



การออกแบบกราฟิก



# ประเด็นที่จะศึกษา

## การออกแบบงาน (Job Designs)

- ความหมาย
- ความสำคัญ

**ร้านไม้ดี**  
**เมื่อคุณเปิดกิจการใหม่**  
**ค้าขายรวย**

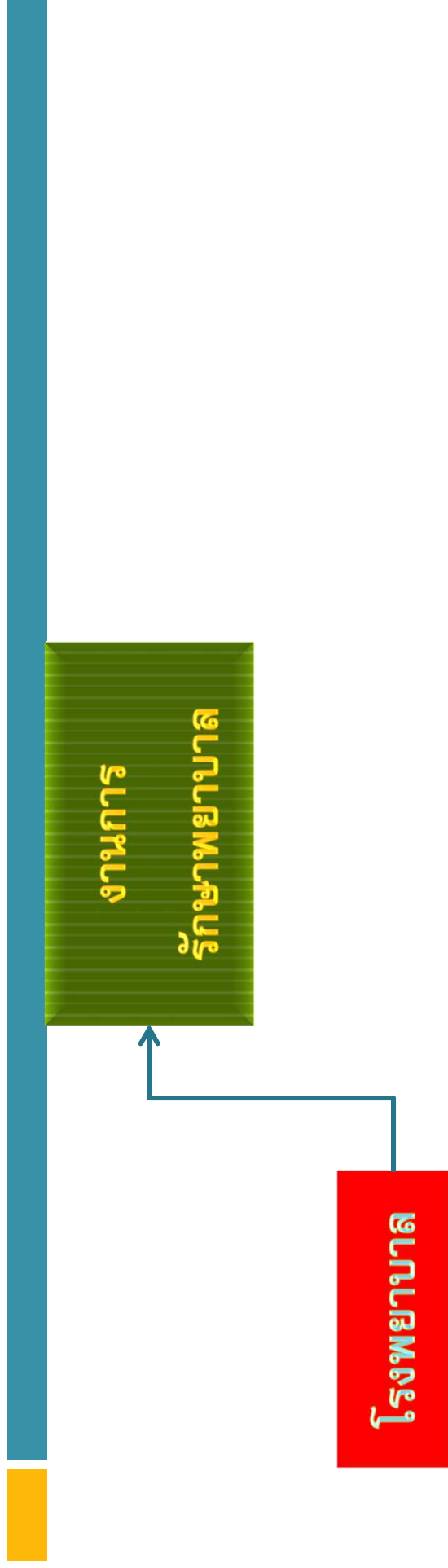


