

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การวิจัยนี้เป็นการนำคอมพิวเตอร์มาออกแบบการวิเคราะห์อัตรากำลังคน ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากจึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือมาช่วย จะทำให้ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว จากรูปแบบการวิเคราะห์ที่ได้ เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ในสมัยก่อนก่อนที่จะนำคอมพิวเตอร์เก็บรวบรวมข้อมูล และประมวลผลข้อมูลนั้นองค์กรใหญ่ประสบปัญหาอย่างมากในการตัดสินใจในงานบริหาร

ในการทำการวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์ได้พิจารณาถึงหัวข้อที่สำคัญ 6 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์กำลังคน
2. วิเคราะห์อายุ
3. วิเคราะห์ตำแหน่ง
4. วิเคราะห์การสูญเสีย
5. การคาดการณ์กำลังคนโดยวิธีมาร์คอฟ
6. ค่าแนวหาอัตราว่าง

ขั้นตอนการวิเคราะห์อัตรากำลังคนมีความละเอียดอ่อนมาก ข้อมูลที่นำมาทดสอบในบางอย่างบางหน่วยงานจะต้องการให้เป็นความลับ การนำมาทดสอบจึงต้องเลือกเฉพาะในสิ่งที่เปิดเผยได้ ทำให้เกิดขั้นตอนยุ่งยากในการนำมาทดสอบ

ข้อมูลที่นำมาใช้วิเคราะห์บางอย่างเช่น การคาดการณ์กำลังคนโดยวิธีมาร์คอฟ ต้องใช้ข้อมูลที่มีความต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนาน การเก็บข้อมูลบางองค์การไม่มี

การเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลาานเท่าที่ต้องการ ทำให้ข้อมูลที่นำมาทดสอบมีจำนวนไม่มาก ความแม่นยำจากการวิเคราะห์ โดยเฉพาะการคาดการณ์กำลังคนโดยวิธีมาร์คอฟ อาจมีความใกล้เคียงความเป็นจริงไม่มากนัก

ข้อเสนอแนะ

ในการทำการวิจัยนี้ใช้ข้อมูลด้านกำลังคนของธนาคารเป็นกรณีศึกษา ในระบบงานธนาคารมีการกระจาย และการเคลื่อนไหวของกำลังคนค่อนข้างคงที่ และเป็นแบบแผนที่ค่อนข้างคงที่และเหมือนเดิมในแต่ละปี จึงเลือกใช้เทคนิคในการคาดการณ์กำลังคนมาร์คอฟโมเดล ดังนั้นถ้าองค์กรที่มีการเคลื่อนไหวของพนักงานไม่คล้ายกับงานธนาคารจึงควรเสนอเทคนิคการคาดการณ์ที่เหมาะสมในแต่ละองค์การได้

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียง 1 ปี ถือว่าเป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างน้อยสำหรับการคาดการณ์กำลังคนให้ได้ถูกต้องแม่นยำ การคาดการณ์กำลังคนด้วยวิธีมาร์คอฟโมเดล มีข้อเสนอแนะว่า การคาดการณ์ที่จะให้ผลลัพธ์ที่ดี ควรที่ข้อมูลที่เก็บสะสมการเคลื่อนไหวตำแหน่งงาน เป็นระยะเวลาาน 4 - 5 ปี

ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตรากำลังขององค์การ นอกเหนือจาก ปัจจัยที่ได้นำมาเสนอในการวิจัยครั้งนี้ คือ อายุงาน อายุตัว ตำแหน่ง ผลตอบแทน และยัง

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจทั้งภายนอกและภายในขององค์การ
 2. นโยบายการบริหารงาน ขององค์การ
 3. แนวโน้มของตลาดแรงงาน
 4. สาขาวิชาชีพที่บุคคลากรขาดแคลน หรือมีมากเกินไป
- การวิเคราะห์ควรนำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นตัวประกอบด้วย

ในการวิจัยนี้ไม่ได้บอกถึงข้อวิธีการแก้ไขของผลการวิเคราะห์ที่ได้ ควรบอกให้ผู้
บริหารทราบถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข

ควรมีทางเลือกสำหรับการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในแต่ละองค์การได้แล้วแต่ละกรณี
ที่เหมาะสม สำหรับผู้วิเคราะห์เลือก และควรมีข้อเสนอแนะในการเลือกวิธีการวิเคราะห์

