

การวิจัยเชิงปริมาณ



ประเด็นที่จะศึกษา

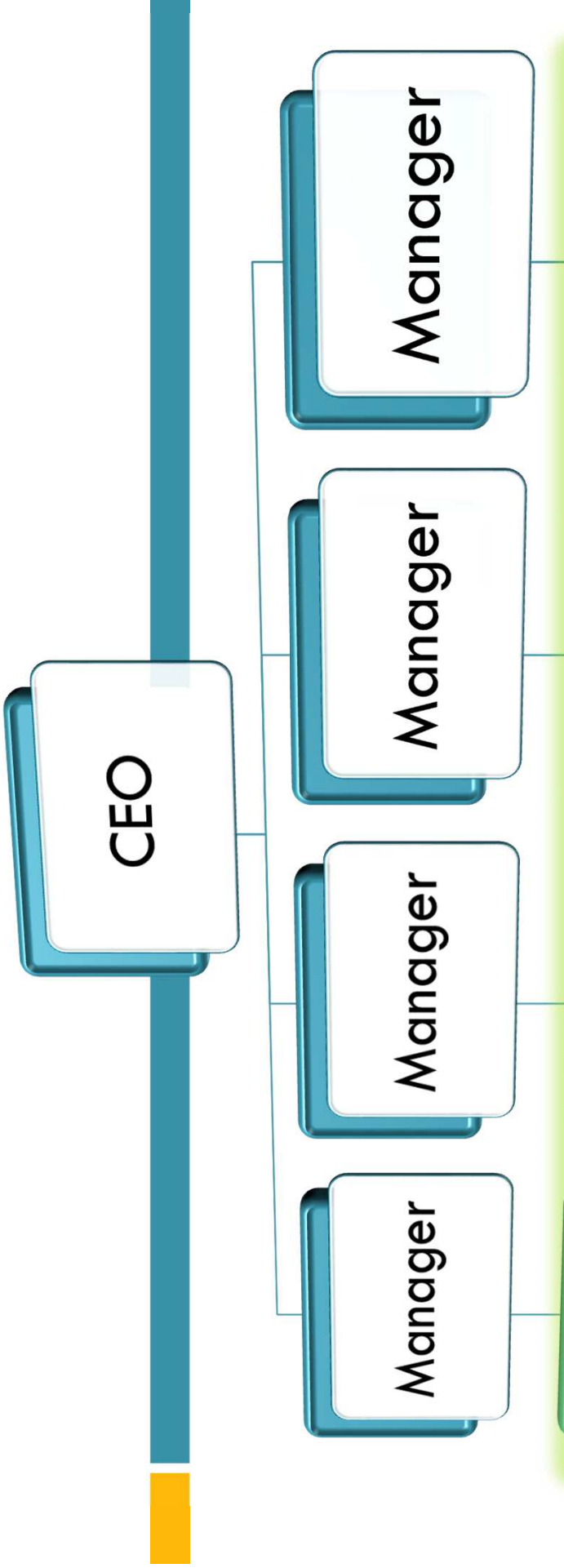
การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

- JD
- JS

หลังจากออกแบบงานแล้วเราได้



- โครงสร้างใหม่ หรือโครงสร้างที่ถูกปรับปรุงใหม่
- ตำแหน่งงานตาม Function งานต่าง ๆ



**หน้าที่ของงานอะไร
และพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมี
คุณสมบัติอย่างไร?**

การวิเคราะห์งาน (Job analysis)

- เป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์การ หรือเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในองค์การ
- กระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ทำ

ปัจจัย
นำเข้า
Input



กระบวนการ หรือ
กระบวนการเปลี่ยนแปลง
Process



ปัจจัยส่งออก
ผลลัพธ์
Output

โครงสร้าง
องค์การ
ขั้นตอนการ
ทำงาน
ข้อมูลพื้นฐาน
เกี่ยวกับงาน
ตำแหน่งนั้น ๆ



การวิเคราะห์
งาน



Job
Description



Job
Specification

สิ่งที่ได้รับจากการวิเคราะห์งาน

- คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
- คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification)

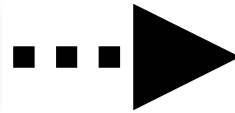
ทำอย่างไรถึงจะรู้ว่า

ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีรายละเอียดของงานอะไรบ้าง ?

ต้องเก็บรวบรวมข้อมูล

เราสามารถรวบรวมข้อมูลได้จากวิธีการใดบ้าง?

การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน



การสังเกต

การใช้แบบสอบถาม

การสัมภาษณ์

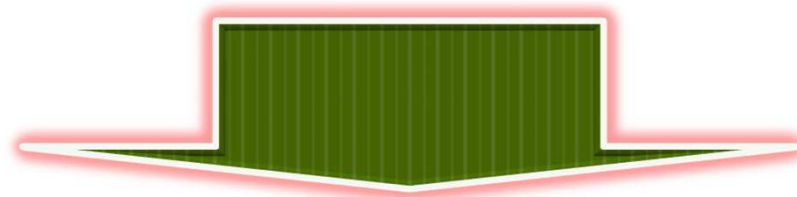
การประชุมอภิปรายของผู้เชี่ยวชาญ

การบันทึกงาน

การทดลองปฏิบัติ

สิ่งที่ควรทราบต่อมา

ขั้นตอนต่าง ๆ ของงานว่ามีอะไรบ้าง จุดเริ่มต้นมีอะไร จากใคร
จากนั้น ขั้นตอนต่อไป คืออะไร ส่งต่อให้ใคร



การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของงาน
(WORK FLOW ANALYSIS)

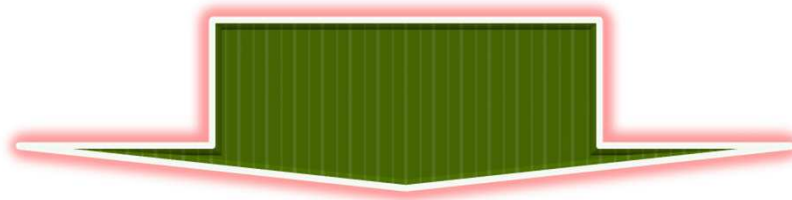
การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของงาน (Work Flow Analysis)

ความเคลื่อนไหวของงานจะทำให้เราเข้าใจถึง

- 1. ขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำงาน**
- 2. ใช้ทรัพยากร/อุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือต่าง ๆ อะไรบ้าง**
- 3. ผลลัพธ์ที่ออกมาในแต่ละขั้นตอนคืออะไร
และผลลัพธ์สุดท้ายคืออะไร**
- 4. มีขั้นตอนอะไรที่ไม่จำเป็น หรือไม่ชัดเจน หรือไม่ละเอียดพอ**
- 5. พนักงานต้องมีทักษะอะไรบ้าง**

สิ่งที่ควรเข้าใจต่อมา

- ❑ ใครทำงานนี้ ใครเกี่ยวข้องบ้าง
- ❑ ใครเป็นหัวหน้า ใครเป็นลูกน้อง



โครงสร้างองค์การ

โครงสร้างองค์การ

- จะทำให้เข้าใจภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
- ใครที่เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวกับผลผลิต

แบบการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (Centralization)

หมายถึง ระดับของหน่วยงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ จะถูกเก็บรักษาไว้ที่ส่วนสูงสุดของโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีความหมายตรงกันข้ามกับการจัดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจให้หน่วยงานในระดับรอง ๆ ลงมาช่วยตัดสินใจ

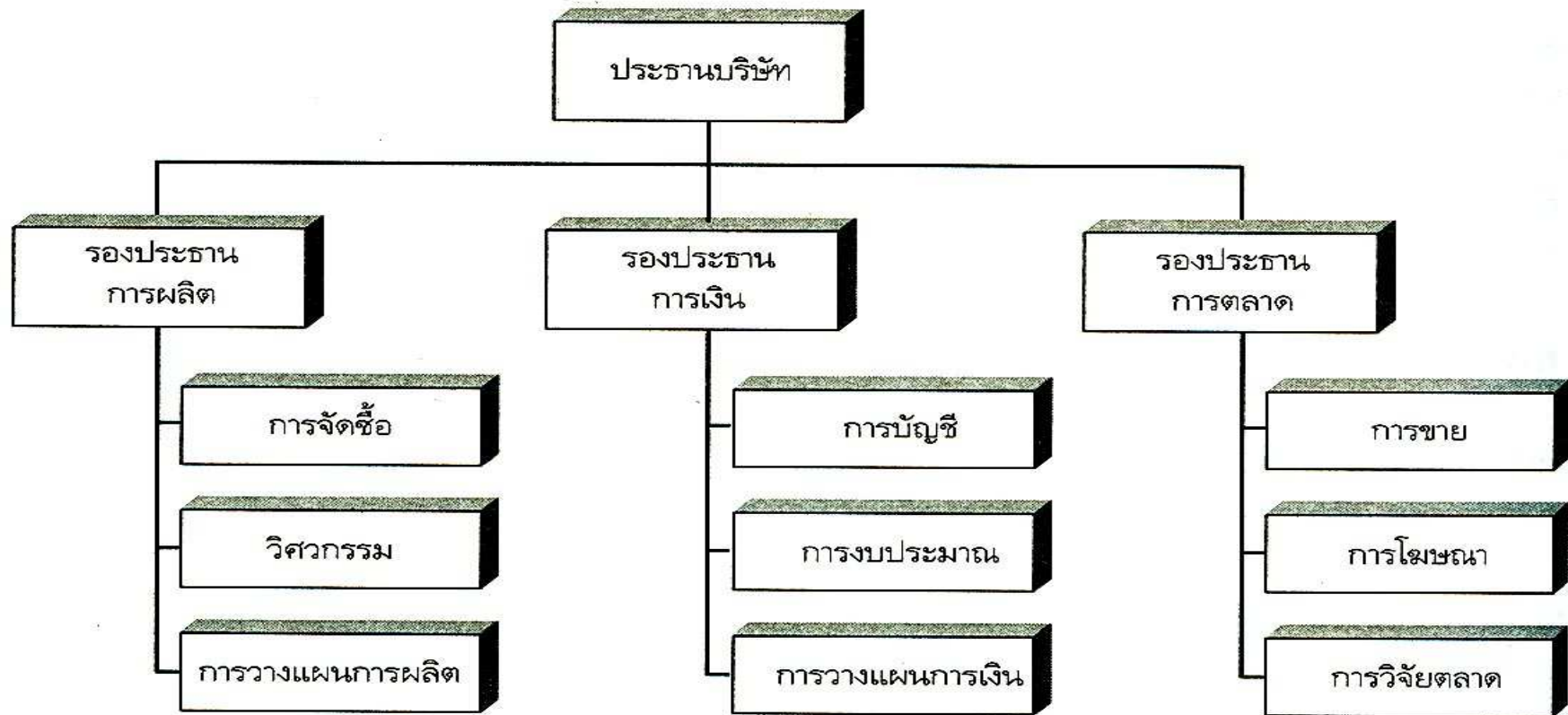
ดังนั้น การดำเนินการใด ๆ ขององค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดขึ้น จึงต้องดำเนินการโดยผู้บริหารจากส่วนกลางเป็นหลัก

แบบที่มีการแบ่งเป็นแผนก (Departmentalization)

หมายถึง ระดับต่างๆของหน่วยงานถูกจัดรวมกลุ่มไว้
ด้วยกัน บนพื้นฐานของความคล้ายคลึงในหน้าที่ที่
เหมือนกัน หรือกระบวนการทำงานที่คล้ายกัน

โครงสร้างองค์การแบ่งตามหน้าที่ (Functional structure)

