

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การยศาสตร์ สำหรับหัวหน้างาน โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา ในแขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจสภาพปัญหาการยศาสตร์ของพนักงานในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการยศาสตร์สำหรับหัวหน้างานของโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ด บางนา 3) เพื่อใช้เป็นหลักสูตรในการอบรมการยศาสตร์สำหรับหัวหน้างาน 4) เพื่อติดตามผลการนำความรู้หลังอบรมไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านการยศาสตร์ของพนักงานโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ด ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรการยศาสตร์ สำหรับหัวหน้างาน ขึ้นใหม่ โดยอาศัยข้อมูลสภาพปัญหาการยศาสตร์ นำมาสังเคราะห์ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมการยศาสตร์ เป็นการทดลองใช้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนหัวหน้างานโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา ซึ่งครอบคลุมหน่วยงานในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่มีนบุรี จำนวน 30 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การยศาสตร์สำหรับหัวหน้างานโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา (2) แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการยศาสตร์โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนาก่อนและหลังการฝึกอบรม (3) แบบสอบถามการยศาสตร์ การติดตามผลการนำความรู้ไปปรับปรุงสภาพการทำงาน (4) แบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว One Group Pretest Posttest Design (5) เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติ Dependent t – test และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การยศาสตร์สำหรับหัวหน้างาน โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา เพื่อติดตามผลการนำความรู้หลังอบรมไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านการยศาสตร์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัญหาด้านการยศาสตร์ในการทำงานส่วนใหญ่เกิดกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงานในบริษัทมานานประมาณ 20 ปี โดยปัญหาที่พบส่วนใหญ่ร้อยละ 66.7 เกิดจากการออกแบบสถานงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ปัญหาโต๊ะปฏิบัติงานที่มีความสูงมากเกินไป ทำให้ต้องเขย่ง

ท่าขณะปฏิบัติงานร้อยละ 83.3 ปัญหาโต๊ะปฏิบัติงานไม่มีที่พักเท้า (Footrest) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเมื่อยล้าบริเวณขาร้อยละ 100 นอกจากนี้ยังพบว่าร้อยละ 96.7 ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาด้านการยศาสตร์ที่เกิดจากการออกแบบความถี่ในการทำงานร่วมกับระบบสายพาน หรือบางกรณีคนงานไม่เพียงพอกับจำนวนงานที่มากขึ้น จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานแข่งขันกับเวลาแบบต่อเนื่อง และมีลักษณะท่าทางการทำงานแบบซ้ำๆ (Monotonous work) ที่ใช้อยู่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วน และพบว่าการเจ็บ ปวด หรือเมื่อยล้าที่เกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีการรักษาอย่างถูกต้อง ส่วนใหญ่ใช้วิธีปล่อยให้อาการเป็นร้อยละ 36.7

1.2 ประเด็นปัญหาการยศาสตร์ที่พบตามข้อที่ 1 ได้ถูกนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การยศาสตร์สำหรับหัวหน้างานโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา โดยมีระยะเวลาดำเนินการ อบรมจำนวนทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง ตั้งแต่ 08.30-16.30 น. โดยกำหนดผู้เข้าอบรมเป็นหัวหน้างานเพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงสถานงานและ/หรือวิธีการปฏิบัติงาน

1.3 หลักสูตรการยศาสตร์สำหรับหัวหน้างานโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดแห่งหนึ่งในเขต บางนา กรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบของการบรรยายตามเนื้อหาหลักสูตรกิจกรรมประกอบการ อบรม การใช้สื่อการสอน/อุปกรณ์ และการใช้แบบทดสอบและติดตามประเมินผลการนำความรู้ไป ใช้งาน โดยโครงสร้างเนื้อหาการอบรม ประกอบด้วย 6 หัวข้อ คือ

1.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการยศาสตร์ เพื่อให้หัวหน้างานที่เข้ารับการอบรมทราบ ความหมายของการยศาสตร์ เข้าใจความสำคัญและประโยชน์ของการยศาสตร์เพราะหากพบปัญหา การยศาสตร์แต่หัวหน้างานไม่รู้ว่าเป็นปัญหาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อการเจ็บ ปวด เมื่อย ล้ามากขึ้นได้

1.3.2 ปัจจัยเสี่ยงด้านการยศาสตร์ในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดแห่งหนึ่งในเขต บางนา กรุงเทพมหานคร จากการสำรวจปัญหาการยศาสตร์เบื้องต้นที่พบจากงานวิจัยนี้ สามารถนำ ปัจจัยเสี่ยงด้านการยศาสตร์ที่พบมากที่สุดที่สุดในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา คือการยืนและเขย่งเท้า ในการทำงาน การยืนปฏิบัติงานเป็นเวลานานโดยไม่มีที่พักเท้าระบุให้เป็น 2 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิด ผลกระทบต่อการเจ็บ ปวด เมื่อยล้าของผู้ปฏิบัติงานโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ด

1.3.3 กฎหมายและข้อบังคับด้านการยศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับโรงงานแปรรูปเนื้อไก่- เป็ดบางนา จากการสำรวจปัญหาการยศาสตร์จะทำให้ทราบว่าบริเวณที่ทำงานจุดไหนที่มีกฎหมาย และข้อบังคับมาตรฐานอื่นๆ ที่ควบคุม จำเป็นต้องสอนให้หัวหน้างานให้เข้าใจ

1.3.4 เทคนิคการค้นหาความเสี่ยงด้านการยศาสตร์ในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ด บางนา จากการสำรวจปัญหาการยศาสตร์ก็อาจไม่พบปัญหาทั้งหมดครอบคลุมทุกจุด ทุกขั้นตอน

การทำงานได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้หัวหน้างานรู้วิธีการค้นหาปัญหาด้านการยศาสตร์ในโรงงาน แปรรูปเนื้อไก่-เปิดต่อไป

1.3.5 ตัวอย่างหรือแนวทางการปรับปรุงสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันหรือลดปัญหาการยศาสตร์ คือวิธีการและตัวอย่างการประยุกต์หลักการด้านการยศาสตร์เพื่อปรับปรุงแก้ไขสถานที่ทำงานให้เหมาะสมเพื่อลดปัญหาด้านการยศาสตร์

1.3.6 การติดตามผลการนำความรู้ไปปรับปรุงสภาพการทำงานจริง เพื่อประเมินผลว่าหัวหน้างานที่เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้งานได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 การประเมินผลเชิงคุณภาพของหลักสูตรการยศาสตร์ สำหรับหัวหน้างานโรงงาน แปรรูปเนื้อไก่-เปิดบางนา โดยการนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติงานโรงงาน แปรรูปเนื้อไก่มีนบุรี จำนวน 30 คน ดำเนินการฝึกอบรมตามกระบวนการหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าอบรมทุกคนมีความสนใจ ตั้งใจฟังวิทยากร โดยมีการซักถาม เสนอแนะความคิดเห็นมีส่วนร่วม ในกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การทดลองหลักสูตรได้ค่าความยากง่าย 0.2-1.00 และค่าอำนาจจำแนกแบบทดสอบ 0.2-0.8 ซึ่งเป็นค่าทางสถิติที่ยอมรับได้

1.5 การติดตามผลภายหลังการอบรม เรื่อง การยศาสตร์ สำหรับหัวหน้างาน โรงงาน แปรรูปเนื้อไก่-เปิดบางนา พบว่า ผู้เข้าอบรมหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการยศาสตร์ สำหรับหัวหน้างานโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เปิดบางนา เปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยหลังการฝึกอบรม หัวหน้างานที่ผ่านการอบรมล้วนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการยศาสตร์สำหรับหัวหน้างาน โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เปิดบางนา สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรม หรือหัวหน้างาน มีความคิดเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในด้านเนื้อหาวิชา กิจกรรมการฝึกอบรม และหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ผลการติดตามผลการนำความรู้ไปปรับปรุงวิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่าหัวหน้างานในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เปิดบางนา สามารถนำความรู้ด้านการยศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงงาน เพื่อลดความเมื่อยล้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการจัดทำโครงการประเมินการยศาสตร์ในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เปิดบางนา เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นและหัวหน้างานยังมีบทบาทในการนำเสนอโครงการปรับปรุงสภาพการทำงานต่อผู้บริหารหลายๆโครงการด้วยกัน ในภาพรวมจัดว่าอยู่ในระดับดี โดยผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำความรู้จากการฝึกอบรมการยศาสตร์ ไปประยุกต์ใช้ในงาน ส่วนหลักสูตรการยศาสตร์สำหรับหัวหน้างาน โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เปิดบางนาได้แก้ไขจำนวนของคำถามแบบทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรม และมีเพิ่มให้มีกิจกรรมไคเซ็นด้านความปลอดภัยเข้ามาประยุกต์ในการนำความรู้ด้านการยศาสตร์ไปประยุกต์ใช้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การยศาสตร์สำหรับหัวหน้างาน โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการใช้แบบสอบถามปัญหาด้านการยศาสตร์ในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา เป็นการค้นหาปัญหาเพื่อนำไปเป็นข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรการยศาสตร์ สำหรับหัวหน้างาน โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหน่วยงานเป้าหมายพบว่า หัวหน้างานหน่วยงานยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่หรือแนวทางการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการยศาสตร์ แต่หัวหน้างานในหน่วยงานพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการนำความรู้ ความเข้าใจเป็นแนวปฏิบัติการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทาบา (Hilda Taba, 1962 หน้า 454 อ้างตาม สุนีย์ ภูพันธ์, 2546) ซึ่งเสนอแนวคิดว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนมีพื้นฐานแตกต่างกัน ควรกำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 วินิจฉัยความต้องการ : สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความเป็นจริงต่างๆ ของสังคม และผู้เรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสังัด อุทรานันท์ (2532 :182) ซึ่งมีความเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรมีความครอบคลุมถึงการร่างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ และการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งมีเครื่องมือหลายๆ ชนิดด้วยกันส่วนใหญ่มักจะใช้แบบสำรวจ หรือแบบสอบถามปัญหาพื้นฐานเบื้องต้นก่อน

2.2 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร และการสร้างแบบทดสอบก่อน และหลังการอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะการพัฒนาหลักสูตรการยศาสตร์ในแนวทางใหม่ใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานให้มีการสาธิตและอภิปรายแล้วนำไปปฏิบัติโดยการติดตามผล ทำให้เนื้อหาหลักสูตร หรือแบบทดสอบบางข้อมีความยาก ทำให้หัวหน้างานบางส่วนที่ไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านการยศาสตร์ในการทำงานก่อน อาจเกิดความสับสน จึงจำเป็นต้องอธิบายให้เข้าใจในห้องฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจ วัฒจินดา (2009/234337) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ผสมผสาน (Action Learning) คือการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มย่อยที่มีการนำปัญหาที่กลุ่มสนใจและมีผลกระทบต่อทั้งกลุ่มและองค์กรเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา และการพัฒนาแนวทางแก้ปัญหา และนำไปลงมือปฏิบัติการแก้ไขปัญหามาจริง และสอดคล้องกับแนวคิดของอาชัญญา รัตนอุบล (2547) Turban, Aronson and Liang (2005), Peter Senge (2545), วิจารย์พานิช (2552) และประพันธ์ ผาสุขยัต (2552) กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการความรู้มาบูรณาการผสมผสานกัน โดยการระบุปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ การแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การแก้ไขปัญหา ลงมือปฏิบัติ หากพบว่ามีแนวทางใหม่ให้ลงมือปฏิบัติซ้ำ

2.3 ขั้นตอนการจัดอบรม ผู้เข้าอบรมเข้าตามเวลาที่กำหนด ทำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมครบทุกคน และมีส่วนร่วมในการบรรยายกับวิทยากร รวมทั้งการสาธิตวิธีการทำงาน ที่ถูกต้อง พบว่าห้องที่ใช้ในการอบรมหัวหน้างาน 30 คน มีขนาดพื้นที่สาธิตไม่กว้างพอ ทำให้ช่วงสาธิตการใช้อุปกรณ์ช่วยในงานด้านการยศาสตร์ต้องเปลี่ยนจากการใช้วิธีการสาธิตเป็นการใช้วิดีโอเปิดให้ดูแทน ดังนั้นการจัดอบรมจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการสาธิตเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด บางโม (2527: 67-68) ได้เสนอวิธีการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยการค้นหาปัญหา ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรอบรม หลักสูตรต้องมีตัวชี้วัด จุดประสงค์ หรือกิจกรรมที่จะทำให้เกิดทักษะ ความชำนาญ ต้องใช้เวลามากขึ้น การอบรมอย่างเดียวไม่ได้ ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ คือการไปทดลองฝึกอบรมจริง มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงต่อไป ขั้นตอนที่ 4 การติดตามประเมินผลการอบรม เมื่อผู้เข้าอบรมรับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้มากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับ บุญชู สุขเจริญ (2548)

