



บทที่ 5

การทดสอบและผลการทดสอบโปรแกรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง

การทดสอบโปรแกรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ทดสอบโปรแกรมโดยมีการบันทึกข้อมูลของพนักงาน บันทึกตำแหน่งการทำงาน การเคลื่อนไหวของพนักงาน เป็นระยะเวลาหนึ่งและประมวลผล ทำการวิเคราะห์กำลังคน วิเคราะห์อายุ วิเคราะห์ตำแหน่ง วิเคราะห์การสูญเสีย และคาดการณ์กำลังคน

ในการทดสอบได้นำข้อมูลพนักงานตัวอย่าง จากข้อมูลพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด จากฝ่ายการพนักงาน จำนวน 80 คน และ สำนักเพชรบุรี จำนวน 130 คน และมีข้อมูลการเคลื่อนไหวเป็นระยะเวลา 1 ปี จากวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2535 ถึง 1 มกราคม พ.ศ. 2536 ได้เตรียมข้อมูลจาก โปรแกรมบันทึกข้อมูล และ บันทึกตำแหน่งตามลำดับ หลังจากเตรียมข้อมูลเรียบร้อย และถูกต้องแล้ว ต่อไปทำการวิเคราะห์ มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบโปรแกรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง

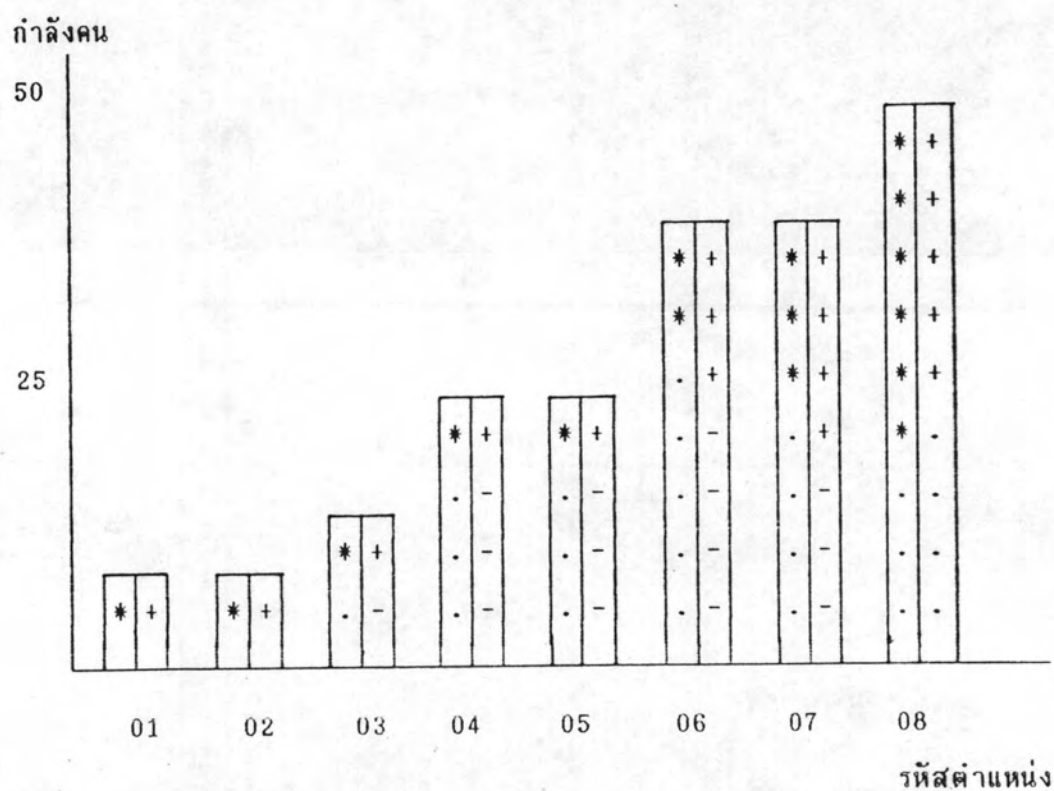
1. การทดสอบการวิเคราะห์กำลังคน

จากการทดสอบการวิเคราะห์กำลังคน หลังจากเลือกทางเลือกการวิเคราะห์กำลังคน แล้วใส่รหัสหน่วยงานการบัญชี ผลลัพธ์ที่ได้แสดงผลในรูปที่ 5.1 และ 5.2 ตามลำดับสามารถอธิบายได้ดังนี้ ในปี 2535 จำนวนพนักงานชายในฝ่ายการบัญชีมีจำนวนมากกว่าจำนวนพนักงานหญิง แต่ในปี 2536 จำนวนพนักงานหญิงกลับมีจำนวนมากกว่าจำนวนพนักงานชาย แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายและรองผู้จัดการฝ่ายเป็นเพศหญิง และไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วย และผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยมีการเพิ่มอัตราตำแหน่งละ 5 อัตรา ตำแหน่งพนักงานมีการเพิ่มอัตรา 13 อัตรา และอัตราที่เพิ่มมาส่วนมากเป็นเพศ

หญิงทำให้อัตราส่วนเพศหญิงในปี 2536 มีสูงกว่าเพศชาย ในเรื่องค่าตอบแทนในรูปเงินเดือน ในปี 2536 เงินเดือนเฉลี่ยในแต่ละตำแหน่งเพิ่มขึ้นมากกว่า ปี 2535 ในอัตราที่เท่า ๆ กัน

ฝ่ายบัญชี

กราฟแท่งแสดงอัตราส่วนกำลังคนเพศชายและเพศหญิง



รูปที่ 5.1 กราฟแสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์กำลังคนของฝ่ายการบัญชี (จยกภาพ)

หน่วยงาน ฝ่ายบัญชี

ตารางแสดงอัตรากำลังคนและเงินเดือนเฉลี่ย

ตำแหน่ง	1 ม.ค 2535 เงินเดือน					1 ม.ค 2536 เงินเดือน				
	ชาย	หญิง	ช %	ญ %	เฉลี่ย	ชาย	หญิง	ช %	ญ %	เฉลี่ย
ผู้จัดการฝ่าย	0	1	0	1	30000	0	1	0	1	32500
รองผู้จัดการฝ่าย	0	1	0	1	26500	0	1	0	1	27900
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	1	1	1	1	24500	1	1	1	1	26500
หัวหน้าส่วน	4	1	4	1	15840	4	1	3	1	18000
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3	2	3	2	12420	2	3	2	3	15240
หัวหน้าหน่วย	13	7	14	8	9850	13	12	11	10	10245
ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย	7	13	8	14	8540	10	15	8	13	9850
พนักงาน	26	14	27	15	6820	28	25	24	21	7850
รวม	54	40	57	43		58	59	49	51	

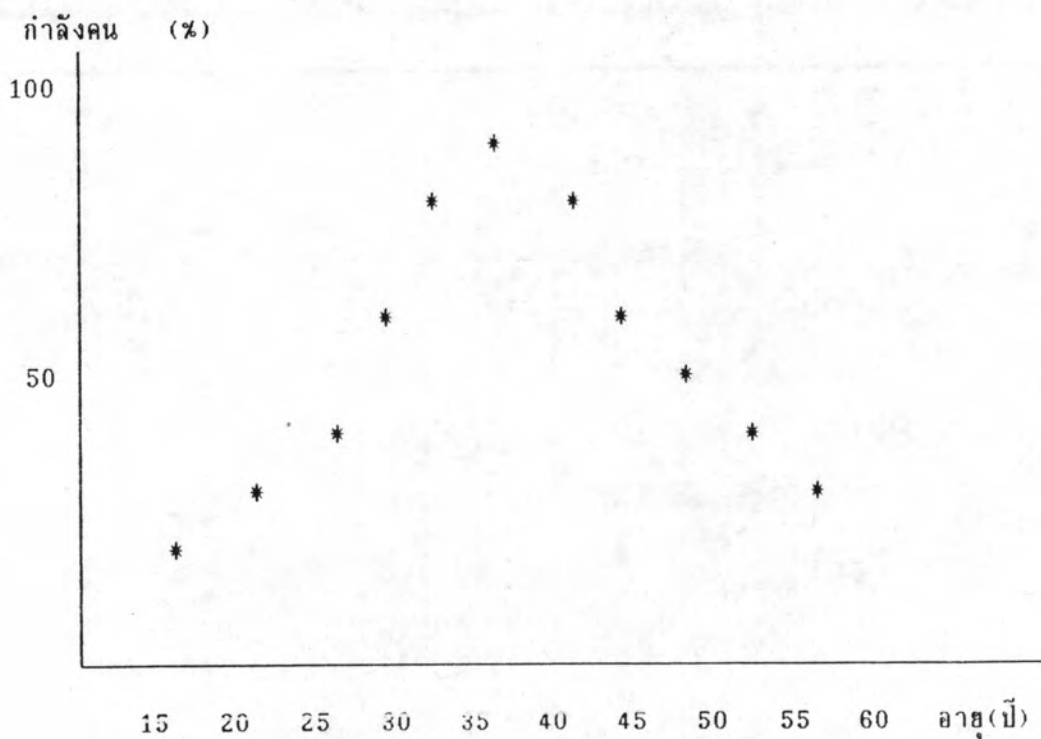
รูปที่ 5.2 ตารางแสดงผลสัมฤทธิ์การวิเคราะห์กำลังคนของฝ่ายการบัญชี (เครื่องพิมพ์)

