

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การสำรวจความต้องการ
การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต

โดย ศาสตราจารย์ยุพา วงศ์ไชย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพรรณ คำหอม
อาจารย์อภิญา เวชยชัย
รองศาสตราจารย์สุรพล ปธานวนิช

สนับสนุนโดย
สำนักงานกองทุนวิจัย (สกว.)

ตุลาคม 2542

บทนำ	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบความคิดและกรอบแนวทางการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	5
ประชากรที่ศึกษาและขนาดตัวอย่าง	5
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	7
การเก็บข้อมูล	8
ข้อจำกัดการศึกษา	8
บทที่ 2 ผลการศึกษา	9
- สถานการณ์ปัญหาแรงงานและสวัสดิการสังคมปัจจุบัน	9
- วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (วิสัยทัศน์ 2001)	18
- ผลการศึกษา	18
บทที่ 3 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	41
- สรุปหัวข้อวิจัยระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมเร่งด่วน	41
- สถานการณ์การวิจัยระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม	43
- ข้อเสนอแนะ	46
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	
บทคัดย่องานวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมปี 2533-2541	1
แบบสำรวจการจัดลำดับความสำคัญหัวข้องานวิจัยชุดที่1/ครั้งที่ 1 (นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ)	86
แบบสำรวจการจัดลำดับความสำคัญหัวข้องานวิจัยชุดที่2/ครั้งที่ 1 (องค์กรแรงงาน)	88
แบบสำรวจการจัดลำดับความสำคัญหัวข้องานวิจัยครั้งที่ 2	92

บทที่ 1

บทนำ

ระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันยังมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอยู่มาก ทั้งแนวคิด นโยบาย ระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนกลยุทธการทำงาน ดังนั้นควรมีการวิจัยเพื่อแสวงหาแนวทางและพัฒนาระบบดังกล่าว ทั้งในรูปแบบของการประเมินผลเพื่อพัฒนา และการนำเสนอรูปแบบการดำเนินงานที่เพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการวิจัยสมประโยชน์และสอดคล้องกับความจำเป็นของสังคมจำเป็นอย่างยิ่ง การใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทั้งระบบจึงต้องมีการทบทวนสถานะงานวิจัยและกำหนดแนวทางพัฒนาระบบการดำเนินการให้ชัดเจน

คณะอนุกรรมการงานวิจัยของสภาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้ดำเนินโครงการวิจัยเอกสารเรื่อง แนวทางวิจัยเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนสถานการณ์การวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมระหว่างปี 2533-2539 ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มอบหมายให้ศาสตราจารย์ยุพา วงศ์ไชย รับผิดชอบโครงการและเสร็จสิ้นไปเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2539

ในรายงานวิจัยดังกล่าวมีข้อสรุปและข้อเสนอ ไว้ดังนี้

1. งานวิจัยในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับการวิจัยด้านอื่นและเกือบทั้งหมด ในจำนวนที่มีน้อยนี้ยังเป็นงานวิจัยในระดับจุลภาค ตามที่นักวิจัยแต่ละคนจะสนใจในแต่ละสภาพปัญหากลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ การวิจัยส่วนใหญ่ดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เพื่อการศึกษา เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อปรับปรุงส่วนหนึ่งขององค์การของตน เป็นต้น ผลงานดังกล่าวจึงไม่อาจยืนยันได้นำไปใช้ในการพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมอย่างแท้จริง
2. งานวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ของประเทศไทยยังขาดการวิจัยในระดับมหภาค เพื่อชี้แนะและคาดการณ์ด้านแรงงาน และปัญหาของกลุ่มเป้าหมายในภาพรวม หน่วยงานกลางที่รับผิดชอบงานวิจัย มิได้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยของหน่วยงานของตน และยังไม่ทราบว่าการวิจัยของหน่วยงานอื่นที่อยู่ในองค์การเดียวกัน ได้ทำการวิจัยเรื่องใดไปบ้างแสดงให้เห็นว่าเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ดำเนินการวิจัยของหน่วยงานที่ปราศจากทิศทาง และการประสานงานที่ดี
3. ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยกับสถานประกอบการยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยของหน่วยงานและมักจะไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรทำให้เป็นอุปสรรคต่อการวิจัย เช่น การไม่ตอบข้อมูล การไม่ให้เข้าไปพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์ เป็นต้น ดังนั้นงานวิจัยจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการที่มีความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย

คณะผู้วิจัยเสนอความเห็นเบื้องต้นไว้ว่าการวิจัยเกี่ยวกับระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมใน 5 ปีข้างหน้า ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การวิจัยควรมีผลขึ้นารัฐบาลและผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. จะต้องมีการวิจัยประเมินผลเพื่อตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และองค์การที่รัฐสนับสนุนเงินทุนให้ทำงานต่อเนื่องและจริงจัง หรือ การปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงาน และการวิจัยประเมินผล ดังกล่าวต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้นอย่างแท้จริงจากภายนอก โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและให้ความสะดวกทั้งในระดับกระทรวงและกรมฯ
3. ควรมีองค์กรส่วนกลางที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวิจัยระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยเฉพาะ มิใช่ให้แต่ละหน่วยงานในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้ทำวิจัยโดยไม่มีการประสานงานที่ดี ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณทั้งยังขาดภาพรวมของการพัฒนาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยองค์กรส่วนกลางทั้งสองระดับจะต้องมีความคล่องตัวในระบบบริหารงานจัดการ เพื่อให้เอื้อต่อการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงและรวดเร็วทันสถานการณ์
4. หากเป็นไปได้ควรสนับสนุนให้มีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อหารูปแบบใหม่ในการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายของระบบงานแรงงานและสวัสดิการสังคม

5. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาองค์การ (Research and Development) ประมาณร้อยละ 5 ของงบประมาณดำเนินการ (Operation Cost) หากยังไม่พร้อมขอให้ติดต่อแหล่งทุนสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

6. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและสถาบันที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการวิจัย โดยให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างงานวิจัยระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมด้วย เพราะผลงานวิจัยบางเรื่องเป็นประโยชน์โดยตรงต่อภาคเอกชนด้วย

ในการศึกษาเมื่อปี 2539 คณะผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นวิจัยเป็นจำนวนมากในแต่ละประเภทของงานวิจัยซึ่งแยกออกเป็น 5 ด้านได้แก่

1. ด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ ครอบคลุมเรื่องสภาวะการมีงานทำ ความต้องการแรงงาน ปัจจัยสำคัญในการเข้าสู่กำลังแรงงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงาน

2. ด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ มีประเด็นค่าจ้างและความพึงพอใจ การปรับตัวของลูกจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน

3. ด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบไปด้วยการฝึกอบรมและการฝึกอาชีพ ความรู้ด้านสุขอนามัยและโรคต่าง ๆ คุณภาพชีวิตแรงงาน พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานสวัสดิการผู้สูงอายุ

4. ด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคม แยกออกเป็นการจัดสวัสดิการแก่กลุ่มเป้าหมายตามวัย สวัสดิการด้านเด็ก สวัสดิการด้านสตรี สวัสดิการด้านคนพิการ และสวัสดิการอื่น ๆ

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพองค์กรและการบริหาร ครอบคลุมประเด็นการบริหาร และการพัฒนาศักยภาพ องค์กร การประเมินและติดตามผลด้านแรงงาน

หากพิจารณาจากปัญหาสังคมที่มีอยู่ ผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมือง วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นโยบายของรัฐบาลและของประเทศด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ประเด็นการศึกษาวิจัยมากมายเหล่านั้น แม้จะยืนยันได้ว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทย ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (2540-2544) แต่หน่วยงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสถาบันที่เกี่ยวข้องคงไม่สามารถดำเนินการได้ทุกเรื่อง ด้วยเหตุที่เวลา งบประมาณ และบุคลากรที่มีอยู่จำกัด และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพิ่งก่อตั้งมาไม่นานยังมีงานต่าง ๆ ที่ต้องเร่งรีบดำเนินการก่อนแม้จะตระหนักว่างานวิจัยมีความสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นสิ่งที่รอไม่ได้ เพราะสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกส่งผลกระทบต่อแรงงานและผู้ด้อยโอกาสในสังคม เมื่อมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล จึงควรมีการปรับแนวทางการวิจัยให้คมชัดและทำการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยพิจารณาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่เกี่ยวข้องด้วยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนางานได้อย่างแท้จริง ดังนั้นคณะผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ควรมีการวิจัยต่อเนื่องจากที่ได้ดำเนินการมาแล้ว เพื่อจะได้นำผลการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (2538-2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) คณะผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาต่อไปในโครงการสำรวจความต้องการงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์การศึกษา

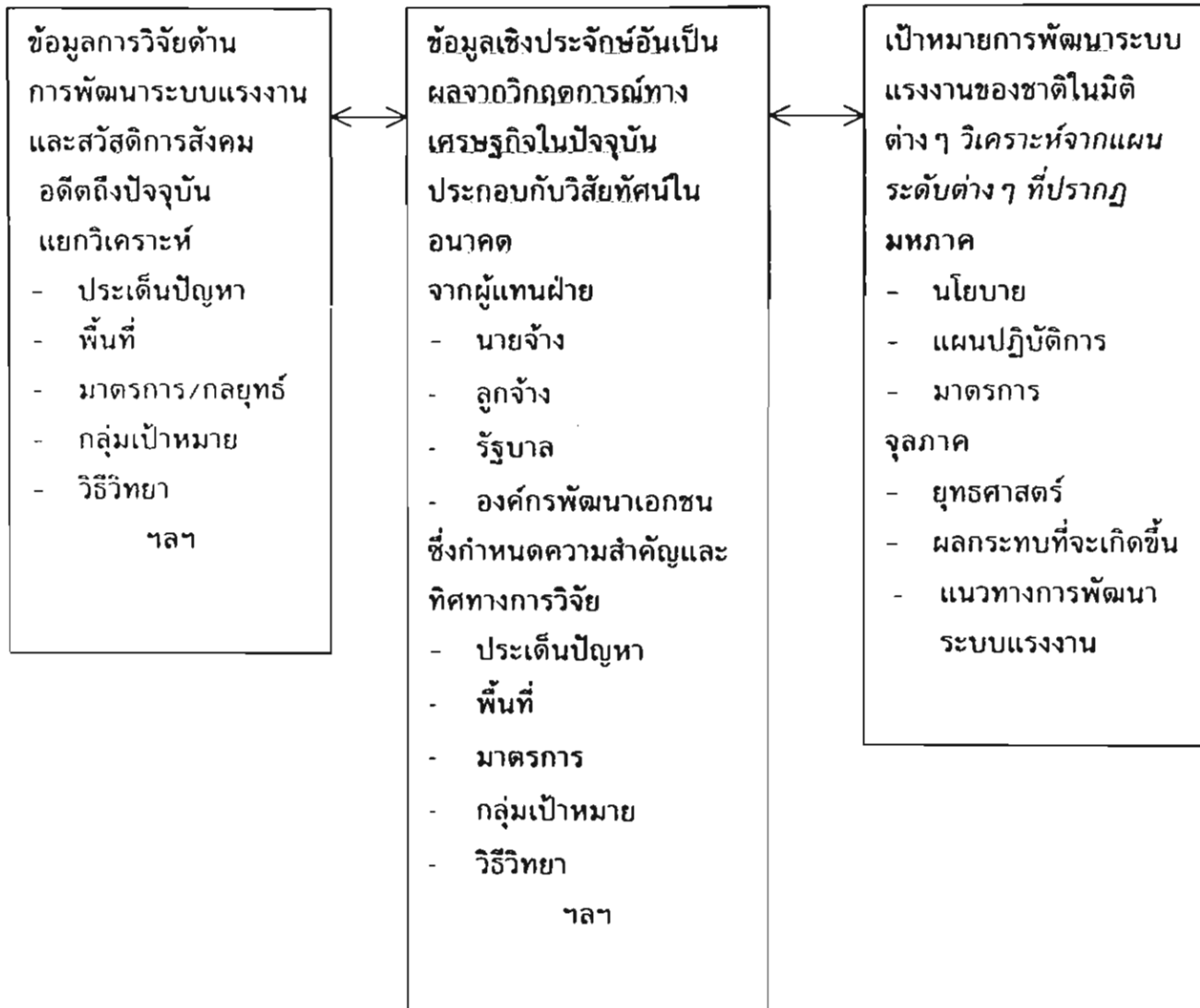
1. เพื่อทบทวนและระบุแนวทางการวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศแบบมีส่วนร่วมของผู้ใช้งานวิจัย (Research User)
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นงานวิจัย เพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. เพื่อส่งเสริมผลการวิจัยเรื่อง “แนวโน้มของการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม” ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. เพื่อนำผลการวิจัยให้สำนักงานกองทุนวิจัยและสถาบันการศึกษาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมและองค์กรที่เกี่ยวข้องไปพิจารณากำหนดเป็นแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต

กรอบความคิดและกรอบแนวทางการวิจัย

1. แนวทางการวิจัย การวิจัยครั้งนี้จะอาศัยประเด็นคำถามต่อไปนี้เป็นแนวทางคือ
 1. การวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ปรากฏจากอดีตจนปัจจุบัน ให้น้ำหนักความสำคัญไปในด้านใด ซึ่งคำว่าด้านใดในที่นี้หมายถึง กลุ่มประชากร พื้นที่ มาตรการและกลยุทธ์ ประเด็นเนื้อหา ฯลฯ
 2. ทิศทางของการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ อันเป็นวาระปฏิบัติของประเทศควรเป็นเช่นไร
 3. จากสภาพปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศและของโลกในปัจจุบัน ประกอบกับความคาดหวังของสิ่งที่จะเป็นไปในอนาคตแล้ว ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ ทั้งในบุคคลในภาครัฐ ภาคธุรกิจ ฝ่ายแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชนคิดว่าความสำคัญเร่งด่วนของการวิจัยควรเป็นไปในด้านใด ทั้งในด้านปัญหามาตรการป้องกันและแก้ไขกลุ่มเป้าหมาย ฯลฯ
 4. เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการตามวาระปฏิบัติของชาติในข้อ 1.2 และ3 แล้ว การกำหนดทิศทางการวิจัยในอนาคตควรเป็นเช่นไร

2. กรอบแนวคิดการวิจัย เนื่องจากการวิจัยเป็นวิจัยในเชิงปฏิบัติมากกว่าแนวคิดทฤษฎี ดังนั้นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจะเน้นความสำคัญที่การวางกรอบในทางปฏิบัติที่จะช่วยให้ผลการวิจัยสามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไข และพัฒนาแรงงาน และ สวัสดิการสังคมของประเทศ กรอบแนวคิดแสดงดังแผนภูมิ โดยจะทำการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



เทียบเคียงเป้าหมายการพัฒนาอื่นจะนำไปสู่ข้อสรุป

วิธีการศึกษา

1. การศึกษาจากตำราและเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การวิเคราะห์แผนพัฒนา เป็นการศึกษาข้อมูลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ตลอดจนแผนพัฒนาของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (2540-2544) เพื่อค้นหาเป้าหมายและวาระการปฏิบัติของประเทศในด้านการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. การสำรวจเอกสารการวิจัย การศึกษาเอกสารในส่วนที่สองเป็นการสำรวจงานวิจัย ที่จัดเก็บในสถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยมาวิเคราะห์ การวิเคราะห์จะแยกแยะเป็นประเด็นต่างๆ อาทิ พื้นที่การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย ประเด็นปัญหา จุดเน้น วิธีวิทยาที่ใช้ ผล และข้อเสนอแนะ
4. การสำรวจจากประชากรเป้าหมาย
 - 4.1 การสำรวจครั้งที่ 1 ประชากรเป้าหมาย ประกอบด้วย
 - นายจ้างทั่วไปในสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยหรือองค์กรของนายจ้างแห่งอื่น ๆ
 - ประธานสหภาพแรงงานทั่วประเทศ
 - ผู้อำนวยการกองทุกกองในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - ผู้อำนวยการองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้อง
 - นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - 4.2 การสำรวจครั้งที่ 2 นำผลการสำรวจครั้งที่ 1 มาจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อวิจัยระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม นำเสนอต่อกลุ่มตัวอย่างและผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยใช้ประชากรกลุ่มเดิม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างยืนยันปรับหัวข้อวิจัยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์สังคม
5. การสัมภาษณ์ สำหรับผู้อำนวยการกรมและกองต่างๆ จะใช้การส่งแบบสอบถามล่วงหน้าและนัดหมายเวลาการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาประมวลและสังเคราะห์งาน
6. การจัดประชุม Focus group 3 ครั้งนำผลเสนอที่ประชุมของผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการ/ผู้ปฏิบัติงานในด้านแรงงาน-และสวัสดิการสังคม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อหัวข้อวิจัยว่าสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานในระดับต่างๆ มากน้อยเพียงใด
7. การประชุมเพื่อเสนอผลการศึกษาคู่ผู้ใช้งานวิจัยโดยให้ผู้ใช้งานยืนยันหัวข้อเรื่องและจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อเรื่องเมื่อ 28 กันยายน 2541
8. นำเสนอผลการศึกษาบางส่วนในการประชุมวิชาการ ซึ่งจัดโดยสมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ร่วมกับคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อ ตุลาคม 2541

ประชากรที่ศึกษาและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่

1. ผู้บริหารองค์กรแรงงานและสวัสดิการสังคมภาครัฐจำนวน 28 ราย ได้แก่
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- | | |
|--|--|
| 1. นางมัลลิกา คุณวัฒน์ | เลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ |
| 2. นางเพ็ญศรี พุดดิolk | ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ |
| 3. ผู้อำนวยการคณะกรรมการค่าจ้าง | |
| 4. ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการกระทรวง | |
| 5. ผู้อำนวยการส่วนนโยบายและแผน | |
| 6. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการแรงงาน | |
| 7. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจฯ | |

8. นายทรงธรรม สอนิยะ	ที่ปรึกษาวิชาการสวัสดิการสังคม
9. นายกิตติศักดิ์ จันทร์จรัสวัฒน์	ผู้ตรวจราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	
10. นายฐาปบุตร ชมเสวี	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
11. นายจุฑาวัช อินทรสุขศรี	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
12. นายพรชัย อยู่ประยงค์	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
13. นายสุธน ศรีหิรัญ	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
14. ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์	
15. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน	
16. ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน	
17. ผู้อำนวยการกองแรงงานหญิงและเด็ก	
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	
18. นายประสพชัย ยูวะเวส	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
19. นายนคร ศิลปอาชา	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
20. นายไพศาล พดุมิพร	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
21. นางนพศิริ เดชารักษ์	กองวิชาการ
22. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ	
23. ผู้อำนวยการกองบริการจัดหางาน	
24. ผู้อำนวยการกองแรงงานคนต่างด้าว	
25. ผู้อำนวยการวิชาการและแผนงาน	
สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	
26. เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	
27. ผู้อำนวยการกองประโยชน์ทดแทน	
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	
28. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
28. นายสมชาติ เทวะโรดม	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
29. นายสมชาติ เลขาลาวลัย	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
30. นางอารียา โรจนวิทย์	ผู้อำนวยการกองวิชาการ
31. นางพนิดา ธนาภรณ์	กองวิชาการ
2. กลุ่มนักวิชาการสวัสดิการสังคม ได้แก่	
กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	
32. นางชนิษฐา เทวินทรภักดี	ผู้เชี่ยวชาญด้านการสังคมสงเคราะห์
33. นางจันทร์เพ็ญ ประดิษฐ์ทอง	ผู้เชี่ยวชาญด้านการสังคมสงเคราะห์
34. นายประจวบ น้าทิพย์	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
35. นายภูศักดิ์ ธรรมศาล	ผู้อำนวยการกองสงเคราะห์ชาวเขา
36. นางพูนสุข โชติกวนิชย์	หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยกองวิชาการและแผนงาน
37. นายมรกต สิงหะเศนทร์	กองสวัสดิการสงเคราะห์
38. นางศุภลักษณ์ จันท์เจริญ	กองวิชาการและแผนงาน
39. นางสาวพรประภา สินธุนาวา	กองวิชาการและแผนงาน
40. นางอุบล ลิ้มสกุล	ผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมสงเคราะห์
41. นางสาวพิมพ์พิมล พลเวียง	หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น

42. นายประยงค์ พนาสันติกุล

43. นายชินชัย ชีเจริญ

44. นายพฤษมนันท์ เหลืองไพบูลย์

ทบวงมหาวิทยาลัย

45. หัวหน้าสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์

46. หัวหน้าสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์

47. รศ.วันทนี วาสิกะสิน

48. รศ.ดร.ชัตติยา กรรณสูต

49. ดร.โชคชัย สุทธาเวศ

50. อาจารย์ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา

51. ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล

52. อาจารย์จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร

53. รศ.ดร.สุภางค์ จันทวนิช

54. รศ.ดร.อมรา พงศาพิชญ์

55. ดร.ณรงค์ เพชรประเสริฐ

56. ดร.นิพนธ์ พัวพงศกร

2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

57. ผู้อำนวยการกองวางแผนส่วนรวม

3. กลุ่มองค์กรเอกชนด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่ ผู้แทนองค์กรดังต่อไปนี้

58. มูลนิธิศุภนิมิต

59. สหทัยมูลนิธิ

60. องค์การกุศลเฟิร์ส เอส บัค

61. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา

62. ศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก

63. มูลนิธิลิกซาเอเชีย

64. มูลนิธิหมอกระแสะ ชนะวงศ์

4. กลุ่มตัวแทนของสหภาพแรงงานที่มีอยู่ประมาณ 800 แห่ง ใช้การสุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ของประเทศละกลุ่ม ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 80 แห่ง แต่ได้รับการตอบกลับคืนมาเพียง 49 ราย

กองส่งเสริมเด็กและบุคคลวัยรุ่น

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือดังนี้

1. แบบสอบถาม ประเด็นที่กำหนดให้มีความสอดคล้องกับประเด็นการวิเคราะห์เอกสารการวิจัย และเพิ่มเติมในข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยแบบสอบถามได้แยกเป็น 2 ชุดคือ

ชุดที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิด ส่งถึงผู้บริหารของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เช่น ผู้อำนวยการกอง/กรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ องค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ชุดที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด ส่งถึงกลุ่มตัวแทนของสหภาพแรงงาน

2. แบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างการสัมภาษณ์ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับการใช้งานวิจัย ปริมาณงานวิจัยของหน่วยงาน และการระบุหัวข้อเรื่องวิจัยที่หน่วยงานต้องการศึกษาและเห็นว่าสำคัญอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต

การเก็บข้อมูล

แบบสอบถามใช้วิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์ ส่วนแบบสัมภาษณ์ใช้ประกอบในกรณีในกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี การเก็บข้อมูลใช้ระยะเวลา 9 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน 2541

ส่วนใหญ่เน้นงานวิจัยและวิทยานิพนธ์เผยแพร่ในระหว่างปี พ.ศ.2533 - 2539 แต่เนื่องจากการขยายเวลาการศึกษาออกไปจึงทำให้มีการเพิ่มเติมเนื้อหา โดยขยายเวลางานวิจัยและวิทยานิพนธ์ออกมาจนถึงปี 2541 ได้จำนวนงานวิจัยทั้งสิ้น 355 เรื่องโดยระบุในภาคผนวกของรายงานนี้ แต่รายงานการวิจัยที่รวบรวมในช่วงปี 2541 ไม่สามารถนำมาทำบทสรุปคัดย่อได้ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงลักษณะทั่วไปของรายงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ โดยใช้คำร้อยละ การแยกเนื้อหาการวิเคราะห์ออกมาเป็น 5 ด้านได้แก่

- ด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ
- ด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
- ด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ด้านการพัฒนาศักยภาพองค์การและการบริหาร

คณะผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลออกมดังนี้

- ประเด็นปัญหาโดยพิจารณาจากข้อเรื่องและผลการศึกษา ว่าอยู่ในด้านใด
- พื้นที่การศึกษาของงานวิจัยว่ามีการกระจายตัวทั้งประเทศในลักษณะใด โดยแยกตามพื้นที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้
- มาตรการและกลยุทธ์ของเรื่องที่ศึกษามุ่งเน้นไปในการป้องกันปัญหา การพัฒนา การแก้ไขปัญหาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม
- กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาในงานวิจัยเป็นกลุ่มใด
- วิธีวิทยาที่ใช้ในการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ
- การใช้คำร้อยละประกอบการอธิบายตาราง

ข้อจำกัดการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นช่วงก่อนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ แต่งานวิจัยมีความล่าช้าออกไปจากช่วงระยะเวลาเดิมในการศึกษาจึงทำให้ผู้ศึกษาต้องขยายเนื้อหางานวิจัยและวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งตั้งโจทย์การวิจัยในภาวะเศรษฐกิจเพิ่มเติมเข้ามา

บทที่ 2

ผลการศึกษา

ผลการสำรวจความต้องการงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต คณะผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาโดยมีองค์ประกอบของการศึกษาและวิเคราะห์ดังนี้