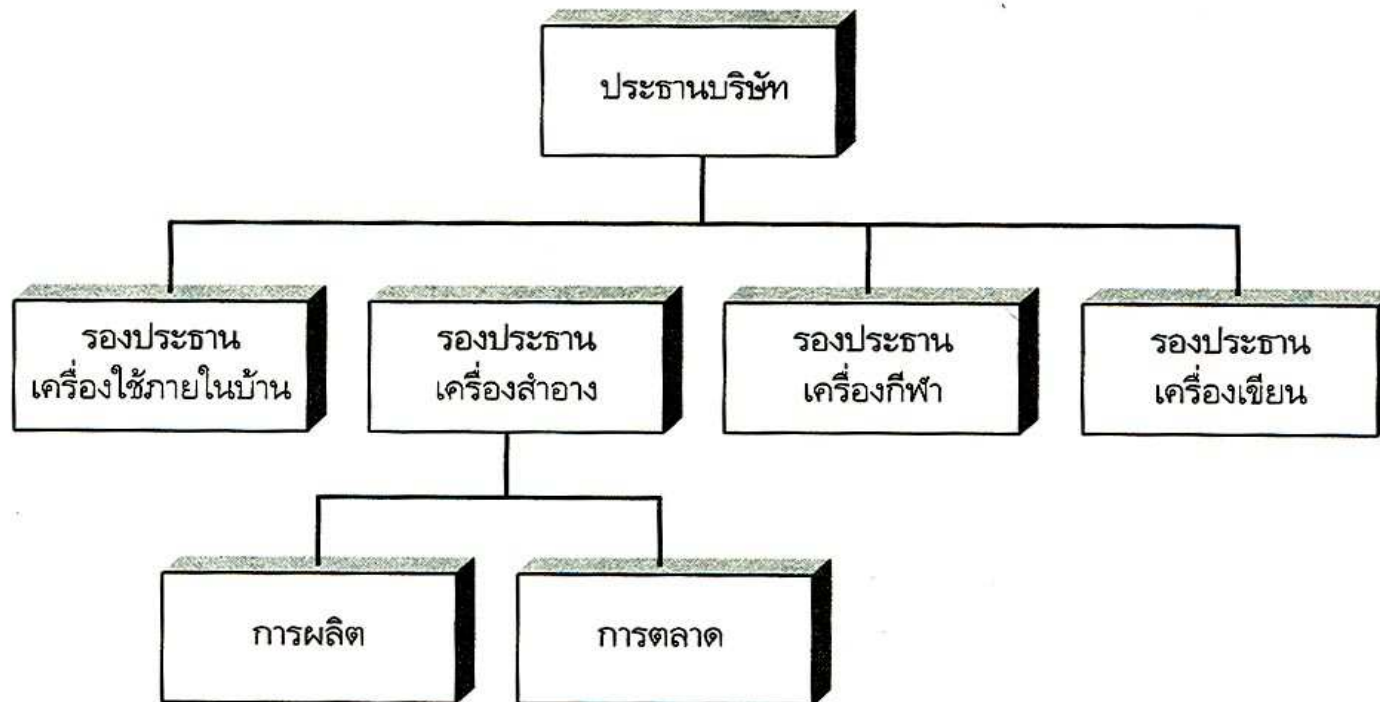
- ใช้วิธีการแบ่งเป็นตามหน้าที่ตามความชำนาญของแต่ละกลุ่มมีลักษณะของระดับการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่



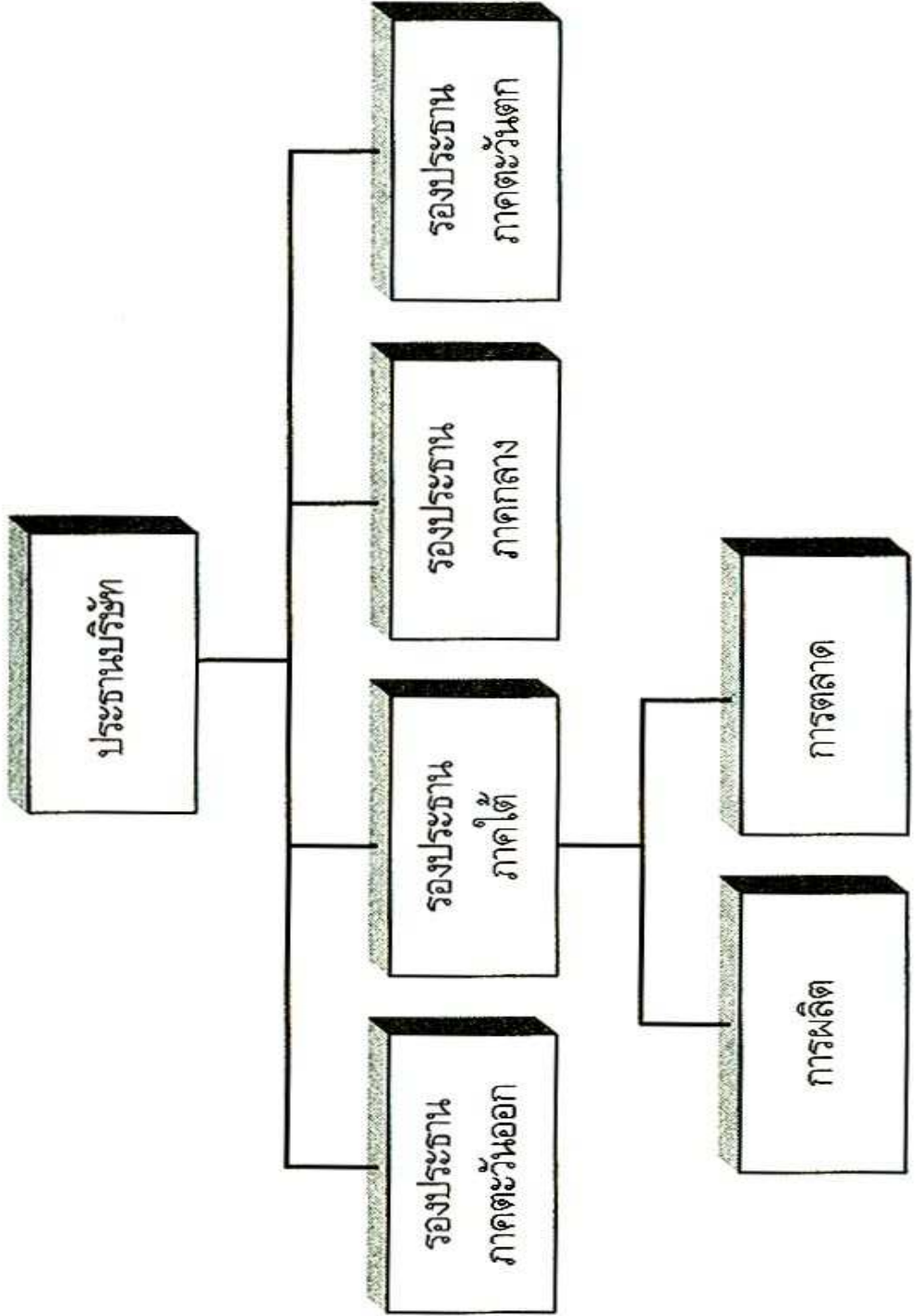
รูปที่ 8 การจัดแผนงานตามหน้าที่

โครงสร้างองค์การแบ่งตามกลุ่มงาน (Divisional structure)

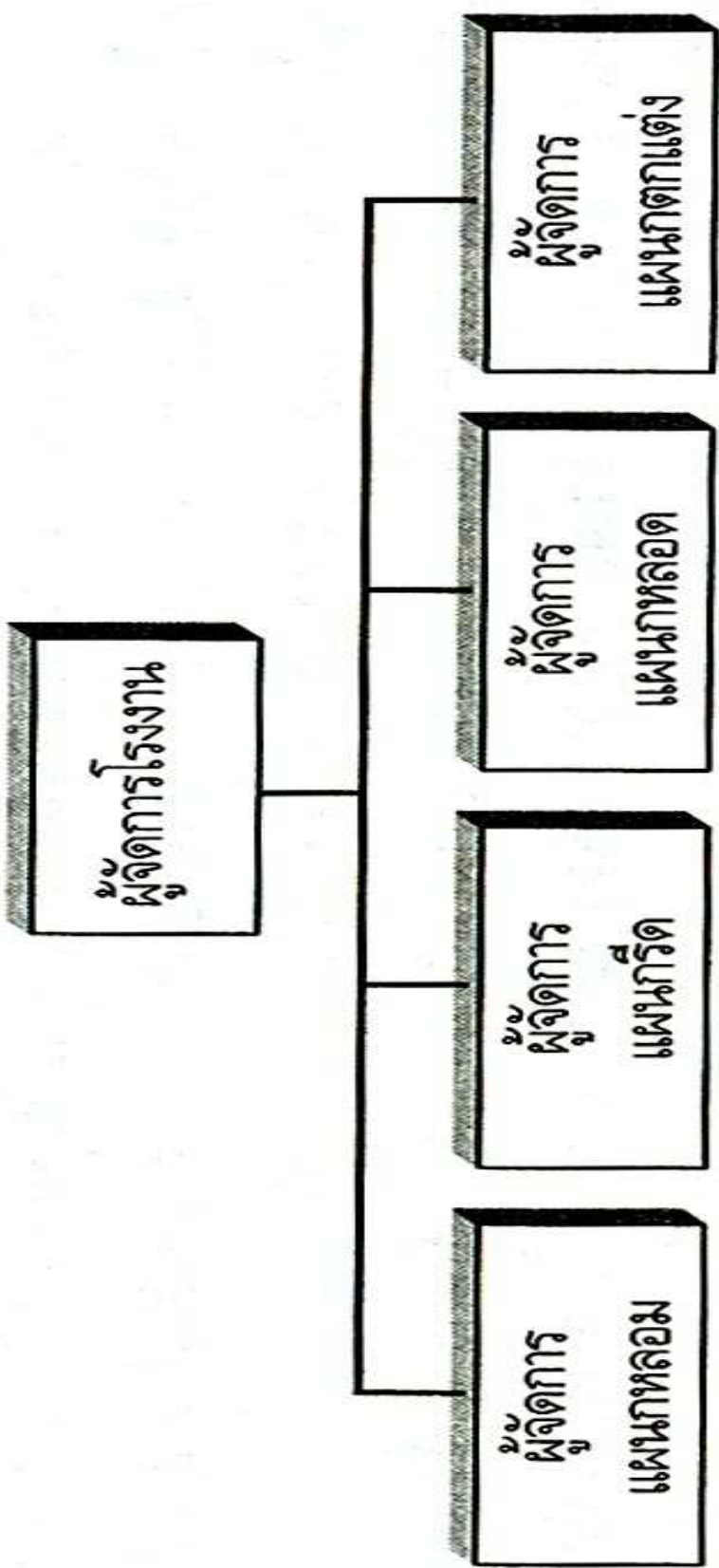
- ใช้วิธีการพิจารณาการไหลเวียนของงานในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งมีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจสู่ส่วนกลางต่ำ



