



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี 2531 - 2532 ภาวะเศรษฐกิจของไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วมาก โดยเฉพาะในปี 2532 มีอัตราการขยายตัวถึงประมาณกว่าร้อยละ 10 ซึ่งเป็นอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงที่สุดในโลก และในปี 2533 เศรษฐกิจของประเทศไทยยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 9 (รายงานภาวะเศรษฐกิจ 2532, ธนาคารกสิกรไทย) สินค้าออกขยายตัวในอัตราประมาณร้อยละ 25-26 โดยเฉพาะสินค้าออกประเภทอุตสาหกรรมและรายได้สุทธิจากบริการขยายตัวถึงกว่าร้อยละ 30 ในขณะที่เดียวกัน โครงสร้างการผลิตและการส่งออกก็เปลี่ยนไปมาก คือ ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีมูลค่าสูงกว่าภาคเกษตรกรรมและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างต่อเนื่องไปอีกหลายปี

จากสภาวะการณ์เช่นนี้ ทำให้เกิดการคาดคะเนอย่างกว้างขวางว่า ประเทศไทยอาจจะเปลี่ยนฐานะเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NIC) ในไม่ช้าแต่ไม่ว่าประเทศไทยจะเป็น NIC หรือไม่ก็ตาม ประเด็นสำคัญที่ควรตระหนักคือ เราจะมิกลไกใดที่จะคอยดูแลให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดผลดีต่อเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวม และเรามีมาตรการใดที่จะเตรียมกำลังคนให้มีคุณภาพสูงพอที่จะส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปโดยราบรื่นได้ (วารสารการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 23, 2532) เนื่องจากการขยายตัวของภาวะเศรษฐกิจเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อการผลิต เพราะจะมีโรงงานอุตสาหกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายทำให้มีการจ้างแรงงานสูงขึ้นไปด้วย

กำลังคน หรือ กำลังแรงงาน จึงถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการผลิตทั้งหลายเป็นปัจจัยการผลิตเดียวเท่านั้นที่มีชีวิตจิตใจและมีสติปัญญาความสามารถที่จะนำบรรดาปัจจัยการผลิตอื่น ๆ มาประกอบกันเป็นผลผลิต และเป็นการบริการให้แก่คนทั้งหลายได้บริโภค (วิจิต แสงทอง, 2522) ดังนั้นจึงนับว่าแรงงานมนุษย์ หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" มีความสำคัญยิ่งต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า ย่อมพึ่งพาแรงงานของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ ดังจะเห็นได้จากประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศสามารถพัฒนาประเทศชาติของเขาให้เจริญก้าวหน้าได้นั้นก็เพราะประชาชนของประเทศนั้น ๆ มีคุณภาพสูง มีการพัฒนาด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานจึงนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (ชัยนันท นันทพันธ์, 2526)

ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานรวมทั้งสิ้น 30,423,000 คน หรือประมาณร้อยละ 54.87 ของประชากรทั้งประเทศ (กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, 2531) และเมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (2530-2534) ประเทศไทยจะมีกำลังแรงงานทั้งหมดประมาณ 33 ล้านคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ อ้างถึงในจรัล หงส์ลลิตารมภ์, 2532) และในจำนวนกำลังแรงงานทั้งหมดนี้ มีผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการถึง 2,494,702 คน (กรมแรงงาน, กองวิชาการและวางแผน, 2531) ซึ่งมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่

ในสภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และความเป็นอยู่ที่ตีรวมถึงความปลอดภัยในการทำงานซึ่งปัญหาเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อตัวคนงานเองและการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ

จากสถิติการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานทั่วราชอาณาจักรในปี 2531 จะพบว่ามีการพิพาทแรงงานถึง 120 ครั้ง การนัดหยุดงาน 5 ครั้ง และการปิดงาน 2 ครั้ง ในจำนวนนี้เป็นกรพิพาทแรงงานในประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถึง 76 ครั้ง นอกจากนี้ยังพบว่าเกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครถึง 75 ครั้ง (กรมแรงงาน, กองวิชาการ และวางแผน, 2531)

