

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาระบบการวางแผนกำลังคนในหน่วยราชการระดับกรม แล้วจึงทำการออกแบบระบบงานการวางแผนกำลังคนในระดับกรม โดยใช้คอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแฟ้มข้อมูล รายงาน สร้างโปรแกรม และทดสอบระบบงานโดยใช้ข้อมูลตัวอย่างจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน

ผลจากการวิจัยทำให้ได้ระบบการวางแผนกำลังคนที่ประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ ทำให้หน่วยงานสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดพิมพ์รายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของกำลังคนด้านปริมาณและคุณภาพ รายงานการวิเคราะห์กำลังคนทดแทน และรายงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนความต้องการกำลังคนของตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกประการ ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงหรือเสริมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารบุคคลได้เป็นอย่างดี

ระบบงานที่ออกแบบช่วยให้การจัดทำแผนกำลังคนมีความสะดวก รวดเร็ว ยิ่งขึ้น ลดความผิดพลาดจากการวิเคราะห์ข้อมูล และทำให้ข่าวสารที่ได้รับมีความถูกต้องทันสมัยยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำระบบงานที่ได้ออกแบบไว้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลากรด้านอื่น ๆ เช่น การจัดทำบัญชีเงินเดือน การจัดทำสถิติบุคลากร เป็นต้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

(1) ภาษาพีแอล/1 เป็นภาษาที่มีมากภาษาหนึ่งซึ่งสามารถใช้ในการจัดทำรูปแบบรายงานต่าง ๆ ได้ง่าย และสามารถจัดทำงานด้านคณิตศาสตร์ได้คือ ผู้วิจัยได้เลือกภาษาพีแอล/1 ในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ของระบบงานการวางแผนกำลังคน

ซึ่ง เป็นงานที่ต้องออกรายงานหลาย ๆ รูปแบบ ขณะเดียวกันก็มีการคำนวณหาค่าฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ เช่น ลอการิทึม เป็นต้น แต่จากการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ภาษาพีแอล/1 เป็นภาษาที่ใช้กันไม่ค่อยแพร่หลาย หน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีตัวแปลภาษาพีแอล/1 แต่มีตัวแปลภาษาโคบอล หรือภาษาฟอร์แทรน ผู้วิจัยจึงเสนอว่า ถ้ามีการทำระบบงานใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรออกรูปแบบรายงานมาก ๆ และมีการใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์ในการคำนวณแล้ว น่าจะพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยภาษาโคบอล ประสานกับการใช้ภาษาฟอร์แทรน

(2) ในการประมวลผลบางโปรแกรมของระบบงานการวางแผนกำลังคน จำเป็นต้องใช้หน่วยเทปแม่เหล็กถึง 4 คู่ บางหน่วยงานอาจมีคู่เทปไม่ถึง 4 คู่ ผู้วิจัยเสนอให้มีการถ่ายเทแฟ้มข้อมูลไว้ในจานแม่เหล็กเพื่อทำการประมวลผล เมื่อทำการประมวลผลเรียบร้อยแล้วจึงทำการถ่ายเทแฟ้มข้อมูลลงสู่เทปแม่เหล็ก เป็นเทปข้อมูลสำรองต่อไป

(3) จากการวิจัยพบว่า เงื่อนไขในการสับเปลี่ยนคนและสรรหาคคนยังไม่ละเอียดพอ เพราะกำหนดเงื่อนไขเพียงวุฒิการศึกษา และระดับของตำแหน่งเป็นหลัก ในบางหน่วยงานอาจต้องกำหนดเงื่อนไขมากกว่านี้ หรือบางแห่งอาจไม่ใช้เงื่อนไขดังกล่าวเลย อย่างไรก็ตามผู้ที่นำไปใช้งานอาจพิจารณาแก้ไขเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมเงื่อนไขต่าง ๆ ได้ตามแต่จะเห็นควร โดยการแก้ไขบางส่วนของโปรแกรม

(4) ในโปรแกรมการวิเคราะห์การสับเปลี่ยนคนจากตำแหน่งถูกตัดไปสู่ตำแหน่งอื่น ๆ และโปรแกรมการวิเคราะห์การสรรหาคคนของตำแหน่ง เปิดใหม่จากตำแหน่งปกติ ได้กำหนดจำนวนตำแหน่งไว้ไม่เกิน 20 ตำแหน่ง หากหน่วยงานใดมีจำนวนตำแหน่งมากกว่าก็อาจเปลี่ยนแปลงขยายจำนวนตำแหน่งได้โดยการแก้ไขเพียงเล็กน้อย

(5) แฟ้มข้อมูลการทดแทนกำลังคน แฟ้มข้อมูลตำแหน่งถูกตัด และแฟ้มข้อมูลตำแหน่ง เปิดใหม่ กำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะใช้ในการ เก็บข้อมูลเพียง 5 ตำแหน่งเท่านั้น และในแฟ้มข้อมูลรายละเอียดตำแหน่ง แฟ้มข้อมูลพยากรณ์รายตำแหน่งกำหนดประเภทของงานไว้เพียง 3 ประเภท หากหน่วยงานใดมีการกำหนดประเภทของงานหรือตำแหน่งที่

คล้ายคลึงกันมาก ๆ ก็อาจต้องพิจารณาแก้ไขเพิ่มข้อมูลใหม่ แต่ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้เพียงเท่านี้เพราะคาดว่าจะเพียงพอแล้วสำหรับหน่วยงานในการจัดแบ่งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

(6) หากหน่วยงานได้ทำการวิเคราะห์แผนกำลังคนไปแล้ว ปรากฏว่าหลังจากนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลง เช่น เปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน เปลี่ยนคุณสมบัติ เช่น วุฒิการศึกษาประจำตำแหน่ง คัดลึนใจเพิ่ม/ลด บางตำแหน่งขึ้นโดยทันที ผลที่ได้จากการคำนวณและรายงานต่าง ๆ จะเป็นแผนกำลังคนของข้อมูลเดิมเท่านั้น เพื่อความถูกต้องควรที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขเพิ่มข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์คำนวณใหม่