



## **Sales Compensation**

สิ่งที่น่ากังวลมากที่สุดอันดับต้นๆของการบริหารทีมขายคือ “การจ่ายค่าตอบแทนนักขายแบบผิดๆ”

ถ้าคุณไม่เข้าใจวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ความไม่รู้และไม่เข้าใจดังกล่าวคือ “มูลค่าความเสียโอกาสที่แพงสุดกู่”

บางคนบอกว่าถ้าจ่ายสูงก็มีโอกาสที่จะได้ผลลัพธ์ที่ดีตาม ขวร้ายคือในความเป็นจริงไม่ง่ายเช่นนั้น

แต่ข่าวดีคือ ทุกอย่างมีหลักการที่คุณสามารถเดินตามได้เหมือนมีพิมพ์เขียวอยู่ในมือ

หลักการดังกล่าวจะเป็นตัวช่วยคำนวณหรือคาดการณ์ว่าการลงทุนเรื่องค่าตอบแทนของคุณจะคุ้มค่าหรือไม่และผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นอย่างไร

การลงทุนเรื่องค่าตอบแทนแบบผิดๆทำให้หลายองค์กรขาดทุนมาหนักต่อนักแล้ว นอกจากนั้นยอดขายยังไม่ได้เติบโตตามที่ต้องการ

แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าคุณทราบกลไกที่ถูกต้องในการจ่ายค่าตอบแทน จะช่วยให้คุณคุ้มทุกบาทที่จ่ายและเร่งให้ยอดขายเติบโตแบบยั่งยืน

ผมขอย้ำคำว่า “ยั่งยืน” เพราะนั่นหมายถึงว่าเราจะไม่ได้ใช้แค่เงินซื้อผลงาน

ทุกท่านครับ ผมมีพิมพ์เขียวตัวนี้อยู่ในมือ !!!

เป็นพิมพ์เขียวที่จะช่วยให้คุณทราบว่าการวางแผนเรื่องค่าตอบแทนจะเริ่มนับหนึ่งตรงไหน คำนวณอย่างไร จ่ายแบบไหน อะไรควรทำ อะไรควรหลีกเลี่ยง

---

พิมพ์เขียวนีจะช่วยให้คุณ

- ประหยัดเวลาอย่างมหาศาล ไม่ต้องมานั่งงมเองว่าคำนวณอย่างไร เหมือนมีแผนที่ให้เดินตามอย่างละเอียด
- ประหยัดเงินให้คุณอย่างมหาศาลเช่นกัน คุณจะมองออกทันทีว่าอะไรควรหรือไม่ควรจ่าย
- และที่สำคัญ จะช่วยให้คุณทำยอดขายได้เติบโตอย่างยั่งยืนจากค่าตอบแทนที่กระตุ้นถูกวิธี



แค่มูลค่าของสามข้อนี้รวมกันเฟลอปๆเป็นหลักแล้ว

ในทางกลับกัน ถ้าคุณไม่มีพิมพ์เขียวนี้อยู่ในมือ เฟลอปๆมูลค่าเงินที่ต้องเสียไปบวกกับความเสียโอกาสต่างๆรวมแล้วน่าจะเป็นหลักล้านเหมือนกัน !!!

อยู่ที่คุณเลือกแล้วว่าจะได้หรือเสียเงินจำนวนนี้ไป

หนึ่งวันเต็มที่มีหลักการที่จับต้องได้ อธิบายเข้าใจง่ายๆพร้อมยกตัวอย่างเคสจริง ไม่มีพื้นฐานก็เข้าใจได้ 100% ไม่ต้องกังวลเรื่องการคำนวณคณิตศาสตร์ใดๆทั้งสิ้น

แล้วพบกันที่ Workshop Sales Compensation นั้นะครับ

หมายเหตุ: รับจำนวนจำกัดและจะมีการพูดคุยกับผู้สมัครก่อนทุกท่านเพื่อเช็คความเนื้อหาตรงกับความต้องการจริงหรือไม่ หากไม่ตรงจะเรียนแจ้งตามความเป็นจริงและไม่แนะนำให้มาลงเรียน

เนื้อหาหลักในคอร์สนี้

### 1) สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเงินเดือน VS ค่าคอมมิชชั่น

อธิบายเปอร์เซ็นต์การจ่ายที่เหมาะสมระหว่างเงินเดือนและคอมมิชชั่น รวมถึงตัวเลขฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐานที่นักขายควรได้รับ

### 2) การคำนวณเป้าการขายที่ถูกต้อง

การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานในรูปแบบต่างๆไม่ว่าจะเป็น commission หรือ incentive นั้น พื้นฐานเบื้องต้นต้องมาจาก “การคำนวณเป้าที่ถูกต้องและยุติธรรม” เนื้อหานี้จะอธิบายวิธีการตั้งเป้าการขายแบบมีที่ไปที่มาที่ไปอย่างชัดเจน

