



# 10 ประเด็น Highlight

## จากผลสำรวจค่าตอบแทน 329 องค์กร ปี 2018/19

สรุปผลการสำรวจและแนวโน้มการบริหารค่าตอบแทนปี 2018/19

ชี้แจงเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2561 ที่ The Grand Fourwings Convention Hotel Bangkok  
 โดย ดร.รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ ผู้อำนวยการสำรวจค่าตอบแทน บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด  
 และกรรมการผู้จัดการ บริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล ไทยสทิลส์พลัส จำกัด

จากงานชี้แจงผลการสำรวจค่าจ้าง และสวัสดิการประจำปี 2561/62 ของบริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด ซึ่งผมเป็นผู้อำนวยการโครงการต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2551 ถึงปัจจุบัน ในปีนี้มีผู้เข้าร่วมสำรวจ 329 องค์กร ประกอบด้วยธุรกิจด้านการผลิต 202 องค์กร, ธุรกิจด้านบริการ 74 องค์กร และธุรกิจด้านการค้า 53 องค์กร แบ่งได้เป็น 22 กลุ่ม ซึ่งในกลุ่มนี้มี 60 องค์กรที่เป็นบริษัทมหาชนและมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาแชร์ดังนี้ครับ

1. ด้านค่าจ้างเริ่มต้นพบว่ากลุ่มที่มีค่าจ้างสูงสุด (P<sub>50</sub>) ในตลาดยังคงเป็นกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ สำหรับปริญญาโท สูงสุดคือวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ (อินเตอร์) 29,335 บาท รองลงมาคือวิศวกรรมปิโตรเคมี 25,000 บาท ส่วนปริญญาตรี กลุ่มที่ค่าจ้าง P<sub>50</sub> สูงสุดคือ สายวิศวกรรมโลจิสติกส์ (อินเตอร์) 23,800 บาท และรองลงมาคือ วิศวกรรมเคมี 19,500 บาท ส่วนปริญญาตรี ด้านสังคมศาสตร์ P<sub>50</sub> อยู่ที่ 16,000 บาท

2. บริษัทมหาชนกับบริษัทจำกัดยังไม่ได้จ่ายแตกต่างจากเดิมมากนักยกเว้นมีนัยยะสำคัญ ส่วนช่องว่างค่าจ้างจบใหม่ระหว่างปวส. กับปริญญาตรีวิศวกรรมทั้งกัน 36% ส่วนปวส. ว่างสังคมศาสตร์ 24% ปีนี้มีช่องว่างเพิ่มขึ้นอีก 2%

# ตลาดส่วนใหญ่จะขึ้นค่าจ้างเฉลี่ยกันอยู่ที่ **4.9%** และจ่ายโบนัสที่ **2.7 เท่า** ของเงินเดือน



3. ค่าจ้างตามตำแหน่งงานพบว่าในระดับ Manager ตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ผู้จัดการฝ่ายขาย และผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน ส่วนในระดับรองลงมาคือ ล่ามภาษาญี่ปุ่น หัวหน้างานขาย และหัวหน้างานปฏิบัติการพิธีการศุลกากร ยังมีอัตราค่าจ้างที่สูงอยู่

4. สำหรับการขึ้นค่าจ้างและโบนัสในปลายปี 2561 นี้ พบว่าตลาดส่วนใหญ่จะขึ้นค่าจ้างเฉลี่ยกันอยู่ที่ 4.9% และจ่ายโบนัสที่ 2.7 เท่าของเงินเดือน ซึ่งใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา กลุ่มที่ขึ้นค่าจ้างสูงสุดคือกลุ่มรับเหมาก่อสร้าง (ประมาณ 12%) ส่วนกลุ่มที่จ่ายโบนัสสูงสุด ได้แก่ กลุ่มไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค (ประมาณ 10 เดือน)

5. สำหรับสวัสดิการพื้นฐาน พบว่าหลายองค์กรมีการปรับเพิ่มค่ารักษาพยาบาลนอกเหนือจากประกันสังคม โดยจ่ายเฉลี่ยอยู่ที่ 20,000 บาท/คน/ปี และจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ที่ 5%

6. จากผลสำรวจยังพบว่าหลายองค์กรเริ่มเปลี่ยนแปลงการจัดสวัสดิการที่มุ่งใจเพื่อให้ตอบโจทย์กับคนรุ่นใหม่ (Gen Y/Z) เช่น ให้ค่าอินเทอร์เน็ต เฉลี่ยที่ 766 บาท/เดือน, ค่าฟิตเนส 2,933 บาท/เดือน, ค่าท่องเที่ยว 3,589 บาท/ปี และ Flexible Benefits 12,988 บาท/ปี

7. ในด้านข้อมูลเปรียบเทียบด้านงาน HR พบว่าสัดส่วนของ HR ต่อพนักงานอยู่ที่ 1:74 ซึ่งใกล้เคียงกับปีที่แล้ว ต้นทุนแรงงานต่อยอดขายอยู่ที่ 15.2% ยอดขายต่อพนักงาน (Sale per Head) เฉลี่ยอยู่ที่ 7.5 ล้านบาท และการจัดสรรงบประมาณพนักงานเฉลี่ยอยู่ประมาณ 4,144 บาท/คน/ปี





8. ตำแหน่งงานที่หายากในตลาดในระดับบริหาร (Executive) คือผู้บริหารด้านการเงิน (CFO) และการตลาด (CMO) ในระดับผู้จัดการ (Manager) เป็นตำแหน่งบัญชีและวุฒิที่ตลาดต้องการยังคงเป็นวุฒิมิวิศกรรมศาสตร์ และสายช่างเทคนิคเช่นเดียวกับปีที่แล้ว

9. ในการบริหารงาน HR ปัญหาที่พบบมากที่สุดคือ  
 1) การสรรหาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 2) ขาดการวางแผนกำลังคนในระยะยาว 3) Organization Chart เปลี่ยนแปลงบ่อย ส่วนปัญหาทางด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD) ประเด็นที่มักพบก็คือ 1) ระบบการประเมินผลกับระบบการพัฒนาพนักงานไม่เชื่อมโยงกัน 2) โหล่นมองว่าเรื่องคนเป็นงานของฝ่าย HR อย่างเดียว 3) ขาดการพัฒนาผู้บริหารให้ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

10. แนวโน้มในการพัฒนาองค์กรในปี 2562 คาดว่าองค์กรหลายแห่งจะปรับโครงสร้างตามแนวทาง Agile Organization ใช้การประเมินผลด้วย OKR ก็น่าจะมีการปรับใช้มากขึ้นเช่นกัน เพื่อแก้ปัญหาว่าพนักงานรู้สึกกดดันจาก KPIs ที่ตั้งไว้การใช้ On-Boarding Program และระบบโค้ชเพื่อพัฒนาพนักงาน

โดยสรุปจากผลสำรวจประมาณการว่าค่าจ้างโบนัสปีนี้จะไม่สูงมากแต่ก็พอรับได้ ส่วนด้านพัฒนาคนจะเริ่มนำระบบ Agile และ OKR รวมถึงเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดีและเร็วขึ้น ในขณะเดียวกันการสร้างโค้ชภายในองค์กรหรือจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษากับพนักงานก็จะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปรับพฤติกรรมต่างๆ ได้ดีมากขึ้น จึงเป็นเรื่องที่น่าจะนำไปใช้กันในองค์กร

