

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความจำเป็นและความต้องการด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ
2. เพื่อศึกษาปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ
3. เพื่อเปรียบเทียบความจำเป็นและความต้องการด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 250 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 120 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามปลายปิด จำนวน 2 ชุด แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์

แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ตอนที่ 2 สอบถามความจำเป็นและความต้องการในด้าน
- บุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 1-17)
 - อาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 18-21)
 - การเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 22-24)
 - การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 25-26)

- ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาที่เกี่ยวข้อง
- บุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 1-10)
 - อาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 11-18)
 - การเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 19-24)
 - การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 25-29)
 - การใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 30-32)

แบบสอบถามตอนที่ 2 สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนศึกษา แบ่งออก

เป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ตอนที่ 2 สอบถามความจำเป็นและความต้องการในด้าน
- บุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 1-17)
 - อาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 18-21)
 - การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 22-25)
 - การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 26-33)

ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ

- บุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 1-10)
- อาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 11-18)
- การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 19-23)
- การใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 24-26)
- การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม (ข้อ 27-31)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ทาค่า ความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความจำเป็น ความต้องการ และปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) แล้วทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยใช้เทคนิคของ Scheffe

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประชากร

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงประมาณ 3 เดือน ถึง 5 ปี ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาก็อยู่ในระดับปริญญาตรี เช่นกัน และประสบการณ์การทำงานก็อยู่ในช่วง 3 เดือน ถึง 5 ปี มากที่สุด

1. ความจำเป็นด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

1.1 บุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท เห็นความจำเป็นในเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับมากที่สุดคือ

1. บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ
2. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบสื่อ
3. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการผลิตสื่อ
4. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการเลือกสื่อ
5. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการใช้สื่อ
6. บุคลากรที่มีความสุขุมรอบคอบและรับผิดชอบ
7. บุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
8. บุคลากรที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน เห็นความจำเป็นทั้ง 8 ข้อดังกล่าว และยังเห็นว่า บุคลากรที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับวิทยากรก็มีความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดด้วย ส่วนเรื่องอื่นๆ มีความจำเป็นในระดับมาก สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ประเภทการพาณิชย์กรรม การอุตสาหกรรม และส่งเสริม เห็นความจำเป็นทั้ง 8 ข้อดังกล่าว ส่วนเรื่องอื่นๆ มีความจำเป็นในระดับจำเป็นมาก และรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมเห็นความจำเป็นอีก 1 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการผลิตสื่อ

เมื่อเปรียบเทียบความจำเป็นในเรื่องบุคลากรด้านสื่อ ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท เห็นความจำเป็นในเรื่องต่อไปนี้ในระดับมากที่สุดคือ

1. บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ
2. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบสื่อ
3. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการผลิตสื่อ
4. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการเลือกสื่อ
5. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการใช้สื่อ
6. บุคลากรที่มีความสุขุมรอบคอบและรับผิดชอบ
7. บุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
8. บุคลากรที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ของรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขพบเห็นความจำเป็น ทั้ง 10 ข้อดังกล่าว ส่วนเรื่องอื่นๆ เห็นว่าจำเป็นระดับมาก ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม และประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ เห็นความจำเป็นทั้ง 8 ข้อ และยังเห็นว่าบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวิจัยพัฒนาสื่อ ก็มีความจำเป็นในระดับมากที่สุดด้วย ส่วนเรื่องอื่นๆ มีความจำเป็นในระดับจำเป็นมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ประเภทสถาบันการเงิน และประเภทส่งเสริม ก็เห็นความจำเป็นทั้ง 8 ข้อ ดังกล่าว มาแล้วข้างต้น

เมื่อเปรียบเทียบความจำเป็นเรื่องบุคลากร ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่ารัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน มีความจำเป็นเรื่องบุคลากรที่มีความรู้ในการเลือกสื่อมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุข รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีความจำเป็นเรื่องบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุข รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินมีความจำเป็นเรื่อง บุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อ มากกว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีความจำเป็นเรื่องบุคลากรที่มีทักษะในการใช้สื่อ

1.2 อาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท เห็นความจำเป็นด้านอาคารสถานที่ ทุกเรื่องอยู่ในระดับจำเป็นมาก

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิเสดทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท เห็นความจำเป็นด้านอาคารสถานที่ ทุกเรื่องอยู่ในระดับจำเป็นมาก เช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบความจำเป็นในเรื่องอาคารสถานที่ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิเสดทัศนูปกรณ์

1.3 การเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท เห็นความจำเป็นของการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม ทุกเรื่องอยู่ในระดับจำเป็นมาก

เมื่อเปรียบเทียบความจำเป็นในเรื่องการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

1.4 การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท เห็นความจำเป็นด้านการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม ทุกเรื่องอยู่ในระดับจำเป็นมาก

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิเสดทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท เห็นความจำเป็นของการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับจำเป็นมากที่สุด 2 เรื่อง คือ

1. อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทกล้องวิดีโอ
2. อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทเครื่องถ่ายภาพเอกสาร

ส่วนในเรื่องอื่นๆ มีความจำเป็นอยู่ในระดับจำเป็นมาก และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิเสดทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ และประเภท

สถาบันการเงิน มีความจำเป็นเรื่องอุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทเครื่องถ่ายเอกสารมากกว่า
รัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม

1.5 การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท เห็น
ความจำเป็นด้านการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม ทุกเรื่องอยู่ในระดับจำเป็นมาก
ส่วนในรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ เห็นความจำเป็นในเรื่องต่อไปนี้ในระดับ
มากที่สุด คือ หนังสือหรือคู่มือในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ การฝึกอบรมในเรื่องการจัดเก็บ
และบำรุงรักษาสื่อ และในรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมเห็นความจำเป็นในระดับมากที่สุดใน
เรื่องของการจัดระบบการจัดเก็บสื่อโดยการจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการค้นหา

เมื่อเปรียบเทียบความจำเป็น ในเรื่องการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม
ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

2. ความต้องการด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

2.1 บุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท มีความต้องการในเรื่องต่อ
ต่อไปนี้ ในระดับมากที่สุด คือ

1. บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ
2. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบสื่อ
3. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการผลิตสื่อ
4. บุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
5. บุคลากรที่มีความสุ่มรอบคอบและรับผิดชอบ
6. บุคลากรที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ประเภทการเงิน การสาธารณสุขโลก การอุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรม และส่งเสริม มีความต้องการ ทั้ง 6 ข้อดังกล่าว และรัฐวิสาหกิจประเภท การพาณิชย์กรรม ยังมีความต้องการในเรื่อง บุคลากรที่มีความรู้ด้านการเลือกสื่อ บุคลากรที่มีความรู้ด้านการใช้สื่อ ก็เป็นความต้องการระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องอื่นๆ มีความต้องการระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการ ในเรื่องบุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบสื่อมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรม และบริการ ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับวิทยากร มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท มีความต้องการ

1. บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ
2. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบสื่อ
3. บุคลากรที่มีความรู้ด้านการผลิตสื่อ
4. บุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อ
5. บุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
6. บุคลากรที่มีความสุขุมรอบคอบและรับผิดชอบ
7. บุคลากรที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
8. อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทกล้องวิดีโอ
9. อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทเครื่องถ่ายเอกสาร



สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ของรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน มีความต้องการทั้ง 9 ข้อดังกล่าว และยังมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนาสื่อ บุคลากรที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับวิทยากร และบุคลากรที่มี

ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความร่วมมือในการผลิตสื่อ ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม มีความต้องการในระดับมากที่สุด ในเรื่องบุคลากรที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสื่อ บุคลากรที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับวิทยากร และบุคลากรที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอยืมสื่อ

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในเรื่องบุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินมีความต้องการบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านการเลือกสื่อ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุข โภค รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุข โภค รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ และประเภทการสาธารณสุข โภค รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการใช้สื่อมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษา มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ

2.2 อาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท มีความต้องการด้านอาคารสถานที่ทุกเรื่องอยู่ในระดับต้องการมาก

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท มีความต้องการด้านอาคารสถานที่ทุกเรื่องอยู่ในระดับต้องการมาก ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม ยังมีความต้องการในระดับมากที่สุด 2 เรื่อง คือ การมีหน่วยงานตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกับหน่วยฝึกอบรม การมีห้องสำหรับฝึกอบรมเป็นของตนเอง

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในเรื่องอาคารสถานที่ ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์

2.3 การเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท มีความต้องการการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม ทุกเรื่องอยู่ในระดับต้องการมาก

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในเรื่องการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

2.4 การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท มีความต้องการการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีความต้องการในเรื่อง หนังสือหรือคู่มือในการผลิตสื่อ และการฝึกอบรมในเรื่องการผลิตสื่อ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ก็มีความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการผลิตสื่ออยู่ในระดับปานกลางด้วย

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการ ในเรื่องการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท มีความต้องการด้านการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด คือ อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อ ประเภทเครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทกล้องวิดีโอ ส่วนในเรื่องอื่นๆ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน มีความต้องการในระดับมากที่สุด คือ การมีระบบการผลิตสื่อเป็นของตนเองโดยเฉพาะ การประเมินคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้น การควบคุมคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้น อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทเครื่องถ่ายแผ่นโปร่งใสด้วยความร้อน นอกจากนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม ยังมีความต้องการอุปกรณ์ในการบันทึกเสียงและผสมเสียง อยู่ในระดับมากที่สุดด้วย

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในเรื่องการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินมีความต้องการอุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทกล้องวิดีโอ และเครื่องถ่ายเอกสารมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม และรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน ก็ยังมีความต้องการระบบการผลิตสื่อเป็นของตนเอง โดยเฉพาะ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม และรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ก็มีความต้องการในด้านนี้ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม

2.5 การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท มีความต้องการด้านการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อในระดับมาก คือ

1. การตรวจซ่อมทุกครึ่งหลังการใช้งาน
2. การตรวจซ่อมประจำเดือน
3. การตรวจซ่อมใหญ่ประจำปี
4. การจัดทำรายงานประจำเดือนหรือประจำปีเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษาสื่อ
5. หนังสือหรือคู่มือในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ

ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินมีความต้องการในระดับมากที่สุดคือ การจัดเก็บสื่อโดยการจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการเก็บและค้นหา และการจัดทำรายงานประจำเดือนหรือประจำปี เกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษาสื่อ นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ยังมีความต้องการหนังสือหรือคู่มือการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ การฝึกอบรมในเรื่องการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ ในระดับมากที่สุดด้วย

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการ ในเรื่องการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

3.1 บุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบปัญหาบุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมพบกับปัญหาในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรขาดความสามารถในการให้คำปรึกษา ขาดการประสานงานระหว่างบุคลากรในหน่วย บุคลากรขาดมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรขาดความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาบุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภทพบกับปัญหาบุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมในระดับมาก คือ บุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนเรื่องอื่นๆ เป็นปัญหาระดับปานกลาง ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมนั้นยังเห็นว่า บุคลากรขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การขาดการประสานงานกับบุคลากรในหน่วย การขาดการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบ เป็นปัญหาในระดับมากด้วย และ รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมก็เห็นว่า ลักษณะงานกับสาขาวิชาที่บุคลากรเรียนมาไม่สอดคล้องกัน ก็เป็นปัญหาในระดับมากเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาบุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค มีปัญหาเรื่องลักษณะงานกับสาขาวิชาที่เรียนมาไม่สอดคล้องกัน มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน และรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม ก็พบปัญหาในเรื่องเดียวกันนี้มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน รัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค มีปัญหาในเรื่องบุคลากรขาดมนุษยสัมพันธ์มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม รัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมก็มีปัญหาในเรื่องเดียวกันนี้ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม และรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการก็มีปัญหาในเรื่องเดียวกันนี้ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมเช่นกัน รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการมีปัญหาในเรื่องการจัดบุคลากรไม่ตรงตามลักษณะงาน มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน

รัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค มีปัญหาในเรื่องบุคลากรขาดความสามารถในการแก้ปัญหา เฉพาะหน้ามากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม และรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมก็มีปัญหา ในเรื่องเดียวกันนี้มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม รัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมมี ปัญหาในเรื่องบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในงานฝึกอบรมมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม

3.2 อาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบกับปัญหาอาคารสถานที่ ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน พบกับปัญหาในระดับน้อย คือ การไม่มีห้องทดลองใช้สื่อก่อนการใช้อ้างอิง และการไม่มีห้องฝึ กอบรมเป็นของตนเองโดยเฉพาะ รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ พบกับปัญหา ในระดับมาก คือ ลักษณะงานกับสถานที่ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน และขนาดของพื้นที่ในการ จัดเก็บสื่อไม่เหมาะสม นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมก็พบกับปัญหา การไม่มีห้องฝึ กอบรมเป็นของตนเอง

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาอาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ มีปัญหาเรื่องขนาดของพื้นที่ใน การปฏิบัติงานทั่วไปไม่เหมาะสม มากกว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค และรัฐวิสาหกิจ ประเภทการอุตสาหกรรม นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ยังพบ กับปัญหาขนาดของพื้นที่ในการผลิตสื่อ ไม่เหมาะสม มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท พบกับ ปัญหาอาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม 2 เรื่องในระดับมาก คือ ขนาดของพื้นที่ในการ ผลิตสื่อไม่เหมาะสม และขนาดของพื้นที่ในการจัดเก็บสื่อไม่เหมาะสม ส่วนเรื่องอื่นๆเป็นปัญหา ในระดับปานกลาง ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมพบกับปัญหาในระดับมากที่สุด คือ ขนาดของ พื้นที่ในการซ่อมบำรุงสื่อไม่เหมาะสม ขนาดของพื้นที่ในการจัดเก็บสื่อไม่เหมาะสม และขนาดของ พื้นที่ในการปฏิบัติงานทั่วไปเหมาะสม

เมื่อเปรียบเทียบ ปัญหาอาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3.3 การเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบกับปัญหาการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรมในระดับน้อย 2 เรื่อง คือ สื่อที่วิทยากรเลือกใช้มีราคาแพง และการตัดสินใจเลือกสื่อต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานทำให้เกิดความล่าช้า ส่วนเรื่องอื่นๆเป็นปัญหาระดับปานกลาง ในรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน ประเภทการสาธารณสุขปโภค ประเภทการอุตสาหกรรม ประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ และประเภทส่งเสริม พบกับปัญหาระดับน้อยคือ วิทยากรเป็นผู้ควบคุมการเลือกสื่อตามความต้องการของตนเอง

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ มีปัญหาเรื่องการตัดสินใจเลือกสื่อต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความล่าช้า

3.4 การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท พบกับปัญหาการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง คือ

1. เวลาในการผลิตสื่อมีน้อย
2. ขาดงบประมาณการผลิต
3. ไม่มีการประเมินคุณภาพสื่อ
4. ไม่มีการควบคุมคุณภาพสื่อ
5. ไม่มีระบบและขั้นตอนการผลิตสื่อเป็นของหน่วยเอง

ส่วนในรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการนั้น พบกับปัญหาในเรื่องการไม่มีการประเมินคุณภาพสื่อเป็นปัญหาในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบกับปัญหาการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง คือ

1. เวลาในการผลิตสื่อมีน้อย
2. ขาดงบประมาณการผลิต
3. ไม่มีการประเมินคุณภาพสื่อ
4. ไม่มีการควบคุมคุณภาพสื่อ
5. ไม่มีระบบและขั้นตอนการผลิตสื่อเป็นของตนเอง

ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินพบกับปัญหาเรื่องเวลาในการผลิตสื่อมีน้อยอยู่ในระดับมาก และรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการก็พบกับปัญหา การไม่มีการประเมินคุณภาพสื่อ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3.5 การใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท พบกับปัญหาการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมในเรื่อง ปริมาณของสื่อในหน่วยมีไม่เพียงพอ สภาพของสื่อชำรุดหรือไม่สมบูรณ์ เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพของสถานที่กับการใช้สื่อไม่เหมาะสม เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน พบว่าสภาพของสถานที่กับการใช้สื่อไม่เหมาะสม เป็นปัญหาในระดับน้อย นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีปัญหาในเรื่อง ปริมาณของสื่อในหน่วยไม่เพียงพอ ก็เป็นปัญหาในระดับมากด้วย

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบกับปัญหาการผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมทุกเรื่องในระดับปานกลาง คือ ปริมาณของสื่อในหน่วยมีไม่

เพียงพอ สภาพของสื่อชำรุดหรือไม่สมบูรณ์ และสภาพของสถานที่กับการใช้สื่อไม่เหมาะสม

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท พบว่า
ไม่มีความแตกต่างกัน

3.6 การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ประเภท พบกับ
ปัญหาการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรมทุกเรื่องในระดับปานกลางคือ

1. ขาดแคลนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ
2. ไม่มีเวลาในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ
3. ไม่มีระบบในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อสะดวกในการจัดเก็บและค้นหา
4. ขาดงบประมาณในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ
5. ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินพบกับปัญหา ในเรื่องการขาดแคลนอุปกรณ์
อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ ในระดับมาก และขาดการสนับสนุนจากผู้
บังคับบัญชา ในระดับน้อย นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมพบกับปัญหาทุกเรื่องในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบ ปัญหาการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ
ทั้ง 5 ประเภท พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมพบกับปัญหาการขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับ
บัญชา มากกว่า รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิจัยพบว่าในเรื่องของความจำเป็นด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ มีความเห็นว่าบุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นมากที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Clark and Hopkins Study แห่งมหาวิทยาลัยอินเดียนา เมื่อปี 1974 ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรด้านสื่อ และพบว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคลากรด้านสื่อเข้ามาช่วยในการพัฒนาการสอน ซึ่งแบ่งบุคลากรด้านนี้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ชำนาญทั่วไปเกี่ยวกับสื่อ (Media Generalist) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสื่อ (Media Specialist) สำหรับในด้านลักษณะต่างๆไปของบุคลากรนั้น บุคลากรที่มีความสุขุมรอบคอบ มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นสิ่งที่จำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าต้องการให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคลากรที่มีลักษณะดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างมาก ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2531) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน นอกจากจะต้องคำนึงถึงความรู้ ยังควรต้องคำนึงถึงลักษณะต่างๆไปของบุคลากรด้วย ไม่ว่าจะเป็นด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น