ในด้านปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีคนงานประสบอันตรายจากการทำงานทั่วราชอาณาจักรในปี 2531 ถึง 55,966 ราย (กรมแรงงาน, กองวิชาการและวางแผน, 2531) และในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นยังมีน้อยมาก จะเห็นได้จากจำนวนสถานประกอบการทั่วประเทศมีกว่า 126,000 แห่ง แต่สถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในสถานประกอบการนั้นมีเพียง 1,500 แห่งเท่านั้นและในจำนวน 1,500 แห่งนี้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเองก็ยังมีได้ดำเนินงานด้านความปลอดภัยครบถ้วนทุกแห่งและสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 100 คน มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยน้อยมาก จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการประสบอันตรายจากการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางยังให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้น้อยมาก สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังเน้นนโยบายทางด้านผลกำไรเป็นสำคัญ (กรมแรงงาน, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2531)

ในงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ คนงานมักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยอยู่เสมออันเนื่องมาจาก เสียง ความร้อน ฝุ่น สารเคมี เป็นต้นเช่น ในโรงงานประเภทสิ่งทอจะมีระดับเสียงที่ดังเกินมาตรฐานความปลอดภัยมาก และมีฝุ่นมาก ปัญหาเหล่านี้ทำให้คนงานต้องหุเสียด และเป็นโรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจเป็นจำนวนมาก (กรมแรงงาน, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2531)

ในโรงงานประเภทหล่อหลอมโลหะจะเกิดปัญหาในเรื่องของความร้อนสูง และในโรงงานประเภทสารเคมี บรรยากาศภายในโรงงานจะมีละอองไอน้ำของสารเคมีเจือปนอยู่ทำให้คนงานเกิดเป็นโรคเนื่องจากการทำงานได้ (กรมแรงงาน, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2531)

ในด้านการใช้แรงงานหญิง และเด็ก จะพบว่าสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานของคนงานหญิงยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีนัก โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็กการกำหนดอัตราค่าจ้างมักจะต่ำกว่าคนงานชาย ในกิจการบางประเภทการใช้แรงงานหญิงมีสภาพไม่ปลอดภัย

บางครั้งต้องทำงานในที่สูงและเสียงอันตราย (นิคม จันทวิทร , 2526)

จากการวิจัย เรื่องสวัสดิภาพและพัฒนาการของแรงงานเด็กในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมการผลิตของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติเมื่อ ปี 2529 พบว่าแรงงานเด็กในสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตไม่ได้รับสวัสดิภาพที่พึง ได้รับตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้อย่างครบถ้วนและเพียงพอ แรงงานเด็กส่วนใหญ่ ร้อยละ 84 ต้องทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง และร้อยละ 86 ต้องทำงานระหว่างเวลา 22.00-6.00 น. ซึ่งเป็นเวลาที่กฎหมายห้าม งานที่แรงงานเด็กทำเป็นงานง่าย ๆ แต่ซ้ำซาก จำเจ และต้องอยู่ในอิริยาบถที่ไม่เหมาะสม คือนั่งหรือยืนตลอดเวลาการทำงานอันยาวนาน ขณะเดียวกันแรงงานเด็กส่วนหนึ่งมีเวลานักะหว่างการทำงานน้อยมาก คือ 15 - 50 นาที มีแรงงานเด็กประมาณร้อยละ 37 ต้องทำงานล่วงเวลา และอีกส่วนหนึ่งต้องทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดก็ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมาย กำหนด ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นพบว่ามีแรงงานเด็กที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับ สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยเช่น สารเคมี เสียงดัง ฝุ่นละอองและความร้อน ส่วนพัฒนาการทาง จิตใจ อารมณ์และสังคมนั้น พบว่าเด็กส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับตัวเอง และสภาวะทางจิตใจ และอารมณ์ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง แรงงานเด็กส่วนใหญ่มีสติปัญญา ค่อนข้างต่ำ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 -2534) ได้ระบุถึง แนวทางในการบริหารและพัฒนาแรงงานไว้หลายแนวทางด้วยกัน และแนวทางหนึ่งก็ได้มุ่งที่จะ พัฒนาระบบการจ้างงานให้มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการทำงาน ให้มีการปรับปรุงสภาพ การทำงาน ตลอดจนสุขภาพอนามัยของแรงงาน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายเงินเดือนค่าจ้างและ ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับการปรับปรุงผลิตภาพแรงงาน ภาวะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพ ตลอดจนการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางเหล่านี้มีมาตรการที่จะช่วยให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มาตรการดังกล่าวได้แก่ การฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข่าวสารความรู้ เพื่อเสริมสร้างให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีทัศนคติที่ดี มีความ สร้างสรรค์ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน รู้ถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องและการปฏิบัติ ตามกฎหมายนั้น ๆ และมีความเข้าใจในสถานการณ์เศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งมีการรณรงค์เผยแพร่ โดยผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ เกี่ยวกับความรู้เรื่องแรงงานสัมพันธ์ และผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่เอื้ออำนวย