# สัมมนาเชิงปฏิบัติการโรงพยาบาล

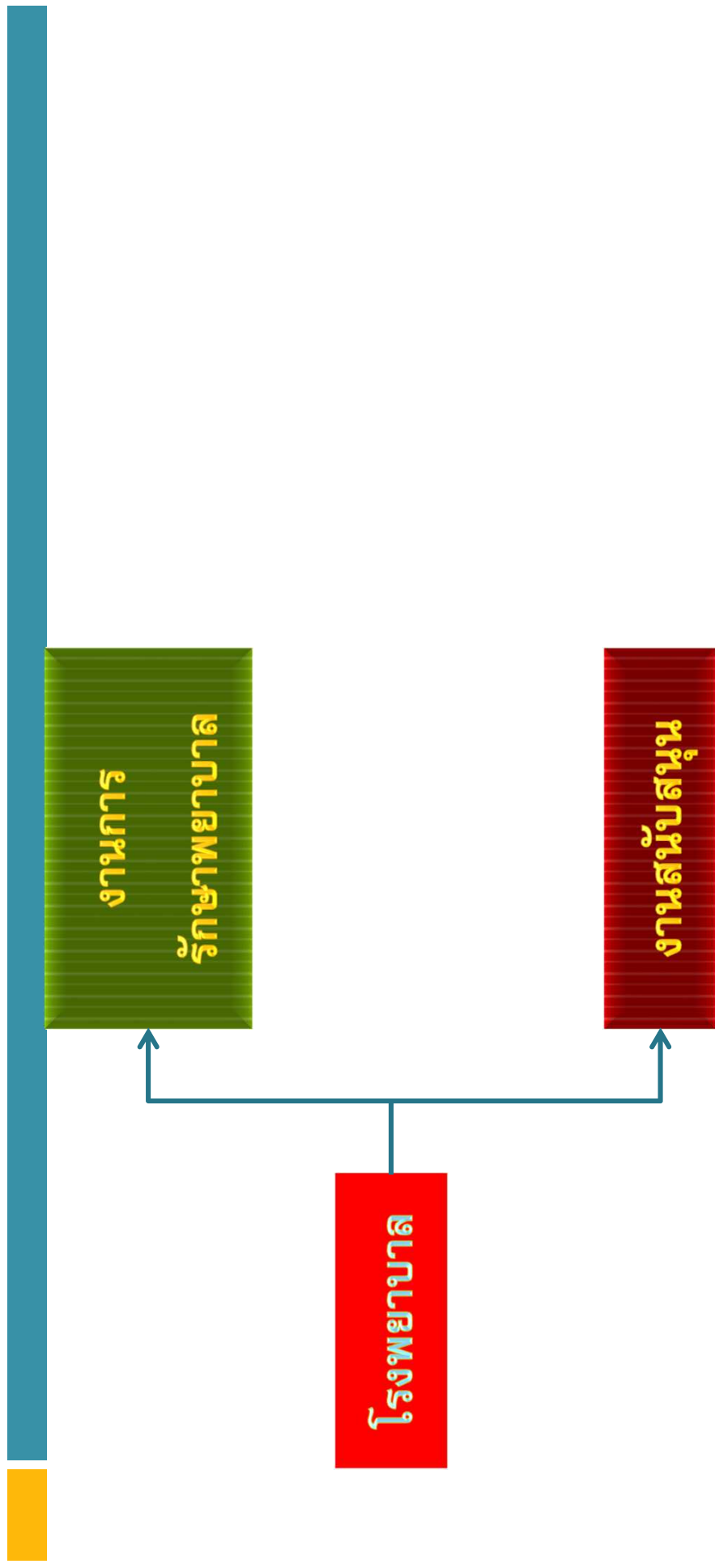


โรงพยาบาล

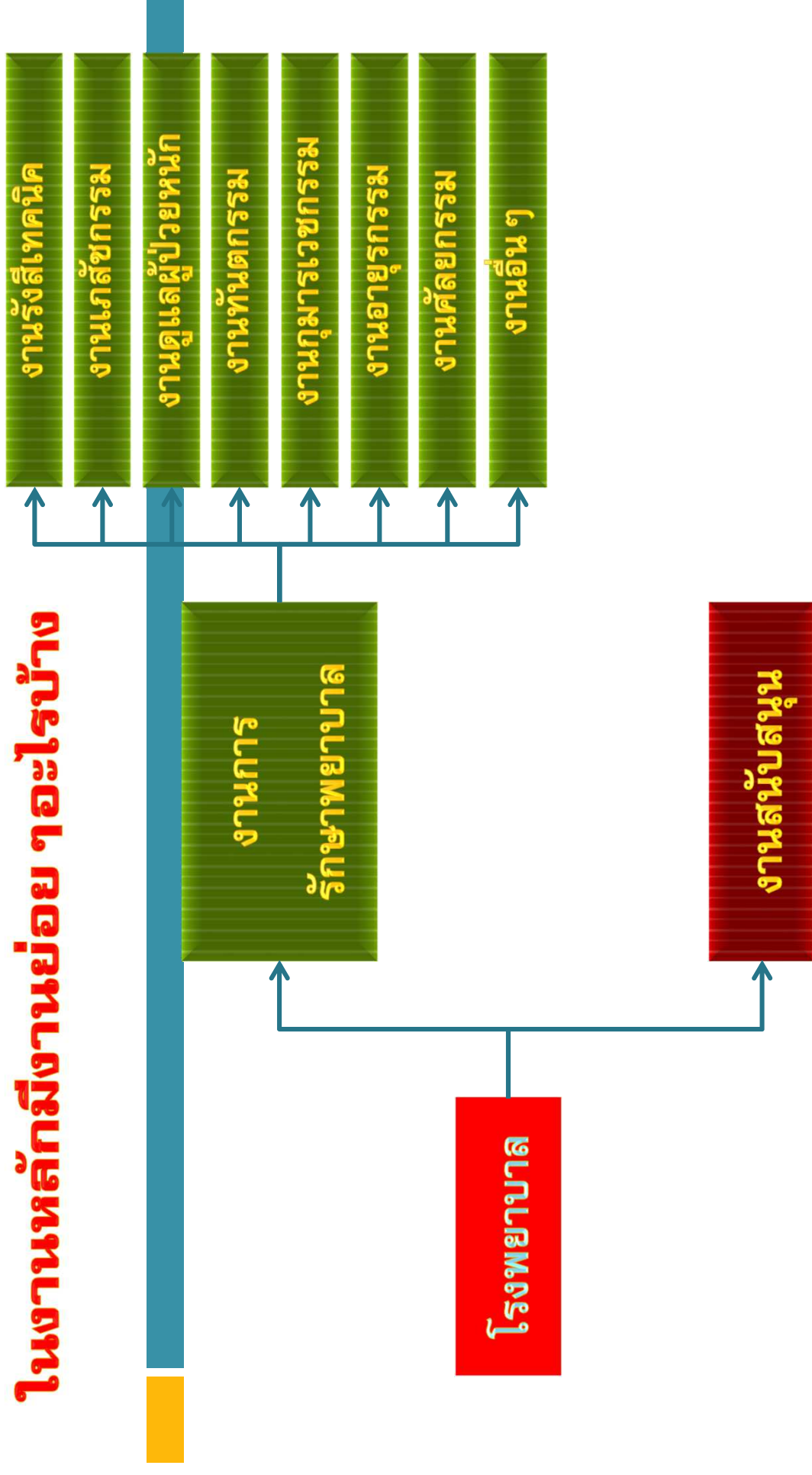
# คิดว่า...มีงานหลักอะไรบ้าง?



