

เทคนิคการจัดวางกำลังคน ให้เหมาะกับงาน พร้อมจัดการบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

โดย

นางปราณี ภาคสุวรรณ
นางสาวฐิติวรรณ ศรีสุวรรณ
นางสาวชวัลรัตน์ แสงบรรจง

เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
นักจัดการงานทั่วไป



การจัดการกำลังคน ให้เหมาะสมกับงาน คือ



- การจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน คือ การให้คนทำงานในสิ่งที่เขาถนัด โดยดูจาก บุคลิกภาพ อุปนิสัย ทักษะ หรือศักยภาพที่คนๆ นั้นมี เพื่อการปรับปรุงการทำงานในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

- เทคนิคการจัดการกำลังคน ให้เหมาะสมกับงานนั้น สามารถทำได้ หลากหลายวิธีการ เช่น การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การโยกย้าย ตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่ง



การสรรหา

และ

คัดเลือกบุคลากร

- การวางแผนให้เหมาะสมโดยการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรนั้น คือการเลือกคนใหม่ๆ เข้ามาทำงานในองค์กร โดยระบุเหตุผล คุณสมบัติที่เหมาะสมกับการทำงานในการเลือกคนๆ หนึ่งเข้าทำงานในตำแหน่งนั้นๆ
- ซึ่งขั้นตอนที่เราสามารถนำมาปรับใช้ได้ คือ การทดสอบความรู้ความสามารถของคนๆ นั้น ว่าสามารถทำงานในตำแหน่งดังกล่าวได้หรือไม่ โดยอาจจะเริ่มด้วยการสัมภาษณ์งาน เป็นต้น



การโยกย้ายตำแหน่ง

- การโยกย้ายตำแหน่ง หรือเรียกได้อีกอย่างว่า การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) คือการที่หัวหน้าสั่งให้พนักงานเปลี่ยนตำแหน่งงาน หน้าที่ ลักษณะงาน หรือสถานที่ทำงาน
- โดยจุดประสงค์ของการโยกย้าย อาจจะทำให้ต้องการให้พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเติบโตในองค์กรได้
- แต่ในทางปฏิบัติเรื่องของการโยกย้ายตำแหน่ง เป็นเรื่องที่บางองค์กรทำได้ยาก สาเหตุอาจมาจากพนักงานเกิดความกลัว คิดว่าการโยกย้ายตำแหน่ง เป็นการลงโทษ เป็นต้น

