

เทคนิคการปรับค่าจ้างเงินเดือน สำหรับการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี 2565

วิทยากร อ.รุ่งนิกร สุนงคล

- ✓ กรรมการผู้จัดการ – บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด
- ✓ อาจารย์พิเศษ ระดับ ป.ตรี-โท/ ม.ธรรมศาสตร์ – ม.เกษตรศาสตร์
- ✓ (อดีต) GM – บริษัท อาเจไทย จำกัด (น้ำอัดลม “บิกโคล่า”)
- ✓ (อดีต) GM – บจ. รอยัลฟู้ดส์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) – ผลิต ดังกินโดนัท/ เบเกอรี่ โอปองแปง
- ✓ (อดีต) HR DIRECTOR – กลุ่มบริษัท สุรพลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)
- ✓ (อดีต) HR DIRECTOR – บริษัท ไทยคอปเปอร์ อินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
- ✓ (อดีต) กรรมการบริหารแรงงาน – สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

จัดโดย - ชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM

21 กันยายน 2565

หลักการบริหารค่าจ้างเงินเดือนสมัยใหม่

1. มีโครงสร้างค่าจ้าง-เงินเดือนที่เป็นระบบ และควรเป็นระบบที่ให้รางวัลผู้ที่มีผลงานดีอย่างเด่นชัด
2. พนักงานเข้าใจระบบค่าจ้างเงินเดือนขององค์กร
3. สื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลเกี่ยวข้องกับค่าจ้างของพนักงานเป็นระยะ ๆ



โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นระบบ

✓ ทำให้มีความยุติธรรม

- ตามค่างาน
- ตามค่าความสำคัญของงาน
- ตามผลงาน



การประเมินค่างาน (JOB EVALUATION)

- ❑ คือ วิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อที่จะช่วยให้สามารถกำหนดค่าของงานของตำแหน่งงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เปรียบเทียบกัน
- ❑ วิธีที่นิยมมี 3 วิธี คือ
 1. การจัดลำดับ (Ranking)
 2. การจำแนกตำแหน่งงาน (Job Classification)
 3. การให้ค่าคะแนน (Point Method)
 - ทาปัจจัยในการให้คะแนน (ใช้ Competency เป็นส่วนหนึ่งได้)
 - กำหนดค่าคะแนนให้แต่ละปัจจัย
 - ให้คะแนนทุกตำแหน่งงาน (ตามปัจจัยที่กำหนด)
 - แบ่งกลุ่มช่วงคะแนน (ตำแหน่งงานในกลุ่มช่วงคะแนนเดียวกัน ถือว่ามีค่างานอยู่ในระดับเดียวกัน)

ระบบบริหารค่าจ้างเงินเดือนที่ดีต้อง

- ✓ สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานเต็มความสามารถ
- ✓ สามารถควบคุมต้นทุนทางด้านบุคลากรได้
- ✓ ใช้เป็นหลักในการจ้างงาน/ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม
- ✓ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กร



ประเภทของการปรับค่าจ้าง-เงินเดือน

1. ปรับหลังผ่านทดลองงาน
2. ปรับเมื่อเลื่อนตำแหน่งงาน
3. ปรับโครงสร้างค่าจ้าง-เงินเดือน
4. ปรับพิเศษเนื่องจากสภาวะค่าครองชีพ
5. ปรับเพิ่มตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น
6. ปรับตามข้อตกลงสภาพการจ้างที่ทำไว้กับองค์กรลูกจ้าง
7. ปรับประจำปี
8. ปรับพิเศษตามใจผู้บริหาร



ปัจจัยสำคัญในการปรับค่าจ้างเงินเดือน ที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจและยอมรับมากที่สุด?

1.
2.
3.
4.



วิธีการปรับขึ้นค่าจ้าง-เงินเดือนที่นิยมมี 4 วิธี คือ

1. INDIVIDUAL SALARY BASED INCREMENT
2. MID-POINT BASED INCREMENT
3. AVERAGE BASED INCREMENT
4. FORMULATION BASED



(1) INDIVIDUAL SALARY BASED INCREMENT

(ปรับขึ้นเงินเดือนจากฐานเงินเดือนปัจจุบันของพนักงานแต่ละคน)

- ✓ ปรับขึ้นเงินเดือนตาม % ที่กำหนด เช่น เป็นต้น
 - ได้เกรด A ขึ้น 10% (หรือเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน เช่น ได้เกรด A ขึ้น 1,500 บาท)
 - ได้เกรด B ขึ้น 7% (หรือเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน เช่น ได้เกรด B ขึ้น 1,050 บาท)
 - ได้เกรด C ขึ้น 5% (หรือเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน เช่น ได้เกรด C ขึ้น 750 บาท)
- ✓ โดยให้ปรับขึ้นจากฐานเงินเดือนปัจจุบันของพนักงานคนนั้น เช่น สมชาย
เงินเดือนปัจจุบัน 12,000 บาท ได้เกรดประเมินผล A
 - สมชายได้ปรับเงินเดือน 10% เป็นเงิน 1,200 บาท (เงินเดือนใหม่ = 13,200 บาท)
 - หรือหากปรับเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน จะได้ปรับเป็นเงิน 1,500 บาท (เงินเดือนใหม่ = 13,500 บาท)



