



Course outline

การบริหารและออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทน

(สัมมนาเชิงปฏิบัติการ)

(Salary Structure Designing and Management)

(1 วัน)

โดย

อาจารย์พงศา บุญชัยวัฒนโชติ

วิทยากร อาจารย์ และที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการ/แนวความคิด

ปัจจุบันการบริหารค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของทุกองค์กร ในยุคที่กำลังขาดแคลนแรงงานและการแข่งขันแย่งชิงรักษาคงคนดี ดังนั้นสิ่งที่น่าสนใจคือ

- การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์ เป็นอย่างไร
- จะลดปัญหา ค่าจ้าง เงินเดือน “คนเก่า” กับ “คนใหม่” เพื่อสร้างประสิทธิผล และความยุติธรรมอย่างไร
- ระบบค่าตอบแทนที่ดี ต้องสร้างความเป็นธรรมภายใน สามารถแข่งขันกับภายนอก และจูงใจคนได้

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรนี้จึงออกแบบมาเพื่อวัตถุประสงค์

- ★ หลักสูตรนี้มุ่งเน้นในการให้ความรู้และทักษะเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถบูรณาการแนวคิด เทคนิค และขั้นตอนการบริหารค่าตอบแทน สามารถออกแบบโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมกับองค์กรได้ โดยเน้นการฝึกทักษะจากการปฏิบัติ รวมถึงให้ความรู้ เทคนิค ความเข้าใจในการบริหารระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

- โครงสร้างเงินเดือนคืออะไร? มีความสำคัญอย่างไร? ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
- แนวคิด และเทคนิคการออกแบบระบบบริหารค่าตอบแทน (Conceptual Design)

- การกำหนดนโยบายค่าตอบแทน (Remuneration Policy) และรูปแบบค่าตอบแทนในลักษณะต่างๆ
- เครื่องมือและกระบวนการบริหารค่าจ้างเงินเดือน (Tools & Process)
 - การจัดทำใบบรรยายลักษณะงาน (Job Analysis & Job Description)
 - การประเมินค่างาน และการจัดระดับงาน (Position Evaluation & Classification)
 - การสำรวจค่าจ้าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลการสำรวจมาใช้ (Salary Survey)
 - แนวทางการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับองค์กร (Salary Structure Designed)
 - เทคนิคและขั้นตอนการออกแบบโครงสร้างเงินเดือน (Salary Structure)
- การนำโครงสร้างเงินเดือนมาเป็นเครื่องมือในการบริหารเงินเดือนพนักงาน
 - แนวความคิดในการปรับเงินเดือนเมื่อมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
 - การบริหารจัดการพนักงานที่อัตราเงินเดือน “ตัน”
 - การบริหารจัดการ “เงินเดือนต่ำ” กว่า งบประมาณเงินเดือน
 - ปัญหาเงินเดือน “คนเก่า” และ “คนใหม่”

Work Shop / กรณีศึกษา

- ฝึกภาคปฏิบัติเพื่อนำไปใช้จริง
 - การวิเคราะห์งานและจัดทำคำบรรยายลักษณะงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
 - การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของบริษัทกับตลาดแรงงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลตลาด
 - การประเมินค่างานและจัดระดับงาน
 - การวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน
 - ฝึกปฏิบัติการออกแบบโครงสร้างเงินเดือน
 - การปรับเงินเดือนกรณีเกิดผลกระทบจากโครงสร้างเงินเดือนใหม่

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม

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