

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด เกี่ยวกับ

1. พฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม
2. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

5.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยการประเมินผลกระทบโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด ระหว่างปีพ.ศ. 2546-2547 จำนวน 52 คน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการหน่วยผลิต จำนวน 4 คน ผู้จัดการแผนกขนส่ง จำนวน 1 คน ผู้จัดการแผนกปฏิบัติการขนส่ง จำนวน 1 คน ผู้จัดการแผนกติดตั้ง จำนวน 1 คน ผู้จัดการแผนกซ่อมบำรุง จำนวน 1 คน ผู้จัดการแผนกควบคุมคุณภาพ จำนวน 1 คน ผู้จัดการแผนกสโตร์ จำนวน 1 คน
2. หัวหน้าช่างเทคนิค จำนวน 4 คน ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยผลิต จำนวน 3 คน และหัวหน้าซ่อมบำรุง จำนวน 1 คน
3. ช่างเทคนิคจำนวน 38 คน ประกอบด้วย พนักงานหน่วยผลิตพลโยธิน จำนวน 10 คน พนักงานหน่วยผลิตจตุจักร จำนวน 10 คน พนักงานหน่วยผลิตนวลจันทร์ จำนวน 9 คน พนักงานหน่วยงานซ่อมบำรุง จำนวน 9 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลกระทบโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมจะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าช่างเทคนิคและช่างเทคนิค ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระดับหัวหน้าช่างเทคนิคและช่างเทคนิค จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามผลกระทบที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 23 ข้อ โดยจะให้ระดับหัวหน้าช่างเทคนิคเป็นผู้ประเมินตนเองและเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมของช่างเทคนิคที่ประจำอยู่แต่ละหน่วยผลิตเป็นรายบุคคล

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระดับผู้บริหาร จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ อายุ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามผลกระทบเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร จำนวน 21 ข้อ โดยให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรโดยรวม

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 ของทั้ง 2 ฉบับเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach ได้หาความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94
2. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยกระทำโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อออกหนังสือถึงกรรมการรองผู้จัดการใหญ่ บริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในเดือนกันยายน 2549

2. แบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 2 ฉบับ สำหรับแจกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมี ดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม สำหรับหัวหน้าช่างเทคนิค มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 23 ข้อ ซึ่งหัวหน้าช่างเทคนิคเป็นผู้ประเมินตนเองและเป็นผู้ประเมินช่างเทคนิค

แบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหาร มีทั้งหมด 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร จำนวน 21 ข้อ

3. ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาวิพลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด มีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นไว้ ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนฉบับและความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาแยกเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ตามตัวแปรที่ศึกษาเพื่อบำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย
3. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล ตามตัวแปรที่ศึกษา ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ
4. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
5. นำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาวิพลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด ในด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แปลความหมายระดับการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาวิพลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด โดยใช้เกณฑ์ในการแปลพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาทีวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลกระทบที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในภาพรวมทั้งหมด มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน สรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านการใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรม

ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมด้านทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมด้านปฏิบัติมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนรายการ มีการแนะนำให้เพื่อนร่วมงานทำกิจกรรมตามขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ส่วนรายการ มีการนำวัสดุหรืออุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้งานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านความรับผิดชอบ

ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนรายการ มีการเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากสำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ มีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ส่วนรายการ มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลกระทบเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรในภาพรวมทั้งหมด มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน สรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านการลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรด้านการลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการลดความเสียหายที่เกิดจากเครื่องจักร

รองลงมา คือ มีการลดความเสียหายที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน ส่วนรายการ มีการลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม รองลงมา คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนรายการ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีการกำหนดเป้าหมายหรือแผนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่วนรายการ มีความคล่องตัวในการบริหารงานและมีการยอมรับจากบุคคลภายนอกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการลดต้นทุนการผลิต

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านการลดต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตราของเสียลดลง รองลงมา คือ มีการใช้วัสดุให้เกิดคุณค่าสูงสุด ส่วนรายการมีการนำเอาวัสดุที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กลับมาใช้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านความปลอดภัย

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีมาตรฐานความปลอดภัย รองลงมา คือ มีระบบเตือนภัย ส่วนรายการมีความสามารถในการควบคุมอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.2 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม ของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การในภาพรวม รายด้าน ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. ผลกระทบเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในภาพรวมทั้งหมด มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน อภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรม

ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม เห็นความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถทำให้เพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นโดยใช้เครื่องจักรตัวเดิม หรืออาจต้องการที่จะเรียนรู้ในหลักสูตรที่ทำให้ทุก

คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมไปพร้อมๆกันเพื่อให้องค์กรมีผลกำไรเพิ่มมากขึ้น อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอาจต้องการเห็นความเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานของตนเอง ในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2545 : 16-17) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์กับทุกฝ่าย ทั้งในระดับองค์กรหรือหน่วยงาน ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง เมื่อส่วนต่างๆ ดังกล่าวมีคุณภาพดีย่อมส่งผลต่อองค์กรโดยรวม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมด้านทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมให้ความสำคัญกับเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมเพราะเป็นหลักสูตรที่ทำให้ช่างเทคนิคได้แสดงทักษะความรู้ความสามารถทางด้านช่างทั้งหมดจากประสบการณ์ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นการเปิดโอกาสให้ช่างเทคนิคได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นิสา ชูโต (2538: 30) ที่กล่าวว่า ทางเลือกอันจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ให้อะไรประโยชน์แก่นักคิด กลุ่ม สถาบัน หรือชุมชนแล้ว มนุษย์จะเลือกทำแนวทางนั้นๆ เพราะตนเป็นผู้ได้ประโยชน์ ดังนั้น ความเปลี่ยนแปลงย่อมจะเกิดขึ้นในแนวทางที่ผู้เสนอต้องการ และความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้จริงจึงก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นๆเห็นด้วยและมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง

ส่วนรายการ มีการแนะนำให้เพื่อนร่วมงานทำกิจกรรมตามขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมต่างก็มุ่งที่ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ หรืออาจคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน ผู้บังคับบัญชาไม่ได้สั่งให้ไปแนะนำเพื่อนร่วมงาน หรือไม่แน่ใจว่าถ้าแนะนำไปแล้วจะถูกต้องตามขั้นตอนหรือไม่ และอาจเกรงใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จุลศิริ ศรีงามพ่อง (2535: 6.18) ที่กล่าวว่า ปัญหาที่สำคัญที่ทำให้พนักงานในองค์กรให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทำได้ไม่เต็มที่ มีสาเหตุเนื่องมาจากไม่มีอำนาจสั่งการในการทำงาน จึงทำให้เกิดความไม่สบายใจ อึดอัดใจ หรือเกรงใจเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

1.2 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอาจจะไม่ได้รับการฝึกอบรมทักษะทางด้านอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร จึงทำให้การเรียนรู้ในเรื่องทักษะทางด้านช่างเกิดการพัฒนาไปได้ช้า และอาจต้องอาศัยระยะเวลาในการเพิ่มพูนทักษะให้เกิดขึ้นจากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับ ธาณี อ่อมอ้อ (2547:216) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการปฏิบัติงานและการบำรุงรักษาที่ถูกต้องอย่างเพียงพอ แต่ในทางปฏิบัติก็มี

ปัญหาอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการพัฒนาที่พบอยู่ส่วนใหญ่มักจะเป็นการพัฒนาทักษะเฉพาะเท่าที่ต้องการช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งไม่ได้มีการจัดทำเป็นระบบที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมต้องการแสดงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และเสร็จทันเวลา จนสร้างเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานหน่วยงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัมฤทธิ์ (2549:115) ที่กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามที่จะปฏิบัติให้ได้ เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพของตนเอง และลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจจะระบุลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมก็ได้

ส่วนรายการ มีการนำวัสดุหรืออุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้งานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมขาดความรู้ความเข้าใจหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับระบบการทำงานของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์อย่างลึกซึ้ง เช่น ระบบนิวเมติกส์ ระบบไฮดรอลิกส์ ระบบเซ็นเซอร์ จึงไม่สามารถประยุกต์หรือพัฒนาการทำงานของเครื่องจักรให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมได้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ วรณารถ แสงมณี (2544: 3-7-8) ที่กล่าวว่า การแบ่งให้บุคคลได้ทำตามความรู้ความสามารถและความถนัดย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าการให้ทุกคนทำงานหลายๆอย่างหรือทั้งหมดด้วยตนเองแต่ขาดความชำนาญเฉพาะอย่างมาใช้ เช่น อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมผลิตวิทยุ อุตสาหกรรมผลิตอาหารกระป๋อง เหล่านี้ล้วนมีกระบวนการผลิตที่ต้องอาศัยส่วนประกอบจากแผนกต่างๆมาประกอบหรือดำเนินการจนผลิตภัณฑ์สามารถสำเร็จออกมาสมบูรณ์ได้ จะต้องได้รับการปฏิบัติงานโดยบุคคลที่มีความชำนาญหรือมีความรู้ และประสบการณ์นั้นๆ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ

ในภาพรวม ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอาจมีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติทางด้านบวกกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 68-69) ที่กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์กร เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติทางด้านบวกต่อองค์กรพนักงานก็จะมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์กร แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติในด้านลบต่อองค์กรก็อาจทำให้พนักงานไม่ตั้งใจทำงาน ไม่เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบเป็นอันดับแรก อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงแสดงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า

ตนเองมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมที่จะมาเป็นหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538:270-271) ที่กล่าวว่า องค์การต้องการความอยู่รอดและรุ่งเรือง ตัวพนักงานซึ่งได้นำตัวเองเข้ามาสังกัดอยู่ในองค์การที่ต้องการความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่งาน แม้ว่าพนักงานแต่ละคนจะเจริญก้าวหน้าไปได้มากน้อยต่างกัน แต่พนักงานทุกคนก็มีความต้องการที่รู้สึกว่าตนเองมีโอกา

ส่วนรายการ มีการเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานมีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอาจมุ่งที่จะปฏิบัติงานซ่อมให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หรืออาจจะมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางครั้งการปฏิบัติงานอาจจะล่วงเลยเวลาทำงานปกติ อีกทั้งอาจจะแสดงให้เห็นถึงผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ นิรมิต เทียมทัน (2550: 171) ที่กล่าวว่า การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเป็นเรื่องทางเทคนิค หากให้ความสนใจในงานที่ทำและมุ่งหมายเอาเป้าหมายเป็นที่ตั้ง ให้ยึดโยงเกี่ยวกับอนาคตที่ต้องการยกระดับฐานะให้ดีกว่าปัจจุบัน ส่วนการรายงานผลการปฏิบัติงานนั้นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอาจมีความต้องการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอยู่แก่ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยการประเมินความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติงานในการดำเนินกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบดูแล ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์และหาทางแก้ไขปัญหาและวิธีการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Richard Luecke และ Christopher Bartlett (2004 อ้างใน ณัฐยา สิ้นตระการผล 2549:182) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินว่าคนกำลังทำงานดีแค่ไหน ในแง่ของเป้าหมายที่พวกเขาได้รับมอบหมาย โดยจุดมุ่งหมายสูงสุดของวิธีการนี้ก็คือ ทั้งสื่อสารเป้าหมายของบุคคลเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ รวมไปถึงเพื่อแก้ไขผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่ดี

1.4 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในหน่วยงานเดียวกันหรือระหว่างหน่วยงานกันมากขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ทำให้ต่างฝ่ายต่างได้รับข่าวสารที่สำคัญอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งอาจเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างตัวบุคคลขึ้น เป็นผลให้มีการร่วมมือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ นิมิตร เนติชน (2535 อ้างใน ทองทิพภา วิริยพันธุ์ 2549:251) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากเป็นผู้ผลักดันให้การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมแล้วยังมีอิทธิพลเป็นการส่วนตัว เพราะมีการคบหาสมาคมกันฉันท์เพื่อน จึงเป็นการเต็มใจให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานได้ง่ายขึ้น ฉะนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน จึงเป็นเรื่องจำเป็นเหมือนกันและสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างแนบแน่นและใกล้ชิด หากเพื่อนร่วมงานไม่ลงรอยกันการทำงานจะเป็นไปด้วยความยากลำบากขาดความร่วมมือและงานก็จะด้อยประสิทธิภาพทำให้องค์การประสบความล้มเหลวได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีการประชุมย่อยภายในหน่วยงานมากขึ้น อาจมีการพบประพุดคุยกันในเรื่องการปฏิบัติงานในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง นอกเวลาการทำงาน ในการปรึกษาหารือกันทั้งในสถานที่ห้องประชุมและนอกสถานที่ห้องประชุม อาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นตัวกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน และจึงอาจถือได้ว่าเป็นการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทางหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 145-146) ที่กล่าวว่า การประชุมปรึกษาหารือกันในทีมงานไม่ว่าจะมีการประชุมอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การกำหนดนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆในทีมงาน

ส่วนรายการ มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก หลักการและแนวทางการปฏิบัติกิจกรรม การบำรุงรักษาวิสัยทัศน์ทุกคนมีส่วนร่วม นั้น ได้เปิดโอกาสให้ช่างเทคนิคได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในหน่วยงานกันมากขึ้น เช่น การแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงาน การหาแนวทางในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การมากขึ้น ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน จึงอาจทำให้ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงานกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2537:245) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับในองค์การไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน และการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์การและสังคม

2. ผลกระทบเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การ ในภาพรวมทั้งหมด ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การมีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน อภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านการลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านการลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงานมีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก เกิดความขัดแย้งกันขึ้นระหว่างกลุ่มคนบางกลุ่มภายในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งทางด้านเหตุผลหรือความขัดแย้งทางด้านอารมณ์ของผู้บริหารกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งพนักงานในระดับเดียวกัน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจไม่มีการแก้ไขปัญหาหรือมีการเจรจาต่อรองทั้งสองฝ่ายเพื่อ

อุบัติเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลทำให้องค์การไม่บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548:296) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งที่ทำให้องค์การไม่บรรลุจุดมุ่งหมายเป็นการเผชิญหน้าหรือปฏิกริยาระหว่างกลุ่ม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความสำเร็จในจุดมุ่งหมายขององค์การ หรือเป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงระบบ หรือเป็นการเผชิญหน้าระหว่างกลุ่มที่เป็นปัญหาต่อองค์การ และกีดกันไม่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำลายความเป็นอันหนึ่งเดียวกันภายในองค์การ และยังทำให้สภาวะการทำงานเชิงลบอีกด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การมีการลดความเสียหายที่เกิดจากเครื่องจักร มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีการซ่อมบำรุงและดูแลรักษาเครื่องจักรด้วยตนเองมากขึ้น โดยไม่คิดว่าการซ่อมบำรุงและดูแลรักษาเครื่องจักรนั้นเป็นหน้าที่ของหน่วยงานซ่อมบำรุงเพียงหน่วยงานเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ ธาณี อ่วมอ้อ (2547: 143) ที่กล่าวว่า การบำรุงรักษาด้วยตนเอง คือ การเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้เครื่องจักรของตนเอง ผู้ใช้เครื่องจักรต้องสามารถทำการปรับปรุงเครื่องจักรประจำวันได้ เช่น การทำความสะอาด การหล่อลื่น และการตรวจสอบความผิดปกติของเครื่องจักร ดังนั้นจึงทำให้เครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิตมีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ขึ้นในกระบวนการผลิต

ส่วนรายการ มีการลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานไม่มากพอ หรืออาจเกิดจากสภาพทางจิตใจหรือสภาพทางอารมณ์ที่ไม่เป็นปกติ จึงอาจทำให้รีบเร่งในการปฏิบัติงานขาดความรอบคอบปราศจากการไตร่ตรองและไม่ระมัดระวังให้ดีก่อนลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรัตน์ สนธิไทย (2548:57) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะไม่เพียงพอต่อการทำงาน หรือเกิดจากสภาวะอารมณ์ของพนักงานในแต่ละวัน ย่อมทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน เช่น วิธีการซ่อมบำรุงไม่ถูกต้อง ขาดความเอาใจใส่ การใช้งานเครื่องจักรผิดวิธี รวมทั้งระบบการทำงานก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานขาดความระมัดระวังในการทำงาน เช่น รีบซ่อมเครื่องจักรอย่างรวดเร็วโดยไม่ทันตั้งเครื่องให้ดีก่อน หรือพนักงานรีบทำงานให้ทันเป้าหมายอย่างเดียว จึงปรับความเร็วในการทำงานของเครื่องจักรให้สูงขึ้นจนเกิดการโอเวอร์โหลด เป็นต้น

2.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก องค์การไม่มีการจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานต่างๆปฏิบัติกิจกรรมการบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม ซึ่งการจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีรพงษ์

เฉลิมจิระรัตน์ (2540 : 154) ที่กล่าวว่า ในการทำงาน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ก็ย่อมจะเป็นแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้พวกเขาตั้งอกตั้งใจทำงานกันมากขึ้น การทำความเข้าใจในเรื่องของการจูงใจนั้น จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับตัวบุคคลว่าเขามีความต้องการอะไร เพราะถ้าทราบความต้องการของเขาแล้ว ก็ย่อมตัดสินใจว่าควรตอบสนองความต้องการนั้นอย่างไร

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นจึงทำให้ทราบถึงความสามารถหรือความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และอาจมีความต้องการให้พนักงานทุกคนในหน่วยงานทราบและมีความเข้าใจตรงกันในเรื่องของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Flippo and others (1983 อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2538: 58-60) ที่กล่าวว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพนอกจากมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ผู้บริหารควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน มีการแบ่งส่วนงานต่างๆภายในองค์การแล้วจะต้องมีการกำหนดความชำนาญเฉพาะอย่างของบุคคลที่จะเข้ามารับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจตรงกัน เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด ก้าวถอยหน้าที่ การขัดแย้งในบทบาท และการทำงานซ้ำซ้อนกัน

ส่วนรายการ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อความต้องการ มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้รับผิดชอบในการสั่งซื้อสินค้ายังไม่มีระบบการสั่งซื้อผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้งาน กล่าวคือ ในการสั่งซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ผู้ขายอาจไม่ได้ผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ออกมาหลายๆชนิดให้เลือกซื้อ สินค้าบางอย่างที่องค์กรต้องการผู้ขายไม่ได้ผลิตออกมาจำหน่าย คุณสมบัติไม่ตรงตามที่สั่งซื้อ จึงต้องรอผู้ขายหลายๆรายมาเสนอขายสินค้าด้วยกัน ซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการดำเนินการสั่งซื้อ ซึ่งสอดคล้องกับ นิรมิต เทียมทัน (2550:137) ที่กล่าวว่า ระบบการสั่งซื้อผ่านอินเทอร์เน็ต e-Procurement เป็นกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่จัดการโดยคนและจัดการด้วยระบบไอที เพื่อลดปริมาณคนที่จัดการกระบวนการในรายละเอียดเกี่ยวกับเอกสาร เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน โอกาสความผิดพลาดลดลง สินค้ามีราคาถูก และรวดเร็วในการจัดซื้อจัดจ้าง

2.3 ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก องค์กรไม่ติดตามผลการทำกิจกรรมภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และองค์กรอาจไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งขึ้นมาดูแลรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการทำกิจกรรม และอาจขาดความจริงจังจากผู้บริหารหน่วยงานในการสนับสนุนด้านต่างๆในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ธาณี อ่วมอ้อ (2547: 255-258) ที่กล่าวว่า ความจริงจังของผู้บริหารเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาวิวัฒนาการแบบทุกคนมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็น ความจริงจังในเชิงนโยบาย

ความจริงจังในเชิงกระทำ และความจริงจังในเชิงสนับสนุน หากปราศจากความจริงจังเหล่านี้แล้ว กิจกรรมการบำรุงรักษาทวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมคงประสบความสำเร็จได้ยาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรมีการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากองค์กรมีนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงให้มีการดำเนินการทำกิจกรรมการบำรุงรักษาทวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมในทุกหน่วยงานภายในองค์กร และอาจได้ให้แนวทางในการดำเนินงานอย่างกว้างๆ หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรอาจนำนโยบายที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงเข้ากับลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ และกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายหลักขององค์กร หน่วยงานอาจหาแนวทางการดำเนินงานและจัดทำเป็นแผนงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ ศิรินิรันดร์ (2549:60) ที่กล่าวว่า การจัดทำแผนดำเนินงานเพื่อไปสู่แนวทางปฏิบัติ คือ การถ่ายทอดนโยบาย แนวทางในการดำเนินงาน เป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดขึ้นไปสู่หน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันทั่วองค์กร และผลักดันจนประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม แผนการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานจะถูกขับเคลื่อนโดยผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ

ส่วนรายการ มีความคล่องตัวในการบริหารงาน และรายการ มีการยอมรับจากบุคคลภายนอก มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก องค์กรไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภายในองค์กรเท่าที่ควร อำนาจในการตัดสินใจอาจต้องขึ้นอยู่กับบุคคลเพียงคนเดียว จึงอาจทำให้การสั่งงานหรือตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในองค์กรต้องล่าช้า ขาดความคล่องตัวและไม่ต่อเนื่องกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีรพงษ์ เถлимจิระรัตน์ (2540: 16-17) ที่กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการวินิจฉัยหรือตัดสินใจสั่งการให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ รับผิดชอบในหน้าที่และนโยบายอย่างอิสระ ซึ่งจะทำให้การสั่งงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพราะหัวหน้าหน่วยงานสามารถวินิจฉัยสั่งงานได้เอง และเป็นการลดความยุ่งยากในการทำงาน เพราะต่างคนต่างมีหน้าที่ซึ่งเฉพาะลงไปว่าทำอะไร จึงทำให้ตั้งใจทำงานของตนให้ดี ส่วนรายการ มีการยอมรับจากบุคคลภายนอก อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ปี พ.ศ. 2540 เกิดเศรษฐกิจฟองสบู่แตกในประเทศไทย ทำให้ค่าเงินบาทลอยตัว องค์กรขาดสภาพคล่องตัวทางการเงิน ทำให้องค์กรมีชื่อเสียงในด้านลบต่อสายตาประชาชน อีกทั้งองค์กรขาดการโฆษณาประชาสัมพันธ์ทางทีวี เพื่อแสดงให้เห็นบุคคลภายนอกเห็นถึงภาพลักษณ์และความเจริญเติบโตของธุรกิจหรือความมั่นคงขององค์กร จึงเป็นเรื่องยากที่จะให้บุคคลภายนอกยอมรับสถานภาพขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ และ ชนาธิป สันติวงษ์ (2542: 230-231) ที่กล่าวว่า ภาพลักษณ์เสมือนกับภาพถ่ายที่ประทับใจในความคิดของคน และการโฆษณาเป็นการสร้างภาพพจน์และจุดเด่นของกิจการให้ปรากฏ โดยมุ่งเน้นใน 3 ด้าน คือ เพื่อใช้เสริมสร้าง

ภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดีขึ้น เพื่อใช้ชักจูงเพื่อให้เกิดการลงทุนมากขึ้น และเพื่อสร้างความประทับใจในประเด็นเฉพาะ

2.4 ด้านการลดต้นทุนการผลิต

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านการลดต้นทุนการผลิต มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ฝ่ายผลิตขาดการสนับสนุนในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ทางด้านช่างจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์การ หรือองค์การอาจให้ความสำคัญกับฝ่ายผลิตน้อยเกินไปในเรื่องของการเพิ่มทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ นิรมิต เทียมทัน (2550: 99-100) ที่กล่าวว่า การลดหรือการควบคุมค่าใช้จ่ายในการผลิตที่ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ มิใช่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งดำเนินการแต่ฝ่ายเดียว และการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้ฝ่ายผลิตเพียงอย่างเดียวแต่ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรของสายงาน หรือสนับสนุนล่าช้าก็จะทำให้ผลผลิตล่าช้าตามไปด้วย อันนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรทุกระดับแม้มีหน้าที่ขอบเขตรับผิดชอบต่างกันไปแต่ก็มีความสัมพันธ์และความสำคัญเท่ากัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การอัตราของเสียลดลง มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก กิจกรรมการบำรุงรักษาทวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม เป็นกิจกรรมที่ให้ช่างเทคนิคที่เป็นผู้ใช้เครื่องจักรและมีความใกล้ชิดกับเครื่องจักรมากที่สุด มีการดูแลรักษาและซ่อมเครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิตด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ช่างเทคนิคในหน่วยผลิตมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะทางด้านช่างอยู่ตลอดเวลา อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาจึงทำให้ของเสียลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ ธานี อ่อมอ้อ (2547:144) ที่กล่าวว่า ผู้ใช้เครื่องจักรต้องสามารถบำรุงรักษาด้วยตนเองได้ ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้เครื่องจักรของตนเอง กล่าวคือ สามารถทำการปรับปรุงเครื่องจักรประจำวันได้ สามารถตรวจจับความผิดปกติได้ และสัมผัสได้ถึงความผิดปกติที่กำลังจะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาจากคุณภาพการใช้งานของเครื่องจักร เมื่อใดก็ตามที่คุณภาพการใช้งานต่ำลงไปต้องรู้สึกทันทีว่าต้องมีอะไรผิดปกติเกิดขึ้น และสามารถวิเคราะห์สาเหตุได้

ส่วนรายการ มีการนำเอาวัตถุดิบที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กลับมาใช้ มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก เมื่อนำวัตถุดิบที่ใช้แล้วมาเป็นส่วนผสมในกระบวนการผลิตอาจจะทำให้คุณภาพของสินค้าลดลงไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะทำให้มาตรฐานที่กำหนดของสินค้าที่จะส่งมอบนั้นต่ำกว่ามาตรฐาน และก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายหลัง คือ สินค้าได้ไม่ตรงตามความต้องการของลูกค้า อาจไม่สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับ กตัญญู หิรัญญสมบุญ (2545: 28) ที่กล่าวว่า คุณภาพที่ดีต้องอาศัยวัตถุดิบที่ได้มาตรฐานตามข้อกำหนด รวมทั้งระบบการขนส่งและบริการ วัตถุประสงค์หลักของการบริหารคุณภาพ คือ การผลิตสินค้าหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งความต้องการของลูกค้าจะเป็นกรอบกำหนดระบบคุณภาพขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.5 ด้านความปลอดภัย

ในภาพรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านความปลอดภัย มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก องค์การได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงงาน และเล็งเห็นถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นองค์การจึงจัดให้มีการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยด้านต่างๆ ในโรงงานอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์ (2540: 230-231) ที่กล่าวว่า รัฐบาลมีการควบคุมเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของพระราชบัญญัติโรงงาน ว่าด้วยการควบคุมความปลอดภัยในโรงงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การมีมาตรฐานความปลอดภัย มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก องค์การได้เล็งเห็นความสำคัญและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งของการทำกิจกรรมการบำรุงรักษาวิผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม คือ การลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ องค์การได้เชิญผู้ที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงเกี่ยวกับความปลอดภัยมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อีกทั้งมีหน่วยงานจากรัฐมาคอยสอบประสิทธิภาพของระบบความปลอดภัยในโรงงานและอาคารสำนักงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร บุญยะโหดระ(2531 อ้างใน ยุทธพงษ์ ไกยวรรณ. 2541:112-113) ที่กล่าวว่า อันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุ นั้นสูงกว่าอันตรายที่เกิดจากโรคร้ายต่างๆ เช่น โรคหัวใจ โรค มะเร็งทางเดินหายใจ และอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงงานบางแห่งไม่มีมาตรการรักษาความปลอดภัย รัฐบาลจึงเข้ามาควบคุมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ โดยให้โรงงานทุกแห่งจัดการด้านความปลอดภัยให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535) ออกตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 หมวด 1 ว่าด้วย ที่ตั้งสภาพแวดล้อม ลักษณะอาคารในของโรงงาน

ส่วนรายการ มีความสามารถในการควบคุมอุบัติเหตุ มีผลกระทบเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมขาดความซุ่มรอบคอบในการปฏิบัติงาน และอาจทำการแก้ไขปัญหากับเครื่องจักรปราศจากการไตร่ตรองถึงสาเหตุให้ถี่ถ้วนก่อนลงมือกระทำ หรืออาจเป็นเพราะรีบเร่งต้องการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงโดยเร็ว จึงทำให้เกิดความประมาทในการปฏิบัติงานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ H.W. Hemrich (1920 อ้างใน ยุทธพงษ์ ไกยวรรณ. 2541:106) ที่กล่าวว่า สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดจากคนเป็นจำนวนมากที่สุดของการเกิดอุบัติเหตุ มีสาเหตุมาจาก ทำงานไม่ถูกต้อง ประมาท พลังเพลอ การมีนิสัยชอบเสี่ยง และการขาดความรู้ทักษะในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบำรุงรักษาทีวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมในด้านทักษะให้แก่พนักงานหน่วยผลิตให้มากขึ้น
2. องค์กรควรหาวิธีการที่จะลดปัญหาในการปฏิบัติงาน และลดต้นทุนการผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการประเมินผลเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมทำกิจกรรมการบำรุงรักษาทีวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม และหน่วยงานที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรม การบำรุงรักษาทีวีผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม