

การจัดทำและบริหารโครงสร้างเงินเดือน (ภาคปฏิบัติ) รุ่นที่ 36

Compensation Management



“หลักสูตรนี้มุ่งหวังให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในองค์กรของตนเองได้ทันที”

วันที่จัด วันพุธที่ 26 – วันพฤหัสบดีที่ 27 มิถุนายน 2562

เวลา 09:00-16:30 น. (ลงทะเบียนเวลา 08.00 น.) รับจำนวน 20 ท่าน

สถานที่ ห้องสัมมนา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซอยพัฒนาการ 18

สมาชิก : 6,200 + VAT 7% 434 = 6,634 บาท

(สมาชิก ส.ส.ท., นักศึกษาปริญญาตรี, หน่วยงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ)

บุคคลทั่วไป : 6,700 + VAT 7% 469 = 7,169 บาท

“โครงสร้างเงินเดือน” ในความหมายของการบริหารค่าตอบแทน จะหมายถึง ในตำแหน่งงานใดตำแหน่งงานหนึ่งนั้น ควรจะมีอัตราเริ่มต้น (Minimum) เท่าใด และมีอัตราสูงสุด (Maximum หรือ Ceiling) เท่าใด ซึ่งอัตราเริ่มต้นและอัตราสูงสุดที่ใช้เป็นค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งนั้นๆ จะเป็นเท่าใด จะหาได้จาก การประเมินค่างานเสียก่อนว่า ในตำแหน่งนั้นๆ มีค่างานอยู่เท่าใด เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานในธุรกิจที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานของเราไว้ได้

ในองค์กรที่ยังไม่มีการจัดการในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นระบบนั้น มักจะไม่ค่อยเห็นความสำคัญของโครงสร้างเงินเดือนเท่าใดนัก อาจจะเรียกว่า **ระบบการให้ค่าตอบแทนแบบ “สัญชาตญาณ”** ก็ได้ กล่าวคือ ถ้าจะจ้างใครเข้ามาทำงานก็จะมี การกำหนดอัตราค่าจ้างตามแต่ใจของเจ้าของกิจการ หรือผู้มีอำนาจ (ซึ่งก็คือ ความรู้สึก) บริหารจัดการเป็นหลัก เรียกว่า ถ้าสัมภาษณ์กันแล้วถูกใจก็ตั้งเงินเดือนกัน เดียวกันเลย

การกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าวข้างต้นนั้น เรียกได้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนแบบ “ตาบอด” คือไม่มีข้อมูลในการอ้างอิงที่ชัดเจนว่าในตลาดแรงงานเขาจ่ายกันอย่างไร ที่เราจ่ายไปนั้นจะสูงหรือต่ำกว่าตลาดอย่างไร ซึ่งในที่สุดก็จะมีผลกระทบย้อนกลับมาถึงเรื่องต้นทุนการจ้างพนักงานที่สูง เกินความเป็นจริง (หรืออาจจะต่ำ)

หลักสูตรนี้มุ่งหวังให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในองค์กรของตนเองได้ทันที ด้วยวิธีการอธิบายและฝึกการทำโครงสร้างเงินเดือนแบบ Learning by Doing

สิ่งที่คุณจะได้รับ

1. สามารถอธิบายแนวความคิดของการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนอย่างถูกต้อง
2. จัดทำโครงสร้างเงินเดือน และการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในธุรกิจ
3. ประยุกต์ประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมในด้านการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งจะประโยชน์ในระดับมหภาค

คุณสมบัติผู้เข้าอบรมและสัมมนา

นายจ้าง เจ้าของกิจการ ผู้บริหารที่สนใจและผู้บริหารงานบุคคล หรือ ผู้รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ยังไม่เคยมีความรู้ในเรื่องการบริหารค่าตอบแทนมาก่อน แต่จะต้องมารับผิดชอบหน้าที่ดังกล่าว

หัวข้อการอบรมและสัมมนา

วันแรก

1. โครงสร้างเงินเดือนคืออะไร/ความสำคัญของโครงสร้างเงินเดือน/สมมุติฐานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง
2. หลักการบริหารค่าจ้าง
3. ที่มาและขั้นตอนในการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน

- การประเมินค่างานคืออะไร สำคัญอย่างไร
- หลักการประเมินค่างาน และวิธีการประเมินค่างานโดยการกำหนดปัจจัย
- การจัดระดับขั้นตำแหน่งภายหลังการประเมินค่างาน
- การสำรวจค่าตอบแทนในตลาดเขาทำกันอย่างไร
- วิธีการอ่านและแปลผลจากการสำรวจค่าตอบแทนในตลาด
- การนำผลจากการสำรวจค่าตอบแทนในตลาดมาเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานของบริษัท - แนวความคิดในการออกแบบ และจัดทำโครงสร้างเงินเดือน
- ข้อดี-ข้อเสียของโครงสร้างเงินเดือนแต่ละแบบ

4. หลักการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน สูตรและศัพท์ทางเทคนิคต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโครงสร้างเงินเดือนควรทราบ (ภาคทฤษฎี)

5. การวิเคราะห์ส่วนต่าง ๆ ของโครงสร้างเงินเดือนและความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละระดับบอกเงินเดือน

6. ข้อควรคำนึงประกอบการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน

- นโยบายขององค์กร, ผลการประเมินค่างาน, ผลการสำรวจค่าตอบแทนในตลาด - อัตราเงินเฟ้อ, ดัชนีค่าครองชีพ, คู่แข่ง, สภาวะทางเศรษฐกิจ
- ความสามารถในการจ่ายขององค์กร ฯลฯ

7. เทคนิคการขึ้นเงินเดือนประจำปีที่สัมพันธ์กับการบริหารโครงสร้างเงินเดือน

- เทคนิคการจัดการเกี่ยวกับพนักงานที่อัตราเงินเดือนใกล้ตัน
- เทคนิคการเพิ่มแรงจูงใจสำหรับพนักงานใหม่ไฟแรง
- นำความรู้จากภาคทฤษฎีในวันแรกมาจัดทำโครงสร้างเงินเดือนของบริษัท และเปรียบเทียบกับตลาด
- สรุปผลการทำโครงสร้างเงินเดือนภาคปฏิบัติ
- อภิปราย และตอบข้อซักถามเกี่ยวกับศิลปะและวิธีการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ที่ทำงานได้จริง
- วิธีบริหารจัดการกรณีพนักงานเงินเดือนต่ำกว่า และพนักงานที่เงินเดือนเกินโครงสร้างใหม่
- แนวคิดในการขึ้นเงินเดือนประจำปี
- แนวคิดและสูตรที่ใช้ในการปรับเงินเดือนเพื่อลดปัญหาระหว่าง “คนใหม่” กับ “คนเก่า”
- แนวคิดในการปรับเงินเดือนเมื่อมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

โปรดเตรียม..เครื่องคำนวณในวันอบรมด้วย



วิทยากร

คุณธำรงค์ศักดิ์ คงศาสน์

วิทยากร/ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล

ผู้เขียนหนังสือ “การประเมินค่างานและการทำโครงสร้างเงินเดือนภาคปฏิบัติ”
ประสบการณ์

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เทเลโฟน มีเดีย จำกัด

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท เอ็น.ซี.ซี. แมนเนจเม้นท์ แอนด์ ดิเวลลอปเม้นท์ จำกัด

ผู้จัดการฝ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ประเทศไทย)