



— Highlight —

SALARY SURVEY & HR BENCHMARK IN THAILAND 2019/20



HR Center Co., Ltd.

www.hrcenter.co.th

ที่ปรึกษาโครงการ

คุณไพศาล เตมีย์

Project Consultant

Paisarn Temey

ผู้อำนวยการโครงการ

ดร.รุ่งโรจน์ อรรถานินท์

Project Director

Rungroj Attanit, Ph.D.

หัวหน้าคณะทำงาน

คุณอัจฉรา เดชมนี

Team Leader

Atchara Dechmani

ผู้เชี่ยวชาญระบบข้อมูล

คุณชลิตา บุษบา

IT Specialist

Chalida Bussaba

คณะทำงาน

คุณลัดดา เตมีย์

คุณอุมาพร ผึ้งผาย

คุณสุกัญญา ศิริวรรณ

คุณอรนุช ทองชำนาญ

คุณกฤษพัชร ชัยวิภา

Working Group

Ladda Temey

Umaporn Puengpai

Sukanya Siriwan

Oranuch Thongchamnan

Kunypach Chaivipa

รูปเล่ม/ปก

คุณภูวนาท สมยาธร

Cover Designer

Puvanart Somyaton

สารบัญ

สรุปภาพรวม	04
อัตราแรกจ้าง	08
วุฒิที่ตลาดต้องการ	12
ค่าจ้างตามตำแหน่งงาน	13
ตำแหน่งงานที่ตลาดต้องการ	15
สวัสดิการ	16
ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	17
อายุเกษียณ	18
อัตราส่วน HR ต่อพนักงาน	18
HR Trends	19



สรุปภาพรวม

ปัญหาตัวเลขทางเศรษฐกิจที่ยังไม่ค่อยดี ส่งผลต่องบประมาณการขึ้นค่าจ้างและโบนัสในปลายปี 2019-20 นี้ จากผลสำรวจค่าจ้างพบว่าองค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 4.7% และจ่ายโบนัสที่ 2.4 เท่า ของเงินเดือน ซึ่งต่ำกว่าปีที่แล้วและปีนี้เป็นปีแรกที่อัตราการขึ้นอยู่ในอัตราที่ลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

กลุ่มธุรกิจที่มีอัตราค่าตอบแทนการขึ้นค่าจ้างสูงสุดคือกลุ่มสุขภาพและตกแต่งบ้าน ส่วนกลุ่มที่จ่ายโบนัสสูงสุด ได้แก่ กลุ่มชิ้นส่วนยานยนต์

ลักษณะทั่วไปของข้อมูล

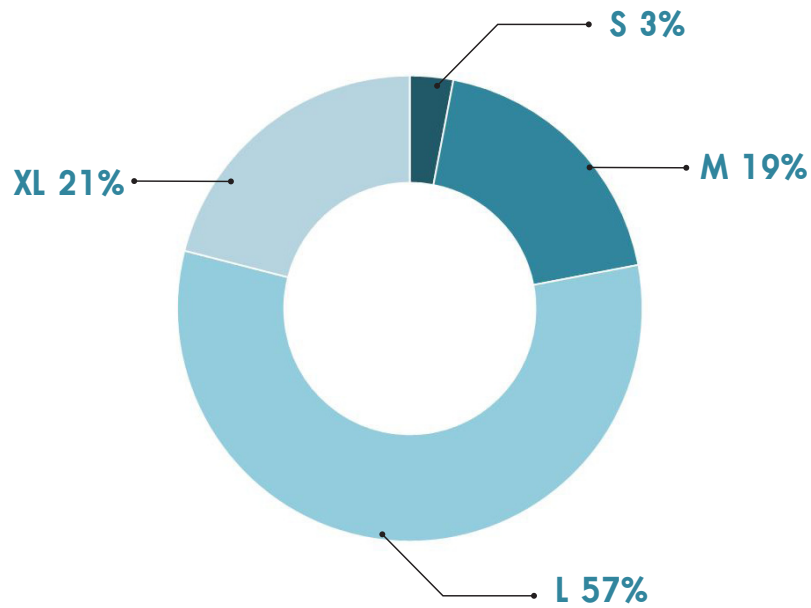
ในการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการประจำปี 2019/20 มีองค์กรที่เข้าสำรวจ 331 องค์กร แบ่งออกได้เป็น 23 กลุ่มธุรกิจ

องค์กรที่เข้าสำรวจมีทั้งในกรุงเทพฯ ปริมณฑล และจากภูมิภาคต่าง ๆ ในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มธุรกิจหลัก คือ Manufacturing 189 องค์กร, Service 91 องค์กร และ Trading 51 องค์กร

