

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ของสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรม และสื่อที่เหมาะสมสำหรับหัวข้อการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

คำถามในการวิจัย

1. สภาพของสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร
2. สื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้มาจากแหล่งใดบ้าง
3. ความต้องการสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร
4. มีปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือไม่ในระดับใด
5. หัวข้อการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อมีลำดับความสำคัญอย่างไร
6. วัสดุ-อุปกรณ์ วิทยากร และสถานที่ที่เหมาะสมกับหัวข้อการฝึกอบรมเป็นอย่างไร

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพของสื่อเพื่อการฝึกอบรม พบว่า

1.1 วัสดุเพื่อการฝึกอบรมส่วนใหญ่โรงงานใช้วัสดุชุดเดิมที่เคยใช้ฝึกอบรมมาแล้ว คิดเป็นร้อยละ 72.7

1.2 โรงงานส่วนใหญ่ มีอุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรมบางชนิดเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 54.5 อุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรมที่โรงงานส่วนใหญ่มี ได้แก่ กระดานดำหรือไวท์บอร์ด โทรทัศน์ และเครื่องเล่นวีดิทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 97.0 90.9 และ 89.4 ตามลำดับ และส่วนใหญ่จะมีจำนวนอุปกรณ์ที่เพียงพอ และอยู่ในสภาพดี

1.3 วัสดุเพื่อการฝึกอบรมที่โรงงานส่วนใหญ่มี ได้แก่ หนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ วีดิทัศน์ และแผ่นโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 89.4 87.9 และ 86.4 ตามลำดับ สภาพของวัสดุส่วนใหญ่อยู่ในสภาพดี

1.4 ลักษณะของห้องฝึกอบรมในโรงงานส่วนใหญ่ เป็นห้องฝึกอบรมที่ดัดแปลงมาจากห้องประชุม คิดเป็นร้อยละ 66.7 เป็นห้องที่สามารถจุผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ 20-40 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และโดยส่วนใหญ่แล้วสภาพของห้องที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมคือ ไม่มีอุปกรณ์ประจำห้องที่พร้อมจะใช้ได้ทันที คิดเป็นร้อยละ 47.0

2. แหล่งที่มาของสื่อเพื่อการฝึกอบรม พบว่า

2.1 การจัดหาวัสดุเพื่อการฝึกอบรมของโรงงาน จากแหล่งที่มาต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเป็นครั้งคราว ได้แก่ หน่วยจัดฝึกอบรมของโรงงานเป็นผู้จัดทำเอง ($\bar{X} = 3.44$) วิทยากรจัดหามาเอง ($\bar{X} = 3.14$) จัดซื้อจากบริษัทที่เป็นตัวแทนจำหน่ายวัสดุเพื่อการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.67$) และหน่วยผลิตสื่อของโรงงานผลิตสื่อใช้เอง ($\bar{X} = 2.65$)

2.2 อุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรมที่โรงงานใช้เป็นอุปกรณ์ที่โรงงานจัดซื้อมาเอง ซึ่งมีการจัดหามาใช้ในระดับค่อนข้างบ่อย ($\bar{X} = 3.77$)

2.3 วิทยาการฝึกอบรมในทุกข้อมีการเชิญมาในระดับเป็นครั้งคราว โดยแหล่งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในโรงงาน ($\bar{X} = 3.26$) หัวหน้าหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.09$) และวิทยาการประจำหน่วยฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.88$)

3. ความต้องการวัสดุ-อุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรม

วัสดุ-อุปกรณ์ที่มีความจำเป็นในระดับมาก ได้แก่ หนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ ($\bar{X} = 3.95$) กระดานดำหรือไวท์บอร์ด ($\bar{X} = 3.94$) แผ่นโปร่งใสและเครื่องฉายแผ่นโปร่งใส ($\bar{X} = 4.30$) วิดีทัศน์และเครื่องเล่นวีดีทัศน์ ($\bar{X} = 3.82$) เครื่องขยายเสียง ($\bar{X} = 3.85$) และโทรทัศน์ ($\bar{X} = 3.77$) ขณะเดียวกันวัสดุ-อุปกรณ์ที่โรงงานใช้ในระดั้มาก ได้แก่ กระดานดำหรือไวท์บอร์ด ($\bar{X} = 3.72$) แผ่นโปร่งใสและเครื่องฉายแผ่นโปร่งใส ($\bar{X} = 4.00$) ไม่มีวัสดุ-อุปกรณ์ใดที่มีความจำเป็นและมีการใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ความต้องการวิทยาการและสถานที่สำหรับการฝึกอบรม

4.1 วิทยาการฝึกอบรมที่มีความจำเป็นในระดับมาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในโรงงาน ($\bar{X} = 3.62$) วิทยาการประจำหน่วยฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.61$) หัวหน้าหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.82$) ขณะที่โรงงานมีการเชิญวิทยาการเกือบจะทุกข้อมาเป็นวิทยาการฝึกอบรมในระดับปานกลาง และไม่มีวิทยาการข้อใดที่มีความจำเป็นและมีการใช้ในระดั้มากที่สุด

