

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ตของ สำนักงาน ประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค ผู้ศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาและติดตั้งระบบเพื่อทดสอบ ระบบในช่วงวันที่ 1 สิงหาคม 2551 เป็นต้นมา โดยตั้งเครื่องเซิร์ฟเวอร์ของสำนักงานประปาเขต 10 ผลของการพัฒนาระบบดังกล่าวทำให้เกิดประโยชน์แก่สำนักงานประปาเขต 10 ดังนี้

1. สำนักงานประปาเขต 10 ได้ระบบสารสนเทศการบริหารงานทรัพยากรบุคคลทาง อินเทอร์เน็ตของสำนักงานประปาเขต 10

2. สำนักงานประปาเขต 10 ได้ฐานข้อมูลของบุคลากร ป.ปช. 10

3. สำนักงานประปาเขต 10 ได้สารสนเทศบุคลากรสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วและง่ายต่อการตัดสินใจ

4. สำนักงานประปาเขต 10 ได้กระบวนการผลิตระบบสารสนเทศบุคลากรสำหรับผู้ บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ของ ป.ปช.10 จากข้อมูลที่รวบรวมได้นำเสนอสารสนเทศ ในรูปแบบต่อไปนี้ คือ

- รายงานประจำ ได้แก่ข้อมูลที่สรุปในแต่ละด้าน และรายงานประจำที่มีการนำข้อมูล แต่ละด้านมาทำการวิเคราะห์ร่วมกัน

- รายงานเฉพาะกิจ ได้แก่รายงานบางรายงานที่ผู้บริหารต้องการ ณ ขณะนั้น ซึ่ง รายงานนี้จะผลิตภายใต้เงื่อนไขความยืดหยุ่นในระดับหนึ่ง

5. ผู้ศึกษาสามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำระบบสารสนเทศนี้ไปประยุกต์ใช้การ วิเคราะห์ ออกแบบ ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาระบบสารสนเทศอื่นต่อไป อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทาง อินเทอร์เน็ตของ สำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

6.1 สรุปผลการศึกษา

จากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ตของ สำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค พัฒนาระบบในรูปแบบเว็บแอปพลิเคชัน (Web Application) และเว็บเบส (Web Base) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ตของ สำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค และเพื่อสร้างเครื่องมือในการบริหารงานข้อมูลและงานเอกสาร ที่ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหาร ติดตามประเมินผล และการวางแผนงานอื่น อีกทั้งยังเป็นแหล่งข้อมูลบุคลากรแก่บุคคลภายในองค์กร เพื่อนำข้อมูลพนักงานไปใช้ในงานอื่นต่อไป

ขั้นตอนการพัฒนาระบบใช้กระบวนการพัฒนาระบบที่เรียกว่า ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการซอฟต์แวร์ (Systems Development Life Cycle หรือ SDLC) ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือหลัก ในการพัฒนาระบบ คือ สร้างฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์โดยโปรแกรมมายเอสคิวแอล ภาษาพีเอชพี ในการเขียนคำสั่งการทำงานทำงานที่เครื่องคอมพิวเตอร์ฝั่งเซิร์ฟเวอร์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาระบบงานเดิม คือ งานทรัพยากรบุคคลซึ่งใช้โปรแกรม Excel มาช่วยในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ขาดต่อการจัดเก็บ รวบรวม วิเคราะห์ ติดตาม ควบคุม กำกับ และประเมินผล และ ระบบ SAP ข้อมูลอยู่กระจัดกระจายไม่สามารถรวมข้อมูลได้ตามความต้องการ

สำหรับระบบงานใหม่ ผู้ศึกษาได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบในรูปแบบเว็บแอปพลิเคชัน (Web Application) และเว็บเบส (Web Base) ซึ่งช่วยให้การจัดเก็บ รวบรวม วิเคราะห์ ติดตาม ควบคุม กำกับ และประเมินผล ของสำนักงานประปาเขต 10 โดยในส่วนของกรอบระบบ และฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ตของสำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก คือ ระบบสำหรับผู้บริหาร ระบบในส่วนของผู้ดูแลระบบ ระบบของพนักงานทั่วไปในสำนักงาน ระบบสำหรับพนักงานทรัพยากรบุคคล ระบบสำหรับผู้ดูแลข้อมูลระบบและฐานข้อมูล มีฐานข้อมูลทั้งหมด 21 ตาราง ดังนี้ (1) เก็บข้อมูลระดับสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล (2) เก็บข้อมูลประวัติทั่วไปของพนักงาน (3) เก็บข้อมูลโครงสร้างระดับการศึกษา (4) เก็บข้อมูลโครงสร้างอัตราเงินเดือน (5) เก็บข้อมูลโครงสร้างชั้น (6) เก็บข้อมูลโครงสร้างกอง/ปป. (7) เก็บข้อมูลโครงสร้างงาน (8) เก็บข้อมูลโครงสร้างกลุ่ม (9) เก็บข้อมูลโครงสร้างตำแหน่ง (10) เก็บข้อมูลโครงสร้างสังกัด (11) เก็บข้อมูลโครงสร้างสาขาการศึกษา (12) เก็บข้อมูลผังโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (สำหรับสำนักงานประปา) (13) เก็บข้อมูลการศึกษาของพนักงาน (14) เก็บข้อมูลตำแหน่งและชั้นของพนักงาน (15) เก็บข้อมูลทางวินัยของพนักงาน (16) เก็บข้อมูลการอบรมของพนักงาน (17) เก็บข้อมูลการลาออกของพนักงาน

(18) เก็บข้อมูลพนักงานขอย้าย (19) เก็บข้อมูลข้อมูลลูกจ้าง (20) เก็บข้อมูลชนิดกลุ่มของงาน (21) เก็บข้อมูลการลาออก

ในส่วนของการออกแบบเว็บไซต์ผู้ศึกษาได้นำ ภาษาพีเอชพี มาช่วยในการจัดทำหน้าเว็บไซต์ จัดระบบเนื้อหาของเว็บเพจ และออกแบบการใช้งานส่วนของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของ สำนักงานประเภท 10 การประปาส่วนภูมิภาค ได้ทำการออกแบบแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) ในส่วนของการออกแบบเมนู (2) การออกแบบส่วนติดต่อกับผู้ใช้ โดยผลที่ได้จากการออกแบบเว็บเพจมีดังนี้

1) โฮมเพจของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของสำนักงานประเภท 10 การประปาส่วนภูมิภาค ผู้ดูแลระบบและผู้ใช้ระบบ กรอกรหัสผ่านเพื่อเข้าสู่ระบบ



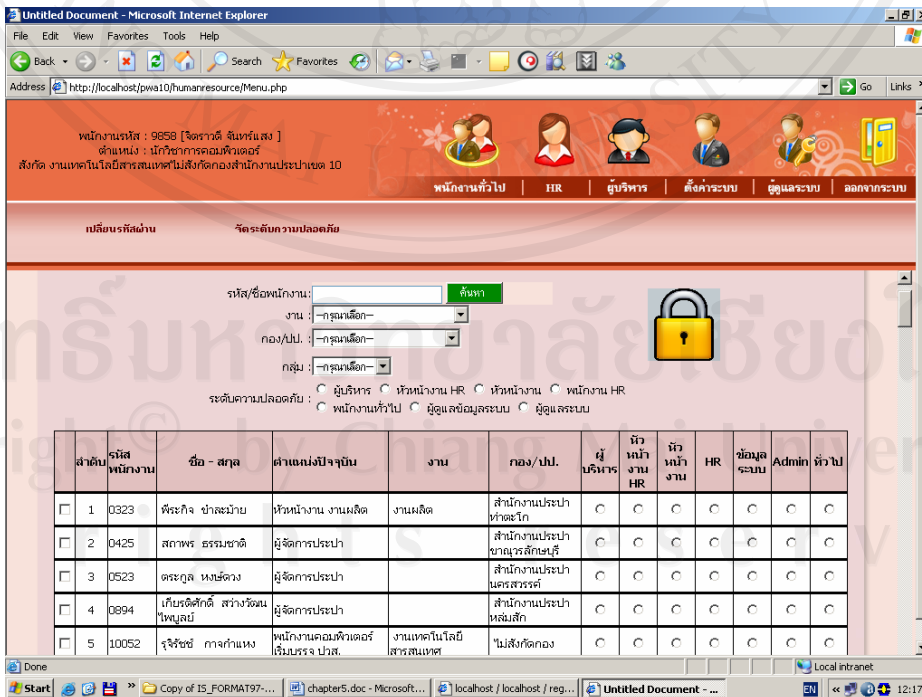
รูป 6.1 ผู้ดูแลระบบและผู้ใช้ระบบกรอกรหัสผ่านเพื่อเข้าสู่ระบบ

2) เว็บเพจหน้าหลักหลังทำการ Login เข้าสู่ระบบ



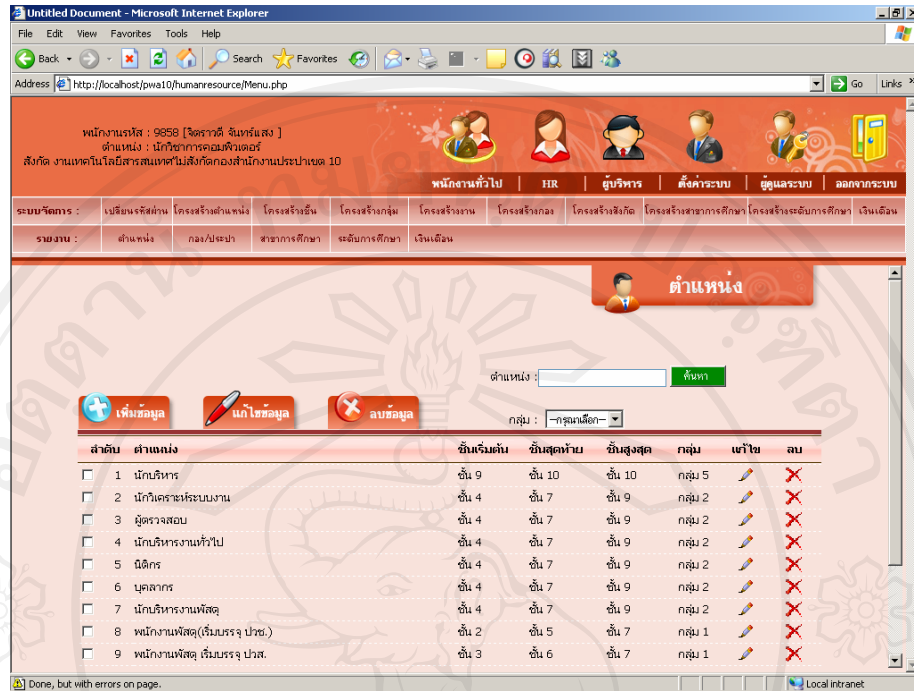
รูป 6.2 เว็บเพจหน้าหลักหลังทำการ Login เข้าสู่ระบบ

3) เว็บเพจสำหรับบริหารจัดการระบบของผู้ดูแลระบบ



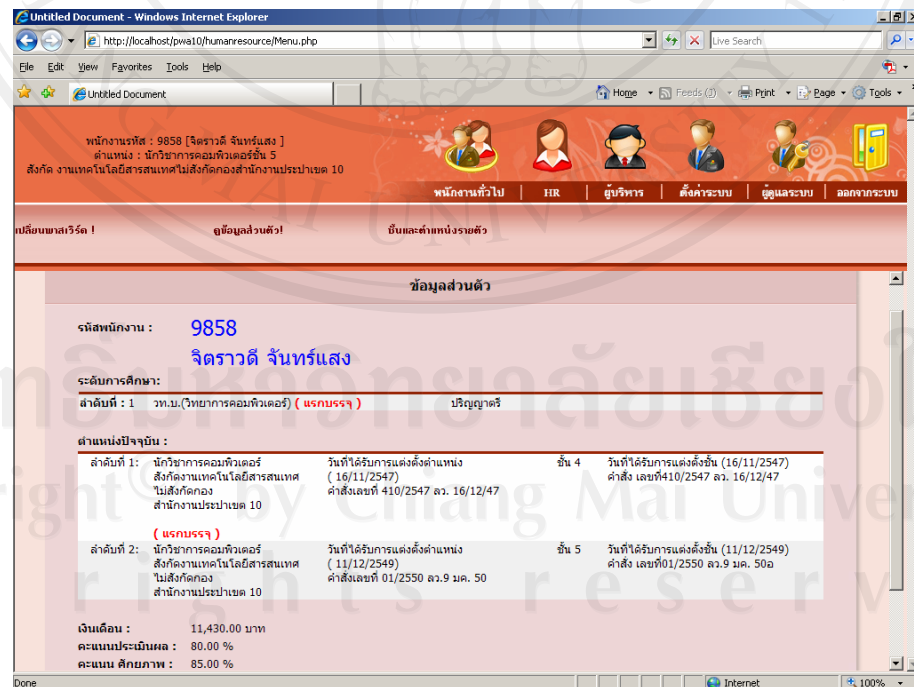
รูป 6.3 เว็บเพจของผู้ดูแลระบบ

4) เว็บเพจสำหรับบริหารจัดการระบบของผู้ดูแลข้อมูลระบบ



รูป 6.4 เว็บเพจของผู้ดูแลข้อมูลระบบ

5) เว็บเพจในส่วนของพนักงานทั่วไป



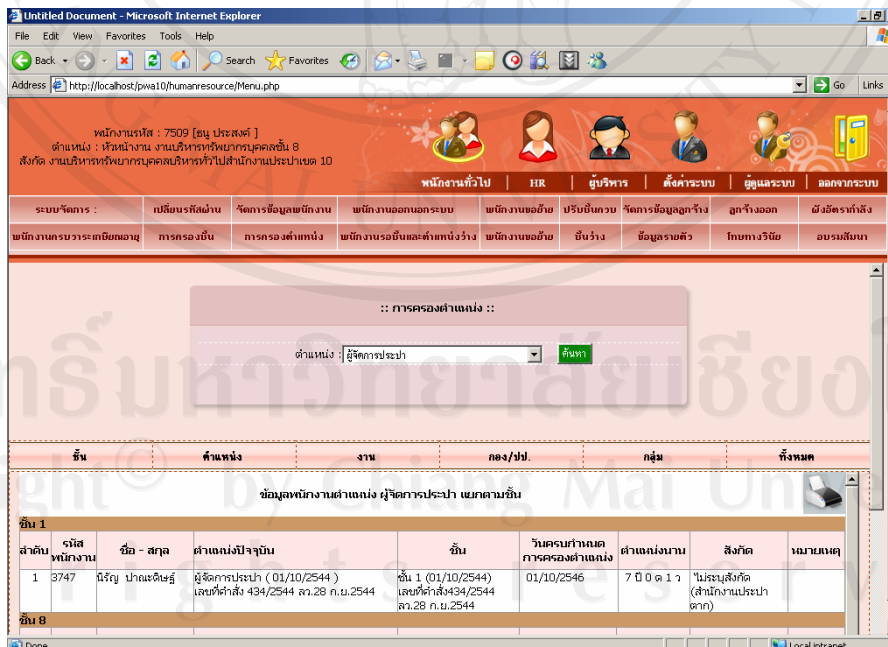
รูป 6.5 เว็บเพจในส่วนของพนักงานทั่วไป

6) เว็บเพจในส่วนของพนักงานทรัพยากรบุคคล



รูป 6.6 เว็บเพจในส่วนของพนักงานทรัพยากรบุคคล

7) เว็บเพจในส่วนของผู้บริหาร



รูป 6.7 เว็บเพจในส่วนของผู้บริหาร

8) เว็บเพจ แสดงการจัดการข้อมูลพนักงาน

พนักงานรหัส : 7509 [เมนู ประสงค์]
ตำแหน่ง : หัวหน้างาน งานบริหารทรัพยากรบุคคลชั้น 8
สังกัด งานบริหารทรัพยากรบุคคลบริหารทั่วไปสำนักงานประปาเขต 10

พนักงานทั่วไป | HR | ผู้บริหาร | ตั้งค่าระบบ | ผู้ดูแลระบบ | ออกจากระบบ

ระบบจัดการ : เปลี่ยนรหัสผ่าน | จัดการข้อมูลพนักงาน | พนักงานออกจากระบบ | พนักงานขอย้าย | ปรับขึ้นค่า | จัดการข้อมูลจ้าง | ลูกจ้างออก | ผู้จัดการกำลัง
พนักงานบริหารระบบข้อมูล | การครองเงิน | การครองค่าตอบแทน | พนักงานรอขึ้นและตำแหน่งว่าง | พนักงานขอย้าย | ชำรงว่าง | ข้อมูลรายตัว | โทษทางวินัย | อบรมสัมมนา

วุฒิการศึกษา | ตำแหน่ง | อบรม/สัมมนา | ข้อมูลรางวัล

ประวัติส่วนตัว

รหัสพนักงาน: 7509 | ตำแหน่ง: นาย