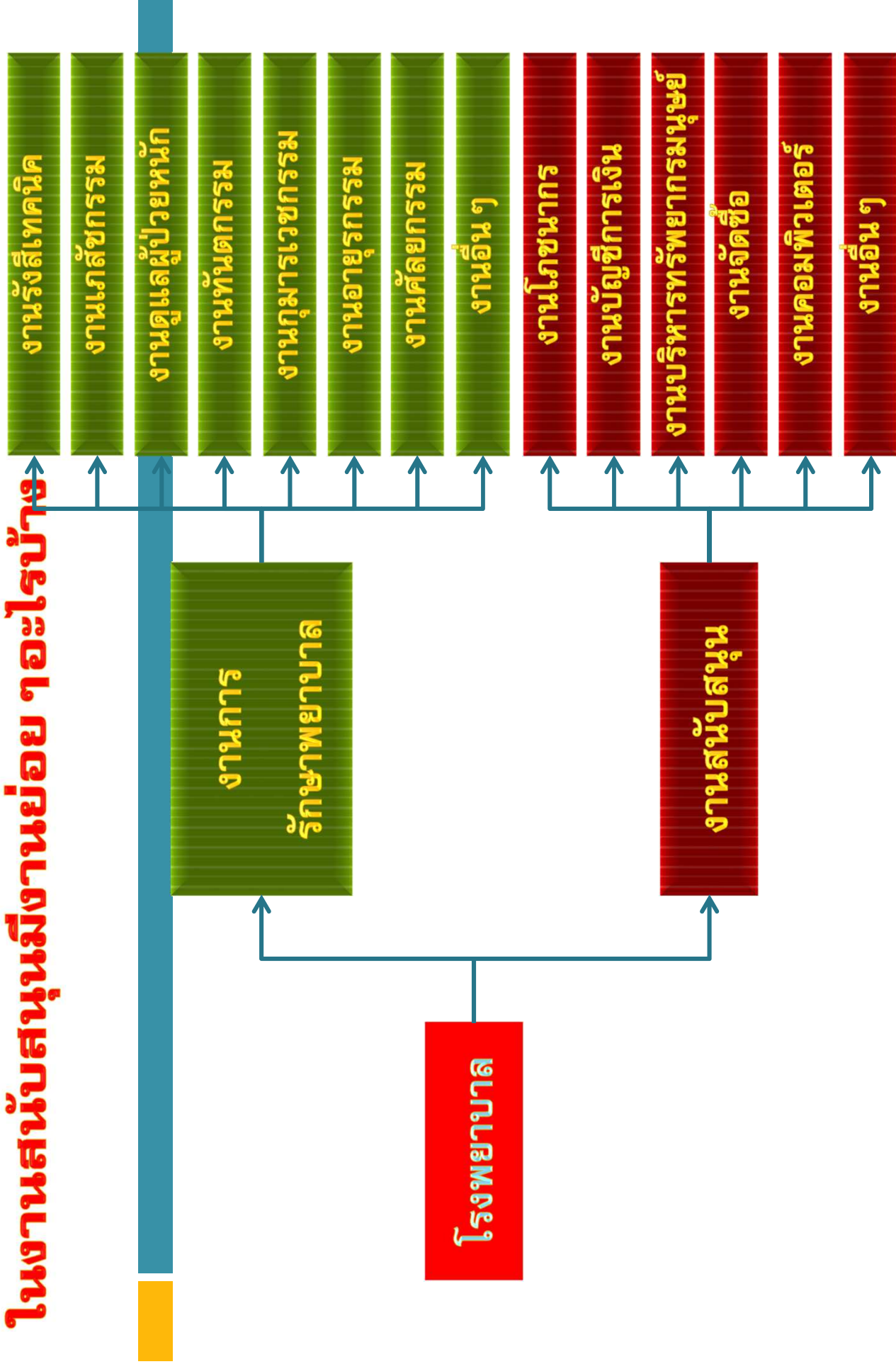
# มีงานสนับสนุนหรือไม่?