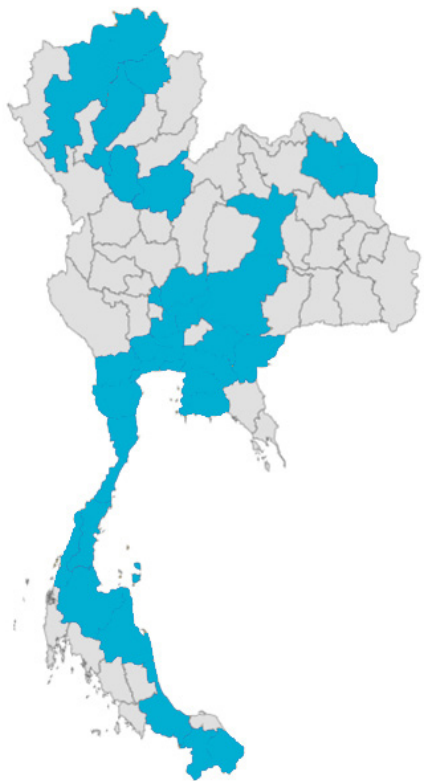
23 กลุ่มธุรกิจ แสดงจำนวนองค์กรที่เข้าร่วมด้วย

- | | |
|--|---|
| 1. Automobiles & Auto Parts 56 องค์กร
(ยานยนต์และชิ้นส่วน) | 13. Household Products 5 องค์กร
(เครื่องใช้และอุปกรณ์ตกแต่งบ้าน) |
| 2. Building Material 19 องค์กร
(ผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง) | 14. Logistics, Transportations, Warehouses 20 องค์กร
(โลจิสติกส์) |
| 3. Business and Industry Consultancy 6 องค์กร
(ที่ปรึกษาทางธุรกิจ) | 15. MICE & Hotel 4 องค์กร
(การประชุม, ท่องเที่ยว และโรงแรม) |
| 4. Chemical Products, Paint 22 องค์กร
(เคมีภัณฑ์) | 16. Packaging 12 องค์กร
(บรรจุภัณฑ์) |
| 5. Construction Contractors 20 องค์กร
(รับเหมาก่อสร้าง) | 17. Petrochemicals, Oil, Gas, Energy 8 องค์กร
(พลังงาน) |
| 6. Consumer Product, Retailer 8 องค์กร
(สินค้าอุปโภคและบริโภค, ค้าปลีก) | 18. Plastic Products 12 องค์กร
(ผลิตภัณฑ์พลาสติก) |
| 7. Digital & IT 11 องค์กร
(ดิจิทัลและไอที) | 19. Printing, Paper, Stationery 5 องค์กร
(เครื่องเขียนและสิ่งพิมพ์) |
| 8. Electrical & Electronic Products 36 องค์กร
(ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์) | 20. Real Estate Developers 14 องค์กร
(อสังหาริมทรัพย์) |
| 9. Fashion Items & Apparel 6 องค์กร
(แฟชั่นและเครื่องแต่งกาย) | 21. Sales & Marketing, Export & Import 12 องค์กร
(ขายและการตลาด/นำเข้า-ส่งออก) |
| 10. Food Products, Restaurants 18 องค์กร
(ผลิตภัณฑ์อาหารและภัตตาคาร) | 22. Service Agencies 6 องค์กร
(ธุรกิจบริการ) |
| 11. Frozen Products & Farms 8 องค์กร
(ผลิตภัณฑ์แช่แข็งและฟาร์ม) | 23. Textile Products 8 องค์กร
(ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ) |
| 12. Healthcare 15 องค์กร
(การแพทย์และสุขภาพ) | |

ขนาดขององค์กรที่เข้าร่วมสำรวจ



ภูมิภาคต่าง ๆ ที่มีองค์กรเข้าร่วมสำรวจ



กรุงเทพฯ และปริมณฑล **49%**

ต่างจังหวัด **51%**

การขึ้นค่าจ้างและจ่ายโบนัสปลายปี 2019

พบว่าผลกระทบจากเศรษฐกิจทั้งภายนอกและภายในประเทศส่งผลให้เปอร์เซ็นต์การขึ้นโบนัสต่ำกว่าปีที่แล้วอยู่ที่ 2.4 เท่าของเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับ 2.7 เท่าเมื่อปีที่แล้ว และการขึ้นค่าจ้างก็ต่ำกว่าเช่นกันคือ ขึ้น 4.7% เมื่อเปรียบเทียบกับ 4.9% เมื่อปีที่แล้ว

Salary Increase

4.7%

Bonus

2.4 เท่า

ธุรกิจที่ขึ้นค่าจ้างสูงสุด 3 อันดับ

1. Healthcare / Household Products (10%)
2. Automobiles / Logistics / Petrochemicals / Service Agencies (8.0%)
3. Building Materials (7.7%)

