

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....(1)

กิตติกรรมประกาศ.....(7)

สารบัญตาราง .. (16)

สารบัญภาพ .....(17)

บทที่

1 บทนำ ..... 1

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

2. จุดมุ่งหมายในการวิจัยและพื้นที่ในการวิจัย.....7

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้.....7

4. ระเบียบวิธีวิจัย.....8

4.1 วิธีการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้.....8

4.2 ขอบเขตของข้อมูลที่รวบรวมในการวิจัยครั้งนี้.....10

4.3 วิธีการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มศึกษา การให้ความหมาย  
การเชื่อมโยงข้อมูลของกลุ่มศึกษา.....11

5. คำจำกัดความในการศึกษา.....12

2 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 13

1. การหน้าที่ของระบบควบคุมงานในองค์การผลิต.....13

2. รูปแบบการควบคุมแรงงานและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....15

3. แนวความคิดและการวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน.....32

## สารบัญ (ต่อ)

บท

หน้า

3	บริษัท อารณ จำกัด สหภาพแรงงาน และความขัดแย้งระหว่าง บริษัทกับคนงาน.....	33
1.	บริษัท อารณ จำกัด.....	33
1.1	ที่ตั้ง เจ้าของทุน กำลังการผลิต.....	33
1.2	แรงงาน.....	35
1.2.1	พนักงานและองค์ประกอบของพนักงาน.....	35
1.2.2	"คนงาน" และองค์ประกอบของ "คนงาน".....	35
1.2.3	การแบ่งระดับชั้นภายในกลุ่ม "คนงาน".....	37
1.3	สภาพการจัดพื้นที่ภายในบริษัท.....	38
1.3.1	การจัดพื้นที่ทำการผลิตของบริษัท.....	38
1.3.2	ที่พักอาศัยของคนงานหญิง.....	40
2.	สหภาพแรงงานอารณจำกัด.....	43
2.1	เงื่อนไขที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน.....	43
2.2	โครงสร้างสหภาพแรงงาน.....	44
2.2.1	กรรมการสหภาพแรงงาน.....	44
2.2.2	สมาชิกสหภาพแรงงาน.....	45
2.2.3	สมาชิกและการมีส่วนร่วมของสมาชิก.....	46
2.3	บทบาทของสหภาพแรงงาน.....	49
2.3.1	บทบาทเรียกร้องผลประโยชน์ให้สมาชิก.....	49
2.3.2	บทบาทให้การศึกษาสมาชิกเกี่ยวกับวิธีการ ต่อรองผลประโยชน์ในเชิงกลุ่ม.....	50
3.	ความขัดแย้งระหว่างบริษัทกับคนงาน.....	57
3.1	การต่อต้านนายจ้างของหัวหน้างานคนงานรายวัน (ความขัดแย้งครั้งที่ 1).....	58

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

3.2	การต่อต้านแอมานหอพักหญิงของคณงานหญิง (ความขัดแย้งครั้งที่ 2).....	59
3.2.1	เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้เกิด การต่อต้านของคณงานหญิง.....	59
3.2.2	กระบวนการต่อต้านของคณงานหญิง.....	61
3.3	การต่อต้านของคณงานรายวัน เพื่อขอค่าครองชีพจากนายจ้าง . (ความขัดแย้งครั้งที่ 3).....	63
3.3.1	ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้เกิดการ ประท้วงของคณงาน.....	65
3.3.2	การเตรียมการระดมพล และการลงมือปฏิบัติการ.....	70
3.3.3	การต่อต้านของนายจ้าง.....	74
3.4	การต่อต้านนายจ้างเพื่อขอปรับค่าจ้างของคณงานรายวัน (ความขัดแย้งครั้งที่ 4).....	74
3.4.1	มูลเหตุจูงใจให้เกิดการต่อต้านของคณงานรายวัน.....	74
3.4.2	ขั้นตอนต่าง ๆ ในการเจรจาต่อรองและผล ของการต่อรอง.....	75
4	รูปแบบควบคุมแรงงานในบริษัท อารณ จำกัด (ปี พงศ. 2518-2528).....	86
1.	การควบคุมแรงงานในเชิงการจัดโครงสร้างลำดับชั้น (Hierarchical Control).....	86
1.1	ลักษณะการกระจายตำแหน่งงานเป็นลำดับชั้นและฐานะ ทางการผลิตของสมาชิกในแต่ละลำดับชั้น.....	86
1.1.1	ตำแหน่งงานของเจ้าของทุน.....	88
1.1.2	ตำแหน่งงานของลูกจ้างในฝ่ายผลิตสินค้า.....	89

