเป็นรายละเอียด
- มีความคล่องตัวเพราะเปิดโอกาสให้เลือกใช้ปัจจัยต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์การ
- ชั้นของงานสามารถแบ่งได้ง่าย สะดวกและสมเหตุสมผลเพราะการประเมินงานเป็นคะแนน
- นำเชื่อถือ เพราะเป็นวิธีที่เข้าใจง่าย

20/10/2016

53

ข้อดีและข้อเสียของวิธีให้ค่าคะแนน

ข้อเสีย

- ต้องอาศัยความชำนาญ และประสบการณ์เป็นอันมาก
- เป็นวิธีที่ต้องใช้เวลามาก
- มีรายละเอียดมาก

20/10/2016

54

ปัญหาค่าตอบแทน

ปัญหาโครงสร้างเงินเดือน

1. การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนโดยไม่มีการวิเคราะห์งานและดีค่างาน
2. การประเมินค่างาน ถ้าองค์การไม่มีการประเมินค่างานจะทำให้ไม่สามารถกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมได้
3. โครงสร้างของงาน หากไม่กำหนดตามความยากง่าย คุณภาพ และปริมาณ หน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้ความรู้ความสามารถ แล้วจะไม่สามารถกำหนดการพัฒนาตามสายอาชีพและเป็นปัญหาในการกำหนดเงินเดือนให้เหมาะสม
4. การไม่ทำการสำรวจเงินเดือน

20/10/59

55

ปัญหาค่าตอบแทน

ปัญหาการกำหนดค่าตอบแทน

1. ปัญหาในการกำหนดสัดส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ไม่เหมาะสม เช่น การกำหนดสัดส่วนที่เป็นตัวเงินมากแต่สวัสดิการน้อย ทำให้พนักงานขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ อัตราการเข้าออกงานจะสูง การกำหนดสวัสดิการมาก ทำให้พนักงานเฉื่อยชาและองค์การสิ้นเปลืองงบประมาณสูง การจ่ายโบนัสแบบตายตัวตามฐานเงินเดือน ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากทุกคนได้ในอัตราส่วนที่เท่ากัน การจัดผลประโยชน์ที่แสดงถึงฐานะตำแหน่งในองค์การสำหรับผู้บริหารระดับสูง เช่น ไม่มีรถประจำตำแหน่ง ไม่มีพนักงานขับรถ ฯลฯ

20/10/59

56

ปัญหาค่าตอบแทน

ปัญหาการกำหนดค่าตอบแทน

2. การวางโครงสร้างเงินเดือนที่ระบอบเงินเดือนหรือขั้นวิ้งยาวเกินไป ทำให้ขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากพนักงานสามารถที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนเต็มขั้นสูงสุด ในกรณีที่ระบอบเงินเดือนมีความเลื่อมล้ำมาก ส่งผลให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เกิดความภาคภูมิใจ พบมากในหน่วยงานราชการ

20/10/59

57

ปัญหาค่าตอบแทน

ปัญหาการกำหนดค่าตอบแทน

3. การกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนอื่นในรูปสวัสดิการซึ่งมีทั้งในแบบของการบำรุงสุขและการบำบัดทุกข์มากเกินไป เช่น ค่าคลอดบุตร ค่าของขวัญวันเกิด ค่าบำรุงขวัญ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ ส่งผลเสียในเรื่องของต้นทุน แต่ถ้าน้อยเกินไปอาจสร้างความพึงพอใจกับพนักงานได้น้อย นอกจากนั้นยังมีเรื่องของช่วงอายุที่ต่างกัน อาจต้องการสวัสดิการที่ต่างกัน
4. การวางโครงสร้างเงินเดือนไม่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและวิชาชีพหรือสายงานหลักขององค์การ

20/10/59

58

ปัญหาค่าตอบแทน

ปัญหานโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

1. การขาดระเบียบปฏิบัติในการบริหารเงินเดือนที่ชัดเจน
2. การขึ้นเงินเดือนโดยมีระยะเวลาที่แน่นอนตายตัว ส่งผลให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงขาดแรงจูงใจในการทำงาน
3. องค์กรไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการบริหารเงินเดือนได้ ส่งผลให้องค์การมีค่าใช้จ่ายเงินเดือนสูงกว่าผลผลิต ทำให้ธุรกิจไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้
4. การขาดสถิติและข้อมูลด้านเงินเดือน
5. ไม่มีการปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารเงินเดือนและการสื่อสาร

20/10/59

59

ปัญหาค่าตอบแทน

ปัญหาวิธีการบริหารค่าตอบแทน

1. องค์กรไม่สามารถจ่ายเงินเดือนให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ เนื่องจากองค์กรไม่ได้ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินค่างานและกำหนดอัตราเงินเดือนอย่างเป็นระบบ หรือไม่สามารถอธิบายให้พนักงานเข้าใจได้
2. อัตราเงินเดือนที่องค์กรจ่ายให้พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร และไม่สามารถแข่งขันกับตลาดได้
3. ปัญหาในการขาดการทบทวนโครงสร้างของงานและค่าของงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ไม่มีการปรับโครงสร้างของเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่เป็นจริง

20/10/59

60

ปัญหาค่าตอบแทน

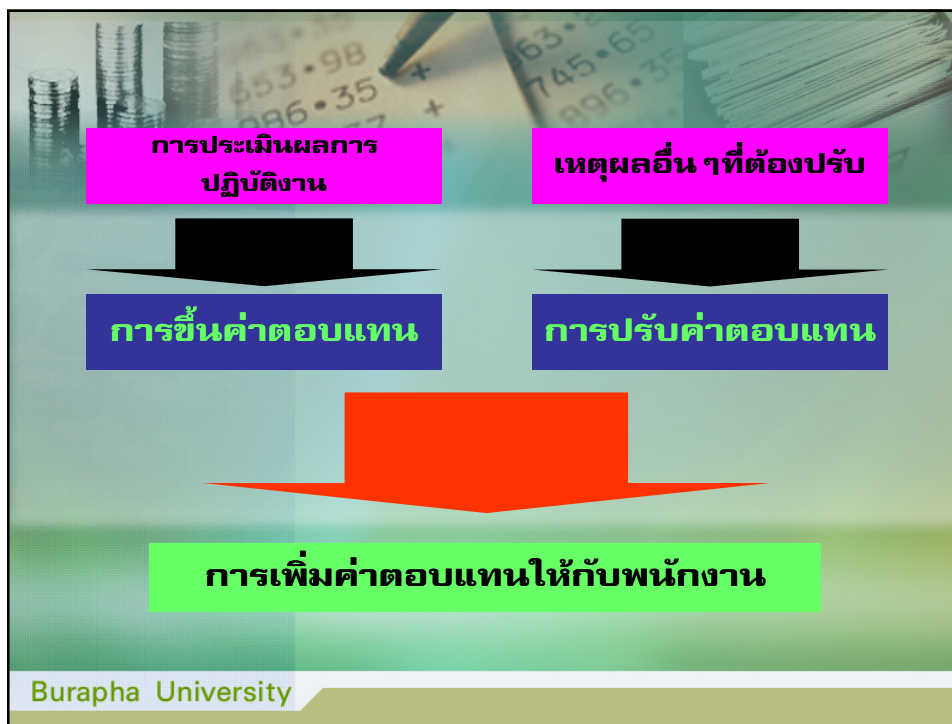
ปัญหาวิธีการบริหารค่าตอบแทน

4. การพิจารณาตัดเลือกคนดีและเหมาะสมที่สุด เช่น ระบบอุปถัมภ์ ขาดระบบการคัดเลือกที่ดี ฯลฯ พนักงานผู้นั้นอาจมีผลงานและศักยภาพที่ไม่เหมาะสม และไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทน ที่สำคัญหากรู้ไปถึงพนักงานคนอื่น จะทำให้เสียขวัญและกำลังใจได้
5. ปัญหาการไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่าย ซึ่งอาจสูงเท่ากับหรือสูงกว่าการเพิ่มของผลผลิตหรือผลกำไร

20/10/59

61

การขึ้นหรือการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนพื้นฐาน



การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- Performance Evaluation , Performance Appraisal
- กระบวนการในการกำหนดความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมของพนักงาน ผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวังของนายจ้าง (Milkovich and Newman)
- กระบวนการวัดผลการทำงานของพนักงานแต่ละคน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อดูว่า พนักงานนั้น ๆ มีผลการทำงานเป็นอย่างไร หรือมีจุดอ่อนจุดแข็งตรงไหนบ้าง

Burapha University

ความหมายของการประเมินผล



Burapha University

ประเภทของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- การประเมินผลการทดลองงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- การประเมินขีดความสามารถหรือศักยภาพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง
- การประเมินผลในระหว่างรักษาการในตำแหน่ง

Burapha University

เราได้อะไรจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ?

- ได้มาตรฐานหรือวิธีการทำงานของพนักงานที่มีระบบ เช่น
 - การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
 - การขึ้นเงินเดือน (Salary Increases)
 - การโยกย้าย (Transfer)
 - การโยกย้ายแบบมีค่านิยมและความรู้สึกที่ดี (Upgrade Transfer)
 - การโยกย้ายแบบมีความรู้สึกเหมือนถูกลงโทษ (Downgrade Transfer)
 - การลดตำแหน่ง (Demotion)
 - การออกจากงาน (Separation)

Burapha University

เราได้อะไรจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ?

- เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำ ฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานภายหลังจากที่ทราบผลการปฏิบัติงานของตนแล้ว
- เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง
- ปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ฯลฯ

Burapha University

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การประเมินผลโดยวิธีให้คะแนนสเกล (Rating Scale / Graphic Rating Scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด

หลักของวิธีการนี้

- กำหนดปัจจัยที่จะใช้ประเมิน ➡
- ให้คะแนนแต่ละปัจจัย โดยอาจจะกำหนดแบบให้คะแนนเป็นดีมาก ต่ำ พอใช้ เป็นต้น ➡
- กำหนดคะแนนปัจจัย(หรือตัวคุณ) ซึ่งเป็นตัวเพิ่มคุณค่าปัจจัยที่สำคัญ ➡
- รวมคะแนนแต่ละปัจจัย ➡ ➡

Burapha University

การประเมินผลโดยวิธีให้คะแนนสเกล

		✓			
	✓				
	✓				

Burapha University



วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. วิธีประเมินแบบเปรียบเทียบ (Employee comparison)

1. วิธีเรียงลำดับ (Ranking method) ➡
2. วิธีการจับคู่เปรียบเทียบ (Paired-comparison method) ➡
3. วิธีการกระจายเป็นกลุ่ม (Forced Distribution) ➡

3. วิธีประเมินแบบตรวจสอบ (Check list)

1. วิธีการแบบถ่วงน้ำหนักรายการ (Weight Check List) ➡
2. วิธีการประเมินแบบบังคับเลือก (Force Choice) ➡

Burapha University

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. วิธีประเมินแบบบันทึกเหตุการณ์วิกฤติ (Critical Incident)
5. วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS))
6. วิธีการประเมินตามผลการปฏิบัติงาน (Appraisal by results method)
7. วิธีการประเมินแบบบรรยาย (Essay appraisal method)
8. วิธีการประเมินแบบสัมภาษณ์เพิ่มเติม (Field review method)

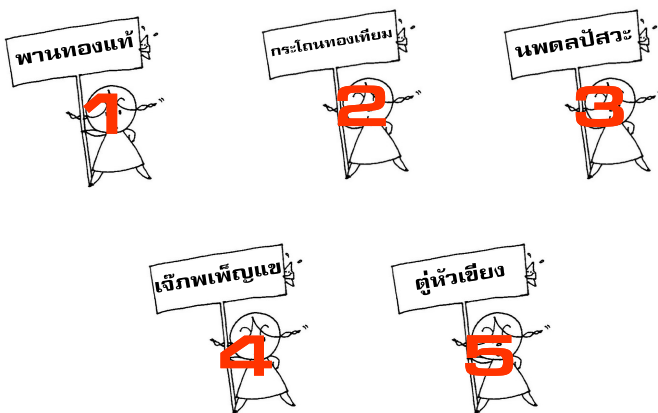
Burapha University

วิธีเรียงลำดับ



Burapha University

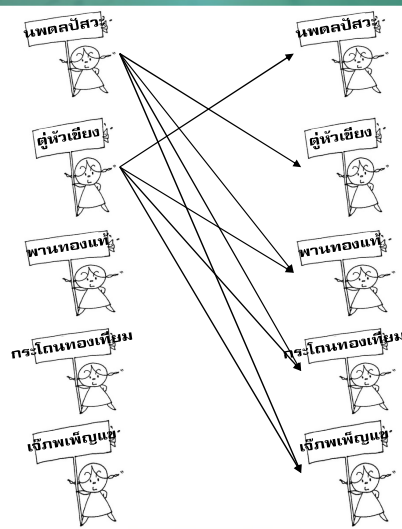
วิธีเรียงลำดับ



Burapha University

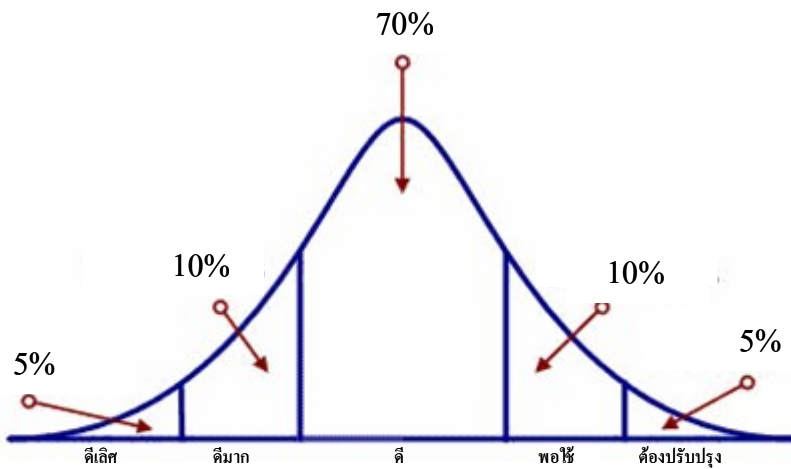


วิธีการจับคู่เปรียบเทียบ



Burapha University

วิธีการกระจายเป็นกลุ่ม



Burapha University

วิธีการแบบถ่วงน้ำหนักรายการ

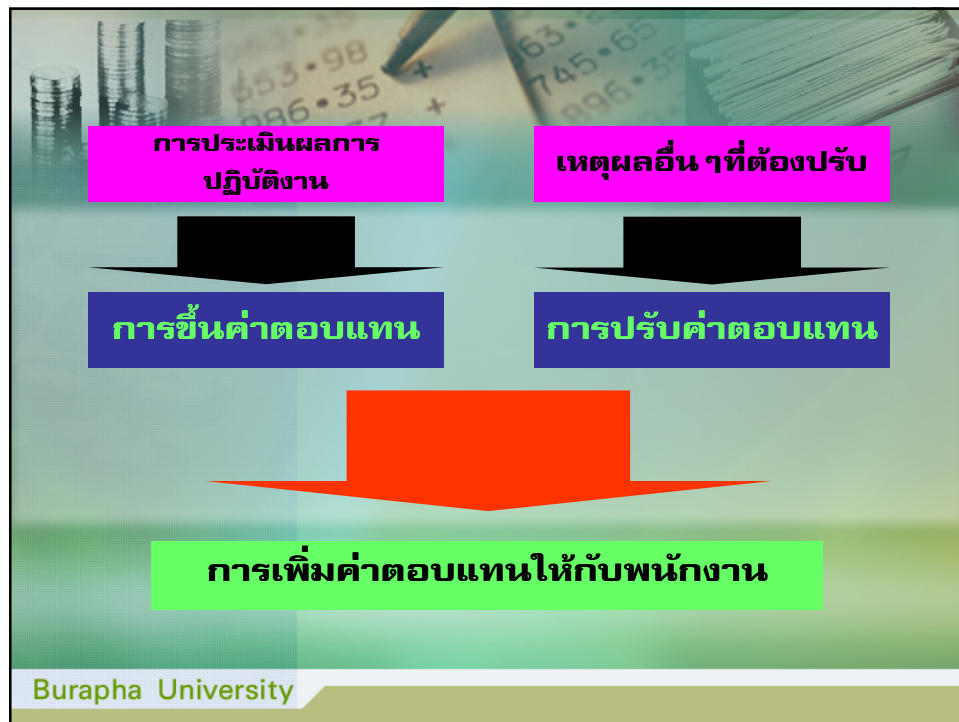
รายการ	หัวข้อประเมิน	ใช่	ไม่ใช่
1	มีความคิดริเริ่ม	✓	
2	มีมนุษยสัมพันธ์ดี	✓	
3	มีความเป็นผู้นำ	✓	
4	ปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบอย่างเคร่งครัด		✓
5	มีความรู้ในงานดี		✓

Burapha University

วิธีการแบบบังคับเลือก

รายการ	หัวข้อประเมิน	การให้เครื่องหมาย
1	มีความคิดริเริ่มดี	✓
2	มีมนุษยสัมพันธ์ดี	
3	มีความเป็นผู้นำ	
4	ปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบอย่างเคร่งครัด	✓
5	มีความรู้ในงานดี	✓

Burapha University



เหตุผลอื่น ๆ ที่ต้องปรับ

- การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย
- การปรับวุฒิการศึกษาของพนักงาน

Burapha University

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ระบบประเมินผลไม่สามารถที่จะวัดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรได้
2. ไม่สามารถวัดพฤติกรรมในการปฏิบัติที่พึงประสงค์ของพนักงานทุกคนได้ เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานจะมีการกินหน้าที่และลักษณะงานแตกต่างกัน
3. ขาดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถวัดให้เห็นความแตกต่างของพนักงานแต่ละคนได้ แต่ไม่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานได้และทีมงานได้
5. ขาดระบบหรือเครื่องมือที่จะนำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนของพนักงาน ทีมงาน และองค์กร

Burapha University

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การมองด้านเดียว ประเมินโดยการพิจารณาจากพฤติกรรมของพนักงานเพียงด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งเป็นการไม่เป็นการยุติธรรม
2. เรื่องเวลา เนื่องจากองค์กรไม่ได้ทำการประเมินตลอดเวลา
3. เรื่องความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าการประเมินเป็นเรื่องสำคัญ ผลการประเมินจะมีความน่าเชื่อถือและมีความถูกต้อง ถ้าเห็นว่าการประเมินไม่สำคัญ ผลการประเมินจะบิดเบือนจากความเป็นจริง
4. ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะกลัวว่าผลการประเมินที่เป็นลบ จะทำให้พนักงานหมดกำลังใจ

Burapha University

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การตำหนิโดยไม่บอกแนวทางการแก้ไข จะส่งผลให้พนักงานไม่ทราบแนวทางปฏิบัติที่หน่วยงานต้องการ
6. การให้คะแนนในการประเมินไม่มีความสม่ำเสมอ
7. ข้อบกพร่องของผู้บังคับบัญชา เช่น การมองแต่อดีตที่ผิดพลาดหรือพฤติกรรมที่บกพร่องในอดีต
8. การแจ้งผลการประเมิน บ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้มุ่งประเด็นไปที่จุดประสงค์หลักของการประเมิน เป็นเพียงแค่การพูดคุยกัน
9. ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้พนักงานขาดความเลื่อมใสต่อนโยบายขององค์การและไม่คิดที่จะปฏิบัติตนตามความคาดหวังขององค์การ