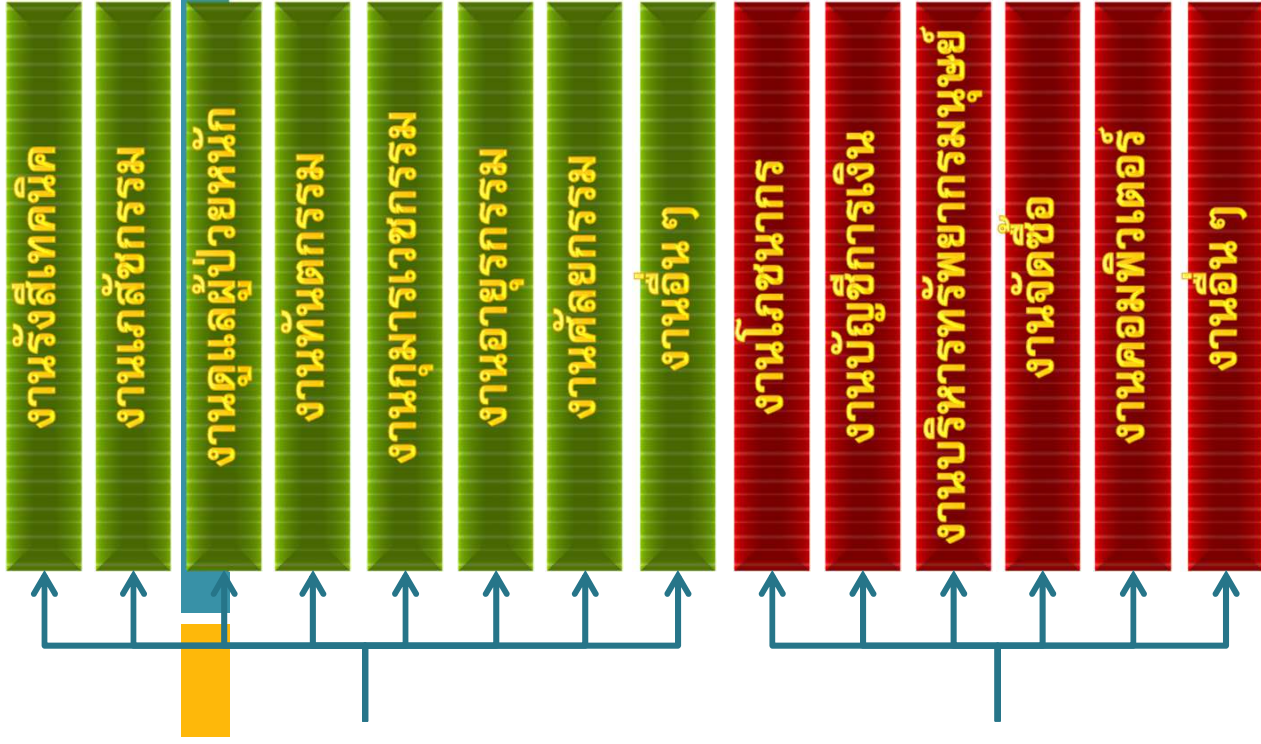
# ในงานหลักมีงานย่อย อะไรบ้าง



# ในงานสนับสนุนมีงานย่อยอะไรบ้าง



# ในงานแต่ละประเภทใครดูแลบ้าง





**สิ่งที่เราคิดเรากำหนดนั้น เรียกว่า**



**การออกแบบงาน  
(Job design)**

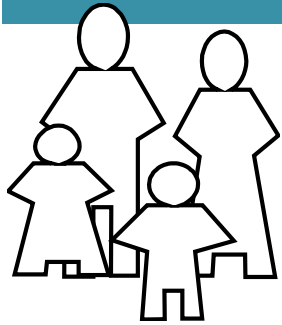
# ความหมายของการออกแบบงาน

## □ การออกแบบงาน ( Job Design )

เป็นกระบวนการกำหนดงานเฉพาะด้านที่จะต้องปฏิบัติ หรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานแต่ละงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน นอกจากนี้การออกแบบงานยังเป็นการกำหนดงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และยังพิจารณารวมถึงการจัดกลุ่มงาน การจัดแผนกงาน จนกระทั่งเป็นโครงสร้างองค์การ รวมเรียกว่า กระบวนการแบ่งงานกันทำตามความถนัด

## □ การออกแบบงานเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (ขณะที่การวิเคราะห์งานจะมุ่งที่ความคาดหวังของงาน)

# การออกแบบงานเป็นเครื่องตัดสินใจว่า



Who?

ใคร

What?

จะเป็นผู้ทำงานอะไร

Where?

ทำที่ไหน

When?

ทำเมื่อไร

Why?

ทำไม

How?

ทำอย่างไร

“ การออกแบบบ้านมีความสำคัญอันดับ  
การออกแบบโครงสร้างองค์ประกอบมี  
ความสำคัญอันดับนั้น ”



**ลักษณะของการออกแบบโรงพยาบาล  
ถือว่าเป็นการออกแบบกิจการหรือ  
องค์กรใหม่ ที่เริ่มต้นจากศูนย์**

# การออกแบบงานจะใช้กับ

- กิจการก่อตั้งใหม่



**แล้วถ้าเป็นหน่วยงานเก่าที่มี  
โครงสร้างแล้ว  
สามารถออกแบบงานได้หรือไม่ ?**

# การออกแบบงานจะใช้กับ

- ❑ กิจการก่อตั้งใหม่
- ❑ งานบางประเภทยังไม่ได้มีการกำหนดขึ้นมากภายในองค์กร

ประธาน  
กรรมการ

กรรมการ  
ผู้จัดการ

ผู้จัดการฝ่าย  
บัญชีและ  
การเงิน

ผู้จัดการฝ่าย  
ผลิต

ผู้จัดการฝ่าย  
ทรัพยากร  
มนุษย์

แผนกผลิต

แผนกตรวจสอบ  
คุณภาพ

แผนกประกัน  
คุณภาพ

ประธาน  
กรรมการ

กรรมการ  
ผู้จัดการ

ผู้จัดการฝ่าย  
บัญชีและ  
การเงิน

ผู้จัดการฝ่าย  
ผลิต

ผู้จัดการฝ่าย  
ทรัพยากร  
มนุษย์

ผู้จัดการฝ่าย  
พัฒนาระบบ

แผนกผลิต

แผนกตรวจสอบ  
คุณภาพ

แผนกประกัน  
คุณภาพ

แผนก ISO  
9001

แผนก ISO  
14001

แผนก ISO  
18001

# การออกแบบงานจะใช้กับ

- ❑ กิจการก่อตั้งใหม่
- ❑ งานบางประเภทยังไม่ได้มีการกำหนดขึ้นภายในองค์กร
- ❑ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ทำให้ภาระงานในบางกลุ่มเพิ่มขึ้นหรือบางกลุ่มลดลง

ประธาน  
กรรมการ

กรรมการ  
ผู้จัดการ

ผู้จัดการฝ่าย  
บัญชีและ  
การเงิน

ผู้จัดการฝ่าย  
ผลิต

ผู้จัดการฝ่าย  
ทรัพยากร  
มนุษย์

ผู้จัดการฝ่าย  
พัฒนาระบบ

แผนกผลิต

แผนกตรวจสอบ  
คุณภาพ

แผนกประกัน  
คุณภาพ

แผนก ISO  
9001

แผนก ISO  
14001

แผนก ISO  
18001

ประธาน  
กรรมการ

กรรมการ  
ผู้จัดการ

ผู้จัดการฝ่าย  
บัญชีและ  
การเงิน

ผู้จัดการฝ่าย  
ผลิต

ผู้จัดการฝ่าย  
ทรัพยากร  
มนุษย์

ผู้จัดการฝ่าย  
พัฒนาระบบ

ผู้จัดการฝ่าย  
ประกันคุณภาพ

แผนกผลิต

แผนกตรวจสอบ  
คุณภาพ

แผนก ISO  
9001

แผนก ISO  
14001

แผนก ISO  
18001

# การออกแบบงานจะใช้กับ

- ❑ กิจการก่อตั้งใหม่
- ❑ งานบางประเภทยังไม่ได้มีการกำหนดขึ้นมากภายในองค์กร
- ❑ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ทำให้ภาระงานในบางกลุ่มเพิ่มขึ้นหรือบางกลุ่มลดลง
- ❑ การลดขนาดองค์กร (Down Sizing)  
โครงสร้างองค์กรที่เป็นอยู่ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเพียงพอ

ประธาน  
กรรมการ

กรรมการ  
ผู้จัดการ

ผู้จัดการฝ่าย  
บัญชีและ  
การเงิน

ผู้จัดการฝ่าย  
ผลิต

ผู้จัดการฝ่าย  
ทรัพยากร  
มนุษย์

ผู้จัดการฝ่าย  
พัฒนาระบบ

ผู้จัดการฝ่าย  
ประกันคุณภาพ

แผนกผลิต

แผนกตรวจสอบ  
คุณภาพ

แผนก ISO  
9001

แผนก ISO  
14001

แผนก ISO  
18001

ประธาน  
กรรมการ

กรรมการ  
ผู้จัดการ

ผู้จัดการฝ่าย  
บัญชีและ  
การเงิน

ผู้จัดการฝ่าย  
ผลิต

ผู้จัดการฝ่าย  
ทรัพยากร  
มนุษย์

ผู้จัดการฝ่าย  
ประกันคุณภาพ

แผนกผลิต

แผนกตรวจสอบ  
คุณภาพ

แผนก ISO

แผนกสรรหา  
ว่าจ้าง

แผนกค่าจ้าง  
เงินเดือน

แผนกความ  
ปลอดภัย/สวส.

