

การวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน โบนัส สวัสดิการ+OT ด้วย software ในงาน **HR** ยุคดิจิทัล

โลกยุคดิจิทัล กับ กลยุทธ์โครงสร้างเงินเดือน ต่างจากการขึ้นเงินทุกรอบปีปกติ และ ปัญหาเงินเดือน ทางแก้ไข?

- ⇒ ปรับเงินเดือนอย่างมีประสิทธิภาพ & ครอบคลุมเน้นความอยู่รอดองค์กรเป็นหลัก
- ⇒ **Software simulator Salary** สามารถจำลองโครงสร้างเงินเดือน แบบต่างๆ เพื่อแผนบริหาร ?
- ⇒ แนวทางการปรับเงินเดือนแบบเน้นที่ความสามารถมากกว่าอยู่มานาน
- ⇒ ปรับเงินเดือนอย่างเฉียวไม่พอ ต้องมีเทคนิควิเคราะห์ปัญหา ?

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

- ที่ปรึกษาระบบโครงสร้างเงินเดือน (ประสบการณ์ กว่า 20 ปี)
- ที่ปรึกษาระบบงานไอที สำหรับงานด้านการบริหารงานบุคคล
- ปริญญาโท ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- ประกาศนียบัตรวิทยากรฝึกอบรมจากบริษัท ไมโครซอฟท์

ประเด็นเด่นสัมมนา

การวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน+ สวัสดิการ และบริหารจัดการปัญหา (Salary structure analysis)

เงินเดือนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและพยายามพัฒนาความสามารถตัวเองให้เติบโตเพื่อองค์กร ถ้าธุรกิจไม่ได้พยายามปรับเงินเดือนพนักงานตามตลาดก็มีโอกาสเสี่ยงมากที่จะเสียพนักงานที่มีความสามารถดีๆ หรือพนักงานที่สร้างผลกำไรให้กับองค์กรไปให้กับองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนดีกว่าไปอย่างน่าเสียดาย แต่การขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานก็ไม่ใช่ว่าเรื่องเล็กๆ (ต้นทุนสูงและความคุ้มค่า) ปัจจัยสำคัญเพื่อประกอบการตัดสินใจในการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานของเรา ถ้ามีการวิเคราะห์ข้อมูลการขึ้นเงินเดือน หรือจำลองข้อมูล ควรใส่เงินที่จุดไหนมาก และจุดไหนน้อย (การขึ้นเงินเดือนน้อย ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้ปริมาณและคุณภาพงานดีได้ในบางจุด) เนื่องจากข้อมูล มีจำนวนมากและยากต่อการวิเคราะห์ หลักสูตรนี้ ช่วยให้เราจัดทำได้ง่ายขึ้นด้วยวิธีการสรุปข้อมูลแบบกราฟและเทคนิคการวิเคราะห์ แสดงผลลัพธ์ เพื่อการแก้ไข และป้องกันข้อผิดพลาด

-ปัญหาการรักษาคนเก่ง ขึ้นเงินเดือนขององค์กรเพื่อให้ "แข่งขัน" กับเงินเดือนขององค์กรคู่แข่ง ?

-ปัญหาขาดการแข่งขันในองค์กร ขึ้นเงินเดือน แต่ไม่เกิดการแข่งขัน พนักงานขาดแรงบันดาลใจ?

-ปัญหากำหนดเงินค่าจ้างค่าตอบแทนผิด คิดว่าจะคำนวณเงินเดือนโดยเฉลี่ยสำหรับงานประเภทใดก็ได้ เท่าไรก็ได้ ?

-ปัญหาการลาออกที่ไม่เกี่ยวกับค่าตอบแทน แต่เกิดจากปัญหาที่มองข้ามและคิดไม่ถึง เมื่อเข้าใจผิดว่าเกี่ยวกับค่าตอบแทน ?

-ปัญหาคนเก่าไฟอ่อนขยันน้อยฐานเงินเดือนสูง ทำให้คนใหม่ไฟแรง ?

หลักสูตร โครงสร้างเงินเดือน (Salary Structure) เป็นการนำเอาระดับงาน (Jobs Level) มาจัดทำเป็น โครงสร้างเงินเดือน และปรับเงินเดือนพนักงานในปัจจุบันตามค่างานของแต่ละคนในระดับงานนั้นๆ สำหรับการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนนั้นต้องมีเทคนิคการวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การวิเคราะห์ข้อมูล หลายด้านด้วยเหตุด้วยผลตามหลักกฎหมายแรงงาน นโยบายของบริษัท จนถึงกระบวนการพิจารณาค่าจ้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นงานที่สำคัญและต้องทำให้พอใจทุกฝ่าย

-เทคนิคการปรับเงินเดือน หนึ่งครั้ง ได้ผลงาน "ทวีคูณ" กับองค์กร ทำอย่างไร?

-เทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน สรุปผลด้วย software Excel กับเรื่องเงิน ที่เป็นความลับ ความซับซ้อน ทำให้งานบริหารงานทรัพยากรบุคคล ง่ายขึ้น เร็วขึ้น เห็นภาพ



สนใจสำรองที่นั่งได้ที่

SEMINAR CO., LTD.

Tel: 02-5213349-50 Fax: 02-5211347

Hotline: 08-4944-1200

Website: www.rsbseminar.com

E-mail: rsbseminar@gmail.com

รับฟรี Flash Drive

บรรจุไฟล์ software Excel

วิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน

ใช้ได้จริง!! ผู้สมัครสัมมนา

10 ท่านแรก !

กำหนดการสัมมนา

สัมมนาวັນพฤหัสบดีที่ 19 มีนาคม 2563

ณ โรงแรม จัสมิน สุขุมวิท 23 สุขุมวิท กทม.

เวลา 09.00น. -16.30 น.

โลกยุคดิจิทัล กับ กลยุทธ์โครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน ความสำเร็จขององค์กร

- โลกเปลี่ยนการปรับโครงสร้างเงินเดือน ใน ยุคดิจิทัล IT **คนมีความรู้ความสามารถเกินวุฒิ**มีจำนวนไม่น้อย(ซึ่งคนที่มีความรู้ที่ไม่ได้การันตีว่าจะทำประโยชน์ให้องค์กรมาก)ต้องคนที่ทำงาน สร้างระบบให้เกิดแรงจูงใจทำประโยชน์ให้องค์กร
- จำลองโครงสร้างเงินเดือน ด้วย software ก่อนใช้จริง ?
- การปรับเงินเดือนเป็นความลับห้ามเปิดเผย แต่ทุกคนในองค์กรรู้ใครได้เท่าไร ดังนั้น HRจำเป็นต้องทำเงินเดือนอย่างรอบคอบเป็นธรรมชาติ **ปัจจุบันมีเทคนิคใหม่ๆ** องค์กรจ่ายน้อยลงได้ค่าจ้างมากขึ้นแต่ **กลับกันถ้าโครงสร้างเงินเดือนมีปัญหา** องค์กรจ่ายมากค่าจ้างต่ำ องค์กรก็อยู่ยาก ?
- ปรับโครงสร้างเงินเดือน ทำให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้ค่าจ้างสูงขึ้น ?
- การปรับโครงสร้างเงินเดือน ไม่ใช่แค่ การขึ้นเงินทุกรอบปี ? มีมากกว่านั้น
- อายุองค์กรมากขึ้น โครงสร้างเงินเดือน ก็ต้องเปลี่ยนตาม?
- ลงทุนในค่าแรง ผลตอบแทนจากการลงทุนสูง(High return on investment)องค์กรควรปรับโครงสร้างเงินเดือนอย่างไร?
- เทคนิค การประเมินค่าจ้าง (job evaluation) และ การเขียน job standard ซึ่ง HR เข้าใจผิดจำนวนมากอย่างไร?
- เทคนิค สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ อยู่ยาวนานกับองค์กร จากปัญหาจริง
- ต้นทุนค่าแรง ต่อ ต้นทุนรวม ควรเป็นเท่าไร?
- องค์กรที่ก่อตั้งมาเป็นเวลานานมีคนเก่าที่ไม่ยอมพัฒนาเกิด**ภาวะ Disruptive Technology** ทำให้องค์กรไปต่อไม่ได้
- เครื่องมือของ HR อีกตัว คือ เทคนิคค่าตอบแทนเงินเดือน(ลด&เพิ่ม) ในการดึงให้เกิดการพัฒนา
- ลูกเล่นของนักบริหาร “ค่าตอบแทน” ขึ้นเงินเดือนอย่างเดียวก็ไม่พอที่จะดึงคนเก่งให้อยู่ ยังมี**นวัตกรรมค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ** ที่ เหมาะสมกับแต่ละองค์กร (คนเก่งออกไปอยู่บริษัทคู่แข่งกับปัญหาตามมา)
- จ่ายเงินเดือนอย่างไรให้คนเก่งคนทำงานอยู่ยาวนาน คนไม่ทำงานอยู่ยาก ? (องค์กรจะอยู่ยากถ้ามีแต่คนไม่ทำงาน)
- โครงสร้างเงินเดือน + **สวัสดิการ** + ค่าแรง+โบนัส+O.T.ต้องจ่ายเท่าไร? ต้องบริหารจัดการอย่างไร?
- สวัสดิการ คิดเป็นตัวเงิน พอเพียง พอสมควร คืออย่างไร?
- สวัสดิการ กำหนดทิศทาง ส่งผลต่อองค์กร และทำให้เกิดปัญหาใหม่ได้ อย่างไร
- ทำไมบริษัทสมัยใหม่ จึงมีแนวคิด (staff cost percentage) ค่าใช้จ่ายพนักงานร้อยละต่อตำแหน่ง ปฏิบัติอย่างไร กับ (Outsource) จ้างบริษัทภายนอกทำ หรือ เพิ่มพนักงานภายใน เป็นอย่างไร ?
- เทคนิคบริหารจัดการ หนึ่งองค์กร หลายระบบ โครงสร้างเงินเดือน?

- ขึ้นเงินเดือนตามอายุงาน ไม่ขึ้นตามผลงาน อยู่นาน เงินเดือนเยอะมาก ?
- ขึ้นเงินเดือนไม่ดูตามค่างาน ไม่ดูชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความสำคัญต่อองค์กร ตอบไม่ได้ว่าใครสำคัญ ใครค่างานสูงกว่ากัน ?
- จัดค่างานผิด เลยจ่ายเงินเดือนผิด ทำให้คนเก่งลาออก แล้วค่างานที่ถูกต้อง?
- เงินเดือนไม่ตัน ธุรกิจอาจจะถึงทางตัน (เงินเดือนต้องขึ้น จะบริหารจัดการอย่างไร)?
- ปรับเงินเดือนตามฐาน คนเงินเดือนสูง ผลงานไม่ดีก็ขึ้นสูง และมากกว่าคนที่ผลงานดี แต่ฐานเงินเดือนต่ำ?
- ไม่มีโครงสร้างเงินเดือนก็ทำธุรกิจได้ แต่เมื่อธุรกิจ โตขึ้น ต้นทุนแรงงานสูงมากทำไร่น้อยลง?
- รู้แต่โครงสร้างเงินเดือน แต่ไม่เข้าใจการบริหารต้นทุนแรงงานที่แท้จริง ขึ้นเงินเดือนพนักงานอย่างเดียว ธุรกิจลำบาก?
- มีโครงสร้างเงินเดือนเดิมๆ(ไม่เป็นปัจจุบัน)ธุรกิจเปลี่ยน ลูกค้าเปลี่ยน งานเปลี่ยน คนเปลี่ยน แต่โครงสร้างเงินเดือนไม่เปลี่ยน?
- ทำโครงสร้างเงินเดือนแล้ว ที่ได้รูปแบบสวยๆแต่ใช้งานไม่ได้ ?ขาดความเข้าใจจริง
- อยากให้องค์กรมีคนเก่งแข่งขันกับตลาด ได้ แต่จะสู้กับราคาตลาดแรงงานอย่างไร?
- ประเมินว่าตำแหน่งควรแข่งหรือไม่ควรแข่ง (ราคาตลาดคนเก่ง) อย่างไร?
- คนใหม่เงินเดือนข้ามหัวคนเก่า บริหารจัดการอย่างไร?
- มีประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ บริหารจัดการอย่างไร?
- ขึ้นเงินเดือนตามใจ ไม่มีหลักการ เด็ดเส้น ลูกท่าน หลานเธอ อธิบายไม่ได้ ?
- เงินเดือนขึ้นลงตาม ตำแหน่ง หน้าที่ และผลงาน จัดการอย่างไร?
- ปรับเงินเดือนให้สูงแล้ว คนเก่งก็ลาออกอยู่ดี บริหารจัดการอย่างไร?
- จัดการอย่างไร ตำแหน่งที่หายาก ปรับเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆเยอะมาก สร้างภาระระยะยาว?
- ไม่รู้ราคาตลาด ผู้บริหารควรรู้ ราคาตลาด ราคาในองค์กร ก่อนปรับผู้อื่นๆ และลดในตำแหน่งจ่ายเกินราคาตลาด?
- ระบบลด ระบบชะลอ ค่าตอบแทนทำอย่างไร?
- จ่ายเงินเดือนตามยศ ไม่ได้จ่ายตามค่างานที่แท้จริง ?
- จ่ายเงินเดือนตามความสามารถส่วนบุคคล คือ?
- อยากมีโครงสร้างเงินเดือนเหมือนบริษัทฯใหญ่ โดยไม่เหมาะสมกับองค์กรตัวเอง ?
- คนเงินเดือนสูง ยิ่งปรับยิ่งสูง เพราะไม่มีระบบการชะลอค่าจ้างคือ ?
- หลักเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วนระหว่างเงินเดือนกับค่าตอบแทนได้อื่นๆ ?
- จ่ายตามวุฒิการศึกษา มีปัญหาแน่นอน ?
- พนักงานคนเดียวทำงานหลายตำแหน่ง บริษัทฯ ควรจ่ายเงินเดือนตามตำแหน่งไหน ?

