



ถามตอบ คำจ้าง

ต้องการจ้างพนักงานมีประสบการณ์ _____

_____ ควรจ่ายอย่างไรจึงจะเหมาะสม



สวัสดีค่ะ ดิฉันมีคำถามเรื่องค่าตอบแทน โดยบริษัททำธุรกิจโรงงานด้านอาหาร มีพนักงานประมาณ 250 คน ผู้บริหารไม่เข้าใจเรื่องโครงสร้างค่าตอบแทน สบกวอนอาจารย์อธิบายแบบคร่าว ๆ

อีกคำถามหนึ่งคือ บริษัทจะจ้างงานผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพ ที่มีประสบการณ์ทำงานมาประมาณ 3-5 ปี ควรจ้างที่เปอร์เซ็นต์โกลด์ที่เท่าไร ช่วยให้คำแนะนำด้วยค่ะ



ผมขออธิบายสั้น ๆ เกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้างว่า โครงสร้างค่าจ้างเป็นกรอบในการบริหารค่าจ้างของพนักงานในองค์กร เปรียบเทียบง่าย ๆ ก็เหมือนบ้านของเราต้องมีพื้น ผนัง หลังคา โครงสร้างค่าตอบแทนก็เช่นเดียวกัน พื้นบ้านคือค่า Minimum หลังคาบ้านคือค่า Maximum ระหว่างหลังคา กับพื้นบ้านเป็นจุดกึ่งกลาง เรียกว่า Midpoint (MP)

หากเรากำหนดค่ากลางสูงไป ก็สิ้นเปลืองงบประมาณ หากต่ำเกินไปก็อยู่ไม่สบายนั้นแหละครับ

คำอธิบายเรื่องกรอบค่าจ้างแบบง่าย ๆ ให้ผู้บริหารพอเห็นภาพก็จะประมาณนี้ครับ

1. ในการออกแบบกรอบค่าจ้างให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร นิยมใช้แบบฐาน 100 หรือ Percentile ในการออกแบบ โดยใช้ตัวเลขที่ P₅₀ ซึ่งเป็นค่ากลางของตลาดแรงงาน (P₅₀, Midpoint หรือ Market Trend) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาในอันดับแรก
2. กรอบค่าตอบแทนค่าจ้างจะเชื่อมโยงกับค่าจ้างเริ่มต้น โดยปกตินิยมให้ค่า Min เป็นค่าเริ่มต้นในการจ้าง นั่นหมายความว่าพนักงานที่เป็นคนจบใหม่มักจะเริ่มจ้างที่ค่าจ้างที่ค่า min ของกรอบนั้น ๆ
3. การจ้างพนักงานที่เป็น Mid-Career หรือผู้ที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปในระดับผู้จัดการ เรามักจะดูค่าจ้างที่สูงกว่า P₅₀ ขึ้นไป
4. กรอบค่าจ้างส่วนใหญ่นิยมออกแบบให้มีอายุการใช้งาน 3-5 ปี หลังจากนั้นจะต้องมีการทบทวนกันใหม่ เพื่อให้ค่าจ้างที่เราออกแบบไว้แข่งขันกับตลาดในขณะนั้น ๆ ได้ครับ

สำหรับเรื่องการจ้างผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพ คำแนะนำคือควรจ้างที่เปอร์เซ็นต์โกลด์ที่ 50 (P₅₀) เนื่องจากการบริหารพนักงานที่เหมาะสมควรจะอยู่ในช่วง P₅₀ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรแข่งขันได้ดีกว่าจุดที่ต่ำกว่า P₅₀ หากองค์กรบริหารค่าตอบแทนที่สูงกว่า P₅₀ จะเกิดภาวะที่เรียกว่า Over Paid นั่นคือ การจ่ายที่แพงกว่าตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นภาวะต่อต้านทุนในอนาคต แต่ก็มีข้อดีคือสามารถจ้างพนักงานได้ง่ายและจูงใจได้ดีครับ