# ประเภทของการออกแบบงาน

1. การกำหนดขอบเขตของงานตามความสามารถ  
(Job Specialization)

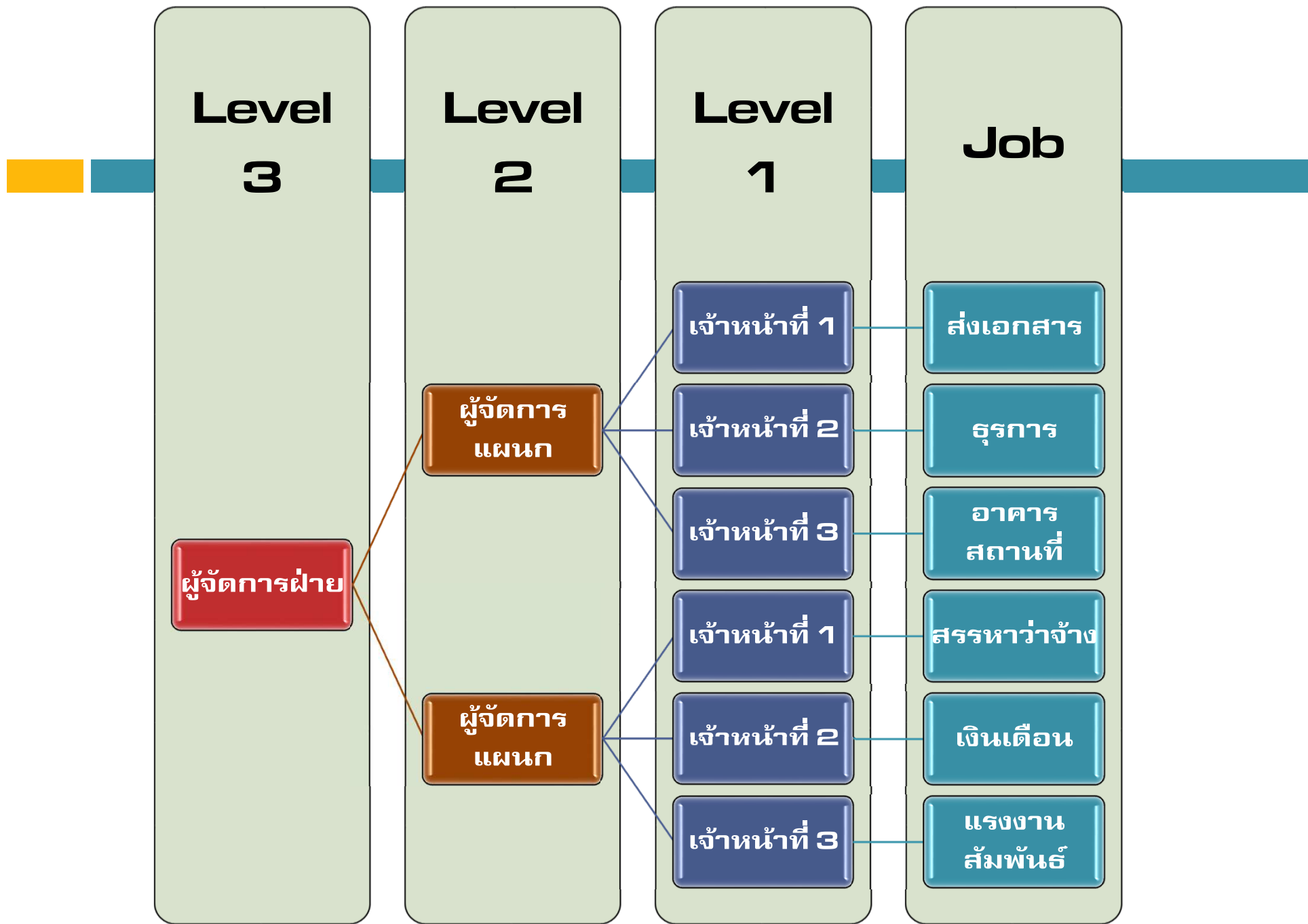
2. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

3. การขยายงาน (Job Enlargement)

4. การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน  
(Job Enrichment)

# ประเภทของการออกแบบงาน

1. การกำหนดขอบเขตของงานตามความสามารถ  
(Job Specialization)

