



บทที่ 1

บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ปรากฏว่า เศรษฐกิจไทยมีการขยายตัวในระดับสูง และเปิดกว้างเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจนานาชาติมากขึ้น โดยเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ฟื้นตัวและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 10.5 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนฯ ถึงหนึ่งเท่าตัว และนับเป็นอัตราการขยายตัวเฉลี่ยสูงสุดของการพัฒนาเศรษฐกิจในช่วง 25 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยส่วนรวมในหลายด้าน ประการหนึ่งคือ ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสาขาอุตสาหกรรมและบริการที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยถึงปีละ 554,000 คนต่อปี ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ทำให้อัตราการว่างงานลดลงเหลือเพียงร้อยละ 0.6 ในปี 2534

ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ภาคอุตสาหกรรมได้มีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการส่งออกของไทยเป็นอย่างมาก โดยสัดส่วนของการผลิตอุตสาหกรรมในผลรวมของประเทศได้เพิ่มจากร้อยละ 23.5 ในปี 2529 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 มาเป็นร้อยละ 26.0 ในปี 2534 อัตราการขยายของภาคอุตสาหกรรมโดยเฉลี่ยได้เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 13.7 ต่อปี คือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 6.6 ปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการขยายตัวสูงเช่นนี้ ได้แก่ การขยายตัวของการส่งออกและการลงทุน โดยเฉพาะการผลิตเพื่อส่งออก และการลงทุนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อทดแทนการนำเข้า

ดังนั้น โอกาสที่จะเอื้ออำนวยและเปิดช่องทางให้การพัฒนาประเทศก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 คือการขยายฐานการผลิตสาขาอุตสาหกรรมซึ่งยังคงมีอยู่มาก ทั้งอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก และอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า โดย

เฉพาะอุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมวิศวกรรม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ อุตสาหกรรมพื้นฐานต่าง ๆ และ เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมมีส่วนสนับสนุนวัตถุประสงค์การพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในการรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอุตสาหกรรม ดังนี้ คือ

1. ให้การผลิตภาคอุตสาหกรรมขยายตัวอย่างต่อเนื่องในอัตราเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 9.5 ต่อปี
2. ให้การผลิตอุตสาหกรรมเกษตรขยายตัวโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.5 ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7
3. ให้อุตสาหกรรมส่งออกมีสัดส่วนในมูลค่าส่งออกเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ในปี 2539
4. กำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมาย 6 สาขา คือ อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมงานโลหะ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า
5. กำหนดให้มีมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมไม่น้อยกว่า 2,500 เรื่อง ภายในปี 2539

แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ ได้กำหนดไว้หลายแนวทาง ซึ่งแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งก็คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาระดับฝีมือแรงงานให้เพิ่มสูงขึ้น สนับสนุนความร่วมมืออย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานรัฐและสถานประกอบการในการฝึกอบรมบุคลากรภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งสนับสนุนให้เอกชนฝึกอบรมแรงงานของตนเอง โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งรัฐให้ความช่วยเหลือทางการเงินส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งเรียกเก็บจากโรงงานหรือบริษัทห้างร้าน เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและจัดการฝึกอบรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2535)

จากแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ดังกล่าวนี้ ทำให้เห็นได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งของการดำเนินการด้านอุตสาหกรรมก็คือ แรงงาน

อุตสาหกรรมใดจะเจริญก้าวหน้าได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับแรงงานว่าจะมีคุณภาพมากเพียงใด แรงงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรม อันก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศและอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศด้วย ดังที่ วิชิต แสงทอง (2523) กล่าวว่า ประเทศใดก็ตามถ้าแรงงานส่วนใหญ่มีคุณภาพสูง ประเทศนั้นย่อมเจริญกว่าประเทศอื่นที่มีคุณภาพแรงงานด้อยกว่า