ธุรกิจที่จ่ายโบนัสสูงสุด 3 อันดับ

1. Automobiles & Auto Parts (8 เท่า)
2. Electrical & Electronic Products (7.4 เท่า)
3. Real Estate Developers / Logistics (6 เท่า)

อัตราแรกจ้าง

ในด้านอัตราแรกจ้างสำหรับนักศึกษาจบใหม่ พบว่าค่ากลางของตลาดสำหรับแต่ละระดับการศึกษายังไม่เปลี่ยนแปลงไปจากปีที่แล้วมากนัก

ในกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มที่ค่ากลางของตลาดเพิ่มขึ้น ได้แก่ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มสาขาชีพทางสุขภาพ และกลุ่มบริหารและการตลาด

กลุ่มที่ค่ากลางของตลาดยังคงเดิม ได้แก่ กลุ่มสารสนเทศ กลุ่มวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสังคมศาสตร์

สำหรับระดับ ปวส. ค่ากลางของอัตราแรกจ้างเพิ่มขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบตามจังหวัดสำหรับกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ พบว่าจังหวัดที่จ่ายสูงกว่า P50 ของตลาดคือ ปราจีนบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ตามลำดับ ส่วนวุฒิบริหารทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดที่จ่ายสูงกว่า P50 ของตลาดคือ ระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นกลุ่ม EEC

กลุ่มปริญญาตรี

ค่ากลางของตลาดเพิ่มขึ้น

กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ เพิ่มขึ้น 2.4%

19,500 บาท/เดือน

กลุ่มสาขาชีพทางสุขภาพ เพิ่มขึ้น 2.7%

22,600 บาท/เดือน

กลุ่มบริหารและการตลาด เพิ่มขึ้น 0.5%

16,075 บาท/เดือน

ค่ากลางของตลาดคงเดิม

กลุ่มสารสนเทศและกลุ่มวิทยาศาสตร์

18,000 บาท/เดือน

กลุ่มสังคมศาสตร์

16,000 บาท/เดือน

ระดับ ปวส.

ค่ากลางของตลาดเพิ่มขึ้น 2.5%

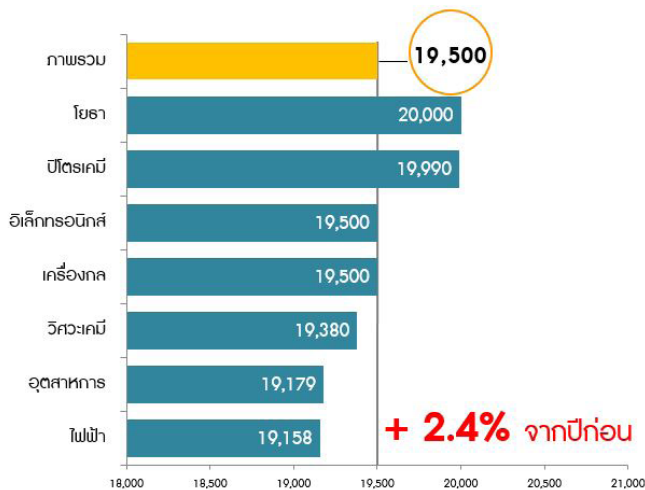
12,500 บาท/เดือน

ค่าตอบแทน (P50) สูงสุดในระดับปริญญาตรีสาย Technical

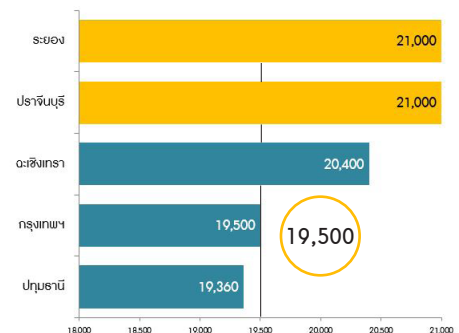
วุฒิ	บาท/เดือน
1. เกสัช	31,150
2. วิศวโยธา	20,000
3. วิศวปิโตรเคมี	19,990
4. วิศวเครื่องกล	19,500
5. วิศวอิเล็กทรอนิกส์	19,500

ค่าตอบแทน (P50) สำหรับปริญญาตรี กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์