การคำนวณลักษณะนี้จะเห็นภาพว่าบริษัทมีศักยภาพในการเติบโตที่แท้จริงเท่าไร นอกจากนั้นยังสามารถอธิบายนักขายทุกคนถึงที่ไปที่มาได้ ไม่ต้องเสียเวลามาโต้แย้ง และเป้าการขายต้องยุติธรรมกับทุกคน

### 3) หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับเป้า

วิธีคิดค่าตอบแทนไม่มีสำเร็จรูป อันดับแรกต้องใช้เป้าเป็นตัวตั้ง บริษัทอยากได้เป้าหมายลักษณะไหนก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนเพื่อกระตุ้นให้นักขายเดินไปตามเป้า นั้น เนื้อหานี้จะอธิบายหลักการดังกล่าวที่ยึดหยุ่นใช้ได้กับทุกองค์กร

#### 4) ความแตกต่างระหว่าง commission VS incentive

เนื้อหานี้จะไม่ได้ลงลึกเรื่องทฤษฎี แต่จะยกตัวอย่างจริงให้เห็นภาพรวมถึงวิธีใช้งานที่ถูกต้องระหว่าง commission และ incentive เพราะสองอย่างนี้มีวิธีการใช้ที่แตกต่างกันเยอะพอสมควร

#### 5) การคำนวณเปอร์เซ็นต์ค่าคอมมิชชั่นที่สมเหตุสมผล

อธิบายวิธีพื้นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ที่ควรจ่ายรวมถึงการชี้แจงปัจจัยทั้งหมดที่ต้องใช้ร่วมในการคำนวณ วิธีดังกล่าวนี้จะป้องกันไม่ให้เกิดการขาดทุน และในทางกลับกันจะเห็นภาพชัดว่าจูงใจนักขายมากพอหรือไม่

#### 6) รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ควรหลีกเลี่ยง

บริษัทในประเทศไทยไม่ต่ำกว่า 30% ไม่สามารถขยายให้เติบโตได้เนื่องจาก “การจ่ายค่าตอบแทนที่ผิดวิธี” หัวข้อนี้จะอธิบายความผิดพลาดหลักดังกล่าวพร้อมวิธีแก้ไข

#### 7) การจ่ายค่าตอบแทนที่ป้องกันการก๊อชขาย

ปัญหานี้เป็นสิ่งพื้นฐานที่คนในวงการขายทราบดี การก๊อชขายมาจากหลายสาเหตุเช่นเดือนนี้ยอดไม่ถึงแน่นอนเลยหยุดขายเพื่อเก็บยอดไว้เดือนถัดไป หรือไม่อยากขายเยอะเกินไปเพราะกลัวเป้าจะยิ่งสูงขึ้นเรื่อยๆ

หัวข้อนี้จะอธิบายวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่ช่วยกระตุ้นให้นักขายไม่ก๊อชขายเติมที่แบบไม่อื่น และที่สำคัญคือได้มาซึ่งความสม่ำเสมอเกินเป้าทุกเดือน

#### 8) การจ่ายค่าตอบแทนที่ลดอัตราการลาออก

ใช้แล้วครับ วิธีการจ่ายค่าตอบแทนนั้นมีผลกับเรื่องนี้โดยตรงไม่มากก็น้อย แต่ไม่ได้หมายความว่าจ่ายให้เยอะให้จูงใจเพื่อพนักงานจะได้อยู่กับเรานานๆ หลักการมีมากกว่านั้นและเนื้อหาจะมีตัวอย่างจริงพร้อมให้คุณหยิบนำไปใช้

#### 9) สัดส่วนการจ่ายระหว่างนักขาย VS ผู้จัดการทีมขาย

หลายคนไม่เข้าใจว่าสัดส่วนการจ่ายระหว่างนักขายกับผู้จัดการทีมขายควรเป็นอย่างไร จะจ่ายซ้ำซ้อนหรือไม่ นอกจากจ่ายนักขายแล้วจะจ่ายผู้จัดการทีมลักษณะไหนถึงจะกระตุ้นในการคุมทีมด้วยเช่นกัน หัวข้อนี้จะลงลึกในเนื้อหาส่วนนี้พร้อมตัวอย่าง



## 10) การรับมือความเปลี่ยนแปลง

บางบริษัททราบว่าวิธีการจ่ายปัจจุบันนั้นไม่ถูกต้อง แต่ครั้งจะเปลี่ยนวิธีจ่ายก็อาจมีการต่อต้านเกิดขึ้นจากคนเดิม เนื้อหาส่วนนี้จะอธิบายวิธีการรับมือความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการเกิดคลื่นใต้น้ำในองค์กร

---