

ชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์
www.thaiHRonlineClub.com

19 November 2025

เทคนิคในการปรับค่าจ้างและเงินเดือนประจำปี

อ.รุ่งนิกร สุขมงคล

- อาจารย์พิเศษ ป.ตรี-โท; ม.ธรรมศาสตร์ - ม.เกษตรศาสตร์
- (อดีต) ผู้จัดการทั่วไป; บจ.อาเจไทย (ผลิต-จำหน่ายน้ำอัดลม “BigCold”)
- (อดีต) ผู้จัดการทั่วไป; บจ.รอยัลฟู้ดส์ เซอร์วิส (ประเทศไทย)
- (อดีต) HR Director; บริษัท ไทยคอปเปอร์อินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
- (อดีต) HR Director; กลุ่มบริษัท สุรพลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

สนับสนุนโดย
บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด
www.bpit.co.th
บริการ HR Services มาตรฐานสากล

หลักการบริหารค่าจ้างเงินเดือน

- หลักการพื้นฐาน

- ความเพียงพอ (Adequately)
- ความยุติธรรม (Equitable)



- หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง

- หลักความสามารถในการจ่าย
- หลักค่าจ้างที่ยุติธรรม
- หลักมาตรฐานการครองชีพ และระดับความเป็นอยู่
- หลักการจ่ายตามค่าของงาน และค่าของคน



เป้าหมายของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน



- เพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงานเต็มความสามารถ
- เพื่อควบคุมต้นทุนทางด้านบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด
- เพื่อใช้เป็นหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้างในการจ้างงาน
- เพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่งงาน
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กร



ประเภทของการปรับค่าจ้าง-เงินเดือน



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



การปรับค่าจ้าง; หลังผ่านทดลองงาน *vs* เมื่อเลื่อนตำแหน่งงาน



- หลักในการพิจารณา

- พิจารณาจากช่วงระยะเวลาในการประเมิน; ทดลองงานส่วนใหญ่จะประมาณ 4 เดือน (หรือ 119 วัน)/ การจะได้เลื่อนตำแหน่งส่วนใหญ่ใช้เวลามากกว่า 1 ปี
- พิจารณาจากมาตรฐานขององค์กร; บางองค์กร (โดยเฉพาะองค์กรที่มีโครงสร้างเงินเดือนชัดเจน) มักจะมีเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างหลังทดลองงาน และเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน
- พิจารณาจากข้อตกลง-สัญญา; ในสัญญาจ้างบางองค์กรมีข้อตกลงเรื่องปรับค่าจ้างหลังทดลองงาน

- อัตราในการปรับค่าจ้าง

- การปรับค่าจ้างเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งงาน โดยหลักแล้วควรเป็นอัตราที่สูงกว่าการปรับหลังทดลองงาน



การปรับค่าจ้างเพิ่มตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น



- สมมุติ; มีการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำของปี 2569

- ชลบุรี ปัจจุบัน 400 บาท/วัน หากปรับเป็น 450 บาท/วัน
- ระยอง ปัจจุบัน 400 บาท/วัน หากปรับเป็น 450 บาท/วัน
- อยุธยา ปัจจุบัน 357 บาท/วัน หากปรับเป็น 400 บาท/วัน
- เชียงราย ปัจจุบัน 352 บาท/วัน หากปรับเป็น 370 บาท/วัน
- ทุกพื้นที่ ปัจจุบัน 400 บาท/วัน หากปรับเป็น 450 บาท/วัน

- โรงแรมตั้งแต่ 2 ดาวขึ้นไป (โรงแรมที่มีห้องพักเกิน 50 ห้อง และรวมถึงโรงแรมที่มีห้องพักตั้งแต่ 50 ห้องลงมาที่มีห้องอาหารบริการด้วย)
- สถานบริการ (ตาม พรบ.สถานบริการ พ.ศ.2509); เช่น สถานอาบอบนวด ผับ บาร์ คาราโอเกะ ร้านอาหารที่มีดนตรีแสดง เป็นต้น