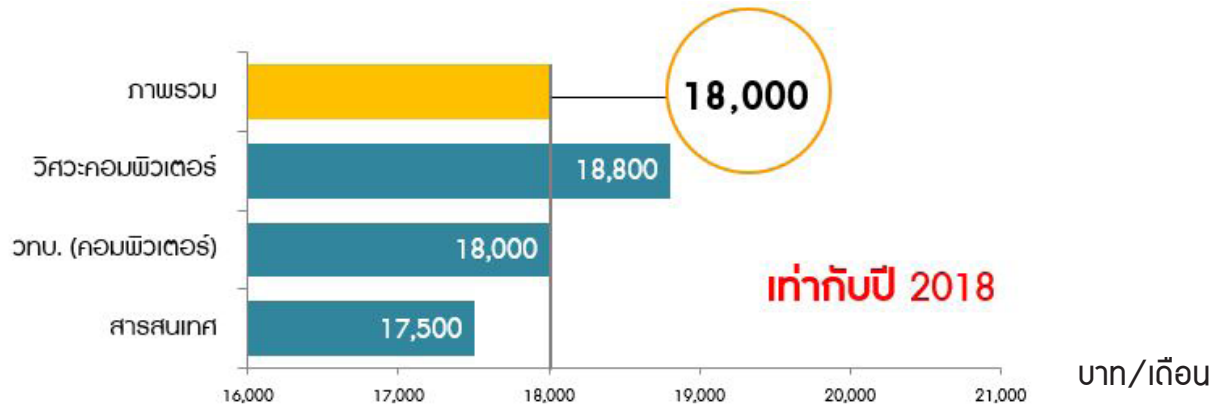
แยกตามสาขา (บาทต่อเดือน)



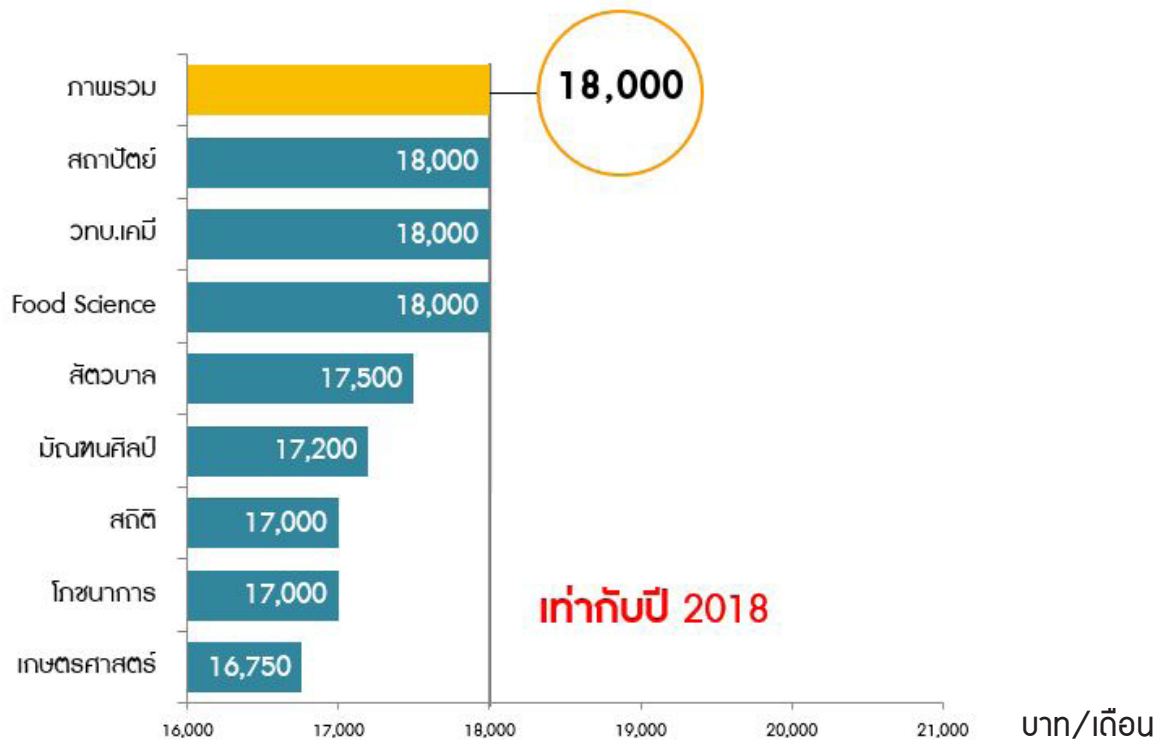
แยกตามจังหวัด (บาทต่อเดือน)