หัวข้อการอบรม สัมมนาวันพฤหัสบดีที่ 19 มีนาคม 2563

วิเคราะห์ประเด็นเรื่องเงินเดือน จะมีโครงสร้างเงินเดือน หรือไม่มีโครงสร้างเงินเดือน กับปัญหาแนวทางแก้ไข

- ⇒ เทคนิคคำนวณ เงินเดือนกับโอทีรวมเหมาะสมหรือไม่
- ⇒ เทคนิคการคิด สัดส่วนเงินเดือนทีมหลัก ทีมสนับสนุน ทีมประสานงานผิดปกติหรือไม่
- ⇒ หากจ่ายเงินเดือนขึ้น ไปเรื่อยๆ เมื่อไหร่ ปีใดที่จะกระทบกับองค์กร ?
- ⇒ โครงสร้างองค์กรกับการจ่ายเงินเดือน มุมตรวจสอบ มุมแจ้งเตือน จุดอันตราย ?
- ⇒ หลักการขึ้นเดือน ทีมบริหาร ทีมหลัก ทีมสนับสนุน ต่างกันอย่างไร และเกิดผลดี ผลเสีย อย่างไร?
- ⇒ การจ่ายเงินเดือนแรกเข้าโดยยึดกับสถาบันที่จบ ยึดกับเกรดเฉลี่ย ผลร้ายที่ซ่อนอยู่คืออะไร ?
- ⇒ แนวคิดการกำหนดโครงสร้างเงินเดือน ประสิทธิภาพสูงสุด คืออะไร ขึ้นตอนอย่างไร ?
- ⇒ มั่นใจได้อย่างไรว่าโครงสร้างเงินเดือนที่มีอยู่ ใช้ได้จริง (มีจุดอ่อน ต้องมีการแก้ไขทันที)
- ⇒ เทคนิคการคิด ในสภาพเศรษฐกิจที่แข่งขันกันรุนแรงนี้ ตรวจสอบธุรกิจตนเองได้อย่างไรว่าแข่งขันได้ ?
- ⇒ กับดักของการเปรียบเทียบเงินเดือนในองค์กรกับ องค์กรต่างๆในตลาดมีอะไรบ้าง ?
- ⇒ หาสิ่งผิดปกติในการจ่ายเงินเดือน จ่ายเงินเดือนผิดหรือไม่ จ่ายฝากให้ใคร (คนทำงานจริงไม่ได้รับเงิน)
- ⇒ ปัญหาที่สะท้อนในเชิงตัวเลขจากการประเมินผลงานกับการจ่ายเงินเดือนมีอะไรบ้าง ?
- ⇒ เครื่องมือแจ้งปัญหาของการจ่ายเงินเดือน (Alert Tools Business) มีอะไรบ้าง ?
- ⇒ เทคนิควิธีการกำหนด “ประเมินค่างาน (Job Evaluation)” ทักษะ (Skills), ความรับผิดชอบ (Responsibilities), สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions), ความสามารถทางร่างกาย (Physical Effort), ภาวะความนึกคิด (Mental Requirements)
- ⇒ การประเมินค่างาน (Job Evaluation) แบบใช้คะแนนเป็นเกณฑ์ (Quantitative Method)
- ⇒ การสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ (Public Compensation & Benefits Survey)
- ⇒ การจัดทำระบอบเงินเดือน (Salary Structure)
- ⇒ การสำรวจความต้องการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน (Employee C&B Needs Survey)
- ⇒ การจัดทำสวัสดิการแบบยืดหยุ่น/สวัสดิการทางเลือก (Cafeteria Benefits)

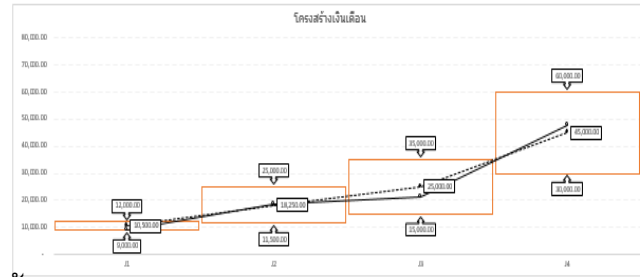
หัวข้อการอบรม วันพฤหัสบดีที่ 19 มีนาคม 2563

- ⇒ โครงสร้างเงินเดือนคืออะไร, มีความสำคัญอย่างไร, ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
- ⇒ แนวคิด และเทคนิคการออกแบบระบบบริหารค่าตอบแทน (Conceptual Design)
- ⇒ เครื่องมือและกระบวนการบริหารค่าจ้างเงินเดือน (Tools & Process)
- ⇒ การวิเคราะห์งาน และใบบรรยายลักษณะงาน (Job Analysis & Job Description) จะทำให้เห็นที่หน่วยงานไม่จำเป็นเงินเดือนสูงไป
- ⇒ การประเมินค่างาน และการจัดระดับงาน (Position Evaluation & Classification)
- ⇒ การสำรวจค่าจ้าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลการสำรวจมาใช้ (Salary Survey)
- ⇒ แนวทางการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับองค์กร (Salary Structure Designed)
- ⇒ เทคนิคและขั้นตอนการออกแบบโครงสร้างเงินเดือน (Salary Structure)
- ⇒ โบนัสและค่าตอบแทน , OT ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ⇒ การคำนวณค่าจ้างค่าตอบแทนและข้อควรระวัง
- ⇒ หลักการพิจารณาระหว่าง “การขึ้นค่าจ้าง” ประจำปีกับ “ค่าจ่ายโบนัส”
- ⇒ เทคนิคและขั้นตอนในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน
- ⇒ การกำหนดตำแหน่งและประเมินค่างานต่างๆ เทียบกับข้อมูล หน่วยงานของบริษัทคู่แข่ง เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง (Job Evaluation)
- ⇒ การกำหนด job standard ที่ถูกต้อง
- ⇒ การนำค่าตอบแทนในตลาดมาประยุกต์ใช้กับองค์กร
- ⇒ เทคนิคการขึ้นเงินเดือนประจำปีให้สัมพันธ์กับการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง และลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น
- ⇒ แนวความคิดในการปรับเงินเดือนเมื่อมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- ⇒ การบริหารจัดการ “เงินเดือนต่ำ” กว่า งบประมาณเงินเดือน

**จ่ายเงินเดือนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จ่ายเท่าที่จำเป็น ไม่เกิดปัญหาเงินเดือนคนใหม่แซงคนเก่า
จำนวนพนักงานน้อยจ่ายเงินเดือนอย่างไรก็ได้(คิดผิด)ปัญหาจะตามมา**

หัวข้อการอบรม สัมมนาวันพฤหัสบดีที่ 19 มีนาคม 2563

- ⇒ Case Study : กรณีศึกษาการวิเคราะห์งานและจัดทำ JD/JS
- ⇒ คำนวณค่ากลางของแต่ละกระบอกเงินเดือน ด้วย software
- ⇒ การประเมินค่างาน และการจัดระดับงาน
- ⇒ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของบริษัทกับตลาดแรงงาน และการปรับค่าจ้าง
- ⇒ ฝึกปฏิบัติการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง และโครงสร้างเงินเดือนจริง
- ⇒ **การคำนวณหาอายุงาน** เป็นปี เป็นเดือน จากวันที่เริ่มต้นการทำงาน
- ⇒ **การสร้างตารางเปรียบเทียบเงินเดือนกับงาน** โดยกำหนดปัจจัยที่จำเป็นในการทำงาน
- ⇒ **การจัดทำกราฟโครงสร้างเงินเดือนเพื่อ** ตรวจสอบโครงสร้าง ระดับการให้เงินเดือน ว่ามีลักษณะที่เงินเดือนของลูกน้องมากกว่าหัวหน้างานหรือไม่ และต้องมีระยะห่างเท่าไร
- ⇒ **เปรียบเทียบเงินเดือนของพนักงานกับอายุงาน** เพื่อตรวจสอบปัญหาว่า มีพนักงานที่ทำงานมานานมีเงินเดือนน้อยกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือไม่ (ปัญหาเงินเดือน คนเก่า , คนใหม่ และคนอยู่นานไม่ผลงาน)
- ⇒ **คำนวณหาเงินเดือนของพนักงานในปีต่อๆ ไป** จะเป็นอย่างไร เพื่อกำหนดงบประมาณล่วงหน้า
- ⇒ ตรวจสอบโดยการคำนวณการเปรียบเทียบอายุงานกับเงินเดือนในปัจจุบัน
- ⇒ **การจัดทำงบประมาณล่วงหน้าในการปรับค่าจ้าง** หลังจากการประเมินผลงานประจำปี
- ⇒ **ตรวจสอบโครงสร้างเงินเดือนในแต่ละระดับสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์กรหรือไม่**
- ⇒ การกำหนดรหัสเปิดไฟล์ เพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล
- ⇒ เทคนิคการปรับเงินเดือน หนึ่งครั้ง ได้ผลงาน “ทวีคูณ” กับองค์กร ทำอย่างไร?
- ⇒ **พบกับ การจ่ายค่าตอบแทน+เทคนิคต่อรอง =งานดีอยู่ทน**
- ⇒ **ตอบข้อซักถามเพิ่มเติม**ในการใช้ Excel ในการนำมาใช้งานบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ
- ⇒ **ปัญหาคนเก่าไฟอ่อนขยันน้อยฐานเงินเดือนสูง** ทำให้คนใหม่ไฟแรงเงินเดือนน้อย ขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำอย่างไร?