หากท่านอยู่ในเขต จ.ระยอง/ สมมุติ-ระยองปรับค่าจ้างจาก 400 เป็น 450 บาท



<u>ชื่อ</u>	<u>ค่าจ้าง ณ ร.ค.68</u>	<u>ค่าจ้าง ณ 1 ม.ค. 69</u> (ปรับขึ้นเป็น)	<u>อายุงาน</u>
1.นายสมชาย	413 บาท/วัน	450 บาท/วัน	6 เดือน
2.นายสายัน	435 บาท/วัน	_??_บาท/วัน	1 ปี 6 เดือน
3.นายแสงไชย	450 บาท/วัน	_??_บาท/วัน	2 ปี 3 เดือน
4.นายวันชาติ	480 บาท/วัน	_??_บาท/วัน	3 ปี 5 เดือน

- สูตรการปรับค่าจ้างแบบลดหลั่น

- สูตร = $[(\text{ค่าจ้างปัจจุบัน} - \text{ค่าจ้างขั้นต่ำเดิม}) \times D] + (\text{ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่} - \text{ค่าจ้างปัจจุบัน})$



(ตัวอย่างปัญหา) การปรับค่าจ้าง/ เงินเดือนประจำปี?



- ผมมีลูกน้องเป็นเจ้าหน้าที่การตลาด เริ่มทำงานกับผมมาตั้งแต่เรียนจบ เงินเดือนเริ่มต้นที่ 12,000 บาท เด็กทำงานดีมาก ๆ พอสิ้นปีแรกได้ปรับเงินเดือน 8% หรือ 960 บาท (สูงกว่ามาตรฐานที่คนอื่นได้ 6%) เงินเดือนขึ้นเป็น 12,960 บาท ปีที่ 2 ก็ได้ปรับเงินเดือนที่ดีอีก 8% เงินเดือนเป็น 13,995 บาท และในปีที่ 3 ผมเสนอปรับเงินเดือนเด็กให้เป็น 16,500 บาท (คิดเป็น 17.9%) แต่ท้ายที่สุดฝ่ายบุคคลคุยกับผู้บริหารแล้วเด็กได้ปรับ 9% (ในสายตาฝ่ายบุคคลถือว่าดีมาก ๆ แล้ว) เงินเดือนใหม่เป็น 15,250 บาท ลูกน้องผมไม่พอใจเงินเดือนเลยสมัครงาน และเขาก็ได้งานใหม่ได้เงินเดือน 20,000 บาท
- ผมก็ต้องหาลูกน้องใหม่ และถูกใจคนนึงมีประสบการณ์ทำงานมาประมาณ 3 ปี (เท่าๆ ลูกน้องคนเดิม) โดยเขาขอเงินเดือน 21,000 บาท ฝ่ายบุคคลต่อรองเงินเดือนเขาเหลือ 19,000 บาท ซึ่งเขาก็ตกลงมาทำงานกับเรา
- ที่ผมไม่เข้าใจ คือ ทำไมไม่ยอมให้เงินเดือนคนเก่าเป็น 16,500 บาท ไม่ต้องหาคนใหม่ (ที่ยังไม่รู้จะทำได้ดีเท่าคนเก่าหรือไม่) แลคนใหม่เงินเดือนก็สูงกว่าคนเก่าอีก ...เสียทั้งเงิน เสียเวลา และยังเสี่ยงอีก!!!



ท่านใช้วิธีการอย่างไรในการปรับในการปรับค่าจ้าง/ เงินเดือนประจำปี?



ทั้ง 3 คน เป็นหัวหน้า Line ผลิต (ทำงานเต็มปีทุกคน)

<u>ชื่อ</u>	<u>เงินเดือน ณ ร.ค.68</u>	<u>เงินเดือน ม.ค. 69</u> (ปรับขึ้นเป็น)	<u>เกรดประเมิน</u>
1.สมศรี	25,000 บาท	_??_บาท	B
2.ราตรี	15,000 บาท	_??_บาท	B
3.มาลัย	20,000 บาท	_??_บาท	B



ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วิธีการปรับค่าจ้าง-เงินเดือนที่ไม่เหมาะสม



- ประสิทธิภาพ/ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานลดลง
- พนักงานที่ดีมีความสามารถลาออกจากองค์กร
- พนักงานไม่พอใจจนถึงขั้นประท้วง (และอาจจะลามไปถึงการจัดตั้งสหภาพแรงงาน)
- เกิดความสูญเสียในการบริหารค่าจ้าง-เงินเดือน



