

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจจัดหางานให้สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของกรมการจัดหางาน และระบบยังสามารถที่จะวิเคราะห์ผู้สมัครงาน ที่มีคุณสมบัติตรงลงมาได้ในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการออกแบบและพัฒนาระบบตามความต้องการของบุคคลทั่วไป

หลังจากการพัฒนาโปรแกรมแล้ว ได้ประเมินการใช้งานโดยแบบสังเกตพฤติกรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจที่ดัดแปลงจากแบบฟอร์ม User Acceptance Test เพื่อทดสอบระบบงานตามฟังก์ชัน โดยอ้างอิงตาม เอกสาร Requirement Specification เมื่อการประเมินการทำงานโดยซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า
2. ปัญหาและอุปสรรค
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบฐานข้อมูลระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology ออกเป็น 3 ส่วน คือ ฐานข้อมูลอาชีพ ฐานข้อมูลผู้สมัครงาน ฐานข้อมูลผู้ประกอบการ และออกแบบ Ontology Model เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของระบบ ดังนี้

- 1) เกณฑ์อาชีพ ใช้การแบ่งกลุ่มอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนแบบลดหลั่นกัน
- 2) เกณฑ์สาขาวิชา ใช้การจัดกลุ่มสาขาวิชาที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกันจะได้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากัน
- 3) เกณฑ์ระดับการศึกษา ใช้การตัดสินใจคุณสมบัติตรงหรือไม่ตรงตามที่คุณประกอบการกำหนด
- 4) เกณฑ์ประสบการณ์ทำงาน ใช้การเลือกระดับความเกี่ยวข้องของประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมากับตำแหน่งงานที่ต้องการสมัคร
- 5) เกณฑ์ประสบการณ์อบรม ใช้การเลือกระดับความเกี่ยวข้องของประสบการณ์การอบรมที่ผ่านมากับตำแหน่งงานที่ต้องการสมัคร
- 6) เกณฑ์จังหวัดที่ปฏิบัติงาน ใช้การจัดกลุ่มจังหวัดใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยใช้ระยะทางเป็นตัวจัดกลุ่ม
- 7) เกณฑ์ลักษณะงาน ระบบมีลักษณะงาน 3 แบบ คือ งานประจำ งานนอกเวลา และงานอิสระ ใช้การตัดสินใจคุณสมบัติตรงหรือไม่ตรงตามที่คุณประกอบการกำหนด
- 8) เกณฑ์อายุ ระบบกำหนดอายุของผู้สมัครงานเป็นช่วงอายุ ใช้การตัดสินใจคุณสมบัติตรงหรือไม่ตรงตามที่คุณประกอบการกำหนด
- 9) เกณฑ์เพศ ใช้การตัดสินใจคุณสมบัติตรงหรือไม่ตรงตามที่คุณประกอบการกำหนด
- 10) เกณฑ์ผลการเรียน (เกรด) ใช้การตัดสินใจว่าคุณสมบัติตรงหรือไม่ตรงตามที่คุณประกอบการกำหนด
- 11) เกณฑ์เงินเดือน ใช้การตัดสินใจว่าคุณสมบัติตรงหรือไม่ตรงตามที่คุณประกอบการกำหนด

ระหว่างพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology ผู้วิจัยได้ประเมินพฤติกรรมการใช้งานด้วยแบบประเมินพฤติกรรม หลังจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มอย่างง่ายแบบเจาะจง จำนวน 20 คน แบ่งกลุ่มเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้ดูแลระบบ ผู้สมัครงาน ผู้ประกอบการ ทดลองระบบเสร็จสิ้น จึงสอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้บริการของระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการทดสอบระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology การประเมินการทำงานของระบบจากกลุ่มทดลอง ด้วยแบบประเมินพฤติกรรมการใช้งาน ระดับคุณภาพของระบบ มีดังนี้

