

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผู้พัฒนาได้ติดตั้งระบบสนับสนุนการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ลงบนเครื่องเซิร์ฟเวอร์ของตนเองเพื่อให้เจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิตจำนวน 8 คนได้ทำการทดลองใช้งาน และได้เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการใช้โปรแกรม ซึ่งเป็นในช่วงระหว่างวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 ถึงวันที่ 25 ธันวาคม 2550 โดยแบ่งการประเมินออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ 1 การประเมินผลทางด้านประสิทธิผลที่เกิดจากการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิตที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานและส่วนของระยะเวลาที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม และ ส่วนที่ 2 การประเมินผลด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ที่เกี่ยวข้องกับการใช้งาน โปรแกรม รวมถึงด้านความสวยงามและความสะดวกในการใช้งาน ดังต่อไปนี้

#### 5.1 การประเมินผลการใช้ทางด้านประสิทธิผลที่เกิดจากการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิต

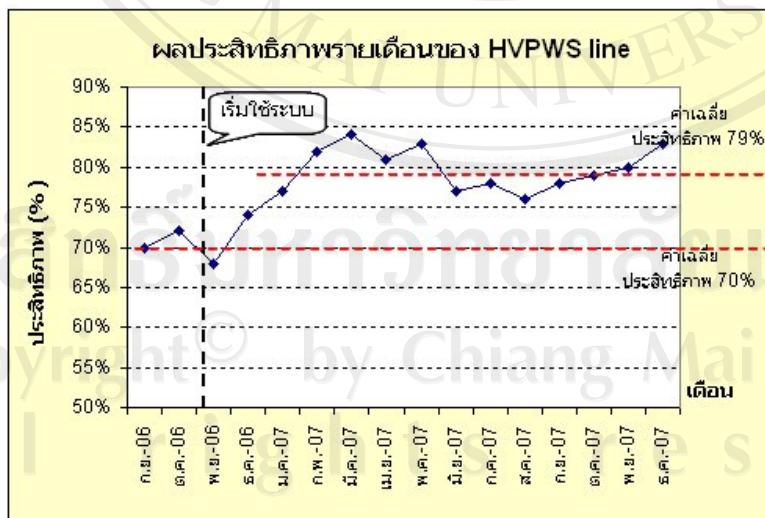
##### 5.1.1 ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ในการประเมินผลที่เกิดจากการใช้ระบบนั้น ผู้ศึกษาได้ทำการติดตามผลเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของสายการผลิต High Voltage Power Supply (HVPWS) อันประกอบไปด้วยพนักงานประมาณ 230 คนประกอบไปด้วยพนักงานทั้ง 2 กะ เจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิต 6 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 2 คน HVPWS ประกอบด้วยสายการผลิต 8 สายการผลิต ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสรุปข้อมูลจำนวนการปรับย้ายพนักงานในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มของประสิทธิภาพการทำงาน ได้ผลดังแสดงในตาราง 5.1

ตาราง 5.1 แสดงจำนวนพนักงานที่ปรับย้ายและมีประสบการณ์ และภาพรวมประสิทธิภาพการทำงาน  
 ของพนักงานฝ่ายผลิตในแต่ละเดือน

	เดือน	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	ย้ายเข้า (คน)	ย้ายเข้าที่มีประสบการณ์ (คน)	ย้ายออก (คน)	ภาพรวมประสิทธิภาพการทำงาน (%)	ค่าเฉลี่ย
ก่อนใช้ระบบ	1 กันยายน 2006			1		70%	70.0%
	1 ตุลาคม 2006			2		72%	
	1 พฤศจิกายน 2006			0		68%	
หลังใช้ระบบ	1 ธันวาคม 2006	226	2	2		74%	79.4%
	1 มกราคม 2007	229	3	1		77%	
	1 กุมภาพันธ์ 2007	233	4	3		82%	
	1 มีนาคม 2007	235	4	4	2	84%	
	1 เมษายน 2007	232	0	0	3	81%	
	1 พฤษภาคม 2007	228	0	0	4	83%	
	1 มิถุนายน 2007	233	5	2		77%	
	1 กรกฎาคม 2007	234	1	1		78%	
	1 สิงหาคม 2007	230	0	0	4	76%	
	1 กันยายน 2007	234	5	4	1	78%	
	1 ตุลาคม 2007	238	4	3		79%	
	1 พฤศจิกายน 2007	232	0	0	6	80%	
	1 ธันวาคม 2007	235	3	3		83%	

