

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายสำคัญของรัฐบาลในการบริหารประเทศ ก็เพื่อให้เกิดสันติสุขภายในชาติ โดยปราศจากการรุกราน บ่อนทำลาย หรือความพยายามใด ๆ ที่บั่นทอนเสถียรภาพและความมั่นคงของชาติ จากทั้งภายในและภายนอกประเทศ ความเจริญก้าวหน้าพัฒนาการทางเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร การปราศจากความยากจนหรือช่องว่างระหว่างคนในชาติ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมไปถึงเสรีภาพของมวลชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารประเทศ นโยบายหนึ่งที่รัฐบาลได้ดำเนินการก็คือ การจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ (อิสระ สุวรรณกุล, 2532)

รัฐวิสาหกิจเป็นกลไกหลักที่สำคัญของรัฐ ในอันที่จะช่วยการพัฒนาประเทศ ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม การให้บริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ นอกจากนี้กิจกรรมของรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันค่อนข้างกว้างขวาง และครอบคลุมแทบทุกแขนงของระบบเศรษฐกิจสังคม ทั้งประเภทที่เคยดำเนินการโดย กระทรวง ทบวง กรม ได้ถูกแยกออกมาให้เป็นภาระของรัฐวิสาหกิจ เช่น การส่งเสริมกีฬา การวิจัยและพัฒนา การพัฒนาภูมิภาค เหตุที่รัฐจำเป็นต้องเข้าไปดำเนินการรัฐวิสาหกิจด้วยมีเหตุผลและความจำเป็นดังต่อไปนี้

1. รัฐจำเป็นต้องเข้าไปดำเนินการรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและในกรณีที่เอกชนไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากขาดเงินทุน ขาดบุคลากร และผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการ

2. เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าทางเสถียรภาพ และความยุติธรรมของระบบเศรษฐกิจโดยรวม ซึ่งเป็นการก่อให้เกิดการขยายตัวด้านเศรษฐกิจ โดยการเพิ่มการลงทุน การเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน การขยายขนาดการผลิต การเพิ่มรายได้ประชาชาติ การรักษาระดับราคา การจ้างงาน หรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ให้ยุติธรรมยิ่งขึ้น

3. เพื่อผลทางยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยด้านการทหาร ด้านการเมือง รวมทั้ง

ความสุขของประชาชนโดยรวม

4. เพื่อเกียรติภูมิของชาติ ซึ่งเป็นการเชิดชูและเผยแพร่ชื่อเสียง วัฒนธรรมของชาติ
5. รัฐจำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนใหญ่ อาจได้แก่การจำกัดผูกขาด หรือเพื่อการควบคุมราคาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อส่วนรวม (ชาวนิชย์ อมตศิริกุล, 2529)

ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา ที่มีการนำเอารูปแบบรัฐวิสาหกิจมาใช้ในประเทศไทย รัฐวิสาหกิจได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากจากประชาชนทั่วไปและสื่อมวลชน สินค้าและบริการใดๆ ของรัฐวิสาหกิจ มักไม่ค่อยได้รับความนิยมจากประชาชน รัฐวิสาหกิจหลายแห่งประสบกับการขาดทุน จนรัฐบาลต้องจัดสรรเงินอุดหนุนจากงบประมาณประจำปี ปีหนึ่ง ๆ นับพันล้านบาท ในด้านสาธารณูปโภคก็ไม่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างที่ประชาชนคาดหวัง ทั้งนี้ก็เนื่องจากสาเหตุหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ปัญหาการดำเนินการที่ขาดประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่ขาดความรู้ ความสามารถ ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน พนักงาน และเจ้าหน้าที่โดยทั่วไปมักจะมุ่งทางด้านปริมาณแต่ด้อยทางด้านคุณภาพ (อร วีระชัย อ่างถึงใน อนงค์วรรณ ยิ่งยิม, 2527)

การแก้ไขปัญหาคคุณภาพการทำงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจนั้น ทำได้หลายวิธี การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่มีความเหมาะสม สามารถช่วยแก้ปัญหาในเรื่องการขาดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างบุคลิกภาพ ภาวะการเป็นผู้นำ ทำให้เกิดประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลาและต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก การฝึกอบรมมีลักษณะที่เด่นที่ช่วยขจัดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในงานเฉพาะอย่างได้ ช่วยป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และมีส่วนบำรุงขวัญบุคลากรได้ถูกต้องตามหลักวิชา ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมนั้นส่วนใหญ่จะมีศักยภาพ และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง (น้อย สิริโชติ, 2533)

ไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจ ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคคล

โดยเฉพาะองค์การของรัฐได้มีประกาศของสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2500
 ซึ่งขัดแย้งนโยบายในการที่จะพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังจะพิจารณาได้จากสาระ
 สำคัญของประกาศฉบับนี้

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการเป็นสิ่ง
 สำคัญที่จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง ความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของ
 ประชาชน แต่การที่จะให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพสูงได้นี้ จำเป็นจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม
 เพื่อให้ข้าราชการคู่หน้าและรู้จักหน้าที่ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มี
 โอกาสปรับปรุงตนให้พร้อมที่จะเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ ๆ สูงขึ้นไป ให้ข้าราชการชั้นผู้บังคับบัญชา
 มีความสามารถในการควบคุมงาน บริหารงาน และเพื่อยกระดับความเชื่อถือของประชาชนใน
 งานที่สัมพันธ์กับประชาชน จึงเห็นสมควรให้กระทรวงทุกกระทรวงถือเป็นนโยบายปฏิบัติว่า การฝึ
 กอบรมข้าราชการเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ชาญชัย สวีตริงลิมา
 และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, 2520)

เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพ โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ปรารถนา ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ การฝึกอบรมจึง
 มีความหมายใกล้เคียงกับการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือการเรียนรู้ แต่ถ้าจะให้เห็นความ
 แตกต่าง โดยยึดหลักการของการเรียนรู้จะแยกได้ว่าการศึกษาคือการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานใน
 อนาคต ส่วนการฝึกอบรมนั้นเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบัน (ศิริพันธุ์ มณีรัตน์, 2524)

การฝึกอบรมทุกชนิดทุกประเภทที่จัดขึ้น ก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการ
 เรียนรู้ ดังนั้นการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญต่อการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์
 ที่เป็นการปะทะกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะและทัศนคติ
 การทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการศึกษ เกิดการเรียนรู้ดังกล่าวได้ จะต้องผ่าน
 กระบวนการหนึ่งคือการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรมหรือสื่อการสอนเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม
 กับจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และประสบการณ์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เข้ารับการศึกษต้องการจะรู้

การศึกษาเป็นการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ส่วนการฝึกอบรมนั้นจะเป็น การสื่อสารระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีสื่อเพื่อการฝึกอบรมหรือสื่อการสอน เป็นตัวกลางช่วยในการถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะในการเรียนรู้ของ มนุษย์เรานั้น วิธีที่จะเข้าใจได้ง่ายที่สุดและช่วยให้จดจำได้ง่ายที่สุด คือการเรียนรู้จากของจริง ที่เป็นรูปธรรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพราะสิ่งที่เราสามารถสัมผัสได้ด้วยประสาท ทั้ง 5 อันได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น และกาย ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรมนั้นจะช่วยให้เราเข้าใจได้ โดยง่าย และเมื่อพบเห็นแล้วก็จะติดอยู่ในความทรงจำได้โดยง่ายเช่นกัน โดยเหตุนี้การถ่ายทอด ความรู้ในยุคปัจจุบัน ครู อาจารย์ หรือวิทยากร มักจะนำสื่อเพื่อการฝึกอบรม หรือการสอน เข้ามาใช้ เพราะลำพังการบรรยายด้วยคำพูดเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะสร้างภาพพจน์ หรือ จินตนาการให้ผู้ฟังเข้าใจได้สมจริงสมจังเท่าการแสดงภาพของจริงให้ดู วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญและ จัดเจนในการฝึกอบรม จึงมักเลือกใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะฝึกอบรม และ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะวิธีการดังกล่าวจะช่วยลดคำบรรยายลงไปได้มาก นอกจากนี้ยังช่วย เร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมให้มีจิตใจจดจ่ออยู่กับเรื่องที่กำลังเรียนรู้ และช่วยให้ เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้ดีขึ้นด้วย(ชาญชัย ลิวรัตน์ และเชิดวิทย์ ฤกษ์ประศาสน์, 2520) จะเห็นได้ว่าสื่อการสอนนั้น เป็นตัวกลางที่ช่วยในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ส่วน สื่อเพื่อการฝึกอบรมนั้น เป็นตัวกลางที่ช่วยในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกันคือ ทำให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น ประหยัดเวลา และ สร้างความสนใจให้กับเนื้อหา ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า สื่อเพื่อการฝึกอบรม จึงหมายถึง สื่อ การสอนทั้งหลายที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม (ศิริพันธ์ มณีรัตน์, 2524)

ศิริพันธ์ มณีรัตน์ (2524) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม สำหรับธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จากการประเมินผลการฝึกอบรมปรากฏว่าการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น ซึ่งดำเนินการตามระบบฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม (แผน ศิริพันธ์) นั้นทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความเข้าใจมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สมาน อัสวภูมิ (2526) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเรื่อง การนิเทศแบบคลื่นสำหรับครุฑมัธยมศึกษา โดยใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมคือสไลด์เทปโปรแกรม

ไมโครเลดเซอร์โปรแกรม และแบบเรียนโปรแกรม ผลการวิจัยปรากฏว่า โปรแกรมการฝึกอบรมที่ใช้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และผลการเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญของคะแนนเฉลี่ยก่อน และหลังการฝึกอบรม ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จะเห็นได้ว่า การนำสื่อเพื่อการฝึกอบรมเข้ามาใช้เป็นการให้ความเป็นรูปธรรมในการสร้างความคิดรวบยอดแก่ผู้เข้าอบรม ทำให้ค่าความสนใจของผู้เข้าอบรมเพิ่มขึ้น ทำให้ผลการเรียนรู้มีความคงทนถาวร ให้ประสบการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งจูงใจให้ผู้อบรมเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความต่อเนื่องทางความคิด (Monroe, 1950) นอกจากนี้ ยังช่วยขยายประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีความหมายช่วยเสริมสร้างเรียนรู้ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ปรับปรุงส่งเสริมช่วยให้วิทยากรสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ยุ่ยากซับซ้อนของวิชาต่าง ๆ ได้ (Erickson, 1959) ช่วยให้อิจกรรมในการฝึกอบรมมีความหมาย เนื่องจากการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมนั้นมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ จึงมีผู้ให้ความสนใจโดยการศึกษาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม

พงศ์ศิษฐ์ ไทยสีหราช (2526) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ สถานภาพ ความต้องการ และปัญหาการใช้สื่อการสอนในโปรแกรมการฝึกอบรมของธนาคารแห่งประเทศไทย ผลปรากฏว่า ธนาคารส่วนใหญ่ จะเลือกสื่อการสอนโดยยึดจุดมุ่งหมายของเรื่องที่จะฝึกอบรมเป็นหลัก สื่อการสอนที่ใช้มากคือ แผนภูมิ แผนภาพ ของตัวอย่าง ส่วนสื่อที่ใช้น้อยได้แก่ เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องฉายภาพทึบแสงและเครื่องฉายฟิล์มสตรีป ปัญหาที่พบมากคือ ไม่มีผู้แนะนำการผลิตและการใช้สื่อการสอน ขาดทักษะในการใช้สื่อการสอน

สุจิตรา สุนทรทรัพย์ (2524) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้โสตทัศนูปกรณ์เพื่อการเผยแพร่ความรู้ในการวางแผนครอบครัวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และโสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสมคือ เครื่องฉายการจัดรายการ กิจกรรม

จะเห็นได้ว่า มีผู้ให้ความสนใจศึกษาในด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมในหน่วยงานที่ผ่านมา ดังกล่าว แต่ยังไม่เป็นที่ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาเกี่ยวกับด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งที่รัฐวิสาหกิจเป็นกลไกหลักสำคัญในการช่วยพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอยู่เป็นประจำ และประการสำคัญผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมบุคลากร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมที่ถูกนำมาใช้ในโปรแกรมการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจว่า ลักษณะการผลิต การเลือก การใช้ และการจัดเก็บบำรุงรักษาสื่อเป็นอย่างไร มีความต้องการ หรือปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง นอกจากนี้ยังจะช่วยให้ทราบว่าในหน่วยโสตทัศนศึกษาที่สนับสนุนงานฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในด้านใดบ้าง ตลอดจนด้านอาคารสถานที่ และเพื่อเป็นการขยายความรู้งานวิจัยทางด้านโสตทัศนศึกษาเข้าไปในวงกว้างที่ไม่ใช่วงการการศึกษา และยังเป็นแนวทางในการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมขององค์กรอื่น ๆ งานวิจัยชิ้นนี้จะช่วยกระตุ้นให้หน่วยงานต่าง ๆ เห็นความสำคัญของสื่อการสอนในการฝึกอบรมมากขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังจะช่วยให้ทราบว่าการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาด้านโสตทัศนศึกษาหรือไม่ หรือมีความคาดหวังให้ทำงานในด้านใด มีความรู้ความสามารถพิเศษด้านใดโดยเฉพาะหรือไม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อแหล่งการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางด้านโสตทัศนศึกษา เพื่อจะได้ผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาด และช่วยให้ทราบแหล่งที่จะรับรู้ผู้จบการศึกษาทางด้านโสตทัศนศึกษาเพิ่มขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์