จะเห็นได้ว่า ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ หรือ "สารนิเทศ" นั้น นับเป็นเครื่องมือ สำคัญที่จะสามารถช่วยพัฒนาแรงงานได้ในส่วนหนึ่งเพราะสารนิเทศสามารถสื่อสารและเผยแพร่ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งในส่วนบุคคลและสังคมได้

สารนิเทศที่ได้มีการบันทึกลงในสื่อต่าง ๆ เมื่อรวมกันแล้ว จัดเป็นแหล่งความรู้อัน ยิ่งใหญ่เรียกว่า เป็นทรัพยากรสารนิเทศ เพราะเป็นบ่อเกิดของทรัพย์สินทางปัญญาของมนุษย์ ทรัพยากรสารนิเทศ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ไม่น้อยไปกว่า ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรสารนิเทศที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ

ประเทศชาติ สถาบันองค์กร และบุคคลต่าง ๆ สารนิเทศ สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และยังป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกอบกิจการทั่วไป ทั้งในด้านเทคนิคและการบริการ (Atherton, 1977)

อย่างไรก็ตามการที่สารนิเทศจะไปถึงผู้รับ หรือกลุ่มเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องมีสื่อเป็นตัวกลางในการเผยแพร่ "สื่อ" จึงถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการให้การศึกษาจากระบบกับประชาชนทั่วไป (สรรรค์วิ คุษาชิวะ , 2525)

และในขณะเดียวกันสารนิเทศในสื่อก็จะต้องมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับ หรือ กลุ่มเป้าหมายด้วย

การสื่อสารกับการพัฒนา

การสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือ การสื่อสารมวลชน ได้เป็นจักรกลสำคัญในการพัฒนาประเทศมาช้านานแล้ว เพราะการสื่อสารนั้นถือได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อมวลชนได้เสนอสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่ประชาชนเสมอมาการสื่อสารได้ช่วยให้ช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงขนบธรรมเนียมเทคโนโลยีและวิถีชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น

การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ประชาชนรับบริการเปลี่ยนแปลง ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และวิธีการปฏิบัติตามแนวทางของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ง่ายขึ้นเพราะประชาชนจะมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงที่จะเสริมสร้างการพัฒนาประเทศชาติในแต่ละขั้นตอน (สโฆทัยธรรมมาธิราช, 2532)

การพัฒนา นั่นก็คือ การยอมรับเอานวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดการดำเนินชีวิตที่จะเร่งผลผลิตของประเทศชาติ เป็นการยกระดับการครองชีพของประเทศชาติ ซึ่งการที่จะทำให้ประชาชนยอมรับนวัตกรรมได้นั้นจะต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือ การนำกระบวนการสื่อสารมาใช้จึงต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบไม่ว่าจะเป็นเนื้อหา รูปแบบ การนำข่าวสารไปสู่ประชาชน จะต้องมีความเหมาะสมสนองความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ดังนั้นสื่อจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะทำหน้าที่เป็นผู้แพร่กระจายข่าวสาร ความรู้แนวความคิดใหม่ ๆ ไปสู่ประชาชนดังที่ Schramm (1975) ได้กำหนดหน้าที่ของสื่อมวลชนในฐานะเป็นครุว่า "...สื่อมวลชนมีบทบาทในการให้การศึกษาทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่บุคคลากรหรือโรงเรียนมีไม่เพียงพอ สื่อมวลชนจะช่วยให้ด้านการศึกษาจากระบบได้เป็นอย่างมาก เพราะในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาไปด้วยดีนั้น สมาชิกเกือบทุกคนในประเทศกำลังเรียนรู้อุปสรรคการพัฒนาทุก ๆ ส่วนของสังคม ต่างมีทักษะใหม่ ๆ ที่จะต้องเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องจักรกล ไฟฟ้า เกษตรกรรม อนามัย หรือการศึกษา สื่อมวลชนจึงเป็นเครื่องตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ดียิ่ง"

เมื่อพิจารณาถึงบทบาทของสื่อมวลชนแล้ว พบว่าสื่อมวลชนมีบทบาทหน้าที่หลายด้านประกอบกัน สรุปได้ดังนี้ (ชวรัตน์ เชิดชัย, 2527)