4.2 สถานที่ฝึกอบรมที่มีความจำเป็นในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ฝึกอบรมที่อยู่ภายในอาคารโรงงาน ($\bar{X} = 3.82$) และสถานที่ที่โรงงานใช้สำหรับฝึกอบรมในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ฝึกอบรมที่อยู่ภายในอาคารโรงงาน ($\bar{X} = 3.71$) เช่นเดียวกัน และไม่มีสถานที่ข้อใดที่มีความจำเป็นและมีการใช้ในระดั้มากที่สุด

5. ปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม

ปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย และไม่มีปัญหาใดที่อยู่ในระดับมาก หรือมากที่สุด ปัญหาที่อยู่ในระดับสูงสุดเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง

ได้แก่ ห้องฝึกอบรมมีขนาดเล็กเกินไป ($\bar{X} = 2.68$) ชาติผู้ที่มีความรู้ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม คอยแนะนำ ($\bar{X} = 2.58$) และไม่มีห้องสำหรับฝึกอบรมโดยเฉพาะ ($\bar{X} = 2.50$)

6. ลำดับความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรม

โรงงานให้ความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรมตามลำดับ 1-10 ดังนี้ การประชุมพิเศษ ($\bar{X} = 3.62$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$) การสอนงาน ($\bar{X} = 4.68$) เทคนิคการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.80$) การเพิ่มผลผลิต ($\bar{X} = 5.08$) เทคนิคการผลิต ($\bar{X} = 5.42$) การบริหารงานหรือหัวหน้างาน ($\bar{X} = 5.49$) กฎหมายแรงงาน ($\bar{X} = 7.58$) การบริหารสหภาพแรงงาน ($\bar{X} = 9.33$)

7. วัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับหัวข้อการฝึกอบรม

หัวข้อการฝึกอบรมเรื่อง การเพิ่มผลผลิต เทคนิคการผลิต การบริหารงานหรือหัวหน้างาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เทคนิคการทำงานร่วมกัน วัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสม คือ วิดีทัศน์และเครื่องเล่นวีดิทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 51.5 57.6 48.5 68.2 และ 75.7 ตามลำดับ หัวข้อเรื่อง กฎหมายแรงงาน การบริหารสหภาพแรงงาน การประชุมพิเศษ วัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสม คือ หนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 89.4 69.7 และ 28.8 ตามลำดับ หัวข้อเรื่องการสอนงาน วัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสม คือ หุ่นจำลอง คิดเป็นร้อยละ 33.3 หัวข้อเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน วัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสม คือ วัสดุกราฟิก คิดเป็นร้อยละ 48.5

8. วิทยากรและสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับหัวข้อการฝึกอบรม

8.1 หัวข้อการฝึกอบรมเรื่อง การเพิ่มผลผลิต การบริหารงานหรือหัวหน้างาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน วิทยากรที่เหมาะสม คือ วิทยากรจากบริษัทรับจัดฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 31.8 45.5 และ 33.3 ตามลำดับ หัวข้อเรื่อง เทคนิคการผลิต การสอนงาน วิทยากรที่เหมาะสม คือ หัวหน้าหน่วยงาน (supervisor) คิดเป็น

ร้อยละ 54.5 และ 63.6 หัวข้อเรื่อง กฎหมายแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน วิทยากรที่เหมาะสม คือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 84.8 และ 60.6 หัวข้อเรื่อง การบริหารสหภาพแรงงาน มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เทคนิคการทำงานร่วมกัน วิทยากรที่เหมาะสมคือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 83.3 33.3 และ 45.4 ตามลำดับ หัวข้อเรื่อง การปฐมนิเทศ วิทยากรที่เหมาะสม คือ วิทยากรประจำหน่วยฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 80.3

8.2 หัวข้อการฝึกอบรมเรื่อง การเพิ่มผลผลิต การบริหารสหภาพแรงงาน การปฐมนิเทศ สถานที่ที่เหมาะสม คือ สถานที่ฝึกอบรมที่แยกจากบริเวณอาคารโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 57.6 65.2 และ 66.7 ตามลำดับ หัวข้อเรื่อง เทคนิคการผลิต การสอนงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่ที่เหมาะสม คือ สถานที่ฝึกอบรมภายในอาคารโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 56.1 78.8 และ 87.4 ตามลำดับ หัวข้อการฝึกอบรมเรื่อง กฎหมายแรงงาน การบริหารงานหรือหัวหน้างาน มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เทคนิคการทำงานร่วมกัน สถานที่ที่เหมาะสม คือ สถานที่ฝึกอบรมภายนอกโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 80.3 72.8 81.8 และ 83.3 ตามลำดับ

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามในการวิจัยดังนี้

1. การจัดฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ใช้วัสดุชุดเดิมที่เคยฝึกอบรมมาแล้ว วัสดุที่มีได้แก่ หนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ วีดิทัศน์ และแผ่นโปร่งใส สภาพของวัสดุอยู่ในสภาพดี และมีจำนวนเพียงพอ

อุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรมในโรงงานมีบางชนิด และอุปกรณ์ที่มีได้แก่ กระดานดำหรือไวท์บอร์ด โทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องขยายเสียงและเครื่องฉายแผ่นโปร่งใส สภาพของอุปกรณ์อยู่ในสภาพดีและมีจำนวนเพียงพอ

ห้องที่ใช้ฝึกอบรมดัดแปลงมาจากห้องประชุมสามารถจุผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ระหว่าง 20-40 คน และไม่มีอุปกรณ์ประจำห้องที่พร้อมจะใช้ได้ทันที

2. วัสดุเพื่อการฝึกอบรมในโรงงาน มีการจัดหาโดยหน่วยจัดฝึกอบรมของโรงงานเป็นผู้จัดทำเอง วิทยากรเป็นผู้นำมาเอง จัดซื้อจากบริษัทที่เป็นตัวแทนจำหน่าย

วัสดุเพื่อการฝึกอบรม และหน่วยผลิตสื่อของโรงงานผลิตสื่อใช้เอง ส่วนอุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรม โรงงานเป็นผู้จัดซื้อมาใช้เพื่อการฝึกอบรมเอง

สำหรับวิทยากรฝึกอบรมที่โรงงานเชิญมา ได้แก่ วิทยากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ภายในโรงงาน หัวหน้าหน่วยงาน (supervisor) และวิทยากรประจำหน่วยฝึกอบรม

3. วัสดุ-อุปกรณ์ที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมาก ได้แก่ หนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ กระดานดำหรือไวท์บอร์ด แผ่นโปรงใสและเครื่องฉายแผ่นโปรงใส วิดิทัศน์ และเครื่องเล่นวิดิทัศน์ เครื่องขยายเสียง และโทรทัศน์

วิทยากรที่มีความต้องการมากได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในโรงงาน วิทยากรประจำหน่วยฝึกอบรมและหัวหน้างาน

สถานที่ที่มีความต้องการมาก ได้แก่ สถานที่ฝึกอบรมที่อยู่ภายในอาคารโรงงาน

4. ปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมที่พบมากได้แก่ ห้องฝึกอบรมมีขนาดเล็กเกินไป ไม่มีห้องสำหรับฝึกอบรมโดยเฉพาะ และขาดผู้ที่มีความรู้ด้านสื่อคอยแนะนำ

5. ความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรม เรียงตามลำดับ 1-10 ปรากฏดังนี้ การปฐมนิเทศ ความปลอดภัยในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสอนงาน เทคนิคการทำงานร่วมกัน การเพิ่มผลผลิต เทคนิคการผลิต การบริหารงาน/หัวหน้างาน กฎหมายแรงงาน และการบริหารสหภาพแรงงาน

6. การจัดฝึกอบรมหัวข้อเรื่อง การเพิ่มผลผลิต เทคนิคการผลิต การบริหารงานหรือหัวหน้างาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เทคนิคการทำงานร่วมกัน วัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสมได้แก่ วิดิทัศน์และเครื่องเล่นวิดิทัศน์ หัวข้อเรื่องกฎหมายแรงงาน การบริหารสหภาพแรงงาน การปฐมนิเทศ วัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสมได้แก่ หนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ หัวข้อเรื่องการสอนงาน วัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสมได้แก่ หุ่นจำลอง หัวข้อเรื่องความปลอดภัยในการทำงานวัสดุ-อุปกรณ์ที่เหมาะสมได้แก่ วัสดุกราฟิก

ด้านวิทยาการนั้น การจัดฝึกอบรมหัวข้อเรื่อง การเพิ่มผลผลิต การบริหารงานหรือหัวหน้างาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน วิทยาการที่เหมาะสม ได้แก่ วิทยาการจากบริษัทรับจัดฝึกอบรม หัวข้อเรื่อง เทคนิคการผลิต การสอนงาน วิทยาการที่เหมาะสม ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน (Supervisor) หัวข้อเรื่อง กฎหมายแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน วิทยาการที่เหมาะสม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยรัฐบาล หัวข้อเรื่องการบริหารสหภาพแรงงาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เทคนิคการทำงานร่วมกัน วิทยาการที่เหมาะสม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานเอกชน หัวข้อเรื่อง การปฐมนิเทศ วิทยาการที่เหมาะสมคือ วิทยาการประจำหน่วยฝึกอบรม

ส่วนสถานที่สำหรับการฝึกอบรม หัวข้อการฝึกอบรมเรื่อง การเพิ่มผลผลิต การบริหารสหภาพแรงงาน การปฐมนิเทศ สถานที่ที่เหมาะสม คือ สถานที่ฝึกอบรมที่แยกจากบริเวณอาคารโรงงาน หัวข้อเรื่องเทคนิคการผลิต การสอนงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่ที่เหมาะสม คือ สถานที่ฝึกอบรมภายในอาคารโรงงาน หัวข้อการฝึกอบรมเรื่อง กฎหมายแรงงาน การบริหารงานหรือหัวหน้างาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เทคนิคการทำงานร่วมกัน สถานที่ที่เหมาะสมคือ สถานที่ฝึกอบรมภายนอกโรงงาน