โดยสามารถแสดงแนวโน้มการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
 ในรูปของกราฟ ได้ผลดังนี้

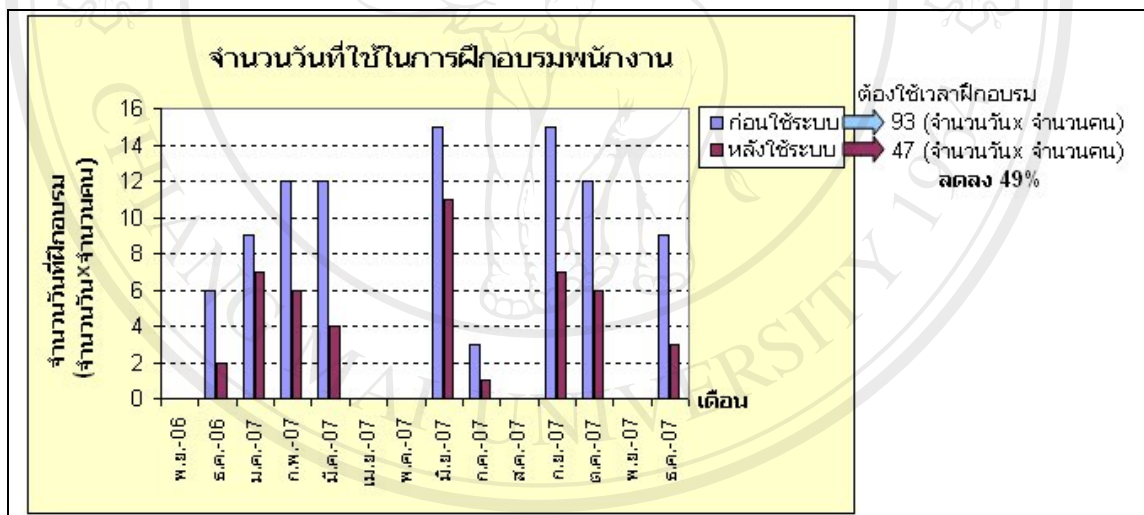


รูป 5.1 รูปกราฟแสดงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตหลังจากมีการใช้ระบบการ  
 จัดการทรัพยากรบุคคลในการปรับย้ายพนักงาน

ผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานรายเดือนของพนักงานฝ่ายผลิต สามารถสรุปได้ว่าภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นจาก 70% เป็น 79% คิดเป็น 9% ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับย้ายพนักงานที่มีประสบการณ์แล้วในแต่ละเดือน หมายถึงในเดือนที่ต้องให้มีการปรับย้ายพนักงานเกิดขึ้น และมีพนักงานที่มีทักษะตรงกับที่ต้องการประสิทธิภาพในเดือนดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบมากนัก แต่หากมีจำเป็นต้องมีการปรับย้ายโดยที่พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีทักษะตรงกับที่ต้องการมาก่อน ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในเดือนดังกล่าวมีโอกาสที่จะลดลงจากเดือนก่อนหน้า

### 5.1.2 ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม

การประเมินประสิทธิภาพที่เกิดจากการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิต สามารถแสดงผลที่เกิดจากการลดเวลาสูญเสียจากขั้นตอนการฝึกอบรมในรูปของกราฟ ได้ผลดังรูป 5.2



