



รหัสวิชา : HR-00

หมวดวิชา : Human Resources Focus

ปรับปรุงเนื้อหาล่าสุด 24 กันยายน 2550

The New Theory in Human Resources Management and It's Practices

ทฤษฎีใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวอย่างการปฏิบัติ

ความรู้ของมนุษย์ในด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติได้มีวิวัฒนาการมานานกว่า 2,000 ปี ในขณะที่ความรู้ด้านสังคมศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ได้ก่อตัวขึ้นเมื่อประมาณ 200 ปีที่ผ่านมา ซึ่งส่วนความรู้ด้านการบริหารเพิ่งจะเริ่มต้นเมื่อประมาณ 50~100 ปีเท่านั้น จึงไม่แปลกที่มนุษย์จะค้นพบความรู้และทฤษฎีใหม่ๆ ในการบริหารธุรกิจอยู่เสมอ

ทฤษฎีใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นี้ เป็นชุดของความคิดและวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม อันเกิดจากการคิดค้นและพัฒนาขึ้นโดย ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล

ในท่ามกลางประสบการณ์ร่วมสิบปีในการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาคุณภาพของระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศให้แก่หลายบริษัท/องค์กรชั้นนำในประเทศไทย โดยได้นำหลักการพื้นฐานในการบริหารธุรกิจแบบทีคิวเอ็มของ W.E.Deming และของปรมาจารย์อีกหลายท่าน มาประมวล ถัดกรอง และ พัฒนาวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม การประยุกต์ ทฤษฎีใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นี้ เข้ากับระบบบริหารธุรกิจในปัจจุบันของท่าน จะเป็นก้าวกระโดดก้าวใหญ่

ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทของท่าน เพื่อเป็นรากฐานและหลักประกันที่ไว้วางใจได้สำหรับการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนและไร้ขีดจำกัด

วิชานี้ออกแบบโดยเฉพาะสำหรับ

- 1) เจ้าของกิจการ, ประธานและกรรมการบริษัท
- 2) กรรมการผู้จัดการ และ ผู้บริหารระดับสูง
- 3) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ ผู้จัดการฝ่าย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ร่วมสัมมนาเข้าใจ ทฤษฎีใหม่แห่งการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้าน หลักการ แนวคิดและวิธี ปฏิบัติอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำ และผู้บุกเบิกการนวัตกรรมอย่างขนานใหญ่ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท

จำนวนวันสัมมนา

1 วัน

วิทยากร

ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล
ประธานบริษัท ทีคิวเอ็ม เบสท์ จำกัด

เอกสารประกอบ

เอกสารประกอบการบรรยาย 1 ชุด



รหัสวิชา : HR-00

หมวดวิชา : Human Resources Focus

ปรับปรุงเนื้อหาล่าสุด 24 กันยายน 2550

The New Theory in Human Resources Management and It's Practices

ทฤษฎีใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวอย่างการปฏิบัติ

หัวข้อสัมมนา

1) หลักการสำคัญในทฤษฎีใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และ คำอธิบายเชิงวิทยาศาสตร์

- ยกเลิก ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ยกเลิก ระบบบริหารจัดการลำดับความดีความชอบ
- ยกเลิก ระบบบริหารโดยวัตถุประสงค์
- ใช้ ระบบบริหารแผนงานที่อาศัยภาวะผู้นำและทีมงาน แทนที่ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ใช้ ระบบบริหารความรู้และการเรียนรู้ แทนที่ การบริหารโดยวัตถุประสงค์
- ใช้ ระบบบริหารคำตอบแทนที่จิตใจให้พนักงานแข่งกับตนเอง แทนที่ แข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน
- ใช้ แรงจูงใจภายในตามธรรมชาติของมนุษย์ แทนที่ แรงจูงใจภายนอก
- พนักงานเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จระยะยาวของบริษัท หรือ ระบบการจ้างงานตลอดชีพ

2) กระบวนการบริหารความรู้และการเรียนรู้ของพนักงาน

(ก) คุณลักษณะของกระบวนการที่สอดคล้องกับทฤษฎีใหม่

1. ถือว่าพนักงานแต่ละคนเป็นลูกค้าของกระบวนการ
2. จุดมุ่งหมายของกระบวนการ วางไว้ที่ การช่วยให้พนักงานแต่ละคนทำงานได้ดีขึ้นทั้งงานประจำและแผนงานใหม่ๆ, มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมในการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ช่วยให้พนักงานแต่ละคนมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และบรรลุความต้องการในการพัฒนาตนเอง
3. หาความต้องการในการพัฒนาความรู้ของพนักงานแต่ละคน จาก
 - ◆ แผนเชิงมุ่งที่จะปรับปรุงความสามารถในการดำเนินธุรกิจขององค์กร
 - ◆ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
 - ◆ การวิเคราะห์หน้าที่งาน และ ดัชนีวัดคุณภาพของงาน
 - ◆ การสอบถามความต้องการจากพนักงานและจากผู้บังคับบัญชา
 - ◆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ◆ ความต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพตนเองของพนักงานแต่ละคน
 - ◆ ความต้องการในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมในการทำงาน
 - ◆ ความต้องการในการพัฒนาทักษะในการบริหารและการเป็นผู้นำ
 - ◆ ความต้องการในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ สุขอนามัย ความปลอดภัย 5-S
4. ใช้วิธีการส่งมอบที่หลากหลาย ตามความต้องการ ความสะดวก และตามความถนัดของผู้เรียน
5. ใช้ทรัพย์สินความรู้ (Knowledge Assets) ที่มีอยู่ในบุคลากรอาวุโส และ ในสื่อเก็บความรู้ต่างๆ ของบริษัท อาทิ คู่มือปฏิบัติงาน เอกสารมาตรฐานการปฏิบัติงานต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้
6. ส่งเสริมให้เกิดการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่โดยผ่าน OJT, และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงงานรูปแบบต่างๆ อาทิ QC Story, Kaizen, TPM, 5-S
7. มีความต่อเนื่องในการพัฒนาความรู้ของแต่ละคน
8. มีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความรู้และการเรียนรู้ของพนักงาน จาก ความสามารถในการดำเนินธุรกิจโดยรวมขององค์กรเพิ่มขึ้น

(ข) ตัวอย่างกระบวนการและวิธีการปฏิบัติ

- วิเคราะห์หน้าที่งานและแผนการปรับปรุงงานของพนักงานแต่ละคน
- กำหนดความรู้ที่จำเป็นต้องมีสำหรับพนักงานแต่ละคน
- หาความต้องการพัฒนาความรู้ของพนักงานแต่ละคน
- จัดทำแผนพัฒนาความรู้ของพนักงานทั่วทั้งองค์กร
- ส่งมอบความรู้ให้แก่พนักงานทั่วทั้งองค์กร

(ค) ซอฟต์แวร์ช่วยบริหารความรู้และการเรียนรู้ของพนักงาน

3) กระบวนการบริหารความสามารถและคำตอบแทน

(ก) คุณลักษณะของกระบวนการที่สอดคล้องกับทฤษฎีใหม่ (ข) ตัวอย่างกระบวนการและวิธีการปฏิบัติ

- วิเคราะห์หน้าที่งานประจำและแผนการปรับปรุงงานของพนักงานแต่ละคน
- วิเคราะห์ภาระงานและคุณค่าของงานของพนักงานแต่ละคน
- เกณฑ์ประเมินคำตอบแทนของพนักงานแต่ละคน