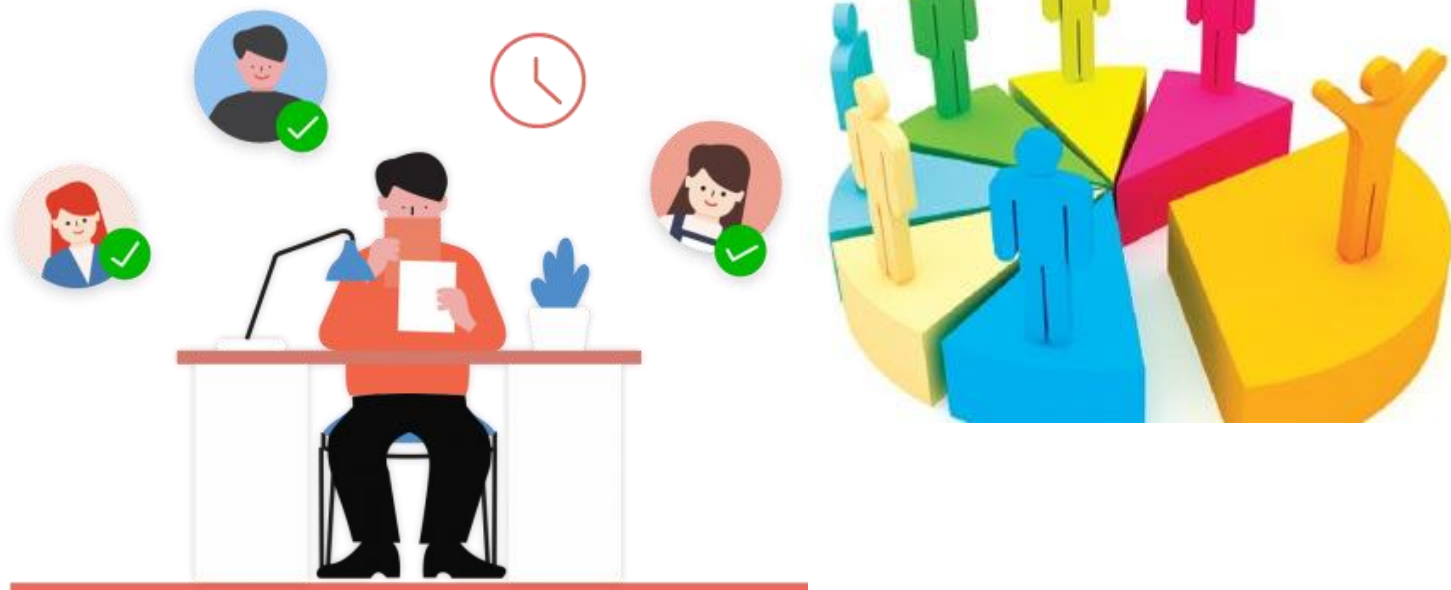


การเลื่อนตำแหน่ง

- การเลื่อนตำแหน่งคือ การเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งเดิมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบก็จะสูงขึ้นตามตำแหน่งไปด้วย หนึ่งในวัตถุประสงค์ของการเลื่อนตำแหน่ง ก็เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน
- การเลื่อนตำแหน่งแบ่งได้สองแบบ คือ เลื่อนตามสายการบังคับบัญชา และเลื่อนสายวิชาชีพเฉพาะทาง ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนแบบไหน สิ่งที่สำคัญก็คือ จะต้องมีความรู้และความรับผิดชอบที่สูงขึ้นกว่าเดิม ไม่ใช่เลื่อนแค่เฉพาะชื่อตำแหน่ง แต่งานยังคงเหมือนเดิมและเท่าเดิม และการเลื่อนตำแหน่งจะเกิดนานๆ ครั้ง ไม่ใช่เลื่อนขึ้นทุกปี
- หลายๆ คนอาจจะสงสัยว่าถ้าองค์กรของเราไม่มีการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้พนักงานรู้สึกที่ไม่เติบโต หมดแรงจูงใจในการทำงานได้หรือไม่ คำตอบของข้อสงสัยนี้คือ ถ้าองค์กรของเรามีการจัดการโครงสร้างเงินเดือนให้ดีและเหมาะสมแล้ว เชื่อว่าพนักงานจะยังคงมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ และเมื่อพวกเขามีผลงานที่ดีขึ้น พอถึงจุดๆ หนึ่งจึงจะมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานให้พนักงานได้เติบโตอยู่ในองค์กรต่อไป

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

- การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร จะแตกต่างจากวิธีก่อนหน้านี้ที่กล่าวมา เพราะเป็นวิธีที่ค่อนข้างทางลบซะมาก และมักใช้ในความหมายของการบอกเลิกจ้างพนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย
- การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร จะประกอบด้วย การปรับโครงสร้างใหม่ และการกำหนดโครงสร้างใหม่ เพื่อทำให้การปรับเปลี่ยนมีประสิทธิภาพดีที่สุด
- หลักเกณฑ์เหล่านี้อาจจะไม่ได้ทำให้การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น แต่จะช่วยให้การปรับปรุงประสบความสำเร็จ



5.สามารถดู
ข้อมูลของ
พนักงานได้
ง่ายและ
รวดเร็ว ง่าย
ต่อการ
จัดการ
กำลังคน

6.ทำข้อมูล
ของ
พนักงานให้
เข้าถึงได้ง่าย

1.ควรรู้ข้อมูลของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดี

เทคนิคสำคัญที่จะทำให้การ
จัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับ
งานมีประสิทธิภาพสูงสุด



2.มีการทดลอง
จำลองการ
วางแผน
ล่วงหน้า

3.สามารถ
ตรวจสอบ
ผลลัพธ์ที่ได้
จากการ
จัดการ
กำลังคนให้
เหมาะสมกับ
งาน

4.ระบบบริหารงานบุคคลสามารถช่วยให้
การจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน
ง่ายขึ้น