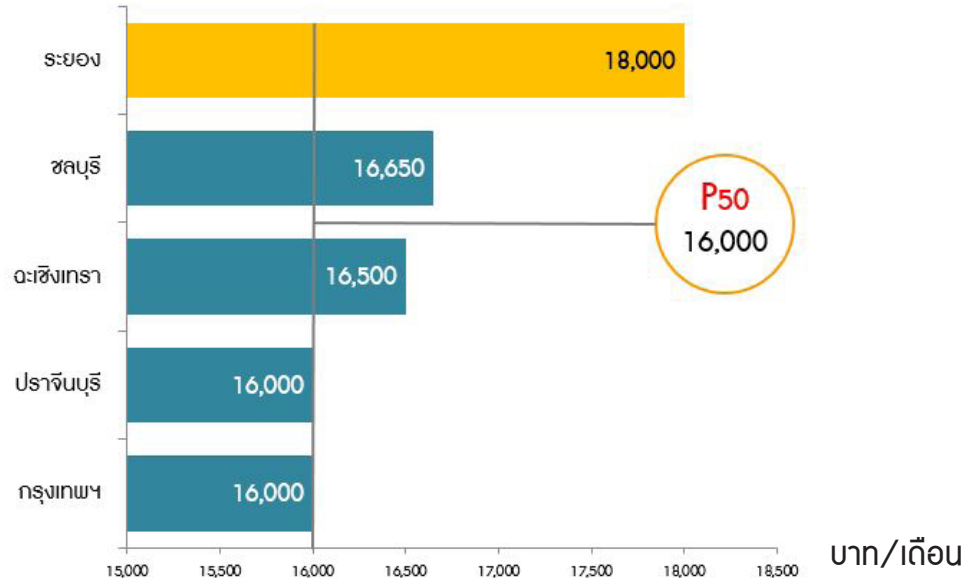
กลุ่มสารสนเทศ



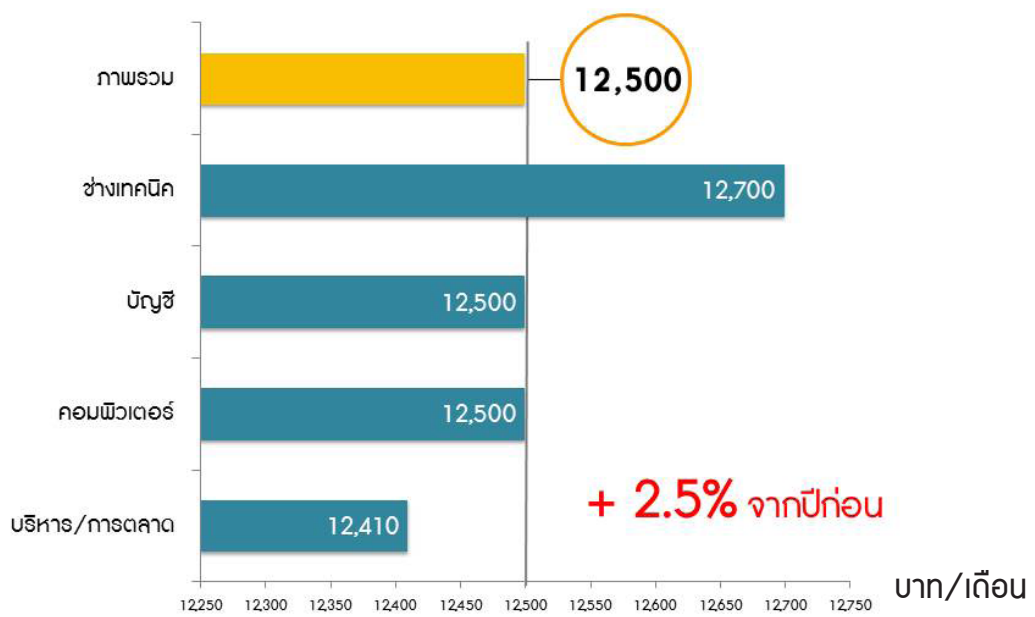
กลุ่มวิทยาศาสตร์



กลุ่ม HR



วุฒิ ปวส.



วุฒิที่ตลาดต้องการ

สำหรับวุฒิที่ตลาดต้องการ อันดับหนึ่งยังคงเป็นปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ และอันดับสองคือ ปวช.-ปวส. สาขาช่าง เหมือนทุกปีที่ผ่านมา

10 อันดับ วุฒิกการศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการ

	2018	2019
1. ปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์	69%	78%
2. ปวช. - ปวส. สาขาช่าง	58%	58%
3. ปริญญาตรี สาขาไอที	46%	49%
4. ปริญญาตรี สาขาบัญชี	43%	48%
5. ปริญญาตรี สาขาอาชีวอนามัย	39%	41%
6. ปริญญาตรี สาขาการตลาด	33%	32%
7. ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์	28%	25%
8. ปริญญาตรี สาขาภาษาศาสตร์	20%	20%
9. ปวช. - ปวส. สาขาอื่นๆ	16%	15%
10. มัธยม	17%	15%

ค่าจ้างตามตำแหน่งงาน

จากผลสำรวจค่าตอบแทนในระดับบริหาร พบว่าตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างสูงสุด 3 อันดับ จะมีอายุงานเฉลี่ยประมาณ 8-10 ปี ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน, ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด และผู้จัดการฝ่ายสารสนเทศ

สำหรับตำแหน่งงาน HR Manager มีค่า P50 ของรายได้ อยู่ที่ 117,025 บาท/เดือน, IT Manager อยู่ที่ 117,601 บาท/เดือน, Production Manager อยู่ที่ 112,999 บาท/เดือน