1. รายงานข่าวสาร (To inform) การให้ข่าวสารถือเป็นหน้าที่พื้นฐานของสื่อมวลชนในระบบสังคมสมัยใหม่ ผู้คนมีมากขึ้น การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล บางครั้งก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมโดยรวม การพัฒนาอุตสาหกรรม และเทคโนโลยีทำให้ประเทศต่าง ๆ ใกล้เคียงกันและต้องพึ่งพาอาศัยกันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องที่ไม่เคยทราบมาก่อน สื่อมวลชนจึงเป็นที่พึ่งของคนทั่วไป คนส่วนใหญ่มักรับข่าวสารต่าง ๆ จากสื่อมวลชนมากกว่าที่จะแสวงหาด้วยตนเอง การให้ข่าวสารของสื่อมวลชนอาจเป็นการสนองความต้องการของผู้รับ หรืออาจเป็นการเสนอเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง

2. ให้การศึกษา (To educate) การรายงานข่าวสารเป็นการให้การศึกษาได้อย่างหนึ่ง แต่บางครั้งการให้ข่าวสารเพียงอย่างเดียว ยังไม่อาจช่วยให้ผู้รับข่าวสารได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน สื่อมวลชนจะต้องให้ข้อมูลและความคิดเห็นที่จำเป็นด้วย การให้การศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญของสื่อมวลชน เป็นการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการของสังคมถือเป็นระบบการศึกษาที่มีอำนาจมากอย่างหนึ่งในสังคม

3. ทำการจูงใจ (To persuade) การจูงใจเป็นหน้าที่ของสื่อมวลชนทางบวกซึ่งเป็นหน้าที่ในการสร้างอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและพฤติกรรมและสร้างสาธารณมติ

4. ให้ความบันเทิง (To entertain) การให้ความบันเทิงเป็นหน้าที่สำคัญของสื่อมวลชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่มีความสับสนวุ่นวาย สื่อมวลชนจะช่วยให้ผู้รับสามารถหลีกเลี่ยงความกดดัน ความเบื่อหน่ายในชีวิตประจำวันได้ ช่วยให้เรามีโอกาสพักผ่อนคลายความเครียดและลืมปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ชั่วขณะ

จากแนวคิดเรื่องสื่อมวลชนกับการพัฒนาประเทศ สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญได้ 2 ประการก็คือ สื่อและเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับ ซึ่งการใช้สื่อมวลชนเพื่อการพัฒนาประเทศนั้น ต้องทำให้ทั้งสื่อและเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กัน สื่อสารมวลชนจะไม่มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศได้เลย ถ้าหากว่าเนื้อหาของสื่อไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่ประชาชนควรจะได้รับในการพัฒนาประเทศ (บุญเลิศ ศุภติลภ, 2523)

กรมแรงงานในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านแรงงานได้มองเห็นถึงความสำคัญของการเผยแพร่สารนิเทศไปสู่คนงาน อันจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ ทั้งยังเป็นการช่วยลดปัญหาแรงงานได้ในส่วนหนึ่งด้วย ปัจจุบันได้ดำเนินงานด้านการเผยแพร่สารนิเทศไปสู่คนงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ความรู้เรื่องความปลอดภัย และอนามัยในการทำงาน การฝึกอบรมแรงงาน การฝึกอบรมพิเศษ ตลอดจนการเผยแพร่สารนิเทศทางด้านแรงงานอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนงาน งานพัฒนาแรงงานดังกล่าวมีดังนี้

งานพัฒนาแรงงานของกรมแรงงาน

กรมแรงงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารแรงงานของประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด งานหลักที่ดำเนินการ คือ การส่งเสริมการมีงานทำการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

ในด้านการส่งเสริมการมีงานทำ กรมแรงงานได้ดำเนินการจัดหางานให้ประชาชน โดยจัดตั้งศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานขึ้น เพื่อให้บริการแก่นายจ้างที่ต้องการคนงาน และแก่ประชาชนที่ประสงค์จะหางานทำ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานโดยได้ดำเนินการจัดฝึกอาชีพในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือช่าง ฝึกในกิจการฝึกพิเศษและการฝึกอาชีพในชนบท เป็นต้น

ในด้านการคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงานได้ดำเนินการหลายประการที่จะให้ผู้ใช้งานได้รับความคุ้มครองจากการทำงาน ได้แก่ การตรวจแรงงานเพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรมถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พยายามลดและป้องกันการใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่เหมาะสม และไม่เป็นที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยได้ดำเนินการขยายอายุแรงงานเด็กจาก 12 ปี เป็น 13 ปี และออกกฎหมายป้องกันการจ้างงานระยะสั้น เพื่อให้คนงานมีความมั่นคงในการทำงาน และได้ออกกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานเพื่อลดแรงกดดันให้นายจ้างและผู้ใช้งานตระหนักในเรื่องนี้

ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงานมุ่งเน้นที่จะให้ฝ่ายจัดการหรือนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการ มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ยึดหลักการประสานประโยชน์ของแต่ละฝ่ายด้วยความเป็นธรรม สามารถปรับตัว และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในระบบอุตสาหกรรม

นอกจากนี้กรมแรงงาน ยังได้มีการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาแรงงานในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน และได้กระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมแรงงาน อันได้แก่

1. โครงการให้บริการด้านการฝึกอบรมแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และยกระดับคุณภาพ ความสามารถเกี่ยวกับหลักการ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล และการบริหารธุรกิจสมัยใหม่แก่นายจ้าง ฝ่ายจัดการหรือผู้บริหารงานบุคคลในหน่วยงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงาน ตลอดจนลูกจ้างทั่วไป รวมทั้งพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบแก่หัวหน้างานและลูกจ้าง แบ่งออกเป็น 3 โครงการย่อยได้แก่

- 1.1 โครงการฝึกอบรมนายจ้าง ประกอบด้วยหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้
 - 1.1.1 หลักสูตรการจัดการงานบุคคล
 - 1.1.2 หลักสูตรการจัดการงานบุคคลขั้นสูง

- 1.1.3 หลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร
- 1.1.4 หลักสูตรการสัมมนาการจัดการสำหรับผู้บริหารระดับสูง
- 1.1.5 หลักสูตรการสัมมนาการจัดการสำหรับผู้บริหารระดับกลาง

ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และฝ่ายจัดการ

1.2 โครงการฝึกอบรมลูกจ้าง ประกอบด้วยหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

- 1.2.1 หลักสูตรเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน
- 1.2.2 หลักสูตรการร่วมเจรจาต่อรอง
- 1.2.3 หลักสูตรคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ
- 1.2.4 หลักสูตรครูฝึกสำหรับเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน
- 1.2.5 หลักสูตรการเงินและการบัญชีสำหรับสหภาพแรงงาน
- 1.2.6 หลักสูตรการแรงงานเบื้องต้น
- 1.2.7 หลักสูตรการจัดประชุม
- 1.2.8 หลักสูตรการสัมมนาเจ้าหน้าที่บริหารสหภาพแรงงาน
- 1.2.9 หลักสูตรกฎหมายที่ควรรู้

ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการและสมาชิกสหภาพแรงงาน

1.3 โครงการฝึกอบรมพิเศษ ประกอบด้วยหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

- 1.3.1 หลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้น
- 1.3.2 หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
- 1.3.3 หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3.4 หลักสูตรการป้องกันยาเสพติดในสถานประกอบการ
- 1.3.5 หลักสูตรการสหกรณ์สำหรับลูกจ้าง
- 1.3.6 หลักสูตรการพุดต่อชุมชน
- 1.3.7 หลักสูตรการพัฒนาหัวหน้างาน

ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการ กรรมการหรือสมาชิกสหภาพพยาบาลประจำโรงงาน และพนักงานซึ่งปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล

2. โครงการจัดทำสื่อทัศนูปกรณ์ในการพัฒนาแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและผลิตสื่อการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้ในเรื่องการป้องกันสารเสพติดในสถานประกอบการในรูปแบบของโปสเตอร์และแผ่นพับ

3. โครงการประชาสัมพันธ์ทางวิทยุกระจายเสียง วัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางด้านแรงงาน เช่น กฎหมายแรงงาน ระเบียบการติดต่อราชการกับกรมแรงงาน แผนงานและตำแหน่งงานว่างทั้งใน และต่างประเทศ ตลอดจนบริการด้านต่าง ๆ ของกรม และเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกรมแรงงานกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับกรมแรงงาน โดยมีการดำเนินงานในรูปแบบของ รายการเพลงประกอบสาระความรู้และข่าวสารด้านแรงงาน ชื่อ

รายการ"ฟังสบาย - สไตล์แรงงาน" ออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ระบบเอ.เอ็ม.ความถี่ 819 กิโลเฮิรท์เป็นประจำทุกวันจันทร์-เสาร์ เวลา 08.05-08.30 น. รายการความรู้และข่าวสารด้านแรงงานสลับเพลง "เสาร์อาทิตย์ใกล้ขีดแรงงาน" ออกอากาศวันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลา 05.00 - 06.00 น. ทางสถานียานเกราะ FM 90.5 MHz

4. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำและให้ความรู้ด้านแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ประกอบอาชีพและมีงานทำลดปัญหาความเดือดร้อนของสังคม เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการหางานทำ และแหล่งงาน รวมทั้งวิธีการสมัครงานที่ถูกต้อง และเพื่อป้องกันและลดปัญหาการหลอกลวงคนงาน โดยการผลิตสื่อในรูปแบบของวิทยุทัศน์เผยแพร่ เรื่องการประกอบอาชีพในท้องถิ่น แนะนำการฝึกอาชีพในสาขาต่าง ตามที่ตลาดแรงงานต่างประเทศต้องการ และให้ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน ประกาศสั้น (Spot) เกี่ยวกับการหลอกลวงแรงงาน และบทความสารคดีด้านแรงงานออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สถานีวิทยุกระจายเสียงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

5. โครงการส่งเสริมพัฒนาลูกจ้างหญิงและเด็กในสถานประกอบการ จัดดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน ตลอดจนให้มีความรู้ความเข้าใจในชีวิตและปัญหาของตนเองของลูกจ้างหญิงและเด็ก เพื่อจะได้ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเพื่อลดการสูญเสียอันเกิดจากการประสพอันตรายเนื่องจากการทำงาน รูปแบบการดำเนินการได้แก่ การบรรยายโดยวิทยากรของกรมแรงงานและวิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้เฉพาะด้าน รวมทั้งการจัดทำสื่อ เช่น สไลด์ วิทยุทัศน์ เป็นต้น

สำหรับหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมของโครงการได้แก่

- 5.1 หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน
- 5.2 หลักสูตรสาธารณสุขในสถานประกอบการ
- 5.3 หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิต
- 5.4 หลักสูตรการป้องกันยาเสพติดและสิ่งเสพติดในสถานประกอบการ
- 5.5 หลักสูตรกฎหมายแรงงานและกฎหมายทั่วไปที่ลูกจ้างควรรู้
- 5.6 หลักสูตรการวางแผนครอบครัว
- 5.7 หลักสูตรหลักการโภชนาการ
- 5.8 หลักสูตรจริยธรรมในการทำงาน
- 5.9 หลักสูตรการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน
- 5.10 หลักสูตรสันทนากการ

นอกจากนี้ยังได้จัดให้มีการตรวจสอบสภาพอนามัยให้กับลูกจ้างโดยใช้รถตรวจสอบสภาพ

เคลื่อนที่

6. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นโครงการที่สนับสนุนให้สถานประกอบการได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานโดยให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ส่งผู้ที่จะปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเข้ารับ

การอบรมตามโครงการ เพื่อจะได้มีความรู้ความสามารถพอเพียงที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองให้มีสวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากโครงการเหล่านี้แล้ว กรมแรงงานยังได้มีการผลิตสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารความรู้ด้านแรงงาน ตลอดจนแนวทางปฏิบัติในการทำงาน ไปสู่กลุ่มเป้าหมาย ในสถานประกอบการต่าง ๆ ได้แก่

7. งานผลิตสื่อเผยแพร่ความรู้ด้านแรงงาน

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

7.1.1 ประเภทโปสเตอร์ เนื้อหาที่เสนอได้แก่แนวปฏิบัติเพื่อการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันยาเสพติดและสารเสพติด ในสถานประกอบการการป้องกันการหลอกลวงแรงงาน

7.1.2 ประเภทแผ่นพับ เนื้อหาที่เสนอได้แก่สวัสดิการในการทำงาน ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองแรงงานเด็ก การป้องกันการหลอกลวงแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ข้อควรปฏิบัติและข้อควรละเว้นในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สรุปล่าระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม.ศ.2533 การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานพิการ

7.1.3 ประเภทเอกสารและแผ่นปลิว เนื้อหาที่เสนอได้แก่ ข้อปฏิบัติความปลอดภัยในการทำงาน ข้อมูลเคมีภัณฑ์สารที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย เอกสารความปลอดภัย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

7.1.4 ประเภทจุลสาร ได้แก่ อนุสารแรงงาน ข่าวสารความปลอดภัย เอกสารรวมบทความความรู้จากกรมแรงงาน หนังสือกฎหมายแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ หนังสือแนวปฏิบัติเรื่องกองทุนเงินทดแทน