1. สถานการณ์ปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน
2. วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (วิสัยทัศน์ 2001)
3. ผลการศึกษา ครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้
 - 3.1 หัวข้อวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ได้มาจาก การทบทวนหัวข้อวิจัยเอกสารปี 2533 - 2540
ผลการสำรวจหัวใจความต้องการการวิจัยผลการวิจัยครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2
 - 3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ควรจะมีการศึกษาการวิจัย
 - 3.3 พื้นที่เป้าหมายของงานวิจัย

1. สถานการณ์ปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ตลอดระยะเวลาของการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ ที่เน้นการลงทุนภาคอุตสาหกรรม เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบทุนนิยมลักษณะการพัฒนาดังกล่าว จึงทำให้ประเทศมุ่งที่การสร้างความสำเร็จเติบโตทางโครงสร้างพื้นฐานในการเตรียมประเทศเพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม เช่น ถนนหนทาง แหล่งน้ำ เขื่อน แหล่งผลิตไฟฟ้า โรงเรียน เป็นต้น นโยบายของรัฐที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนแปลงต่อสังคมไทยเป็นอย่างมาก คือนโยบายการนำประเทศเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่, (Newly Industry Countries) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า “NICS” แทนการเป็นประเทศเกษตรกรรม (Newly Agriculture Countries) หรือเรียกย่อๆ ว่า “NACS” ของรัฐบาลชาติชาย ชุณหะวัณ จากสถานการณ์ ดังกล่าวรัฐจึงได้มีการจัดตั้งกระทรวงใหม่ขึ้นมาเมื่อ 23 กันยายน 2535 โดยปรับองค์กรของรัฐด้านแรงงานที่อยู่ในระดับกองเป็นกรม และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับด้านสวัสดิการสังคม คือกรมประชาสงเคราะห์เข้ามาอยู่ในกลไกการบริหารใหม่โดยใช้ชื่อเป็น “กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม”การก้าวสู่สังคมอุตสาหกรรมของไทยได้ทำให้รัฐต้องตระหนักให้มีความสำคัญกับการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก ซึ่งกฎหมายดังกล่าวจะให้ความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์กับกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่ที่เป็นเกษตรกรยังถูกละทิ้งและเผชิญกับปัญหาที่เป็นผลกระทบมากมายจากนโยบายการพัฒนา เช่นนี้

สถานการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อประชาชนในภาคเกษตรกรรมประชาชนภาคเกษตรจำนวนมาก ได้อพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแทนการทำงานในภาคเกษตรกรรม ที่ดินที่เคยเป็นแหล่งการผลิตถูกขายและใช้พื้นที่เพื่อการอุตสาหกรรมหรือที่หักภาษีเขตเมืองใหม่แทน มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนและท้องถิ่นมากขึ้น การเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนชนบทมาเป็นคนเมืองได้ทำให้สังคมไทยเข้าสู่การเป็น “สังคมบริโภคนิยม” หรือ “สังคมวัตถุนิยม” อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ความไม่พร้อมของแรงงานไทย

หากพิจารณาจากคุณภาพการศึกษา และทักษะฝีมือแรงงานของกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมตามระดับการศึกษาในรอบ 10 ปี (2535-2544) จะพบว่าสังคมไทยมีความพร้อมที่จะก้าวสู่สังคมอุตสาหกรรมน้อยมาก เนื่องจากสังคมอุตสาหกรรมเป็นสังคมที่จำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับสูง เพื่อให้การผลิตเชิงอุตสาหกรรมมีคุณภาพและมาตรฐานที่จะแข่งขันกับสังคมโลกได้ จากข้อมูลประมาณการสัดส่วนของกำลังแรงงานตามระดับ

การศึกษาพบว่าปี 2535 คนไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 81.8 มีการศึกษาอยู่ที่ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา ขณะที่การศึกษาของกำลังแรงงานระดับมหาวิทยาลัยเป็นร้อยละ 4.6 แม้จะมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ดีขึ้นเพียงเล็กน้อย ในช่วง 5 ปี พบว่า สัดส่วนกำลังแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษาลดลงมาเหลือเพียงร้อยละ 77.2 ในปี 2539 และคาดว่าจะลดลงอีกเป็นร้อยละ 69.8 ในปี 2544 และกำลังแรงงานระดับมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 5.4 ในปี 2539 และร้อยละ 6.3 ในปี 2544 เช่นกัน (ตารางที่1)

ตารางที่1 : ประเมินการสัดส่วนของกำลังแรงงานตามระดับการศึกษา

ปี	ประถมและต่ำ	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อาชีวศึกษา	วิชาชีพชั้นสูง	มหาวิทยาลัย	รวม
2535	81.8	6.8	2.6	2.6	1.6	4.6	100
2536	80.4	7.3	3.0	2.7	1.8	4.8	100
2537	79.4	7.7	3.2	2.8	1.9	5.0	100
2538	78.4	8.2	3.3	2.9	2.0	5.2	100
2539	77.2	8.8	3.5	3.0	2.1	5.4	100
2540	75.9	9.4	3.7	3.2	2.3	5.5	100
2541	74.5	10.2	3.9	3.3	2.4	5.7	100
2542	72.9	11.0	4.1	3.5	2.6	5.9	100
2543	71.4	11.8	4.4	3.6	2.7	6.1	100
2544	69.8	12.4	4.6	3.9	3.0	6.3	100

ที่มา : รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2535 - 2544

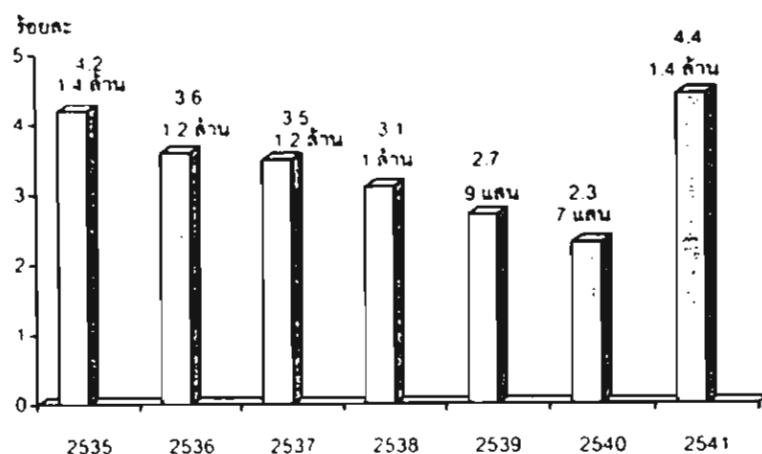
สถานการณ์การว่างงานและภาวะการมีงานทำ

ในอีกด้านหนึ่งเมื่อพิจารณาจากการลงทุนทางการศึกษาของประเทศไทยกับประเทศอื่นๆ บางประเทศ พบว่างบประมาณการศึกษาต่อหัวของประชากรไทยอยู่ในลำดับต่ำกว่าประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ คืออยู่ลำดับที่ 39 จาก 46 ประเทศ และงบประมาณต่อหัวของประชากรไทยปี 2537 เท่ากับ 92 ดอลลาร์ต่อคน เทียบกับสวีเดน 2,303 ดอลลาร์ต่อคน สิงคโปร์ 764 ดอลลาร์ต่อคน (IMD, The World Competitiveness Year Book 1997) ไม่เพียงแต่การจัดสรรงบประมาณดำเนินการศึกษาจะสะท้อนถึงความไม่พร้อม ในการเตรียมคนเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ตามทฤษฎีนิยม อย่างเหมาะสมเท่านั้น ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ปี 2539 แสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาในประเทศไทยนั้นยังมีความไม่เสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาอยู่มาก ผู้ที่มาจากครอบครัวด้วยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมเช่นเกษตรกร มีโอกาสทางการศึกษาน้อยกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพด้านบริหารจัดการ และวิชาชีพอื่นๆ ในภาคราชการและภาคธุรกิจ (วิทยากร เชียงกูล ,รายงานสภาวะการศึกษาไทย,2541,น.67-68)

หากพิจารณาจากการประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำของประเทศไทยในช่วงปี 2535-2541 พบว่า การว่างงานในช่วงปี 2535 เท่ากับร้อยละ 4.2 และลดลงในช่วงปี 2539 มาเป็นร้อยละ 2.7 และร้อยละ 2.3 ในปี 2540 หากพิจารณาจากสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจไทยในช่วงกลางปี 2540 การว่างงานน่าจะมีจำนวนที่มากกว่าข้อมูลการประมาณดังจะเห็นได้จาก การประมาณการว่างงานมีเพียง 1.4 ล้านคน หรือร้อยละ 4.4 ในปี 2541 ขณะที่ข้อมูลการว่างงานที่มีอยู่จริง จากฝ่ายสถิติแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ คือ 3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 4.9 (แผนภูมิที่ 1)

แผนภูมิที่ 1.

สัดส่วน (ร้อยละ) ของประมาณการการว่างงานของประเทศไทย
ปี 2535-2541

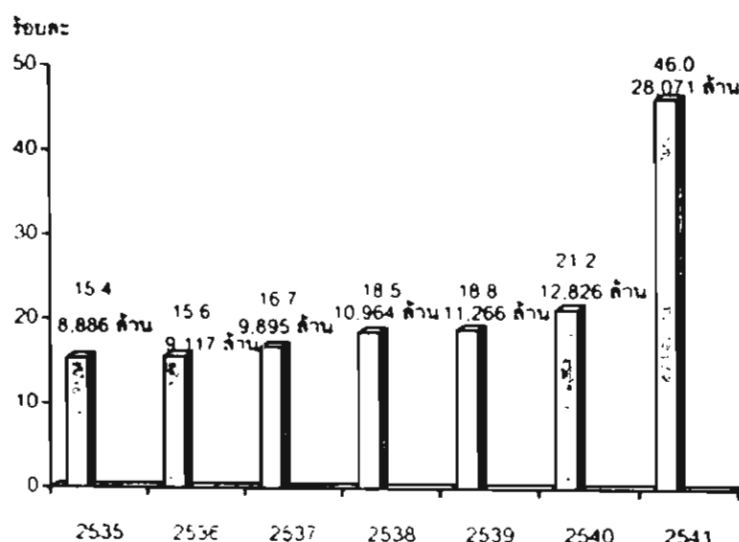


ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงาน กองสถิติสังคมสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2535-2541

ขณะเดียวกันจากการประมาณการกำลังแรงงานและมืงานทำของประเทศไทยปี 2535-2541 พบว่าในช่วง 2535-2539 มีประชากรนอกกำลังแรงงาน (อายุต่ำกว่า 13 ปีและไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ในอัตราร้อยละ 15.4 ในปี 2535 และเพิ่มเป็นร้อยละ 21.2 และเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 46.0 ในปี 2541) (จากแผนภูมิที่ 2) ซึ่งแสดงว่าตัวเลขของประชากรว่างงานยังมีอีกจำนวนมาก แม้รัฐบาลจะให้ความสำคัญกับนโยบายการสร้างงาน และการกระจายรายได้ด้วยการมุ่งพัฒนาการส่งออก แต่การส่งออกบนฐาน การผลิตที่พึ่งพาทุนต่างชาติ ทำให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ ไม่สามารถขยายตลาดได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับการแข่งขันที่สูงจากประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายในอาเซียนด้วยกัน ทำให้แรงงานไทยไม่สามารถเป็นฝ่ายได้เปรียบเหมือนก่อน ส่งผลลบให้ภาวะการมีงานทำและการสร้างรายได้จากภาคแรงงานเผชิญกับอุปสรรคมากขึ้น

แผนภูมิที่ 2

สัดส่วน (ร้อยละ) ของประมาณการประชากรนอกกำลังแรงงาน
(อายุต่ำกว่า 13 ปี และไม่อยู่ในกำลังแรงงาน) ปี 2535



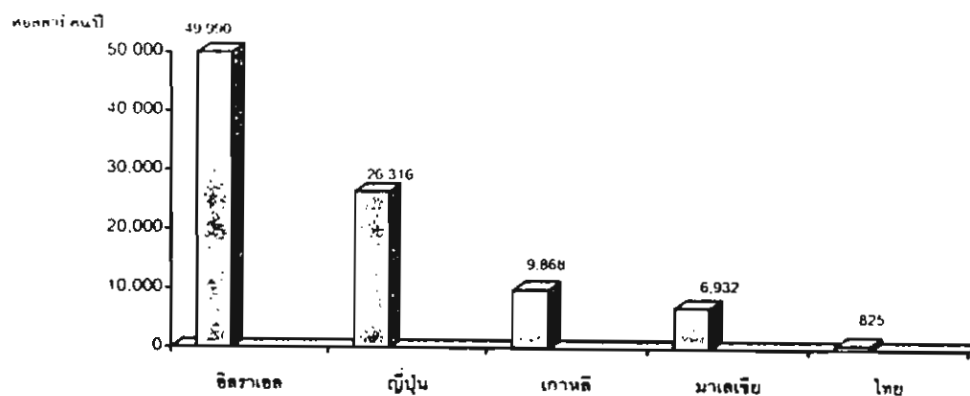
ที่มา: ฝ่ายสถิติแรงงาน กองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2535-2541

ประสิทธิภาพของแรงงานของไทยต่อการแข่งขันโลกภาคเกษตรกรรม

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานภาคเกษตรกรรม ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา (จากตารางที่1) แต่ถึงประสิทธิภาพการผลิตด้านเกษตรกรรมของไทยเพื่อคิดจากมูลค่าเพิ่มต่อหัวของพนักงานในภาคเกษตรกรรมมีค่าเพียง 825 ดอลลาร์ต่อปีเท่านั้น ซึ่งต่ำกว่าประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาเลเซียจะสูงกว่าไทยราว 8 เท่า ญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพการผลิตด้านเกษตรกรรมสูงกว่าประเทศอื่น โดยมีมูลค่าเพิ่มถึง 49,990 ดอลลาร์/คน/ปี โดยสูงกว่าไทยถึง 60 เท่า (จากแผนภูมิที่3)

แผนภูมิที่3

ประสิทธิภาพการผลิตด้านเกษตรกรรมของประเทศไทย
เปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ปี 2540



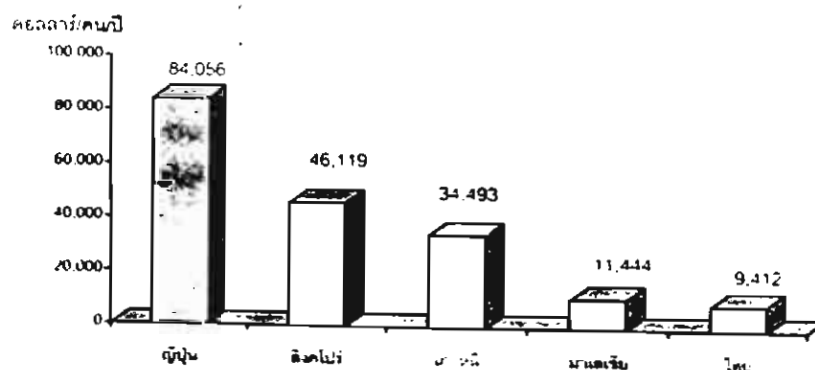
ที่มา : วิทยากร เชียงกุล ,2541,หน้า 20

ภาคอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการผลิตด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ พบความแตกต่างกันโดยประสิทธิภาพการผลิตของไทยเท่ากับ 9,412 ดอลลาร์/คน/ปี ซึ่งต่ำกว่ามาเลเซีย ขณะที่สิงคโปร์สูงกว่าไทย 5 เท่า และญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่าไทยราว 9 เท่า โดยประเทศญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่าประเทศอื่นๆ เท่ากับ 84,056 ดอลลาร์/คน/ปี (จากแผนภูมิที่4)

แผนภูมิที่4

ประสิทธิภาพการผลิตด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆปี 2540



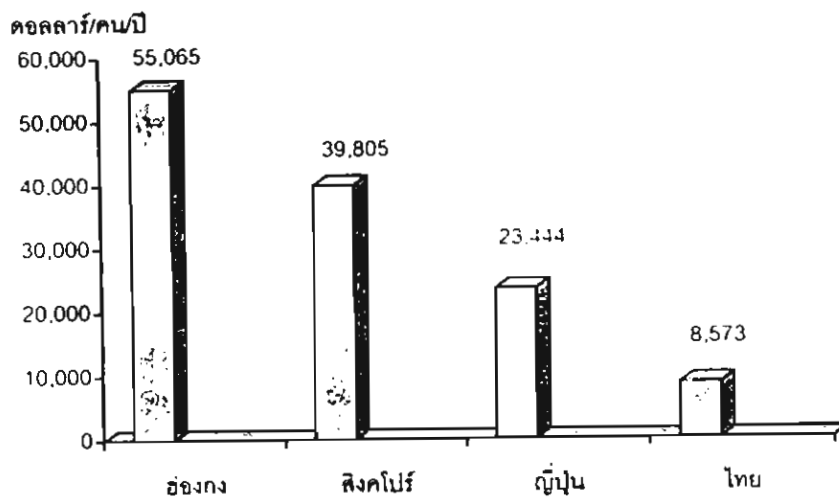
ที่มา : วิทยากร เชียงกุล ,2541,หน้า 21

ภาคบริการ

ประสิทธิภาพการผลิตด้านบริการของไทยมีมูลค่าเพิ่มต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ เช่นเดียวกับภาคเกษตรและอุตสาหกรรม โดยมีมูลค่าเพิ่ม 8,573 ดอลลาร์/คน/ปี ขณะที่ฮ่องกงถือเป็นประเทศที่มีประสิทธิภาพการผลิตด้านนี้สูงกว่าไทยราว 6 เท่า 155,065 ดอลลาร์/คน/ปี (แผนภูมิที่ 5)

แผนภูมิที่ 5

ประสิทธิภาพการผลิตด้านบริการของประเทศเปรียบเทียบกับประเทศอื่นปี 2540



ที่มา : วิทยากร เชียงกุล , 2541, หน้า 22

การแข่งขันของไทยในตลาดโลก

การก้าวเข้าสู่สังคมโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมไทยต้องเข้าสู่ระบบการแข่งขันเสรีในตลาดโลก ประเทศอภิมหาอำนาจพยายามใช้ยุทธวิธีการจัดตั้งเขตการค้าในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ เช่น การใช้ข้อมูลทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า (General Agreement on Tariffs and Trade = GATT) โดยผลักดันให้มีการแก้ไขข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการค้าบริการเสรีการแบ่งเขตการค้าที่ใช้การร่วมมือทางเศรษฐกิจตามภูมิภาค เช่น เขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (North America Free Trade Area = NAFTA) เขตความร่วมมือทางเศรษฐกิจแห่งเอเชียแปซิฟิก (Asia - Pacific Economic Cooperation = APEC) เขตการค้าเสรีที่สำคัญต่อโลกเช่นกัน คือ สมาคมการค้าเสรียุโรป (European Free Trade Association = EFTA) การรวมตัวเป็นองค์กรเศรษฐกิจ เหล่านี้ได้ทำให้สังคมไทยต้องเผชิญกับความกดดันจากภายนอกเป็นอย่างมาก วิธีการที่สังคมโลกพยายามใช้เพื่อวัดประสิทธิภาพของคนไทยแต่ละประเทศเช่น การกำหนดดัชนีการพัฒนามนุษย์ และจัดลำดับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกสำหรับในปี 1997 ประเทศไทยถูกจัดว่ามีประชากร (60 ล้านคน) มากเป็นอันดับ 17 ของประเทศทั่วโลกกว่า 200 ประเทศ แต่มีผลผลิตต่อหัวอยู่ในอันดับที่ 51 ของประเทศทั่วโลก และมีดัชนีการพัฒนามนุษย์อยู่ในระดับที่ 59 ของประเทศทั่วโลก (วิทยากร เชียงกุล, 2540, หน้า 23, อ้างจาก UNDP, HUMAN DEVELOPMENT INDEX REPORT, 1997)

จากสถานการณ์ด้านปัญหาแรงงานและสวัสดิการไทยพบว่าในช่วงปี 2540 สังคมไทยได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจโลกเป็นอย่างมาก รัฐพยายามได้ใช้นโยบายและมาตรการเชิงกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อกระตุ้นภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น แต่สถานการณ์วิกฤติเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมโลกได้ขยายวงกว้างออกไปและมีผลกระทบมากมายต่อทั้งระบบสังคม การแก้ไขปัญหาก็จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ จากข้อมูลข้างต้นจะพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือมีระดับการศึกษาเพียงประถมศึกษาเท่านั้น ทักษะการเป็นแรงงานฝีมือไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพ การแข่งขันระดับโลก จึงพบว่ารัฐจำเป็นต้องพัฒนาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมอีกมาก แม้ว่าได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไว้ชัดเจนก็ตาม

สถานการณ์ด้านสวัสดิการสังคม

การที่จะพิจารณาว่าสังคมใดบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาประเทศเพียงใด ผู้วิจัยขอตั้งข้อสังเกตว่า น่าจะพิจารณาได้จากระบบสวัสดิการสังคมในประเทศนั้นว่าได้มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวมของคนในสังคมหรือไม่ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ซึ่งเป็นกลุ่มที่มักจะเผชิญกับผลกระทบของการพัฒนาต่างๆ มีการปรับตัวไม่ทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ปัญหาสังคมที่ถือว่าเป็นปัญหาหลักของสังคมไทย คือ ปัญหาความยากจนและปัญหาการกระจายรายได้ไม่ทั่วถึงซึ่งส่งผลให้เกิดความแตกต่างทางรายได้ระหว่างภาคเมืองและภาคชนบทอย่างชัดเจน หากพิจารณาถึงบริการสวัสดิการสังคมพื้นฐานได้แก่ การศึกษา การสาธารณสุข การมีงานทำและที่อยู่อาศัย จะพบว่าบริการเหล่านี้ก็ยังเป็นบริการที่จำกัด เฉพาะจุดของเมืองใหญ่มากกว่าชนบท บริการที่มีอยู่จึงไม่ทั่วถึงกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่กระจายตัวอยู่ในชนบทมากกว่าเมือง ขณะที่บริการของรัฐยังเป็นบริการดั่งรับ มีบุคลากรจำกัด ปริมาณงานมาก บริการเหล่านี้จึงมักจะถูกเรียกว่าเป็น “บริการสงเคราะห์เฉพาะหน้า” ที่ยังไม่สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาครอบครัว ชุมชนและสังคมได้

ปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดสวัสดิการเชิงรุกเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น การใช้กลยุทธ์และคันทารูปแบบ (Model) ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมากขึ้น ผลการสำรวจโครงการส่งเสริมสวัสดิการสังคมระดับครัวเรือนทั่วประเทศ โดยใช้แนวคิดครอบครัวผาสุก กรมประชาสงเคราะห์ได้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดผู้ด้อยโอกาสขึ้นมาในปี 2535 และมีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมของครัวเรือน (แบบสสค.1) แบบประมวลผลข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมของครัวเรือน รายหมู่บ้าน (แบบสสค.2) และแบบเทียบเป้าหมายข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมของครัวเรือนรายหมู่บ้าน (แบบสสค.3) ซึ่งตัวชี้วัดคุณลักษณะของครอบครัวผาสุกประกอบด้วย 4 หมวด 20 ตัวชี้วัดได้แก่

หมวดที่ 1 ครอบครัวมีองค์ประกอบสมบูรณ์มี 7 ตัวชี้วัด

หมวดที่ 2 ครัวเรือนมีสัมพันธภาพที่อบอุ่นมี 3 ตัวชี้วัด

หมวดที่ 3 ครอบครัวสุขสมบูรณ์พึ่งตนเองได้มี 7 ตัวชี้วัด

หมวดที่ 4 ครัวเรือนสามารถใช้บริการของรัฐมี 3 ตัวชี้วัด

การพัฒนาตัวชี้วัดเหล่านี้ ไม่เพียงแต่ช่วยให้ภาครัฐที่รับผิดชอบได้เกิดการเรียนรู้เครื่องมือในการเข้าถึงปัญหา การวัดระดับของปัญหา การกำหนดเป้าหมายของแก้ปัญหาเท่านั้น หากแต่ยังเป็นกระบวนการในการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมมือกันแก้ปัญหาของตนเอง นำไปสู่การเกิดกระบวนการเรียนรู้ระดับชาวบ้านเป็นหมู่บ้าน นำไปสู่การตระหนักถึงสิทธิในระบบสวัสดิการสังคมของตนและชุมชน และอาจนำไปสู่การเรียกร้อง และพิทักษ์สิทธิให้ตน และชุมชนในที่สุด