ความสูญเสียในการบริหารค่าจ้าง-เงินเดือน



- จ่ายค่าจ้างแล้ว (เสี่ยงงบประมาณแล้ว) แต่ไม่สร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- จ่ายค่าจ้างเกินความสามารถ
- จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าความสามารถ
- จ่ายค่าจ้างเกินงานที่ทำได้
- จ่ายค่าจ้างต่ำกว่างานที่ทำได้



หลักการและเทคนิคการปรับค่าจ้าง-เงินเดือนประจำปี



ที่มาของงบประมาณในการปรับเงินเดือน (จะปรับเพิ่มที่ % ดี?)

1. มาจากผลของการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (เช่น หากทำงานได้ 70% ของเป้าหมายเงินเดือนจะปรับขึ้น 7% เป็นต้น)
2. มาจากการกำหนดของผู้บริหารโดยพิจารณาจากหลายๆ องค์ประกอบ เช่น ผลกำไร ขององค์กร อัตราค่าครองชีพ เป็นต้น
3. มาจากข้อตกลงสภาพการจ้าง
4. มาจากการดูภาพรวมของตลาด (จากผล Salary Survey)
5. ฯลฯ

Salary Survey Template

Salary Survey

Name: _____ (Mention the name of employee)

Gender: _____ (Mention the gender)

Age: _____ (Mention the age)

Contact Information & Phone: _____ (Mention the contact details like home no.)

Academics & Experience: _____ (Mention academic & experience)

Profession: _____ (Mention the profession he/she is into)

Email ID: _____ (Mention the email id)

1. The first question the employer asks is about his base salary. Mention the variable pay and other benefits.

Salary Survey 2025-2026

- **ของ PMAT**

- อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนเฉลี่ย 4.47%
- อัตราการจ่ายโบนัสเฉลี่ย 2.64 เดือน

- **ของ HR Center**

- อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนเฉลี่ย 3.8%
- อัตราการจ่ายโบนัสเฉลี่ย 2.2 เดือน



องค์กรควรเข้าร่วมสำรวจค่าจ้างเงินเดือนเป็นระยะๆ เพื่ออัปเดตข้อมูลตลาด

หลักการประเมินผลงานและการจัดเกรดผลงาน (เพื่อปรับขึ้นค่าจ้าง-เงินเดือนประจำปี)

1. Individual Evaluation (Standard Form)
2. Individual Evaluation (by Committee)
3. MBO/ KPI/ BSC
4. Bell Curve
5. Budgeting
6. ฯลฯ



วิธี Individual Evaluation (Standard Form) & วิธี Individual Evaluation (by Committee)

1. การประเมินเพื่อให้คะแนนการปฏิบัติงาน (ตัวอย่าง)

- ให้สิทธิ์เด็ดขาดแก่หัวหน้างานประเมินผลการทำงานของพนักงานด้วยแบบฟอร์มมาตรฐาน หรือให้คณะกรรมการประเมินผลทำการประเมินผลงานของพนักงาน (อาจให้หัวหน้างานประเมินผลการทำงานของพนักงานก่อน แล้วให้คณะกรรมการทบทวนการประเมินอีกครั้งก็ได้ แต่สิทธิ์การให้เกรดอยู่ที่คณะกรรมการ)
- หัวหน้างานประเมินผลการทำงานของพนักงานด้วยแบบฟอร์มมาตรฐานก่อน แล้วให้ผู้บริหารทบทวนการประเมินอีกครั้งก็ได้ แต่สิทธิ์การให้เกรดอยู่ที่ผู้บริหาร

วิธี *Individual Evaluation (Standard Form)* & วิธี *Individual Evaluation (by Committee)*

2. การกำหนดเกรดประเมิน (ตัวอย่าง)

- คะแนน 90% ขึ้นไป = เกรด A
- คะแนน 80% ขึ้นไป = เกรด B
- คะแนน 70% ขึ้นไป = เกรด C
- คะแนน 60% ขึ้นไป = เกรด D
- คะแนน 50% ขึ้นไป = เกรด E
- คะแนน 49% ลงไป = เกรด F เป็นต้น



3. กำหนดอัตราเงินเดือนขึ้นสำหรับแต่ละเกรด เช่น A ปรับขึ้น 9% / B ปรับขึ้น 7% / C ปรับขึ้น 5% / D ปรับขึ้น 4% / E ปรับขึ้น 3% / F ไม่ปรับ

หลักการประเมินผลและจัดเกรดโดยดูผลจาก *MBO/ KPI/ BSC*

1. การประเมินเพื่อให้คะแนนการปฏิบัติงาน; ดูผลคะแนนจาก MBO/ KPI/ BSC

2. การกำหนดเกรดประเมิน (ตัวอย่าง).