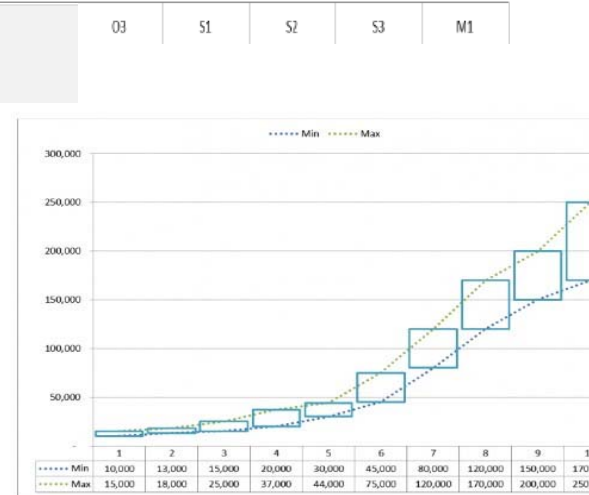
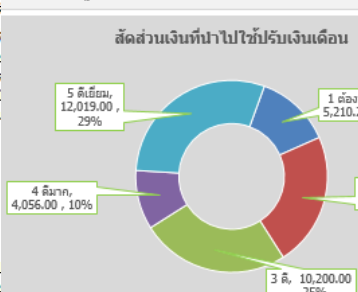
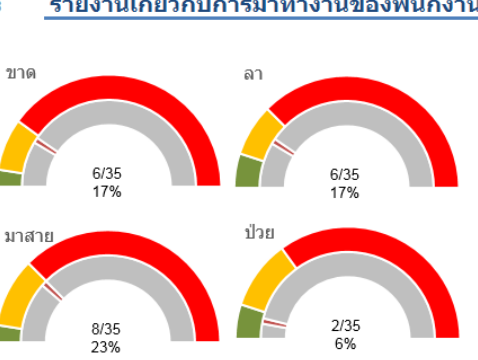
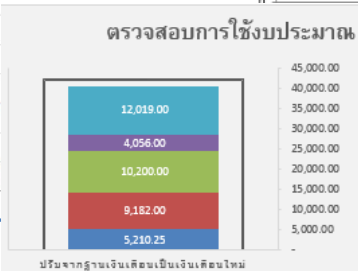
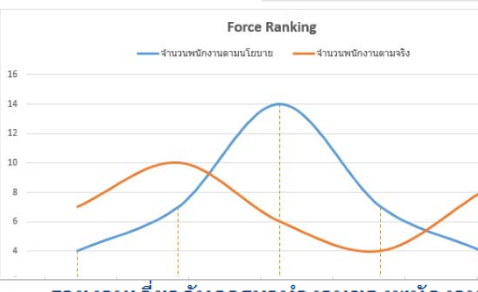
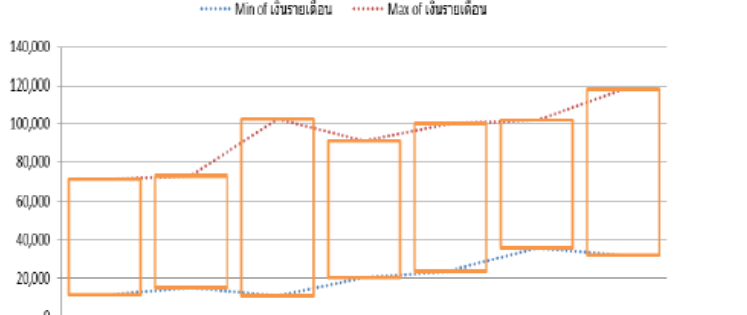
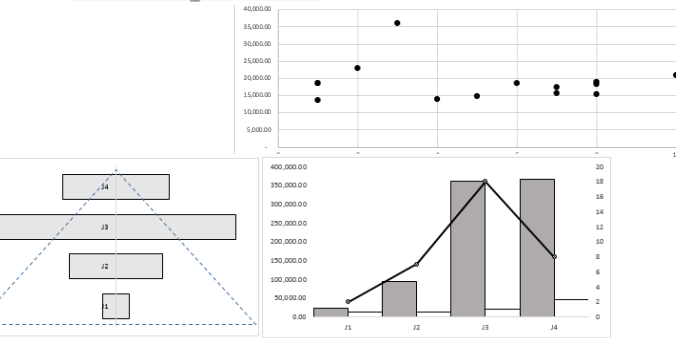
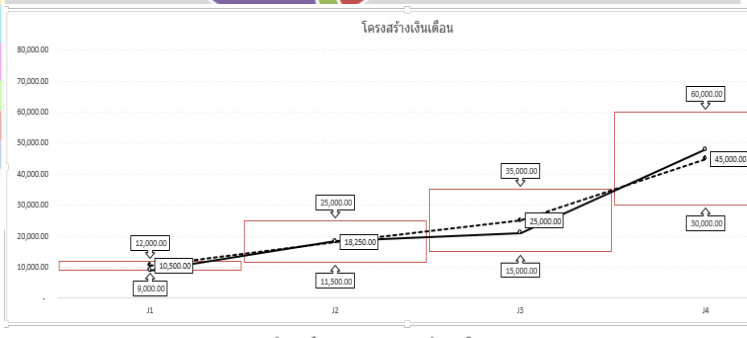
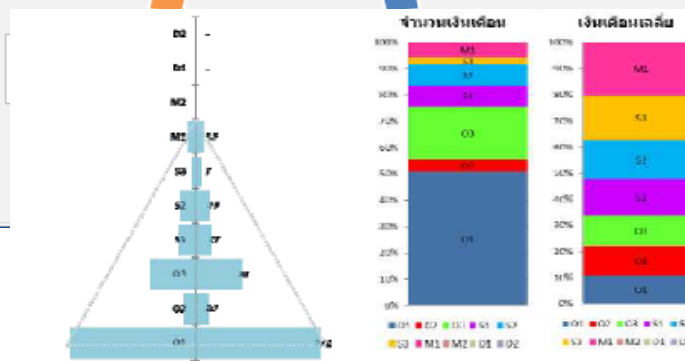
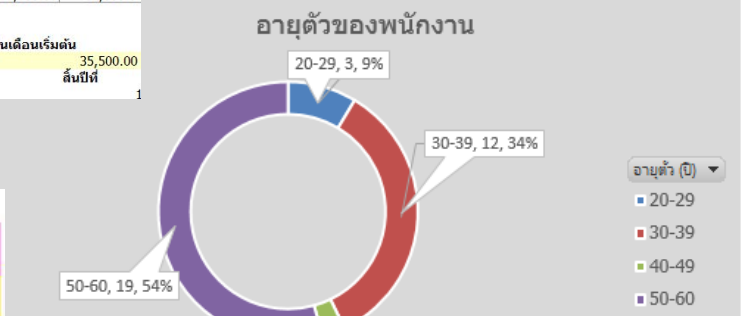
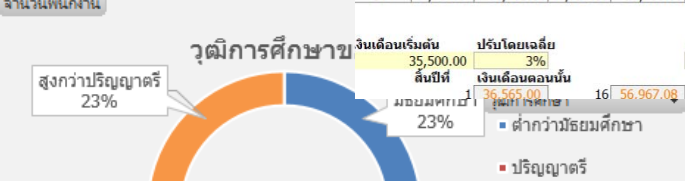
สิ่งที่จะได้รับ :

