

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑

ค่าจ้างและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ	๑
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑
- ความเป็นมาของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	๑
- หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๔
- ประเภทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๕
- ผลของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล ที่มีต่อ เศรษฐกิจและสังคมไทย	๗
ความสำคัญและอิทธิพลของค่าจ้าง	๙
- ผลกระทบของค่าจ้างที่มีต่อผู้ใช้แรงงาน	๑๐
- การยกระดับรายได้ที่แท้จริงของคนงานให้สูงขึ้น	๑๐
- ลดปัญหาการว่างงาน	๑๗
- ผลกระทบที่มีต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม	๒๒
- ผลกระทบที่มีต่อสภาพการแก้ปัญหาทาง เศรษฐกิจ และสังคม	๒๔
บทที่ ๒	
ทฤษฎีว่าด้วยค่าจ้าง	๒๗
• The Subsistence Theory	๒๘
• The Wage Fund Theory	๒๙
• The Marginal Productivity theory	๓๑

- Full Employment Theory ๓๒
- Bargaining Theory ๓๓
- Exploitation Theory ๓๔

บทที่ ๓

จุดมุ่งหมายของการบริหารค่าตอบแทนแรงงาน ๓๗

 ค่าตอบแทนในทัศนะของเจ้าของกิจการ ๓๗

 ค่าตอบแทนในทัศนะของฝ่ายบริหาร ๓๗

 ค่าตอบแทนในทัศนะของลูกจ้างคนงาน ๓๘

วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนแรงงานในบริษัท ๓๘

 - เพื่อแก้ปัญหาการจ่ายเงินเดือนของบริษัท ๓๘

 - เพื่อให้ค่าตอบแทนแรงงานนั้นยังผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ๔๑

 - เพื่อให้การพัฒนามองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น ๔๒

ความจำเป็นที่จะต้องมีกรวางโครงสร้างหรือระบบของการจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน-
อย่างมีแบบแผน (Formal Program) ๔๒

 - วิธี Market Approach, Individual Bargaining, Collective Bargaining ๔๓

 - หลักพื้นฐานของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ๔๔

 - การบริหารค่าตอบแทนในทัศนะของคนงาน ๔๗

บทที่ ๔

ส่วนประกอบของค่าตอบแทนแรงงาน ๔๕

 ส่วนประกอบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน 8 0

 - ค่าจ้างและเงินเดือน 80

- เงินรางวัลโบนัส	๕๑
- รายได้ระยะยาว	๕๑
- ผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ เป็นตัว เงิน	๕๒
- กองทุนหลักทรัพย์	๕๒
วัตถุประสงค์ของลูกจ้าง และนายจ้างที่มีต่อค่าตอบแทนในแต่ละรูปแบบ	๕๓
ส่วนประกอบของค่าตอบแทนที่ไม่ เป็นตัว เงิน	๕๕
- สภาพแวดล้อมของบริษัท	๕๕
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕๕
- รายได้ที่ไม่ต้อง เสียภาษี	๕๖
- รายการอื่นๆ ที่ช่วย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	๕๗
- ค่านิยมต่างๆที่ช่วยยก สถานภาพ ของคนงาน	๕๗
กลุ่มต่างๆของคนงาน	๕๘
- พนักงานระดับปฏิบัติงาน	๕๙
- พนักงานขาย	๖๐
- พนักงานระดับหัวหน้างาน	๖๐
- พนักงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	๖๐
- กลุ่มผู้บริหาร	๖๐
บทที่ ๔	
การประเมินค่างาน (Job Evaluation)	๖๓
การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)	๖๓
- วิชาการหาข้อมูล	๖๔
- การบรรยายลักษณะและรายละเอียดของงาน (Job Description)	๖๗

• การระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification).	๖๘
วัตถุประสงค์การประเมินค่างาน	๖๘
วิธีการประเมินค่างาน	๗๑
+ วิธีจัดลำดับขั้นของงาน (Simple Ranking Method)	๗๑
- วิธีจำแนกขั้นของงาน (Job Classification Method)	๗๓
- วิธีประเมินค่า เป็นคะแนน (Point System)	๗๔
วิธีเปรียบเทียบองค์ประกอบของงาน (Factor Comparison)	๗๕
ตัวอย่างแสดงการกำหนดปัจจัยและการให้คะแนนมาตรฐานในการประเมินค่างาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งย่านสมุทรปราการ	๘๓
การสำรวจอัตราค่าจ้าง (wage Survey)	๘๔
- วัตถุประสงค์การสำรวจ	๘๔
- วิธีการสำรวจ	๘๖
- แนวคำถามในแบบสอบถาม	๘๘
บทที่ ๖	
วิธีการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน	๑๐๑
โดยการปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน (ขึ้นเงินเดือน)	๑๐๑
- โครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือน	๑๐๑
- การขึ้นเงินเดือนตามปกติ	๑๐๒
- การขึ้นเงินเดือนด้วยวิธี	
- อัตราเดียว	๑๐๓
- วิธีอัตราโมด	๑๐๔
- วิธีไม่เป็นทางการ	๑๐๕
- วิธีวัดความสามารถหรือคุณธรรม	๑๐๖

- การขึ้น เงิน เดือนตามระบบความสามารถหรือคุณธรรม	๑๐๖
- การขึ้น เงิน เดือน โดยดูจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	๑๑๓
- วิธีการจ่ายค่าตอบแทน แบบอื่นๆ	๑๑๕
- Hiring rates of pay	๑๑๖
- Promotional increases	๑๑๘
- Downgrading Upgrading	๑๒๐
- Demotions	๑๒๐
- Reevaluation & inequity increase	๑๒๑
- Special situation	๑๒๒

บทที่ ๗

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๒๕
การใช้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๒๕
ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๒๘
- มาตรฐานของการปฏิบัติงาน	๑๒๘
- ปัจจัยที่ควรประเมิน	smo
- ใครจะเป็นผู้ประเมิน	๑๓๐
- ใครบ้างควรจะถูกประเมิน	๑๓๑
- ระยะเวลาที่เหมาะสมที่ควรจะมีการประเมิน	๑๓๑
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๓๑
- ระบบ Rating Scale	๑๓๒
- ระบบเปรียบเทียบพนักงาน	๑๓๓
- ระบบตรวจสอบ	๑๓๔

- ระบบบันทึก เหตุการณ์	๑๓๖
- ระบบการสัมภาษณ์	๑๓๗
- ระบบการบรรยายความ	๑๓๘
- ระบบจัดตั้งกลุ่มผู้ประเมิน	๑๓๘
ข้อควรระวังในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๓๙
ตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๔๒
บทที่ ๔	
การจ่ายค่าจ้างเพื่อจูงใจในการทำงาน (wage Incentive Plans)	๑๔๕
วิธีการกำหนดค่าจ้างเพื่อการจูงใจ	๑๔๕
- แนวความคิดของการกระตุ้น หรือการจูงใจ	๑๔๕
- หลักเกณฑ์สำคัญที่ช่วยให้เห็นนโยบายการจ่ายเงินจูงใจประสบผลสำเร็จ	๑๔๖
- รูปแบบของวิธีการจ่ายค่าจ้างจูงใจ	๑๔๗
วิธีการกำหนดมาตรฐานของงาน	๑๔๒
- ส่วนประกอบที่ทำให้แผนการจูงใจใช้ได้ดี	๑๔๓
สิ่งที่ต้องพิจารณาในการนำแผนการจ่ายเงินจูงใจมาใช้	๑๔๖
บทบาทของผู้บริหาร เกี่ยวกับแผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจ	๑๔๗
บทที่ ๕	
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานขาย	๑๕๙
งานขายและภาระกิจของพนักงานขาย	๑๕๙
ค่าตอบแทนพนักงานขาย	๑๖๒
หลักเบื้องต้นของการจ่ายเงินเพื่อการจูงใจ	๑๖๕