รูป 5.2 รูปกราฟแสดงจำนวนวันที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมพนักงานฝ่ายผลิตเมื่อมีการปรับย้ายเปรียบเทียบก่อนและหลังจากมีการใช้ระบบ

ผลการประเมินเวลาสูญเสียจากขั้นตอนการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะและวิธีการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ต้องจัดให้ทุกครั้งหลังจากมีการปรับย้าย สามารถสรุปได้ว่าสามารถลดลงได้ 49% (ใช้การเทียบค่าในการคำนวณหาเวลาที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมก่อนใช้ระบบ) จากเดิมคือพนักงานทุกคนที่ถูกปรับย้ายจำเป็นต้องเข้าสู่การฝึกอบรม 3 วันต่อการปรับย้าย 1 ครั้ง (3 วันเป็นค่าประมาณการเพื่อให้ใกล้เคียงกับภาคปฏิบัติจริง ในกรณีที่ผู้สอนทำการประเมินหลังจาก

ฝึกอบรมแล้วพบว่าพนักงานยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ จำเป็นต้องให้การฝึกอบรมเพิ่มซึ่งกรณีดังกล่าวคือใช้เวลาฝึกอบรมมากกว่า 3 วัน) หลังจากที่ใช้ระบบ ผู้ฝึกสอนได้จัดให้มีการทดสอบความสามารถในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้ว หากยืนยันได้ว่ามีความสามารถทำงานนั้นได้ ก็จะทำให้เข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมภาคทฤษฎีเป็นเวลา 1 วันเท่านั้น (1 วันเป็นค่าประมาณ ซึ่งอาจแตกต่างกันเล็กน้อยขึ้นอยู่กับชนิดของผลิตภัณฑ์) แต่หากเป็นพนักงานที่ยังไม่มีประสบการณ์ จะให้เข้าสู่ระบบการฝึกอบรมในรูปแบบเดิม คือ 3 วัน

## 5.2 การประเมินผลด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

### 5.2.1 การประเมินผลการใช้งานโปรแกรม

ระยอง วรรณสูตร (2535, หน้า 113) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความพึงพอใจในการใช้งาน ดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจ ดีมาก	มีค่าเป็น	4.50 – 5.00
ระดับความพึงพอใจ ดี	มีค่าเป็น	3.50 – 4.49
ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง	มีค่าเป็น	2.50 – 3.49
ระดับความพึงพอใจ พอใช้ได้	มีค่าเป็น	1.50 – 2.49
ระดับความพึงพอใจ ต้องปรับปรุง	มีค่าเป็น	1.00 – 1.49

ค่า  $\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ

ในการประเมินผลที่เกิดจากการใช้ระบบนั้น ผู้ศึกษาได้ทำการติดตามผลเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิต 6 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 2 คน เป็นผู้กรอกแบบสำรวจ และได้ทำการสอบถามจากกลุ่มพนักงาน 4 คน ของสายการผลิต High Voltage Power Supply (HVPWS) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้งานระบบ ได้ผลดังตาราง 5.2

ตาราง 5.2 แสดงระดับความพึงพอใจของการใช้งานโปรแกรม

ที่	การใช้งานส่วนต่างๆ	$\bar{X}$	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้ได้	ต้องปรับปรุง
1	การใช้งานระบบล็อกอินเพื่อเข้าสู่ระบบ	3.8	1	4	3	0	0
2	การใช้งานระบบลิ้มรหัสผ่าน	4.3	2	4	2	1	0
3	การใช้งานเครื่องมือเปลี่ยนรหัสผ่าน	3.6	1	3	4	0	0
4	การใช้งานระบบปรับย้ายพนักงาน	3.6	2	2	3	1	0
5	การใช้งานคู่มือการใช้งาน	3.8	1	4	3	0	0
6	การใช้งานระบบจัดการข้อมูลพนักงาน	4.3	3	4	1	0	0
7	การใช้งานระบบจัดการข้อมูลประสิทธิภาพพนักงาน	4.0	2	4	2	0	0
8	การใช้งานระบบเรียกดูฐานข้อมูลพนักงาน	3.9	2	4	1	1	0
9	การใช้งานการออกรายงาน	4.3	3	4	1	0	0