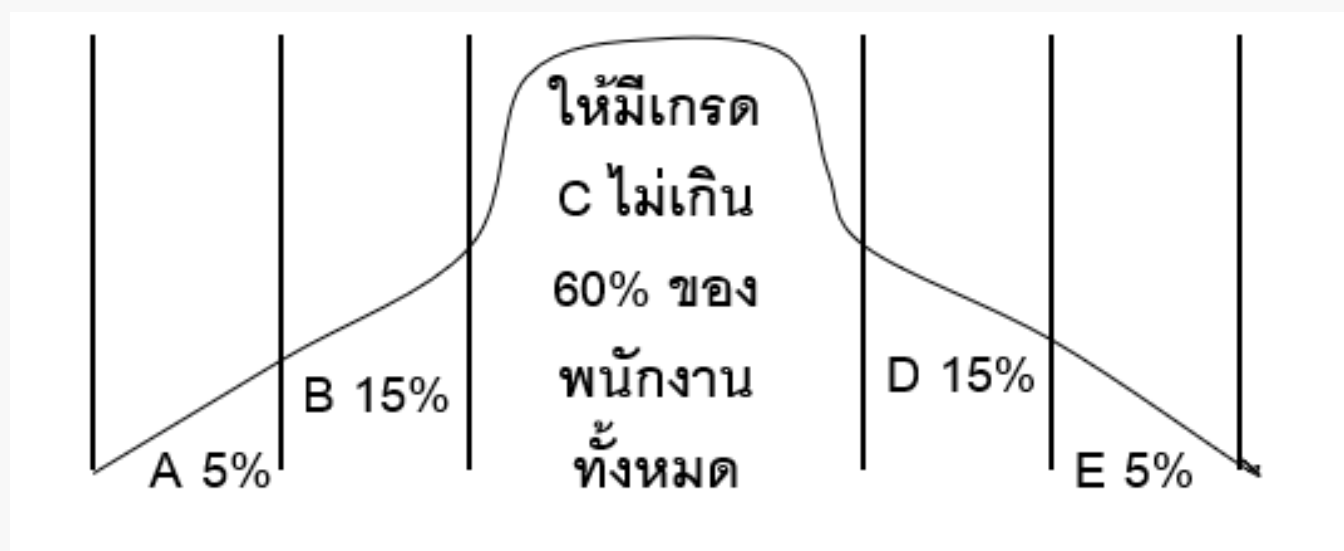
- คะแนน 90% ขึ้นไป = เกรต A
- คะแนน 80% ขึ้นไป = เกรต B
- คะแนน 70% ขึ้นไป = เกรต C
- คะแนน 60% ขึ้นไป = เกรต D
- คะแนน 50% ขึ้นไป = เกรต E
- คะแนน 49% ลงไป = เกรต F เป็นต้น



3. กำหนดอัตราเงินเดือนขึ้นสำหรับแต่ละเกรด เช่น A เพิ่มขึ้น 9% / B เพิ่มขึ้น 7% / C เพิ่มขึ้น 5% / D เพิ่มขึ้น 4% / E เพิ่มขึ้น 3% / F ไม่ปรับ

หลักการประเมินผลและจัดเกรดด้วยวิธีการ *Bell Curve*

1. การประเมินเพื่อให้คะแนนการปฏิบัติงาน; ประเมินคะแนนจากวิธีการต่างๆ
2. การกำหนดเกรดประเมิน (ตัวอย่าง); กำหนดโควตาเกรด A, B, C, D (เช่น ปีนี้ แต่ละฝ่ายให้โควตา A มีได้ 5% ของพนักงานในฝ่าย/ B มีได้ 15% / C มีได้ 60% / D มีได้ 15% / E และ F ให้มีอย่างละ 5%)
3. กำหนดอัตราเงินเดือนขึ้นสำหรับแต่ละเกรด เช่น A เพิ่มขึ้น 9% / B เพิ่มขึ้น 7% / C เพิ่มขึ้น 5% / D เพิ่มขึ้น 4% / E เพิ่มขึ้น 3% / F ไม่ปรับ



