

หลักการและแนวทางการบริหารค่าตอบแทนของสถาบันอุดมศึกษา

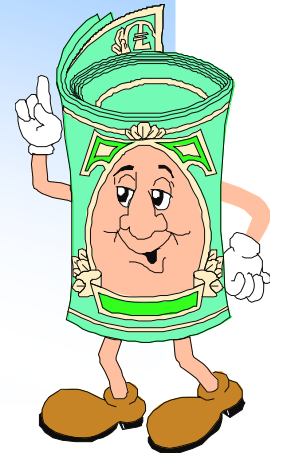


โดย

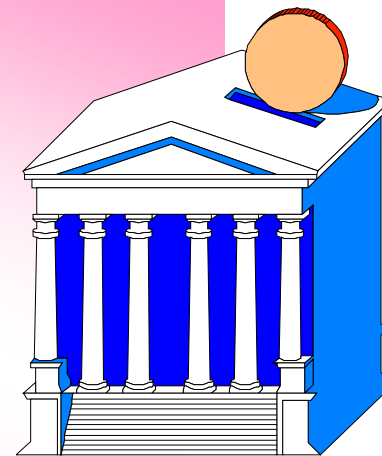
ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน

1.ขอบเขตของเรื่อง

1.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่สถาบัน
อุดมศึกษาจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่พนักงาน
ประจำ ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ที่สามารถ
คำนวณเป็นตัวเงิน



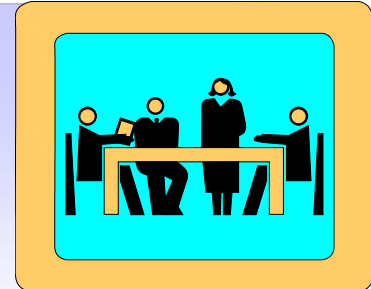
1.2 สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง
สถาบันอุดมศึกษา
ระดับปริญญาของรัฐ
ที่ไม่เป็นส่วนราชการ



2. หลักการในการจัดระบบค่าตอบแทน



2.1 สอดคล้องกับปณิธาน การกิจ โครงสร้าง และวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา



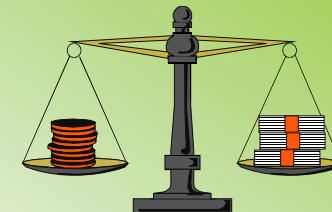
2.2 ความเป็นธรรมภายใน (INTERNAL EQUITY)

หมายถึง พนักงานที่มีคุณวุฒิ ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ เทียบเคียงกันได้ ควรได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกัน



2.3 ความเป็นธรรมภายนอก (EXTERNAL EQUITY)

หมายถึง ค่าตอบแทนโดยรวมของพนักงาน
สามารถเทียบเคียงและแข่งขันได้กับอัตรา
ที่จ่ายโดยทั่วไปในตลาดแรงงาน



2.4 สอดคล้องกับระบบบริหารบุคคลด้านอื่น
โดยเฉพาะระบบการจัดโครงสร้างตำแหน่ง



2.5 ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
สอดคล้องกับความสามารถในการจ่าย (ABILITY TO PAY)

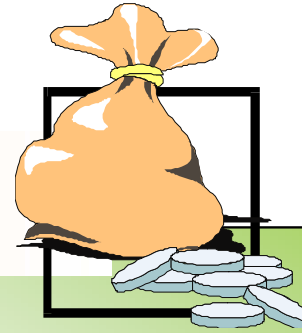
2.6 ความพอเพียงและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ

2.7 สร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจดี สามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง

2.8 สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีอัตราและเงื่อนไขไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม และเงินทดแทน

2.9 สัดส่วนของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความเหมาะสม ประหยัด จูงใจ และเป็นสากล เมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์และภารกิจประเภทเดียวกัน

3. แนวทางการบริหารค่าตอบแทน



3.1 มีการสำรวจภาวะการจ้างงาน เป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลมาปรับระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมทันสมัย

3.2 มีการปรับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการขึ้นเงินเดือนประจำปี

3.3 มีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนเป็นครั้งคราว ทุก 3 – 5 ปี เพื่อให้ระบบค่าตอบแทน จูงใจและแข่งขันได้