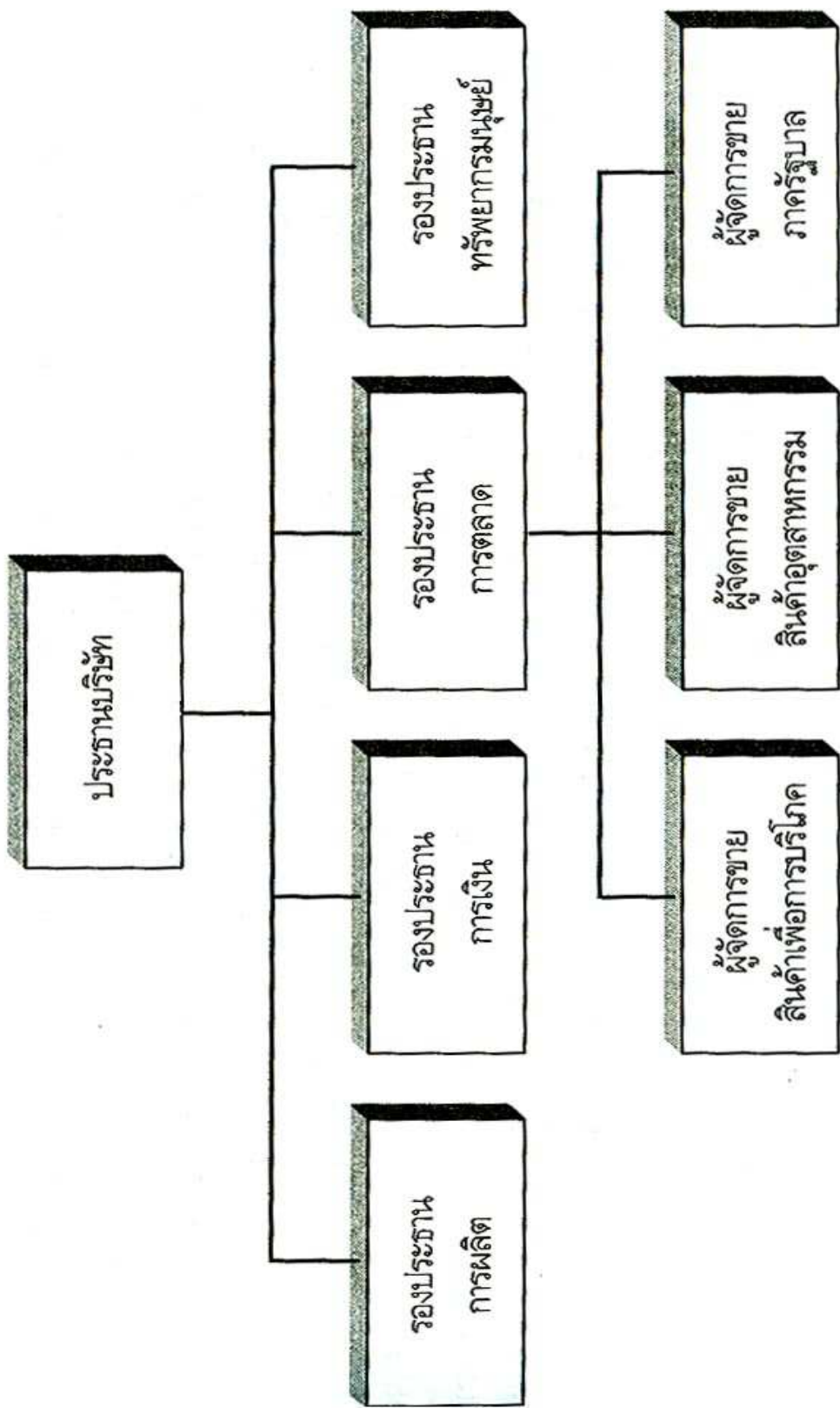
รูปที่ 9 การจัดแผนงานตามผลิตภัณฑ์



รูปที่ 10 การจัดแผนงานตามพื้นที่



รูปที่ 12 การจัดแผนกงานตามกระบวนการ



รูปที่ 11 การจัดแผนงานตามลูกค้า

การรวบรวม ข้อมูล

- ข้อมูลพื้นฐานของตำแหน่งงานนั้น ๆ

การวิเคราะห์ Work Flow

- ขั้นตอนการทำงาน
- ทรัพยากรที่ต้องใช้
- ผลลัพธ์ที่ต้องการ
- ทักษะของพนักงาน

โครงสร้าง องค์การ

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
- ใครที่เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวกับผลผลิต

ข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวม

ตรวจสอบจากผู้รู้

การวิเคราะห์งาน

Job Description & Job Specification

FLOW การวิเคราะห์งาน

ขั้นตอนในการวิเคราะห์งาน (Steps in job analysis)

- **ขั้นตอนที่ 1 : การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์งาน**
- **ขั้นตอนที่ 2 : เลือกงานที่จะทำการวิเคราะห์**
- **ขั้นตอนที่ 3 : การกำหนดผู้วิเคราะห์และผู้เกี่ยวข้อง**
- **ขั้นตอนที่ 4 : รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับงาน**
- **ขั้นตอนที่ 5 : การเลือกวิธีการเก็บข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล**
- **ขั้นตอนที่ 6 : การตรวจสอบข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้อง**
- **ขั้นตอนที่ 7 : การจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของงาน**
- **ขั้นตอนที่ 8 : การทบทวนและปรับปรุง**

การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (JD)

1. ระบุคุณลักษณะทั่วไปของงาน (Job Identification)
2. ลักษณะงานโดยย่อ (Job Summary)
3. ความสัมพันธ์กับงานอื่น (Relationship)
4. ความรับผิดชอบและหน้าที่ (Key Responsibilities)
5. อำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน (Authority)
6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน (Standard of performance)
7. สภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
(Work conditions and physical environment)

การเขียนคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Writing job specifications)

1. ระบุคุณลักษณะทั่วไปของงาน (Job Identification)
ถ้าเป็นเอกสารเดียวกันกับ JD ไม่ต้องเขียน
2. การศึกษา (Education)
 - ระบุมาให้ตรงตามความรู้ความสามารถ
 - ระบุให้สูงกว่าความรู้ความสามารถเพื่อต้องการได้บุคคลที่มีศักยภาพสูงกว่า
 - ระบุให้ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ เพื่อต้องการได้บุคคลที่สร้างประสบการณ์ไปพร้อมกับองค์การ
3. ประสบการณ์ (Experience)
4. การฝึกอบรม (Training)
5. ปัจจัยความเพียรพยายาม (Effort factors)