หลักการประเมินผลและจัดเกรดด้วยวิธีการ *Budgeting* (แบบมีโครงสร้าง)

1. การประเมินเพื่อให้คะแนนการปฏิบัติงาน; ประเมินคะแนนจากวิธีการต่างๆ

2. การกำหนดเกรดประเมิน (ตัวอย่าง); อาจทำในลักษณะมี Bell Curve หลายอัน

- ฝ่ายที่ผลงานดีมาก ให้มีเกรด A ไม่เกิน 30%/ เกรด B ไม่เกิน 40%/ เกรด C ไม่เกิน 30%/ เกรด D, E, F = ไม่มีก็ได้
- ฝ่ายที่ผลงานดี ให้มีเกรด A ไม่เกิน 20%/ เกรด B ไม่เกิน 30%/ เกรด C ไม่เกิน 40%/ เกรด D ไม่เกิน 10%/ เกรด E, F = ไม่มีก็ได้
- ฝ่ายที่ผลงานธรรมดา ให้มีเกรด A ไม่เกิน 5%/ เกรด B ไม่เกิน 15%/ เกรด C ไม่เกิน 60%/ เกรด D ไม่เกิน 10%/ เกรด E ไม่เกิน 10%/ เกรด F = ไม่มีก็ได้
- ฝ่ายที่ผลงานไม่ดี ให้มีเกรด A ไม่มี/ เกรด B ไม่เกิน 10%/ เกรด C ไม่เกิน 40%/ เกรด D ไม่เกิน 30%/ เกรด E ไม่เกิน 15%/ เกรด F ไม่น้อยกว่า 5%

3. กำหนดอัตราเงินเดือนขึ้นสำหรับแต่ละเกรด เช่น A เพิ่มขึ้น 9% / B เพิ่มขึ้น 7% / C เพิ่มขึ้น 5% / D เพิ่มขึ้น 4% / E เพิ่มขึ้น 3% / F ไม่ปรับ

หลักการประเมินผลและจัดเกรดด้วยวิธีการ *Budgeting* (แบบไม่มีโครงสร้าง)

1. การประเมินเพื่อให้คะแนนการปฏิบัติงาน; ประเมินคะแนนจากวิธีการต่างๆ
2. การกำหนดเกรดประเมิน (ตัวอย่าง); ให้แต่ละฝ่ายมีสิทธิ์จัดเกรด A, B, C, D, E, F ได้ตามที่ฝ่ายประเมิน ได้อย่างอิสระ
3. บริษัทกำหนดงบประมาณในการปรับเงินเดือนให้แต่ละฝ่าย; เช่น ให้งบฝ่ายวิศวกรรมจำนวน 6% ของเงินเดือน (ตัวอย่าง หากฝ่ายวิศวกรรมมีเงินเดือนของพนักงานในฝ่ายเฉพาะคนที่มีสิทธิ์ได้ปรับเงินเดือนประจำปี รวมกัน = 360,000 บาท เช่นนี้ฝ่ายวิศวกรรมมีงบประมาณในการปรับเงินเดือนประจำปีจำนวน 21,600 บาท)
**บางองค์กรอาจจะให้ % งบประมาณแต่ละฝ่ายไม่เท่ากัน
4. ให้แต่ละฝ่ายมีสิทธิ์กำหนดอัตรา % เงินเดือนที่จะปรับขึ้นได้อย่างอิสระ (แต่ต้องไม่เกินงบประมาณที่บริษัทกำหนดให้)