ชื่อ: ชู | นามสกุล: ประสงค์
ว/ด/ป เกิด: 20/12/2504 | เพศ: ชาย
เบอร์มือถือ: | E-mail: |
ที่อยู่ปัจจุบัน: 158/19 ม.1 ต.นครสวรรค์ อ.เมือง จ.นครสวรรค์ | ที่อยู่ผู้มีสำเนา: 2 หมู่ 2 ต. นาคาล อ. อินทร์บุรี จ. สิงห์บุรี
เลขบัญชี: |
ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน: |
อัตราเงินเดือน: 28,500.00 | จะแนบประเมินผล: 80.00 %
จะแนบสัมภาษณ์: 90.00 %

รูป 6.8 เว็บเพจในส่วนการจัดการข้อมูลพนักงาน

9) เว็บเพจในส่วนนำพนักงานออกจากระบบ

พนักงานรหัส : 7509 [เมนู ประสงค์]
ตำแหน่ง : หัวหน้างาน งานบริหารทรัพยากรบุคคลชั้น 8
สังกัด งานบริหารทรัพยากรบุคคลบริหารทั่วไปสำนักงานประปาเขต 10

พนักงานทั่วไป | HR | ผู้บริหาร | ตั้งค่าระบบ | ผู้ดูแลระบบ | ออกจากระบบ

ระบบจัดการ : เปลี่ยนรหัสผ่าน | จัดการข้อมูลพนักงาน | พนักงานออกจากระบบ | พนักงานขอย้าย | ปรับขึ้นค่า | จัดการข้อมูลจ้าง | ลูกจ้างออก | ผู้จัดการกำลัง
พนักงานบริหารระบบข้อมูล | การครองเงิน | การครองค่าตอบแทน | พนักงานรอขึ้นและตำแหน่งว่าง | พนักงานขอย้าย | ชำรงว่าง | ข้อมูลรายตัว | โทษทางวินัย | อบรมสัมมนา

วุฒิการศึกษา | ตำแหน่ง | อบรม/สัมมนา | ข้อมูลรางวัล

ประวัติการศึกษาปัจจุบัน

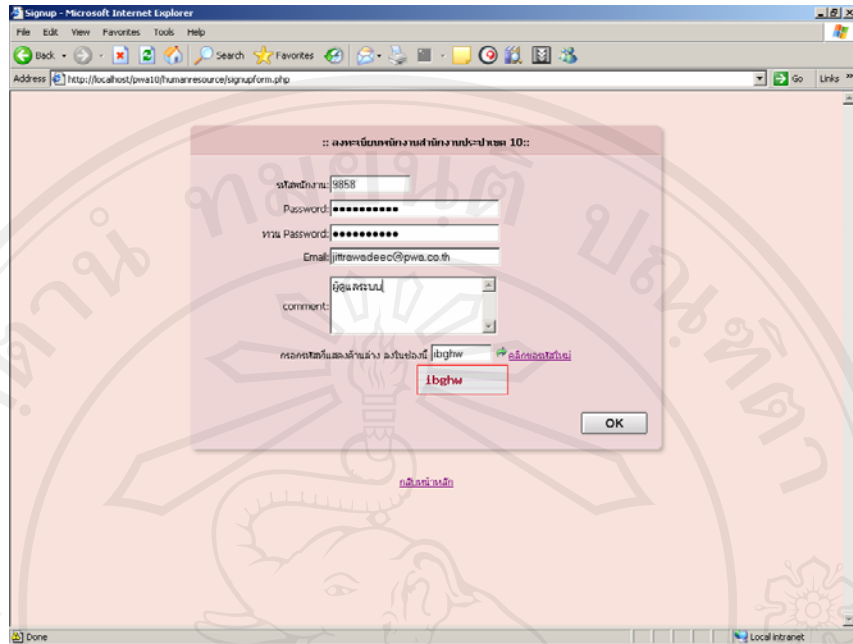
วุฒิการศึกษา: ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) | ระดับ: ปริญญาตรี

ประวัติการทำงานปัจจุบัน

ตำแหน่ง: หัวหน้างาน งานบริหารทรัพยากรบุคคล | ตำแหน่งรอง: -กรุณามือก-
งาน: งานบริหารทรัพยากรบุคคล | กอง: บริหารทั่วไป
กลุ่ม: กลุ่ม 4 | ชั้น: ชั้น 8
วันเริ่มบรรจุ: 16/11/2547
สาเหตุการออก: -กรุณามือก-
สาเหตุการออก: -กรุณามือก-

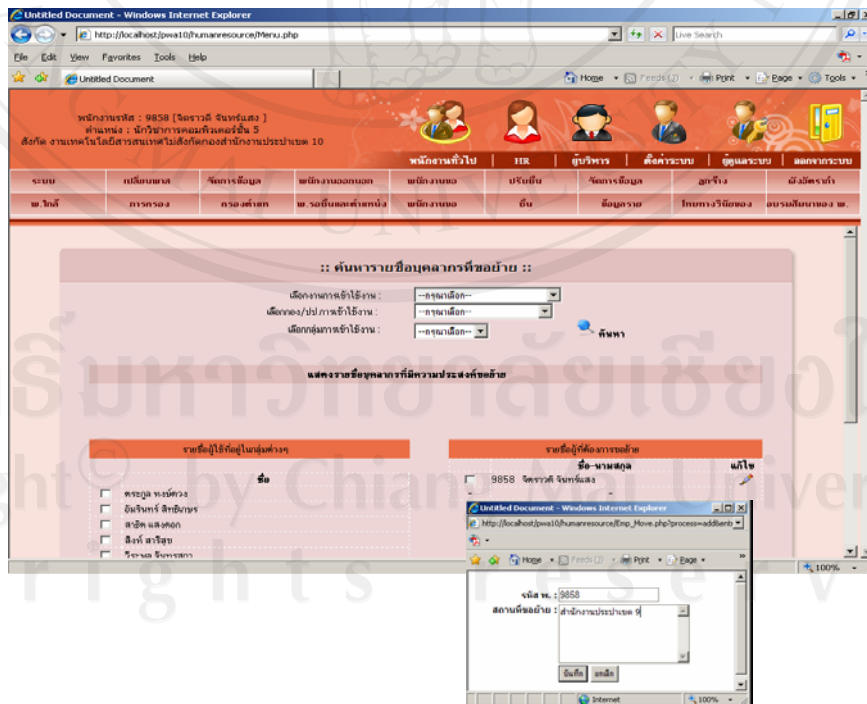
รูป 6.9 เว็บเพจในส่วนการนำพนักงานออกจากระบบ

10) เว็บเพจในส่วนการลงทะเบียนเพิ่มผู้ใช้งานระบบ



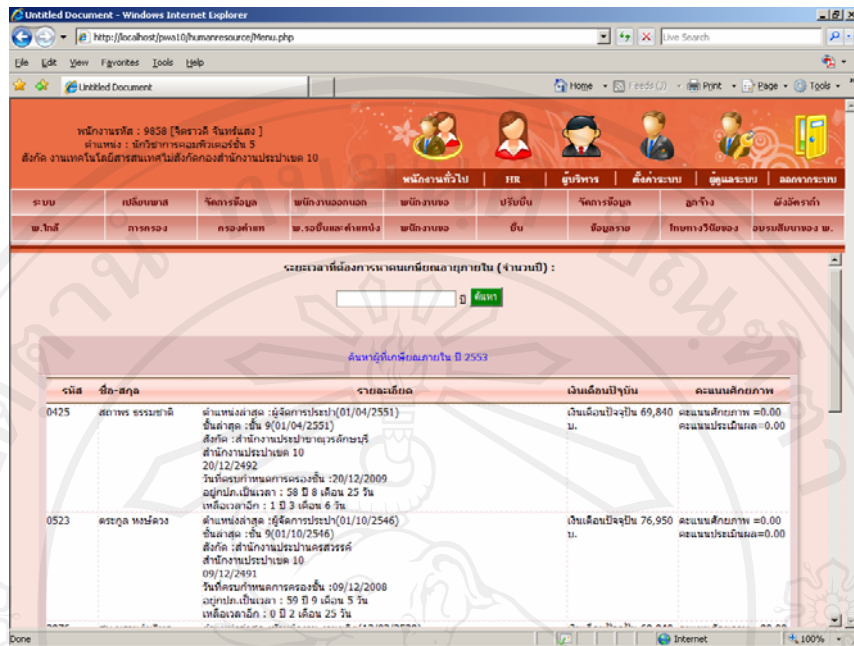
รูป 6.10 เว็บเพจในส่วนการลงทะเบียนเพิ่มผู้ใช้งานระบบ

11) เว็บเพจในส่วนพนักงานขอย้าย



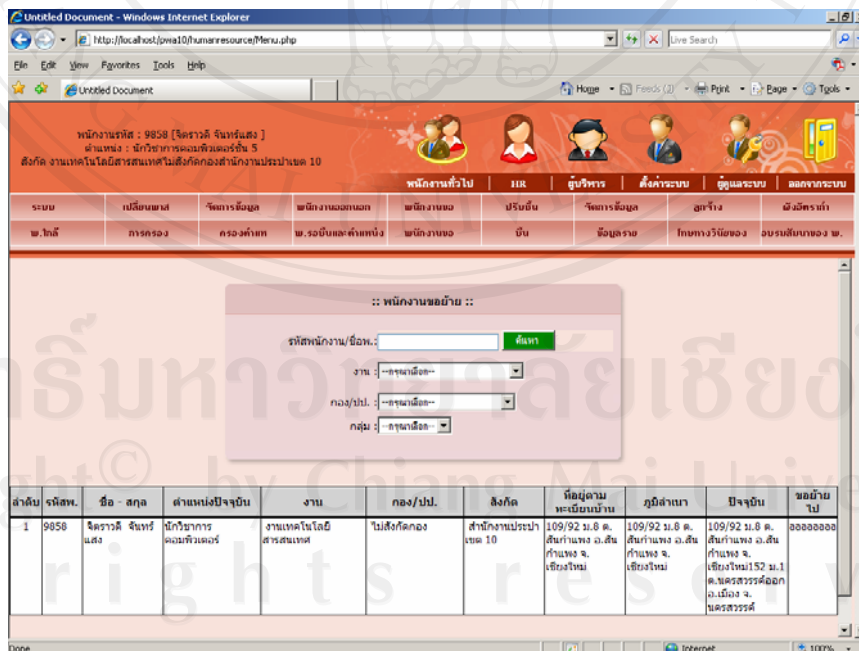
รูป 6.11 หน้าจอหลักสำหรับพนักงานขอย้าย

12) เว็บเพจในส่วนการจัดทำรายงาน



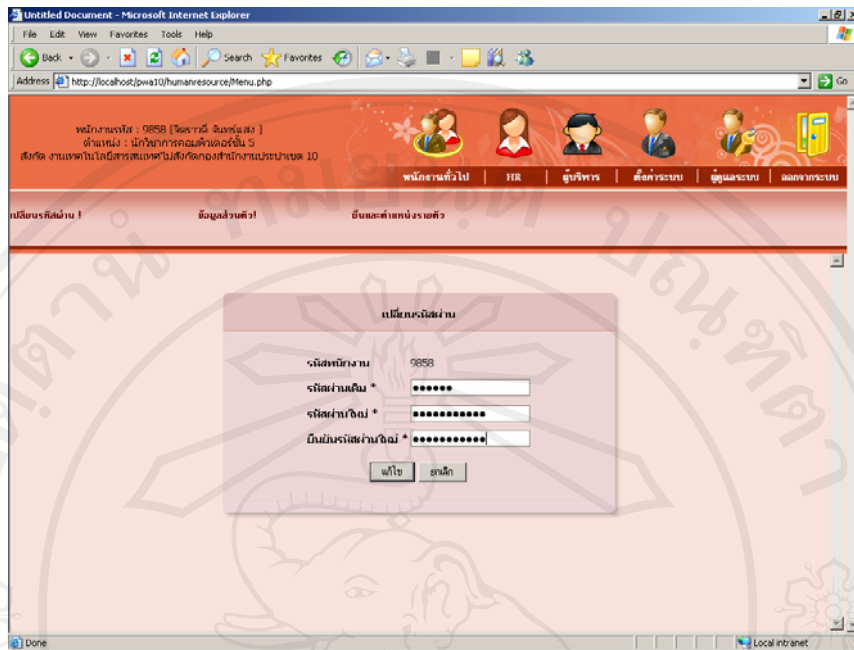
รูป 6.12 เว็บเพจในส่วนการจัดทำรายงาน

13) เว็บเพจในส่วนรายงานการขอย้าย



รูป 6.13 เว็บเพจในส่วนรายงานการขอย้าย

14) เว็บเพจในส่วนเปลี่ยนรหัสผ่านผู้ใช้งานระบบ



รูป 6.14 เว็บเพจสำหรับเปลี่ยนรหัสผ่านผู้ใช้งานระบบ

6.2 การประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศ

จากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของ สำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค ได้ติดตั้งระบบที่พัฒนาขึ้น และได้ประเมินผลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของ สำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 2 คน พนักงานทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 คน และพนักงานทั่วไป จำนวน 30 คน ผู้ดูแลระบบ จำนวน 1 คน และผู้ดูแลข้อมูลระบบ จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด 39 คน สามารถสรุปผลการประเมินการใช้งานระบบได้ดังนี้

เกณฑ์การประเมินความพึงพอใจจะพิจารณา จากผู้ใช้ ได้ทำการประเมินตามแบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งมี 5 ระดับ (Likert's Scale) มีค่าคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยค่าคะแนน 1 คือระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าคะแนน 5 คือระดับความพึงพอใจมากที่สุด ดังนี้

ค่าคะแนน 4.50 - 5.00 = ความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าคะแนน 3.50 - 4.49 = ความพึงพอใจมาก

ค่าคะแนน 2.50 - 3.49 = ความพึงพอใจปานกลาง

ค่าคะแนน 1.50 - 2.49 = ความพึงพอใจน้อย

ค่าคะแนน 1.00 - 1.49 = ความพึงพอใจน้อยที่สุด

โดยได้ผลการประเมินความพึงพอใจการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของสำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค ดังตาราง 6.1

ตาราง 6.1 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ

ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
ลักษณะการใช้งานโปรแกรมในด้านต่าง ๆ						
1. ความสะดวกต่อการใช้งานของผู้ใช้	5	30	4	0	0	4.02
2. ความสวยงามของเว็บเพจ	7	31	1	0	0	4.15
3. ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน	1	29	5	4	0	3.69
4. ลดระยะเวลาการทำงานให้สั้นลง	1	35	2	1	0	3.92
5. การจัดวางเมนูการใช้งานโปรแกรมบนจอภาพเหมาะสม	7	1	30	1	0	3.35

ตาราง 6.1 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ลักษณะการใช้งานโปรแกรมในด้านต่าง ๆ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
6. หน้าต่างการใช้งานโปรแกรมไม่ซับซ้อนและเข้าใจง่าย	0	3	24	10	2	2.71
7. ความถูกต้องของการประมวลผลของระบบ	0	32	5	1	1	3.74
8. ความสมบูรณ์ของข้อมูลที่มีอยู่ในรายงาน	2	5	29	2	1	3.12
9. ได้สารสนเทศตรงกับความต้องการของผู้ใช้	5	32	1	1	0	4.05
10. สามารถใช้เป็นตัวอย่างหรือแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อใช้กับหน่วยอื่น ๆ	5	30	4	0	0	4.02
11. สามารถใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจในด้านการบริหาร คิดตามประเมินผล	31	7	1	0	0	4.76
12. การใช้งานคู่มือการใช้โปรแกรม	1	33	5	0	0	3.89
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด						3.79

จากตาราง 6.1 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของสำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจทั้งหมด 3.79 ซึ่งอยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก

พบว่าระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของสำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค สามารถใช้แหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจในด้านการบริหาร คิดตาม ประเมินผล ได้เป็นอย่างมากที่สุด และ ผู้ใช้งานระบบพึงพอใจมาก สำหรับ ความสวยงามของเว็บเพจ ได้สารสนเทศตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สามารถใช้เป็นตัวอย่างหรือแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อใช้กับหน่วยอื่น ๆ สะดวกต่อการใช้งานของผู้ใช้ลดระยะเวลาการทำงานให้สั้นลง การใช้งานคู่มือการใช้โปรแกรมไม่ยาก มีความถูกต้องของการประมวลผลของระบบ และยังช่วยลดขั้นตอนการทำงาน แต่ต้องปรับปรุงในเรื่อง ความเหมาะสมในการจัดวางเมนูการใช้งานโปรแกรมบนจอภาพ ความสมบูรณ์ของข้อมูลที่มีอยู่ในรายงาน และ หน้าต่างการใช้งานโปรแกรมที่ซับซ้อนและเข้าใจยาก ให้มีความซับซ้อนน้อยลงและเข้าใจง่ายขึ้น

6.3 ปัญหาและอุปสรรค

จากการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของ สำนักงาน ประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาคไปทดลองใช้ในระบบงานจริงตามวงจรการพัฒนา ระบบ ดังนี้

1. ในการรวบรวมข้อมูลเข้าระบบเริ่มแรกนั้น สามารถนำมาจากระบบ SAP ได้บางส่วนเช่น ชื่อ สกุล ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน ฯลฯ ส่วนข้อมูลรายละเอียดอื่นๆ นั้น ไม่สามารถนำข้อมูลมาจากระบบ SAP ได้เนื่องจากเป็นข้อมูลเฉพาะส่วนบุคคล ต้องใช้เวลานานสำหรับการนำข้อมูลออกเป็นไฟล์ Excel ซึ่งข้อมูลที่ถูกนำออกมานั้น เป็นเพียง 1 ไฟล์ สำหรับ 1 คน จึงเป็นปัญหาสำหรับข้อมูลพนักงานสังกัดสำนักงานประปาเขต 10 ซึ่งมีจำนวน 499 คน ดังนั้น พนักงานทรัพยากรบุคคลต้องบันทึกข้อมูลเองจะใช้เวลายาวกว่า โดยผ่านกระบวนการบันทึกข้อมูลหลายหน้าจอ ทำให้เสียเวลาในการบันทึกข้อมูล ดังนั้นการนำข้อมูลเข้าระบบครั้งแรกเฉลี่ยแล้ว ใน 1 วัน พนักงานทรัพยากรบุคคล 1 คน จะบันทึกข้อมูลพนักงานในสังกัดสำนักงานประปาเขต 10 โดยเฉลี่ยได้ 15 คน ดังนั้นปัจจุบันข้อมูลที่มีอยู่ในระบบจึงยังไม่ครบจำนวนพนักงานทั้งหมด รายงานสำหรับผู้บริหารที่ได้จึงมีข้อมูลพนักงานไม่ครบถ้วน

2. เนื่องจากข้อมูลพนักงานที่งานทรัพยากรบุคคลบันทึกนั้น ยังไม่ครบถ้วน จึงทำให้การหาข้อมูลจำนวนพนักงานตามตำแหน่งหรือสำนักงานประปาต่าง ๆ ยังไม่สามารถนำมาเพื่อตรวจสอบกับผังอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นในขณะนี้

6.4 ข้อจำกัดของระบบ

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของ สำนักงานประปาเขต 10 การประปาส่วนภูมิภาค เป็นระบบที่ดำเนินการบนเครือข่ายอินทราเน็ต ซึ่งต้องพึ่งพาระบบเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก ถ้าหากระบบเหล่านี้ขัดข้อง หรือล่มเหลว จะทำให้การดำเนินงานขัดข้องไปด้วย

6.5 ข้อเสนอแนะ

1. การกำหนดผังอัตรากำลังของสำนักงานประปาเขต 10 นั้น จากโครงสร้างจะเห็นได้ว่าประกอบไปด้วย หลายงาน หลายกอง/ปป. หลายสังกัด และ หลายประเภท ดังนั้น การกำหนดผังอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นเป็นผังอัตรากำลังสำหรับสำนักงานประปาเท่านั้น เนื่องจากปัจจุบันระดับกอง ยังมีผังโครงสร้างไม่แน่นอน สำนักงานประปาเขตมีการออกนอกกรอบ และมีตำแหน่งสนับสนุนเป็นจำนวนมาก จึงได้จัดทำในส่วนเฉพาะผังโครงสร้างสำหรับสำนักงานประปาเท่านั้น

เพราะจำนวนพนักงานต่อสำนักงานประจำ มีผลต่องบประมาณเนื่องจากการคำนวณความคุ้มค่า และรายได้ต่อจำนวนพนักงานอีกด้วย ดังนั้นสามารถขยายฝั่งอัตราค่าจ้างของตำแหน่งงานใน สำนักงานประจำเขต ในอนาคตต่อไปได้

2. ในส่วนของรายงาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตของ สำนักงานประจำเขต 10 การประจำส่วนภูมิภาค รายงาน ต่างๆ ตรงวัตถุประสงค์ความต้องการของผู้บริหารทั้งสิ้น แต่ระบบมีขีดความสามารถนำข้อมูลเพื่อ จัดทำรายงานได้มากกว่าขณะนี้ ควรเพิ่มเติมระบบในส่วนของการทำรายงานแบบยืดหยุ่นเพื่อดึง ข้อมูลมาแสดงในรายงานได้ตามความต้องการ

3. การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ และ ควรจะกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบและปฏิบัติไปในแนวทาง เดียวกัน และต้องสนับสนุนการใช้ระบบโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถใช้ระบบ ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ควรศึกษาต่อยอดจากการ ศึกษาครั้งนี้ ควรเพิ่มเติมระบบในส่วนการนำข้อมูลไปใช้สำหรับพนักงานที่ออกปฏิบัติงานต่าง ท้องที่ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของงานธุรการ สำหรับตรวจสอบพนักงานในขณะนั้น ส่งผลต่องานการ บริหารพัสดุและสินทรัพย์ที่ต้องจัดหาพนักงานเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกำหนดราคากลาง เปิด ชอง และ เข้าเป็นผู้สังเกตการณ์ในระบบ e-Auction ของงานจ้างต่างๆ

5. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรศึกษาต่อยอดจากการ ศึกษาครั้งนี้ ควรเพิ่มเติมระบบในส่วนของการขอยืมรถใช้ในราชการเพื่อปฏิบัติงานต่างท้องที่ เนื่องจากหากมีระบบตรวจสอบพนักงานที่ออกปฏิบัติงานต่างท้องที่ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของงาน ธุรการ เพิ่มเติมแล้ว ส่วนการขอยืมรถใช้ในราชการ จะสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้อีก ทำให้ง่ายต่อ การบริหารจัดการภายในอย่างเป็นระบบ

6. การพัฒนาระบบฯ ควรเพิ่มเลขที่คำสั่ง ที่เป็นบันทึกข้อความ สแกนจัดเก็บเป็นไฟล์รูป ภาพเพื่อแสดงบันทึกข้อความเลขที่คำสั่งนั้นได้ทันที