- การทดสอบข้อมูลฐานอาชีพ มีคุณภาพระดับมากที่สุด
- การทดสอบข้อมูลฐานผู้สมัครงาน มีคุณภาพระดับมากที่สุด
- การทดสอบข้อมูลฐานผู้ประกอบการ มีคุณภาพระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology เมื่อประเมินพฤติกรรมการใช้ระบบจากผู้ใช้บริการ มี ผู้สมัครงาน ผู้ประกอบการ และผู้ดูแลระบบ พบว่า พฤติกรรมการใช้ระบบในภาพรวมมีคุณภาพมากที่สุด แสดงว่าระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology ที่นำมาใช้มีการพัฒนาและนำมาใช้แล้วสามารถแก้ปัญหาการจัดหางานทำให้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของผู้ใช้บริการระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology พบว่า ในภาพรวมผู้ใช้บริการทั้ง 3 ประเภท มีความคิดเห็นว่าระบบมีคุณภาพมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการออกแบบระบบ ด้านกระบวนการทำงานของระบบและด้านประโยชน์ของระบบ

สาเหตุที่ทำให้การพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology ประสบผลตามวัตถุประสงค์อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้มีการทดลองใช้เครื่องมือก่อนนำมาใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างและติดตามผลการใช้ของผู้ใช้ระบบอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยตนเองและมีเอกสาร “คู่มือการใช้งาน” ให้กับผู้ใช้ระบบ นอกจากนี้ผู้ดูแลระบบได้แนะนำให้ปรับปรุงระบบ 3 ข้อ คือ

1. โปรแกรมมีการทำงาน ตาม Function ที่ระบุใน Requirement Spec สามารถทำงานได้ครบถ้วนทุกขั้นตอน
2. หน้าจอบางหน้าจอไม่แสดงข้อความเตือนเมื่อมีการบันทึกผิดพลาด
3. ขนาดตัวหนังสือควรมีขนาดใหญ่

2. ปัญหาและอุปสรรค

ในการออกแบบและพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology ผู้วิจัยพบปัญหาที่ทำให้การพัฒนา ระบบไม่สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ไขปัญหามาให้สามารถผ่านไป ได้ ด้วยดีเพราะความร่วมมือของผู้ดูแลระบบ ผู้สมัครงานและผู้ประกอบการ ซึ่งสามารถแบ่งปัญหาออกเป็นประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

2.1 ปัญหาการวิเคราะห์ระบบ เนื่องจากระบบที่พัฒนา มุ่งเน้นที่จะให้สามารถใช้งาน ได้จริง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบเดิมไม่มีการจัดเก็บข้อมูลของความต้องการ คุณสมบัติในแต่ละตำแหน่งงานของนายจ้างว่าเป็นอย่างไร ดังนั้น จึงมุ่งเน้นการการเก็บข้อมูล เพื่อให้สามารถนำมาใช้งานได้จริงแต่ยังไม่มีรูปแบบในการออกแบบที่ชัดเจน ต้องลองใช้งานระบบก่อน จึงจะสามารถบอกได้ว่าต้องการอะไรเพิ่มเติมจากระบบนี้บ้าง เพื่อให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

ในพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการจัดหางานด้วยหลักการ Ontology มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ควรมีการเพิ่มเติมข้อมูลพื้นฐาน ของงานพัฒนาระบบไว้ที่หน้าแรก เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มาใช้งานระบบจะได้ทราบข้อมูลเบื้องต้น

3.2 ควรมีการแก้ไขฐานข้อมูลในส่วนของการเลือกจังหวัดของผู้สมัครงานที่เลือก ก่อนที่ผู้ประกอบการจะประกาศตำแหน่งงาน เพราะจะทำให้ผู้สมัครงานบางคนต้องเสียสิทธิในส่วนนี้

3.3 เนื่องจากระบบยังไม่ได้นำมาใช้งานจริง จึงอาจมีบางส่วนที่ต้องทำการแก้ไข คือมีการเพิ่มความแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบว่าผู้สมัครงานคนใดได้รับการบรรจุแล้ว