7.2 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

7.2.1 วิทยุกระจายเสียง ได้แก่ รายการความรู้และข่าวสารด้านแรงงาน สลับเพลง "เสาร์อาทิตย์ ไกลชิดแรงงาน" ออกอากาศวันเสาร์ และวันอาทิตย์ เวลา 05.00-06.00 น. ทางสถานียานเกราะ FM 90.5 MHz และรายการ "ฟังสบาย สไตล์แรงงาน" ออกอากาศวันจันทร์-เสาร์ เวลา 08.05-08.30 น. ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย รายการสารคดีทางอากาศ "ความรู้จากกรมแรงงาน" ออกอากาศในวันพุธสัปดาห์ที่ 3 ของเดือน ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย การให้บริการด้านข่าวสารตลาดแรงงาน เป็นต้น

7.2.2 โทรทัศน์ ได้แก่ รายการประชาชนควรรู้ ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 3 ทุกวันอาทิตย์ เวลา 09.57-10.00 น. ประกาศสั้น (Spot) เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันการหลอกลวงแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และความรู้เรื่องกฎหมายประกันสังคม เป็นต้น

7.2.3 วิทยุทัศน์ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

7.3 สื่อบุคคล ได้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการตรวจแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จะเป็นผู้เผยแพร่ แนะนำความรู้เรื่องแรงงานไปสู่กลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการ ตลอดจนสมาชิกสหภาพแรงงาน หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมแรงงานที่จะนำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่สู่กลุ่มเป้าหมายอีกต่อหนึ่ง ในรูปแบบของการสื่อสารสองจังหวะ (Two step flow) (Roger, 1973)

แม้ว่ากรมแรงงานจะได้มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ ตลอดจนการผลิตสื่อเผยแพร่สารนิเทศด้านแรงงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาแรงงานในระดับหนึ่งแล้วก็ตาม แต่ยังคงพบว่าการเผยแพร่สารนิเทศเหล่านั้นยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเพียงพอ ปัจจัยหนึ่งเนื่องมาจากอัตรากำลังในด้านนี้ของกรมมีจำนวนที่จำกัดรวมทั้งปัญหาในด้านงบประมาณและอุปกรณ์ แต่ปัจจัยที่กล่าวถึงมิใช่เป็นเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่ทำการเผยแพร่สารนิเทศขาดประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเรื่องการสื่อสารกับการพัฒนา จะเห็นได้ว่า สื่อและเนื้อหาตลอดจนความต้องการและความจำเป็นของผู้รับ รวมถึงการยอมรับนวัตกรรมและแนวความคิดใหม่ ๆ นั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาว่า กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีการสัมผัสสื่อสารนิเทศทั่ว ๆ ไปกับสื่อสารนิเทศด้านแรงงานอย่างไรและมีระดับการยอมรับสารนิเทศด้านแรงงานในระดับใด ตลอดจน เนื้อหาของสารนิเทศที่กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อันจะเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้สื่อ ในการเผยแพร่สารนิเทศด้านแรงงานไปสู่กลุ่มเป้าหมาย ให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสัมผัสสื่อ และการยอมรับสารนิเทศด้านแรงงาน ของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อสำรวจชนิดและรูปแบบของสื่อที่คนงานมีการสัมผัสสารนิเทศด้านแรงงาน
3. เพื่อสำรวจประเภทของเนื้อหาข่าวสารที่คนงานต้องการ
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับการสัมผัสสื่อสารนิเทศด้านแรงงาน
5. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับสารนิเทศด้านแรงงานของคนงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ขนาดของโรงงานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราค่าจ้าง เวลาการทำงาน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบ การสัมผัสสื่อสารนิเทศด้านแรงงาน ของคนงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่างขนาดกัน

คำถามการวิจัย

1. คนงานมีการสัมผัสสื่อชนิดใดมากที่สุด
2. คนงานมีการสัมผัสสื่อสารนิเทศด้านแรงงานชนิดใดมากที่สุด
3. คนงานจะมีการยอมรับสารนิเทศด้านแรงงานในระดับใด
4. เนื้อหาของสารนิเทศประเภทใดที่คนงานต้องการ
5. ข้อมูลส่วนบุคคลของคนงาน มีความสัมพันธ์กับการสัมผัสสื่อสารนิเทศด้านแรงงานหรือไม่
6. คนงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการยอมรับสารนิเทศด้านแรงงานแตกต่างกันหรือไม่
7. คนงานที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ต่างขนาดกัน มีการสัมผัสสื่อสารนิเทศด้านแรงงานแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของคนงานมีความสัมพันธ์กับการสัมผัสสื่อสารนิเทศด้านแรงงาน
2. คนงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการยอมรับสารนิเทศด้านแรงงานแตกต่างกัน
3. คนงานที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมต่างขนาดกัน มีการสัมผัสสื่อสารนิเทศด้านแรงงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคนงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่มีจำนวนตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งกลุ่มคนงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1.1 คนงานในโรงงานขนาดเล็ก มีจำนวนคนงานตั้งแต่ 20-49 คน
 - 1.2 คนงานในโรงงานขนาดกลาง มีจำนวนคนงานตั้งแต่ 50 - 499 คน
 - 1.3 คนงานในโรงงานขนาดใหญ่ มีจำนวนคนงานตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป
2. สื่อที่ใช้ในการศึกษา เป็นสื่อในการเผยแพร่สารนิเทศทางด้านแรงงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ แผ่นพับ โปสเตอร์ วารสาร จุลสาร แผ่นปลิว หนังสือคู่มือเอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น
 - 2.2 สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ การจัดรายการออกอากาศทางวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ ทั้งรายการที่ให้ความรู้ประเภทสารคดีทางอากาศ และรายการประเภทให้ความ

บันเทิงแทรกสสาร ประภาศสั้น (Spot) และวิดิทัศน์เผยแพร่ความรู้ด้านแรงงาน เป็นต้น

2.3 สื่อบุคคล ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมตลอดจนบุคลากรของสถานประกอบการที่ได้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมแรงงาน เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานและหัวหน้างาน เป็นต้น

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างถือว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างคนงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเดียวกัน คนงานทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
2. คำตอบของกลุ่มตัวอย่างถือว่ายอมรับเชื่อถือได้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การสัมผัสสื่อ หมายถึง การที่บุคคลใช้ประสาทสัมผัสในการฟัง ดูและอ่านสื่อต่างๆ
2. การเปิดรับสื่อ หมายถึง ขอบเขต ระดับ หรือความถี่ที่ประชาชนหรือมวลชนทั่วไปได้รับสารนิเทศจากสื่อประเภทต่าง ๆ ได้แก่ การอ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ วิดิทัศน์ และภาพยนตร์ และได้มีการกำหนดดัชนีในการวัดการรับสารนิเทศที่แตกต่างกัน
3. การยอมรับสารนิเทศ หมายถึง การที่บุคคลมีความเข้าใจต่อเนื้อหาของข่าวสารและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือมีการนำไปปฏิบัติตามหลังจากที่ได้มีการรับข่าวสารนั้นๆ
4. สารนิเทศ หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ที่ได้มีการบันทึกลงในกระดาษหรือสื่อในรูปแบบอื่น ๆ สามารถสื่อสาร และเผยแพร่เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งในส่วนบุคคลและสังคมได้
5. คนงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตกรุงเทพมหานคร
6. โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการผลิตสินค้า 9 ประเภทดังนี้
 - 6.1 อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ
 - 6.2 เครื่องแต่งกาย
 - 6.3 การแปรรูปไม้
 - 6.4 กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์และการพิมพ์โฆษณา
 - 6.5 เคมีภัณฑ์ น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ยาง และพลาสติก
 - 6.6 ผลิตภัณฑ์จากแร่โอลิหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมและถ่านหิน
 - 6.7 อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน

- 6.8 ผลิตภัณฑ์โลหะเครื่องจักรและอุปกรณ์
- 6.9 อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ
7. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนคนงานตั้งแต่ 20-49 คน
8. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนคนงานตั้งแต่ 50-499 คน
9. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนคนงาน 500 คนขึ้นไป
10. แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในด้านการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้แก่ การว่าจ้างทำงาน เงื่อนไขการจ้างงาน สภาพการทำงานและผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน ของทั้ง 2 ฝ่าย รวมถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ตลอดจนการร่วมเจรจาต่อรอง และการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อการอยู่ร่วมกันตลอดไป
11. สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรที่ลูกจ้างจัดตั้ง เพื่อคุ้มครองสิทธิ และผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและสมาชิกและเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
12. สื่อบุคคล หมายถึง เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้ผ่านการอบรมจากกรมแรงงานได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้างาน เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยให้การเข้าถึงชนิดของสื่อที่คนงานมีการสัมผัสสารนิเทศทางด้านแรงงานมากที่สุด
2. ช่วยให้การเข้าถึงระดับการยอมรับสารนิเทศทางด้านแรงงานของคนงาน
3. สามารถเป็นแนวทาง ในการวางแผนการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการลดการสูญเสียเปล่าทางด้านงบประมาณในการผลิตสื่อ และทำให้การเผยแพร่สารนิเทศไปสู่คนงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย