



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



บทที่ 7

ค่าตอบแทน (Compensation)

- คำตอบแทน

- แรงจูงใจในการทำงาน
- ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

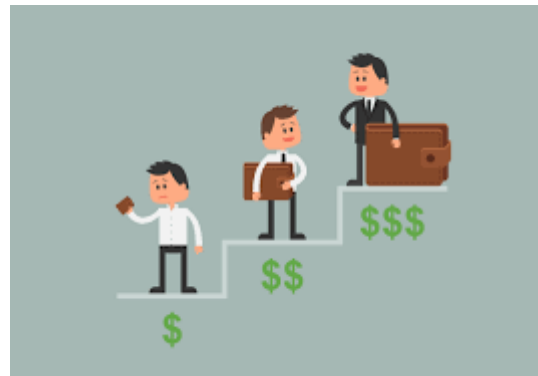


ที่มา : <https://www.rawpixel.com/>

ค่าตอบแทน



- ความหมาย
- ส่วนประกอบของค่าตอบแทน
- วัตถุประสงค์ในการบริหารค่าตอบแทน
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน
- นโยบายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน
- การกำหนดค่าตอบแทน
- การสำรวจค่าตอบแทน
- ข้อควรพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน



ความหมาย



ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจใน
รูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่
องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

- เงินเดือน พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน นักวิชาชีพ
ผู้บริหาร เรียกว่า **พนักงานคอปขาว (White Collar)**
- ค่าจ้าง พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน คนงาน ลูกจ้าง
รายวัน เรียกว่า **พนักงานคอปน้ำเงิน (Blue Collar)**



ส่วนประกอบของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน



ความสำคัญของงาน

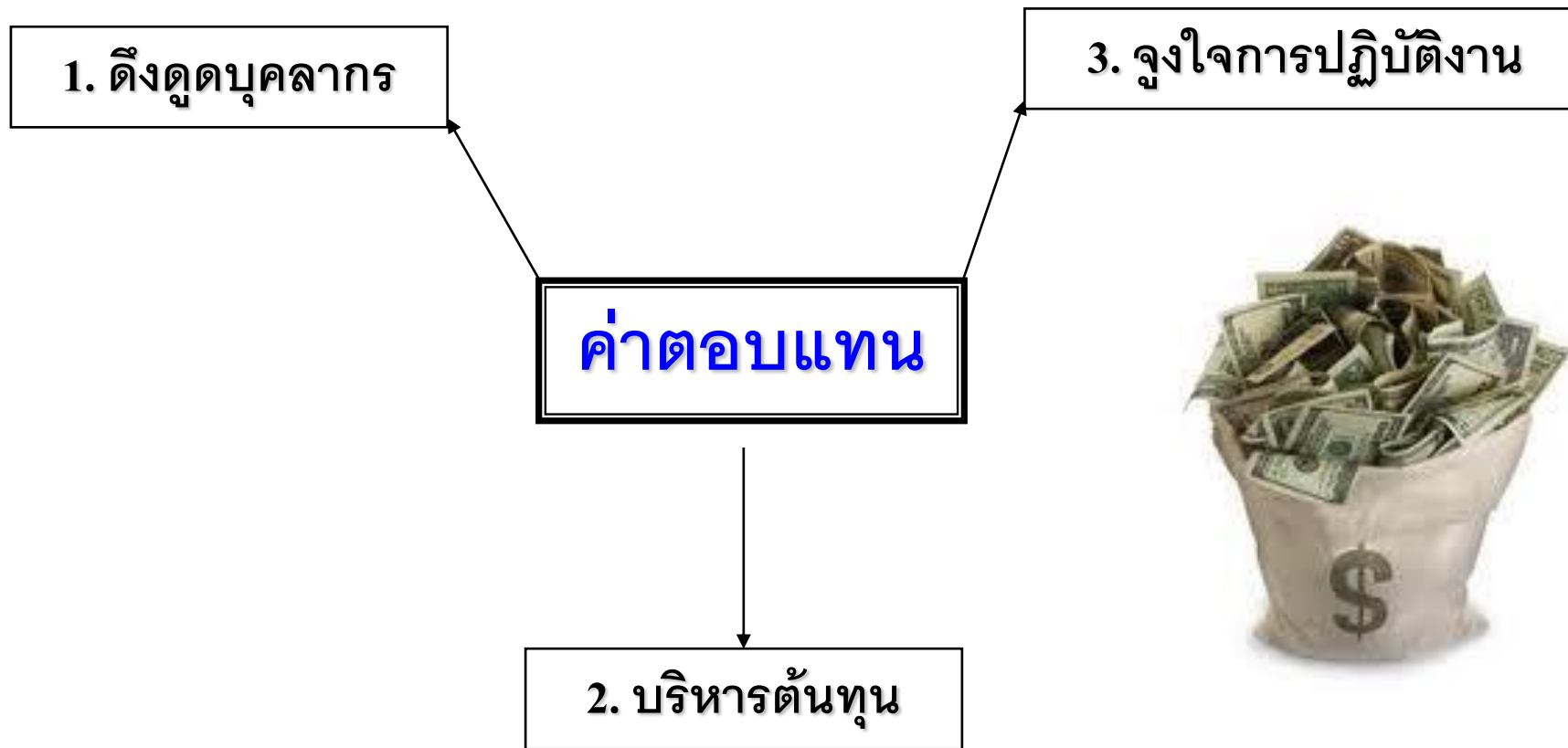
จูงใจในการปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทนพิเศษ

ผลประโยชน์อื่น



วัตถุประสงค์ในการบริหารค่าตอบแทน





ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

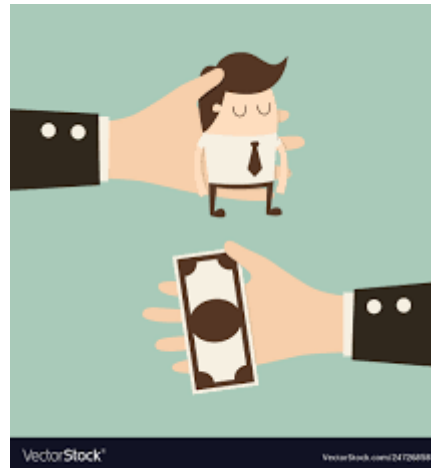
1.1 ค่างานเปรียบเทียบ “งานเท่ากัน จ่ายเท่ากัน” (Equal Work, Equal Pay)

1.2 การปฏิบัติงาน

1.3 อาวุโส

1.4 ประสบการณ์

1.5 ความสามารถ



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน



2. ปัจจัยแวดล้อม

2.1 ระดับค่าจ้างทั่วไป

2.2 สักยภาพในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร

2.3 ค่าครองชีพ

2.4 องค์กรด้านแรงงาน

2.5 อิทธิพลของภาครัฐ

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน



1. การกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าอัตราทั่วไป
: อุปทานแรงงานสูง งานไม่ซับซ้อน
2. การกำหนดค่าตอบแทนในระดับเดียวกันกับอัตราทั่วไป
: ตลาดแรงงานสมดุล
3. การกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราทั่วไป
: การแข่งขันแย่งชิงแรงงาน “**การซื้อตัวบุคลากร**”



การกำหนดค่าตอบแทน

การประเมินค่างานสามารถกระทำได้ 2 วิธี ดังนี้ :-

1. การประเมินค่างานเชิงคุณภาพ

: จำแนก เปรียบเทียบ จัดลำดับงานตามความสำคัญ

2. การประเมินค่างานเชิงปริมาณ

: วิเคราะห์ความแตกต่างของแต่ละงานในรูปของตัวเลข



การกำหนดค่าตอบแทน

กระทำได้ 2 วิธี ดังนี้ :-

1. พิจารณาลักษณะงาน

1.1 จัดลำดับความสำคัญ

ข้อดี ดำเนินการง่าย รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย

1.2 กำหนดราคาตลาด

1.3 อาศัยราคาตลาดเป็นแนวทาง

1.4 กำหนดตำแหน่ง จำแนกงานเป็นกลุ่ม แล้วศึกษาเปรียบเทียบ

การพิจารณาอาชีพ และ การกำหนดชั้นงาน

การกำหนดค่าตอบแทน (ต่อ)



2. พิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงาน

2.1 วิธีกำหนดคะแนนเป็นตัวเลข

กำหนดคะแนน เพื่อสร้างมาตรฐาน ความชัดเจน

2.2 วิธีใช้ปัจจัยอื่นแทนปัจจัยในการปฏิบัติงาน

เช่น อายุงาน ประสบการณ์ และการศึกษา

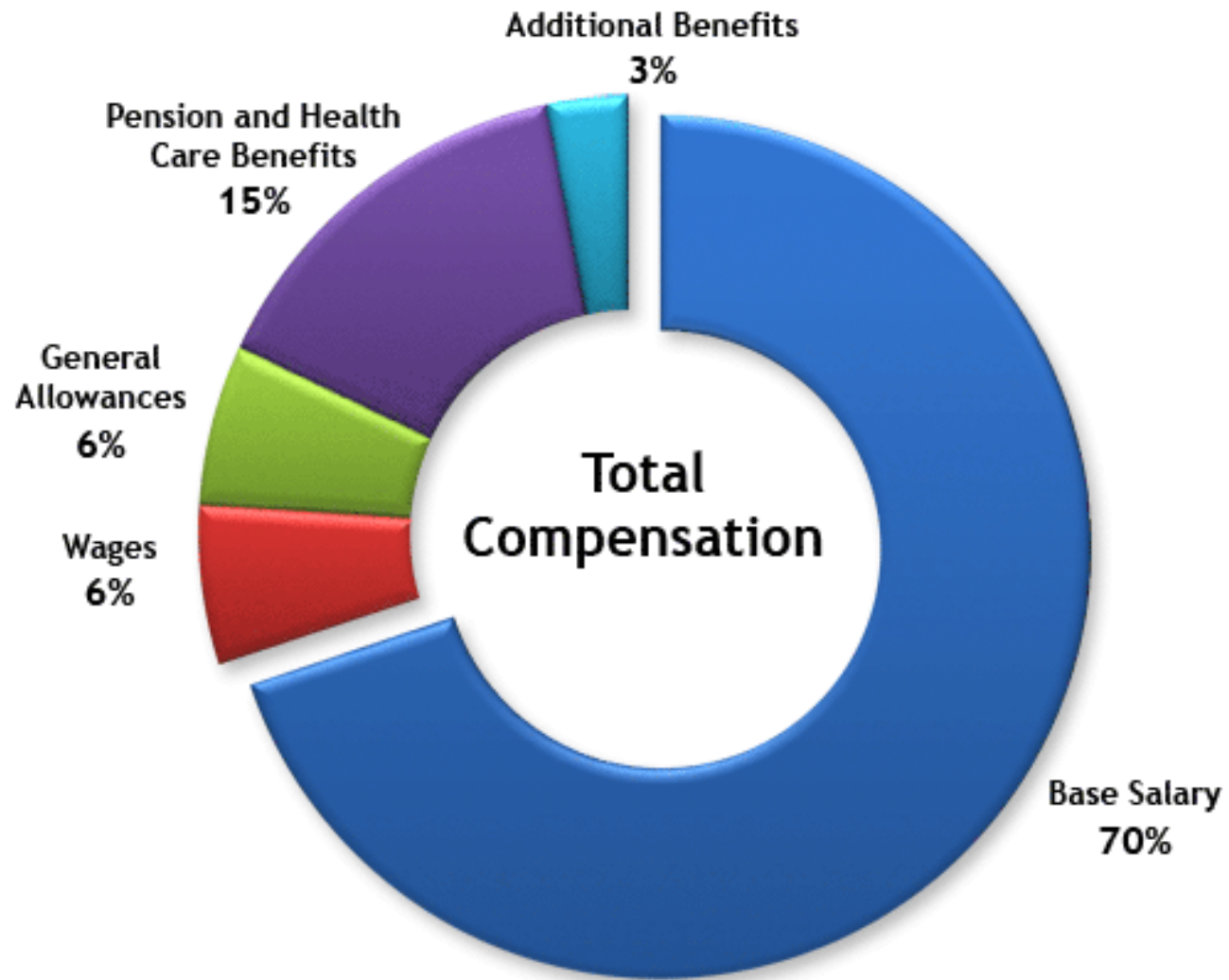


เหตุผลในการสำรวจค่าตอบแทน

1. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม
2. เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร
3. เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ



ค่าตอบแทน





ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสำรวจค่าตอบแทน

1. คุณสมบัติขององค์กร

- 1.1 ชนิดขององค์กร
- 1.2 ขนาดขององค์กร
- 1.3 ประเภทกิจกรรมทางธุรกิจ



2. ลักษณะของแรงงาน

3. คุณสมบัติพิเศษ

ข้อควรพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน



1. ระยะเวลา

1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 การหยุดพักระหว่างวัน

1.3 วันหยุด เช่น วันสำคัญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

2. อัตราค่าตอบแทน

2.1 ต้องมีความยุติธรรม 2 ระดับ

- เปรียบเทียบกับค่าครองชีพ ผลตอบแทนในตลาดแรงงาน

- ความสามารถและคุณสมบัติ

2.2 ต้องมีความมั่นคง



อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



ค่าจ้างขั้นต่ำ

ปี 2561

อัตราค่าจ้าง 330 บาท 3 จังหวัด ภูเก็ต ชลบุรี ระยอง	อัตราค่าจ้าง 325 บาท 7 จังหวัด กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และฉะเชิงเทรา	อัตราค่าจ้าง 320 บาท 14 จังหวัด อุบลราชธานี สุพรรณบุรี สระบุรี อโยธยาหนองคาย ลพบุรี ตราด ขอนแก่น สงขลา สุราษฎร์ธานี กระบี่ เชียงใหม่ นครราชสีมา และพิจิตร
อัตราค่าจ้าง 318 บาท 7 จังหวัด จันทบุรี สมุทรสงคราม สกลนคร มุกดาหาร นครนายก กาฬสินธุ์ และปราจีนบุรี	อัตราค่าจ้าง 315 บาท 21 จังหวัด ร้อยเอ็ด ประจวบคีรีขันธ์ นครสวรรค์ สระแก้ว พัทลุง อุตรดิตถ์ อุตราธานี นครพนม บุรีรัมย์ สุรินทร์ เพชรบุรี พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ชัยนาท เพชรบูรณ์ ชัยนาท เลย ยโสธร พะเยา บึงกาฬ น่าน กาญจนบุรี และอำนาจ	อัตราค่าจ้าง 310 บาท 22 จังหวัด สิงห์บุรี นครศรีธรรมราช ตรัง แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน เชียงราย สุโขทัย กำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี ศรีสะเกษ ตาก ชัยภูมิ อำนาจเจริญ แพร่ราชบุรี ระนอง มหาสารคาม ชุมพรหนองบัวลำภู และสตูล
อัตราค่าจ้าง 308 บาท 3 จังหวัด นราธิวาส ยะลา และปัตตานี		

มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561 เป็นต้นไป



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 สุราษฎร์ธานี หนองคาย 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 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

ค่าแรงขั้นต่ำของประเทศใน AEC





Thank You



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แบบฝึกหัด



1. จงอธิบายความหมายของค่าตอบแทน เงินเดือน และค่าจ้าง
2. จงอธิบายวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร
3. “งานเท่ากัน จ่ายเท่ากัน” (Equal Work, Equal Pay) หมายถึงอะไร
4. องค์กรสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากร
ได้กี่ลักษณะ อะไรบ้าง
5. เหตุใดองค์กรจึงต้องทำการสำรวจค่าตอบแทน

เอกสารอ้างอิง



ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์และสุวรรธนา เทพจิต. (2550).

การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอิน โด ไชน่า.

กึ่งพร ทองใบ. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัย จากวิชาการสู่อาชีพ.

กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซนเตอร์.