ดังนั้นการให้ความสนใจ และความสำคัญต่อแรงงาน จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาไม่น้อยกว่าองค์ประกอบด้านอื่น เนื่องจากสภาพของกำลังแรงงานในระบบอุตสาหกรรมของไทย ยังมีคุณสมบัติด้อยอยู่มาก กล่าวคือ คนงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความชำนาญ และที่สำคัญที่สุดคือ ความเข้าใจที่แท้จริงในการทำงานระบบใหม่ จึงก่อให้เกิดปัญหาในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสภาพการทำงานทั่ว ๆ ไป เช่น คนงานขาดระเบียบวินัย มีการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ ไม่มีมาตรฐานในการควบคุมและพิจารณาตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่แน่นอน มีอุบัติเหตุอยู่เป็นประจำ มีความขัดแย้งภายในมาก คนงานมีความกดดัน มีความอัดอั้นใจและไม่สบายใจในการทำงาน มีคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มาก คนงานเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา ไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ไม่รักงานไม่ตั้งใจทำงาน และมีการเข้า-ออกงานอยู่เสมอ อันมีผลทำให้ปริมาณงานหรือผลิตผลลดลง ไม่ได้ตามเป้าหมาย คุณภาพผลิตไม่ได้มาตรฐาน สิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมาก เป็นต้น (กรมแรงงาน, ม.ป.ป.)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้ สิ่งหนึ่งที่เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาคือจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับคนงาน ดังเช่น สุรีย์รัตน์ รักเหยา (2522) กล่าวว่า การอบรมนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ระหว่างคนงานกับคนงาน คนงานกับนายจ้าง และคนงานได้เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นกับโรงงาน และยังกล่าวอีกว่า ยังมีจำนวนการอบรมที่มีปริมาณ และคุณภาพมากขึ้นเท่าใด ความเป็นอยู่ของคนงานก็จะดีขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายของการพัฒนาคนในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ในเรื่องของการยกระดับรายได้และสวัสดิการแรงงาน โดยให้การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ด้อย

โอกาสทางเศรษฐกิจ ได้พัฒนาขีดความสามารถเพื่อการยกระดับรายได้และฐานะของตนให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2535)

ในปัจจุบันได้มีองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ นำการฝึกอบรมมาใช้อย่างแพร่หลาย เพื่อช่วยแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ หากพิจารณาถึงความหมายของการฝึกอบรม จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในการช่วยแก้ไขปัญหาขององค์การหรือหน่วยงานได้ดี ดังเช่น

ไมตรี ทองประวัตติ (2529) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยอาศัยการพัฒนานิสัยในการใช้ความคิด และการกระทำ ทักษะความรู้ และทัศนคติที่เหมาะสม หรือเป็นกระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาฝีมือในการทำงาน สมรรถนะของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของแรงงานให้ดีขึ้น

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่ง ที่สามารถช่วยให้องค์การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำเร็จในการบริหารงาน ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น

วาร์เรน (Warren, 1979) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อให้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ผู้บริหารวางไว้ โดยมีการวางแผนและจัดโปรแกรมต่าง ๆ ไว้ ซึ่งเน้นการให้ประสบการณ์ เพราะถือว่าประสบการณ์เป็นครูที่ดีที่สุด

อย่างไรก็ตาม น้อย ศิริโชติ (2524) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมไว้หลายประการ ซึ่งหากจะยกมาเฉพาะความสำคัญและความจำเป็นต่อการฝึกอบรมในโรงงาน ก็จะได้ดังนี้คือ

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา (preventive) ช่วยให้มีกำลังใจ และมีขวัญในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพของแรงงานให้สูงขึ้น

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไข้ปัญหา (curative) ในการปฏิบัติงาน  
ของคณงานในแต่ละหน่วยงานนั้น

การฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมวิทยาการอันทันสมัย ให้กับบุคคลากร ในแต่ละ  
หน่วยงาน

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลากรได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์  
โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานปกติ

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดสามัคคีธรรมขึ้นระหว่างบุคคลากรที่ทำงาน  
ในหน่วยงานเดียวกัน

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลากร หรือคณงานของหน่วยงานมีความ  
เชื่อมั่นในตัวเอง มีความพร้อมที่จะทำงาน กล้าเผชิญกับอุปสรรค และสามารถตัดสินใจได้  
คล่องแคล่วว่องไวยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว โรงงานอุตสาหกรรมจึงเห็นความสำคัญ และความจำเป็น  
ของการฝึกอบรม และได้มีการจัดอบรมให้กับคณงานในโรงงานขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนา  
แรงงานให้มีคุณภาพ คณงานสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงงาน  
ซึ่งจะยังผลให้อุตสาหกรรมในประเทศเจริญก้าวหน้า และส่งผลต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจ  
ของประเทศด้วย

การฝึกอบรมจึงเป็นงานชิ้นแรกสำหรับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน เพื่อ  
เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ไม่มีองค์การหรือหน่วยงานใดที่จะมี  
ปัญหาว่า ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ หรือไม่ เพราะเป็นความจำเป็น  
อยู่แล้วที่จะต้องอบรม (ศิริพันธ์ มณีรัตน์, 2524)

โดยทั่วไปการฝึกอบรมคณงานในโรงงาน จะประกอบด้วย การปฐมนิเทศ  
(orientation) เพื่อต้อนรับหรือแนะนำเจ้าหน้าที่ใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน ให้ทราบวัตถุประสงค์  
และนโยบายของหน่วยงาน ตลอดจนให้เข้าใจถึงกฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบวินัยต่าง ๆ  
เพื่อจะได้มีความรู้ และประสบการณ์ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติต่อไป อีกส่วนหนึ่งก็คือการแนะนำงาน  
(induction training) เป็นการอบรมกึ่งปฐมนิเทศและสอนวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่ง  
หน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ เพราะไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถจะผลิตคนให้มีความรู้

ทักษะและทัศนคติให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์การได้ วัตถุประสงค์ของการแนะนำงานนี้ เพื่อสร้างทัศนคติของคนทำงานใหม่ ให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นงานที่ถูกต้อง (น้อย ศิริโชติ, 2524)

นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมหัวข้ออื่นๆ อีกดังที่หลักสูตรการฝึกอบรมของกรมแรงงานที่จัดสำหรับคนงานในโรงงาน จะประกอบไปด้วยเรื่องต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการแรงงานเบื้องต้น หลักสูตรกฎหมายที่ควรรู้ หลักสูตรเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เป็นต้น

เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะทำให้คนงานมีคุณภาพโดยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนา (ศิริพันธ์ มณีรัตน์, 2524) ทั้งด้านทัศนคติ ความรู้ และทักษะ การฝึกอบรมจึงมีความหมายใกล้เคียงกับการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือการเรียนรู้ แต่ถ้าจะให้เห็นความแตกต่างกัน โดยยึดหลักเกณฑ์การเรียนรู้ของ แนดเลอร์ (Nadler, 1982 อ้างถึงใน เครือวัลย์ ลีมอภิชชาติ, 2531) จะแยกได้ว่าการศึกษาคือการเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในอนาคต ส่วนการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบัน

กิ่งพร ทองใบ (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะต่างกับการศึกษาตรงที่ การฝึกอบรมเป็นการลดความแตกต่างของบุคคลให้น้อยลง ในขณะที่การศึกษาจะเพิ่มความแตกต่างของบุคคลให้มากขึ้น การฝึกอบรมลดความแตกต่างของบุคคลให้น้อยลงได้เพราะเป้าหมายของการฝึกอบรมเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มาสู่พฤติกรรมเฉพาะที่ตรงกับความต้องการ ส่วนการศึกษาเพิ่มความแตกต่างของบุคคล เพราะประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาเป็นประสบการณ์ที่กว้างขวางให้บุคคลนำไปเลือกใช้เองในสถานการณ์ต่าง ๆ

การฝึกอบรมทุกชนิดทุกประเภท ที่จัดขึ้นก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ (Learning) และปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด หรือเป็นตัวชี้ให้ทราบว่า มีการเรียนรู้เกิดขึ้นนั้นก็คือ ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางที่ดีกว่าเดิม (มัญญ วงศ์นารี, 2520 อ้างถึงใน ศิริพันธ์ มณีรัตน์, 2524)

ดังนั้น การเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญต่อการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดประสบการณ์ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน (interaction) ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ การเรียนรู้นั้นจะผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ประสาททางกาย ทางตา ทางหู ทางจมูก และทางลิ้น (ดำรงค์ มัชฌมณันทน์ .ม.ป.ป.) การทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ดังกล่าวได้นั้นต้องผ่านกระบวนการขั้นหนึ่งคือการเลือกวิธีการที่ใช้รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประยุกต์ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และเนื้อหา ประสบการณ์ที่ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเรียนรู้ (ศิริพันธ์ มณีรัตน์, 2524) ซึ่งตรงกับกระบวนการขั้นหนึ่งที่ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530) กล่าวไว้คือ ขั้นตอนของการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องแสงเสียง เอกสารสิ่งพิมพ์ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม ซึ่งอาจได้แก่ โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เช่น แผ่นใส สไลด์ เครื่องฉายแผ่นใส วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น เครื่องช่วยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เหล่านี้มีส่วนสำคัญมากที่ทำให้โครงการฝึกอบรม บรรลุวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้นนอกจากนี้สภาพห้องฝึกอบรมที่เหมาะสม เช่น ไม้ร้อนไม่หนาวเกินไป วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้อื่น ๆ ที่จำเป็นในห้อง จะต้องจัดการให้เรียบร้อย เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปด้วยดี

การเรียนรู้จึงเป็นการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือในการฝึกอบรม จะเป็นระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรม โดยมีโสตทัศนูปกรณ์เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น และทักษะ โสตทัศนูปกรณ์จึงมีคุณค่าอย่างยิ่งทั้งในด้านการเรียนการสอน และคุณค่าในด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ และคุณค่าในด้านเศรษฐกิจ (กรมสามัญศึกษา, 2523)

ดังนั้นในการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนหรือวิทยากรทุกคน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสรรหาวิธีการและสิ่งต่าง ๆ มาใช้ประกอบ เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือ สื่อเพื่อการฝึกอบรมนั่นเอง ดังนั้นวิทยากรจึงต้องมีความรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมให้ดี เพื่อจะได้นำมาใช้สำหรับการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สื่อเพื่อการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่นำมาใช้เพื่อช่วยในการส่งข่าวสาร ข้อมูล ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ดำเนินไปด้วยดี น่าสนใจและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ, 2531)

คิฟเฟอร์ (Kieffer, 1963 อ้างถึงใน จิรพันธ์ เขมะสุวรรณ, 2518) กล่าวว่า การใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมที่ถูกต้องและเหมาะสม จะเป็นเครื่องช่วยให้การฝึกอบรม บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แมคคลัสกี (McClusky, 1947 อ้างถึงใน จิรพันธ์ เขมะสุวรรณ, 2518) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยใช้คำพูดอย่างเดียวอาจเลื่อนหายไปจากความทรงจำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างรวดเร็วหลังจากที่อบรมไปแล้ว และการศึกษาถือว่าไม่มีอะไรสิ้นเปลือง ยิ่งกว่าการเรียนจากบทเรียนที่ถูกลืมไปอย่างรวดเร็ว และสื่อเพื่อการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่ช่วยกำจัดความสิ้นเปลืองดังกล่าวนี้ได้ และยังช่วยให้วิทยากรสามารถฝึกอบรมได้ดียิ่งขึ้นไปอีก

วิทยากรฝึกอบรมในฐานะที่เป็นครูฝึก จึงต้องมีบทบาทอย่างหนึ่งคือมีเทคนิคและวิธีการ ที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจและเข้าใจในสิ่งที่อบรม (พันธ์ สุจำนงค์ และคณะ, 2523) วิธีหนึ่งที่จะทำได้ก็คือ การใช้โสตทัศนูปกรณ์ในการฝึกอบรม แต่วิทยากรเองก็ไม่ค่อยสบายใจกับโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้นัก เนื่องจากอาจมีความเห็นว่ามีควมสลับซับซ้อนยุ่งยากมากเกินไป การผลิตและการใช้มีค่าใช้จ่ายสูง และแม้จะผลิตออกมาแล้ว ผลที่ได้ก็ไม่น่าพอใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาติดตาม (สุปราณี ศรีฉัตรวิมล, 2524)

อย่างไรก็ตาม การใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม จำเป็นต้องคำนึงถึงวิธีการนำเสนอ เพื่อเป็นเครื่องจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม และต้องคำนึงถึงเป็นพิเศษเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการฝึกอบรม ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วย (Dwyer, 1978)

ประการสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือในการวางแผนการฝึกอบรมจะต้องทราบข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งอาจใช้วิธีสังเกต สัมภาษณ์ และแบบสอบถาม นอกจากนี้



ยังต้องพิจารณาถึงลักษณะพิเศษของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ต่างไปจากปกติ (Characteristics of nonconventional learners) พิจารณาถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญในด้านนี้ (Kemp, 1988) แต่การเรียนการสอนจะพัฒนาขึ้นได้ภายใต้ตัวควบคุมการเรียน (Mastery Learning) เช่น ระบบการสอน การพัฒนาปฏิกริยาโต้ตอบที่ถูกต้อง วิธีสร้างแนวกระตุ้น และสื่อการสอน (Bloom, 1982)

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าหากวิทยากรมีวิธีการ ในการนำสื่อเพื่อการฝึกอบรม มาใช้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามลักษณะการเรียนรู้แล้ว จะส่งผลให้การฝึกอบรมมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อผู้เข้ารับการอบรม ตามคำกล่าวของ บลูม (Bloom, 1982) ที่ว่าคุณภาพการสอนจะลดความแตกต่างของผู้เรียน และจะเพิ่มระดับการเรียนรู้ได้ โดยมีหลักสำคัญที่ว่าธรรมชาติของคนจะไม่ใช่อุปสรรคในการเรียน และลักษณะการเรียนจะเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม และประสบการณ์เดิมในอดีตจะไม่มีผลต่อการเรียนอีกต่อไป

ด้วยเหตุที่การใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม มีความสำคัญต่อการฝึกอบรมเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งจะมีบทบาทต่อกระบวนการฝึกอบรมด้วย ในประเด็นของการส่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จากวิทยากรไปยังผู้เข้ารับการอบรมว่าจะได้ผลมากน้อยเพียงใด จึงมีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการใช้สื่อการสอน หรือการใช้โสตทัศนูปกรณ์เพื่อการฝึกอบรม ซึ่งผลที่ได้มาแสดงให้เห็นถึงการใช้สื่อการสอนในลักษณะที่ต่างกัน เช่น ศูนย์อุปกรณ์ช่วยฝึกอบรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการใช้อุปกรณ์การสอนเป็นบางครั้ง เพราะเห็นว่าเนื้อหาบางตอนไม่จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ประกอบการสอน และจะใช้เมื่อมีอุปกรณ์การสอนพร้อมอยู่แล้ว (อุดม เกตุณะรัตน์กุล, 2522) ส่วนการ ฝึกอบรมของธนาคารในประเทศไทย จะมีการเลือกสื่อการสอนโดยยึดจุดมุ่งหมายของเรื่องที่จะอบรมเป็นหลัก (พงศศิษฐ์ ไทยสิหราช, 2526) สำหรับปัญหาของการใช้สื่อที่ศึกษาพบ เช่น การฝึกอบรมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีปัญหาในลักษณะของ การขัดข้องของอุปกรณ์ระหว่างดำเนินการอบรม และอุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งประเด็นที่ก่อให้เกิดปัญหาคือความเก่าของ