2. ด้านความต้องการเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ มีความเห็นสอดคล้องกับความจำเป็น คือ สิ่งที่จำเป็นในระดับมากที่สุด ก็คือสิ่งที่ต้องการในระดับมากที่สุดเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็น บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ บุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบสื่อ บุคลากรที่มีความรู้ด้านการผลิตสื่อ บุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบ และรับผิดชอบ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจนั้น จะเป็นงานที่มีลักษณะครบวงจร คือมีการผลิต การใช้ การจัดเก็บ และการบำรุงรักษา ประกอบกับหลักสูตรการฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจเองนั้น แต่ละรัฐวิสาหกิจก็จะมีเนื้อหา หรือสาขาวิชาที่ฝึกอบรมต่างกันออกไป ตามสาขางานที่ปฏิบัติ และยังแตกต่างกับหน่วยงานอื่นๆอีก ดังนั้นสื่อที่จะใช้ประกอบการฝึกอบรมจึงไม่อาจที่หาได้จากท้องตลาด

หรือหน่วยงานภายนอก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องผลิตสื่อขึ้นใช้เอง เพื่อให้ตรงกับหลักสูตรฝึกอบรม ดังนั้นจึงมีความต้องการบุคลากรด้านสื่อดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อเข้ามาสนับสนุนด้านสื่อ เพื่อการฝึกอบรมอื่น เป็นการรองรับหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศิษฐ์ ไทยสีหราช (2526) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจสถานภาพความต้องการและปัญหาการใช้สื่อการสอน ในโปรแกรมการฝึกอบรม ของธนาคารในประเทศไทย และพบว่า ธนาคารแต่ละแห่ง ต่างก็มีความต้องการบุคลากร ทางด้านโสตทัศนศึกษา เข้ามาปฏิบัติงานด้านสื่อการสอนที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ซึ่งเหมือนกับผลการสำรวจของ Hill (1978) ที่ว่า นักวิชาการโสตทัศนศึกษาถูกเสนอตัวเป็นบุคคลประเภทแรก สำหรับการปฏิบัติงานด้านสื่อการสอนที่ใช้ในการฝึกอบรม

3. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพบว่ารัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน ต้องการบุคลากรที่ความรู้ด้านการออกแบบสื่อ มากกว่า รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม เมื่อได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพบว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน ซึ่งก็คือธนาคารนั้น พบว่าแต่ละปีจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากและยังมีสาขาย่อยอยู่ในต่างจังหวัดอีก การที่จะฝึกอบรมพนักงานให้ครบทุกหลักสูตร ทุกสาขานั้นย่อมจะใช้เวลาและค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ธนาคารจึงหันมาใช้ชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป เพื่อแจกจ่ายไปยังสาขาต่างๆ ให้ดำเนินการฝึกอบรมกันเอง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และการสร้างชุดฝึกอบรมเป็นจำนวนมากนั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถในการออกแบบสื่อ เข้ามาช่วยในงานการผลิต จึงมีความต้องการบุคลากรด้านนี้มากเป็นพิเศษ ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีความต้องการบุคลากรด้านนี้น้อยมาก เป็นเพราะว่าเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดเล็กและงานฝึกอบรมที่รับผิดชอบอยู่ก็มีไม่มากนัก ดังนั้นในสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ จึงสามารถรองรับงานฝึกอบรม และนอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม นิยมเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาเป็นวิทยากรฝึกอบรม และวิทยากรจากภายนอกมักจะนำสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมาเอง ดังนั้นหน่วยงานจึงไม่ต้องรับภาระงานด้านสื่อมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สิทธิพลกุล (2525) ที่พบว่า รัฐวิสาหกิจขนาดเล็กมักจะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้ามาเป็นวิทยากรฝึกอบรม เพราะหน่วยงานยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในสาขาวิชาที่ฝึกอบรม

ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับวิทยากร มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ นิยมเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆ เข้ามาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แปลกๆ ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน และในการติดต่อหาวิทยากรจากภายนอกก็เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก จะต้องตกลงกันถึงรายละเอียดและประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ดังนั้น รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ จึงต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับวิทยากรมาก ซึ่งคล้ายกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สิทธิพลกุล (2525) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานอบรม ระหว่างองค์การของรัฐวิสาหกิจกับธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ของประเทศไทย และพบว่า ในรัฐวิสาหกิจขนาดเล็กมักจะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกหน่วยงานมาเป็นวิทยากรฝึกอบรม เพราะหน่วยงานเองยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องที่ฝึกอบรม และยังขาดเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่ดีพอ ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมที่มีความต้องการด้านนี้ไม่น้อยมาก อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเน้นการผลิตผลิตภัณฑ์เป็นหลัก และงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกลที่ใช้ในการผลิต ดังนั้นการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมนั้น จึงใช้วิทยากรภายในเป็นหลักซึ่งก็คือหัวหน้างาน หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ส่วนวิทยากรจากภายนอกก็มีบ้างแต่เป็นส่วนน้อยมาก ดังนั้น จึงมีความต้องการบุคลากรด้านนี้น้อยมาก

4. ด้านปัญหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ พบกับปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมในระดับปานกลาง ที่เหลือเป็นปัญหาระดับน้อย คือ การเลือกสื่อต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานทำให้เกิดความล่าช้า วิทยากรเลือกสื่อตามความต้องการของตนเอง สื่อที่วิทยากรเลือกใช้มีราคาแพง และสภาพของสถานที่ไม่เหมาะสมกับการใช้สื่อ สาเหตุที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่พบปัญหาในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่สามารถทำรายได้และกำไร ได้เป็นอย่างมาก เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการ และธุรกิจเอกชน ดังนั้นงานด้านการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้พนักงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงเห็นความสำคัญของงานฝึกอบรม ดังนั้นงบประมาณสำหรับงานฝึกอบรม จึงเพียงพอ

ที่จะมาช่วยงานด้านสื่อ ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร หรือ อุปกรณ์ ต่างๆ สำหรับ ในรัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก ถึงแม้จะได้งบประมาณสนับสนุนเป็นอัตราส่วนที่น้อยลง แต่ถ้าเปรียบเทียบกับราชการหรือธุรกิจเอกชนก็ยังนับว่ายังมากกว่า ดังนั้นงานฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะเป็นด้านสื่อ หรือด้านอื่นๆ จึงค่อนข้างจะพร้อม แต่ก็ยังไม่ถึงกับพร้อมที่สุด ดังนั้นปัญหาที่พบส่วนใหญ่ จึงเป็นปัญหาในระดับปานกลาง ซึ่งต่างกับงานวิจัย ของพงศ์ศิษย์ ไทยสีหราช (2526) ที่พบว่า ธนาคารส่วนใหญ่ พบกับปัญหาด้านสื่อการสอนที่ใช้ในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด

5. เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่เป็นปัญหา พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการมีปัญหาในเรื่องขนาดของพื้นที่ในการปฏิบัติงานทั่วไป และขนาดของพื้นที่ในการผลิตสื่อไม่เหมาะสมมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค และรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม ซึ่งจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการนั้น ส่วนใหญ่หน่วยฝึกอบรมจะอยู่กับสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีพื้นที่โดยส่วนรวมจำกัด ไม่สามารถที่จะขยายสถานที่ออกไปได้ ถึงแม้ว่าลักษณะงานมากขึ้นก็ตาม ถึงแม้จะมีการขยายอาคารสถานที่ ก็จะเป็นการขยายในส่วนรอบนอก หรือในส่วนภูมิภาค ซึ่งงานฝึกอบรม ไม่สามารถที่จะย้ายไปอยู่ได้ เนื่องจากความเหมาะสมในหลายๆ ด้าน จึงส่งผลให้มีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนพื้นที่ ในด้านการปฏิบัติงานทั่วไป และพื้นที่ในการผลิตสื่อ ไม่เฉพาะแต่เพียงพื้นที่ดังกล่าวเท่านั้นที่ประสบปัญหา พื้นที่ในด้านอื่นๆ ของหน่วยงานอื่น ก็ประสบปัญหา แต่ว่าอยู่ในระดับที่ไม่มากนัก ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค และ ประเภทการอุตสาหกรรม พบกับปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับน้อย ก็เพราะรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค เป็นประเภทที่ทำรายได้ และกำไร ส่งรัฐมากที่สุด ดังนั้น งบประมาณที่มาสนับสนุนในด้านต่างๆก็เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านอื่นๆ หรืออาคารสถานที่ จึงมีการขยายตัวรองรับงานที่ขยายขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมก็เช่นกัน ถึงแม้ว่าจะมีรายได้และกำไร ไม่มากเท่ากับประเภทการสาธารณูปโภค แต่ไม่ค่อยได้ใช้สื่อในการฝึกอบรมมากนัก เพราะส่วนใหญ่ จะฝึกอยู่กับพวกเครื่องจักรกล ซึ่งเป็นของจริงอยู่เกือบตลอด ปัญหาดังกล่าวยังคงมีอยู่ จึงพบน้อยมาก

นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ยังมีปัญหาในเรื่องการเลือกสื่อต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความล่าช้ามากกว่า รัฐวิสาหกิจ

ประเภทการสาธารณสุขปกศ จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม พบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ เน้นความสำคัญของสายงานและการบังคับบัญชาเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามระเบียบ ระบบ ขั้นตอนที่วางไว้ ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปกศ ถึงแม้หน่วยงานจะใหญ่ และมีสายงานการบังคับบัญชามาก แต่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ จึงให้ความสำคัญในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในงานที่ไม่สำคัญมากนัก ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัวและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พบกับปัญหาดังกล่าวในระดับน้อยมาก ซึ่งก็ตรงกับงานวิจัย ของ สมชาย มิตรประเสริฐสุข (2527) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่องการฝึกการอบรมของการรถไฟแห่งประเทศไทยและ ปรานดี วัฒนโพธิ์ดิษฐ์ (2527) ซึ่งทำวิจัยเรื่องการฝึกอบรม ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย และพบว่า ผู้บริหารในระดับสูงของทั้งสองหน่วยงาน ต่างก็ให้ความสำคัญกับงานฝึกอบรม และให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่ไม่สำคัญมากนักได้ตามความเหมาะสม เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

6. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจ มีความเห็นว่าบุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากที่สุด ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ บุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบสื่อ การผลิตสื่อ มีทักษะในการผลิตสื่อ บุคลากรที่มีความสุขุมรอบคอบและรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งความจำเป็นดังกล่าว ก็เหมือนกับความจำเป็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นการสนับสนุนให้เห็นว่า งานด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าวมากแล้วข้างต้นมากที่สุด ซึ่งคล้ายกับการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรด้านสื่อของ Clark and Hopkins Study เมื่อปี 1974 ที่พบว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรด้านสื่อออกมาช่วยพัฒนาการสอน (Instructional Developer) ซึ่งบุคลากรด้านนี้มี 2 กลุ่ม กลุ่มผู้ชำนาญทั่วไปเกี่ยวกับสื่อ (Media Generalist) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสื่อ (Media Specialist) นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรช่วยในการผลิตสื่อ ประเภทกล้องวิดีโอทัศน เครื่องถ่ายเอกสาร รวมถึงบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ ประเสริฐ (2531) ที่พบว่า ในการฝึกอบรมพนักงานโรงแรมนั้น นิยมใช้สื่อประเภทวิดีโอทัศน ตำราและเอกสารมากที่สุด เป็นที่น่าสนใจว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ให้ความสำคัญกับบุคลากรช่วยใน

การผลิตสื่อและบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วย
โสตทัศนูปกรณ์เป็นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงกับการผลิตสื่อ จึงเป็นความจำเป็นในด้านอุปกรณ์และบุคลากร
ที่จะเข้ามาช่วยในการผลิต โดยเห็นว่าต้องมีทักษะในการผลิต ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นเพียงผู้
ที่คอยประสานงานหรือเป็นผู้ใช้บริหารการผลิต มุมมองในเรื่องความจำเป็นจึงต่างกันในบางเรื่อง