2.4 ขั้นตอนการติดตามผลการนำความรู้ไปพัฒนาปรับปรุง ผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประสบความสำเร็จด้วยดีทุกขั้นตอนตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งยังสามารถขยายผลในการนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดในกิจกรรม Kaizen หรือกิจกรรมข้อเสนอแนะด้านการปรับปรุงงานตามหลักการยศาสตร์ โดยมีรางวัลให้กับหัวหน้างานที่นำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนา สอดคล้องกับสมคิด บางโม (2527: 67-68) ได้เสนอวิธีการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน ดังที่กล่าวมาข้อที่ 3 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Donald Kirkpatrick (1950) ได้เสนอบทความเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นครั้งแรก และถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการประเมินผล กำหนดให้การประเมินผลมีด้วยกัน 4 ขั้นตอน กล่าวคือ 1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) วัดความรู้สึกความพึงพอใจ ชอบหรือไม่ชอบต่อการจัดอบรม มีทัศนคติอย่างไรต่อการฝึกอบรม เครื่องมือที่นิยมใช้คือ แบบสอบถาม 2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินความรู้หากการอบรมสิ้นสุดลงแต่ไม่มีการเรียนรู้ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ถือว่าการเรียนรู้ครั้งนั้นสูญเปล่า หรือไม่คุ้มค่าในการลงทุน เครื่องมือวัดความรู้มีการทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test) 3. การประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Job Behavior) เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง สามารถทำให้นักงานทำงานได้ดีขึ้น ลดความบกพร่องในงานได้หรือไม่ เครื่องมือที่นิยมใช้คือ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ หรือใบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม 4. การประเมินผลลัพธ์ (Results) เป็นแนวคิดของ Kirkpatrick เป็นการประเมินที่ยากที่สุดและเป็นการประเมินที่ทำให้ทราบว่า การอบรมส่งผลดีอย่างไรกับองค์กร โดยการประเมินผลลัพธ์ (Results) เช่น อาจมีการวัดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น จำนวนของเสียที่ลดลง จำนวนอุบัติเหตุที่ลดลง จำนวนผู้ได้รับการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย

ด้านการทำงานลดลง การประเมินในระดับนี้เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นการพิสูจน์ให้ผู้บริหารขององค์กรเห็นว่า การฝึกอบรมไม่ใช่ค่าใช้จ่าย แต่เป็นการลงทุนที่มีผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพของงานที่ทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ในปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดการประเมินผลที่เรียกว่าการประเมินความคุ้มค่าในการลงทุน (Return on Investment) หรือเรียกย่อ ROI โดย Jack J. Phillips ถือว่าเป็นการต่อยอดแนวคิดการประเมินเพื่อสร้างคุณค่าแก่การฝึกอบรมให้มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ผลที่ได้รับจากผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการยศาสตร์ สำหรับหัวหน้างาน ได้มีการนำความรู้ไปพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อลดความเมื่อยล้าโดยผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการณ์วิธีการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายหลังการปรับปรุงสภาพการทำงานพบว่าเมื่อเปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ. 2555 และ 2556 โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล สามารถลดสถิติการใช้ห้องพยาบาลลงจากเดิม และสามารถลดอัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานตามสรุปผลการสำรวจแบบสอบถามภายหลังการอบรม หลักสูตรการยศาสตร์ สำหรับหัวหน้างาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการยศาสตร์สำหรับหัวหน้างาน โรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะ 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.2 การสำรวจและสอบถามปัญหาด้านการยศาสตร์ ไม่ควรเลือกช่วงเวลาการสำรวจในช่วงเร่งด่วนหรือช่วงเวลาทำงานเพราะผู้ให้ข้อมูลอาจไม่มีสมาธิในการตอบแบบสอบถามเท่าที่ควรเนื่องจากต้องรีบกลับเข้าไปทำงาน

3.3 หัวข้อการอบรมหลักสูตร ยังไม่ครอบคลุมหัวข้อในแบบสำรวจ ควรเพิ่มหัวข้อการอบรมให้ครอบคลุมมากกว่านี้

3.4 ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ควรมีการชี้แจง แนะนำ และทำความเข้าใจถึงเงื่อนไขการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลดความเมื่อยล้า และการเจ็บป่วยลง

3.5 วิทยากรควรบันทึก ปัญหา และข้อเสนอแนะทุกครั้ง ที่ได้มีการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อเป็นการประเมินหลักสูตร และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรต่อไป

3.5.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.5.2 ควรมีการศึกษาและสำรวจสภาพปัญหาการยศาศตรในโรงงานแปรรูปเนื้อไก่-เป็ดบางนาให้ครอบคลุมทุกกิจกรรม เพื่อนำข้อมูลมาเพิ่มเติมในหลักสูตร

3.5.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการยศาศตร สำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจถึงสภาพปัญหา ความจำเป็น ความสำคัญ เพื่อจะได้สนับสนุนส่งเสริมการปรับปรุงสภาพการทำงานด้านการยศาศตรได้อย่างถูกต้อง