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในระดับดี ส่วนข้อเสนอแนะจากการสอบถามผู้ใช้ระบบ แบ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องต่อการปรับปรุงระบบทางตรง และส่วนที่เกี่ยวข้องทางอ้อม ได้แก่

ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงระบบทางตรง

- (1) ต้องการทราบข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ถูกปรับย้าย
- (2) ต้องการทราบข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของสายการผลิตหลังจากที่ได้ทำการปรับย้ายพนักงานออกไป
- (3) ต้องการให้มีการรายงานทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หรือขออนุมัติทาง

ระบบ Lotus Notes เพื่อลดการพิมพ์บนกระดาษ

ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงทางอ้อม

- (1) ต้องการให้ใช้ฐานข้อมูลประสิทธิภาพในการประเมินผลค่าตอบแทนแก่พนักงาน เนื่องจากผู้บริหารสังเกตเห็นว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพหลายทักษะควรมีโอกาสได้รับอัตราค่าแรงสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจได้ดี จึงถือว่าเป็นผู้มีฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน และไม่ทำให้พนักงานต่อต้านหรือเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีเมื่อจำเป็นต้องถูกปรับย้าย

### 5.2.2 การประเมินผลการใช้งาน โปรแกรมด้านความสวยงามและความสะดวกในการใช้งาน

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้งาน โปรแกรมด้านความสวยงามและความสะดวกในการใช้งาน ได้ผลดังตาราง 5.3

ตาราง 5.3 แสดงระดับความพึงพอใจของการใช้งาน โปรแกรมด้านความสวยงามและความสะดวกในการใช้งาน

ที่	ความสวยงาม และความง่ายของการใช้งาน	$\bar{X}$	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้ได้	ต้องปรับปรุง
1	ความสวยงาม	3.1	0	3	3	2	0
2	ความสะดวกในการใช้งาน	4.1	3	3	2	0	0

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้งาน โปรแกรม สามารถสรุปได้ดังนี้คือ ในส่วนของการใช้งาน โปรแกรมด้านความสวยงาม ผู้ใช้มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีในส่วนของความสะดวกในการใช้งานความพึงพอใจในระดับดี

### 5.3 สรุป

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการพัฒนา ระบบสนับสนุนการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม (ระบบคัดเลือกเพื่อปรับย้ายพนักงาน) ผู้ศึกษาได้พัฒนาระบบ เพื่อให้ผู้ใช้ได้มีฐานข้อมูลทักษะการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต และเพื่อให้สามารถตัดสินใจปรับย้ายพนักงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดให้มีการฝึกสอนงานแก่พนักงานอย่างเหมาะสม ลดเวลาการฝึกอบรมที่มากเกินไป โดยผู้พัฒนาได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างระบบนี้ โดยเริ่มจากการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดูจากทักษะการทำงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพของพนักงาน ใช้ผลจากการศึกษาการเคลื่อนไหวและเวลา และนำข้อมูลมาประยุกต์เพื่อใช้ประโยชน์มากขึ้น และใช้การเขียนโปรแกรมภาษา Visual Basic และโปรแกรม Access ตลอดจนเครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบ จากนั้นจึงได้ออกแบบระบบและพัฒนาระบบขึ้นมา

หลังจากนั้นได้ทดสอบระบบด้วยตนเองและได้ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยกันทดลองใช้งาน และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขส่วนต่างๆ จนสามารถทำงานได้อย่างดีเป็นที่น่า

พึงพอใจสำหรับผู้ใช้ เช่น แก้ไขและเพิ่มเติมข้อความอธิบายในบางหน้าจอเพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้นและใช้งานได้อย่างถูกต้อง