ลำดับความสำคัญและสื่อที่เหมาะสมสำหรับหัวข้อการฝึกอบรม สรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ลำดับ	หัวข้อ	วัสดุ-อุปกรณ์	วิทยาการ	สถานที่
1	การปฐมนิเทศ	หนังสือหรือเอกสาร สิ่งพิมพ์	ประจำหน่วยฝึกอบรม	แยกจากอาคาร โรงงาน
2	ความปลอดภัย ในการทำงาน	วัสดุกราฟิก	ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน จาก หน่วยงานรัฐบาล	ภายในอาคาร โรงงาน

ลำดับ	หัวข้อ	วัสดุ-อุปกรณ์	วิทยากร	สถานที่
3	มนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน	วีดิทัศน์และ เครื่องเล่นวีดิทัศน์	ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน จาก หน่วยงานเอกชน	ภายนอกโรงงาน
4	การสอนงาน	หุ่นจำลอง	หัวหน้าหน่วยงาน	ภายในอาคาร โรงงาน
5	เทคนิคการทำงาน ร่วมกัน	วีดิทัศน์และ เครื่องเล่นวีดิทัศน์	ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน จาก หน่วยงานเอกชน	ภายนอกโรงงาน
6	การเพิ่มผลผลิต	วีดิทัศน์และ เครื่องเล่นวีดิทัศน์	หัวหน้าหน่วยงาน	ภายในอาคาร โรงงาน
7	เทคนิคการผลิต	วีดิทัศน์และ เครื่องเล่นวีดิทัศน์	หัวหน้าหน่วยงาน	ภายในอาคาร โรงงาน
8	การบริหารงาน หรือหัวหน้างาน	วีดิทัศน์และ เครื่องเล่นวีดิทัศน์	บริษัทรับจัดฝึกอบรม	ภายนอกโรงงาน
9	กฎหมายแรงงาน	หนังสือหรือเอกสาร สิ่งพิมพ์	ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน จาก หน่วยงานรัฐบาล	ภายนอกโรงงาน
10	การบริหาร สหภาพแรงงาน	หนังสือหรือเอกสาร สิ่งพิมพ์	ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน จาก หน่วยงานเอกชน	แยกจากอาคาร โรงงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้คือ

สภาพและความต้องการวัสดุ-อุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรม

จากผลการวิจัยพบว่า การใช้วัสดุเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ใช้วัสดุชุดเดิมที่เคยฝึกอบรมมาแล้ว แสดงให้เห็นว่ามีการใช้วัสดุเพื่อการฝึกอบรมได้อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ยังพบว่าวัสดุ-อุปกรณ์ที่มีความจำเป็นมากต่อการฝึกอบรม ได้แก่ หนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ กระดานดำหรือไวท์บอร์ด แผ่นโปรงใสและเครื่องฉาย แผ่นโปรงใส วิดีทัศน์และเครื่องเล่นวีดิทัศน์ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง สไลด์และเครื่องฉายสไลด์ ซึ่งวัสดุ-อุปกรณ์เหล่านี้มักนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เพราะไม่มีความยุ่งยากในการใช้ บางอย่างสามารถทำขึ้นใช้ได้เอง หรือหาได้โดยไม่ยากนัก และเป็นวัสดุ-อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกให้กับการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี (วจนา อินทวงศ์, 2533) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้ววัสดุ-อุปกรณ์ที่ใช้มากในการจัดฝึกอบรมมีเพียงกระดานดำหรือไวท์บอร์ด แผ่นโปรงใสและเครื่องฉายแผ่นโปรงใส และเครื่องขยายเสียงเท่านั้น ซึ่งอาจจะคาดคะเนได้ว่า การฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นจะเน้นวิธีการบรรยายเป็นส่วนใหญ่ สาเหตุที่ผลปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงงานอุตสาหกรรมมีอุปกรณ์บางชนิดเท่านั้น หรือเพราะไม่มีหน่วยผลิตวัสดุขึ้นใช้ ทำให้ไม่สามารถจัดหาวัสดุมาใช้ หรือเหตุผลอีกประการหนึ่งคือข้อจำกัดของการใช้อุปกรณ์เหล่านี้ที่สภาพของห้องฝึกอบรมจะต้องเหมาะสม ควบคุมแสงได้ ซึ่งโรงงานส่วนใหญ่ยังขาดในเรื่องนี้ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การจัดฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม ยังมีความต้องการวัสดุ-อุปกรณ์อีกมาก ได้แก่ หนังสือหรือเอกสาร สิ่งพิมพ์ วิดีทัศน์และเครื่องเล่นวีดิทัศน์ สไลด์และเครื่องฉายสไลด์