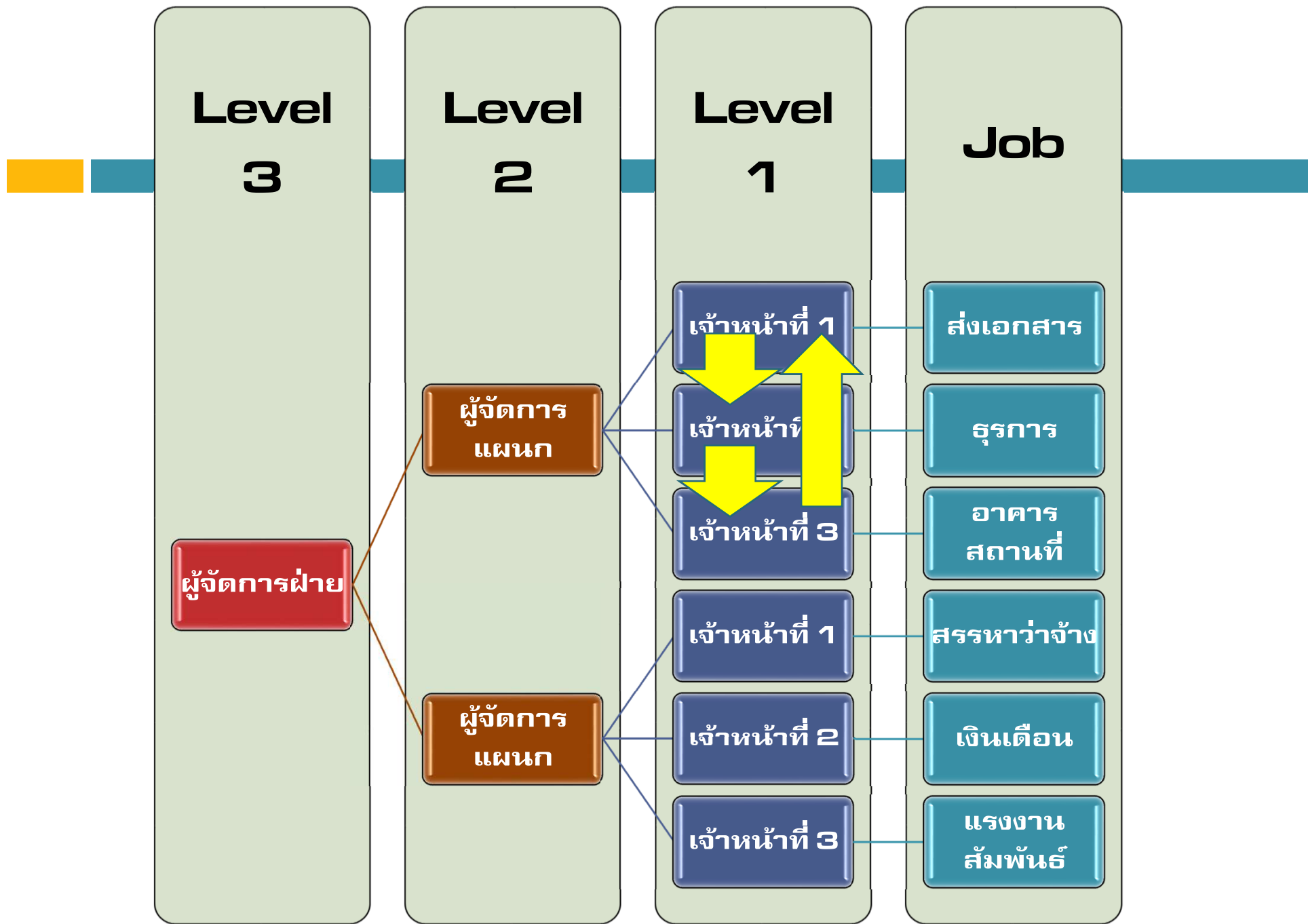


# 1. การกำหนดขอบเขตของงานตามความสามารถ (Job Specialization)

- ประเภทที่ 1 เป็นหน่วยงานที่ยึดหลัก Job Specialization และ Standardization ซึ่งมุ่งหวังให้พนักงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ( Scientific Management ) โดยแบ่งงานที่มีทั้งหมดย่อยลงไปให้พนักงานแยกกันรับผิดชอบแต่ละส่วนของงาน ซึ่งแต่ละคนจะทำงานประจำที่แตกต่างกัน อย่างชัดเจนทำให้เกิดความชำนาญในงานด้านนั้น ๆ เป็นพิเศษ
- ในกรณีที่พนักงานป่วย หรือขาดงานก็สามารถหาคนมาทดแทนได้ง่าย เนื่องจากการแบ่งงานให้ย่อยลงไปนั้น ทำให้งานแต่ละส่วนงานง่ายขึ้น จึงสามารถฝึกหัดอบรมคนทดแทนได้ง่ายด้วย สำหรับด้านการตัดสินใจนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะเป็นหน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ควบคุมงาน