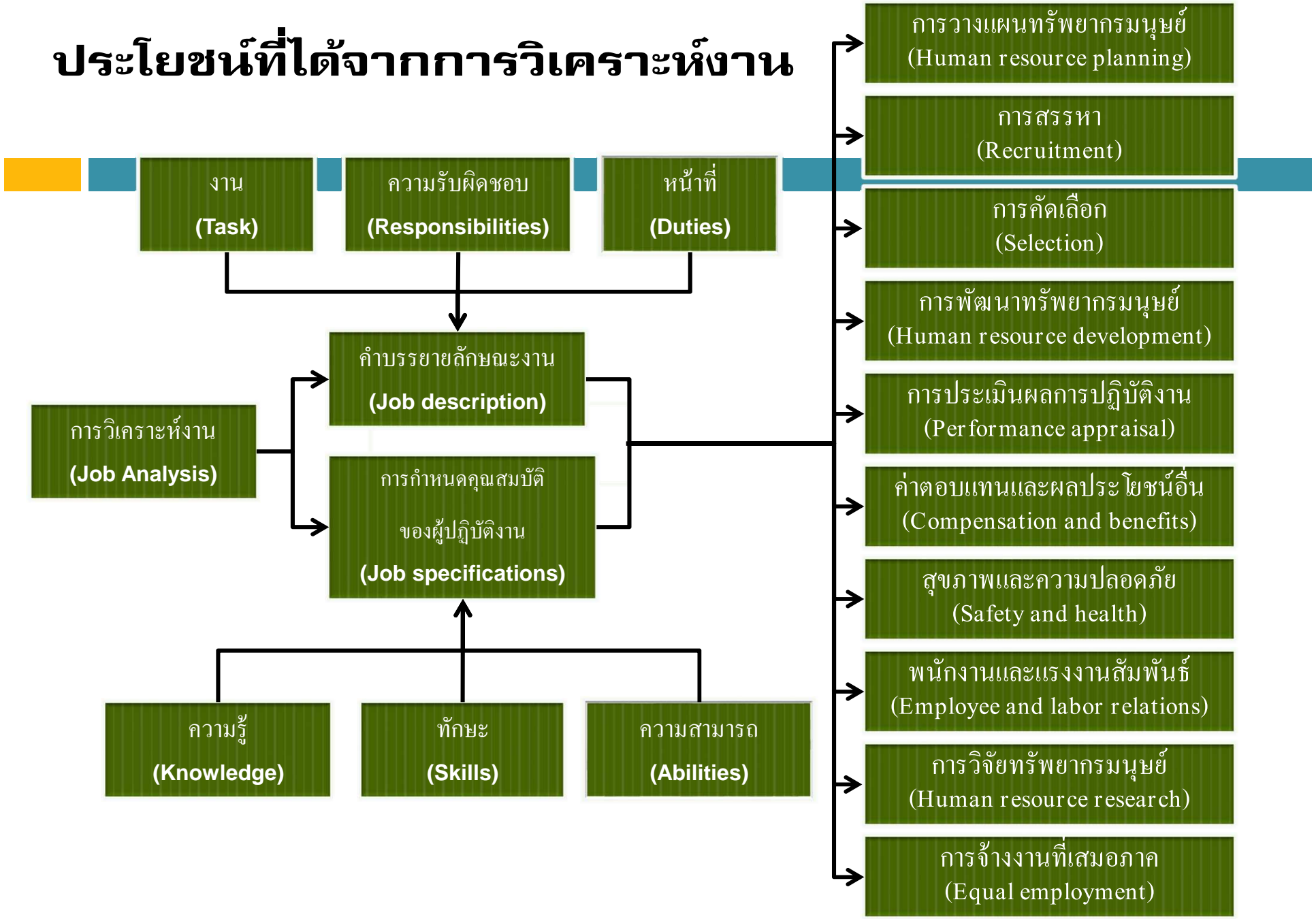


ตัวอย่างคำบรรยายลักษณะงาน



การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นวิธีการที่วัดค่าของทุกสิ่ง ในหน่วยที่สามารถวัดค่าและเปรียบเทียบ

ประโยชน์ที่ได้จากการวิเคราะห์งาน



งานกลุ่ม (10 คะแนน)

- **JD & JS**

1. ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน

2. วิศวกรประจำฝ่ายผลิต

3. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

s.prapong@gmail.com