7. เมื่อเปรียบเทียบความจำเป็นด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5
ประเภทพบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการเงินมีความจำเป็นเรื่องบุคลากรที่มีความรู้ในการเลือกสื่อ
มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปกศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการ
เงิน ซึ่งได้กล่าวมาในตอนแรกแล้วว่า จำเป็นต้องผลิตสื่อจำนวนมากเพื่อแจกจ่ายไปตามสาขาย่อย
ในต่างจังหวัดและการผลิตสื่อประเภทชุดการฝึกอบรมนั้นเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก และต้องอาศัยความ
รอบคอบในการผลิต ดังนั้นในการที่จะผลิตชุดการฝึกอบรมแต่ละชุดนั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากร
ด้านสื่อเข้ามาเกี่ยวข้อง และบุคลากรที่มีความรู้ในการเลือกสื่อก็มีความจำเป็นมากเช่นกัน ส่วน
รัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปกศมีความจำเป็นด้านนี้น้อยมาก อาจเป็นเพราะว่า รัฐวิสาหกิจ
ประเภทการสาธารณสุขปกศนั้น มีความพร้อมในเกือบจะทุกด้าน มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทอื่นๆ
ดังนั้นความจำเป็นด้านนี้จึงมีไม่มาก

ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีความจำเป็นเรื่อง บุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัด
เก็บและบำรุงรักษาสื่อมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปกศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รัฐ
วิสาหกิจประเภทส่งเสริมเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดเล็ก ความพร้อมในด้านต่างๆก็ยังไม่มากเท่าที่
ควร โดยเฉพาะในด้านบุคลากร และส่วนใหญ่ในงานด้านสื่อในช่วงเริ่มต้นนั้น มักจะใช้บุคลากร
ที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อเป็นหลัก เมื่อมีสื่อเพิ่มขึ้น และเกิดการชำรุดเสียหาย
จึงเห็นความจำเป็นของบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ เพื่อที่จะเข้ามาช่วย
ในการจัดเก็บสื่ออย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวกในการค้นหา และซ่อมแซมสื่อให้อยู่ในสภาพที่ดี
อยู่เสมอ ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปกศ มีความจำเป็นในเรื่องนี้น้อยมาก อาจเป็น
เพราะว่ามีความพร้อมอยู่แล้วในทุกด้าน

รัฐวิสาหกิจประเภทการเงินมีความจำเป็นเรื่องบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อมากกว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ทั้งนี้เหมือนกับที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ ธนาคารจำเป็นต้องผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทอื่นๆ จึงเห็นว่าบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก เพราะจะช่วยให้การผลิตสื่อเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว แต่ก็ยังคงความมีคุณภาพและสวยงามเหมือนเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศิษฐ์ ไทยสีหราช (2526) ซึ่งงานวิจัยพบว่า ธนาคารส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการผลิตสื่อเข้ามาช่วยงานด้านสื่อเป็นอย่างมาก ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการมีความจำเป็นเรื่องนี้ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่างานด้านการผลิตสื่อมีไม่มากเหมือนกับสถาบันการเงิน ดังนั้นบุคลากรที่มีอยู่ จึงยังสามารถรองรับงานที่มีอยู่ได้

นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน ยังมีความจำเป็นในเรื่องอุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทเครื่องถ่ายเอกสารมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อธนาคารจำเป็นต้องผลิตสื่อเป็นจำนวนมาก อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อจึงมีความจำเป็นมากเช่นกัน โดยเฉพาะเครื่องถ่ายเอกสาร สามารถช่วยผลิตเอกสารประกอบการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี เพราะใช้ง่าย และมีความรวดเร็ว ไม่เปลืองเนื้อที่ในการติดตั้งเมื่อเทียบกับการใช้เครื่องโรเนียว หรือเครื่องออฟเซต ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม มีความจำเป็นในด้านนี้เล็กน้อยก็อาจเป็นเพราะว่า การฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการปฏิบัติการเกี่ยวกับเครื่องจักร และอุปกรณ์ ดังนั้น สื่อประเภทสิ่งพิมพ์จึงใช้กันน้อยมาก นอกจากนี้ รัฐวิสาหกิจประเภทนี้ ส่วนใหญ่จะมีงานพิมพ์สำหรับพิมพ์บรรจุภัณฑ์อยู่แล้ว ดังนั้นในการผลิตเอกสารต่างๆ จึงนิยมใช้บริการจากงานพิมพ์มากกว่า

8. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ มีความต้องการสอดคล้องกับความจำเป็น คือ สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดคือสิ่งที่ต้องการมากที่สุด ซึ่งได้แก่ บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ บุคลากรที่มีความรู้ด้านการออกแบบสื่อ มีความรู้ด้านการผลิตสื่อ มีทักษะในการผลิตสื่อ มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบและรับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า อุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทกล้องวิดีโอ และเครื่องถ่ายเอกสารที่มีความต้องการในเรื่องต่อไปนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์

เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการผลิตสื่อโดยตรง จึงมีความต้องการบุคลากรที่จะมาช่วยในการผลิตโดยตรง และยังต้องการอุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทกล้องวิดีโอ และเครื่องถ่ายเอกสารเข้ามาช่วยในการผลิตสื่อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สื่อเพื่อการฝึกอบรมที่ใช้กับปัจจุบัน ส่วนมากจะเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรม และวิดีโอ ซึ่งคล้ายกับวิจัยของ สุธิ ประเสริฐ (2531) ที่พบว่า สื่อการสอนที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิดิทัศน์ ตำรา และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

9. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพบว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการเงินมีความต้องการบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม และรัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน ก็ยังมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านการเลือกสื่อ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุข นอกจากนั้นรัฐวิสาหกิจประเภทการเงินก็ยังมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อ มากกว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเป็นที่ทราบกันแล้วว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน หรือธนาคารนั้นจำเป็นต้องผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมมากที่สุดในบรรดารัฐวิสาหกิจด้วยกัน ดังนั้นความต้องการบุคลากรด้านสื่อ จึงมีมากเป็นพิเศษ เพื่อเข้ามาช่วยงานในการผลิต สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมที่มีความต้องการบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสื่อน้อย อาจเป็นเพราะว่า วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ เป็นวิทยากรที่เชิญมาจากภายนอก และมักจะนำสื่อประกอบการฝึกอบรมมาใช้เอง ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขที่มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านการเลือกสื่อน้อย อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานของตัวเองมีความพร้อมอยู่แล้ว และรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ก็มีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตสื่อน้อย อาจเป็นเพราะว่าวิทยากรจากภายนอกจะเป็นผู้นำสื่อประกอบการฝึกอบรมมาเอง ซึ่งทางหน่วยงานไม่ต้องผลิตสื่อให้ ซึ่งก็คล้ายกับรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทการเงินก็ยังมีความต้องการอุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อประเภทเครื่องตัดต่อวิดีโอ และอุปกรณ์ช่วยในการทำเทคนิคพิเศษ เครื่องถ่ายเอกสาร มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรม ซึ่งก็เหมือนกับในด้านความจำเป็นที่ได้กล่าวมาแล้ว รัฐวิสาหกิจประเภทการเงินต้องการอุปกรณ์ช่วยในการผลิตสื่อมาสนับสนุนงานผลิตสื่อของตน ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมนั้น การฝึกอบรมจะอยู่กับเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่เป็นของจริง จึงมีความต้องการในด้านนี้ไม่มาก

รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปกศ สำหรับเรื่องนี้ก็เหมือนกับความจำเป็นคือ รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมส่วนใหญ่จะมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการผลิตสื่อ เนื่องจากอัตรากำลังของพนักงานมีจำกัด จึงจำเป็นต้องเลือกบุคลากรที่มีความจำเป็นมากไว้ก่อน ซึ่งก็คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ และปัจจุบันขอบเขตของงานได้ขยายมากขึ้น จึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเข้ามาช่วยงาน ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปกศ นั้นมีความพร้อมในทุกด้านอยู่แล้ว ความต้องการจึงมีไม่มาก

ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาและมีทักษะในการใช้สื่อมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการ ซึ่งเมื่อสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์พบว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมักจะเชิญบุคลากรจากภายนอก เข้ามาเป็นวิทยากรฝึกอบรม และวิทยากรส่วนใหญ่ก็นั้นมักจะขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม ในบางครั้งทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเบื่อหน่าย ทางหน่วยงานจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการใช้สื่อ และมีความสามารถในการให้คำปรึกษา เพื่อมาช่วยให้คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่วิทยากรเพื่อให้มีความรู้และทักษะในการใช้สื่อบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์แก่การฝึกอบรม ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมก็นิยมเชิญบุคลากรจากภายนอกเข้ามาเป็นวิทยากรเช่นกัน แต่ว่าวิทยากรส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มาจากสถาบันการศึกษา มากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ดังนั้นจึงพอมีความรู้และทักษะในการใช้สื่ออยู่บ้าง ความต้องการด้านนี้จึงมีไม่มาก

และสุดท้าย รัฐวิสาหกิจประเภทการเงินและรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการมีความต้องการระบบการผลิตสื่อเป็นของตนเอง มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน จำเป็นต้องผลิตสื่อสำหรับงานฝึกอบรมเป็นจำนวนมากซึ่งก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณ บุคลากรและเวลา เพื่องานนี้เป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อให้การผลิตสื่อเป็นไปอย่างรวดเร็วมีคุณภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย จึงต้องมีการนำวิธีการอย่างเป็นระบบเข้ามาใช้ ดังนั้นจึงมีความต้องการระบบการผลิตสื่อเป็นของตนเองมาก ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการถึงแม้ว่าจะมีการผลิตสื่อเองเป็นส่วนน้อย แต่ก็

ต้องการให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปตามลำดับและเป็นไปตามขั้นตอน เพื่อความสะดวกในการทำงาน จึงมีความต้องการระบบการผลิตสื่ออยู่เหมือนกัน ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีความต้องการในเรื่องนี้น้อย อาจเป็นเพราะว่า วิทยากรจากภายนอกจะเป็นผู้นำสื่อประกอบการฝึกอบรมมาใช้เองสื่อที่ผลิตเองจึงมีน้อยมาก จึงมีความต้องการระบบการผลิตสื่อเป็นของตนเองอยู่ไม่มาก

10. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ พบกับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาระดับมากที่สุดคือ บุคลากรไม่เพียงพอ ขนาดของพื้นที่ในการผลิตสื่อไม่เหมาะสม และขนาดของพื้นที่ในการจัดเก็บสื่อไม่เหมาะสม สาเหตุที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่พบปัญหาในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่สามารถทำรายได้และกำไรได้เป็นอย่างมาก เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการ และธุรกิจเอกชน ดังนั้นงานด้านการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้พนักงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงเห็นความสำคัญของงานฝึกอบรม ดังนั้นงบประมาณสำหรับงานฝึกอบรม จึงเพียงพอที่จะมาช่วยงานด้านสื่อไม่ว่าจะเป็นบุคลากร หรือ อุปกรณ์ต่างๆ สำหรับในรัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก ถึงแม้จะได้งบประมาณสนับสนุนเป็นอัตราส่วนที่น้อยลง แต่ถ้าเปรียบเทียบกับราชการหรือธุรกิจเอกชนก็ยังนับว่ายังมากกว่า ดังนั้นงานฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะเป็นด้านสื่อ หรือด้านอื่นๆจึงค่อนข้างจะพร้อม แต่ก็ยังไม่ถึงกับพร้อมที่สุด ดังนั้นปัญหาที่พบส่วนใหญ่ จึงเป็นปัญหาระดับปานกลาง ในส่วนที่เป็นปัญหาระดับมากที่สุด ตรงกับงานวิจัยของ พงศ์ศิษย์ ไทยสีหราช (2526) ที่พบว่า ธนาคารส่วนใหญ่พบกับปัญหาด้านสื่อการสอนที่ใช้ในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

11. เมื่อเปรียบเทียบความเป็นปัญหา พบว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภค มีปัญหาในเรื่องลักษณะงานกับสาขาวิชาที่บุคลากรเรียนมาไม่สอดคล้องกัน มากกว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณูปโภคนั้นเมื่องานฝึกอบรมแบ่งออกเป็นหลายด้าน เช่น การฝึกอบรมทั่วไป ฝึกอบรมช่างสาขาต่างๆ ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยฝึกอบรมจึงต้องรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาเกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็น วิศวกร ช่างเทคนิค หรือ บริหารงานบุคคล และโสตทัศนศึกษา แต่เมื่องานด้านสื่อที่ต้องปฏิบัติเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านสื่อที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันกับความต้องการ จึงต้องมีการดึงเอาบุคลากรใน