(2) MID-POINT BASED INCREMENT (ปรับขึ้นเงินเดือนจากอัตรา MID-POINT)

- ✓ กำหนด % ขึ้นเงินเดือนสำหรับแต่ละเกรด เช่น
A = 10% , B = 8% , C = 6% , D = 4% , E = 2% , F = 0%
- ✓ (ยกตัวอย่าง) ตำแหน่ง Junior Officer มีเงินเดือน
 - ขั้นต้น 8,000 บาท
 - ขั้นกลาง (Mid-Point) 12,000 บาท
 - ขั้นสูง 16,000 บาท
- ✓ ทุกคนที่อยู่ในตำแหน่ง Junior Officer การปรับเงินเดือนจะดูว่าแต่ละคนได้เกรดอะไร-ได้ปรับกี่ % แต่เวลาจะปรับเงินขึ้นไม่ได้ปรับจากฐานเงินเดือนของตนเอง แต่ปรับจากฐาน 12,000 บาท
- ✓ เช่น สมฤทัยเป็น Junior Officer เงินเดือน 8,000 บาท ได้เกรด B เงินเดือนขึ้น 8% จะได้ขึ้นเงินเดือน $8\% \times 12,000 \text{ บาท} = 960 \text{ บาท}$ (ดังนั้นสมฤทัยเงินเดือนขึ้นจริง = 12% จากฐานเงินเดือนปัจจุบัน)

(3) AVERAGE BASED INCREMENT (ปรับขึ้นเงินเดือนจากอัตราเงินเดือนเฉลี่ย)

- ✓ กำหนด % ขึ้นเงินเดือนสำหรับแต่ละเกรด เช่น
 $A = 10\%$, $B = 8\%$, $C = 6\%$, $D = 4\%$, $E = 2\%$, $F = 0\%$
- ✓ (ยกตัวอย่าง) ตำแหน่ง Junior Officer มีพนักงานตำแหน่งนี้ทั้งบริษัท 63 คน เงินเดือนเฉลี่ย = 9,950 บาท
- ✓ ทุกคนที่อยู่ในตำแหน่ง Junior Officer การปรับเงินเดือนจะดูว่าแต่ละคนได้เกรดอะไร-ได้ปรับกี่ % แต่เวลาจะปรับเงินขึ้นไม่ได้ปรับจากฐานเงินเดือนของตนเอง แต่ปรับจากฐานเฉลี่ย คือ 9,950 บาท
- ✓ เช่น สมมุติเป็น Junior Officer เงินเดือน 8,000 บาท ได้เกรด B
เงินเดือนขึ้น 8% จะได้ขึ้นเงินเดือน $8\% \times 9,950 \text{ บาท} = 796 \text{ บาท}$ (ดังนั้นสมมุติเงินเดือนขึ้นจริง = 9.95% จากฐานเงินเดือนปัจจุบัน)



(4) FORMULATION BASED (การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีโดยใช้สูตร)

Standard Evaluation Point & Grade (Job Grade - 4)

F	E	D	C	B	A		
<50	50-60	61-70	71-80	81-90	91-100		
Salary Range				Min	Mid	Max	Max-Min
				18,000	21,000	24,000	6,000

Grade & % Increase						8 Ranges of Salary	
A	B	C	D	E	F		
2.35	1.68	1.01	0.67	0.34	-	→	24,000 Max
3.92	2.80	1.68	1.12	0.56	-	→	23,250
5.60	4.00	2.40	1.60	0.80	-	→	22,500
7.00	5.00	3.00	2.00	1.00	-	→	21,750
7.50	5.50	3.50	2.50	1.50	-	→	21,000 Mid
8.25	6.25	4.25	3.25	2.25	-	→	20,250
9.25	7.25	5.25	4.25	3.25	-	→	19,500
10.50	8.50	6.50	5.50	4.50	-	→	18,750
						→	18,000 Min

} Optimum Range of Salary

Name	Position	Grade	Salary	% Increase	Increase (B)
Somchai	QA Officer 4	C	18,000	6.50	1,170
Jintana	Secretary 4	C	20,500	3.50	718
Sayan	HR Officer 4	E	22,000	0.80	176
Sommart	Training Officer 4	B	19,000	7.25	1,378
Sornram	Domestic Sales 4	A	18,500	10.50	1,943
Samorn**	Finance Officer 4	D	25,500	0.67	171
Total			123,500		5,555
			Total; % Increase	4.50%	

