



10 ประเด็นที่น่าสนใจ ในการปรับค่าแรงขั้นต่ำ 2561

โดย ดร.รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์

ช่วงนี้ผมได้มีโอกาสไปแชร์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับผลกระทบค่าแรงขั้นต่ำซึ่งจะมีผลวันที่ 1 เมษายน 2561 ในรูปแบบของการสัมมนาที่จัดขึ้นโดย HR Center มีผู้เข้าร่วมประมาณ 130 คน มีประเด็นและแง่มุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผมจึงขอสรุปย่อ ๆ มาไว้ตรงนี้นะครับ

ประเด็นที่ 1 การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 2561 : การปรับครั้งนี้จะมีผลวันที่ 1 เมษายน 2561 เป็นการปรับค่าจ้างแบบกลาง ๆ ไม่กระชากใจเหมือนปี 2554 ปีนี้ช่วงการปรับอยู่ที่ 308-330 บาท เฉลี่ยประมาณ 315 ต่อวัน เพิ่มขึ้น 3.4%

ประเด็นที่ 2 Labor Cost ต่อ Total Cost : จากการวิจัยเรื่องผลกระทบจากการปรับครั้งนี้ จะทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น 0.2-0.4% ขึ้นกับว่าในองค์กรใช้แรงงานเข้มข้นเพียงใด ตัวเลขขนาดนี้น่าจะเป็นตัวเลขที่ผู้ประกอบการพอรับได้ คงไม่ถึงกับรับไม่ไหว

ประเด็นที่ 3 รายได้ของลูกจ้าง (Income) : การปรับครั้งนี้จะทำให้เงินเพื่อเพิ่มขึ้นประมาณ 0.06% นั่นหมายความว่ารายได้ในกระเป๋าของลูกจ้างจะลดลง 0.06 บาท ถือว่ายังพออยู่ได้ในฐานะของลูกจ้าง การปรับครั้งนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อเงินในกระเป๋ามากนัก

ประเด็นที่ 4 Compression Employees : นายจ้างให้ความสนใจต่อพนักงานเก่าที่ได้รับผลกระทบมากขึ้น โดยดูแลความรู้สึกของคนกลุ่มนี้ เพราะมองเห็นว่าคนเก่าที่อายุงานมากก็จะมีทักษะและความชำนาญสูงขึ้นด้วย จึงจะมีการปรับผลกระทบให้กับคนกลุ่มนี้ด้วย



ดร.รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์

กรรมการผู้จัดการ
บริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล ไทยสติกส์พลัส จำกัด
ผู้อำนวยการสำรวจค่าตอบแทน สถาบัน HR Center
อาจารย์พิเศษ การบริหารค่าตอบแทน
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
ติดตามข้อมูลข่าวสารได้ทาง
Page: HRMONDAY FB: RUNGROJ ATTANITHI
Email: Rungroj2202@gmail.com

ประกาศค่าแรงขั้นต่ำปี 2561

มติคณะกรรมการค่าจ้าง วันที่ 17 ม.ค. 2561

มีผลบังคับตั้งแต่ 1 เม.ย. 2561

330 บาท

มี 3 จังหวัด คือ ภูเก็ต ชลบุรี และระยอง

325 บาท

มี 7 จังหวัด คือ กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และฉะเชิงเทรา

320 บาท

มี 14 จังหวัด คือ อุบลราชธานี สุพรรณบุรี สระบุรี พระนครศรีอยุธยา หนองคาย ลพบุรี ตราด ขอนแก่น สงขลา สุราษฎร์ธานี กระบี่ เชียงใหม่ นครราชสีมา และพังงา

318 บาท

มี 7 จังหวัด คือ จันทบุรี สมุทรสงคราม สกลนคร มุกดาหาร นครนายก กาฬสินธุ์ และปราจีนบุรี

315 บาท

มี 21 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด ประจวบคีรีขันธ์ นครสวรรค์ สระแก้ว พัทลุง อุตรดิตถ์ อุตรดิตถ์ นครพนม บุรีรัมย์ สุรินทร์ เพชรบุรี พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ชัยนาท เลย ยโสธร พะเยา บึงกาฬ น่าน กาญจนบุรี และอ่างทอง

310 บาท

มี 22 จังหวัด คือ สิงห์บุรี ตราง ลำปาง ลำพูน ตาก ราชบุรี ระนอง ชุมพร สตูล หนองบัวลำภู พิจิตร กำแพงเพชร สุโขทัย เชียงราย อุทัยธานี ศรีสะเกษ ชัยภูมิ อำนาจเจริญแพร่ แม่ฮ่องสอน นครศรีธรรมราช และมหาสารคาม

308 บาท

มี 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ นราธิวาส ปัตตานี และยะลา

ประเด็นที่ 5 รูปแบบการปรับ (Option) :

จากการสอนและแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าสัมมนาหลายครั้งพบว่า มีรูปแบบในการปรับไม่น้อยกว่า 5 แบบ แต่ละวิธีการต่างก็มีจุดอ่อน จุดแข็งที่จะช่วยให้ความสามารถในการบริหารค่าตอบแทนหรือการใช้เงินของบริษัทมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับองค์กร องค์กรต้องเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กรของตัวเอง ไม่ควรทำตาม ๆ กันไป

ประเด็นที่ 6 นายจ้างสนใจเรื่องผลงานมากขึ้น :

ในการปรับผลกระทบบ้างครั้งนี้ นายจ้างมองว่าไม่ต้องการตั้งรับ คือจ่ายตามรัฐบาลกำหนดอย่างเดียว แต่ต้องการให้การจ่ายนี้ส่งผลให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นด้วย ซึ่งคงต้องใช้รูปแบบการปรับแบบที่นำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณามากขึ้น

ประเด็นที่ 7 โครงสร้างค่าตอบแทน (Salary Structure) : การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนแบบหลากหลาย (Multi Salary Structure : MSS) น่าจะเป็นการแก้ปัญหาระยะยาวในการบริหารค่าตอบแทน ทำให้ไม่ว่าจะมีการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำบ่อยขนาดไหนก็ไม่ต้องมากังวลว่าจะกระทบกับพนักงานเก่าหรือจะทำให้ระบบประเมินผลที่เคยใช้มาใช้ไม่ได้

ประเด็นที่ 8 ผลกระทบต่อเนื่องต่อกลุ่มปวช./ปวส. เป็นเรื่องต้องดูแล : การปรับครั้งนี้อยู่ในช่วง 308-330 บาท ถ้าเทียบเป็นรายเดือน สูงสุดจะอยู่ที่ 9,900 บาท ทำให้ค่าจ้างเริ่มต้นจะขึ้นไปชนหรือใกล้กลุ่มปวช. ที่ค่าเฉลี่ยค่าจ้างเริ่มต้นอยู่ที่ 11,000 บาท และปวส. 12,500 บาท ดังนั้นการปรับครั้งนี้ควรพิจารณาปรับค่าจ้างกลุ่มปวช./ปวส. ด้วย เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการจ้างงานในอนาคต



ประเด็นที่ 9 สูตรการปรับ ไม่ควรเปลี่ยนแปลง :

การปรับแต่ละครั้ง นายจ้างหรือ HR ต้องอธิบายถึงที่มาที่ไปให้กับพนักงานหรือหัวหน้างานได้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของระบบสูตรการปรับหากไม่จำเป็นควรคงรูปแบบเดิมไว้ในขณะเดียวกันก็ควรดูแลพนักงานทุกกลุ่มที่ได้รับผลกระทบและควรหิยคนเก่าที่ไม่เคยได้รับการปรับในครั้งที่ผ่าน ๆ มาขึ้นมาพิจารณาด้วย

ประเด็นที่ 10 การสื่อสาร :

การปรับแต่ละครั้งการสื่อสารกับพนักงานไม่ควรยกให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน HR เพียงอย่างเดียว ควรให้หัวหน้าในสายงานได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงาน ก็จะลดปัญหาความข้องใจต่าง ๆ ได้มาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ค่อนข้างจะเชื่อหัวหน้า นอกจากนี้วิธีการที่ให้หัวหน้าเป็นผู้สื่อสารยังเป็นการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการคนให้กับหัวหน้างานด้วย

โดยสรุป ผมมองว่าการปรับค่าจ้างครั้งนี้อยู่ในเกณฑ์ที่ยังพอรับได้ของทั้ง 2 ฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และส่งผลดีกับเศรษฐกิจของประเทศโดยภาพรวมในแง่การเพิ่มขึ้นของ GDP บางส่วน รวมถึงทำให้นายจ้างตื่นตัวในแง่ของการวางโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและโครงสร้างค่าตอบแทนในระยะยาว

การปรับควรใช้ระบบการประเมินผลงานเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันขององค์กร นอกจากนี้ควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยงานด้วยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อการแข่งขันในระดับประเทศต่อไป

เทคนิคการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ด้วย Model 5M

M 1 Traditional (แบบดั้งเดิม)

M 2 Flat (แบบจำนวนคงที่)

M 3 Compression (แบบผลกระทบ)

M 4 Budget & Performance

M 5 Range Salary