



รหัสวิชา : HR-06

หมวดวิชา : Human Resources Focus

ปรับปรุงเนื้อหาล่าสุด 24 กันยายน 2550

# การบริหารค่าตอบแทนแนวทางใหม่

## ตามทฤษฎีบริหารแบบทีคิวเอ็ม

ทฤษฎีและการปฏิบัติในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้กันอยู่เป็นกระแสหลักในปัจจุบัน มีข้อผิดพลาดมากมาย ส่งผลให้เกิดการแตกความสามัคคี ทำงานที่มึนงง ขัดขวางการเรียนรู้ของพนักงาน และ ขัดขวางการปรับปรุงกระบวนการทำงานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นมูลเหตุสำคัญที่บั่นทอนโอกาสในการเจริญเติบโตของบริษัท "ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล" ได้รวบรวมและสังเคราะห์ หลักการใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักทฤษฎีของทีคิวเอ็ม และ ได้นำไปใช้ปฏิบัติแนวคิดและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จนได้รับความประทับใจในบางบริษัทมาแล้ว จึงอยากเผยแพร่ให้ผู้บริหารในบริษัทอื่นๆ ได้รับรู้และนำไปใช้บ้าง

### วิชานี้ออกแบบโดยเฉพาะสำหรับ

- 1) เจ้าของกิจการ
- 2) ผู้บริหารระดับสูง
- 3) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ร่วมสัมมนา เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เกี่ยวกับ หลักการและแนวคิด ตลอดจน กระบวนการและวิธีปฏิบัติ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูง ของ การบริหารค่าตอบแทนแนวทางใหม่ ตามทฤษฎีบริหารแบบทีคิวเอ็ม

### จำนวนวันสัมมนา

2 วัน (มี workshop เพื่อนำผลไปใช้ได้จริง)

### วิทยากร

ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล  
ประธานบริษัท ทีคิวเอ็ม เบสท์ จำกัด

### เอกสารประกอบ

สำเนาแผ่นใส 1 ชุด

### หัวข้อสัมมนา

- 1) ทฤษฎีใหม่ในการบริหารบุคลากรตามแบบทีคิวเอ็มต่างจากทฤษฎีบริษัทธุรกิจกระแสหลักในปัจจุบันอย่างไร
  - 1.1 ค่าตอบแทนพนักงานมิใช่เป็นต้นทุน แต่ เป็นมูลค่าเพิ่ม
  - 1.2 ยกเลิกการบริหารด้วยวัตถุประสงค์หรือการบริหารด้วยดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน แทนที่ด้วย ระบบบริหารกระบวนการ และ ระบบบริหารความรู้และการเรียนรู้
  - 1.3 ยกเลิกการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี แทนที่ด้วย ระบบบริหารแผนงาน (บริหารอนาคต) ที่พึ่งพา ความรู้ ภาวะผู้นำ และทีมงาน
  - 1.4 ยกเลิกการบังคับให้พนักงาน แข่งขันซึ่งกันและกัน (Forced Ranking) และ ยกเลิกระบบการ จัดลำดับความดีความชอบ แทนที่ด้วย ระบบบริหารค่าตอบแทนที่จูงใจให้พนักงาน แข่งขันกับตนเอง
  - 1.5 ใช้เกณฑ์/หัวข้อประเมินค่าของงาน ที่จำเพาะเจาะจงตามหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน (แต่ละคนไม่เหมือนกัน) และ ประเมินค่าของผลตอบแทนโดยตรง ตามค่าของงาน ตาม contribution ที่มีต่อบริษัทและเพื่อนร่วมงาน
  - 1.6 ใช้ แรงจูงใจภายใน ที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์ เป็นกลไกผลักดันให้พนักงานทำงาน แทนการใช้ แรงจูงใจภายนอก
- 2) กระบวนการบริหารค่าตอบแทนแนวทางใหม่ ตามทฤษฎีบริหารแบบทีคิวเอ็ม
  - 2.1 คุณลักษณะของกระบวนการที่เป็น "แบบอย่างที่ดีเยี่ยม"
  - 2.2 ตัวอย่างกระบวนการที่เป็น "แบบอย่างที่ดีเยี่ยม"
- 3) วิธีปฏิบัติและเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการบริหารค่าตอบแทนตามแบบทีคิวเอ็ม
  - 3.1 วิเคราะห์หน้าที่งานของพนักงานแต่ละคน
  - 3.2 กำหนดความรู้และหาความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับพนักงานแต่ละคน
  - 3.2 วิเคราะห์ค่าของงานและค่าของความรู้ของพนักงานแต่ละคน
  - 3.3 ประเมินค่าของงานและค่าของความรู้ของพนักงานแต่ละคน
  - 3.4 การพิจารณาค่าตอบแทนตามค่าของงาน