% Increase Policy
4.50%

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565

- 1) ค่าจ้าง 354 บาท มี 3 จังหวัด
คือ ชลบุรี / ระยอง / และภูเก็ต
- 2) ค่าจ้าง 353 บาท มี 6 จังหวัด
คือ กรุงเทพมหานคร / นนทบุรี / นครปฐม / ปทุมธานี
สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
- 3) ค่าจ้าง 345 บาท มี 1 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา
- 4) ค่าจ้าง 343 บาท มี 1 จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา
- 5) ค่าจ้าง 340 บาท มี 14 จังหวัด
คือ ปราจีนบุรี / นครนายก / อุบลราชธานี / พังงา
กระบี่ / ตรัง / ขอนแก่น / เชียงใหม่ / สุพรรณบุรี
สงขลา / สุราษฎร์ธานี / นครราชสีมา / ลพบุรี
และสระบุรี
- 6) ค่าจ้าง 338 บาท มี 6 จังหวัด
คือ มุกดาหาร / กาฬสินธุ์ / สกลนคร
สมุทรสงคราม / จันทบุรี / และนครนายก
- 7) ค่าจ้าง 335 บาท มี 19 จังหวัด
คือ เพชรบูรณ์ / กาญจนบุรี / บึงกาฬ / ชัยนาท
นครพนม / พะเยา / สุรินทร์ / ยโสธร / ร้อยเอ็ด / เลย
พิจิตร / อุตรดิตถ์ / นครสวรรค์ / ประจวบคีรีขันธ์
พิษณุโลก / อ่างทอง / สระแก้ว /บุรีรัมย์ และเพชรบุรี
- 8) ค่าจ้าง 332 บาท มี 22 จังหวัด
คือ อำนาจเจริญ / แม่ฮ่องสอน / เชียงราย / ตรัง
ศรีสะเกษ / นครพนม / อุทัยธานี / ลำปาง / ลำพูน
ชุมพร / มหาสารคาม / สิงห์บุรี / สตูล / แพร่ / สุโขทัย
กำแพงเพชร / ราชบุรี / ตาก / นครศรีธรรมราช
ชัยภูมิ / ระนอง / และพิจิตร
- 9) ค่าจ้าง 328 บาท มี 5 จังหวัด
คือ ยะลา / ปัตตานี / นราธิวาส / น่าน / และอุดรธานี

ที่มา : คณะกรรมการค่าจ้าง

ท่านจะใช้เทคนิค-วิธีการอย่างไรในการปรับค่าจ้างตามอัตราจ้างขั้นต่ำใหม่ หลังการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 1 ต.ค. 2565

(ท่านอยู่ในเขต จ.ชลบุรี ที่ปรับจาก 336 เป็น 354 บาทต่อวัน)

ชื่อ	ค่าจ้าง ณ ก.ย.65	ค่าจ้าง ณ 1 ต.ค. 65 (ปรับขึ้นเป็น)	อายุงาน
1. นายสมชาย	336 บาท/วัน	354 บาท/วัน	3 เดือน
2. นายสาพันธ์	344 บาท/วัน	_??_ บาท/วัน	1 ปี 6 เดือน
3. นายแสงไชย	351 บาท/วัน	_??_ บาท/วัน	2 ปี 3 เดือน
4. นายวันชาติ	371 บาท/วัน	_??_ บาท/วัน	3 ปี 5 เดือน

สูตรการปรับค่าจ้างแบบลดหลั่น

- ✓ สูตร = [(ค่าจ้างปัจจุบัน - ค่าจ้างขั้นต่ำเดิม) x D] + (ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ - ค่าจ้างปัจจุบัน)
- ✓ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำชลบุรี ปรับเป็น 354 บาท/ จากเดิม 336 บาท

ชื่อ	ค่าจ้างปัจจุบัน	สูตรในการคำนวณการปรับเงิน	ค่าจ้างใหม่
สมชาย	336		354
สายนต์	344		
แสงไชย	351		
วันชาติ	371		

Note ให้ D = 70%

% การขึ้นค่าจ้างของพนักงานกรณี D = 70%

% การขึ้นค่าจ้างของพนักงานกรณี D = 80%

สถานการณ์หลังจากรับค่าจ้างขั้นต่ำ 2565

- ✓ จะยังคงมีการแข่งขันในการแรงงาน (ไม่ได้ช่วยให้การจ้างงานง่ายขึ้น หรือหาแรงงานง่ายขึ้น)
- ✓ ธุรกิจที่ใช้แรงงานหนาแน่น (Labor Intensive) จะลดปริมาณลง เพราะไม่สามารถแข่งขันได้
- ✓ ธุรกิจที่ใช้แรงงานหนาแน่น (Labor Intensive) จะย้ายฐานการผลิตไปประเทศที่ค่าแรงงานราคาถูกมากขึ้น (กัมพูชา/ พม่า/ เวียดนาม)
- ✓ ผู้ประกอบการจะให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีแทนคนอย่างจริงจัง



ปัจจัยที่จะทำให้การบริหารค่าจ้าง-เงินเดือนประสบความสำเร็จ

- ✓ ต้องเป็นระบบที่ให้ผลตอบแทนที่ดีอย่างเด่นชัดแก่คนที่มีผลงานดี
- ✓ ต้องแข่งขันกับตลาดได้
- ✓ เมื่อมีระบบแล้ว ต้องปฏิบัติตามระบบอย่างเคร่งครัด



ถาม-ตอบข้อสงสัย



บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด - www.bpit.co.th
Staff & Labor Outsourcing/ Recruitment/ Training/
Payroll Outsourcing/ HR & Business Consulting