วิธีการปรับขึ้นค่าจ้างเงินเดือนที่นิยม 4 รูปแบบ

1. Individual Salary Based Increment
2. Mid-Point Based Increment
3. Average Based Increment
4. Formulation Based



1. วิธีการปรับขึ้นค่าจ้างเงินเดือนแบบ *Individual Salary Based Increment*

1. ปรับขึ้นเงินเดือนตาม % ที่กำหนด เช่น ได้เกรด A ขึ้น 10% (หรือเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน เช่น ได้เกรด A ขึ้น 1,500 บาท) เป็นต้น
2. โดยให้ปรับขึ้นจากฐานเงินเดือนปัจจุบันของพนักงานคนนั้น เช่น หากพนักงานคนนั้น เงินเดือนปัจจุบัน 20,000 บาท
 - ปรับ 10% จะเท่ากับ 2,000 บาท (เงินเดือนใหม่ = 22,000 บาท)
 - หรือหากปรับเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน 1,500 บาท (เงินเดือนใหม่ = 21,500 บาท)



2. วิธีการปรับขึ้นค่าจ้างเงินเดือนแบบ *Mid-Point Based Increment*

- กำหนด % ขึ้นเงินเดือนสำหรับแต่ละเกรด เช่น A = 9% , B = 7% , C = 5% , D = 4% , E = 2% , F = 0%
- (ยกตัวอย่าง) ตำแหน่ง Junior Officer มีเงินเดือนขั้นต้น 15,000 บาท/ ขึ้นกลาง (Mid-Point) 19,000 บาท/ ขึ้นสูง 22,000 บาท
 - ทุกคนที่อยู่ในตำแหน่ง Junior Officer การปรับเงินเดือนจะดูว่าแต่ละคนได้เกรดอะไร-ได้ปรับที่ % แต่เวลาจะปรับเงินขึ้นไม่ได้ปรับจากฐานเงินเดือนของตนเอง แต่ปรับจากฐาน 19,000 บาท
 - เช่น สมมุติเป็น Junior Officer เงินเดือน 16,000 บาท ได้เกรด B เงินเดือนขึ้น 7% จะได้ขึ้นเงินเดือน $7\% \times 19,000 \text{ บาท} = 1,330 \text{ บาท}$ (ดังนั้น สมมุติเงินเดือนขึ้นจริง = 8.31% จากฐานเงินเดือนปัจจุบัน)

3. วิธีการปรับขึ้นค่าจ้างเงินเดือนแบบ *Average Based Increment*

- กำหนด % ขึ้นเงินเดือนสำหรับแต่ละเกรด เช่น A = 9% , B = 7% , C = 5% , D = 4% , E = 2% , F = 0%
- (ยกตัวอย่าง) ตำแหน่ง Junior Officer มีพนักงานตำแหน่งนี้ทั้งบริษัท 63 คน เงินเดือนเฉลี่ย = 18,580 บาท
 - ทุกคนที่อยู่ในตำแหน่ง Junior Officer การปรับเงินเดือนจะดูว่าแต่ละคนได้เกรดอะไร-ได้ปรับกี่ % แต่เวลาจะปรับเงินขึ้นไม่ได้ปรับจากฐานเงินเดือนของตนเอง แต่ปรับจากฐาน 18,580 บาท
 - เช่น สมศรีเป็น Junior Officer เงินเดือน 22,800 บาท ได้เกรด C เงินเดือนขึ้น 5% จะได้ขึ้นเงินเดือน $5\% \times 18,580 \text{ บาท} = 929 \text{ บาท}$ (ดังนั้น สมศรีเงินเดือนขึ้นจริง = 4.07% จากฐานเงินเดือนปัจจุบัน)

(ตัวอย่าง) โครงสร้างเงินเดือนแบบ *Range Structure*

Board of Directors														
Managing Director														
Back Office					Operation									
JG	Position	Salary Range			JG	Position				Salary Range				
		Min	Mid	Max						Min	Mid	Max		
A3	Division Director	80,000	130,000	160,000	A3	General Manager				80,000	130,000	160,000		
A2	Department Mgr	58,000	75,000	90,000	A2	Operation Manager				58,000	75,000	90,000		
A1	Section Mgr	45,000	55,000	63,500	A1	Brand Manager/ Sales Manager *plus incentive*				30,000	40,000	46,000		
B6	Sr Supervisor	37,000	43,000	49,500	Clothing Shop *plus incentive*					Cosmetics Shop *plus incentive*				
B5	Supervisor	31,000	36,000	41,500	JG	Position	Salary Range			JG	Position	Salary Range		
B4	Sr Officer	26,000	30,000	34,500			Min	Mid	Max			Min	Mid	Max
B3	Officer 3	22,000	25,500	29,500	C4	Area Mgr	23,500	29,500	32,500	D5	Area Mgr	23,500	29,500	32,500
B2	Officer 2	18,000	21,000	24,000	C3	Shop Mgr	18,000	22,000	25,000	D4	Shop Mgr	18,000	22,000	25,000
B1	Officer 1	13,000	16,500	18,500	C2	Sr FC	14,000	17,000	19,000	D3	Shop Sup	14,000	17,000	19,000
B0	Worker	12,500	15,000	17,000	C1	FC	12,500	15,000	16,000	D2	Sr PC	12,500	15,000	17,000
Remark;					Remark;					D1	PC (Daily)	400	500	600
1. Financial Controller is eaqual to Division Director					1. Buyer and Merchandiser use the same structure of Back Office (B2-B6)									
2. Worker refer to WH Staff, Messenger and Maid					2. Administrative Staff of Operation uses the same structure of Back Office (B1-B6)									