ระดับการจ่ายค่าตอบแทนรวม

๑๖๖

การกำหนดพื้นฐานของเงินเดือน

๑๖๘

แผนการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจ

๑๗๑

- จ่ายเงินเดือนโดยตรง

๑๗๑

- จ่ายคอมมิชชั่น

๑๗๒

- การใช้ระบบโควต้า

๑๗๓

- การใช้ระบบโบนัส

๑๗๔

- การจ่ายค่าตอบแทนตามแผนงาน

๑๗๕

แนวโน้มการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจ

๑๗๕

การพัฒนาโปรแกรมจูงใจทางการขาย

๑๗๖

การบริหารแผนการจ่ายค่าตอบแทน

๑๗๗

บทที่ ๑๐

การจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน (Professional Personnel)

๑๘๑

งานที่ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน

๑๘๑

ลักษณะการเติบโต หรือการเพิ่มของเงินเดือนกลุ่ม Professional

๑๘๒

การบริหารเงินเดือนสำหรับกลุ่ม Professional

๑๘๖

แผนการจ่ายเงินจูงใจ

๑๙๐

การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะพิเศษ

๑๙๑

บทที่ ๑๑

การบริหารค่าตอบแทนสำหรับคนงานในระดับกลาง อันได้แก่ Supervisor Technician

และ Administrative Employees

๑๙๓

ปัญหาการบริหารค่าตอบแทนสำหรับคนงานระดับกลาง

๑๙๓

ค่าตอบแทนสำหรับ Supervisor Employees

๑๙๖

- การเขียน description ของงาน Supervisor

๑๙๗

- ความสัมพันธ์ในการจ่ายเงินค่าตอบแทนระหว่าง Supervisor-
กับหัวหน้างานในระดับต่ำ

๑๙๗

- การใช้ประโยชน์จาก Job Evaluation

๑๙๙

- แนวทางการขึ้นเงินเดือน

๑๙๙

- ปัญหาการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา (Overtime)

๒๐๐

- การจ่ายเงินโบนัส

๒๐๓

ค่าตอบแทนสำหรับ Technical Employees

bod

ค่าตอบแทนสำหรับ Administrative Employees

bob

บทที่ ๑๒

การบริหารค่าตอบแทนระดับบริหาร (Management)

๒๐๙

- กลุ่มของผู้บริหาร (Management Group)

๒๐๙

- การบริหารเงินเดือน

๒๑๐

- การใช้ประโยชน์จาก Job description

๒๑๑

- การกำหนดเงินเดือนจากการประเมินค่างาน

๒๑๔

- วิธีปฏิบัติในการขึ้นเงินเดือนผู้บริหาร

๒๑๖

	หน้า
• การจ่าย เงินโบนัส	bob
- รูปแบบของการจ่าย เงิน เพื่อจูงใจ	๒๑๗
- แผนรายได้ระยะยาว (Long term Incomes Plan)	๒๑๘
- Stock. plans	๒๑๙
- long-term Incentive plans	๒๒๐
- Combination plan	๒๒๐
- Entrepreneur plans	bbo
เงินตอบแทนในลักษณะพิเศษสำหรับผู้บริหาร	๒๒๑
บทที่ ๑๓	
ค่าตอบแทนแรงงานในรูปแบบอื่นๆ (Fringe Benefit)	๒๒๓
• สัดส่วน ของค่าตอบแทน ระหว่าง Base Pay, Incentive Pay- และ Fringe Benefit	๒๒๔
- รูปแบบต่างๆของ Fringe Benefit	๒๒๔
- ความสำคัญ หรือประโยชน์ของ Fringe Benefit	bmo
บทที่ ๑๔	
ความรับผิดชอบของผู้บริหารต่างๆเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน	๒๓๑
ขอบเขตความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับ Line Manager	๒๓๑
หน้าที่ของ Line Manager	bmh
หน้าที่ของ Personnel Manager และ Staff	๒๓๓

บทที่ ๑๕

- สุขภาพและความปลอดภัย

๒๓๕

ภาคผนวก

- กฎหมายเงินทดแทน

๒๔๑

- กฎหมายประกันสังคม

๒๔๓

บรรณานุกรม

๓๔๑