แหล่งที่มาของวัสดุเพื่อการฝึกอบรม

เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมยังขาดผู้ที่มีความรู้ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรม คอยแนะนำ และเจ้าหน้าที่บริการสื่อเพื่อการฝึกอบรม ยังมีน้อยจากการวิจัยพบว่า มีอยู่เพียงร้อยละ 48.5 เท่านั้น นอกจากนี้เจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม มีประสบการณ์เกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมบ้างจากประสบการณ์การทำงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้อาจทำให้ไม่สามารถผลิตวัสดุที่มีคุณภาพขึ้นมาใช้เองอย่างไรก็ตามยังมีหน่วยงานที่สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการใช้วัสดุ-อุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรม จึงมีแนวโน้มที่จะผลิตสื่อที่มีคุณภาพสำหรับบริการให้กับโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องการใช้ แต่การผลิตไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากงบประมาณที่ได้มามีน้อย วัสดุที่ผลิตจึงเป็นประเภทแผ่นโปรงใสเป็นส่วนใหญ่ (วจนา อินทวงศ์, สัมภาษณ์, 2535) ดังนั้นหนทางที่โรงงานอุตสาหกรรมจะดำเนินการจัดหาวัสดุมาใช้ในการฝึกอบรมจึงได้มาจาก บริษัทที่เป็นตัวแทนจำหน่ายวัสดุเพื่อการฝึกอบรม หรือวิทยากรที่เชิญมาจะเป็นผู้นำมาเอง ซึ่งวัสดุในลักษณะนี้จะน่าสนใจ และมีคุณภาพ เนื่องจากผู้ผลิตยึดหลักว่าเป็นการลงทุนครั้งเดียวแต่สามารถใช้ได้หลายครั้ง ซึ่งจะได้ผลอย่างคุ้มค่า

ห้องและสถานที่เพื่อการฝึกอบรม

จากการวิจัยพบว่า โรงงานอุตสาหกรรมยังไม่มีห้องสำหรับฝึกอบรมโดยเฉพาะ ห้องสำหรับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะดัดแปลงมาจากห้องประชุม สามารถจุผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ 20-40 คน ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคนงานทั้งหมด ดังนั้น จึงมีการดัดแปลงห้องอื่น ๆ มาใช้เพื่อการฝึกอบรม ซึ่งเป็นห้องที่ใหญ่สามารถจุผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมาก เช่น โรงอาหาร โรงผลิต เป็นต้น จากการที่ไม่มีห้องสำหรับฝึกอบรมโดยเฉพาะ ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสภาพของห้องฝึกอบรมตามมา ได้แก่ ไม่มีอุปกรณ์ประจำห้องที่พร้อมจะใช้ได้ทันที และเกิดอุปสรรคต่อการใช้วัสดุ-อุปกรณ์ เช่น ระดับของพื้นห้องไม่เสมอกัน มีเสาบังกลางห้อง เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่า สถานที่ฝึกอบรมที่โรงงานอุตสาหกรรมมีความต้องการมากคือ สถานที่ฝึกอบรมที่อยู่ภายในอาคารโรงงาน ทั้งนี้เพราะขณะที่ทำการฝึกอบรมหากเกิดปัญหาในการผลิตจำเป็นต้องแก้ไขอย่างรวดเร็ว ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาอื่นที่อาจตามมาและอาจบานปลายมากขึ้นด้วย

ปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมทั่วไปแล้ว ปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมจะอยู่ในระดับน้อย หรือน้อยที่สุด และไม่มีปัญหาใดที่อยู่ในระดับมากหรือมากที่สุดที่ปรากฏเช่นนี้เนื่องจากว่า การใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมยังอยู่ในวงแคบ วัสดุ-อุปกรณ์ที่ใช้ยังมีไม่หลากหลาย ปัญหาที่พบจึงไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบในระดับสูงสุด จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับห้องสำหรับการฝึกอบรม คือ ห้องสำหรับการฝึกอบรมมีขนาดเล็กเกินไป และไม่มีห้องสำหรับการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นไปได้ว่าปัญหาทั้งสองข้อนี้จะ เป็นอุปสรรคต่อการใช้วัสดุ-อุปกรณ์ด้วย ดังนั้นจึงนับได้ว่าห้องสำหรับการฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการฝึกอบรมในโรงงาน การแก้ปัญหาโดยดัดแปลงห้องอื่นมาใช้จึงควรระมัดระวังโดยให้พิจารณาถึงความเหมาะสมอย่างรอบคอบ ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการขาดผู้ที่มีความรู้ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมคอยแนะนำ เนื่องจากว่าโรงงานส่วนใหญ่ไม่มีเจ้าหน้าที่บริการสื่อเพื่อการฝึกอบรมที่จะผลิตหรือให้คำแนะนำวิทยากรได้ ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมจะมีความรู้เกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม แต่เป็นเพียงความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การทำงานเท่านั้น ซึ่งยังไม่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นได้ ดังนั้นจึงส่งผลให้วิทยากรใช้สื่อที่ตนคุ้นเคยไม่เกิดความแปลกใหม่ นับเป็นผลเสียที่น่าพิจารณาด้วย

ความต้องการวิทยากรฝึกอบรม

เกี่ยวกับวิทยากรฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม จากผลการวิจัยพบว่า การจัดฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีความต้องการวิทยากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ภายใน

ในโรงงาน วิทยากรประจำหน่วยฝึกอบรมและหัวหน้างาน จากผลที่ปรากฏนี้พอสรุปได้ว่า วิทยากรที่โรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญและมีความต้องการเป็นอันดับแรก คือ วิทยากรที่เป็นบุคลากรของโรงงาน หรือวิทยากรภายในไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน หรือเจ้าหน้าที่ของโรงงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง รู้จักวัฒนธรรมของโรงงาน และมีความคุ้นเคยกับคนงานเป็นอย่างดี ซึ่งหากบุคลากรเหล่านี้มีทักษะที่ดีของการเป็นวิทยากรจะช่วยให้การฝึกอบรมดำเนินไปได้ง่ายและมีประสิทธิภาพกว่า ดังที่ เน็ญศรี วายกานนท์ (2533) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานประกอบกับการมีผู้สอนที่ชำนาญการสอน และมีอำนาจสั่งการด้วย คือ หัวหน้างาน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่สุดวิธีหนึ่ง อย่างไรก็ตามหากไม่สามารถจัดหาวิทยากรภายในได้ ทางเลือกอันดับต่อไปคือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานรัฐบาล หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานเอกชน ซึ่งจะต้องเลือกผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงตามเนื้อหาที่จะอบรมด้วย

ลำดับความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรม

ตามลำดับความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรมทั้ง 10 หัวข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้คือ การปฐมนิเทศ ความปลอดภัยในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสอนงาน เทคนิคการทำงานร่วมกัน การเพิ่มผลผลิต เทคนิคการผลิต การบริหารงาน/หัวหน้างาน กฎหมายแรงงาน และการบริหารสหภาพแรงงาน

เหตุผลของลำดับความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรมข้างต้น อธิบายได้ว่า เมื่อมีการรับคนใหม่เข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว การพัฒนาในเบื้องต้นคือ การปฐมนิเทศ แนะนำองค์กร ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ หลังจากนั้นแล้วต้องมีการจูงใจให้คนงานอยากทำงาน เนื่องจากการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานตามความต้องการ ซึ่งสิ่งจูงใจนี้อาจไม่ใช่เงินตรา แต่อาจเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้แก่คนงานได้ เช่น สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานฉันท์เพื่อน และความรู้สึกร่วมกันในกิจกรรม (สีลา สีนานุเคราะห์, 2530) วิธีที่ก่อให้เกิดการจูงใจดังกล่าวนี้ได้วิธีหนึ่ง

คือ การจัดฝึกอบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสอนงานและเทคนิคการทำงานร่วมกัน นั้นเอง หลังจากที่คนงานมีความสามารถและความรู้สึกอยากทำงานแล้ว อันดับต่อไปจึงเป็นการฝึกอบรมที่มีผลต่อการลดต้นทุน ซึ่งการเพิ่มผลผลิตและเทคนิคการผลิต เป็นวิธีหรือหนทางที่ทำให้เกิดการลดต้นทุนได้เช่นกัน (ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, ม.ป.ป.) สำหรับหัวข้อเรื่องการบริหารงานหรือหัวหน้างาน นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องของเฉพาะกลุ่ม ซึ่งคนงานทุกคนไม่สามารถเข้าอบรมได้ แต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเรื่อง การบริหารงานหรือหัวหน้างาน เพื่อให้สามารถสั่งงานได้ถูกวิธี มีความเป็นผู้นำ รู้จักครองใจคน ใช้มาตรการทางวินัยได้ถูกต้อง สำหรับหัวข้อเรื่องกฎหมายแรงงาน และการบริหารสหภาพแรงงาน มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย แม้ว่ารัฐบาลมีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์พื้นฐานเป็นแนวปฏิบัติต่อกันทั้งฝ่ายคนงานและเจ้าของโรงงาน ตลอดจนดำเนินการทางกฎหมายต่าง ๆ เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายไว้ (เน็ญศรี วายกานนท์, 2533) แต่อย่างไรก็ตาม เจ้าของโรงงานส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับในเรื่องสหภาพแรงงาน เห็นว่าการมีสหภาพแรงงานจะทำให้เกิดความวุ่นวายและความยุ่งยากขึ้นได้ และจะทำให้อำนาจที่จะบริหารงานได้เพียงฝ่ายเดียวของตนลดลง (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2533) ดังนั้นแนวนโยบายของโรงงานอุตสาหกรรมจึงให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมเรื่อง กฎหมายแรงงานและการบริหารสหภาพแรงงาน เป็นอันดับสุดท้าย

สื่อที่เหมาะสมสำหรับหัวข้อการฝึกอบรม

จากผลของการเลือกสื่อที่เหมาะสมสำหรับหัวข้อการฝึกอบรม สามารถอธิบายได้ว่า วัสดุ-อุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมและใช้กันมากคือ วิดีทัศน์และเครื่องเล่นวีดีทัศน์เพราะสามารถเสนอเนื้อหาได้ทั้งเนื้อหาที่เกี่ยวกับการผลิต เช่น เทคนิคการผลิต การเพิ่มผลผลิตหรือการฝึกอบรมทั่วไป เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หรือเทคนิคการทำงานร่วมกัน สำหรับหัวข้อเรื่องการสอนงาน ซึ่งเป็นการอธิบายแนะนำขั้นตอน ข้อควรระวังต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานวัสดุที่เหมาะสมจึงได้แก่ หุ่นจำลอง เพราะสามารถมองเห็นภาพขณะทำการ

อธิบาย ทำให้เข้าใจได้ง่ายและสื่อความได้ถูกต้องตรงกัน หัวข้อเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน วัสดุที่เหมาะสมคือ วัสดุกราฟิก ซึ่งอาจจะเป็นโปสเตอร์ หรือแผนภูมิต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะมีหน่วยงานหรือสถาบันที่รณรงค์ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานหลายแห่ง ให้การสนับสนุนโดยจัดทำโปสเตอร์หรือแผนภูมิต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดทำเป็นจำนวนมาก เพื่อแจกจ่ายให้กับโรงงานทั่วไป นอกจากนี้วัสดุกราฟิกเหล่านี้ยังสามารถใช้ เป็นสิ่ง เตือนใจได้ตลอดหลังจากการฝึกอบรมแล้ว โดยการนำมาติดตาม โรงผลิต ตามจุดที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย สีที่ดึงดูดความสนใจและรูปภาพประกอบ ข้อความที่สั้นกระชับรัด จะช่วยเตือนใจให้คนงานคอยระมัดระวังและตระหนักถึงความปลอดภัย ตามที่ต้องการได้ ส่วนหัวข้อเรื่อง การปฐมพยาบาล กฎหมายแรงงาน และการบริหาร สหภาพแรงงาน เป็นเรื่องที่มีรายละเอียดปลีกย่อยมาก เช่น ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่ง คนงานจำเป็นต้องจดจำ และยึดไว้ปฏิบัติ ดังนั้นสื่อที่เหมาะสมจึงได้แก่ หนังสือหรือ เอกสารสิ่งพิมพ์ เพื่อจะได้ เป็นคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาของการทำงาน

สำหรับการเลือกวิทยากรและสถานที่นั้น สรุปได้ว่า หัวข้อการฝึกอบรมที่ เกี่ยวข้องกับการผลิตรวมทั้ง เรื่องการปฐมพยาบาล จะใช้วิทยากรที่เป็นบุคลากรของโรงงาน เพราะสามารถอธิบายงานหรือรายละเอียดต่าง ๆ ในการผลิตได้ดีกว่า และสถานที่ที่จะใช้ สถานที่ที่อยู่ภายในอาคารโรงงาน เพราะสามารถเห็นสภาพความเป็นจริงต่าง ๆ ประกอบ คำบรรยายได้ ส่วนหัวข้อการฝึกอบรมทั่วไปที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต จะใช้วิทยากรจากหลาย ๆ แหล่งทั้งของภาครัฐและเอกชนที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงตามเนื้อหาที่จะอบรม และ สถานที่อาจเลือกใช้สถานที่ฝึกอบรมที่แยกจากอาคารโรงงาน หรือสถานที่ฝึกอบรมภายนอก โรงงาน ตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้านของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นเครื่องกำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้วัสดุ-อุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรม ปรากฏว่าวัสดุ-อุปกรณ์ที่มีการใช้มากได้แก่ กระดานดำหรือไวท์บอร์ด แผ่นโปรงใสและเครื่องฉายแผ่นโปรงใส

และเครื่องขยายเสียง แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ใช้เทคนิคการบรรยาย ซึ่งอาจทำให้การฝึกอบรมไม่น่าสนใจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจเกิดความเบื่อหน่าย และไม่สามารถเข้าใจเนื้อหา การฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมจึงควรจัดให้มีการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นสื่อที่หาได้ง่าย และสะดวกในการใช้ เช่น วิดีทัศน์ สไลด์ หุ่นจำลอง หรือของตัวอย่าง เป็นต้น อย่างไรก็ตามการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับเทคนิคการฝึกอบรม จึงต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ สามารถใช้สื่อและเทคนิคการฝึกอบรมได้อย่างกลมกลืนและมีประสิทธิภาพ

2. เนื่องจากสถานที่ฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรม ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงการจัดสถานที่สำหรับการฝึกอบรมอย่างรอบคอบว่ามีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานที่นั้นเป็นอุปสรรคต่อการใช้วัสดุ-อุปกรณ์ เพื่อการฝึกอบรมหรือไม่ เช่น จัดให้มีการควบคุมแสงอย่างเหมาะสม มีการป้องกันเสียงรบกวนจากภายนอกได้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงเนื้อหาของการฝึกอบรมในแต่ละโรงงานด้วยว่า ในแต่ละโรงงานที่มีการผลิตแตกต่างกันนั้น รูปแบบของการจัดห้อง การจัดที่นั่งแบบใดที่จะเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดสร้างสถานที่สำหรับการฝึกอบรมขึ้นในโรงงาน ควรเลือกสถานที่ในบริเวณอาคารโรงงาน โดยอาจเป็นมุมใดมุมหนึ่งอย่าง เป็นสัดส่วน มีระบบการควบคุมสิ่งรบกวนต่าง ๆ เช่น แสง เสียงหรือกลิ่น ขนาดของห้อง ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมาก อาจมีการออกแบบให้สามารถดัดแปลงเป็นห้องขนาดเล็ก ซึ่งจะทำให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างยืดหยุ่น ประการสำคัญควรจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรมประจำห้อง พร้อมทั้งจะใช้ได้ทันที ซึ่งจะเป็นสิ่งช่วยจูงใจและอำนวยความสะดวกต่อการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมของวิทยากรได้

3. การเลือกวิทยากรฝึกอบรม อันดับแรกควรพิจารณาวิทยากรภายในโรงงานก่อนว่า มีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับเรื่องที่จะอบรมหรือไม่ ถ้ามีความรู้ความสามารถให้บุคคลนั้นเป็นวิทยากรฝึกอบรม โดยให้ถือ เป็นหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ

ทั้งนี้บุคลากรนั้นจะต้องมีคุณสมบัติและทักษะของการเป็นวิทยากรที่เหมาะสม มีเทคนิคการถ่ายทอดที่ดี ซึ่งต้องมีการฝึกหัดให้ชำนาญ โดยอาจใช้วิธีส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการเป็นวิทยากรฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น อย่างไรก็ตาม หากไม่มีบุคลากรในโรงงานที่มีความเหมาะสมแล้วจำเป็นต้องเชิญวิทยากรภายนอก จากสถานที่ต่าง ๆ การเลือกวิทยากรจะต้องพิจารณาว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ตรงกับหัวข้อที่จัดฝึกอบรม อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและเทคนิคการถ่ายทอดที่ดีอีกด้วย แนวทางหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาตัดสินใจเลือกวิทยากรได้อย่างเหมาะสมคือ การติดต่อโดยตรงกับสถาบัน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีภาระรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับหัวข้อที่จัดฝึกอบรม โดยเฉพาะหน่วยงานของราชการจะมีการจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มากมายที่จะช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางอุตสาหกรรม เช่น ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กองฝึกอบรมแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (สปท.) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของหัวข้อการฝึกอบรมปรากฏว่า หัวข้อการฝึกอบรมที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ การปฐมนิเทศ ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่โรงงานอุตสาหกรรมควรให้มีการจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศแก่คนงาน ซึ่งเนื้อหาที่อบรมอาจเป็นการแนะนำสถานที่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ตลอดจนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตัวขณะอยู่ในโรงงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อคนงาน ทำให้คนงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานและเพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนี้ ยังเป็นการปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับคนงานด้วย การจัดปฐมนิเทศอาจจัดในลักษณะเป็นการปฐมนิเทศประจำเดือน หรือทุกสองเดือน ตามความเหมาะสม ซึ่งจะรวมคนงานที่เข้าใหม่ ภายในแต่ละเดือนหรือทุกสองเดือน เข้ามารับการฝึกอบรมพร้อมกัน

5. เนื่องจากปัญหาของโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมประการหนึ่งคือ ขาดผู้ที่มีความรู้ด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมคอยแนะนำ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการ

ฝึกอบรมเองก็ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสื่อโดยตรง อาจมีบ้างจากประสบการณ์การทำงาน หรือการศึกษาด้วยตนเอง ดังนั้น หน่วยงานหรือสถาบันทั้งของรัฐบาลและเอกชน ที่รับจัดฝึกอบรม หรือหากเป็นไปได้สถาบันการศึกษาที่มีการเรียนการสอนด้าน โสตทัศนศึกษา หรือเทคโนโลยีการศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม ให้กับเจ้าหน้าที่ของโรงงานอุตสาหกรรมและอาจารย์ ไปถึงการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นวิทยากรการฝึกอบรมด้วย เพราะยังไม่มีหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมในเรื่องนี้ หรือถ้ามีก็อาจขาดการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง หากได้มีการจัดฝึกอบรมดังกล่าวอย่างจริงจังแล้ว คาดว่าน่าจะมีผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรมมากพอสมควร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับประเภทของโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมมีรูปแบบและวิธีการผลิตที่ต่างกันไปตามผลิตภัณฑ์ หากมีการศึกษาว่าประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรมประเภทใดที่เหมาะสมกับโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละประเภท โดยมุ่งเฉพาะการฝึกอบรมด้านการผลิตเท่านั้น ซึ่งผลที่ได้จะทำให้สามารถผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาถึงเทคนิคการฝึกอบรมหรือรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับหัวข้อการฝึกอบรมแต่ละเรื่องด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบอีกด้านหนึ่งที่จะใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมให้ได้ผลอย่างสูงสุด