

สรุปภาพรวม

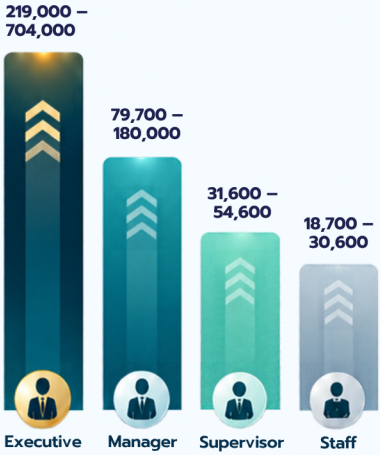
HR center
HR Center Co., Ltd.

Compensation by Position 2026

ผลสำรวจจาก **442** องค์กร **22** กลุ่มธุรกิจ ครอบคลุมทั่วประเทศ

ภาพรวมค่าตอบแทนรวม (P50)

ค่าตอบแทนรวมของพนักงานในแต่ละระดับ (บาท/เดือน)



ภาพรวมตลาดค่าตอบแทนปี 2569 ยังใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา แต่เริ่มเห็นความแตกต่างชัดขึ้นในบางสายงานและกลุ่มบุคลากร

องค์กรจึงควรติดตามทั้งระดับค่าจ้างและรูปแบบการจ่าย เพื่อกำหนดแนวทางค่าตอบแทนที่แข่งขันได้เหมาะกับแต่ละกลุ่มงาน และสอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ

ค่าตอบแทนรวมสูงสุดที่ P50

ตามระดับพนักงาน (บาท/เดือน)

Director

1	Chief Marketing Officer (CMO)	314,080
2	ผู้อำนวยการฝ่าย Supply Chain	249,500
3	ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีและการเงิน (CFO)	245,000
4	ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและการขาย	235,200
5	Chief Technology Officer (CTO)	233,960

Manager

1	ผู้จัดการฝ่าย R&D	130,110
2	ผู้จัดการฝ่าย Supply Chain	128,330
3	ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	127,000
4	ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	126,000
5	ผู้จัดการฝ่ายสารสนเทศ	124,350

ค่าตอบแทนเฉลี่ยของ Talent ในองค์กรที่ให้ค่าตอบแทน Talent สูงกว่ากลุ่มปกติ

Basic Salary สูงกว่า	Fixed Allowance สูงกว่า	Bonus สูงกว่า
10%	8%	41%

สัดส่วนขององค์กรที่ให้ค่าตอบแทน Talent สูงกว่ากลุ่มปกติ

เพิ่มที่ Basic Salary	เพิ่มที่ Fixed Allowance	เพิ่มที่ Bonus
57%	3%	7%

เฉพาะองค์กรที่จ่าย Talent สูงกว่ากลุ่มปกติ

5 เรื่องที่องค์กรควรทบทวนในการบริหารค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานปีนี้ ได้แก่

- ตรวจสอบว่าตำแหน่งสำคัญหรือสายงานที่ตลาดจ่ายสูง มีระดับค่าตอบแทนเหมาะสมเพียงใด
- ไม่ควรใช้ระดับงานเป็นเกณฑ์เพียงอย่างเดียว เพราะแต่ละ Job Family อาจมีมูลค่าตลาดแตกต่างกัน
- ทบทวนสัดส่วน Basic Salary, Allowance, Bonus, Incentive และ Commission ให้เหมาะกับลักษณะของแต่ละงาน
- กำหนดให้ชัดว่ากลุ่มที่องค์กรต้องการรักษาควรได้รับความแตกต่างด้านค่าตอบแทนในรูปแบบใด
- เชื่อมโยงการตัดสินใจด้านค่าตอบแทนกับ Internal Equity ความสามารถในการจ่าย และทิศทางธุรกิจ เพื่อให้แข่งขันได้อย่างยั่งยืน

สนใจสั่งซื้อ ติดต่อได้ที่ คุณอุมาพร 02-736-2245, 095-480-3820 survey@hrcenter.co.th