

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ของระบบการควบคุมแรงงานกับเงื่อนไข
การพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่มในกระบวนการทำงาน :
ศึกษากรณีอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ

(Workers Control and the Potential

Development of Group Formation : A

Case Study of a Textile Factory)

ชื่อผู้เขียน

นางสาวนงเยาว์ เนาวรัตน์

(Miss Nongyao Nauarat)

คณะ

คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา แก้วเทพ

ดร.ปริตตา (เฉลิมเผ่า) กอนันตกุล

ปีการศึกษา

2529

บทคัดย่อ

มีการยอมรับกันทั่วไปว่า ความเติบโตและเข้มแข็งขององค์การแรงงาน
เป็นสิ่งจำเป็น จึงพบว่า ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้พยายาม
ทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพของสภาพแรงงาน แต่พบว่า องค์การแรงงานโดย
ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกได้สำเร็จ
ผู้วิจัยจึงขอเสนอว่า ระบบควบคุมแรงงานในองค์การผลิต เป็นทั้งอุปสรรคและเงื่อนไข
สำหรับการพัฒนาศักยภาพของสภาพแรงงาน

ข้อมูลที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งนี้ รวบรวมจากการวิจัยภาคสนาม ตั้งแต่
เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2528 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2529 (เป็นเวลา 7 เดือน)
ในบริษัททอผ้าปั่นด้ายแห่งหนึ่งของจังหวัดสมุทรปราการ ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือ การ
วิจัยเชิงคุณภาพโดยการพิจารณาปรากฏการณ์มากมายในบริษัททางสังคมวัฒนธรรมของ
ชุมชนโรงงาน ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลที่สำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ การจัดกลุ่มศึกษา
(Participatory Research) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง การสังเกตการ
แบบมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทั้งในส่วนของข้อมูลดิบ

การให้ความหมาย การเชื่อมโยงข้อมูล ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มศึกษา วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในสัปดาห์ที่ 2 ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจากสภาพแรงงาน และตามลวณรายการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดหลักของการศึกษาค้นคว้านี้คือแนวคิดเรื่องระบบการควบคุมแรงงาน (System of Labour Control) และแนวความคิดเรื่องการเมืองชนชั้นผูกพันครอบครัว โดยการศึกษาถึงรูปแบบ บทบาท การเปลี่ยนแปลง ตลอดจนผลกระทบของการควบคุมแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพของสภาพแรงงานและทฤษฎีบทบาท (Role Theory) มาประกอบการวิเคราะห์ เรื่องผลกระทบของระบบการควบคุมแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพของสภาพแรงงาน

ผลของการศึกษาค้นคว้านี้พบว่า โครงสร้างของระบบควบคุมแรงงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การใช้ความรุนแรง (coercion) และการให้ความยินยอมเห็นชอบ (consent) โดยที่นายจ้างนำรูปแบบการควบคุมที่ใช้ความรุนแรงมาใช้ลงเงื่อนไขการรวมกลุ่มของแรงงานหลังจากที่แรงงานมีสภาพแรงงาน นอกจากนั้นแล้ว การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและบทบาทของการควบคุมแรงงาน ส่วนใหญ่เกิดจากผลการต่อสู้ของแรงงานรายวัน ในขณะที่เดียวกันพบว่า แรงกดดันของแรงงานรายวันในเวทีการผลิตนั้น ในระยะเริ่มต้นเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บังคับภายนอกและบังคับภายใน โดยที่บังคับภายนอกเป็นหัวสร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาท ซึ่งรวมถึงสิทธิเพิ่มเติมผลประโยชน์ และวิธีการที่จะบรรลุผลประโยชน์ในเชิงกลุ่ม ทั้งนี้เพราะที่ผ่านมามี ส่วนใหญ่แล้วกระบวนการเรียนรู้บทบาทของแรงงานมีอยู่เฉพาะในส่วนของหน้าที่มากกว่าสิทธิ และวิธีการใหม่ยังสิทธิ ส่วนบังคับภายใน พบว่ามีอิทธิพลต่อการต่อสู้ของแรงงานทั้งส่งเสริมและเป็นอุปสรรค อิทธิพลในส่วนแรก ได้แก่ สภาพความผูกพันระหว่างบุคคลอื่นเนื่องจากเป็นเครือญาติ เป็นเพื่อน เป็นคนรู้จักกันคุ้น เนื่องจากอยู่รวมกันมานาน มีภูมิคุ้นเคย ภูมิอากาศเดียวกัน เป็นต้น นอกจากนั้นงานเหล่านี้ยังมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยารวมกัน กล่าวคือ มีความรู้สึกกับของใจ รู้สึกเสียเปรียบไม่เต็มใจอีกด้วย ส่วนบังคับภายในที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ระบบควบคุมแรงงาน และอิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่ลดผลต่อความสามัคคีกันของแรงงานด้วยกัน

ในขณะที่เดียวกัน การศึกษาค้นคว้านี้พบว่า ระบบควบคุมแรงงานมีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพของสภาพแรงงาน ทั้งในด้านของฐานะและสมาชิกสหภาพแรงงาน บริษัทได้นำรูปแบบการ

แรงงานชนิดที่ใช้ความรุนแรง (coercions) มาควบคุมทงานรายวันไม่ให้เข้าร่วมกับสหภาพ
แรงงาน และควบคุมการแสดงบทบาทผู้นำ ซึ่งพบว่าเครื่องมือการควบคุมในส่วนนี้
ส่วนใหญ่แล้ว บริษัทสร้างขึ้นหลังจากที่ทงานรายวันรวมกลุ่มกันต่อต้าน และก่อตั้ง
สหภาพแรงงาน รูปแบบควบคุมแรงงานอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่บริษัทนำมา
ควบคุมทงานโดยการทำให้ทงานยินยอมเห็นชอบ (consent) พบว่า เครื่องมือ
ประเภทนี้ทำหน้าที่เพิ่มทุนผลิต และลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของทงาน โดยการลด
เงื่อนไขการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันตอบทบาทของสมาชิกสหภาพแรงงาน สมาชิกกลุ่ม
ของทงาน โดยการลดเงื่อนไขการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันตอบทบาทของสมาชิกสหภาพ
แรงงาน สมาชิกกลุ่มนี้จึงกลายเป็นสมาชิกไม่มีคุณภาพของสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ พบว่า เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบควบคุมแรงงาน
กับเงื่อนไขการพัฒนาคุณภาพของสหภาพแรงงาน ภายในช่วงเวลาจําแนกนี้ ทำให้
มองเห็นการต่อสู้ระหว่างทงานและนายทุนที่ดำเนินอยู่ในชีวิตประจำ โดยผ่านการควบคุม
แรงงานประเภทการยินยอมเห็นชอบ (consent) แทนที่จะมองเป็นแค่
มาตรการควบคุมแรงงานเฉพาะใช้ความรุนแรง และเฉพาะในช่วงเวลาวิกฤต
เท่านั้น นอกจากนี้ยังทำให้มองเห็นคุณภาพของทงาน และองค์การแรงงานที่พยายาม
ลทอทธิพลของระบบควบคุมแรงงาน ในขณะเดียวกันก็ทำให้มองเห็นอทธิพลของรูปแบบ
ควบคุมแรงงานแต่ละชนิด ซึ่งพบว่ามีคุณภาพในการเพิ่มผลิตและลดเงื่อนไขการรวม
กลุ่มของทงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าหากหน่วยงานของรัฐและของ
เอกชน ต้องการจะส่งเสริมความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานอย่างแท้จริงแล้ว หน่วยงาน
เหล่านี้ต้องกระทำถึงปัจจัยไกลตัวของทงาน คือ ระบบควบคุมแรงงานภายใน
องค์การผลิตด้วย

เก็บ

อ .

ปลง

ระบบการ

บ

ง

ยชน

การพัฒนา

รูปแบบควบคุม