

# การจัดทำและบริหารโครงสร้างเงินเดือน (ภาคปฏิบัติ)

## Compensation Management



**วันที่จัด** รุ่น 37 : วันพฤหัสบดีที่ 6-วันศุกร์ที่ 7 ก.พ. 2563 (เลื่อนจากวันที่ 2-3 ต.ค.62)

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

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

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

**สถานที่** ห้องสัมมนา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซอยพัฒนาการ 18

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

“โครงสร้างเงินเดือน” ในความหมายของการบริหารค่าตอบแทน จะหมายถึงว่า ในตำแหน่งงานใดตำแหน่งงานหนึ่งนั้น ควรจะมีอัตราเริ่มต้น (Minimum) เท่าใด และมีอัตราสูงสุด (Maximum หรือ Ceiling) เท่าใด ซึ่งอัตราเริ่มต้นและอัตราสูงสุดที่ใช้เป็นค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งนั้นๆ จะเป็นเท่าใด จะหาได้จากการประเมินค่างานเสียก่อนว่า ในตำแหน่งนั้นๆ มีค่างานอยู่เท่าใด เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานในธุรกิจที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้องค์กรสามารถรักษานักงานของเราไว้ได้

ในองค์กรที่ยังไม่มีการจัดการในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นระบบนั้น มักจะไม่ค่อยเห็นความสำคัญของโครงสร้างเงินเดือนเท่าใดนัก อาจจะมีระบบการให้ค่าตอบแทนแบบ “สัญชาตญาณ” ก็ว่าได้ กล่าวคือ ถ้าจ้างใครเข้ามาทำงานก็จะมี การกำหนดอัตราค่าจ้างตามแต่ใจของเจ้าของกิจการ หรือผู้มีอำนาจ (ซึ่งก็คือความรู้สึก) บริหารจัดการเป็นหลัก เรียกว่า ถ้าสัมพันธ์กันแล้วถูกใจก็ตั้งเงินเดือนกันเดี๋ยวนั้นเลย

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

หลักสูตรนี้มุ่งหวังให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในองค์กรของตนเองได้ทันที ด้วยวิธีการอธิบายและฝึกการทำโครงสร้างเงินเดือนแบบ Learning by Doing

### สิ่งที่คุณจะได้รับ

1. สามารถอธิบายแนวความคิดของการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนอย่างถูกต้อง
2. จัดทำโครงสร้างเงินเดือน และการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในธุรกิจ
3. ประยุกต์ประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมในด้านการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในระดับมหภาค

### คุณสมบัติผู้เข้าอบรมและสัมมนา

นายจ้าง เจ้าของกิจการ ผู้บริหารที่สนใจและผู้บริหารงานบุคคล หรือ ผู้รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ ยังไม่เคยมีความรู้ในเรื่องการบริหารค่าตอบแทนมาก่อน แต่จะต้องมารับผิดชอบหน้าที่ดังกล่าว



“หลักสูตรนี้มุ่งหวังให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในองค์กรของตนเองได้ทันที”  
Learning by Doing

### วิทยากร

#### คุณอรรถศักดิ์ คงศาสน์

วิทยากร/ที่ปรึกษาด้านการจัดการบริหารงานบุคคล

ผู้เขียนหนังสือ “การประเมินค่างานและการทำโครงสร้างเงินเดือนภาคปฏิบัติ”

#### ประสบการณ์

- ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เทลโฟน มีเดีย จำกัด
- ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็น.ซี.ซี. แมนเนจเม้นท์ แอนด์ ดิเวลลอปเม้นท์ จำกัด
- ผู้จัดการฝ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ประเทศไทย)

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถหักลดหย่อนภาษีได้ 200%

### 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 ของโครงสร้างเงินเดือนและความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละระดับเงินเดือน
6. ข้อควรคำนึงประกอบการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน
  - นโยบายขององค์กร, ผลการประเมินค่างาน, ผลการสำรวจค่าตอบแทนในตลาด - อัตราเงินเฟ้อ, ดัชนีค่าครองชีพ, คู่แข่ง, สภาวะทางเศรษฐกิจ
  - ความสามารถในการจ่ายขององค์กร ฯลฯ
7. เทคนิคการขึ้นเงินเดือนประจำปีที่มีสัมพันธ์กับการบริหารโครงสร้างเงินเดือน
  - เทคนิคการจัดการเกี่ยวกับพนักงานที่อัตราเงินเดือนใกล้ตัน
  - เทคนิคการเพิ่มแรงจูงใจสำหรับพนักงานใหม่ไฟแรง
  - นำความรู้จากภาคทฤษฎีในวันแรกมาจัดทำโครงสร้างเงินเดือนของบริษัท และเปรียบเทียบกับตลาด
  - สรุปผลการทำโครงสร้างเงินเดือนภาคปฏิบัติ
  - อภิปราย และตอบข้อซักถามเกี่ยวกับศิลปะและวิธีการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ที่ทำงานได้จริง
  - วิธีบริหารจัดการกรณีพนักงานเงินเดือนต่ำกว่า และพนักงานที่เงินเดือนเกินโครงสร้างใหม่
  - แนวคิดในการขึ้นเงินเดือนประจำปี
  - แนวคิดและสูตรที่ใช้ในการปรับเงินเดือนเพื่อลดปัญหาระหว่าง “คนใหม่” กับ “คนเก่า”
  - แนวคิดในการปรับเงินเดือนเมื่อมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง



โปรดเตรียม..เครื่องคำนวณมาในวันอบรม

จัดโดย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โทร.0-2717-3000 ต่อ 81