

Foresight Knowledge Article

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Title / ชื่อเรื่อง : | วางแผนกำลังคนอย่างไรให้ได้คนเหมาะสมกับงาน | | |
| Reference / ข้อมูลอ้างอิง : | https://th.jobsdb.com/th-th/articles/%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%99 | | |
| Author / ผู้เขียน : | น.ส.ปรีชญา ครุฑทอง | Position / ตำแหน่ง : | พ.บริหารงานทั่วไป 6 |
| E-mail : | preechaya@nha.co.th | Date / วันที่เขียน : | 27/12/59 |

สรุปสาระสำคัญ

|  |
| --- |
| วางแผนกำลังคนอย่างไรให้ได้คนเหมาะสมกับงาน  องค์กรจะดำเนินงานไปได้เร็วหรือช้านั้น ส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรที่ช่วยใน[การทำงาน](https://th.jobsdb.com/th-th/resources/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99)ด้วย พนักงานที่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตัวเองเป็นอย่างดี จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันองค์กรไปสู่จุดหมายได้เร็วขึ้น ทั้งนี้ทั้งนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ[หัวหน้างาน](https://th.jobsdb.com/th-th/articles/%E0%B8%AB%E0%B8%B1%E0%B8%A7%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%94%E0%B8%B5-%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%9A%E0%B8%9A)ด้วย ว่าจะสามารถจัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับ[งาน](https://th.jobsdb.com/th/th)ได้มากน้อยเพียงใด            Put the right man on the right job ยังคงเป็นวลีติดปากที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เสมอ แม้ว่าเราจะมีคนทำงานที่มีความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่หากจัดวางคนทำงานที่มีคุณภาพ แต่อยู่ผิดที่ผิดทาง การทำงานก็ไม่สามารถเดินหน้าได้อย่างที่เราต้องการอย่างแน่นอน และแน่นอนว่าองค์กรก็ไม่สามารถคาดหวังผลประกอบการให้อยู่ในระดับสูงได้            การวางกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน หัวหน้างานต้องเรียนรู้ และจัดวางกำลังคนให้เหมาะสม โดยเริ่มต้นจากเข้าไปศึกษาเรียนรู้อย่างจริงจังกับพนักงานในแต่ละกลุ่ม และจัดจำแนกว่าองค์กรมีคนทำงานที่มีความสามารถในระดับใดบ้าง และมีอยู่กี่กลุ่ม จากนั้นจึงค่อยจัดวางกำลังคนเหล่านั้น ให้ทำงานในที่ที่เหมาะสม การเสียเวลาศึกษาความสามารถของพนักงาน แต่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ย่อมดีกว่าการปล่อยให้มีคนทำงานจำนวนมาก แต่ไม่สามารถทำให้กับบริษัทได้อย่างที่คาดหวังไว้            การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สามารถดำเนินการได้ โดยอาศัยเทคนิคและวิธีการ ดังต่อไปนี้  **คัดเลือกอย่างไรให้ได้พนักงานคุณภาพ**            ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการใด ๆ นั้น หัวหน้างานต้องเข้าใจและเรียนรู้ความสามารถของพนักงานก่อน เพื่อจะได้จัดจำแนกได้ว่าในองค์กรของตนเองนั้น มีพนักงานที่มีความสามารถในระดับใดอยู่บ้าง แล้วเราสามารถคัดเลือกให้พนักงานเหล่านั้น ไปทำงานอยู่ในแผนกไหน ตำแหน่งใดได้บ้าง จึงจะทำให้การทำงานสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็ว            หัวหน้างานควรมีขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นรูปธรรม และสามารถจับต้องได้ กล่าวคือ ต้องสามารถชี้วัดได้ว่าเหตุใดเราจึงเลือกคน ๆ นี้เข้าทำงานในตำแหน่งนี้ ขั้นตอนที่ปฏิบัติการโดยทั่วไป คือ การทดสอบความรู้ความสามารถของพนักงาน ว่าสามารถทำงานในตำแหน่งดังกล่าวได้หรือไม่ การทดสอบนี้ อาจเริ่มต้นตั้งแต่[การสัมภาษณ์งาน](https://th.jobsdb.com/th-th/articles/%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%A1%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B9%8C%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B9%89%E0%B9%80%E0%B8%A5%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93) ในช่วงเวลานั้น หัวหน้างานอาจจะต้องคิดไว้ในใจแล้วว่าคุณสมบัติเช่นไรที่เหมาะกับการทำงาน            แต่ในกรณีที่ไม่มีการทดสอบ หรือเป็นพนักงานคนเดิมที่เคยทำงานกับบริษัทมานานแล้ว แต่มีความสามารถที่โดดเด่น หัวหน้างานก็ควรมองเห็นความสามารถดังกล่าว เพื่อจะได้จัดวางพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และ[ตำแหน่งงาน](https://th.jobsdb.com/th/th/Search/FindJobs?KeyOpt=COMPLEX&JSRV=1&RLRSF=1&JobCat=1)ในองค์กรได้ การคัดเลือกพนักงานให้เหมาะกับตำแหน่งงาน ไม่เพียงจะทำให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรให้ขับเคลื่อนไปได้เร็วขึ้นอีกด้วย  **สอนงานอย่างไรให้ได้พนักงานเก่ง**            ดูเหมือนว่าหน้าที่การคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถนั้น ไม่ได้อยู่ที่ฝ่ายบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอยู่กับหัวหน้างานที่รู้เนื้อหาของงานเป็นอย่างดีด้วย หากหัวหน้างานไม่มีความรู้มากพอ ก็อาจจะทำให้ไม่สามารถคัดเลือกคนที่ตรงกับงานจริง ๆ ได้ ซึ่งนั่นก็อาจจะยังไม่บรรลุเป้าหมายได้ดี หัวหน้างานต้องเข้าใจในเนื้อหาของงานอย่างถ่องแท้ เพื่อจะตัดสินใจได้ว่าคนที่เลือกมาทำงานนั้น เป็นคนที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง ไม่ใช่คนที่เลือกมาเพราะอยากทดลองงาน  [วางแผนกำลังคนทำงาน](https://th.jobsdb.com/th-th/wp-content/uploads/sites/3/2014/12/%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99.jpg)          การคัดเลือกพนักงานจนได้คนที่คิดว่าเหมาะกับงานจริง ๆ แล้วนั้น ลำดับต่อมา หัวหน้างานต้องเตรียมขั้นตอนการสอนงานที่มีประสิทธิภาพมารองรับความสามารถของพนักงาน โดยหัวหน้างานต้องเข้ามาเป็นผู้สอนงานด้วยตัวเอง เพราะการที่เราต้องการสอนงาน เราอาจจะต้องเสียสละเวลาส่วนหนึ่งเพื่อสอนงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้ง หัวหน้างานยังจะได้เรียนรู้ว่ามีจุดไดที่พนักงานยังไม่สามารถทำได้ หรือทำได้ไม่ดีพอ การเข้ามาสอนงานด้วยตัวเองของหัวหน้า จะช่วยให้พนักงานเกิดความใกล้ชิดกับหัวหน้างาน และได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่       การประเมินผลงานสามารถทำได้ในระหว่างที่มีการสอนงาน เพื่อจะได้ให้พนักงานปรับปรุง แก้ไข หากมีข้อผิดพลาด หรือข้อสงสัยที่จำเป็นที่ต้องรู้เกี่ยวกับการทำงาน และหัวหน้างานเองก็จะต้องดูแล และใส่ใจการทำงานที่กำลังทำการฝึกหัดมากเป็นพิเศษ เพื่อจะได้มั่นใจได้ว่า องค์กรได้คนทำงานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานจริง ๆ |

2

มีผลต่อการเคหะแห่งชาติอย่างไร (ถ้ามี)

|  |
| --- |
| การวางแผนกำลังคน สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความใส่ใจเป็นอย่างมาก คือ ความพอเพียงของพนักงาน หัวหน้างานต้องควบคุมดูแลว่าพนักงานที่มีอยู่นั้นเพียงพอความการทำงานหรือไม่ หากไม่เพียงพอแล้ว ต้องมาพิจารณาดูว่าสมควรที่จะต้องจัดหาคนมาเพิ่มหรือไม่ แต่ไม่ควรผลักดันให้พนักงานที่มีอยู่เดิมทำงานจนเกินความสามารถที่เขาจะทำได้ เพราะผลักภาระและความรับผิดชอบให้กับพนักงานจนมากเกินไป และอาจทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า จนไม่อยากทำงานต่อได้ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ |

หมายเหตุ : ประมาณ 2-3 หน้าเท่านั้น