อุปกรณ์ วิทยาการไม่มีความเข้าใจการใช้อุปกรณ์ (ประณีต วัฒนโพธิธิษฐ, 2527) นอกจากนี้ ยังมีการสำรวจแหล่งที่มาของสื่อ เช่น การฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม ในรัฐเพนซิลวาเนีย ส่วนใหญ่สื่อที่ได้มาจากความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ บริษัทจัดอบรม บริษัทผลิตสื่อ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และหน่วยจัดอบรมโรงงานอุตสาหกรรม (Gregory, 1982)

จะเห็นว่าผู้ทำการวิจัยในเรื่องของการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ แต่ยังไม่พบว่า มีการสำรวจ หรือศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ทั้ง ๆ ที่ โรงงานอุตสาหกรรม มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม และนำสื่อเพื่อการฝึกอบรมเหล่านั้นมาจากแหล่งใดบ้าง ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้ จะเป็นแนวทางในการ จัดหาและเตรียมสื่อเพื่อการฝึกอบรม เพื่อที่จะนำไปใช้ได้เหมาะสม ก่อให้เกิดการ พัฒนาปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ของสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรม และสื่อที่เหมาะสมสำหรับ หัวข้อการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

### คำถามการวิจัย

1. สภาพของสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร
2. สื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้มาจากแหล่งใดบ้าง
3. ความต้องการสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร
4. มีปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือไม่

### ในระดับใด

5. หัวข้อการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อมีลำดับความสำคัญอย่างไร
6. วัสดุ-อุปกรณ์ วิทยากร และสถานที่ที่เหมาะสมกับหัวข้อการฝึกอบรมเป็น

### อย่างไร

### ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมคนงาน
2. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปและเป็นโรงงานที่มีการจัดฝึกอบรมให้กับคนงาน
3. ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมที่ศึกษา เป็นประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งจำแนกดังต่อไปนี้
  - 3.1 การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ
  - 3.2 สิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์หนังสือพิมพ์
  - 3.3 การแปรรูปไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ รวมทั้งเครื่องเรือน
  - 3.4 การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์และการพิมพ์โฆษณา
  - 3.5 การผลิตเคมีภัณฑ์ น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ยาง และพลาสติก
  - 3.6 การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้น ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมและถ่านหิน

- 3.7 อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน
- 3.8 การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์
- 3.9 อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. สภาพ หมายถึง สภาพความเป็นไปตามปกติเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม  
คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. ปัญหา หมายถึง ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข เกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม  
คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม
3. ความต้องการ หมายถึง ความต้องการสื่อเพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม  
คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม
4. สื่อเพื่อการฝึกอบรม หมายถึง ตัวกลางที่ช่วยนำและถ่ายทอดความรู้  
จากวิทยากรไปยังผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้  
ในที่นี้ หมายถึง วัสดุ-อุปกรณ์ วิทยากร และสถานที่สำหรับการฝึกอบรม
5. การฝึกอบรม หมายถึง การให้ความรู้แก่คนงานให้มีความรู้ ความสามารถ  
ความชำนาญ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่องานในหน้าที่นั้น ๆ โดยตรง ซึ่งประกอบด้วย  
การปฐมนิเทศ การแนะนำงาน การให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในโรงงาน  
ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์อันดีในการทำงาน  
ร่วมกันระหว่างคนงานและเจ้าของโรงงาน เป็นต้น
6. คนงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภท  
อุตสาหกรรมผลิต ในกรุงเทพมหานคร
7. โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับ  
การผลิต ที่ใช้ทุนและแรงงานจำนวนมาก ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ประเภท ดังนี้  
(กรมแรงงาน, 2532)

1. การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ
2. สิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสัตรี และผลิตภัณฑ์หนังสัตรี
3. การแปรรูปไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ รวมทั้งเครื่องเรือน
4. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์และการพิมพ์โฆษณา
5. การผลิตเคมีภัณฑ์ น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ยาง และพลาสติก
6. การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้น ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมและ

ถ่านหิน

7. อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน
8. การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์
9. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยให้ทราบถึงสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม  
คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม  
คนงานอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับการใช้สื่อสำหรับการฝึกอบรมในด้านอื่นต่อไป