สายงาน : HR

ผจก.ฝ่ายบุคคล

(JG 13)



Remuneration (Comp2)

117,025 THB

Salary + Bonus (Comp1)

110,935 THB

Basic Salary

91,489 THB

Yrs.	Comp2	Yrs.	Comp2
** 1	117,025	9	118,857
2	117,254	10	119,086
3	117,483	11	119,315
4	117,712	12	119,544
5	117,941	13	119,773
6	118,170	14	120,002
7	118,399	15	120,231
8	118,628	16	120,460

สายงาน : การผลิต

ผู้จัดการฝ่ายผลิต

(JG 13)



Remuneration (Comp2)

112,999 THB

Salary + Bonus (Comp1)

104,484 THB

Basic Salary

84,535 THB

Yrs.	Comp2	Yrs.	Comp2
1	104,364	9	118,180
2	106,091	10	119,907
3	107,818	11	121,634
4	109,545	12	123,361
5	111,272	13	125,088
** 6	112,999	14	126,815
7	114,726	15	128,542
8	116,453	16	130,269

สายงาน : สารสนเทศ

ผจก.ฝ่ายสารสนเทศ

(JG 13)



Remuneration (Comp2)

117,601 THB

Salary + Bonus (Comp1)

112,222 THB

Basic Salary

94,048 THB

Yrs.	Comp2	Yrs.	Comp2
** 1	117,601	9	126,089
2	118,662	10	127,150
3	119,723	11	128,211
4	120,784	12	129,272
5	121,845	13	130,333
6	122,906	14	131,394
7	123,967	15	132,455
8	125,028	16	133,516

ตำแหน่งงานที่ตลาดต้องการ

กลุ่มตำแหน่งงานที่ตลาดต้องการยังคงเป็นตำแหน่งที่คล้ายคลึงกับปี 2018 ในระดับบริหาร ได้แก่ CFO, CMO และ GM ในระดับผู้จัดการ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการขาย และผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

10 อันดับ ตำแหน่งที่ตลาดแรงงานต้องการ

ระดับ Executive

	2018	2019
1. Chief Financial Officer (CFO)	53%	53%
2. Chief Marketing Officer (CMO)	new	28%
3. General Manager (GM)	16%	28%
4. Chief Operating Officer (COO)	11%	22%
5. Chief People Officer (CPO)	17%	12%
6. Managing Director (MD)	9%	12%
7. Chief Executive Officer (CEO)	8%	8%
8. Chief Administration Officer (CAO)	new	7%
9. Chief Business Development Officer (CBDO)	new	6%
10. Director of Engineering	new	5%

ระดับ Manager

	2018	2019
1. Accounting Manager	33%	39%
2. HR Manager	26%	26%
3. Sales Manager	23%	24%
4. Marketing Manager	19%	23%
5. Engineering Manager	14%	19%
6. IT Manager	15%	17%
7. Finance Manager	15%	16%
8. Production Manager	26%	16%
9. Plant Manager	new	14%
10. QA/QC Manager	14%	11%

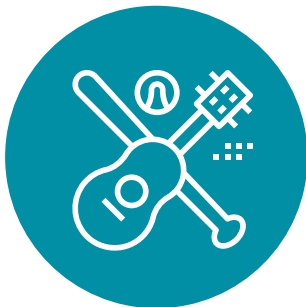
สวัสดิการ

การจัดสวัสดิการจูงใจเพื่อให้ตอบใจกับคนรุ่นใหม่ จะจัดเงินช่วยเหลือแบบ Flexible Benefits ให้ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าฟิตเนส และยังมีการจัดวันทำงานและสำนักงานรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น



ค่าท่องเที่ยว

เฉลี่ยต่อคนที่ **7,098** บาท/ปี



กิจกรรมพิเศษภายใน

เฉลี่ยต่อคนที่ **933** บาท/ปี

ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันดับแรกยังคงเป็นเรื่องการขาดการเชื่อมโยงระบบพัฒนาคนกับการบริหารองค์กร แต่สิ่งที่น่าสนใจคือ ปัญหาเรื่องขาดการพัฒนาผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นประเด็นที่มีการพูดถึงมากขึ้น คือจาก 10% ในปีที่ผ่านมา เป็น 46% ในปีนี้ ในขณะที่การฝึกอบรมยังคงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน แต่เป็นเปอร์เซ็นต์ที่ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา คือมี 61% เมื่อเปรียบเทียบกับ 80% ในปีที่ผ่านมา

10 ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2018

2019

50%	48%	ขาดการเชื่อมโยงระบบพัฒนาคนกับการบริหารองค์กร
10%	47%	ขาดการพัฒนาผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
41%	41%	หัวหน้าคิดว่าเรื่องคนเป็นงานของ HR
new	35%	ขาดระบบพี่เลี้ยงใหม่ (On-Boarding Program)
38%	35%	ขาดระบบการบริหาร Talent และ Successor
21%	32%	หัวหน้าขาดทักษะในการสอนงาน
26%	21%	งานพัฒนาพนักงานรวมอยู่กับงานอื่นๆ จึงไม่มีเวลาเพียงพอไปพัฒนา
17%	20%	องค์กรไม่เคยอบรมด้าน Soft Skill มุ่งเน้นแต่ Technical Skill
new	19%	ขาดการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาพนักงาน
new	17%	ผู้บริหารไม่สนใจเรื่องพัฒนาคน เพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์

เครื่องมือในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน HRD

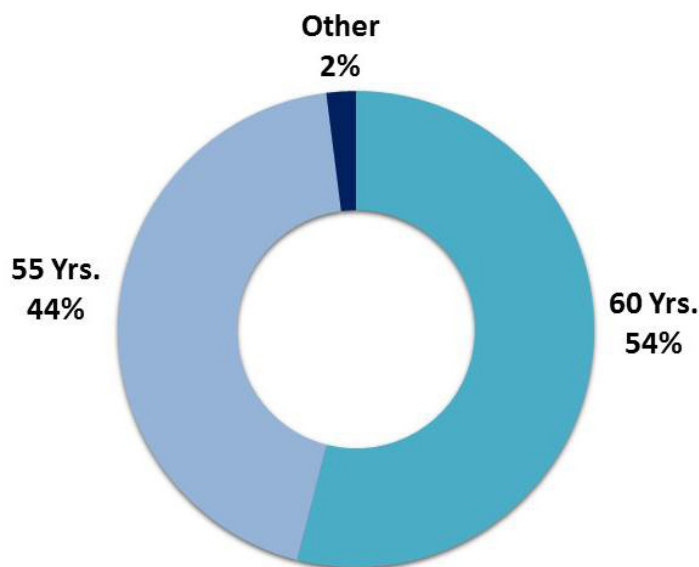
2018

2019

80%	61%	การฝึกอบรม
55%	50%	การพัฒนาตามระบบ Competency
44%	49%	Training Road Map
43%	40%	แผนพัฒนารายบุคคล IDP
32%	32%	การพัฒนาระบบโค้ช

อายุเกษียณ

อายุเกษียณของพนักงาน ส่วนใหญ่ยังคงกำหนดไว้ที่ 60 ปี และมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นด้วย โดยปีนี้อองค์กรที่กำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 60 ปี มี 54% เมื่อเปรียบเทียบกับ 49% ในปีที่ผ่านมา



อัตราส่วน HR ต่อพนักงาน

อัตราส่วน HR ต่อพนักงานอยู่ที่ 1:73 แนวโน้มในการพัฒนาพนักงานในปี 2563 คาดว่าองค์กรหลายแห่งจะใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนการทำงานแทนคนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การใช้ระบบ Digital Human Resource การเปลี่ยนทักษะทำงานแบบเดิม (Re-Skill) เป็นยกระดับแบบใหม่ (Up-Skill) เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการสร้างระบบการออกแบบความคิดใหม่ในรูปแบบของ Design Thinking และการเรียนรู้ผ่านระบบ Micro Learning ที่ตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที

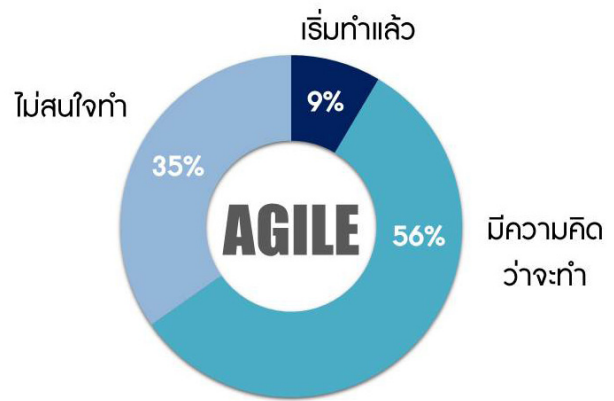
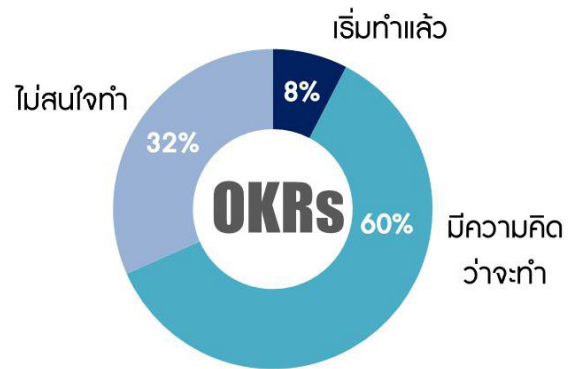
HR 1:73 พนักงาน

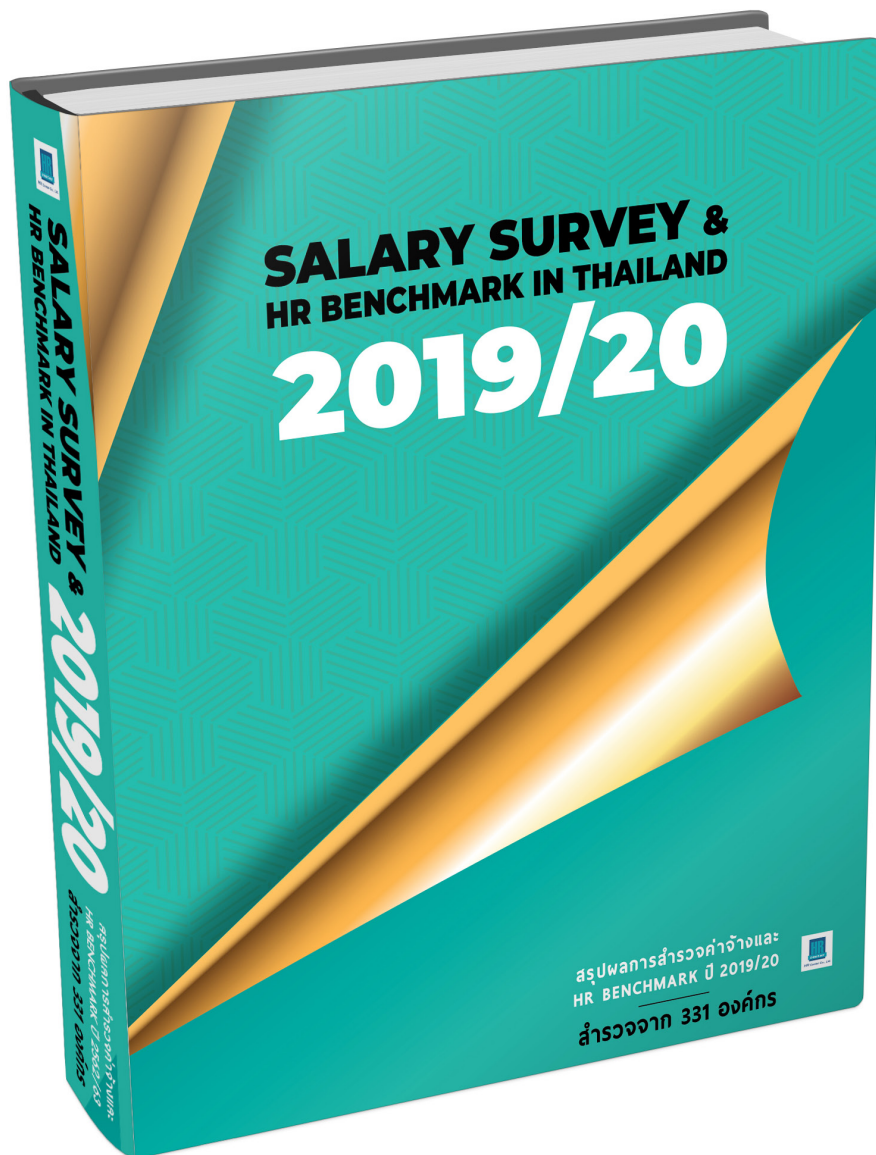
HR Trends

องค์กรมีการใช้นวัตกรรมการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาบริหารงานแทนระบบเก่า ๆ มากขึ้น เช่น การใช้แนวคิดการบริหารที่ลดขั้นตอนการทำงานและให้อำนาจพนักงานเพิ่มขึ้นแบบ Agile Model มาวางรากฐานการจัดการซึ่งเริ่มใช้แล้ว 9% และในปี 2563 มีความคิดที่จะทำถึง 56%

แนวโน้มเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลงานจากระบบ KPIs เป็น OKRs ทดลองใช้แล้ว 8% และมีความคิดที่จะต่อยอดถึง 60%

ส่วนระบบการบริหารคนใหม่แบบยกระดับพี่เลี้ยงครบวงจรด้วย On Boarding Program มีการเริ่มดำเนินการไปถึง 24%





ติดต่อจองซื้อได้ที่ คุณอุมาพร

โทร 02-736-2245 แฟกซ์ 02-736-0470

e-mail: umaporn.hrcenter@gmail.com



 www.hrcenter.co.th

 HR Center Fanpage

 [hrcenterthailand](https://line.me/tv/r/hcenterthailand)