

โครงสร้างองค์กรอย่างเป็นทางการ หมายถึง แผนภูมิทางการจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ และอำนาจการสั่งการที่เป็นรูปธรรมให้สังคมรับรู้โครงสร้างองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรภายใน อันอาจเกิดจากการทำกิจกรรมร่วมกัน ความเชื่อ ค่านิยม และความสัมพันธ์ในทางสังคม ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่กันภายในองค์กรเท่านั้น จากโครงสร้างทั้งสองรูปแบบล้วนเป็นปัจจัยด้านบวกและด้านลบ ในการดำเนินกิจการของสถาบันบริการสารสนเทศที่ผู้บริหารต้องตระหนักในความสำเร็จ ข้อดีของการจัดองค์กรคือ ช่วยให้มีการแบ่งกลุ่มงาน แบ่งความรับผิดชอบในหน้าที่ต่างๆ ในขณะที่เดียวกันก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างกันได้ ทั้งยังช่วยให้รู้สายบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

หลังจากจัดองค์กรแล้วจึงจัดคนเข้าทำงานตามตำแหน่งตามโครงสร้างที่ได้วางไว้ งานด้านการจัดคนเข้าทำงานที่ผู้บริหารสถาบันบริการสารสนเทศ ต้องปฏิบัติมีงานใหญ่อยู่ 3 ขั้นตอน คือ การจัดหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 การจัดหาบุคลากร เริ่มต้นจากการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร และการคัดเลือกบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 วางแผนอัตรากำลัง เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์งานโดยยึดหลัก Put The Right Man, On The Right Job, at The Right Time นั่นคือ วางแผนจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับขนาดของสถาบันบริการสารสนเทศ โดยจัดคนตามคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ตรงตามตำแหน่งและให้มีกำลังคนพร้อมปฏิบัติงานตลอดเวลา งานในส่วนนี้คือการกำหนดจำนวนตำแหน่ง คุณสมบัติตามตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1.2 การสรรหาบุคลากรโดยเลือกใช้ระบบการสรรหาซึ่งมีใช้กัน 2 ระบบ คือ 1) ระบบคุณธรรม ซึ่งยึดหลักการสรรหาบุคลากรตามความสามารถ ยุติธรรม เสมอภาค เป็นกลางและความมั่นคงขององค์กร 2) ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งยึดหลักการสรรหาบุคลากรจากพรรคพวก เครือญาติ เส้นสายโลหิต

3.1.3 การคัดเลือกบุคลากร อาจใช้มากกว่า 1 วิธี เพื่อคัดเลือกบุคลากร เช่น การสอบภาคทฤษฎี สอบภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ โดยการพิจารณาจากประวัติศึกษา และการทำงาน พิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ท่าทางไหวพริบ อุปนิสัย เซาว์ปัญญา ความสนใจ ความถนัด ความสามารถเฉพาะด้าน ทักษะ ความต้องการ สุขภาพ ความอดทน ตลอดจนความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา

3.2 การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรทำได้ทั้งรายคนและรายกลุ่ม เริ่มต้นด้วยการปฐมนิเทศเมื่อบุคลากรได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจเรื่องความเป็นมาขององค์กร นโยบาย การบริหาร กฎระเบียบ และสวัสดิการ แนะนำให้รู้จักหน่วยงานเพื่อนร่วมงาน และงานที่จะต้องทำ นำชมอาคารสถานที่ และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง ควรจัดให้ได้รับการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้และด้านทักษะ ส่วนการพัฒนาบุคลากรรายคนระยะยาว คือ การให้โอกาสในการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่ควรให้ศึกษาเฉพาะในสาขาวิชาที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ กรณีที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งแต่ผลงานไม่พัฒนาขึ้น อาจใช้วิธีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนบุคลากร สำหรับการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มดำเนินการโดยองค์กรเพื่อพัฒนาระดับ