4. วิธีการปรับขึ้นค่าจ้างเงินเดือนแบบ *Formulation Based*

โครงสร้างการขึ้นเงินเดือนประจำปี						ระดับ B4 (Sr. Officer): Min 26,000/ Mid 30,000/ Max 34,500	
ระดับผลการปฏิบัติงาน & เปอร์เซ็นที่ขึ้นเงินเดือน						ช่วงเงินเดือน	
A	B	C	D	E	F		
							34,500 Max
3.29	1.29	-0.21	-1.21	-2.71	-		33,441
4.79	2.79	1.29	0.29	-1.21	-		32,378
6.29	4.29	2.79	1.79	0.29	-		31,315
7.79	5.79	4.29	3.29	1.79	-		30,252 Mid
8.29	6.29	4.79	3.79	2.29	-		29,189
8.79	6.79	5.29	4.29	2.79	-		28,126
9.29	7.29	5.79	4.79	3.29	-		27,063
9.79	7.79	6.29	5.29	3.79	-		26,000 Min

บริษัทฯ กำหนด Budget 4.5% ในการปรับขึ้นเงินเดือน							
No	ชื่อ	ชื่อตำแหน่ง	JG	เงินเดือน	เกรด	ปรับขึ้น	
1	สมใจ	Sr Admin	B4	28,200	B	6.79	1,915
2	สายัญ	Sr Tech	B4	35,500	E	-	-
3	วิศนระ	Sr Payroll	B4	38,500	B	1.29	497
4	อรอุมา	Sr Buyer	B4	27,600	B	7.29	2,012
5	ไพโรแพร	Sr AR	B4	26,500	C	6.29	1,667
6	พัฒนพงศ์	Sr Finance	B4	29,500	C	4.79	1,413
7	นนทรี	Sr Marketing	B4	26,000	B	7.79	2,025
				211,800		9,529	4.50%

(สรุป) วิธีการปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานแต่ละบุคคล

- เมื่อได้ % ที่จะปรับเงินเดือนเพิ่มให้พนักงานแต่ละคนแล้ว จะใช้ตัวเลขตรงไหนเป็นฐานในการปรับ มีหลายวิธีคิด ดังนี้
- **องค์กรที่ไม่มีโครงสร้างเงินเดือน** มีทางเลือก 2 ทาง คือ
 - ปรับเพิ่มจากฐานเงินเดือนปัจจุบัน
 - ปรับเพิ่มจากเงินเดือนเฉลี่ยของตำแหน่งนั้นๆ
- **องค์กรที่มีโครงสร้างเงินเดือน** มีทางเลือก 4 ทาง คือ
 - ปรับเพิ่มจากฐานเงินเดือนปัจจุบัน
 - ปรับเพิ่มจากเงินเดือนเฉลี่ยของตำแหน่งนั้นๆ
 - ปรับเพิ่มจากค่า Mid Point ของกระบอกเงินเดือน (ต้องมีโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจนถึงใช้วิธีนี้ได้)
 - ปรับตามสูตร (เป็นวิธีที่ง่ายและสะดวกในการควบคุมให้ได้ตาม Budget ที่องค์กรกำหนด)





Q & A

อ.รุ่งนิกร สุขมงคล

s_rungnikorn@hotmail.com
Tiktok; HRD&HRM โดย อ.รุ่งนิกร

Thank you