- เทคนิค(ค่าตอบแทน)การปรับโครงสร้างเงินที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน จุดที่นายจ้าง ลูกจ้างพอใจ
- การวิเคราะห์ กระบอกเงินเดือน ด้วย tool excel พร้อมใช้งาน กับ **confidential Salary** การขึ้นเงินที่ต้องเก็บเป็นความลับ และความซับซ้อนสามารถประยุกต์รูปแบบขององค์กรท่าน
- ปัญหาและทางแก้ไข การปรับโครงสร้างเงิน

ตัวอย่าง software งาน HR การวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน **ใช้ได้จริง!!** ที่ผู้ร่วมสัมมนาจะได้รับ

วุฒิการศึกษา	จำนวนพนักงาน	อายุตัว (ปี)	จำนวนพนักงาน	อายุงาน (ปี)	จำนวนพนักงาน	ระดับบริหาร	จำนวนพนักงาน
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	8	20-29	3	1-5	9	ผู้จัดการสูงสุด	9
ปริญญาตรี				6-10	13	ผู้จัดการฝ่าย	13
ปวส., อนุปริญญา				11-16	13	พนักงานอาวุโส	13
มัธยมศึกษาตอนต้น				Grand Total	35	พนักงาน	
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.						Grand Total	
สูงกว่าปริญญาตรี							
Grand Total	35						

Job Group	Min of เงินเดือน ปัจจุบัน	Max of เงินเดือน ปัจจุบัน	Average of เงินเดือน เริ่มต้น	Min of เงินเดือน เริ่มต้น	Max of เงินเดือน เริ่มต้น	Average of เงินเดือน เริ่มต้น
J1	11,700.00	12,050.00	11,875.00	10,000.00	10,500.00	10,250.00
J2	11,375.00	17,500.00	13,585.71	11,500.00	15,500.00	14,071.43
J3	13,575.00	35,925.00	20,104.17	14,500.00	18,500.00	15,388.89
J4	26,525.00	80,550.00	45,725.00	21,500.00	55,500.00	34,000.00



การวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน โบนัส **สวัสดิการ**+OT ด้วย software ในงาน HR ยุคดิจิทัล

➔ ข้อมูลที่อยู่และเบอร์ติดต่อในการออกใบแจ้งหนี้ /ใบเสร็จรับเงิน (กรุณาเขียนตัวบรรจง ขอบพระคุณครับ)

Registration form/ ใบลงทะเบียน

ชื่อบริษัท :
 เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร : () สำนักงานใหญ่ () สาขา :
 ที่อยู่ออกใบกำกับภาษี : รหัสไปรษณีย์ :
 กรุณากรอกข้อมูล (กรณีท่านประสานงานแทนผู้เข้าร่วมอบรม)
 ชื่อ /นามสกุล : เบอร์โทรศัพท์ : เบอร์ต่อ :
 เบอร์แฟกซ์ : เบอร์มือถือ : อีเมล :

➔ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมสัมมนา (ติดต่อกรณีฉุกเฉิน)

ชื่อ /นามสกุล : ตำแหน่ง :
 เบอร์มือถือ : อีเมล :
 ชื่อ /นามสกุล : ตำแหน่ง :
 เบอร์มือถือ : อีเมล :
 ชื่อ /นามสกุล : ตำแหน่ง :
 เบอร์มือถือ : อีเมล :

ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนหลักสูตรอบรมสัมมนา : สัมมนาวันพฤหัสบดีที่ 19 มีนาคม 2563 เวลา ,9.00-17.00 น.

Fee For one Delegate (Fee include lunch, refreshments and Materials) <i>ค่าธรรมเนียมสำหรับหนึ่งท่าน</i> (ค่าบริการรวมอาหารกลางวันเครื่องดื่มและวัสดุ)	Payment Before ชำระเงินก่อน 18 มีนาคม 2563	Normal (Baht) Payment within ราคาปกติ (บาท) การชำระเงินภายใน 19 มีนาคม 2563	Group Registration (2 persons up) Payment Before ลงทะเบียนกลุ่ม (2 ท่านขึ้นไป) ลงทะเบียน เป็นกลุ่ม ราคาพิเศษ คิดต่อ ชำระเงินก่อน 18 มีนาคม 2563
Registration Fee (ค่าเข้าอบรมสัมมนา)	5,200.00	5,600.00	4,800.00
VAT 7% (+)	364.00	392.00	336.00
Withholding Tax (-3%) (ภาษีหัก ณ ที่จ่าย -3%)	(156.00)	(168.00)	(144.00)
TOTAL PAID (จำนวนเงินทั้งสิ้น)	5,408.00	5,824.00	4,992.00

4 easy ways to register / ลงทะเบียน 4 ช่อง

TELTEPHONE : (02) 521-3349, (02) 521-3350

MOBILE PHONE : 084-944-1200

FAX: (02) 521-1347

ADDRESS: 137 PhahonYothin Rd., Anusawari Sub-District,
BangKhen District, Bangkok, 10220

Website: www.rsbseminar.com

E-mail: rsbseminar@gmail.com

หมายเหตุ: - กรุณาพิมพ์รายละเอียดและส่งข้อมูลตาม 4 ช่องทางนี้ และทีมงานจะ ติดต่อกลับไป
 - ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง
 - ค่าฝึกอบรม รวม เอกสาร ซา กาแฟ อาหารกลางวัน และ อาหารว่าง

INCORRECT MAIL INFORMATION:

It is possible that you will receive multiple mailings of this event or incorrect company details on the labels, for which we apologize. If this happens, please let us know so that we can update our database immediately.

If you do not wish to have your name on our mailing list, please let us know and we will remove it. Remark: Speakers and programs are subject to be changed without notice.

กรุณาทำการชำระเงินชื่อบริษัท "บริษัท อาร์เอสบี เซมินา จำกัด" (หลังทำการชำระเงิน หรือการโอน
 เรียบร้อยแล้ว รบกวนส่งหลักฐานใบเสร็จการชำระเงิน Paid-in Slip ทางแฟกซ์มาที่เบอร์: +66 (2) 521-1347)

กรุณาใส่เครื่องหมาย / สำหรับธนาคารที่ท่านเลือกในการชำระเงินค่าอบรมสัมมนา

Cheque under name of "RSB SEMINAR CO., LTD"

- ◇ ธนาคารกสิกรไทย สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 797-2-24750-7
 - ◇ ธนาคารกรุงเทพ สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 930-0-10759-7
 - ◇ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 292-2-18521-3
- ชื่อบัญชี: RSB Seminar Co., Ltd. ประเภทบัญชี: ออมทรัพย์

ที่อยู่ในการออกใบภาษีหัก ณ ที่จ่าย

บริษัท อาร์เอสบี เซมินา จำกัด

เลขที่ 137 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร: 0-1055-56152-70-4