หน่วย ซึ่งบางครั้งก็เป็น วิศวกร ช่างเทคนิค เข้ามาช่วยปฏิบัติงานด้านสื่อ จึงทำให้มีปัญหาในเรื่องนี้มาก ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการเงินนั้น ในการสรรหาคบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานด้านสื่อ นั้น จะรับเฉพาะบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาทางโสตทัศนศึกษา และศิลปกรรม จึงพบปัญหาด้านนี้เพียงส่วนน้อย นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมก็ยังพบกับปัญหาด้านนี้ มากกว่าสถาบันการเงิน เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันนั้น ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายอื่นมาก่อน เมื่อเกิดการขยายงานในด้านสื่อขึ้นมา จึงมีการแบ่งสรรบุคลากรจากฝ่ายอื่นเข้ามาฝึกฝนงานด้านสื่อ สามารถปฏิบัติงานได้ และก็ทำมาเรื่อยๆ ส่วนบุคลากรที่จบการศึกษาเกี่ยวข้องกับงานด้านสื่อโดยตรงนั้นก็มีย่อยมาก และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน

ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุข โภค การอุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรมและ บริการ พบกับปัญหาเรื่องบุคลากรขาดมนุษยสัมพันธ์ มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม ทั้งนี้ก็เพราะว่า รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดเล็กกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทอื่นๆ ดังนั้นความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน จึงค่อนข้างจะมีความใกล้ชิดกัน และมีความเป็นกันเองมากกว่ารัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ซึ่งมีโครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาอันซับซ้อน

รัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการที่มีปัญหาเรื่องการจัดหาคบุคลากรไม่ตรงตามลักษณะงานมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสื่อของรัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสื่อโดยตรง จึงสามารถที่จะจัดบุคลากรให้ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติได้โดยไม่เกิดปัญหา ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการพาณิชย์กรรมและบริการนั้น ส่วนใหญ่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์นั้นจะเป็นช่างเทคนิค ส่วนบุคลากรที่จบการศึกษาเกี่ยวกับงานด้านสื่อมีน้อยมาก ดังนั้นงานบางอย่างต้องอาศัยช่างเทคนิคเข้ามาช่วยเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด จึงทำให้เกิดปัญหาด้านนี้ขึ้น

นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุข โภค และการอุตสาหกรรม พบกับปัญหาเรื่องบุคลากรขาดความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม ซึ่งสำหรับในเรื่องนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัว และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติเป็นหลัก

ก็คงจะกล่าวได้ว่าบุคลากรของรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม นั้น พบกับปัญหาในงานที่ปฏิบัติอยู่บ่อยๆ เนื่องจากความไม่พร้อมของหน่วยงาน จึงทำให้ต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง จึงเป็นการสร้างสมประสบการณ์ให้กับตัวเอง ดังนั้นเมื่อเจอปัญหาในครั้งต่อไป จึงแก้ปัญหาได้อย่างราบรื่น ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปศุสัตว์นั้น มีความพร้อมอยู่ในทุกด้าน ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก็มีไม่มาก ดังนั้นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เนื่องจากไม่เคยประสบกับปัญหามาก่อน การแก้ปัญหาจึงอาจหลุดลัดไปบ้าง สำหรับในรัฐวิสาหกิจประเภทการอุตสาหกรรมนั้น เนื่องจากการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะอยู่กับเครื่องจักร และอุปกรณ์จริง ในสถานที่จริง ซึ่งส่วนใหญ่ปัญหาด้านสื่อจะไม่ค่อยมี ส่วนการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมจริงนั้นก็ยังมีไม่มาก และวิทยากรก็เป็นผู้นำสื่อมาใช้เอง บุคลากรด้านสื่อจึงไม่ค่อยได้เจอปัญหาที่เกิดขึ้นมากนัก ดังนั้นในบางครั้งที่มีปัญหาเกิดขึ้น จึงอาจแก้ไขปัญหาได้ไม่สิ้นก ซึ่งก็เหมือนกับรัฐวิสาหกิจประเภทการสาธารณสุขปศุสัตว์

และรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมพบกับปัญหาขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รัฐวิสาหกิจประเภทการเงินนั้น ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เนื่องจากพนักงานที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ จึงให้การสนับสนุนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องบุคลากรและงบประมาณด้านสื่อ ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมนั้น เป็นรัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก หน่วยงานฝึกอบรมยังไม่โตมากนัก หลักสูตรการฝึกอบรมก็ไม่มากนัก การฝึกอบรมจึงมีลักษณะกำหนดไว้ตายตัว ทั้งในเรื่องของหลักสูตรและเวลาที่ฝึกอบรม และที่สำคัญ งานที่ปฏิบัตินั้นเป็นงานที่เป็นการส่งเสริม ไม่ใช่งานบริการ ผลของการฝึกอบรมจึงไม่ส่งผลให้เห็นอย่างเด่นชัด ผู้บังคับบัญชาจึงเห็นการฝึกอบรมเป็นเรื่องปกติ และให้ความสำคัญน้อยกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทการเงิน

ข้อเสนอแนะ

รัฐวิสาหกิจควรแก้ไขปัญหาในเรื่องการขาดแคลน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม ด้วยการฝึกอบรมในด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการผลิตสื่อ การใช้สื่อ และการจัดเก็บบำรุงรักษาสื่อ อันจะเป็นประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติ และยังเป็น การช่วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนศึกษา อีกแรงหนึ่งด้วย และควรมีการฝึกอบรมในด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับงานด้านสื่อ และเป็นการเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรด้วย นอกจากนี้ในการสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม ควรจะต้องเลือกผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานด้านสื่อโดยตรง ซึ่งควรจะเป็นผู้ที่จบการศึกษาทางด้านโสตทัศนศึกษาหรือเทคโนโลยีการศึกษา เข้ามาปฏิบัติการ ซึ่งจะช่วยให้งานด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ควรทำวิจัยในเรื่องทำนองนี้ แต่ควรจะลงลึกให้มากขึ้น โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือ สอบถาม อันจะได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรจะเป็นชุดการฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรม ของรัฐวิสาหกิจ อันอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม และใช้เป็นสื่อต้นแบบต่อไป