



Course outline

หลักสูตร: เจาะลึกการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน และการบริหารค่าจ้าง
(ภาคปฏิบัติ)

(Salary Structure Designing and Compensation Management)

(2วัน)

โดย

อ. พงศา บุญชัยวัฒน์โชติ

อดีตกรรมการบริหารและผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำหลายแห่ง

ประสบการณ์งานบริหารทรัพยากรบุคคลกว่า 25 ปี

เป็นวิทยากรและที่ปรึกษาองค์กรทั่วไป

ผลงานเขียน “ HRMBA จุดประกายความคิด เสริมอาวุธการบริหารบุคคล”

“SMART JD คำบรรยายลักษณะงานที่กระชับ ฉลาด คล่องแคล่ว ใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย”

หลักการ/แนวความคิด

ระบบค่าจ้างค่าตอบแทนถือเป็นเสาหลักที่ต้องมีในระบบการบริหารคน เพราะค่าจ้างค่าตอบแทนที่ให้แก่พนักงาน เป็นปัจจัยความสำเร็จในการสร้างพลังขับเคลื่อนธุรกิจและการบริหารคนขององค์กร แต่คงปฏิเสธไม่ได้ว่าสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ลูกจ้างอยากได้ก็คือ เรื่องของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ดังนั้นการบริหารค่าจ้างเงินเดือนที่มีระบบ มีโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายดังกล่าว แต่การออกแบบโครงสร้างค่าจ้างและบริหารค่าตอบแทนนั้น เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ต้องอาศัยประสบการณ์ชั้นสูง จึงทำให้นักบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน รู้สึกว่าเป็นเรื่องยาก เพราะไม่สามารถนำนักปฏิบัติมานั่งเรียบเรียงความรู้หรือประสบการณ์ได้ทั้งหมด บทเรียนเรื่องการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนจึงขาดสิ่งที่เรียกว่าประสบการณ์จริง หลักสูตรนี้จึงออกแบบมาเฉพาะเพื่อให้ผู้ปฏิบัติการจ่ายค่าจ้างให้มีความรู้ เทคนิค กระบวนการ แบบเจาะลึก จากการถ่ายทอดจากประสบการณ์จริงของวิทยากร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ★ 1. ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ เทคนิค และหลักการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน
- ★ 2. ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และความเข้าใจถึงกระบวนการออกแบบ โครงสร้างค่าจ้างค่าตอบแทน

ที่ถูกต้อง

- ★ 3. ให้ผู้เข้าอบรม ได้ฝึกปฏิบัติและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบและบริหารค่าจ้างในองค์กรของตนเองได้อย่างเหมาะสม
- ★ 4. ให้ผู้เข้าอบรม มีความเข้าใจและทราบแนวโน้มทิศทางการบริหารค่าตอบแทนในอนาคต

รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

- โครงสร้างเงินเดือนคืออะไร? มีความสำคัญอย่างไร? ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
- แนวคิด และเทคนิคการออกแบบระบบบริหารค่าตอบแทน (Conceptual Design)
- การกำหนดนโยบายค่าตอบแทน (Remuneration Policy) และรูปแบบค่าตอบแทนในลักษณะต่างๆ
- เครื่องมือและกระบวนการบริหารค่าจ้างเงินเดือน (Tools & Process)
 - การวิเคราะห์งาน และใบบรรยายลักษณะงาน (Job Analysis & Job Description)
 - การประเมินค่างาน และการจัดระดับงาน (Position Evaluation & Classification)
 - การสำรวจค่าจ้าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลการสำรวจมาใช้ (Salary Survey)
 - แนวทางการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับองค์กร (Salary Structure Designed)
 - เทคนิคและขั้นตอนการออกแบบโครงสร้างเงินเดือน (Salary Structure)
 - การนำโครงสร้างเงินเดือนมาเป็นเครื่องมือในการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)
- เทคนิคและขั้นตอนในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน
- เทคนิคการขึ้นเงินเดือนประจำปีให้สัมพันธ์กับการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง และลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น
 - แนวความคิดในการปรับเงินเดือนเมื่อมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
 - การบริหารจัดการพนักงานที่อัตราเงินเดือน “ใกล้ตัน”
 - การบริหารจัดการ “เงินเดือนต่ำ” กว่า งบประมาณเงินเดือน
 - ปัญหาเงินเดือน “คนเก่า” และ “คนใหม่”
- แนวทางการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนในอนาคต

ตัวอย่าง Work Shop / กรณีศึกษา

Workshop : การประเมินค่างาน และการจัดระดับงาน

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของบริษัทกับตลาดแรงงาน และการปรับค่าจ้าง

ฝึกปฏิบัติการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง และ โครงสร้างเงินเดือนจริง

การปรับเงินเดือนกรณีเกิดผลกระทบจากโครงสร้างเงินเดือนใหม่

Case Study : กรณีศึกษาการวิเคราะห์งานและจัดทำ JD/JS/competency

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม

- การบรรยายอย่างมีส่วนร่วม (Participative Techniques)
- อภิปรายกลุ่ม
- กรณีศึกษา (Case Study) และ Workshop