2. การทดสอบการวิเคราะห์อายุ

เมื่อเลือกทางเลือกการวิเคราะห์อายุ และเลือกการวิเคราะห์อายุตัวและ ใส่วัสดุ
หน่วยงานฝายบัญชี จะได้ผลลัพธ์ รูปที่ 5.3 แสดงทางจอภาพ สามารถอธิบายได้ดังนี้ ฝาย
การบัญชีมีพนักงานที่อยู่ในวัย 30-45 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด นับว่าเป็นหน่วยงานที่มีกำลังคน
ในวัยที่ทำงานเป็นจำนวนมาก ฝายการบัญชีมีผู้ที่ประสบการณ่มาก จะมีผลทำให้ ฝายเจริญเติบโต
และก้าวหน้ามาก

ฝายบัญชี

กราฟแสดงอัตรากำลังคนในแต่ละอายุ(อายุตัว)

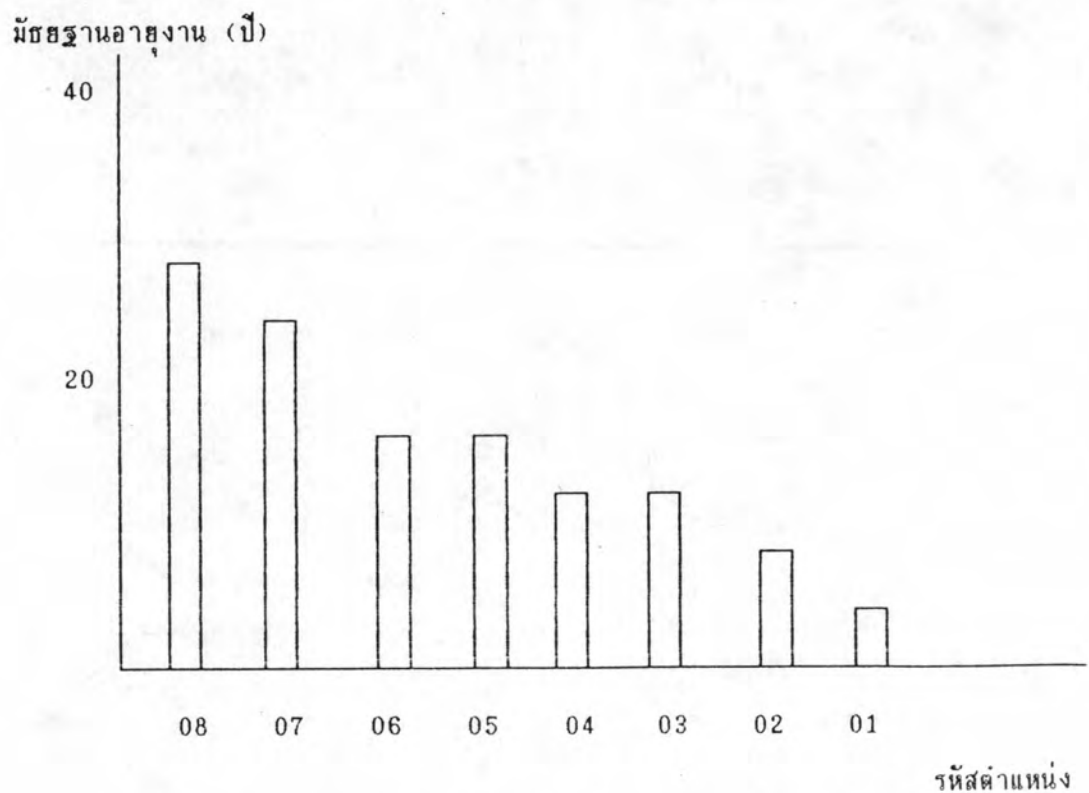


รูปที่ 5.3 กราฟแสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์อายุตัวของฝายการบัญชี(จอภาพ)

เมื่อเลือกทางเลือกการวิเคราะห์อายุ และเลือกการวิเคราะห์อายุงานและใส่รหัส
 หน่วยงานฝ่ายการพนักงาน จะได้ผลลัพธ์ รูปที่ 5.4 แสดงทางจอภาพ สามารถอธิบายได้
 ดังนี้ ฝ่ายการพนักงานมีพนักงานในแต่ละตำแหน่งมีมาตรฐานอายุงาน เรียงตามลำดับตำแหน่ง
 จากตำแหน่งที่ต่ำ ไปตำแหน่งที่สูง

ฝ่ายการพนักงาน

กราฟแสดงอัตรากำลังคนในแต่ละอายุ(อายุตัว)



