

การจัดทำและบริหารโครงสร้างเงินเดือน (ภาคปฏิบัติ)



Compensation Management

วันที่จัด วันจันทร์ที่ 25 - วันอังคารที่ 26 ก.พ. 2562 (เลื่อนมาจากวันที่ 20-21 พ.ย. 61)
เวลา 09.00 - 16.30 น. (ลงทะเบียนเวลา 08.00 น.) รับจำนวน 20 ท่าน
สถานที่ ณ ห้องสัมมนา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซอยพัฒนาการ 18

สมาชิก 5,900 + VAT 7% 413 = 6,313 บาท
 (สมาชิก ส.ส.ท., นักศึกษาปริญญาตรี, หน่วยงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ)
บุคคลทั่วไป 6,400 + VAT 7% 448 = 6,848 บาท

เมื่อพูดถึงคำว่า “โครงสร้างเงินเดือน” คนส่วนมากโดยเฉพาะผู้บริหารในองค์กร มักจะเข้าใจว่า หมายถึง อัตราเริ่มต้นสำหรับการจ้างพนักงานเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ

ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว อัตราเริ่มต้นสำหรับการจ้างพนักงานนั้นก็ไม่ใช่โครงสร้างเงินเดือนในความหมายของการบริหารค่าตอบแทนแต่อย่างใด

“โครงสร้างเงินเดือน” ในความหมายของการบริหารค่าตอบแทน จะหมายถึงว่าในตำแหน่งงานใดตำแหน่งงานหนึ่งนั้น ควรจะมีอัตราเริ่มต้น (Minimum) เท่าใด และมีอัตราสูงสุด (Maximum หรือ Ceiling) เท่าใด ซึ่งอัตราเริ่มต้นและอัตราสูงสุดที่ใช้เป็นค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งนั้นๆ จะเป็นเท่าใด จะหาได้จากการประเมินค่างานเสียก่อนว่า ในตำแหน่งนั้นๆ มีค่างานอยู่เท่าใด เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานในธุรกิจที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานของเราไว้ได้

ในองค์กรที่ยังไม่มีการจัดการในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นระบบนั้น มักจะไม่ค่อยเห็นความสำคัญของโครงสร้างเงินเดือนเท่าใดนัก อาจจะเรียกว่ามีระบบการให้ค่าตอบแทนแบบ “สัญชาตญาณ” ก็ว่าได้ กล่าวคือ ถ้าจะจ้างใครเข้ามาทำงานก็จะมีกำหนดอัตราการจ้างตามแต่ใจของเจ้าของกิจการ หรือผู้มีอำนาจ (ซึ่งก็คือความรู้สึก) บริหารจัดการเป็นหลัก เรียกว่า ถ้าสัมพันธ์กันแล้วถูกใจก็ตั้งเงินเดือนกันเดี๋ยวนั้นเลย

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

กรณีที่จ้างพนักงานต่ำกว่าความเป็นจริงก็อาจจะเกิดปรากฏการณ์ที่พนักงานอยู่กับบริษัทไปวันๆ โดยไม่คิดจะออกไปไหนเพราะหาที่ไหนที่จ่ายเงินดี แต่ไม่มีงานทำไม่ได้อีกแล้ว

กรณีที่จ้างพนักงานต่ำกว่าความเป็นจริง ก็เกิดปัญหาสมองไหล คือ คนที่มีความสามารถก็จะขวนขวาย ตื่นรนไปหางานที่องค์กรอื่นที่เขาจ่ายแพงกว่า เพื่อให้คุ้มกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของตนในที่สุด

เมื่อมีพนักงานเข้าทำงานกับธุรกิจหรือองค์กรต่าง ๆ นั้น ก็ย่อมต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตลอดจนการให้สวัสดิการกับพนักงาน ซึ่งเป็นหลักที่ใช้ปฏิบัติเหมือนกันในองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกซึ่งมักจะเป็นที่ทราบกันว่าทำงานอย่างไรก็ได้ (ค่าตอบแทน) เท่ากัน หรือที่เรียกกันว่า **Equal work equal pay**

หากเมื่อใดก็ตามเกิดความไม่สมดุลแล้ว องค์กรอาจจะสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไปให้กับคู่แข่ง หรือเท่า ๆ กับที่องค์กรอาจจะต้องใช้วิถีเกยตื้นก่อนกำหนดให้กับพนักงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามที่มุ่งหวังไว้ได้

หลักสูตรนี้มุ่งหวังให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในองค์กรของตนเองได้ทันที ด้วยวิธีการอธิบายและฝึกการทำโครงสร้างเงินเดือนแบบ Learning by Doing

สิ่งที่คุณจะได้รับ

1. สามารถอธิบายแนวความคิดของการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนอย่างถูกต้อง
2. จัดทำโครงสร้างเงินเดือน และการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในธุรกิจ
3. ประยุกต์ประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมในด้านการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในระดับมหภาค

คุณสมบัติผู้เข้าอบรมและสัมมนา

นายจ้าง เจ้าของกิจการ ผู้บริหารที่สนใจและผู้บริหารงานบุคคล หรือผู้รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ยังไม่เคยมีความรู้ในเรื่องการบริหารค่าตอบแทนมาก่อน แต่จะต้องมารับผิดชอบหน้าที่ดังกล่าว

โปรดเตรียม..เครื่องคำนวณในวันอบรมด้วย



ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถหักลดหย่อนภาษีได้ 200%

ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม ได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 จัดโดย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

กรุณาชำระค่าสัมมนาล่วงหน้าก่อนการอบรมสัมมนา 3 วัน

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 ของโครงสร้างเงินเดือนและความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละกระบอกเงินเดือน
6. ข้อควรคำนึงประกอบการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน
 - นโยบายขององค์กร, ผลการประเมินค่างาน, ผลการสำรวจค่าตอบแทนในตลาด
 - อัตราเงินเฟ้อ, ดัชนีค่าครองชีพ, คู่แข่ง, สภาวะทางเศรษฐกิจ
 - ความสามารถในการจ่ายขององค์กร ฯลฯ
7. เทคนิคการขึ้นเงินเดือนประจำปีที่สัมพันธ์กับการบริหารโครงสร้างเงินเดือน
 - เทคนิคการจัดการเกี่ยวกับพนักงานที่อัตราเงินเดือนใกล้ตัน
 - เทคนิคการเพิ่มแรงจูงใจสำหรับพนักงานใหม่ไฟแรง

วันที่สอง

- นำความรู้จากภาคทฤษฎีในวันแรกมาจัดทำโครงสร้างเงินเดือนของบริษัท และเปรียบเทียบกับตลาด
- สรุปผลการทำโครงสร้างเงินเดือนภาคปฏิบัติ
- อภิปราย และตอบข้อซักถามเกี่ยวกับศิลปะและวิธีการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ที่ทำงานได้จริง
- วิธีบริหารจัดการกรณีพนักงานเงินเดือนต่ำกว่า และพนักงานที่เงินเดือนเกินโครงสร้างใหม่
 - แนวคิดในการขึ้นเงินเดือนประจำปี
 - แนวคิดและสูตรที่ใช้ในการปรับเงินเดือนเพื่อลดปัญหาหาระหว่าง “คนใหม่” กับ “คนเก่า”
 - แนวคิดในการปรับเงินเดือนเมื่อมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง



วิทยากร

คุณอัครังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์

วิทยากร/ที่ปรึกษาด้านการจัดการบริหารงานบุคคล

ผู้เขียนหนังสือ “การประเมินค่างานและการทำโครงสร้างเงินเดือนภาคปฏิบัติ”

ประสบการณ์

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เทลโฟน มีเดีย จำกัด

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็น.ซี.ซี. แมนเนจเม้นท์ แอนด์ ดิเวลลอปเม้นท์ จำกัด

ผู้จัดการฝ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ธนาคารสมเดญราชดารัตนา (ประเทศไทย)



โปรดเตรียม...เครื่องคำนวณในวันอบรมด้วย

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถหักลดหย่อนภาษีได้ 200%

ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม ได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001
จัดโดย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)