ในส่วนของ การประเมินประสิทธิผลที่เกิดจากการใช้ระบบสามารถสรุปได้ดังนี้คือ ทำให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งหมายถึงการลดต้นทุนการผลิตลงได้ ทางอ้อมคือการเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน อีกทั้งยังสามารถลดเวลาสูญเสียที่เกิดจากการฝักอบรมลงได้ ทำให้ฝ่ายผลิตมีโอกาสในการเพิ่มผลิตผลได้มากยิ่งขึ้น ในส่วนของความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้งาน โปรแกรมสามารถสรุปได้ดังนี้คือ ในส่วนของ การใช้งาน โปรแกรม ผู้ใช้มีความพึงพอใจในระดับดี และในส่วนของ การประเมินผล โปรแกรมด้านความสวยงามและความเข้าใจง่ายของการใช้งานมีความพึงพอใจในระดับดี

#### 5.4 ปัญหาและอุปสรรค

หลังจากพัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแล้วเสร็จและได้ทดลองใช้มาระยะเวลาหนึ่งพบว่าปัญหาและอุปสรรคที่จะทำให้ระบบไม่สามารถตอบสนองความต้องการผู้ใช้งานได้ ได้แก่

- 1) การเก็บข้อมูลในครั้งแรก ขณะเริ่มต้นติดตั้งโปรแกรมเพื่อใช้งาน จำเป็นต้องสร้างฐานข้อมูลประสบการณ์ของพนักงานขึ้นมาก่อน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลที่ผ่านมามีในอดีต ซึ่งเป็นการยากต่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำ
- 2) เจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิตขาดทักษะในการใช้โปรแกรม ทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่ายและบ่อยครั้ง การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้โปรแกรมในระยะแรกจึงไม่ราบรื่นเท่าที่ควร จึงมีการปรับปรุงโปรแกรมบางส่วนเพื่อสนับสนุนการทำงานให้ง่ายขึ้น และป้องกันความผิดพลาดในการใช้งานจากเจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิต

#### 5.5 ข้อจำกัดของระบบ

ข้อจำกัดของระบบสนับสนุนการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมคือ

- 1) ระบบดังกล่าวทำหน้าที่ให้ข้อมูลเพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ แต่การเลือกพนักงานที่จะปรับย้ายต้องอาศัยการตัดสินใจจากเจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิต ซึ่งพนักงานคนใดที่ถูกเลือกอาจไม่ใช่คนที่เหมาะสมที่สุด หรือคนที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับย้ายสูงสุด ทั้งนี้

เพื่อให้ได้ประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิต จะขึ้นอยู่กับทำให้ความร่วมมือของผู้ใช้ระบบด้วยเช่นกัน

2) เนื่องจากในยุคปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้บริษัทมาดะๆ มีการผลิตผลิตภัณฑ์หลากหลายชนิด ซึ่งแต่ละชนิดจะมีรูปแบบหรือคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ รูปแบบของการฝึกอบรมจึงยังไม่สามารถกำหนดเป็นมาตรฐานได้ อย่างไรก็ตามหากมีการศึกษาเพื่อวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตให้มีความเป็นมาตรฐานและสามารถประยุกต์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างง่ายไม่ว่าจะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร กระบวนการ หรือการออกแบบโครงสร้างผลิตภัณฑ์ในเชิงวิศวกรรม เมื่อนั้นในส่วนของพนักงานก็มีโอกาสที่จะพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้เป็นมาตรฐานได้เช่นกัน

3) เนื่องจากวิธีการคำนวณจำนวนพนักงานที่ต้องใช้ในสายการผลิตของแต่ละผลิตภัณฑ์มีความซับซ้อนและแตกต่างกัน ทำให้ระบบจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่สามารถพัฒนาร่วมกับระบบดังกล่าวได้ จึงถือว่าเป็นระบบที่ยังจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากภายนอก อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลทำให้การใช้งานไม่สะดวกเท่าที่ควร แต่ก็ถือว่าระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานที่ไม่ต้องการเกี่ยวข้องกับการคำนวณจำนวนพนักงานได้

## 5.6 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของระบบสนับสนุนการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

- ส่วนที่หนึ่ง คือส่วนที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามจากผู้ใช้งานที่ต้องการให้ระบบสามารถแสดงข้อมูลที่ต้องการได้มากขึ้น ซึ่งได้แก่ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และประสิทธิภาพการทำงานของสายการผลิต ซึ่งผู้จัดทำได้ทำการปรับปรุงระบบในระหว่างที่มีการทดลองใช้ระบบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

- ส่วนที่สอง คือข้อเสนอแนะที่เกิดจากมุมมองของผู้จัดทำ ที่สังเกตเห็นว่าจะเป็นโอกาสที่ได้พัฒนาศักยภาพการแข่งขันทางธุรกิจ โดยการยกระดับความสามารถในการบริหารและการจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมได้อย่างเหมาะสมคือ



1) เพื่อจะทำให้การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิตทุกคนได้ผลลัพธ์เหมือนกัน และเป็นผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ควรมีการสร้างฐานข้อมูลความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพและระดับทักษะของพนักงาน โดยแยกเป็นแต่ละประเภทของงาน ฐานข้อมูลดังกล่าวจะทำให้ระบบสามารถให้ข้อมูลรายชื่อพนักงานที่เหมาะสมได้แม่นยำมากขึ้น โดยผู้ใช้ระบบจะสามารถกำหนดได้ว่า กระบวนการผลิตแต่ละกระบวนการควรต้องใช้พนักงานที่มีประสิทธิภาพขั้นพื้นฐานเป็นระยะเวลาเท่าไร แต่เนื่องจากทักษะการทำงานของพนักงานมีปัจจัยหลายส่วนที่เกี่ยวข้อง นอกจากประสิทธิภาพที่เคยทำงานมาแล้ว ระยะเวลา นับตั้งแต่ทำงานนั้นมาครั้งสุดท้าย หรือลักษณะของผลิตภัณฑ์ก็อาจมีผลด้วยเช่นกัน ดังนั้นการวิเคราะห์ผลกระทบจากปัจจัยดังกล่าวควรมีการเก็บข้อมูลในระยะยาวเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพและระดับทักษะของพนักงาน โดยแยกเป็นแต่ละประเภทของงาน

2) ระบบสนับสนุนการจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จะสามารถสนับสนุนการฝึกอบรมพนักงานใหม่ได้มากขึ้น โดยการสร้างฐานข้อมูลการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มาจากโปรเซสต่างๆ ให้เหมาะสมกับระยะเวลาประสิทธิภาพที่พนักงานคนนั้นมีอยู่ โดยสืบเนื่องจากข้อเสนอแนะที่ 1) เมื่อผู้ต้องการศึกษาสามารถกำหนดความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพและระดับทักษะการทำงานได้แล้ว ผู้ทำการฝึกอบรมมีโอกาสที่จะกำหนดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานให้แก่ผู้ที่มีระยะเวลาประสิทธิภาพการทำงานในช่วงดังกล่าวให้ได้รับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมได้ โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากเจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิต ทำให้สามารถควบคุมให้เจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิตทุกคนมีความสามารถในการตัดสินใจด้วยมาตรฐานการทำงานระดับเดียวกัน

3) หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระบบการวางแผนกำลังคนด้วยวิธีการเดียว จะสามารถประยุกต์ระบบนี้เพื่อทำงานร่วมกับโปรแกรมการคำนวณจำนวนพนักงานที่สอดคล้องกับปริมาณการผลิตได้ แต่ในกรณีที่มีหลายวิธีการควรจะต้องทำการศึกษารายละเอียดที่มาของวิธีการวางแผนจำนวนพนักงานของแต่ละระบบก่อน เพื่อจะหาทางปรับให้เป็นมาตรฐานเดียวกันก่อนที่จะเชื่อมต่อบริการจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมอีกครั้งหนึ่ง