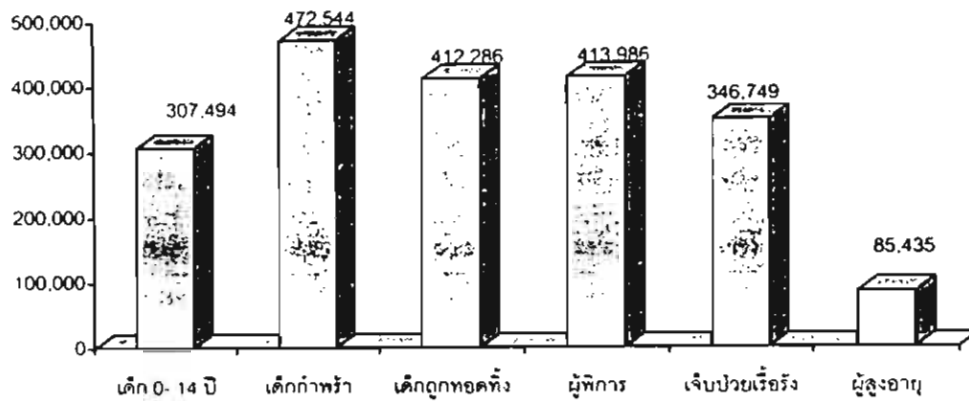
แต่อย่างไรก็ตามผลที่คาดว่าจะได้รับยังไม่บรรลุความมุ่งหวังนัก เพราะรัฐยังไม่มีกระบวนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แม้ผลที่ได้จะข้อมูลชุดหนึ่งด้านสวัสดิการสังคม และได้ตัวชี้วัดที่สำคัญในการพัฒนาความเป็นครอบครัวผาสุกก็ตาม แต่กระบวนการในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอันเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ไม่ได้รับการสานต่อจากรัฐอย่างเหมาะสม จึงยังไม่สามารถทำให้เกิดกระบวนการพึ่งตนเองในงานสวัสดิการสังคมได้อย่างที่ควรจะเป็น

กลุ่มเป้าหมายสำคัญของงานสวัสดิการสังคม : กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

ผลการสำรวจโครงการส่งเสริมสวัสดิการครอบครัวเรื่องดังกล่าวได้กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การรู้จักกลุ่มเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคม การรู้จักปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมต่อไป โดยเฉพาะนำไปสู่การวางแผนการป้องกัน การพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างรอบด้านขึ้น ผลการสำรวจได้เสร็จสิ้นในปี 2538 ปัจจุบันข้อมูลดังกล่าวถือว่าเป็นข้อมูลที่แสดงถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ระบบสวัสดิการสังคมจำเป็นต้องเข้าไปดูแลและจัดบริการที่จำเป็นให้ ผลการสำรวจ 75 จังหวัดยกเว้นพื้นที่กรุงเทพฯ และเป็นการสำรวจเฉพาะในพื้นที่นอกเขตเทศบาล นอกสุขาภิบาล รวม 55,993 หมู่บ้าน 6,267,720 ครัวเรือนพบว่าครัวเรือนส่วนใหญ่รู้จักการพึ่งพาของสังคมภายนอก กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่สมควรได้รับการช่วยเหลือจากรัฐมีจำนวนทั้งสิ้น 2,038,494 ล้านคน กลุ่มที่มีปัญหามากที่สุดคือ กลุ่มเด็กได้แก่ เด็กอายุแรกเกิด-14 ปีที่ไม่ได้อยู่กับพ่อ แม่ เด็กกำพร้าและเด็กถูกทอดทิ้งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,192,324 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 กลุ่มเป้าหมายของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอันดับที่ 2 คือผู้พิการมีจำนวนทั้งสิ้น 413,986 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ข้อน่าสังเกตผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่มีเพียง

85,435 คน คิดร้อยละ 4.2 ของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่สำรวจได้ ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการสำรวจอาจจะต่ำกว่าจำนวนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่มีอยู่จริง (แผนภูมิที่ 6)

แผนภูมิที่ 6 : จำนวนผู้ด้อยโอกาสในสังคมทั่วประเทศจำแนกตามภาค



ที่มา : การสำรวจโครงการส่งเสริมสวัสดิการสังคมระดับครัวเรือนทั้งประเทศ พ.ศ. 2538 ของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

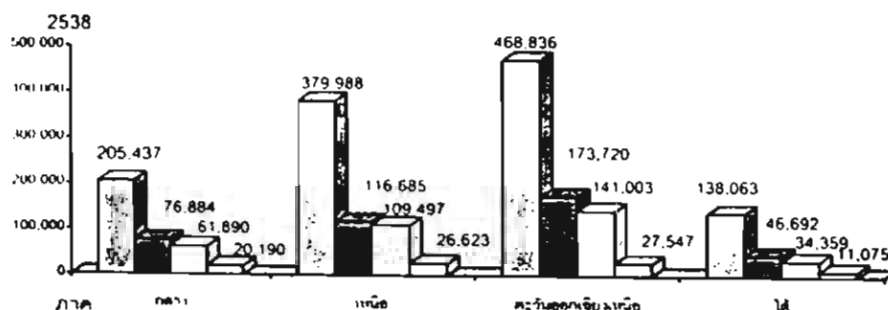
การกระจายตัวของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทั้งประเทศ

จากข้อมูลการสำรวจโครงการส่งเสริมสวัสดิการสังคมระดับครัวเรือนทั่วประเทศ พ.ศ. 2538 ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยจัดกลุ่มเป็น 4 กลุ่มได้แก่

1. กลุ่มเด็ก ได้แก่ 0 - 14 ปี ที่ไม่มีพ่อ แม่ เด็กกำพร้าและเด็กถูกทอดทิ้ง
2. กลุ่มผู้พิการ 3.กลุ่มผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง 4.กลุ่มผู้สูงอายุ

หากพิจารณาภาพรวมของกลุ่มเป้าหมายที่กระจายตัวตามภาคต่าง ๆ พบว่าภาคที่มีกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมากที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทั้งสิ้น 811,106 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือ ภาคเหนือ มีจำนวนผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทั้งสิ้น 632,793 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 สำหรับภาคกลางถือเป็นภาคที่มีจำนวนผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมากเป็นลำดับที่ 3 คือ มีจำนวนทั้งสิ้น 364,406 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และภาคที่มีกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมน้อยที่สุดคือ ภาคใต้ โดยมีจำนวนเพียง 230,189 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 (ดังแผนภูมิที่ 7)

แผนภูมิที่ 7 : จำนวนผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทุกกลุ่มทั่วประเทศจำแนกตามภาคปี 2538



ที่มา : การสำรวจโครงการส่งเสริมสวัสดิการสังคมระดับครัวเรือนทั้งประเทศ พ.ศ. 2538 ของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการให้บริการกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

ผลการปฏิบัติงานของกรมประชาสงเคราะห์ในรอบ 3 ปี (2540-2541) กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมพบว่า กลุ่มผู้ประสบภัยเป็นกลุ่มที่มีการให้บริการมากที่สุด หากพิจารณาในแต่ละปีมีดังนี้ ปี 2540 กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ได้รับบริการมากที่สุดคือร้อยละ 83.63 เป็นผู้ประสบภัย รองลงมาร้อยละ 6.59 เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มครอบครัวได้รับการเพียงร้อยละ 3.43 สำหรับปี 2541 กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ได้รับบริการมากที่สุดยังคงเป็นผู้ประสบภัยร้อยละ 38.35 รองลงมาคือประชาชนตามศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านร้อยละ 20.90 และร้อยละ 3.85 เป็นผู้สูงอายุ ขณะที่ร้อยละ 3.74 เป็นกลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มที่ยังมีการให้บริการค่อนข้างน้อยคือ กลุ่มผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยเอดส์ และกลุ่มคนไร้ที่พึ่ง (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 : ผลการดำเนินการกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมปี 2540-2541

กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	ปี พ.ศ. 2540		ปี พ.ศ. 2541	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เด็กและเยาวชน	196,817	1.70	432,369	3.74
2. สตรี	67,197	0.57	79,248	0.70
3. ผู้สูงอายุ	764,215	6.59	445,125	3.85
4. คนพิการ	83,871	0.72	72,416	0.62
5. คนไร้ที่พึ่ง	13,395	0.11	10,578	0.09
6. ครอบครัว	397,330	3.43	196,911	1.70
7. ผู้ประสบภัย	9,699,211	83.63	4,431,062	38.35
8. ผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยเอดส์	8,043	0.06	10,782	0.09
9. ชาวเขา	366,739	3.20	98,058	0.84
10. นิคมสร้างตนเอง	207,201	1.80	17,973	0.15
11. ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน	-	-	2,414,000	20.90
รวม	115,96,818	100.0	11,553,098	100.0

ที่มา : รายงานของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปี 2540-2541

คุณภาพของการบริการสวัสดิการสังคม

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2541 ของกรมประชาสงเคราะห์เมื่อ 30 กันยายน 2541 (ซึ่งยังรวมภูมิภาคไม่ครบทั้งหมด) พบว่า ประชาชนที่ต้องได้รับความช่วยเหลือจากบริการสวัสดิการสังคมมีทั้งสิ้น 22,174,156 คน มีการตั้งเป้าหมายตามแผนไว้เพียง 11,209,442 คน บริการที่จัดให้กับประชาชนที่ต้องได้รับความช่วยเหลือจาก 10 กลุ่มเป้าหมาย มีจำนวนทั้งสิ้น 8,208,522 คน บริการของกรมประชาสงเคราะห์สามารถคุ้มครองประโยชน์ได้ทั้งหมด 18,682,479 คน หากพิจารณาในบริการที่จัดพบว่ามีบริการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยมากที่สุดคือ 4,431,062 คน รองลงมาคือการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุถึง 445,125 คน ข้อน่าสังเกตบริการที่จัดให้กับกลุ่มเด็ก/เยาวชนมีเพียง 432,369 คนเท่านั้น (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 : ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2541

ประเภท	ประชาชนที่ต้องได้รับความช่วยเหลือ	เป้าหมายตามแผน (คน)	การสงเคราะห์ช่วยเหลือ (คน)	คุ้มครองประโยชน์ประชาชน(คน)
เด็ก/เยาวชน	2,208,178	339,825	432,369	432,369
สตรี	237,855	62,020	71,248	79,248
ผู้สูงอายุ	528,000	387,312	445,125	72,794
คนไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ขอดทาน	6,025	4,950	10,578	10,578
คนพิการ	361,200	51,920	72,416	254,348
ชาวเขา	774,316	275,557	*98,058	464,668
นิคมสร้างตนเอง	1,134,725	106,130	*17,973	1,134,725
ผู้ติดเชื่อและผู้ป่วยเอดส์	123,857	11,912	*10,782	10,782
ผู้มีรายได้น้อย	66,800,000	196,320	*196,911	266,935
ผู้ประสบภัย	10,000,000	1,003,316	*4,431,062	4,431,062
การสนับสนุนองค์กรเอกชน	(128 องค์กร)	-	-	677,370
ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรฯ	(68,240 ศูนย์)	-	2,414,000	2,414,000
ควบคุมหอพัก	(2,672 แห่ง)	115,000	-	1,336,000
สมาคมอาปนกิจสงเคราะห์	(3,318 แห่ง)	7,700,000	-	8,300,000
รวม	22,174,156	11,209,442	8,208,522	18,682,479

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2541 (ยังไม่รวมส่วนภูมิภาค) กองวิชาการและแผนงาน กรมประชาสงเคราะห์

ข้อมูลดังกล่าวไม่สามารถที่จะวิเคราะห์ไปถึงคุณภาพของบริการที่จัดให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ เพราะข้อมูลนำเสนอเฉพาะเชิงปริมาณที่แต่ละกลุ่มได้รับเท่านั้น(2540-2544)ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการหลายท่าน เช่น ไสว พราหมณี (อดีตปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์ ณรงค์ เพชรประเสริฐ และยุพา วงศ์ไชย ต่างให้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า คุณภาพบริการสวัสดิการสังคมยังเป็นบริการที่มุ่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า ยังไม่สามารถไปสู่การพัฒนาให้ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งตนเองในระยะยาวได้ ภาพสะท้อนบริการที่มีอยู่ เช่น บริการยังกระจุกตัวอยู่เฉพาะเมืองใหญ่ๆ ของแต่ละภาค ขั้นตอนการทำงานที่มีมากและไม่ยืดหยุ่น ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม สิ่งเหล่านี้อาจพิจารณาได้จากการจัดสรรทรัพยากร การลงทุนกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีน้อยมาก เช่นการลงทุนกับเด็ก มีเพียงร้อยละ 1.7 ของการลงทุนในเด็กจากภาครัฐทั้งหมด (ศุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย และจันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ 2541: 441) ส่วนบริการที่พยายามกระจายตัวไปสู่ภูมิภาคก็ยังคงเป็นการจัดตั้งองค์กรโดยรัฐเป็นหลัก เช่นชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เป็นต้น และยังคงเป็นบริการที่มุ่งเน้น การสงเคราะห์เฉพาะหน้า เป็นด้านหลัก

2. วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (วิสัยทัศน์ 2001)

วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ประการคือ

1. แรงงานไทยมีความรู้ความสามารถทันสมัยมีทักษะในงาน และการจัดการ มีวินัยและคุณธรรม เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและนอกประเทศ จนได้รับการยกย่องว่าเป็นแรงงานที่มีฝีมือเป็นเลิศในภูมิภาค
2. ประชาชนวัยทำงานมีงานทำอย่างทั่วถึง และมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสภาพเศรษฐกิจสังคมขณะนั้น
3. ประชาชนได้รับสวัสดิการเป็นอย่างดี ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูง กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการเอาใจใส่ดูแลจนสามารถช่วยเหลือตนเองได้เป็นอย่างดี
4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความผาสุกสมบูรณ์อย่างทั่วถึง
5. ประชากรไทยได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของประเทศและของโลก
6. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริงในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม จนได้รับการยกย่องว่าเป็น “กระทรวงของประชาชนและเพื่อประชาชน”

หากพิจารณาจากสถานการณ์ปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (วิสัยทัศน์ 2001) พบว่า แรงงานไทยยังเป็แรงงานที่ต้องการพัฒนามือ ีพัฒนาความรู้ ความสามารถ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน จึงจะทำให้แรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับแรงงานของต่างประเทศได้

3. ผลการศึกษา

ประเด็นเนื้อหาการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ใช้จากแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (2540-2544) เป็นหลักซึ่งได้แบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ ด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านสวัสดิการสังคม และด้านการพัฒนาศักยภาพองค์การ และการบริหาร หากพิจารณาภาพรวมของผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยด้านแรงงานและด้านสวัสดิการสังคม มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมากกล่าวคือ งานวิจัยด้านแรงงานมีร้อยละ 45.9 และด้านสวัสดิการสังคมมีงานวิจัยร้อยละ 44.2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปริมาณงานวิจัยของสวัสดิการสังคมยังมีอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการพัฒนาทางศักยภาพองค์การและการบริหาร มีงานวิจัยเพียงร้อยละ 10.1 เท่านั้น ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 : ประเภทและด้านของงานวิจัยปี 2533-2541

ประเภทและด้านของงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
แรงงาน		45.9
- การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ	50	14.1
- การคุ้มครองแรงงาน/แรงงานสัมพันธ์	41	11.6
- การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือ แรงงาน	71	2.0
สวัสดิการสังคม		
- การพัฒนาศักยภาพองค์การและการบริหาร	157	44.2
	36	10.1
รวม	355	100.0

หัวข้อวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม หัวข้อดังกล่าวมาจากการศึกษา 3 ส่วนคือ

1. การทบทวนหัวข้อวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยปี 2533-2540
2. ผลการทบทวนหัวข้อวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ครั้งที่ 1
3. ผลการทบทวนหัวข้อวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ครั้งที่ 2

จากการศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมตั้งแต่ปี 2533-2541 ผู้ศึกษาพบว่าหัวข้อวิจัยส่วนใหญ่เป็นหัวข้อเกี่ยวกับปัญหาความต้องการ และปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในอัตราร้อยละ เท่าๆ กัน คือร้อยละ 11.8 รองลงมาหัวข้อเรื่องที่มีการศึกษามากคือ เรื่องเกี่ยวกับแรงงานมีถึงร้อยละ 11.5 หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับการศึกษามีมากเป็นอันดับสามคือ เรื่องแนวทางการดำเนินงานและรูปแบบมีถึงร้อยละ 9.4 ซึ่งงานวิจัยเป็นการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) และการวิจัยของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (Institutional Research) ชื่อนำสังเกตมีหัวข้อเรื่องวิจัยในระดับมหภาคที่เกี่ยวข้องกับด้านนโยบายของรัฐบาลน้อยมากคือ มีเพียงร้อยละ 0.3 เท่านั้น หากพิจารณาเชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันและอนาคต พบว่างานวิจัยที่จะถูกนำมาใช้ประโยชน์ได้น้อยมาก เพราะไม่มีงานวิจัยที่เป็นการศึกษาทำนาย คาดคะเน ความเจริญเติบโต (Growth Studies) และการศึกษาแนวโน้ม (Trend Studies) ที่เป็นระบบข้อมูลอันจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เลย (ตารางที่ 5) ส่วนรายละเอียดของงานวิจัยนั้น ศึกษาได้จากภาคผนวกของเอกสารนี้

ตารางที่ 5 : หัวข้อเรื่องที่วิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมปี 2533-2541

หัวข้อเรื่อง	จำนวนเรื่อง	ร้อยละ
- ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	39	11.8
- ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย	39	11.8
- แนวทาง, การดำเนินงาน, รูปแบบของกลุ่มเป้าหมาย	38	11.5
- การจ้าง, ค่าจ้าง, รายได้ของกลุ่มเป้าหมาย	31	9.4
- แรงงานสตรีของกลุ่มเป้าหมาย	30	9.1
- บทบาทของกลุ่มเป้าหมาย	15	4.5
- การวิเคราะห์ของกลุ่มเป้าหมาย	15	4.5
- การพัฒนาองค์การของกลุ่มเป้าหมาย	13	3.9
- ผลกระทบของกลุ่มเป้าหมาย	13	3.9
- การจัดสวัสดิการของกลุ่มเป้าหมาย	12	3.6
- แรงงานเด็กของกลุ่มเป้าหมาย	10	3.0
- การพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย	9	2.7
- ประกันสังคมของกลุ่มเป้าหมาย	9	2.7
- เอตส์ของกลุ่มเป้าหมาย	9	2.7
- การติดตามผลของกลุ่มเป้าหมาย	8	2.4
- การเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อแรงงานของกลุ่มเป้าหมาย	7	2.1
- การปรับตัวของกลุ่มเป้าหมาย	6	1.8
- คุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย	4	1.2
- ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย	2	0.6
- แรงงานต่างชาติของกลุ่มเป้าหมาย	2	0.6
- ความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มเป้าหมาย	2	0.6
- แรงงานไทยต่างประเทศของกลุ่มเป้าหมาย	2	0.6
- นโยบายของรัฐของกลุ่มเป้าหมาย	1	0.3
รวม	330	100.0

หมายเหตุ : 1. งานวิจัยบางเรื่องมีประเด็นหลักมากกว่า 1 ประเด็น 2. สํารวจสิ้นสุดเมื่อตุลาคม 2541

หมายเหตุ : 1. งานวิจัยบางเรื่องมีประเด็นหลักมากกว่า 1 ประเด็น 2. สํารวจสิ้นสุดเมื่อตุลาคม 2541

2. การสำรวจหัวข้อวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ครั้งที่ 1

2.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการงานวิจัย ร้อยละ 69.3 เป็นเพศชาย กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 36-40 ปีและ 41-45 ปี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงาน ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเมื่อแยกพิจารณาจากข้อมูลของนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและโท ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์กรแรงงาน จะจบการศึกษา ม.1 - ม.6 และปริญญาตรี อย่างไรก็ตามภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 31.87 จบการศึกษา ม.1 - ม.6 ร้อยละ 28.57 จบการศึกษาปริญญาตรี (ตารางที่6)

ตารางที่ 6 : ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ (N=42)	องค์กรแรงงาน (N=49)	รวม (N=91)	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	25	38	63	69.23
หญิง	17	11	28	30.77
อายุ				
21-25 ปี	0	2	2	2.20
26-30 ปี	2	7	9	9.89
31-35 ปี	2	11	13	14.29
36-40 ปี	4	13	17	18.68
41-45 ปี	8	9	17	18.68
46-50 ปี	8	3	11	12.09
51-55 ปี	7	4	11	12.09
56-60 ปี	8	0	8	8.79
>60 ปี	2	0	2	2.20
ไม่ตอบ	1	0	1	1.10
ระดับการศึกษา				
ป.1-ป.6	0	10	10	10.99
ม.6-ม.6	0	29	29	31.87
ปวช.-ปวส.	0	6	6	6.59
ป.ตรี	22	4	26	28.57
ป.โท	17	0	17	18.68
ป.เอก	3	0	3	3.30

2.2 ตำแหน่งและอายุการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่ร้อยละ 59.34 เป็นผู้บริหารองค์กร อายุการทำงานอยู่ในช่วง 1 เดือน -4ปี โดยแบ่งเป็นช่วงเวลา 1 เดือน - 2 ปีร้อยละ 29.67 และอายุงาน 2-4 ปี ร้อยละ 24.18 มีจำนวนผู้ตอบ ร้อยละ 17.58 และเพียงร้อยละ 4.40 ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมานานกว่า10 ปี และนาน 8-10 ปี ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7: ตำแหน่งและอายุการทำงาน

ตำแหน่ง	นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ (N=42)	องค์กรแรงงาน (N=49)	รวม (N=91)	ร้อยละ
ผู้บริหารขององค์กร	32	22	54	59.34
เจ้าหน้าที่ / นักวิชาการด้านวิจัย	7	10	17	18.68
พนักงาน / สมาชิกของหน่วยงาน	0	17	17	18.68
ผู้ทรงคุณวุฒิ / อาจารย์	3	10	3	3.30
อายุในตำแหน่งงาน				
0-2 ปี	16	11	27	29.67
2-4 ปี	12	10	22	24.18
4-6 ปี	4	6	10	10.99
6-8 ปี	4	4	8	8.79
8-10 ปี	1	3	4	4.40
>10 ปี	5	11	16	17.58
ไม่ตอบ	0	4	4	4.40

2.3 ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นตรงกันว่า มีปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารสำหรับองค์กรถึงร้อยละ 87.91 ในกลุ่มที่มีปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารพบว่า ร้อยละ 58.24 เป็นปัญหาไม่มีงบประมาณจัดระบบข้อมูลและการดำเนินการวิจัยมากที่สุดรองลงมามีปัญหาองค์กรไม่ได้กำหนดนโยบายด้านระบบข้อมูลงานวิจัยเอาไว้ และโครงสร้างขององค์กรไม่ได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักวิจัยในอัตราร้อยละ 47.25 อย่างละเท่าๆกัน (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 : ทิศนะของผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยในปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารขององค์กร

ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารขององค์กร	นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ (N=42)	องค์กรแรงงาน (N=49)	รวม (N=91)	ร้อยละ
ไม่มี	5	6	11	12.09
มี	37	43	80	87.91
รวม	42	49	91	100.00

กรณีที่มีปัญหา

ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารขององค์กร	นักวิชาการ /ผู้เชี่ยวชาญ (N=42)	องค์กร แรงงาน (N=49)	รวม (N=91)	ร้อยละ
- ไม่มีงบประมาณด้านจัดระบบข้อมูลและการดำเนินการวิจัย	18	35	53	58.24
- ไม่ได้กำหนดนโยบายด้านระบบข้อมูลงานวิจัยเอาไว้	14	29	43	47.25
- โครงสร้างขององค์กรไม่ได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักวิจัย	18	25	43	47.25
- ขาดระบบฐานข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ	17	25	42	46.15
- มีประสบการณ์ในงานวิจัยน้อย	18	21	39	42.86
- มีนักวิจัยไม่เพียงพอ	14	7	21	23.08
- อื่น ๆ	4	6	10	10.99

2.4 ความจำเป็นต่อการใช้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 82.42 ของทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า องค์กรมีความจำเป็นต่อการใช้ระบบข้อมูลในระดับมาก-มากที่สุด มีเพียงร้อยละ 4.40 ของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่ามีมีความจำเป็นต่อการใช้ระบบข้อมูลระดับน้อย (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 : ความจำเป็นต่อการใช้ระบบข้อมูลของการวิจัย

ความจำเป็นต่อการใช้ระบบข้อมูล	นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ (N=42)	องค์กรแรงงาน (N=49)	รวม (N=91)	ร้อยละ
มาก	17	21	38	41.76
มากที่สุด	22	15	37	40.66
ค่อนข้างน้อย	1	8	9	9.89
น้อย	1	3	4	4.40
ไม่ตอบ	1	2	3	3.30
รวม	25	28	53	58.24

หัวข้อการวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาหัวข้อการวิจัยระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต คณะผู้ศึกษาได้ใช้เป็นคำถามปลายเปิดในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการ สำหรับกลุ่มองค์กรแรงงานคณะผู้ศึกษาได้ใช้เป็นคำถามปลายปิดโดยแยกประเด็นการศึกษาไว้ 5 หัวข้อใหญ่ได้แก่

1. การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ
2. การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
3. การเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. การส่งเสริมสวัสดิการสังคม
5. การพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม

ภาพรวมหัวข้อการวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการได้ให้ความสนใจในหัวข้อหลัก ๆ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงของระบบแรงงานไทย/การว่างงาน/ความต้องการแรงงาน
 - การพัฒนาฝีมือแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน
 - การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ
2. การประเมินนโยบาย /พระราชบัญญัติ /กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบแรงงานและสวัสดิสังคม
3. การประเมินโครงการยืดอกชีพแรงงานในภูมิภาคเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน
4. การพัฒนาอุตสาหกรรมชนบท
5. ผลกระทบจากเศรษฐกิจแบบฟองสบู่ยุค IMF ต่อการมีงานทำ

หากพิจารณาหัวข้อวิจัยแต่ละด้านมีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

ผลการสำรวจหัวข้อวิจัยด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำจากองค์การแรงงานพบว่าหัวข้อเองที่องค์การสนใจ 5 หัวข้อแรกได้แก่ ปัญหาการว่างงาน (ร้อยละ 75.51) บทบาทของรัฐต่อการจัดหางานในท้องถิ่น(ร้อยละ 48.98) ระบบการจ้างงานและพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ (ร้อยละ 46.94) การเปรียบเทียบการกระจายรายได้ระหว่างเมืองกับชนบทของโรงงานอุตสาหกรรม(ร้อยละ 40.82) และ ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย (ร้อยละ 38.78)

ผลการสำรวจหัวข้อด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำของนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องในบางหัวข้อ เช่น ปัญหาการว่างงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย การเปิดอาชีพเสรีที่สงวนไว้กับคนไทย ส่วนหัวข้อวิจัยที่มีการเสนอให้ศึกษา เช่น แนวโน้มของวิชาชีพที่ขาดแคลนในอนาคต ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ ศึกษาถึงการว่างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ การประเมินผลโครงการการลงทุนเพื่อสังคม (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 : หัวข้อการวิจัยด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ

หัวข้อการวิจัยด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ	องค์การแรงงาน (N=49)	ร้อยละ
- ปัญหาการว่างงาน	37	(75.51)
- บทบาทของรัฐต่อการจัดหางานในท้องถิ่น	24	(48.98)
- ระบบการจ้างงานและพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ	23	(46.94)
- การเปรียบเทียบการกระจายรายได้ระหว่างเมืองกับชนบทของโรงงานอุตสาหกรรม	20	(40.82)
- ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	19	(38.78)
- การสร้างมาตรการป้องกันการค้ามนุษย์และแรงงานภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม	18	(36.73)
- ปัจจัยสนับสนุนการหางานทำในโรงงานอุตสาหกรรม	18	(36.73)
- ปัญหาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย	17	(34.69)
- มาตรการควบคุมแรงงานที่มีกฎหมายในการเข้าสู่กำลังแรงงานอุตสาหกรรม	15	(30.61)
- ผลกระทบของแรงงานย้ายถิ่นต่อครอบครัวและชุมชน	13	(26.53)
- ความต้องการแรงงานเด็กในประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ	8	(16.33)
- ความต้องการแรงงานเร่งด่วนทั่วประเทศ	4	(8.16)
- ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่กำลังแรงงานในธุรกิจภาคบริการของเด็ก	4	(8.16)
- ความต้องการแรงงานไทยของประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน สิงคโปร์ สมอง	3	(6.12)
- การพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ	3	(6.12)
- การเข้าสู่กำลังแรงงานต่างชาติของคนงานไทย	2	(4.08)
- ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้าสู่กำลังแรงงานก่อสร้างของไทย	2	(4.08)
	2	(4.08)

หัวข้อการวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มให้ความสำคัญในหัวข้อที่ค่อนข้างตรงกัน เช่น

1. การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ได้แก่
 - การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรและภาคประมง
 - การคุ้มครองแรงงานเด็ก
 - การคุ้มครองแรงงานประเภทต่าง ๆ (แรงงานก่อสร้าง , แรงงานอพยพ)
2. ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ
3. การประเมินผลการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541
4. การเพิ่มมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน
5. การศึกษาเปรียบเทียบสภาพแรงงานก่อนและหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. สิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานที่พึงจะได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน
7. ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ
8. ประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน
9. ผลการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยแรงงาน

นอกจากนี้นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การวิจัยในเรื่องนี้ยังมีน้อยมาก โดยเฉพาะการคุ้มครองงานโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมควรมีการวิจัยเพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดมาตรการช่วยเหลือที่เหมาะสมต่อไปได้ หัวข้ออื่นๆ ที่กลุ่มให้ความสนใจ เช่น การขยายความคุ้มครองกับกลุ่มที่กฎหมายประกันสังคมไม่สามารถให้การดูแลได้ ลักษณะและรูปแบบของกองทุนแรงงานโดยสมัครใจ (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 : หัวข้อการวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

หัวข้อการวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์	องค์การ แรงงาน (N=49)	ร้อยละ
- สิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานที่พึงจะได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน	36	(73.47)
- ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	31	(63.27)
- ประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน	28	(57.14)
- ผลการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยแรงงาน	26	(53.06)
- มาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบแรงงานเด็ก	18	(36.73)
- การปรับตัวของแรงงานไทยในประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ	14	(28.87)
- ผลการบังคับใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในกรณีศึกษาต่าง ๆ	12	(24.49)
- การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	11	(22.45)
- ผลการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมในกรณีศึกษาต่าง ๆ	10	(20.41)
- ความพึงพอใจต่อรายได้ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ	5	(10.20)
- ความพึงพอใจและความคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เช่นการไฟฟ้า การรถไฟ การสื่อสารฯ	5	(10.20)

หัวข้อวิจัยด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการสำรวจหัวข้อด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงานของ องค์การแรงงาน พบว่า ในด้านนี้มีหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจ 5 อันดับ ดังนี้ คือ การสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย (ร้อยละ 59.18) ขวัญและกำลังใจของคนงานอุตสาหกรรมแรงงานและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม (ร้อยละ 48.98) ปัจจัยแวดล้อมของโรงงานที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของคนงาน (ร้อยละ 34.69) ส่วนหัวข้อที่มีอัตราร้อยละเท่าๆ กัน มี 2 หัวข้อ คือ คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและดำเนินชีวิตของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานที่ทำงานเป็นกระทรวงอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ (ร้อยละ 30.61 เท่าๆ กัน) และภาวะการเจ็บป่วยที่เกิดจากงานอาชีพของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน(ร้อยละ 26.53) ดังตารางที่ 12

สำหรับผลการสำรวจความคิดเห็นของนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อ พบว่า มีหัวข้อที่แตกต่างกันกับข้างต้น หัวข้อต่างๆ มีดังนี้ได้แก่

1. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 2. การศึกษามาตรการคลังและภาษีอากรเพื่อส่งเสริมการยกระดับฝีมือแรงงานในอนาคต
 3. การศึกษาดัชนีผลิตภาพแรงงานและกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ
 4. การศึกษาเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานก่อนและหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้าง
 6. ทิศทางส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้ได้รับการจ้างงานมากขึ้น
 7. การสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย
 8. ขวัญและกำลังใจของคนงานอุตสาหกรรมแรงงานและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
 9. ปัจจัยแวดล้อมของโรงงานที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของคนงาน
 10. คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม
 11. การยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต
 12. การพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อการมีงานทำของแรงงานใหม่
 13. การลงทุนของภาครัฐและเอกชนในการยกระดับฝีมือแรงงานในสู่แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- (ตารางที่12)

ตารางที่ 12 : หัวข้อวิจัยด้านการเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หัวข้อการวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์	องค์การ แรงงาน (N=49)	ร้อยละ
-การสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย	29	(59.18)
-ขวัญและกำลังใจของแรงงานอุตสาหกรรมแรงงานและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	24	(48.98)
-ปัจจัยแวดล้อมของโรงงานที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของแรงงาน	17	(34.69)
-คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและดำเนินชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	15	(30.61)
-การจัดสวัสดิการให้กับแรงงานที่ทำงานเป็นกะของอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ	15	(30.61)
-ภาวะสุขภาพอนามัยของกลุ่มผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ	14	(28.57)
-ภาวะการเจ็บป่วยที่เกิดจากงานอาชีพของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	13	(26.53)
-มาตรการจูงใจทางภาษีอากรที่มีผลต่อแรงงานอุตสาหกรรมและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส	12	(24.49)
-การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	12	(24.49)
-การรับรู้ด้านอาชีวอนามัยของกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ	11	(22.45)
-การประเมินผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของแรงงานในสถานประกอบการ ศึกษาเฉพาะกรณี สถานประกอบการอุตสาหกรรม	9	(18.37)
-ทัศนคติของผู้ประกอบการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตและการแสวงหากำไรต่อเนื่องของธุรกิจ	8	(16.33)
-พฤติกรรมการป้องกันโรคเอดส์ของกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มต่าง ๆ	7	(14.29)
-ประสิทธิภาพของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ	6	(12.24)
-ประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในระดับหมู่บ้านและชุมชน	6	(12.24)
-การดูแลตนเองด้านสุขภาพอนามัยของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	4	(8.16)
-พฤติกรรมการใช้ยาฆ่าแมลงของกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่าง ๆ	3	(6.12)
-อื่นๆ	1	(2.04)

หัวข้อวิจัยด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคม

ผลการสำรวจหัวข้อวิจัยด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคมขององค์การแรงงานใน 5 หัวข้อเรื่องที่สำคัญนี้ คือ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และองค์กรประชาชนในการเสริมสร้างสวัสดิการสังคม(ร้อยละ 75.51) คุณภาพการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม (ร้อยละ 48.98) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาสทางสังคมโดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน(ร้อยละ 45.00) การพัฒนาองค์กรประชาชนให้เข้ามามีจัดระบบสวัสดิการสังคมในชุมชน(ร้อยละ 44.51) และหัวข้อการลงทุนในระบบสวัสดิการสังคม(ร้อยละ 38.78) (ตารางที่ 13)

เมื่อพิจารณาหัวข้อวิจัยด้านนี้ที่นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญเสนอมาพบว่ามีแตกต่างกันค่อนข้างมาก หัวข้อที่นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญสนใจ เช่น การลงทุนในระบบสวัสดิการสังคม ข้อสังเกตจากความเห็นนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญคือ ให้ความสนใจกับการประเมินผลเป็นอย่างมาก ในหัวข้อเรื่องการประเมินผลด้านนโยบายของรัฐ การประเมินผลโครงการบริการทางสังคมที่รัฐจัดให้กับประชาชน และหัวข้อเรื่องการพัฒนา รูปแบบการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

ตารางที่ 13 : หัวข้อการวิจัยด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคม

หัวข้อการวิจัยด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคม	องค์การ แรงงาน (N=49)	ร้อยละ
-การมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และองค์กรประชาชนในการเสริมสร้างสวัสดิการสังคม	37	(75.51)
-คุณภาพการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม	24	(48.98)
-รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาสทางสังคมโดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน	19	(45.00)
-การพัฒนาองค์กรประชาชนให้เข้ามามีจัดระบบสวัสดิการสังคมในชุมชน	22	(44.51)
-การลงทุนในระบบสวัสดิการสังคม	17	(38.78)
-รูปแบบการพัฒนาศักยภาพคนพิการ	16	(34.69)
-การจัดสวัสดิการให้กับแรงงานที่ทำงานเป็นกะของอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ	15	(32.65)
-ความเข้าใจของประชาชนในงานสังคมสงเคราะห์ที่มีส่วนในการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย	14	(30.61)
-การปรับตัวของกลุ่มด้อยโอกาสทางสังคมที่เข้ารับบริการในสถานสงเคราะห์	13	(26.53)
-การวิจัยหรือพัฒนารูปแบบการสงเคราะห์ของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส	13	(26.53)
-ประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในระดับหมู่บ้านและชุมชน	13	(26.53)
-นโยบายการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดบริการผู้สูงอายุ	12	(24.49)
-ผลกระทบขององค์กรภาคเอกชนต่อการพัฒนาสังคมที่ภาครัฐให้การสนับสนุน	6	(12.24)
-อื่น ๆ	1	(2.04)
		(2.04)

หัวข้อการวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม

หัวข้อการวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม 5 หัวข้อเรื่อง พบว่า มีหัวข้อวิจัยเสนอเข้ามาน้อยมาก โดยกลุ่มองค์กรแรงงานได้เสนอหัวข้อวิจัยดังนี้ หัวข้อเรื่องนโยบายของรัฐต่อการพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมไทย และการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารสถานประกอบการและร่วมกระบวนการตัดสินใจ (ร้อยละ

65.31 เท่าๆ กัน) รองลงมาคือ หัวข้อบทบาทสหภาพแรงงานต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานประกอบการ (ร้อยละ 59.18) แนวโน้มของความต้องการแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต (ร้อยละ 55.10) หัวข้อเรื่องสหภาพทางเศรษฐกิจ สังคมนโยบายการส่งเสริมการลงทุนและกระจายความเจริญ นโยบายคุ้มครองแรงงาน(ร้อยละ 51.02) และหัวข้อที่ 5 คือ เรื่อง การมีส่วนร่วมขององค์กรแรงงานในการพัฒนาสังคม(ร้อยละ 42.86) (ตารางที่14)

ส่วนความเห็นของนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อเรื่องนี้มีคำตอบคล้อยกันใน 2 เรื่องคือ นโยบายของรัฐต่อการ พัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมไทย และการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารสถานประกอบการและร่วมกระบวนการ ตัดสินใจ ส่วนเรื่องอื่นๆ ที่มีการให้ หัวข้อเรื่องไว้เช่น

1. แนวโน้มของความต้องการแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต
2. นโยบายการส่งเสริมการลงทุน
3. การมีส่วนร่วมขององค์กรแรงงานในการพัฒนาสังคม
4. การสร้างเครือข่ายองค์กรแรงงานและสวัสดิการสังคม
5. วิสัยทัศน์ของชนชั้นนำทางธุรกิจในกระบวนการกำหนดนโยบายและวางแผน
6. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม
7. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการบริหารงาน office automation
8. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
9. ธุรกิจชุมชน
10. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต

ตารางที่ 14: หัวข้อการวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม

หัวข้อการวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม	องค์กร แรงงาน (N=49)	ร้อยละ
-นโยบายของรัฐต่อการพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมไทย	32	(65.31)
-การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารสถานประกอบการและร่วมกระบวนการตัดสินใจ	32	(65.31)
-บทบาทสหภาพแรงงานต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานประกอบการ	29	(59.18)
-แนวโน้มของความต้องการแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต	27	(55.10)
-สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมนโยบายส่งเสริมการลงทุนและกระจายความเจริญ นโยบายคุ้มครองแรงงาน	25	(51.02)
-การมีส่วนร่วมขององค์กรแรงงานในการพัฒนาสังคม	21	(42.86)
-การสร้างเครือข่ายองค์กรแรงงานและสวัสดิการสังคม	17	(34.69)
-วิสัยทัศน์ของชนชั้นนำทางธุรกิจในกระบวนการกำหนดนโยบายและวางแผน	16	(32.65)
-รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมไทย	14	(28.57)
-ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม	12	(24.49)
-ประสิทธิผลของค่านิยมความสัมพันธ์เชิงนาย-บ่าว อุปถัมภ์ในสังคมไทยต่อการเติบโตขององค์กรแรงงาน	6	(12.24)
-ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชนเบ็ดเสร็จ	5	(10.20)
-องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการกำหนดนโยบายและวางแผน	4	(8.16)
-อื่น ๆ	1	(2.04)

ประเภทของข้อมูลที่จะใช้ประโยชน์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ทัศนะถึงประเภทของข้อมูลที่จะใช้ประโยชน์ในการทำงานว่า ร้อยละ 63.74 ใช้ข้อมูลจากการสำรวจ ร้อยละ 50.55 ต้องการใช้ข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับปัญหากลุ่มเป้าหมาย และร้อยละ 49.45 ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลุ่มเป้าหมาย (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 : ประเภทของข้อมูลที่จะใช้ประโยชน์ในการทำงาน

ประเภทของข้อมูลที่จะใช้ประโยชน์ในการทำงาน	นักวิชาการ/ ผู้เชี่ยวชาญ (N=42)	องค์กรแรงงาน (N=49)	รวม (N=91)	ร้อยละ
-ข้อมูลจากการสำรวจ	28	30	58	63.74
-ข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับปัญหากลุ่มเป้าหมาย	29	17	46	50.55
-ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานซึ่งจะพัฒนากลุ่มเป้าหมาย	18	27	45	49.45
-ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการจัดระบบฐานข้อมูล	17	15	32	35.16
-จากการวิจัยเอกสาร	18	10	28	30.77
-อื่น ๆ	3	3	6	6.59

3. ผลการสำรวจหัวข้อวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมครั้งที่ 2

ผลการสำรวจหัวข้อวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมครั้งที่ 1 พบว่า หัวข้อวิจัยค่อนข้างกว้างและกระจัดกระจายมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสพการณ์งานที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวอย่างเป็นหลัก คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการสำรวจต่อที่ประชุมกลุ่มย่อยๆ มีความเห็นว่า หัวข้อวิจัยมีจำนวนมากคงต้องมีการจัดลำดับความสำคัญออกมาให้ชัดเจนมากขึ้น คณะผู้วิจัยจึงได้มีการจัดระบบโดยนำเรื่องที่ใกล้เคียงกันมาจัดประเภทและหัวข้อเรื่องใหม่และส่งแบบสำรวจหัวข้อวิจัยครั้งที่ 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจครั้งที่ 1 ให้ยืนยันและจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อเรื่องใหม่อีกครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบมีจำนวนทั้งสิ้น 41 ท่านผลการสำรวจหัวข้อวิจัยครั้งที่ 2 ผู้ศึกษาจะขอกล่าวเฉพาะหัวข้อวิจัยลำดับที่ 1-3 เท่านั้น

3.1 การจัดลำดับความสำคัญหัวข้อวิจัยด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ

หัวข้อวิจัยลำดับที่ 1 ด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ คือ ร้อยละ 53.6 ให้ความสำคัญกับปัญหาการว่างงาน ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีภาวะการว่างงานสูงและถือเป็นเรื่องหัวข้อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานจะต้องรู้และติดตาม หัวข้อวิจัยลำดับที่ 2 ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญคือ ร้อยละ 24.4 เห็นว่าควรศึกษาบทบาทของรัฐต่อการจัดหางานในท้องถิ่น ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับความสนใจในหัวข้อที่ 1 และร้อยละ 19.5 ให้ความสำคัญกับหัวข้อวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบการกระจายรายได้ระหว่างชนบทกับเมือง ของโรงงานอุตสาหกรรมเป็นลำดับที่ 3 (ตารางที่ 16) ขณะที่ความเห็นของดร.นิพนธ์ พัทพงศกร เห็นว่า ควรมีการศึกษาโดยใช้หัวข้อ “นโยบาย International Labor Migration มีผลต่อการจ้างงานของคนไทย” หรือ “ตลาดแรงงานล้าหลัง : ทางออกของผู้ว่างงาน” เป็นต้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างจากองค์กรแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นว่าอาจจะใช้หัวข้อเป็น “ปัญหาการว่างงาน การเลิกจ้างและแนวทางแก้ไขในภาวะวิกฤติ” นอกจากนี้หัวข้อวิจัยเรื่องระบบการจ้างงานและพัฒนาฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างบางท่านเห็นว่าไม่ควรจำกัดเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างเดียว ควรเพิ่มสาขาอื่นๆ เช่น พาณิชยกรรม เกษตรกรรม และธุรกิจบริการ เป็นต้น ส่วนหัวข้อวิจัยที่ได้รับความสนใจอีกเรื่องคือ “ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย”

ตารางที่ 16 : การจัดลำดับความสำคัญหัวข้อวิจัยด้านแรงงานด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ

หัวข้อวิจัยการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ	ลำดับที่ (N=41)				
	1	2	3	4	5
-ปัญหาการว่างงาน	22 (53.6)	3 (7.3)	4 (9.8)	1 (2.4)	1 (2.4)
-บทบาทของรัฐต่อการจัดหางานในท้องถิ่น	4 (9.8)	10 (24.4)	8 (19.5)	1 (2.4)	8 (19.5)
-ระบบการจ้างงานและพัฒนาฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ	4 (9.8)	8 (19.5)	4 (9.8)	10 (24.4)	3 (7.3)
-การเปรียบเทียบการกระจายรายได้ระหว่างเมืองกับชนบทของโรงงานอุตสาหกรรม	1 (2.4)	5 (12.2)	8 (19.5)	6 (14.6)	5 (12.2)
-ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	2 (4.9)	6 (14.6)	7 (17.1)	8 (19.5)	5 (12.2)
-การเปิดอาชีพเสรีที่สงวนไว้กับคนไทย	-	3 (7.3)	2 (4.9)	3 (7.3)	2 (4.9)
-การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	1 (2.4)	5 (12.2)	6 (14.6)	5 (12.2)	8 (19.5)
รวม	34	40	39	34	32

3.2 การจัดลำดับความสำคัญหัวข้อวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

ผลการสำรวจครั้งที่ 2 เกี่ยวกับหัวข้อวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์อันดับที่ 1 คือร้อยละ 36.6 เห็นว่า

เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (ภาคเกษตร ภาคประมง เด็ก แรงงานก่อสร้าง และแรงงานอพยพ เป็นต้น) หัวข้อวิจัยลำดับที่ 2 คือ ร้อยละ 19.5 ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ และหัวข้อวิจัยลำดับที่ 3 คือ ร้อยละ 19.5 ให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานที่พึงจะได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน (ตารางที่ 17) มีความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางท่าน เห็นว่าหัวข้อวิจัยด้านนี้ควรแยกระหว่างด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ออกจากกันโดยเสนอให้มีการศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ในหัวข้อต่อไปนี้ เช่น สิทธิการรวมตัวต่อรองของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ “การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง/สหภาพแรงงานในการพัฒนาสถานประกอบการ”และ“ปัญหาข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการและแนวทางแก้ไข” เป็นต้น

ตารางที่ 17 : การจัดลำดับความสำคัญหัวข้อวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของ
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ

หัวข้อวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์	ลำดับที่ (N=41)				
	1	2	3	4	5
-การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (ภาคเกษตร ภาคประมง เด็ก แรงงานก่อสร้าง แรงงานอพยพ)	15 (36.6)	4 (9.8)	3 (7.3)	2 (4.9)	5 (12.2)
-ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ	3 (7.3)	8 (19.5)	4 (9.8)	2 (4.9)	2 (4.9)
-การประเมินผลการใช้พรบ.คุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541	5 (12.2)	6 (14.6)	3 (7.3)	3 (7.3)	1 (2.4)
-การเพิ่มมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน	2 (4.9)	1 (2.4)	5 (12.2)	3 (7.3)	2 (4.9)
-การเปรียบเทียบผลผลิตภาพแรงงานก่อนและหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1 (2.4)	-	2 (4.9)	4 (9.8)	2 (4.9)
-การมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้าง	1 (2.4)	3 (7.3)	1 (2.4)	4 (9.8)	4 (9.8)
-สิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานที่พึงจะได้รับจากนายจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน	2 (4.9)	3 (7.3)	8 (19.5)	3 (7.3)	5 (12.2)
-ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูก จ้างในอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	1 (2.4)	4 (9.8)	3 (7.3)	3 (7.3)	4 (9.8)
-ประสิทธิภาพการบังคับใช้ กฎหมาย จัดหางานและคุ้มครอง แรงงาน	3 (7.3)	4 (9.8)	4 (9.8)	3 (7.3)	-
-ผลการบังคับใช้ กฎหมายคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัย กับแรงงาน	1 (2.4)	2 (4.9)	3 (7.3)	2 (4.9)	3 (7.3)
รวม	24	32	36	29	28

3.3การจัดลำดับความสำคัญหัวข้อวิจัยด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การจัดลำดับความสำคัญหัวข้อวิจัยด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า หัวข้อเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอันดับ 1 คือ ร้อยละ 34.1 เห็นว่าควรศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีงานวิจัยของ TDR1 และระพีพรรณ คำหอม ได้ศึกษาในหัวข้อใกล้เคียงกันแต่เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานทั่วประเทศ” โดยคาดการณ์แนวโน้มความต้องการแรงงาน 5 ปี (2540-2544) ซึ่งยังไม่ได้มีการคาดการณ์ถึงภาวะวิกฤตเศรษฐกิจแต่อย่างใด หัวข้อวิจัยลำดับที่ 2 ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจคือ ร้อยละ 19.5 เห็นว่า ควรศึกษา เรื่อง การศึกษาดัชนีผลผลิตภาพแรงงานและกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ และหัวข้อเรื่องวิจัยลำดับที่ 3 คือ ร้อยละ 24.4 เห็นว่าควรศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบผลผลิตภาพแรงงานก่อนและหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตารางที่ 18) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางท่านเห็นว่าน่าจะมีการศึกษา “เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการฝึกทักษะพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทต่าง” หรือ “การลงทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน”

ตารางที่ 18 : หัวข้อวิจัยด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงานของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ

หัวข้อวิจัยการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน	ลำดับที่ (N=41)				
	1	2	3	4	5
-ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน	14 (34.1)	4 (9.8)	2 (4.9)	5 (12.2)	4 (9.8)
-การศึกษาดัชนีผลิตภาพแรงงานและกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ	4 (9.8)	8 (19.5)	6 (14.6)	2 (4.9)	1 (2.4)
-การศึกษาเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานก่อนและหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน	2 (4.9)	6 (14.6)	10 (24.4)	4 (9.8)	3 (7.3)
-การมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้าง	4 (9.8)	3 (7.3)	1 (2.4)	9 (21.9)	8 (19.5)
-ทิศทางส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้ได้รับการจ้างงานมากขึ้น	5 (12.2)	4 (9.8)	7 (21.9)	2 (4.9)	6 (14.6)
-การสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย	3 (7.3)	3 (7.3)	1 (2.4)	3 (7.3)	2 (4.9)
-ขวัญและกำลังใจของคนงานอุตสาหกรรมแรงงานและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	1 (2.4)	2 (4.9)	1 (2.4)	4 (9.8)	2 (4.9)
-ปัจจัยแวดล้อมของโรงงานที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของคนงาน	-	-	1 (2.4)	2 (4.9)	3 (7.3)
-คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม	-	5 (12.2)	2 (4.9)	3 (7.3)	5 (12.2)
รวม	33	35	31	34	34

3.4 การจัดลำดับความสำคัญหัวข้อวิจัยด้านสวัสดิการสังคม

หัวข้อวิจัยด้านสวัสดิการสังคมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อเรื่อง 3 เรื่องคือ เรื่องการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และองค์กรประชาชนในการเสริมสร้างสวัสดิการสังคม เรื่องคุณภาพของการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม และเรื่องการพัฒนาองค์กร ประชาชนให้เข้ามามีระบบสวัสดิการสังคมในชุมชน โดยทั้ง 3 เรื่อง กลุ่มตัวอย่างจะมีความเห็นว่า เป็นเรื่องที่ควรจะต้องศึกษา นอกจากนี้ร้อยละ 26.8 ให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาสทางสังคมโดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน (ตารางที่ 19) นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางท่าน เห็นว่าจะมีการศึกษาเรื่อง “คุณภาพของการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคมของรัฐ” ขณะที่ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม กรมประชาสงเคราะห์ ชนิษฐา เทวินทรภักดี เห็นว่ามีเรื่องหลายเรื่องที่น่าจะมีการศึกษา เช่น “การประเมินศักยภาพความถนัดของผู้พิการก่อนเข้าสู่หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน” “การเตรียมความพร้อมของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต” “รูปแบบและกลยุทธ์ของการพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม” ส่วน ดร.โชคชัย สุทธเวศให้ความเห็นเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่น่าจะศึกษาเช่น “การถ่ายโอนสถานสงเคราะห์ของรัฐไปสู่ภาคเอกชน” “การปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมของไทย”

ตารางที่ 19 : การจัดลำดับความสำคัญหัวข้องานวิจัยด้านสวัสดิการสังคมของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ

หัวข้อวิจัยการส่งเสริมสวัสดิการสังคม	ลำดับที่ (N=41)				
	1	2	3	4	5
-การมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชนและองค์กรประชาชนในการส่งเสริมสร้างสวัสดิการสังคม	11 (26.8)	9 (22.0)	5 (12.2)	2 (4.9)	3 (7.3)
-คุณภาพของการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม	9 (22.0)	8 (19.5)	8 (19.5)	3 (7.3)	-
-การพัฒนาองค์กรประชาชนให้เข้ามามีระบบสวัสดิการสังคมในชุมชน	11 (26.8)	4 (9.8)	11 (26.8)	2 (4.9)	3 (7.3)
-รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาสทางสังคมโดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน	4 (9.8)	4 (9.8)	-	11 (26.8)	5 (12.2)
-การลงทุนในระบบสวัสดิการสังคม	5 (12.2)	2 (4.9)	2 (4.9)	-	5 (12.2)
-การประเมินนโยบายของรัฐ/พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับระบบสวัสดิการสังคม	1 (2.4)	1 (2.4)	3 (7.3)	2 (4.9)	2 (4.9)
-การประเมินโครงการจัดบริการสังคมกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	-	2 (4.9)	2 (4.9)	3 (7.3)	7 (17.1)
รวม	41	30	31	34	25

3.5 การจัดลำดับหัวข้อวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการสำรวจหัวข้อวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า ร้อยละ 31.7 ให้ความสำคัญกับหัวข้อวิจัยลำดับที่ 1 คือ เรื่องนโยบายของรัฐต่อการพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมของไทย รองลงมา คือ ร้อยละ 22.0 ให้ความสำคัญลำดับที่ 2 ของหัวข้อวิจัยเรื่อง แนวโน้มของความต้องการแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต และร้อยละ 14.6 ให้ความสำคัญลำดับที่ 3 ในสัดส่วนร้อยละ ที่เท่ากัน 2 เรื่องคือ นโยบายของรัฐต่อการพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมไทยและเรื่องวิสัยทัศน์ของชนชั้นนำทางธุรกิจในกระบวนการกำหนดนโยบายและวางแผนระบบด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม(ตารางที่ 20) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางท่านเสนอแนะหัวข้อวิจัยด้านเพิ่มเติมเช่น “เรื่องนโยบายการลงทุน และแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต” เรื่องนโยบายเกี่ยวกับองค์กรแรงงานของไทย” และเรื่อง “ผลกระทบของการใช้นโยบายส่งเสริมการลงทุน” เป็นต้น

ตารางที่ 20 : การจัดลำดับความสำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม

หัวข้อวิจัย	ลำดับที่ (N=41)				
	1	2	3	4	5
- นโยบายของรัฐต่อการพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมไทย	13 (31.7)	4 (9.8)	6 (14.6)	2 (4.9)	1 (2.4)
- การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารสถานประกอบการและร่วมกระบวนการตัดสินใจ	2 (4.9)	7 (17.1)	5 (12.2)	2 (4.9)	3 (7.3)
- แนวโน้มของความต้องการแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต	6 (14.6)	9 (22.0)	5 (12.2)	4 (9.8)	3 (7.3)
- นโยบายส่งเสริมการลงทุน	2 (4.9)	3 (7.3)	4 (9.8)	5 (12.2)	3 (7.3)
- การมีส่วนร่วมขององค์กรแรงงานในการพัฒนาสังคม	1 (2.4)	1 (2.4)	4 (9.8)	4 (9.8)	5 (12.2)
- การสร้างเครือข่ายองค์กรแรงงานและสวัสดิการสังคม	1 (2.4)	2 (4.9)	4 (9.8)	1 (2.4)	2 (4.9)
- วิสัยทัศน์ของชนชั้นนำทางธุรกิจในกระบวนการกำหนดนโยบายและวางแผนระบบด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม	1 (2.4)	3 (7.3)	6 (14.6)	4 (9.8)	1 (2.4)
- การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม	1 (2.4)	4 (9.8)	1 (2.4)	5 (12.2)	2 (4.9)
- การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการบริหารงาน	-	-		4 (9.8)	-
- การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม	6	1 (2.4)	-	2 (4.9)	3 (7.3)
รวม	33	34	35	33	23

จากผลการสำรวจความต้องการงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน เช่น ดร.นิพนธ์ พัวพงศกร และดร.ณรงค์ เพชรประเสริฐ เห็นว่า คณะผู้วิจัยควรตั้งโจทย์ปัญหาจากนโยบายและมาตรการของรัฐต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานขึ้นมาก่อน เพื่อจะได้เห็นถึงแนวโน้มหัวข้อวิจัยที่ควรจะมีการศึกษาต่อไปข้างหน้า ในอนาคต ผู้วิจัยจึงได้นำนโยบายรัฐและแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงานเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2540 โดยศ.วรวิทย์ โรมรัตนพันธุ์ ได้ตั้งโจทย์การวิจัยขึ้นมาจากมาตรการต่างๆ เพื่อนำไปสู่การสรุปหัวข้อการวิจัยที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งจะขอลำถึงแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงานพร้อมกับโจทย์วิจัยที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นมาในแต่ละมาตรการดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน

ซึ่งมีรายละเอียดของมาตรการดังต่อไปนี้

1. มาตรการชะลอการเลิกจ้าง

1. มาตรการประเภทปัญหาการเลิกจ้างที่เหมาะสม

- 1.1 รูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ลดต้นทุน , ประหยัดเวลาและทรัพยากร ฯลฯ)
- 1.2 รูปแบบกิจกรรมในระหว่างวันหยุดที่ช่วยส่งเสริมรายได้ / ลดค่าใช้จ่าย
- 1.3 รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อกำหนดวัน / เวลาการทำงานและค่าจ้างที่เหมาะสม
- 1.4 เงื่อนไขและแรงจูงใจต่อการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานในระดับต่างๆ
- 1.5 รูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจขนาดต่างๆ
- 1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งและความมั่นคงของธุรกิจขนาดใหญ่/กลาง/เล็ก ในภาวะที่วิกฤติเศรษฐกิจ

2. (มาตรการประหยัด เน้นการบรรเทาปัญหาค่าครองชีพ)

มาตรการบรรเทาการว่างงาน (ระยะสั้น)

1. ความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อคุณภาพและราคาของสินค้าราคาถูก
2. รูปแบบและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสินค้าไทยเพื่อทดแทนสินค้านำเข้า
3. รูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัว
4. รูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดหลักสูตรเพื่ออบรมสมาชิกผู้รับการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัว
5. รูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนประจำเศรษฐกิจสงเคราะห์
6. รูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการเงินทุนส่งเสริมร้านค้าชุมชน
7. รูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดหลักสูตรเพื่ออบรมสมาชิกผู้ขอรับการสนับสนุนเงินทุนส่งเสริมร้านค้าชุมชน
8. การสำรวจทัศนคติและค่านิยมปัญหาและความต้องการของผู้มีรายได้ระดับต่างๆต่อการใช้สินค้าไทย
9. ศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัว

3. มาตรการบรรเทาการว่างงาน (ระยะสั้น)

(การจ้างงานในชนบทเน้นการหางานชั่วคราวให้ผู้ว่างงานได้ทำงานเพื่อให้ครอบครัวมีรายได้ต่อเนื่อง)

1. ศึกษาแบบวิธีและเทคนิคที่เหมาะสมในการใช้แรงงานทดแทนเครื่องจักรในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆของอบต.
2. สำรวจความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของแรงงานในชนบท เพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับโครงการพัฒนาของอบต.
3. สำรวจสภาพปัญหาของแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดต่างๆ เพื่อหาทางพัฒนาและฟื้นฟูให้อยู่ในสถานะดี สามารถรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้

4. ศึกษาปัญหาและความต้องการเพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ ทักษะในการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเพื่อนำไปสู่การจัดฝึกอบรมอาสาสมัครอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว
5. สำรวจความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของแรงงานในแหล่งท่องเที่ยวเพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมมัคคุเทศน์
6. ศึกษาศิลปกรรม หัตถกรรมท้องถิ่นเพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การผลิตสินค้าหัตถกรรมท้องถิ่นเพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมการผลิตสินค้าหัตถกรรมพื้นเมือง และของที่ระลึกในแหล่งท่องเที่ยว
7. ศึกษาเพื่อหาความเป็นไปได้ในการลงทุนเกี่ยวกับการผลิตขนาดเล็ก เพื่รองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
8. ศึกษาหาความเป็นไปได้ในการลงทุนเกี่ยวกับกิจการบริการ (ร้านอาหาร , ร้านค้าเบ็ดเตล็ด ฯลฯ) ในแหล่งท่องเที่ยว

4. มาตรการบรรเทาการว่างงาน (ระยะกลาง)

การส่งแรงงานคนไปต่างประเทศ เพื่อนำเงินตราเข้าประเทศ

1. ศึกษาสำรวจประเภทของแรงงานที่เป็นความต้องการของต่างประเทศ
2. ศึกษาหลักสูตรที่เหมาะสมในการฝึกอบรมความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้แก่แรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ
3. ศึกษารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดตั้งองค์กรจัดหางานในต่างประเทศ เพื่อส่งแรงงานไทยไปทำงาน
4. ศึกษารูปแบบแนวทางที่เหมาะสม ในการจัดให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อสนับสนุนแรงงานไทยในต่างประเทศ
5. ศึกษารูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการแก่ครอบครัวของผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศ

5. มาตรการบรรเทาการว่างงาน (ระยะกลาง)

(แรงงานต่างด้าว)

1. ศึกษาทัศนคติค่านิยมของแรงงานไทยต่อการประกอบอาชีพบางประเภทเพื่อลดการใช้แรงงานต่างด้าว
2. ศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานไทยของนายจ้างที่นิยมใช้แรงงานต่างด้าว
3. ศึกษาเพื่อหารูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการลดจำนวนแรงงานต่างด้าวในธุรกิจต่าง ๆ
4. ศึกษาถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจสังคมและสาธารณสุขที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว

6. มาตรการบรรเทาการว่างงาน (ระยะปานกลาง)

ส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม (มุ่งรักษาดลาดแรงงานที่มีอยู่ 7.33 ล้านคนเอาไว้)

1. ศึกษา รูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมการลงทุนเพื่อการส่งออกแก่ธุรกิจขนาดใหญ่ , กลางและเล็ก
2. ศึกษาปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะและประสบการณ์แก่ผู้ประกอบการธุรกิจส่งออก
3. ศึกษาสำรวจปัญหาและความต้องการสินค้าในต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการผลิตเพื่อการส่งออก
4. ศึกษามาตรการที่เหมาะสมในการที่ภาครัฐ / หน่วยงานของรัฐจะเข้าไปแทรกแซงและมีส่วนร่วมเพื่อให้การสนับสนุนในขั้นตอนต่าง ๆ แก่ภาคธุรกิจการส่งออก
5. ศึกษาพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานโดยยึดมาตรฐานระดับนานาชาติ
6. ศึกษาโอกาสและช่องทางในการลงทุนเพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัวของผู้ว่างงาน

7. มาตรการบรรเทาการว่างงาน (ระยะยาว)

เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ถูกเลิกจ้างที่กลับไปอยู่ในชนบท

1. ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำธนาคารที่ดิน เพื่อสนับสนุนการมีที่ดินทำกินตามโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่
2. ศึกษากลไกของรัฐในการใช้มาตรการทางด้านภาษีที่ดินเพื่อให้มีการใช้ประโยชน์สูงสุดในที่ดินว่างเปล่า
3. ศึกษาเพื่อการพัฒนาปรับปรุงพันธุ์พืช-สัตว์ ให้มีความเหมาะสมในพื้นที่การเพาะปลูกขนาดเล็กเพื่อสนับสนุนโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่
4. ศึกษา รูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นคู่มือในการจัดการพื้นที่เพาะปลูกขนาดเล็กให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ศึกษารูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนากลุ่มธุรกิจชุมชนเพื่อสนับสนุนการเก็บออมรักษาพืชผล การแปรรูปผลผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าและการจัดการด้านการตลาดแบบครบวงจร
6. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนทางด้านการบริหารจัดการการเงินทุน
7. ศึกษารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาและระดมทุนเพื่อความเข้มแข็งของเงินทุนภายในชุมชน

8. มาตรการลดความขัดแย้งทางสังคมเพื่อสร้างความไม่เป็นธรรมในสังคม

และลดความขัดแย้งระหว่างคนรวยกับคนด้อยโอกาสในสังคม

1. ศึกษารูปแบบและแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสร้างการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนในระดับต่าง ๆ ในการทำประโยชน์
2. ศึกษาสำรวจกฎหมาย , ระเบียบ , ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติในหน่วยงานราชการที่สร้างความไม่เป็นธรรมให้แก่ผู้ด้อยโอกาส
3. ศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาพิจารณ์ของประชาชน

อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยได้จัดระดมสมองเพื่อให้ได้ลำดับความสำคัญของหัวข้อวิจัยออกมาใหม่อีกครั้ง คณะผู้วิจัยจึงนำผลการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่2 มาพิจารณาประกอบกับผลที่ได้จากการประชุม Focus group ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสำคัญ โดยพิจารณาจากความจำเป็นเร่งด่วนของประเทศประกอบกันกับความต้องการที่มี

ตารางที่ 21 : โจทย์ที่จะนำไปสร้างหัวข้อการวิจัยที่ได้มาจากระบวนการศึกษา

โจทย์	หัวข้อจากวิจัย	หัวข้อจากประชุม	หัวข้อจากนโยบายและมาตรการของรัฐ
โจทย์ที่1 วิฤติเศรษฐกิจปัจจุบันมีผลต่อระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมอย่างไร: (หัวข้อการวิจัยในระยะเร่งด่วน) การประเมินผลนโยบาย/มาตรการของรัฐต่อภาวะวิฤติเศรษฐกิจ	-การศึกษาขนาดและความรุนแรงของปัญหาการว่างงาน การเลิกจ้างในทศวรรษหน้า -ระบบการจ้างงานในอุตสาหกรรมบางประเภท	-มาตรการการจ้างงานในท้องถิ่น	- มาตรการการรองรับแรงงานภาคอุตสาหกรรมคืนถิ่น(การจ้างงานในท้องถิ่น) - รูปแบบวิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมในการใช้แรงงานทดแทนเครื่องจักรในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆของ อบต.
	-การลงทุนของรัฐต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในต่างประเทศ	-มาตรการ/กลไกพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย -กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย -การสร้างอาชีพเสริมให้กับครอบครัวแรงงานไทยในต่างประเทศ -การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคนงานไทยระหว่างในกับต่างประเทศ -ปัญหาและความต้องการของแรงงานไทยในต่างประเทศ - วิธีการสร้างคุณค่าลักษณะงานอาชีพของคนไทย	-ปัญหาและความต้องการปัจจัยที่มีผลต่อนิสัยการทำงาน -การสำรวจความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแรงงานในชนบทเพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับโครงการพัฒนาของ อบต. -รูปแบบวิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมในการใช้แรงงานทดแทนเครื่องจักรในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาของ อบต.
โจทย์ที่2 การลงทุนของรัฐต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายในระดับสากล	-การประเมินผลโครงการ ต่าง ๆ ของรัฐ	-การพัฒนาองค์กรท้องถิ่น (อบต.)เพื่อพัฒนาแรงงานในชนบท	

โจทย์ที่ 4 กลุ่มเป้าหมายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมได้รับความเป็นธรรมหรือไม่มีความขัดแย้งในระหว่างกลุ่มองค์การในระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือไม่	-รูปแบบกลยุทธ์ในการคุ้มครองแรงงาน -การศึกษาเปรียบเทียบผลผลิตภาพแรงงานก่อนและหลังการใช้พรบ.คุ้มครองแรงงาน -ความแตกต่างรายได้ระหว่างการทำงานในโรงงานในเมืองและโรงงานในชนบทที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน -แรงงานสัมพันธ์ -การสร้างเครือข่ายองค์กรแรงงานและสวัสดิการสังคม -การศึกษารูปแบบและแนวทางการสร้างความเข้มแข็ง ขององค์กรชุมชน/องค์กรประชาชนในท้องถิ่น -รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาสในสังคมโดยใช้ครอบครัวเป็นฐาน -รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาสในสังคมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	-การปรับเปลี่ยนมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของรัฐ -การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพื่อลดความขัดแย้งของปัญหาแรงงาน -ผลกระทบของวิธีการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน -รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมขององค์กรแรงงานต่อการเรียกร้องสิทธิ	
โจทย์ที่ 5 เรามีระบบข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานในระบบอย่างไรที่จะเพียงพอต่อการดำเนินทุกระดับอย่างไร	-การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน ในรูปwebsite -การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานด้านแรงงานได้อย่างไร		

กลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มให้ความสนใจกับกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ทั้ง 2 กลุ่มให้ความสนใจกับแรงงานผู้ใหญ่เป็นลำดับแรก ลำดับที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการให้ความสนใจกับแรงงานเด็กขณะที่กลุ่มองค์กรแรงงานให้ความสนใจกับแรงงานสตรี ลำดับที่ 3 กลุ่มนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความสนใจกับแรงงานสตรีแต่กลุ่มองค์กรแรงงานให้ความสนใจกับแรงงานเด็ก เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงานพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 39.56 ของกลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจกับแรงงานผู้ใหญ่เป็นหลัก รองลงมาร้อยละ 36.26 ให้ความสนใจกับแรงงานสตรี และร้อยละ 29.67 ให้ความสนใจกับแรงงานเด็ก แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับวัยแรงงานเป็นสำคัญ (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 : กลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ/ ผู้เชี่ยวชาญ (N=42)	องค์กรแรงงาน (N=49)	รวม (N=91)	ละ
แรงงานผู้ใหญ่	18	18	36	39.56
แรงงานสตรี	13	20	33	36.26
แรงงานเด็ก	14	13	27	29.67
ผู้สูงอายุ	7	11	18	19.78
แรงงานต่างด้าว	7	6	13	14.29
อื่น ๆ	10	2	12	13.19

พื้นที่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มให้ความสนใจกับพื้นที่เป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ร้อยละ 67.03 สนใจพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รองลงมาคือ ร้อยละ 38.46 พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละ 31.87 สนใจพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งอาจจะเนื่องจากโรงงานส่วนใหญ่จะกระจายตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเป็นหลักขณะที่ภาคเหนือและภาคใต้มีการกระจายตัวของโรงงานต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 23: พื้นที่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน

พื้นที่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ/ ผู้เชี่ยวชาญ (N=42)	องค์กรแรงงาน (N=49)	รวม (N=91)	ละ
กรุงเทพและปริมณฑล	32	29	61	67.03
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	25	10	35	38.46
ภาคกลาง	20	9	29	31.87
ภาคเหนือ	22	4	26	28.57
ภาคใต้	19	2	21	23.08

บทที่ 3

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาการสำรวจความต้องการงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต คณะผู้ศึกษาขอตั้งประเด็นสำคัญดังนี้

1. สรุปหัวข้อเพื่อพัฒนาระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมเร่งด่วนในอนาคต
2. สถานการณ์การวิจัยของระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - 2.1 ลักษณะงานวิจัยที่ปรากฏ
 - 2.2 องค์ความรู้ของนักวิจัย
 - 2.3 วิธีวิทยา
3. ข้อเสนอแนะอื่นๆของคณะผู้วิจัย

ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.สรุปหัวข้อชุดโครงการวิจัยระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมเร่งด่วนในอนาคต

หัวข้อวิจัยระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมเร่งด่วนในอนาคต นี้ ได้มาจากการนำผลการสำรวจจากกลุ่มแบบสอบถามของกลุ่มประชากร มาจัดทำ Focus group ร่วมกับกลุ่มนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ 3 ครั้ง เพื่อหาข้อสรุปมาร่วมกัน และได้บทสรุปสุดท้ายในเดือนกันยายน 2541 โดยมีบทสรุป และประเด็นหัวข้อที่น่าจะเป็นทิศทางการวิจัยในอนาคต โดยมีลำดับความสำคัญเร่งด่วนของความจำเป็นในการจัดทำชุดโครงการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ชุดโครงการที่ 1 วิกฤตเศรษฐกิจปัจจุบันมีผลต่อระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในชุดโครงการนี้ ควรมีโครงการย่อยคำตอบที่จะตอบโจทย์นี้มีหัวข้อการวิจัยได้แก่

- การปฏิรูประบบแรงงานและสวัสดิการสังคม
- การศึกษาแนวคิด นโยบาย กลไก มาตรการ และกลยุทธ์ ระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม รูปแบบต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเป้าหมาย
- การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระสำหรับกลุ่มเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคม

ชุดโครงการที่ 2 การลงทุนของรัฐต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายในระดับสากลเพื่อเตรียมกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่จะต้องปรับตัวกับรูปแบบเศรษฐกิจที่จะมีลักษณะองค์การธุรกิจโดยมีชาวต่างประเทศมีส่วนเป็นเจ้าของ

ในชุดโครงการนี้ ควรมีโครงการย่อยในการวิจัยได้แก่การวิจัยได้แก่

- การลงทุนของรัฐในระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งรวมถึง การลงทุนของรัฐในด้านการศึกษาด้านสาธารณสุข ด้านการกระจายบริการสังคม ด้านแรงงานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- ปัญหาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในระบบของภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม และภาคเอกชน

ชุดโครงการที่ 3 กฎหมายและนโยบายที่ส่งเสริมระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม

ตอบคำถามว่า กฎหมายนโยบายที่สำคัญเรามีครบถ้วน เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารและกลยุทธในการทำงานในระบบหรือไม่ ในชุดโครงการนี้ควรมีโครงการย่อยคือ

- การทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในสถานการณ์ปัจจุบัน
- การประเมินนโยบายและกฎหมายที่มีผลต่อกลไกการบริหารจัดการระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม (พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พว.294, พว.231 ฯลฯ)

ชุดโครงการที่ 4 คุณภาพ ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการบริหารจัดการในระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในชุดโครงการนี้ควรมีโครงการย่อยคือ

- การประเมินผลมาตรการต่าง ๆ ของรัฐ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของงานที่กลุ่มเป้าหมายควรจะได้รับ
- คุณภาพของการจัดบริการของระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมทั้งในและนอกประเทศ
- ทิศทางของงานบริการระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคต

ชุดโครงการที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งกับกลุ่มเป้าหมาย/องค์กรกลุ่มเป้าหมาย ให้มีส่วนร่วมในระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม ในชุดโครงการนี้ควรมีโครงการย่อยคือ

- การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคอุตสาหกรรม และภาคประชาชน
- การสร้างเครือข่ายองค์กรแรงงานและสวัสดิการสังคม
- การศึกษารูปแบบและแนวทางการสร้างความเข้มแข็ง ขององค์กรชุมชน/องค์กรประชาชนระดับท้องถิ่น
- รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาสในสังคมโดยใช้ครอบครัวเป็นฐาน
- รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาสในสังคมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ชุดโครงการที่ 6 ระบบข่าวสารข้อมูลสำหรับระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในชุดโครงการนี้ควรมีโครงการย่อยคือ

- การพัฒนาระบบข้อมูลด้านกลุ่มเป้าหมายและทรัพยากรแรงงานและสวัสดิการสังคม
- การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานด้านสวัสดิการสังคม

ภาพรวมของหัวข้อการวิจัยระบบและสวัสดิการสังคม จากความเห็นของนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญหลายสาขาในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมจากการทำ Focus group ได้หัวข้อวิจัยที่น่าสนใจเพิ่มขึ้น และหลายหัวข้อเริ่มเป็นประเด็นที่มีมุมมองในระดับมหภาค อันเกี่ยวข้องกับ ระบบโครงสร้าง นโยบาย กฎหมายมาตรการมากขึ้นกว่าข้อมูลในครั้งแรก ๆ ขณะเดียวกันประเด็นหัวข้อเร่งด่วนที่สุด ได้แก่ ประเด็นผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจที่มีต่อระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม อันเป็นสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนั้น ที่ประชุมยังคงให้ความสนใจกับ หัวข้อการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ของงานบริการที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ และทิศทางของการศึกษาในอนาคต วางน้ำหนักไว้ที่แนวคิดและแนวทางการสร้างเครือข่าย การสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งรูปแบบการดำเนินงานต่าง ๆ โดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน ความสำคัญของการศึกษาใหม่อีกประการหนึ่ง คือการพัฒนากระบวนข้อมูลและสารสนเทศในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งให้น้ำหนักที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเหล่านั้นร่วมกัน และการนำเอาข้อมูลดังกล่าวมาใช้ได้จริงในระดับนโยบายและแผนงาน

2. สถานการณ์การวิจัยของระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม

2.1 ลักษณะงานวิจัยที่ปรากฏ

คณะผู้วิจัยสรุปสถานการณ์การวิจัยเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการสังคมตั้งแต่ พ.ศ. 2534 ถึง 2541 มีสถานการณ์ดังนี้

1. ปริมาณงานวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ปัญหาและความต้องการในการนำมาใช้ งานวิจัยที่มีอยู่นั้นส่วนใหญ่ยังเป็นงานวิจัยในระดับจุลภาคและระดับหน่วยงาน เป็นไปตามความสนใจของนักวิจัยแต่ละคนซึ่งมีความสนใจหลากหลายแตกต่างกัน ต่อสภาพปัญหาและต่อกลุ่มเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัยเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เพื่อการศึกษา เพื่อปรับและขยายตำแหน่งทางราชการ เพื่อปรับปรุงงานส่วนหนึ่งขององค์การของตน เป็นต้น ผลงานดังกล่าวยังไม่มียกย่องหรือยอมรับว่าสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานได้จริงจึงเพียงไหน อย่างไร เพราะยังไม่มีติดตามและประเมินผลในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

2. งานวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทยยังขาดการวิจัยในระดับมหภาค เกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างและระบบเพื่อชี้นำ คาดการณ์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีหน้าที่ทำให้รัฐหรือองค์กรต่างๆ ไม่สามารถใช้ผลนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาระดับนโยบาย บริหาร หรือระดับบริการให้สมบูรณ์ได้

3. งานวิจัยที่มีอยู่ยังไม่มีการรวมศูนย์และยังขาดการจัดระบบข้อมูลที่ดีพอ การศึกษาวิจัยเป็นไปเพื่อปรับปรุงงานในระดับหน่วยงาน/กรม/กอง มากกว่าเพื่อการสร้างและพัฒนานโยบาย หลายหน่วยงานไม่มีการประมวลผลการศึกษาวิจัยที่เป็นระบบ จึงทำให้การศึกษาวิจัยยังเป็นการย่ำอยู่กับที่ จะเห็นได้ว่าแม้ในสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นในรอบ 1-2 ปี ก็ยังไม่มีงานวิจัยเรื่องใดเลยที่ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจที่มีต่อระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม แม้แต่ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้อยู่ก็ยังไม่ทันสมัยพอ และขาดความน่าเชื่อถือ เช่น รัฐประมาณการจำนวนผู้ว่างงานปี 2541 ไว้เพียง 1.4 ล้านคน แต่จำนวนผู้ว่างงานจริงมีถึง 3 ล้านคน เป็นต้น

4. งานวิจัยที่ปรากฏยังเป็นลักษณะงาน Survey Research ที่มุ่งหาปัญหาและความต้องการ กระจายเป็นส่วนใหญ่ ดังจะเห็นได้จากหัวข้องานวิจัยที่ได้จากการสำรวจ การสัมภาษณ์ การพูดคุย Focus group ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก คือหน่วยงานและผู้วิจัยยังคงให้ความสำคัญกับหัวข้อวิจัยเชิงสำรวจพื้นฐานมากกว่า และคงเป็นหัวข้อที่เป็นการศึกษาปัญหาภาพรวมด้านกว้างมากกว่าการศึกษาเจาะลึกในนโยบายหรือแผนงานสำคัญ

5. งานวิจัยที่มีอยู่ยังขาดคุณภาพและมาตรฐานที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือได้ ดังจะเห็นได้จากวิธีการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งควรมีการทบทวนถึงวิธีวิทยาที่นำมาใช้ และการกำหนดจำนวนกลุ่มประชากรที่เชื่อถือได้ ผลงานวิจัยที่ได้มาจึงมักจะมีคำถามจากผู้ใช้งานวิจัย (Users) เช่น กลุ่มตัวอย่างที่เก็บถือเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้หรือไม่ข้อจำกัดของผู้วิจัย ผลที่ได้มาเป็นการศึกษาเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น สถานการณ์เปลี่ยน ผลการวิจัยก็ใช้ไม่ได้

6. การประสานงานระหว่างหน่วยงานในเรื่องการวิจัยยังมีน้อยมากจะเห็นได้จากประสบการณ์ดำเนินโครงการนี้ ผู้วิจัยพบว่าหน่วยงานกลางของแต่ละกรม กองที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิจัย มิได้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยของหน่วยงานของตนเองอย่างเป็นระบบ และยังไม่ทราบว่างานวิจัยของหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกรมเดียวกันได้ทำการวิจัยเรื่องใดไปบ้าง เป็นการดำเนินงานที่เป็นแบบหน่วยใดหน่วยนั้น ไม่เกี่ยวข้องขึ้นต่อกัน และไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์ความรู้ที่เสริมยอดให้แก่งัน แสดงให้เห็นว่า แม้จะดูเหมือนว่าเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจค่านิยมการวิจัยของหน่วยงาน แต่เป็นไปโดยปราศจากทิศทางและการประสานงาน และสภาพเช่นนี้ส่งผลให้การกำหนดนโยบาย แผนงานและมาตรการของแต่ละกรม กอง เป็นแบบตัวใครตัวมัน ขาดการมองปัญหาร่วมกันอย่างเป็นองค์รวม ขาดการกำหนดนโยบายที่เป็นมาตรการเอกภาพร่วมกัน ทำให้การแก้ปัญหายังมีแนวโน้มเป็นแบบแยกส่วนและเป็นต่างๆ ในที่สุด

2.2 องค์ความรู้ของนักวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยที่ทบทวนมาส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การสวัสดิการสังคม และงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ วัตถุประสงค์ของการศึกษาส่วนใหญ่ จึงเป็นเพียงการแสวงหาสาเหตุของปัญหา และทำความเข้าใจกับสถานการณ์ปัญหาของแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหลัก ผลงานที่ได้มาจึงยังไม่ตอบสนองต่อการนำไปใช้งาน วัตถุประสงค์การศึกษาจะเน้นที่การทราบสถานการณ์ปัญหา และเสมือนเป็นการสร้างงานให้กับนักวิจัยมากกว่าการนำผลของงานวิจัยไปพัฒนาระบบงานเป็นหลัก

2. ขาดงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวคิดของระบบแรงงานและสวัสดิการสังคมทั้งระบบ ผลงานวิจัยที่ทบทวนมามีความสอดคล้องกันในเนื้อหาที่ เน้นเชิงบริการสังคม (Social Services) เป็นหลัก ข้อสังเกตจากการศึกษาพบว่า แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1(2540-2544) และนโยบายของรัฐจะให้ความสำคัญกับระบบแรงงานมากกว่าระบบสวัสดิการสังคม ฉะนั้นระบบความคิดของสังคมไทยจึงให้ความสำคัญกับระบบแรงงานแต่เอาสวัสดิการสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งของแรงงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับระบบความคิดของสังคมตะวันตกที่มองระบบสวัสดิการสังคมว่าครอบคลุมด้านแรงงานด้วย จะเห็นได้ว่าผลงานวิจัยที่ปรากฏจึงไม่สามารถแยกขาดออกจากกันอย่างชัดเจน โดยงานวิจัยระบบแรงงานมีประมาณร้อยละ 45.9 ขณะที่งานวิจัยของระบบสวัสดิการสังคมมีประมาณร้อยละ 44.2

3. ขาดกระบวนการสร้างและพัฒนานักวิจัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดจากการพัฒนาและสร้างเครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาครั้งนี้ จะพบว่า มีงานวิจัยใหม่ๆ จากนักวิจัยรุ่นใหม่ไม่มากนัก ขณะที่ผลงานของนักวิจัยคนเดิมก็มีอยู่น้อยมาก สำหรับนักวิจัยคนเดิมที่ทำการศึกษาก็มักจะใช้วิธีการศึกษาแบบเดียวตามความถนัดของนักวิจัยมากกว่าที่จะพัฒนาวิธีการศึกษาใหม่ๆ

4. ขาดการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัยอาวุโส นักวิชาการ และนักวิจัยรุ่นใหม่ ผลการศึกษายืนยันว่า งานวิจัยที่ปรากฏส่วนหนึ่งเป็นของหน่วยงาน ส่วนหนึ่งเป็นของนักวิชาการในสถาบันการศึกษา ผลงานวิจัยที่ปรากฏจึงขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตที่เป็นนักวิชาการและนักวิจัยในองค์การกับผู้ใช้งานวิจัย งานวิจัยที่ได้มาจึงเป็นงานวิจัยบนชั้นหนังสือที่ต่างฝ่ายต่างทำ นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อยมาก ข้อสังเกตผลงานวิจัยของหน่วยงานราชการหลายแห่ง จึงอยู่เฉพาะในหน่วยงานของตนเองแทนการเผยแพร่สู่สาธารณะชน

5. หน่วยงานยังให้ความสำคัญกับงานวิจัยน้อยมาก กล่าวคือ งานวิจัยมักจะถูกถือว่าเป็นงานที่อยู่เฉพาะตัวกับนักวิชาการในหน่วยงาน ขณะที่นักวิจัยของหน่วยงาน มีบทบาทหน้าที่หลายด้านขึ้นกับหน่วยงานราชการนั้น สภาพที่เป็นอยู่ยังไม่ได้เปิดโอกาสการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถสร้างเงื่อนไขการทำงานระดับคุณภาพ ให้กับนักวิจัยมากนัก ดังจะเห็นได้จากหัวข้อวิจัยของหน่วยงานที่ปรากฏจะเปลี่ยนเฉพาะปีที่ศึกษาแต่หัวข้อวิจัยยังคงเป็นเรื่องเดิม หน่วยงานไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานวิจัยอย่างที่เป็น

6. นักวิจัยขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับงานวิจัยของหน่วยงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่เอื้อต่อการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล มองไม่เห็นความสำคัญของงานศึกษาวิจัย

7. ขาดการวิจัยประเมินผล หน่วยงานส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่มีการประเมินผล การริเริ่มใหม่ที่จะทำก็ขาดการประเมินความเป็นไปได้ ทุกขั้นตอนของกระบวนการ ขาดการใช้งานวิจัยประเมินผลทั้งสิ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลงานต่ำและผู้บริหารขาดข้อมูลที่จะนำไปสู่การจัดสินใจ ในโครงการสำคัญของรัฐจึงจะเห็นได้จากผลการศึกษา

2.3 วิธีวิทยา

1. วิธีวิทยา (Methodology) ของงานวิจัยหลายชิ้นที่ไม่สอดคล้องกับหัวข้อเรื่องวิจัย เช่น การวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม แต่ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็น และทัศนคติของเจ้าหน้าที่หน่วยงานเป็นหลัก ซึ่งหากงานวิจัยดังกล่าวใช้ วิธี Focus Group หรือ กรณีศึกษา (Case Study) หรือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) ร่วมด้วยจะทำให้การศึกษาดังกล่าวได้ผลการวิจัยที่น่าสนใจจากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายเอง และนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

2. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการวิจัยระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม ผลการศึกษาพบว่า มีงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นหลัก และเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งทำให้ผลวิจัยที่ได้มาไม่สามารถอธิบายถึงเหตุผลเชิงลึกได้ เป็นเพียงการอ่านค่าตัวเลขออกมาเท่านั้น แม้ว่าจะมีการใช้สถิติการวิจัยมาพิสูจน์ แต่ปัญหาบางด้านเป็นปัญหาในเชิงนามธรรม การใช้การศึกษาสถิติเพียงด้านเดียวจึงไม่สามารถอธิบายมิติเชิงลึกและซับซ้อนของกลุ่มเป้าหมายได้

3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า มีงานวิจัยน้อยมากที่จะสามารถเข้าถึงและศึกษากับกลุ่มที่มีปัญหาโดยตรง นักวิจัยมักจะคำนึงถึงกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ง่ายเป็นหลัก ผลการวิจัยจึงไม่ได้ความคิด ความรู้สึกของกลุ่มที่มีปัญหาโดยตรง เช่น กลุ่มผู้ติดเชื้อเอดส์ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มผู้เสพยาบ้า ฯลฯ ผลงานวิจัยที่ได้ จึงไม่สามารถนำไปสู่มาตรการป้องกันปัญหา และการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

4. ข้อจำกัดของระยะเวลาในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการศึกษาเป็นช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน 1 ปี จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกได้เท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าไม่มีงานวิจัยแบบต่อเนื่อง หรือ งานวิจัยระยะยาวปรากฏให้เห็นเลย ผลการวิจัยจึงเป็นข้อสรุปที่เฉพาะมากกว่า การทำความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษาอย่างแท้จริง

5. ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยกับสถานประกอบการยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยของหน่วยงานและมักจะ ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรจึงทำให้อุปสรรคต่อการวิจัย เช่น ไม่ตอบข้อมูล ไม่ให้เข้าไปพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์หรืออาจเกรงกลัวว่าจะถูกตรวจสอบความผิด จึงมักไม่ให้ข้อมูลที่แท้จริง เป็นต้น จึงควรสนับสนุนให้สถานประกอบการที่มีความพร้อมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยให้มากขึ้น โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ที่ประเทศควรได้รับ

3. ข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยเสนอความเห็นเบื้องต้นว่าการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการสังคมใน 5 ปีข้างหน้า ควรมีชุดโครงการตามลำดับความสำคัญที่กล่าวมาแล้วจะต้องมีเงื่อนไขการดำเนินงานเป็นไปดังต่อไปนี้

1. **การวิจัยพื้นฐาน (Basic Research)** ยังมีความจำเป็นต่อการได้ข้อมูลมาจัดระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ต้องทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอแต่ต้องให้ความสำคัญกับการ นำผลการศึกษาที่ใกล้เคียงประเด็นเดียวกัน มาจัดระบบ วิเคราะห์และสังเคราะห์ต่อ เพื่อให้เกิดกระบวนการในการนำไปปรับใช้ในเชิงรูปธรรมอย่างแท้จริง การวิจัยของหน่วยงานเดียวกันในแต่ละปี ควรมีเวทีให้ผู้วิจัยและผู้ใช้งานวิจัยได้พบกัน แลกเปลี่ยน เสนอแนะต่อกัน เป็นกระบวนการในการเรียนรู้แลกเปลี่ยน และร่วมกันสังเคราะห์ เพื่อให้ประโยชน์สูงสุด

2. **การวิจัยประเมินนโยบายและแผนงานระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม** ควรเป็นงานวิจัยที่ใช้ข้อมูลชี้นำรัฐบาลและผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้กำหนดนโยบายและพัฒนาระบบแรงงานและ สวัสดิการสังคม ดังนั้นงานวิจัยในลักษณะนี้ ควรสนใจวิธีวิทยาและกลุ่มประชากรที่เป็นตัวแทน ซึ่งจะสามารถเข้าถึงปัญหา และได้ข้อเสนอที่เป็นจริง

3. **การวิจัยประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Evaluative Research)** เพื่อตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและองค์การที่รัฐสนับสนุนเงินทุน ควรมีการดำเนินงานต่อเนื่องและจริงจัง การปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานและการวิจัยประเมินผลดังกล่าวต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้นอย่างแท้จริงจากภายนอกโดยมีเจ้าหน้าที่ของกระทรวงเป็นผู้ประสานงานและให้ความสะดวกทั้งในระดับกระทรวงและกรมฯ การวิจัยลักษณะนี้ควรให้ความสำคัญกับประเด็นความทั่วถึง ความเป็นธรรม และเสมอภาคที่กลุ่มเป้าหมายได้รับ ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย (Client Oriented) มากกว่าเอาความสะดวกของสถาบัน/องค์กรเป็นตัวตั้ง (Institution Oriented) ชุดโครงการที่ 3

4. **หากเป็นไปได้ควรสนับสนุนให้มีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)** เพื่อหารูปแบบใหม่ในการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายของระบบแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อประหยังบประมาณของรัฐในอนาคต แม้ว่างานวิจัยลักษณะนี้จะใช้เวลาและทรัพยากรมาก และงานวิจัยที่เน้นการทำงานกับกลุ่มเป้าหมายในด้านปัญหา ความทุกข์ทางจิตใจ ควรให้ความสนใจศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่นำไปใช้ได้จริง โดยสนับสนุนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบริเริ่มในลักษณะโครงการเล็กๆที่เจ้าหน้าที่ในองค์กรพอจะรับผิดชอบได้

5. **การวิจัยแบบองค์รวม (Holistic)** โดยควรให้หน่วยงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้มีการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อทำให้มองเห็นทิศทางภาพงานข้างหน้าที่จะเป็นร่วมกันว่าจะนำไปสู่ในทิศทางใด ทั้งนี้อาจมีการแลกเปลี่ยนประเด็นการศึกษาร่วมกัน การทำงานร่วมกันของนักวิจัยต่างหน่วยแต่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือเกี่ยวข้องกัน เพื่อใช้ประโยชน์จากมุมมอง ความรู้ ทักษะและทักษะในการวิจัยจากทรัพยากรบุคคลได้เต็มที่มากขึ้น การนำผลการศึกษาวิจัย มาจัดรูปแบบการระดมความคิดเห็นแบบ Focus group จะช่วยให้ได้ความหลากหลายจากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญต่างๆ เพิ่มขึ้นมากขึ้น

6. **การวิจัยแบบต่อเนื่อง** ในประเด็นสำคัญ เช่นการจัดหางาน อัตราการเข้า-ออกงาน รูปแบบการสร้างงานแบบอิสระ ควรให้ความสนใจมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันนี้

7. การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) ซึ่งควรให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานในองค์กรด้านแรงงาน เข้ามามีส่วนในการเสนอแนะต่อการจัดการปัญหาด้านแรงงาน หรือกลุ่มเป้าหมายทางสวัสดิการสังคม ต่างกลุ่มต่างปัญหา มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาของตนเองมากขึ้น

8. ควรมีการทบทวน ประมวลความรู้ของงานวิจัยด้านสวัสดิการสังคมในเชิงนโยบาย และมาตรการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะต่อประเด็น การบริการสังคมและสวัสดิการสังคมรูปแบบต่างๆ เพราะสถานการณ์ประเทศในวิกฤติทางการเมือง วิกฤติทางภูมิปัญญา เช่นนี้ จะส่งผลให้ประชาชนกลุ่มด้อยโอกาสได้รับผลกระทบหนักหน่วง/รุนแรง และรวดเร็วมากกว่ากลุ่มอื่น และจะส่งผลให้ความขัดแย้งในสังคมรุนแรงมากกว่านี้ จึงควรกำหนดเป็น นโยบายการวิจัยสังคม แบบเร่งด่วน ควบคู่ไปกับการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่รัฐให้ความสนใจอยู่แล้ว

9. ในโอกาสที่สังคมโลก และแม้แต่รัฐธรรมนูญไทย ฉบับใหม่ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนและประชาชนในแต่ละสังคมมากขึ้น ทิศทางงานวิจัยทางสวัสดิการสังคมในอนาคต ควรให้ความสำคัญกับสิทธิของประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น โดยนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานควรศึกษา และทำความเข้าใจในเรื่อง สิทธิของผู้ด้อยโอกาส การคุ้มครองหรือการละเมิดสิทธิ และควรเตรียมผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้พร้อม ที่จะรับรู้และเผชิญกับการเรียกร้องสิทธิและการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยสามารถกำหนดเป็นเงื่อนไขไว้ในชุดโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่ 5 ด้วย

10. แนวคิดเรื่องจริยธรรมในการทำงานวิจัยกับมนุษย์ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ในระบบแรงงานและ สวัสดิการสังคม ควรเป็นแนวคิดที่นักวิจัยและนักวิชาการ สร้างความสำนึกและตระหนักในประเด็นนี้มากขึ้น เพราะการแสวงหาข้อมูลให้ได้มาด้วยวิธีต่างๆ นั้น อาจกระทบต่ออารมณ์ ความรู้สึก ก่อให้เกิดความสะเทือนใจ และผลในทางลบต่อกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงควรให้ความสำคัญกับหลักการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) การยอมรับในความแตกต่างของกลุ่มประชากร มากกว่าการได้มาซึ่งผลงานและความสำเร็จของงาน

11. เพื่อแก้ไขปัญหบางประการที่มีอยู่ และเพื่อให้งานวิจัยพัฒนาระบบสวัสดิการในอนาคตเป็นไปได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในงานแรงงานสวัสดิการสังคม เช่นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและองค์การแรงงานและสวัสดิการสังคมของเอกชน ที่ได้ประโยชน์จากการวิจัยไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมควรร่วมมือกันจัดตั้งสถาบันอิสระที่ดูแลรับผิดชอบงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยตรง เพื่อให้งานวิจัยเพื่อพัฒนาได้ดำเนินต่อเนื่องบังเกิดผลยิ่งขึ้นสามารถการวิจัยแบบต่อเนื่อง ในประเด็นสำคัญ เช่นการจัดหางาน อัตราการเข้า-ออกงาน รูปแบบการสร้งงานแบบอิสระควรให้ความสนใจมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันนี้

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . 2538. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2538-2544. กรุงเทพมหานคร : ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . 2540. รายงานประจำปี 2540. กรุงเทพมหานคร : ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . 2541. 5 ปี ครุส. ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ. กรุงเทพมหานคร : ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.

กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . 2540. ผลการสำรวจแนวคิดและทิศทางการพัฒนา
งานสวัสดิการสังคมในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กทม. :
ศักดิ์โสภาคการพิมพ์.

จิตติยา กรรณสูต . 2541. การสังเคราะห์งานวิจัยด้านสวัสดิการแรงงาน. การสัมมนาเรื่องงานวิจัยเพื่อพัฒนา
ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม. จัดประชุมวันที่ 16 ตุลาคม 2541 ห้องประชุมชั้น 4 ตึกอเนกประสงค์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ 2534. แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ฉบับ
ที่ 2 (พ.ศ. 2535-2539 .) กรุงเทพมหานคร : ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ 2540. แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ฉบับ
ที่ 3 (พ.ศ. 2540-2544 .) กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภาคการพิมพ์.

อุทา วงศ์ไชย . 2541. การสังเคราะห์งานวิจัยด้านสวัสดิการสังคม. การสัมมนาเรื่องงานวิจัยเพื่อพัฒนา
ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม. จัดประชุมวันที่ 16 ตุลาคม 2541 ห้องประชุมชั้น 4 ตึกอเนกประสงค์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภสิทธิ์ พรหมารุโณทัย และจันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ "การลงทุนในเด็ก" วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข.
ปีที่ 6 ฉบับที่ 1/41 หน้า 44-52

"บันทึกคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2541. "าชีพนพอรัมความสามารถคนไทยบนเวทีโลกปี' 2541"
มติชนรายวัน วันที่ 8 เมษายน 2541 , หน้า 4.

เฒ่าวัชร จันทระประเสริฐ 2541 "ผลการสำรวจโครงการส่งเสริมสวัสดิการสังคมระดับครัวเรือนทั่วประเทศ" อ้างใน สวัสดิการ
สังคมเชิงรุก กรุงเทพมหานคร ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ระหว่างปี 2533-2541

1.ด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ

กมล วุฒิสวัสดิ์. ปัญหาและแนวโน้มความต้องการแรงงานช่างเทคนิคด้านอุตสาหกรรมสาขาน้ำที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิคในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล รายงานการวิจัย กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

สภาพการเปลี่ยนแปลงของระบบงานอุตสาหกรรมนั้นการควบคุมหรือปฏิบัติการ โดยใช้คนงานควบคุมจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นระบบกึ่งอัตโนมัติ และอัตโนมัติมากขึ้น ในอนาคตโรงงานอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานช่างเทคนิคสาขาอุตสาหกรรมมากขึ้น เรียงตามลำดับคือ สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างกล สาขาแม่พิมพ์พลาสติก และสาขาเครื่องมือวัดและควบคุมกระบวนการผลิต สำหรับปัญหาของแรงงาน เรียงตามลำดับคือ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะเป็นสำคัญ

กรองทิพย์ ศรีนวลจันทร์. การวิเคราะห์การกระจายรายได้และองค์ประกอบของรายได้ของครัวเรือนเกษตรในจังหวัด

นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.

ครัวเรือนเกษตรในจังหวัดนครราชสีมาการกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกันในกลุ่มอำเภอยากจนและไม่ยากจน แหล่งรายได้ที่มีผลทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของรายได้มาจากการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ส่วนปัจจัยการผลิตที่มีผลกระทบต่อกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกัน ก็คือ ความแตกต่างกันในโอกาส การได้รับสินเชื่อจากสถาบันการเงิน ขนาดเนื้อที่ถือครอง สภาพทำเลที่ตั้งของไร่นา

กองสงเคราะห์ชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ชาวเขากับการใช้แรงงาน 2539

กองสงเคราะห์ชาวเขา กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รายงานการติดตามผลการอบรมและฝึกอาชีพสตรีชาวเขาจังหวัดพะเยาและเชียงใหม่ 2539.

กองสัมมาอาชีวสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้รับการฝึกอบรมอาชีพกับการดำเนินงานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีของกรมประชาสงเคราะห์: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีรัตนภา. 2539

งานวิชาการประชากร ฝ่ายสถิติประชากร กรมสำรวจประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานการศึกษา เรื่อง การเข้ามาทำงานและเรียนหนังสือในเขตกรุงเทพมหานครของประชากรจากจังหวัดปริมณฑล 2533. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตร, 2533.

มีผู้เดินทางจากจังหวัดปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานครเพื่อเข้ามาทำงานและเรียนหนังสือในเขตกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 5.8 ของประชากรทั้งสิ้นในจังหวัดปริมณฑล มาจากเขตเทศบาล จำนวน 63,530 คน เขตสุขาภิบาล จำนวน 38,848 คน นอกเขตเทศบาล - สุขาภิบาล เป็นจำนวน 53,810 คน แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลมากกว่าเขตอื่น ๆ ซึ่งโดยภาพรวมประชากรที่อยู่ในเขต เทศบาลจะมีลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจน มาตรฐานความเป็นอยู่ดีกว่าประชากรที่อยู่ในเขตอื่น ๆ จึงมีความต้องการที่จะศึกษาต่อใน ระดับสูงและได้มาตรฐาน ตลอดจนต้องการทำงานในอาชีพที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประชากรที่อยู่ในเขตเทศบาลต้องการที่จะเข้ามาทำงานและเรียนหนังสือในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก กว่าประชากรที่อยู่ในเขตอื่น เพราะสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนที่มี ชื่อเสียงส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร การทำงานใน กรุงเทพมหานครมีสาขาวิชาชีพให้เลือกมากกว่าสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งอาจเป็นเพราะประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลสามารถเดินทางเข้ามาในเขตกรุงเทพมหานครได้สะดวกและรวดเร็วกว่าประชากรนอกเขตเทศบาล

ในการวางแผนพัฒนากรุงเทพมหานครและปริมณฑลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการวางแผนงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การขยายตัวด้านอุตสาหกรรม แผนการใช้ที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การให้บริการสาธารณสุขและสาธารณูปการต่าง ๆ การคมนาคมขนส่งแผนการขยายผิวการจราจร ควรคำนึงถึงจำนวนประชากรของกรุงเทพมหานคร

จิตรา มาตานุสรณ์. การศึกษาความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในตลาดแรงงานกรุงเทพมหานคร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2537

ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการทุกขนาด มีความต้องการเพิ่มจำนวนช่างอุตสาหกรรมระดับ ปวส. และกลุ่มสาขาวิชาที่มีความต้องการเพิ่มสูง ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส. คือมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ซื่อสัตย์ สุจริต ด้านวิชาการคือ สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรได้อย่างถูกต้อง

จันทนา เอมมณีรัตน์. บทบาทหญิงชายในด้านการตัดสินใจและการแบ่งแรงงานในกระบวนการผลิตใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอวังฝาย จังหวัดขอนแก่น ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2536

ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีบทบาทในการตัดสินใจในกระบวนการผลิตใหม่มากกว่าผู้ชาย และมีบทบาทในการแบ่งแรงงานเท่ากับผู้ชาย และพบว่ารายได้ ขนาดถือครองที่ดิน แหล่งความรู้ การสนับสนุนจากภายนอก การเอาแบบอย่าง การรับรู้ความเสี่ยงในการผลิต และความคาดหวังผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของหญิงและชายในกระบวนการผลิตใหม่ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการแบ่งแรงงานของหญิงและชายในกระบวนการผลิตใหม่ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต โอกาสในการมีส่วนร่วม การรับรู้ความเสี่ยงในการผลิต และความคาดหวังผลประโยชน์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งแรงงานของหญิงและชายในกระบวนการผลิตใหม่ได้แก่ โอกาสในการมีส่วนร่วม ความเสี่ยงในการผลิต และความสามารถในการผลิต

จิรกาญจน์ สงวนพวง. การเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้า พ.ศ. 2504-2519 อักษรศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาประวัติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2538

ก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลา 2516 เศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เป็นเหตุให้เกิดการเคลื่อนไหวเรียกร้องในหมู่กรรมกรหญิงโรงงานทอผ้า ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว กรรมกรหญิงจำนวนหนึ่งได้เรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการทำงาน ค่าจ้าง และให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 การเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงมีการเปลี่ยนไป เนื่องจากบรรยากาศทางการเมืองมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น และกรรมกรหญิงส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลทางความคิดทางกลุ่มศึกษา ในช่วงนี้การเคลื่อนไหวเรียกร้องของกรรมกรหญิงมีลักษณะรุนแรงมากขึ้น แม้ว่าประเด็นการเรียกร้องจะยังคงเป็นประเด็นเดียวกันกับในช่วงก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ก็ตาม

จารุวรรณ บุญยะจันต์. การป้องกันการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีกิจการเลี้ยงสัตว์ในภาคตะวันตก. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

กลุ่มตัวอย่างต้องการให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่แน่นอน น้ำดื่มสะอาดและค่าล่วงเวลาทำงาน เนื่องจากนายจ้างไม่ได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ที่แน่นอน ไม่มีน้ำดื่มสะอาดเพียงพอตลอดปีและไม่มีค่าล่วงเวลาทำงาน ส่วนใหญ่จะไม่พอใจกับค่าจ้างที่ได้รับและสวัสดิการบางอย่าง แต่ร้อยละ 68.0 ไม่ต้องการเคลื่อนย้ายจากที่เดิมเพราะยังมีรายได้พอเลี้ยงชีพจากการทำงาน ในอาชีพนี้ รักงานเลี้ยงสัตว์ รักเพื่อนร่วมงาน ได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา ไม่ต้องการที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในกิจการอื่นนอกจากกิจการประเภทเดียวกันที่ได้รับค่าจ้างมากขึ้น ผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้ภาครัฐบาลให้ความสนใจและมีมาตรการที่ชัดเจนในการส่งเสริมผู้ประกอบการภาคเลี้ยงสัตว์ให้ประกอบกิจการเชิงพาณิชย์มากขึ้นจัดการอบรมวิชาความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์สมัยใหม่รัฐบาลขยายขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานภาคเกษตรกรรมเพื่อป้องกันการเคลื่อนย้ายของแรงงานในภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมในระยะยาวอีกด้วย นายจ้างให้ความสนใจปรับปรุงสวัสดิการและค่าจ้าง

เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม . ปัญหาแรงงานต่างชาติ ศึกษากรณีกะเหรี่ยงหลบหนีเข้าเมือง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2535

แรงงานกะเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่า ได้เข้ามาแย่งอาชีพพื้นฐานแรงงานไทย เนื่องจากพ่อค้า นักธุรกิจ และประชาชน
ในอำเภอแม่สอดเลือกใช้แรงงานกะเหรี่ยงมากกว่าแรงงานไทย จึงมีผลทำให้แรงงานไทยในอำเภอแม่สอดตกงาน ตลอดจนแรงงาน
กะเหรี่ยงมีความอดทน มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์มากกว่าแรงงานไทย จึงได้รับความเชื่อถือจากนายจ้างมากกว่า แรงงานไทยนั้นค่อนข้าง
ขาดแคลน เนื่องจากได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำ แรงงานกะเหรี่ยงสัญชาติพม่า มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย โดยทำให้
อำเภอแม่สอดสูญเสียเงินออกนอกประเทศ และการเข้ามาของแรงงานกะเหรี่ยงสัญชาติพม่า ด้านบริการทางเพศ ทำให้ภาพพจน์ของ
ประเทศไทยต้องสูญเสียในสายตาของต่างชาติ

ชัยยุทธ มณีฉาย. การวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานและผลตอบแทนในการผลิตอ้อย ปีการผลิต 2535/36 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(เศรษฐศาสตร์เกษตร) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2538

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงานจ้างในการผลิตอ้อยปลูกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือเนื้อที่เพาะปลูก มูลค่าของ
ปุ๋ยและสารเคมีที่ใช้ ระดับการศึกษา และท้องที่การผลิต ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงานจ้างในการผลิตอ้อย คือ
เนื้อที่เพาะปลูก มูลค่าปุ๋ยและสารเคมีที่ใช้ ค่าจ้างแรงงาน และท้องที่การผลิต

ณัฐวุฒิ ชีวะภัทร์. การวิเคราะห์ปัจจัยการผลิตของอุตสาหกรรมยางพารา และการโยกย้ายแรงงานในสวนยางพารา : กรณีศึกษา
จังหวัดตรัง เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2538

ปัจจัยแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิตของอุตสาหกรรมยางพารามากที่สุด และพบว่าปัจจัยแรงงานมีค่าความยืดหยุ่นมาก
กว่าปัจจัยทุนและปัจจัยพลังงาน หมายถึงปัจจัยแรงงานสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงปริมาณการใช้เมื่อราคาของตัวมันเองเปลี่ยนแปลง
ไปทั้งเพิ่มขึ้น หรือลดลง ในส่วนการวิเคราะห์โยกย้ายแรงงานในสวนยางพารานั้นแบ่งออกเป็น 2 กรณีคือ กรณีที่ 1 แรงงานรับจ้าง
กรีดยางในสวนยางที่อยู่ใกล้จากโรงงานอุตสาหกรรม จะไม่โยกย้ายไปสู่โรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากระดับของการจ้างงานในภาคอ
ุตสาหกรรมยังต่ำ กรณีที่ 2 แรงงานรับจ้างกรีดยางในสวนยางที่อยู่ใกล้โรงงานอุตสาหกรรม มีการโยกย้ายไปสู่โรงงานอุตสาหกรรม
เนื่องจากแรงงานกรีดยางเหล่านี้สามารถปรับตัวทำงานทั้งกรีดยางและทำงานโรงงานอุตสาหกรรมด้วยกันได้ ทำให้รายได้รวมมีค่ามาก
กว่าการรับจ้างกรีดยางอย่างเดียว

ดัชนี จรัสโชติพิณิต การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาเฉพาะแรงงานในอุตสาหกรรมทอผ้า สาขาจิต
วิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2536.

พฤติกรรมในการปรับตัวของแรงงานไทยในระดับปฏิบัติการจำนวน 10 องค์ประกอบ หรือ 10 ด้าน พบว่า ค่าคะแนน
เฉลี่ยโดยรวมของการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง

ดวงแข ศัญฉวี. ผลของนโยบายการเงินและการคลังที่มีต่อผลิตภัณฑ์ประชาชาติและการจ้างงานของประเทศไทย. : บัณฑิต-
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลของนโยบายการเงินและการคลังที่มีต่อผลิตภัณฑ์ประชาชาติ และการจ้าง
งาน ฐานเงินซึ่งเป็นตัวแปรของนโยบายการเงินที่แท้จริงสามารถมีผลต่อผลิตภัณฑ์ประชาชาติและการจ้างงานได้มากกว่า แต่ต้อง
ใช้เวลาที่มาตรการจะเกิดผลนานกว่ารายจ่ายของรัฐบาล ซึ่งเป็นตัวแปรนโยบายการคลังที่แท้จริง สำหรับการทำนายหรือคาดหมาย
ผลต่อผลิตภัณฑ์ประชาชาติและการจ้างงาน รายจ่ายของรัฐบาลสามารถทำนายหรือคาดหมายอยู่ในระดับสูงมี 6 องค์ประกอบ คือ
การปรับตัวในด้านที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมที่พักอาศัย การปรับตัวด้านการปฏิบัติตามกฎ ความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน ความสามารถในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับของบุคคลตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยระดับ
ปฏิบัติการ มี 3 ตัวแปร คือ ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะหัวหน้างาน

เดิมศักดิ์ จันทรประยูร การไปทำงานต่างประเทศของสตรีภาคเหนือ : กรณีศึกษาสตรีอำเภอจุน จังหวัดพะเยา รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2536

ผลของการวิจัยสรุปได้คือ ทศนคติและค่านิยม ที่เป็นเหตุให้สตรีอำเภอจุน จังหวัดพะเยา เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นความพยายามดิ้นรนเพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า “เดิม” โดยมีปัจจัยเกื้อหนุน คือ ความด้อยโอกาสทางการศึกษา สภาวะความล้มเหลวของการกระจายรายได้สู่ชนบทในภาคเกษตรกรรมของรัฐบาล ทศนคติพื้นฐานของครอบครัวเกษตรกรรมภาคเหนือ ปรากฏการณ์พิเศษในทางสังคมของอำเภอจุน สื่อมวลชนและสภาพสังคมทั่วไปสร้างค่านิยมในทางวัตถุนิยม

ธง บุญเรือง . การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ปัจจัยส่วนบุคคล และวิธีการได้รับข่าวสารของแรงงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานตะวันออกกลาง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2535

ลักษณะการได้รับข่าวสารของแรงงานที่ไปทำงานตะวันออกกลาง มีดังนี้คือ สื่อบุคคลเป็นแหล่งข่าวสารที่แรงงานติดตามข่าวสาร จากกรมแรงงาน นิตยสารเกี่ยวกับแรงงาน บริษัทจัดหางาน นายหน้าบริษัทจัดหางานเอกชน เพื่อนบ้านญาติ และแรงงานมากกว่าครึ่ง ระบุว่าไม่เคยติดตามข่าวสารจากบริษัทจัดหางานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร สำนักแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร นิตยสารทั่วไป วิทยุ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์โดยแหล่งข่าวสารแห่งแรกที่แรงงานได้รับเป็นสื่อบุคคลและแรงงานได้รับข่าวสารหลายขั้นตอน

ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. การศึกษาการเตรียมตัวด้านอาชีพของประชาชนในพื้นที่เวนคืนเพื่อสร้างสนามบิน(หนองงูเห่า). สาขาการก่อสร้างโครงการสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 2538.

ประชาชนในพื้นที่เวนคืนเพื่อสร้างสนามบิน (หนองงูเห่า) มี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มผู้จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ 2. กลุ่มที่ยังไม่มีช่องทางประกอบอาชีพ และ 3. กลุ่มมีช่องทางประกอบอาชีพใหม่ ประชาชนที่จะต้องอพยพออกจากพื้นที่ส่วนใหญ่ยอมรับสภาพดังกล่าว แต่ยังคงมีความวิตกกังวลในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ที่อยู่อาศัย การประกอบอาชีพ อนาคตของบุตรหลาน ผู้สูงอายุ สิ่งเหล่านี้ภาครัฐเพียงแต่ให้นโยบายกว้างๆ ไว้ เช่น การช่วยเหลือค่าขนย้าย การจะรับชาวหนองงูเห่าเข้าทำงานในสนามบิน ตั้งแต่เริ่มงานก่อสร้างจนถึงเมื่อมีการเปิดใช้สนามบิน เป็นต้น การดำเนินนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการสร้างสนามบินหนองงูเห่า และการอพยพประชาชนออกจากพื้นที่เวนคืนรัฐให้ความสำคัญเรื่องการอพยพประชาชนในระดับการโยกย้ายประชาชนออกจากพื้นที่เท่านั้นการย้ายชาวหนองงูเห่าควรเป็นการย้ายชุมชนเพื่อตั้งถิ่นฐานใหม่ (Resettlement) รัฐจึงควรคำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ ในชุมชน ซึ่งหมายถึงสถาบันต่างๆ เช่น การศึกษา อาชีพ สาธารณสุข สวัสดิการสังคมต่างๆ ฯลฯ ซึ่งจะต้องยังคงอยู่เป็นโครงสร้างของสังคมในชุมชนใหม่ที่จะอพยพไปด้วย การจัดการเรื่องการเตรียมตัวด้านอาชีพ รัฐบาลควรมีแผนงานที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพ โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะต้น ประสานงานกับบริษัทรับเหมาก่อสร้างว่าจ้างประชาชนในพื้นที่ให้ได้มีโอกาสดำรงงานในระหว่างการก่อสร้างเป็นอันดับแรก และระยะยาวจำแนกกลุ่มที่มีความต้องการด้านอาชีพในระดับต่างๆ (ประกอบอาชีพใหม่และไม่มีช่องทางประกอบอาชีพ) และจัดสวัสดิการให้ตามความเหมาะสม เตรียมตัวด้านอาชีพสำหรับเยาวชน เพื่อรองรับงานในสนามบินแห่งใหม่ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะสามารถเข้าทำงานด้านต่างๆ ในการท่าอากาศยานฯ รัฐบาลควรมีนโยบายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานงานกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น จัดการศึกษาให้แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญพิเศษแก่ผู้ที่มีพื้นความรู้ไม่เพียงพอสำหรับตำแหน่งที่มีในสนามบิน เพื่อให้ชาวหนองงูเห่ามีโอกาสมากขึ้นในการเข้าทำงาน

ธวัชชัย สุขชิการศึกษาคณลักษณะบัณฑิตเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มกราคม 2537

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบัณฑิตเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงานตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาบัณฑิตเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ความรู้ด้านเทคนิค ความรู้ความสามารถด้านการจัดการ คุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิตเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

บุศรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร วิทยาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล , 2536

แรงงานย้ายถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวรวมทั้ง 4 ด้าน และคะแนนเฉลี่ยของการปรับตัวแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์และอำนาจในการทำนายของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การย้ายถิ่น ภูมิสำเนาเดิม ความเหมาะสมของสถานที่พักอาศัย และระยะเวลาการย้ายถิ่น

ปนัดดา สินอาภา. การศึกษาการตอบสนองของแรงงานต่อภาวะโลกาภิวัตน์ : กรณีศึกษา แรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เขต เวย์ ชิตี จังหวัดฉะเชิงเทรา คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2538

แรงงานทั้ง 3 ประเภทยังมีภาวะการตระหนักและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในภาวะโลกาภิวัตน์แตกต่างกัน มีระดับทัศนคติต่ออาชีพที่แตกต่างกันในกลุ่มของแรงงาน ยังพบว่าในแรงงานมีภูมิทัศน์ทัศนคติต่ออาชีพแตกต่างจากแรงงานกรรมกร คือ แรงงานมีภูมิทัศน์ทัศนคติต่ออาชีพ และส่งผลมีความพร้อมในการตระหนักและตอบสนองในภาวะโลกาภิวัตน์ได้ดีกว่าแรงงานกรรมกร ฉะนั้นผลการศึกษาพบว่าแรงงานไทยยังคงมีปัญหาในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อันเนื่องมาจากสภาวะโลกาภิวัตน์ที่เป็นความเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและรวดเร็วที่สุดต่อประเทศไทย

ประทีป ช่วยพัฒน. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสะดวกในการเข้าถึงเมืองกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจรายได้และแรงงานอุตสาหกรรมของชุมชนเมืองในจังหวัดนครราชสีมา กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536. เมืองที่มีความสะดวกในการเข้าถึงสูงจะมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รายได้ และมีแรงงานอุตสาหกรรมสูงกว่าเมืองที่มีความสะดวกในการเข้าถึงต่ำ.

พงศ์ชิต โดมมงคล , การย้ายถิ่นของแรงงานเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมบางสะพาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บมจ.เหล็กแผ่นรีดเย็นไทย

อ.บางสะพาน จ.ประจวบคีรีขันธ์ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2540

ประชากรให้น้ำหนักต่อปัจจัยดึงดูดทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าปัจจัยทางด้านสังคมให้ความคาดหวังในสวัสดิการทุก ๆ สวัสดิการ ชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่นของประชากร ปัญหาการทำงานเกิดจากระบบการบริหาร และประชากรที่ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะอยู่ในระยะใกล้มากกว่าผู้ย้ายถิ่นระยะไกล แบบแผนการย้ายถิ่นส่วนใหญ่ยังตัดสินใจไม่ได้ว่าจะย้ายมาชั่วคราวหรือถาวรผู้ที่คิดจะย้ายถิ่นอีกมีทิศทางการย้ายถิ่นมีทิศทางการย้ายกลับไปยังกรุงเทพมหานครมากที่สุด ความพึงพอใจในสถานประกอบยังมีความพอใจในองค์กร หากมีโอกาสจะยังคงคิดเห็นที่จะแนะนำแรงงานอื่นๆที่เป็นญาติหรือเพื่อนเข้ามาในนิคมอุตสาหกรรมนี้

พนิดา สุจริตกุลธร . การปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรม ปั่นด้าย-ทอผ้า และอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี คณะพัฒนาสังคม สถาบัน-บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2538

กลุ่มตัวอย่างแรงงานเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่ อายุ 26-30 ปี จบชั้น ป.4-ป.6 โสด มีบุคคลที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน มีรายได้ค่าจ้างรายวัน และ 2 ใน 3 มีรายได้พอๆกับรายจ่ายและไม่มีเงินเก็บ แรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีการปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในระดับปานกลาง ลักษณะของผู้ประกอบการ ความพอใจในงาน และความสนใจในข่าวสารด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ลำดับความสำคัญของปัจจัยคือการได้รับข้อมูลข่าวสาร และลักษณะของผู้ประกอบการ ตลอดจนความพอใจในงาน โดยแรงงานในอุตสาหกรรมปั่นด้าย - ทอผ้า ที่เน้นการจัดการด้านบุคคล มีการปรับตัวสูงกว่าแรงงานในอุตสาหกรรมปั่นด้าย - ทอผ้าที่เน้นผลผลิต และแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เน้นการจัดการด้านบุคคลมีการปรับตัวสูงกว่าแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่เน้นผลผลิต

พรชัย ทัพวงษ์. การลงทุนทางการศึกษาและความแตกต่างของรายได้: กรณีศึกษาแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ลักษณะของครัวเรือน ที่บิดามารดามีรายได้ และระดับการศึกษาสูง มีผลต่อการตัดสินใจที่จะให้บุตรได้รับการศึกษาสูงขึ้น สถานภาพการทำงานของบิดามารดาที่อยู่ในภาครัฐบาล มีแนวโน้มที่จะให้บุตรได้ศึกษาต่อมีมากขึ้น ผู้ที่อยู่ในเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะลงทุนศึกษาสูงกว่า นอกจากนี้ ยังพบว่าอายุกำลังสอง เพศ (ชาย) เขตภูมิภาค และสถานภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง ผลการศึกษาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ค่าทดสอบสมมติฐานที่แสดงความแตกต่างในระดับความสามารถ และความแตกต่างของกำลังแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้แก่แรงงานที่มีการลงทุนทางการศึกษาที่ต่างกันจะมีความแตกต่างกันทั้งในระดับความสามารถและการแสวงหารายได้ จึงควรที่จะมีการกระจายความเสมอภาคทางการศึกษาให้มากขึ้น

พรทิพย์ อริยปิณฑ์. การจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการจ้างแรงงานหญิง มากกว่าแรงงานชาย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง และเป็นแรงงานในท้องถิ่น ปัญหา แรงงานที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมของฝ่ายนายจ้างมี 3 ประการใหญ่ๆ ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพเฉพาะ และ แรงงานระดับล่าง ปัญหาการจ่ายค่าแรงงานสูงสำหรับแรงงานวิชาชีพเฉพาะที่หายาก ปัญหาข้อพิพาท แรงงาน ส่วนปัญหาของฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่ ปัญหาเรื่องค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ปัญหา ส่วนตัว ข้อเสนอแนะการศึกษา คือ รัฐสามารถส่งเสริมให้มีในภูมิภาคอื่นๆ เพื่อช่วยให้เกิดการกระจายความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาค สามารถแก้ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่กรุงเทพฯ รัฐบาลควรมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพเฉพาะ โดยการวางแผนการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างโดยจัดให้มีการฝึกอบรมแรงงาน ประสานผลประโยชน์และแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตรวจสอบและควบคุมโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่งให้มีมาตรการป้องกันมลพิษ

พระมหาอำพร จำปาลา. ผลกระทบจากโครงการพัฒนาต่อชุมชนชาวนาไทยอีสาน : กรณีศึกษาหมู่บ้านอีสานแดงจังหวัดสกลนคร. กรุงเทพฯ : คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของชุมชนเปลี่ยนไป กล่าวคือ จากการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมได้เปลี่ยนอาชีพมาเป็นกรรมกรขายแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกือบครึ่งของครัวเรือนทั้งหมดวิถีการผลิตก็เปลี่ยนมาเป็นแบบการค้ามากขึ้น เศรษฐกิจมวลรวมของชุมชนเติบโต รายได้ต่อหัวและครัวเรือนเพิ่มขึ้น การกระจายรายได้ไม่มีความเป็นธรรม แรงงานภาคเกษตรขาดแคลน ชาวบ้านเห็นความสำคัญของศาสนาน้อยลงหันไปยึดค่านิยมทางวัตถุแทน ทางด้านกระบวนการพัฒนานั้น พบว่า โครงการพัฒนาทุกอย่างถูกกำหนดไปจากเบื้องบน ชาวบ้านไม่มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาล้วนแต่อยู่นอกชุมชน โครงการพัฒนาต้องพึ่งพาทายนอกลักษณะการพัฒนายังเป็นแบบสังคมสงเคราะห์ แนวคิดทางการพัฒนานั้นยึดแนวคิดพัฒนาการเศรษฐกิจ

พชนันบุลย์ เจริญผิว. การปรับตัวด้านแรงงานและการใช้ที่ดินในภาวะความเปลี่ยนแปลงของระบบการผลิตกรณีศึกษา :

บ้านทุ่งนา ตำบลทัพหลวง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี. 2535 - 2536. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.

การผลิตพืชยังชีพแบบเดิมกับการผลิตพืชเศรษฐกิจเพื่อการค้าชนิดต่างๆ อยู่ร่วมกันในกระบวนการผลิต โดยมีลักษณะการผสมผสานเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกัน ระบบการผลิตพืชเศรษฐกิจเพื่อการค้าที่เข้าไปก่อให้เกิดความขัดแย้งในระดับจิตสำนึก อุดมการณ์ กับระบบการผลิตแบบเดิมของชุมชน กระบวนการปรับตัวของชุมชน

พรสมิทธิ์ ฉายสมิทธิกุล. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ของรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานเกษตร : การศึกษาเปรียบเทียบบ้านโนนทองและบ้านโนนละลม ตำบลชุมพวง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2538

ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในรูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งสองหมู่บ้าน โดยพบว่าพื้นที่ศึกษามีรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน 2 รูปแบบคือ การเคลื่อนย้ายภายในภูมิภาค และระหว่างภูมิภาค ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบนี้เป็นการย้ายจากชนบทสู่เมืองร้อยละ 90 เป็นการเคลื่อนย้ายจากชนบทสู่ชนบท ร้อยละ 10 และมีกระแสการเคลื่อนย้ายออกสู่ทั้ง 6 ภูมิภาค โดยภาคกลางเป็นพื้นที่รองรับแรงงานสูงสุดร้อยละ 79 โดยกรุงเทพมหานครจังหวัดเดียว รับย้ายแรงงานร้อยละ 72.4 รองลงไปตามลำดับคือ การเคลื่อนย้ายในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการย้ายสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตัวแปรทางเศรษฐกิจมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุดถึง 8 ตัวแปร รองลงไปคือ กลุ่มตัวแปรทางกายภาพ และกลุ่มตัวแปรทางสังคม จะมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเกษตร กลุ่มละ 5 ตัวแปร และ 4 ตัวแปรตามลำดับ การแก้ปัญหาเพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานเกษตรออกนอกพื้นที่จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทุกปัจจัย โดยความร่วมมือของแรงงานในท้องถิ่นและหน่วยงานจากภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานเกษตรในพื้นที่ต่อไป

ภัทรธิดา วารินทร์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อการศึกษาออกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดนครปฐม ศึกษาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2538

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพการสมรส ปัจจัยทางประชากรในด้าน การย้ายถิ่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมในด้านรายได้ อาชีพบิดา การสนับสนุนด้านการศึกษาจากคนในครอบครัว ปัจจัยสภาพแวดล้อม การได้ข้อมูลข่าวสารการศึกษา การสนับสนุนด้านการศึกษาและอาชีพจากนายจ้างและปัจจัยทางจิตวิทยา

รัชณี ตรีตรังศรีโกศล. ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับบริการจัดหางาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีภาคเหนือซึ่งผ่านการอบรมและรับบริการจัดหางานจากกรมประชาสัมพันธ์, กรุงเทพฯ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อการปรับตัวด้าน การทำงาน อายุ ผลการสอน การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าทีมงาน ระดับการศึกษา การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบและระบบการบริหารงานของโรงงาน จะมีผลต่อการปรับตัวเข้ากับสวัสดิการของโรงงาน

ควรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพได้มีโอกาสฝึกฝนวิธีการเย็บผ้าด้วยจักรอุตสาหกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมงทุกคน ปลูกฝังจริยธรรมและคุณธรรมที่ดีในการทำงาน จัดให้มีหน่วยแนะแนวอาชีพในหน่วยงานที่มีการฝึกอบรมวิชาชีพของกรมประชาสัมพันธ์ทุกแห่งควรจะได้มีการจัดโครงการสัมมนากับนายจ้าง นายจ้างควรจะได้มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดสภาพการทำงาน สวัสดิการและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

รัตติกร สุนทรทพิน. การใช้แรงงานสตรีเชิงเศรษฐกิจของครอบครัวในชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มานุษยวิทยามหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538

ผลการศึกษาพบว่าผู้หญิงที่ใช้แรงงานเชิงเศรษฐกิจในบ้านเมืองเก่าส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาชีพที่ผู้หญิงใช้แรงงานกลายเป็นอาชีพหลักที่นำรายได้ส่วนใหญ่มาให้ครอบครัว แนวโน้มของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆภายในบ้านรวมถึงบทบาททางสังคมจึงตกอยู่กับผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ ผลตอบแทนที่ผู้หญิงได้รับจากการใช้แรงงานจะอยู่ในรูปของเงินตรา สาเหตุของการออกมาใช้แรงงานขึ้นอยู่กับเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ รวมถึงความต้องการรายได้เพิ่มขึ้นเข้าสู่ครอบครัว

วรทิพย์ มีมาก. การวิเคราะห์โครงสร้างตลาดแรงงานภาคเอกชนในระดับอุดมศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2539

ผลการวิจัยมีดังนี้ คือ ตำแหน่งว่างงานจะเปิดรับสมัครในเดือนพฤศจิกายน ลักษณะงานด้านวิชาชีพมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ งานทางด้านการจัดการ และงานทางด้านพาณิชยกรรม ตามลำดับ สาขาการศึกษามีโอกาสน้อยที่สุดในการหางานทำในตลาดภาคเอกชน ในด้านความต้องการด้านประสบการณ์นั้น การไม่กำหนดระยะเวลาจะมีมากที่สุด รองลงไปได้แก่ ต้องการประสบการณ์ 3 ปี 2 ปี 1 ปี และ 4 ปีตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่ต้องการเกรดเฉลี่ย ภาษาอังกฤษจะมีความสำคัญมาก รองลงมาคือ ภาษาญี่ปุ่นและจีนตามลำดับ ด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ไม่ต้องการมากนัก หากในงานที่ต้องการนั้นก็จะมีความต้องการความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้ มนุษย์สัมพันธ์ไม่ค่อยมีการระบุในตำแหน่งงานว่าง

วรวรรณ เปรมสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนำเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานกับสภาพการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมการ

ผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานเด็กที่มารับบริการจากโครงการแรงงานเด็ก มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

เด็กที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบันเป็นเด็กหญิงมากกว่าเด็กชาย เข้ามาทำงานเป็นครั้งแรกมากที่สุด รูปแบบการเข้าสู่ตลาดแรงงานกับสภาพการใช้แรงงานเด็ก พบว่า มีรูปแบบทั้งสิ้น 5 รูปแบบ คือ นายหน้า การเดินทางมากับพ่อแม่ เพื่อนญาติ การเดินทางมาด้วยตนเอง สำนักจัดหางานเอกชน บ้านพักแรงงานเด็ก โดยรูปแบบที่เด็กเดินทางเข้ามาทำงานโดยผ่านทางนายหน้า ทำให้เด็กต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมทุกด้าน ในขณะที่รูปแบบที่เด็กเดินทางมากับพ่อแม่ เพื่อน บ้าน และบ้านพักแรงงานนั้นจะทำให้เด็กทำงานในสถานประกอบการที่มั่นคงจะไม่มีการทารุณกรรมเด็ก

ควรหามาตรการป้องกันการเป็นนายหน้าจัดหางานโดยเพิ่มโทษผู้ที่ทำหน้าที่เป็นนายหน้าจัดหางาน เช่นเดียวกับสำนักจัดหางานเอกชน ให้ความสำคัญของการป้องกันสิทธิเด็ก ลดขั้นตอนการขออนุญาตรับเด็กเข้าทำงานในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมนายจ้างได้ปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมาย ส่งเสริม ครอบครัวในชนบท จัดการศึกษาเพื่อเตรียมแรงงานเด็กทั้งในเรื่องงาน และเรื่องการปรับตัวของเด็กเมื่อเข้ามาทำงานในเมือง เพิ่มบทบาทขององค์กรเอกชนให้มีบทบาทในการตรวจแรงงานมากขึ้น

วิทยา เจียรพันธุ์ และ อรุณวรรณ วงศ์มณีโรจน์. รายงานการวิจัย: กระบวนการอพยพแรงงานของเกษตรกรชนบท, กรุงเทพฯ :

กองวิชาการ สำนักวิชาการและวางแผนงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2536.

กระบวนการอพยพแรงงานของเกษตรกร พบว่า การอพยพแรงงานของเกษตรกรไม่มีผลกระทบต่อตลาดแรงงานในภาคเกษตร เนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่มักจะเดินทางไปทำงานคนเดียว เหลือสมาชิกบางคนไว้กับไร่นาเพื่อเป็นแรงงานเกษตร นอกจากนี้ การอพยพย้ายถิ่นของเกษตรกรส่วนใหญ่มีลักษณะที่เป็นฤดูกาล ค่าจ้างที่เกษตรกรส่วนใหญ่ได้รับการขายแรงงานเพียงวันละ 100 - 150 บาท นับว่าต่ำมาก ลักษณะการจ้างงานของนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานชั่วคราว

ให้มีการประสานงาน ระหว่างสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธ.ก.ส. (สกต.) และบริษัทไทยธุรกิจการเกษตร จำกัด เพื่อจัดหางานให้แก่เกษตรกรและสมาชิกในครัวเรือนที่ว่างงานหรือมีเวลาว่างจากการเกษตร ธ.ก.ส. สาขาต่างๆ ควรดำเนินการให้มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอพยพแรงงานของเกษตรกรลูกค้า ธ.ก.ส. เพื่อให้ทราบถึงแหล่งที่อยู่ที่เหมาะสมของเกษตรกรลูกค้า มีผลต่อลู่ทางชำระหนี้เงินกู้ ธ.ก.ส. เป็นแนวทางหนึ่งของการระดมเงินฝากจากเงินส่วนที่เหลือเก็บของเกษตรกรลูกค้าที่อพยพย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในแหล่งอุตสาหกรรม หรือโรงงานต่างๆ รวมทั้ง ธ.ก.ส. ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมให้มีบริการสินเชื่อเพื่อการลงทุนในการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขนาดเล็กอย่างจริงจัง

วิภาวี กฤษณะภูติ. การศึกษาลักษณะทางด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคม ของสตรีชนบทที่ทำงานในอำเภอเมือง จังหวัด

ขอนแก่น: วิเคราะห์ในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน. กรุงเทพฯ, 2537.

ลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคมของสตรีที่ประกอบอาชีพนอกหมู่บ้านเข้าไป - เย็นกลับเปรียบเทียบกับครอบครัวที่ไม่มีสตรีออกไปประกอบอาชีพนอกหมู่บ้าน เข้าไป - เย็นกลับนั้น พบว่า ครอบครัวที่เลือกอ่านวนสนับสนุนหรือไม่ขัดแย้งกับการทำงานของสตรีเท่านั้น จึงจะมีส่วนช่วยให้สตรีไปทำงานนอกบ้านได้ ครอบครัวที่มีสมาชิกน้อย มักจะมีการศึกษาสูง ครอบครัวที่สมาชิกสมรสแล้วจำนวนมากก็มักจะมีผู้ที่จำเป็นต้องทำงานมาก

สุเทพ บุญซ้อน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของเด็กในเขตชนบท จังหวัดบุรีรัมย์ ศึกษาสาส์นดุขภูมิตัด สาขาวิชา
ประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล , 2537

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ (1) ครั้วเรือนส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารการจ้างงาน และให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคการ
เกษตรโดยได้รับความช่วยเหลือจากญาติพี่น้องของตน การเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคการเกษตรของเด็กโดยภาพรวมแล้วมีแนว
โน้มเพิ่มขึ้น ในช่วงปี 2535-2536 (2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสที่เด็กจะเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคเกษตรโดยรวม ได้แก่
ความคาดหวังอัตราประโยชน์ที่จะได้รับของผู้ปกครองความสำคัญของผู้ที่ให้ข่าวสาร หนี้สินของครั้วเรือน ความจำเป็นในการใช้แรง
งานเด็กของครั้วเรือน (3) เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตามระดับการพัฒนาของหมู่บ้าน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสที่เด็ก
ในหมู่บ้านล้าหลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคการเกษตรครั้งแรกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความคาดหวังอัตราประโยชน์ที่จะได้รับ
ของผู้ปกครอง ความสำคัญของผู้ที่ให้ข่าวสาร และความจำเป็นในการใช้แรงงานเด็กของครั้วเรือน สำหรับหมู่บ้านที่พัฒนาแล้วพบว่า
ตัวแปรได้แก่ ความคาดหวังอัตราประโยชน์ที่จะได้รับของผู้ปกครอง (4) เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตามฤดูกาล พบว่าตัวแปรที่
มีอิทธิพลต่อโอกาสที่เด็กจะเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคการเกษตรครั้งแรก ได้แก่ความคาดหวังอัตราประโยชน์ที่จะได้รับของ
ผู้ปกครอง โอกาสที่เด็กจะได้งานทำความจำเป็นในการใช้แรงงานเด็กของครั้วเรือน และปริมาณผลผลิตข้าวในปีที่ผ่านมา
(5) เหตุผลสำคัญที่ผู้ปกครองต้องให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคการเกษตร เพราะมีฐานะยากจน และไม่มีงานทำในหมู่บ้าน
(6) กระบวนการตัดสินใจของผู้ปกครองในการให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคการเกษตรเป็นการตัดสินใจในเชิงรับ ซึ่งสามารถ
แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การพิจารณาความจำเป็นและความพร้อมของเด็ก การตัดสินใจว่าควรจะต้องให้
เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือไม่ การรอรับข่าวสาร การตัดสินใจให้หรือไม่ให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเข้าสู่ตลาดแรงงานของเด็ก
(7) ครู ผู้นำหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความเห็นตรงกันว่าความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้เด็กใน
เขตชนบทต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคการเกษตรและเป็นเรื่องยากที่จะยับยั้งหรือสกัดกั้นได้

สมบุญ บัวบาน. ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิตสาขาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ , 2535

สภาพกิจการอุตสาหกรรมในจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนมากเป็นกิจการเกี่ยวกับช่างกลโรงงาน และช่างส่วนมากเป็นช่างชำนาญ
งาน สำหรับความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมในอนาคต 2-3 ปีข้างหน้า สถานประกอบการขนาดเล็ก ส่วนมากต้องการ
ระดับช่างฝีมือสาขาช่างยนต์ ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนมากต้องการระดับช่างฝีมือ โดยต้องการช่างไฟฟ้า
และช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ตามลำดับ วิธีรับเข้าทำงานทำโดยประกาศในหน้าหนังสือพิมพ์ วิทยุ และประกาศหน้าสถานประกอบการ

สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์. สาเหตุและสภาพปัญหาในการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไต้หวันของแรงงานไทย คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2538.

ผลการศึกษาพบว่า สำหรับสาเหตุในการตัดสินใจไปทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในเรื่องเกี่ยวกับรายได้ข่าวสารข้อมูล ที่ได้รับ
จากหน่วยงานจัดหางานและบุคคลใกล้ชิดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการไปทำงานในต่างประเทศ ปัญหาและอุปสรรคในการ
ตัดสินใจไปทำงานในประเทศไต้หวันคือ ค่าใช้จ่าย และเรื่องของข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานของรัฐซึ่งแรงงานจะได้รับน้อยมาก
ข้อเสนอแนะคือควรมีมาตรการลดการอพยพแรงงาน พัฒนาระบบบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ จัดระบบสินเชื่อหรือเงินทุน
สำรอง และปรับปรุงกฎหมายให้มีการกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด

สุริยา เสถียรกิจอำไพ. ความสำเร็จในการก้าวเข้าสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรมของชาวชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอบางปะกง จังหวัด
ฉะเชิงเทรา คณะพัฒนาสังคม พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2536

ความสำเร็จของการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของแรงงานในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาจากสภาพพึงพอใจ ซึ่งองค์ประกอบ
ของความพึงพอใจของแรงงาน ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรม

สรุปผล ปธานวนิช. ปัญหาแรงงานภายใต้ความรุดหน้าทางอุตสาหกรรม. สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคม-สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

สถิติของผู้มีงานทำและอัตราการว่างงาน พบว่า ตัวเลขสมบุรณ์ของผู้มีงานทำ ได้เพิ่มอย่างต่อเนื่องทุกปี (2526-2536) ขณะที่ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สำคัญมากที่สุด คือ สถิติด้าน ผลผลิตภาพของแรงงานไทยได้เพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด สำหรับค่าจ้างแรงงานก็ได้มีการเพิ่มของค่าจ้างขึ้นต่ำมาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาสภาวะการมีงานทำกับรายได้ ค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป โดยเฉลี่ยลูกจ้างยังได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนรายได้ของครัวเรือนและการออม พบว่า ในปี 2533 เท่านั้นที่ครัวเรือนไทยโดยเฉลี่ยเริ่มมีเงินออมแต่ก็อยู่ในระดับที่ต่ำมาก กล่าวคือ เป็นเงิน 100/เดือน (เฉลี่ยประมาณไม่เกิน 30 บาท/เดือน/สมาชิก 1 คน) สำหรับแบบแผนการใช้จ่ายของคนไทยควรจะลดลง โดยตัดทอนค่าใช้จ่ายอย่างน้อย 3 รายการได้แก่ ยาสูบ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และค่าใช้จ่ายที่ไปเกี่ยวกับการอุปโภคบริโภค โดยเฉพาะของคนกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีแนวโน้มการใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในทุกหมวด ขณะที่ช่องว่างของรายได้ได้ปรากฏอย่างชัดเจน โดยกลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดจะมีมูลค่าเพียง 750 บาท/เดือน กลุ่มที่มีรายได้สูงสุดจะสูงถึงกว่า 10,000 บาท/เดือนขึ้นไป ผลการพัฒนาอุตสาหกรรมได้แสดงให้เห็นถึง สภาวะการเสี่ยงภัยจากอุบัติเหตุ การทำงานและอัตราการเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงานเพิ่มขึ้น.

รัฐต้องริเริ่ม หรือยกระดับโปรแกรมการกระจายรายได้ต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม การยกมาตรฐานการขยายและขยายขอบเขตการคุ้มครองของโปรแกรมประกันสังคม ทั้งในแง่บริการและกลุ่มเป้าหมายถือเป็นสิ่งที่จำเป็นเร่งด่วน บริการของรัฐจะจัดให้ได้มาตรฐาน และ มีราคาถูก บริการเหล่านี้ได้แก่ น้ำ ไฟ การคมนาคมขนส่ง การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย การศึกษา บริการเหล่านี้รัฐต้องถือเป็นนโยบายยอมรับแบบภาระการขาดทุน และควรหลีกเลี่ยงการโอนกิจการให้เอกชนเป็นผู้รับผิดชอบ มาตรการในด้านนี้ถือเป็นการรักษามูลค่าที่แท้จริงของค่าจ้างขั้นต่ำไว้ด้านองค์กรลูกจ้างนั้น รัฐต้องให้การส่งเสริมการจัดตั้งอย่างจริงจัง ในที่นี้โดยการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนตลอดจนให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ

สมชาย กรสวนสมบัติ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล ลักษณะวิชาเศรษฐกิจ เรื่อง ยุทธศาสตร์การกระจายรายได้สู่ชนบท. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2536.

ยุทธศาสตร์การกระจายรายได้สู่ชนบทจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 - 6 พบว่า ปัญหาของชนบทยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการขาดแคลนบริการพื้นฐานเพื่อสนองความต้องการด้านคุณภาพชีวิต และปัญหาที่รุนแรงขึ้นทุกขณะ ได้แก่ ปัญหาความแตกต่างระหว่างรายได้ของประชากรชนบทกับกรุงเทพมหานคร เป็นผลให้เกิดการอพยพเข้าสู่เมืองหลวง เพื่อหางานทำยังคงเป็นไปในอัตราที่สูง การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้ของเมืองและชนบท ผู้วิจัยมีความเห็นว่าต้องให้น้ำหนักและจุดเน้นในเชิงนโยบายอย่างทัดเทียม ได้แก่ การพัฒนาอุตสาหกรรมต่างจังหวัด การฟื้นฟูภาคการเกษตร เพิ่มทักษะฝีมือ ประสพการณ์ในการทำงาน พัฒนาระบบข้อมูลแรงงาน พัฒนาระบบข้อมูลความต้องการแรงงาน ยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้าน ต้องอาศัยการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

สมศักดิ์ คำภา. การใช้แรงงานเด็กเชิงเศรษฐกิจของครัวเรือนชนบท : กรณีศึกษาอำเภอเมืองสระแก้ว ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2536

ครัวเรือนร้อยละ 65.8 ใช้แรงงานเด็กเชิงเศรษฐกิจ โดยร้อยละ 35.3 ใช้แรงงานเด็กที่จบการศึกษาแล้ว ร้อยละ 19.3 ใช้แรงงานเด็กขณะกำลังศึกษาอยู่ในระบบโรงเรียน ร้อยละ 11.2 ใช้แรงงานเด็กทั้งขณะกำลังศึกษาและเมื่อจบการศึกษาแล้ว ผลการวิเคราะห์ระดับบุคคล พบว่าเด็กชนบทที่มีอายุตั้งแต่ 7-17 ปี ครึ่งหนึ่งทำงานเชิงเศรษฐกิจ เมื่อจำแนกตามสถานภาพการศึกษาพบว่า เด็กที่กำลังศึกษาร้อยละ 27.4 ถูกใช้แรงงานขณะกำลังศึกษาและเด็กที่จบการศึกษาแล้วเกือบทั้งหมด ถูกใช้แรงงานเชิงเศรษฐกิจ ลักษณะการทำงานของเด็กเหล่านี้มีดังนี้คือ เด็กที่ทำงานขณะกำลังศึกษา เด็กที่ทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณการใช้แรงงานเด็กเชิงเศรษฐกิจของครัวเรือนชนบท พบว่าระดับการพัฒนาหมู่บ้าน จำนวนแรงงานในครัวเรือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปริมาณภาระหนี้สิน ปริมาณการครอบครองที่ดินและการให้คุณค่าต่อการพัฒนาศักยภาพของเด็กร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการใช้แรงงานเด็กเชิงเศรษฐกิจของครัวเรือนชนบทได้ร้อยละ 5.99

ข้อเสนอแนะคือ กลไกของรัฐและสังคมจะต้องมีส่วนดูแลรับผิดชอบเรื่องนี้ให้มากขึ้น