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

คำถามในการวิจัย

1. รัฐวิสาหกิจมีความจำเป็นและความต้องการด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมในลักษณะใดบ้าง มากน้อยเพียงใด
2. รัฐวิสาหกิจมีปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมในลักษณะใดบ้าง มากน้อยเพียงใด
3. รัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภทมีความจำเป็นและความต้องการด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมแตกต่างกันหรือไม่
4. รัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภทมีปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมแตกต่างกันหรือไม่

ขอบเขตในการวิจัย

1. ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ของรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร
2. รัฐวิสาหกิจที่ศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่มีหน่วยฝึกอบรมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 34 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ตามลักษณะของการดำเนินงานคือ
 - 2.1 ประเภทสถาบันการเงิน 3 แห่ง
 - 2.2 ประเภทสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ 15 แห่ง
 - 2.3 ประเภทการอุตสาหกรรม 7 แห่ง
 - 2.4 ประเภทการพาณิชย์กรรมและการบริการ 6 แห่ง
 - 2.5 ประเภทส่งเสริม 3 แห่ง
3. การศึกษาความต้องการจำเป็นและปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะด้านดังต่อไปนี้
 - 3.1 บุคลากรด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม
 - 3.2 อาคารสถานที่ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

- 3.3 การเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 3.4 การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 3.5 การใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 3.6 การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย

ในการศึกษาความต้องการจำเป็น แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. ความจำเป็น
2. ความต้องการ

คำจำกัดความในการวิจัย

สื่อเพื่อการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่น่ามาใช้ประกอบการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เราไม่ได้ และประสงค์ที่จะได้มาเพื่อการทำงานด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

ความจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เราเห็นว่าฝึกอบรม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ เห็นว่าเป็นสิ่งที่เราไม่ได้ในการปฏิบัติงานด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่เราเห็นว่าฝึกอบรม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนูปกรณ์ ประสงค์ที่จะได้มาเพื่อการทำงานด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม

ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรม ในด้านบุคลากร อาคาร สถานที่ การเลือก การผลิต การใช้ การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อเพื่อการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง ผู้ทำหน้าที่จัดการฝึกอบรมของหน่วยงาน ตั้งแต่ขั้นการสร้างหลักสูตร การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่บริการ การใช้สื่อ การผลิตสื่อ การเลือกสื่อ การจัดหาสื่อ การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อ เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมของหน่วยงาน

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์การของรัฐหรือหน่วยธุรกิจของรัฐ บริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการองค์การของรัฐบาลมีทุนร่วมอยู่ด้วยเกินร้อยละ 50

วัสดุ หมายถึง สื่อเพื่อการฝึกอบรมประเภทที่ต้องนำมาใช้ร่วมกับอุปกรณ์ตามประเภท จึงจะสามารถถ่ายทอดเนื้อหาออกมาได้ และประเภทที่ไม่ต้องใช้อุปกรณ์ร่วมก็สามารถถ่ายทอดเนื้อหาออกมาได้ด้วยตัวเอง

อุปกรณ์ หมายถึง สื่อเพื่อการฝึกอบรมประเภทที่ต้องใช้กระแสไฟฟ้าช่วยให้เครื่องเกิดการทำงาน เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาออกมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ โดยต้องใช้อยู่ร่วมกับวัสดุตามประเภท หรืออาจเป็นของจริงที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบเกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมในการฝึกอบรมบุคลากรของรัฐวิสาหกิจ
2. ทำให้ทราบเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