# ประเภทของการออกแบบงาน



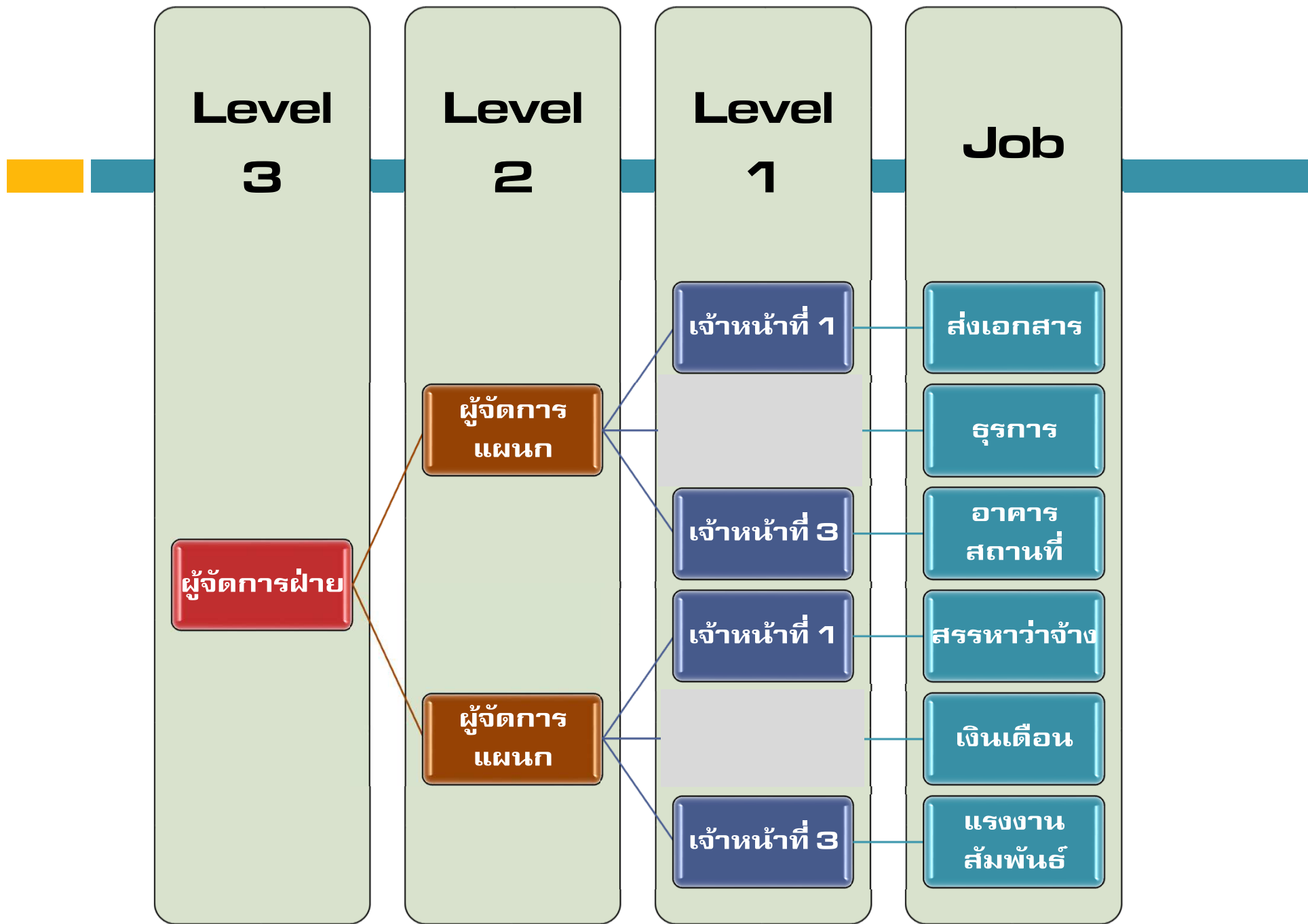


## 2. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

- เป็นการเคลื่อนย้ายพนักงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง **ตัวงานไม่ได้เปลี่ยน เปลี่ยนเฉพาะพนักงาน**
- ทำให้เกิดทักษะที่หลากหลาย พนักงานมีความสามารถในหลายงาน
- ช่วยให้พนักงานมีภาพลักษณ์ที่ดี เกิดความเจริญก้าวหน้า และทำให้พนักงาน **มีคุณค่าต่อองค์กรมากขึ้น**

# ประเภทของการออกแบบงาน





### 3. การขยายงาน (Job Enlargement)

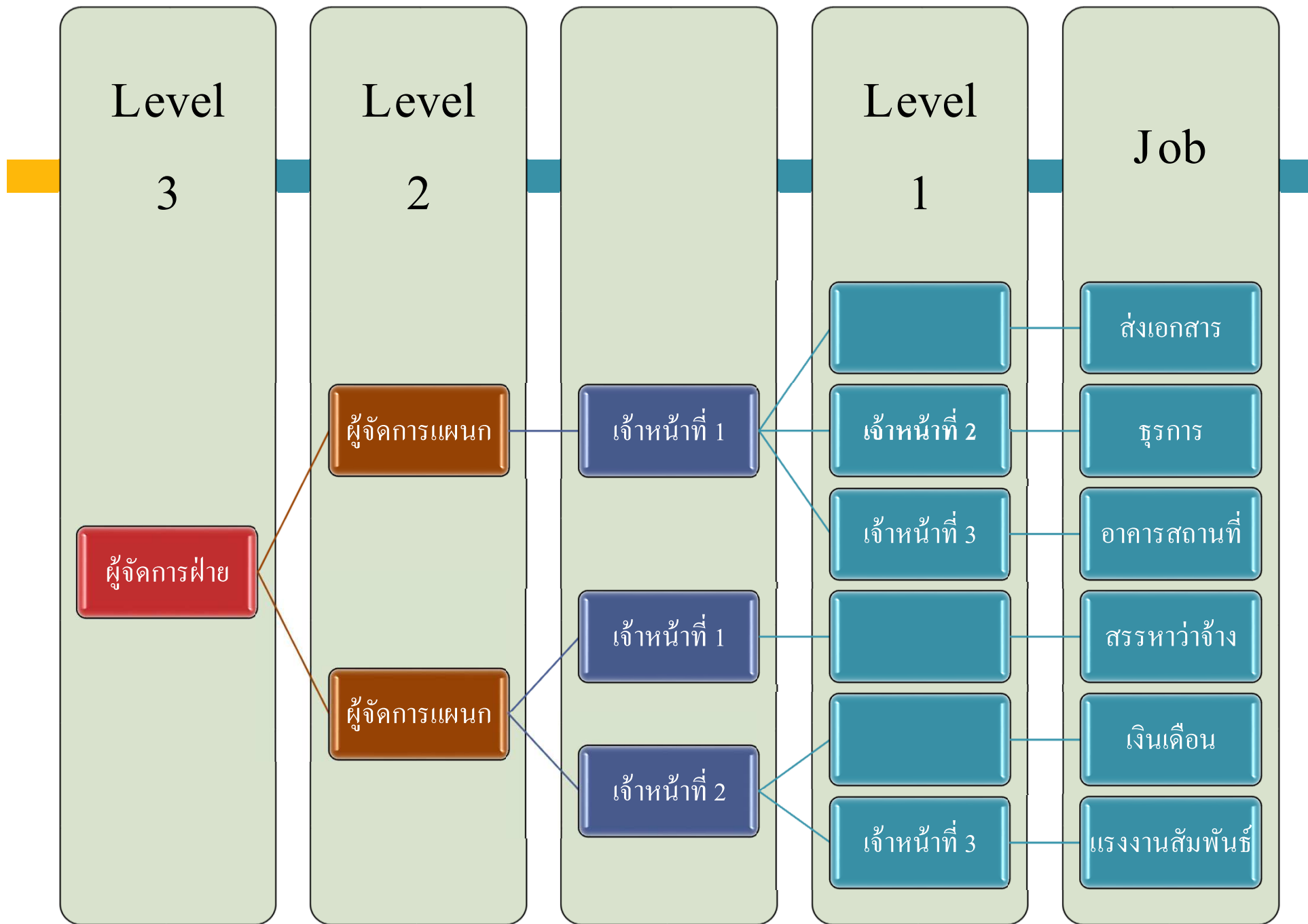
- เป็นการเปลี่ยนแปลงขอบเขตของงานให้พนักงานปฏิบัติงานหลากหลายมากขึ้น
- เป็นการขยายหน้าที่ในแนวนอน
- เพิ่มปริมาณงานโดยระดับความรับผิดชอบยังคงเท่าเดิม
- แทนที่จะต้องทำงานอย่างเดียวก็ให้ทำงานหลาย ๆ อย่าง

# ประเภทของการออกแบบงาน



4. การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน  
(Job Enrichment)

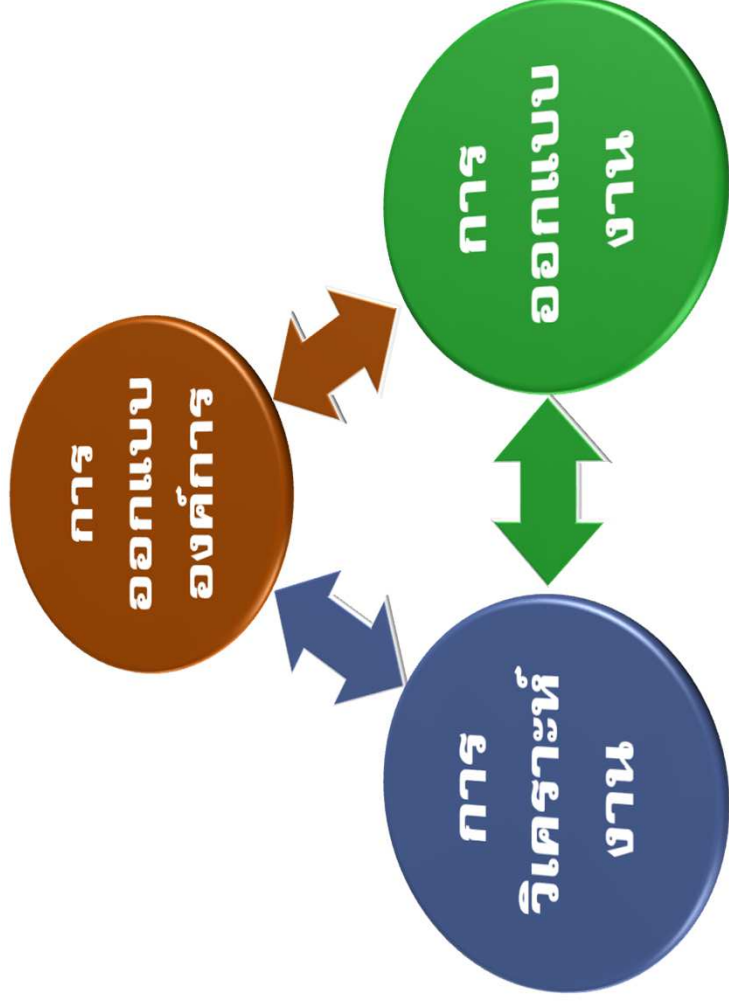




## 4. การเพิ่มงาน (Job Enrichment)

- เป็นการเปลี่ยนแปลง **เนื้อหาและระดับความรับผิดชอบ** ของงานเพื่อท้าทายความสามารถของพนักงานให้มากขึ้น (อาจได้ทำงานครบกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ)
- เป็นการ **ขยายความรับผิดชอบในแนวตั้ง**
- พนักงานมีโอกาสกระตุ้นความรู้สึกรับรู้ความสำคัญ การยอมรับในความสำคัญ ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

# ความสัมพันธ์ระหว่างการออกแบบองค์การ การออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน



# สิ่งที่ต้องคำนึงเมื่อถึงเวลาจะต้องออกแบบงาน

## □ ต้องรู้องค์ประกอบขององค์การ

- การศึกษากลไกการทำงาน
  - ลักษณะงานย่อย ๆ แต่ละงาน (วงจรงานหนึ่ง ๆ)
- การศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow)
  - ศึกษารายละเอียดการใช้เวลาต่องานแต่ละชนิด เพื่อป้องกันการรอนาน ความล่าช้า
- การศึกษาวิธีปฏิบัติงาน
  - การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นต้นเหตุของความขัดแย้ง ต้องแสวงหาแนวทางที่ทำให้เกิดการยอมรับต่อกัน

# สิ่งที่ต้องคำนึงเมื่อถึงเวลาจะต้องออกแบงงาน

## □ ต้องพิจารณาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม

- ความสามารถของพนักงานและความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพราะงานที่จะทำขึ้นอยู่กับพนักงาน
- ความคาดหวังทางสังคม โดยพิจารณาจากพื้นฐานของพนักงาน

ผู้มีการศึกษาน้อย อะไรก็ได้

ผู้มีการศึกษาสูง คุณภาพชีวิต

# สิ่งที่ต้องคำนึงเมื่อถึงเวลาจะต้องออกแบงงาน

## □ ต้องเข้าใจธรรมชาติในด้านพฤติกรรมของบุคคล

- การมีอิสระด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ
- การได้ใช้ความสามารถและทักษะหลาย ๆ ประเภทของตนเองเมื่อได้รับโอกาส
- ต้องการ Show Off การได้ทำงานทั้งหมดไม่ใช่เฉพาะงานย่อย ๆ
- ต้องการให้ผู้อื่นสนใจงานของตน