รูปที่ 5.4 แสดงมาตรฐานอายุงานกับตำแหน่งของฝ่ายการพนักงาน(จอภาพ)

4. การทดสอบการวิเคราะห์การสูญเสีย

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนของฝ่ายการพนักงานจากข้อมูลที่น่ามาทดสอบ ได้ผลในรูปที่ 5.5 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ที่อายุการทำงาน 0 - 2 ปี มีอัตราการสูญเสียมากที่สุด ที่อายุ 8-10 ปี และ 10-12 ปี ไม่มีการสูญเสียเกิดขึ้น พนักงานที่มีอายุการทำงาน 0-2 ปี จะมีแนวโน้มการคงอยู่ถึง 14 ปี เพียง .270 เทียบจาก ฟังก์ชันการคงอยู่

ฝ่ายการพนักงาน

การวิเคราะห์การสูญเสีย พ.ศ 2535

อายุการทำงาน(ปี)	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-14	>14
จำนวนคน ณ ต้นปี	8	8	10	12	18	17	19	25
จำนวนคนที่ออกระหว่างปี	3	1	2	3	0	0	2	2
อัตราการสูญเสีย	.375	.125	.200	.250	0	0	.105	.080
อัตราการคงอยู่	.625	.875	.800	.750	1	1	.895	.920
ฟังก์ชันการคงอยู่	.625	.547	.437	.328	.328	.328	.294	.270

รูปที่ 5.5 แสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์การสูญเสียของฝ่ายการพนักงาน

5. การทดสอบการคาดการณ์กำลังคน

เมื่อเลือกทางเลือกการคาดการณ์กำลังคน ใสรหัสหน่วยงานฝ่ายการพนักงาน จะได้ผลลัพธ์ รูปที่ 5.6 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ฝ่ายการพนักงานในวันสิ้นปี 31 ธันวาคม 2536 จะมีพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ ตำแหน่งพนักงานมีจำนวนพนักงานคงเหลือ 38 คน ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยจะมีพนักงาน 28 คน โดยเลื่อนตำแหน่งมาจาก ตำแหน่งพนักงาน 11 คน ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยจะมี 32 คน โดย ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยได้ขึ้นมาเป็นหัวหน้าหน่วย 8 คน ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนมี 5 คนเท่าเดิม แต่มีการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าส่วน 1 คน และขึ้นมาจากหัวหน้าหน่วย 1 คน ดังนั้น ตำแหน่งหัวหน้าส่วนจึงเพิ่มมา 1 คน เป็น 6 คน สำหรับ ปี 2537 ถ้าไม่มีนโยบายเพิ่มอัตราพนักงาน ตำแหน่งงานที่จะมีปัญหาคือ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย หัวหน้าหน่วย และ หัวหน้าส่วน ดังนั้นจึงควรหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น

ฝ่ายการพนักงาน

การกระจายของพนักงานในปี 2537

รหัสตำแหน่ง	08	07	06	05	04	03	02	01	ออก
08	38	11							4
07		16	8						1
06			24	1					
05				4	1				
04					5				
03						2			
02							1		
01								1	
รวม	38	27	32	5	6	2	1	1	5

รูปที่ 5.6 แสดงผลลัพธ์การคาดการณ์อัตรากำลังของฝ่ายการพนักงาน

6. การทดสอบการหาอัตรากำลัง

เมื่อเลือกทางเลือกการหาอัตรากำลังคน ในรหัสหน่วยงานฝ่ายการพนักงาน จะได้ผลลัพธ์ รูปที่ 5.7 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ฝ่ายการพนักงาน ในปัจจุบัน ตำแหน่งที่มีอัตราว่างมีดังนี้ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน 1 อัตรา หัวหน้าหน่วย 1 อัตรา และพนักงาน 5 อัตรา จึงควรสรรหาพนักงานในฝ่าย หรือใน ธนาคารทำการโอนย้ายให้อัตราเต็ม หรือ อาจประกาศ รับเข้าใหม่ก็ได้ ในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย มีอัตราเกิน 1 อัตรา ควรหาทางแก้ไข เพื่อลดจำนวนพนักงานในตำแหน่งนี้ลง

ฝ่ายการพนักงาน

ณ วันที่ 25 เมษายน 2536

ตำแหน่ง	อัตราจากงบประมาณ	อัตราที่ขาด(เกิน)
ผู้จัดการฝ่าย	1	0
รองผู้จัดการฝ่าย	1	0
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	2	0
หัวหน้าส่วน	5	0
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	5	1
หัวหน้าหน่วย	25	1
ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย	25	(1)
พนักงาน	53	5
รวม	117	7

รูปที่ 5.7 แสดงผลลัพธ์การหาอัตราว่างของฝ่ายการพนักงาน