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

1.2	การควบคุมแรงงานโดยการไต่ถามหาและรางวัลกับ พนักงาน.....	91
1.2.1	บทบาทของพนักงานในฝ่ายการผลิตสินค้า.....	91
1.2.2	รางวัลของพนักงาน.....	93
1.3	การควบคุมแรงงานโดยการกระจายบทบาทและรางวัล แก่หัวหน้าคนงาน.....	97
1.3.1	หัวหน้าคนงานรายวันกับบทบาทในกระบวนการ การผลิตสินค้า.....	97
1.3.2	รางวัลของหัวหน้าคนงานรายวัน.....	106
2.	การควบคุมแรงงานในเชิงการจัดองค์การทำงานแบบ Taylorism.....	110
2.1	ระบบวันทำงานในกระบวนการผลิตสินค้า.....	111
2.1.1	ชั่วโมงการทำงานและรูปแบบการใช้เวลา ในชั่วโมงการทำงานในกระบวนการผลิตสินค้า.....	111
2.1.2	วันหยุดงานของคนงานผลัด.....	122
2.2	การแบ่งงานในกระบวนการผลิตสินค้าออกเป็นหน้าที่ย่อย.....	130
2.3	การควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้า คนงานรายวัน.....	135
3.	การควบคุมแรงงานในเชิงการกระจายรางวัลทางเศรษฐกิจ เฉพาะในส่วนของคนงานรายวัน (Material Control).....	140
3.1	รูปแบบการจ่ายค่าจ้างของคนงานรายวัน.....	143
3.1.1	การจ่ายค่าจ้างในรูปแบบรายเดือน.....	144
3.1.2	การจ่ายค่าจ้างในรูปแบบรายวัน.....	144
3.1.3	การจ่ายค่าจ้างในรูปแบบรายวันผสมรายขึ้น.....	149
3.1.4	การจ่ายค่าจ้างในรูปแบบรายขึ้น.....	150

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

3.2	การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ่ายค่าจ้างจากรายขึ้น เป็นรายวันและจากรายขึ้นเป็นรายวันผสมรายขึ้น.....	152
3.2.1	การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ่ายค่าจ้างของพนักงานผลัด ในหน้าที่รอยตะกรอจากรายขึ้นเป็นรายวันผสมรายขึ้น....	152
3.2.2	การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ่ายค่าจ้างของพนักงานผลัด ในหน้าที่ปั้นค้ายจากรายขึ้นเป็นรายวัน.....	154
3.3	การปรับอัตราค่าจ้างปลายปีของพนักงานรายวัน.....	156
3.3.1	หลักเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างปลายปีของพนักงาน รายวันก่อนที่จะมีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ก่อนปี พ.ศ. 2518).....	157
3.3.2	หลักเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างปลายปีของพนักงานรายวัน หลังจากที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ในช่วงปี พ.ศ. 2518-2524).....	158
3.3.3	หลักเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างปลายปี ของพนักงาน รายวันภายหลังจากที่มีสหภาพแรงงาน (ปี พ.ศ. 2525 - 2529).....	160
3.4	เบ็ชยันทำงานของพนักงานรายวัน.....	163
3.4.1	หลักเกณฑ์การจ่ายเบ็ชยันทำงาน.....	163
3.5	รางวัลจากการแข่งขันทำงาน.....	166
4.	การควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับ (Coersive Control) .....	170
4.1	การบีบบังคับในเชิงเศรษฐกิจ.....	170
4.1.1	เงื่อนไขการเลิกจ้าง.....	170
	ก. ความหมายของลูกจ้างแต่ละประเภท.	
	ข. เงื่อนไขการเลิกจ้าง ลูกจ้างแต่ละประเภท	

4.1.2	มาตรการเคลื่อนย้ายผู้นำและเครือญาติ ออกไปจากตลาดแรงงาน.....	182
4.2	การควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับทางร่างกาย.....	187
5.	การควบคุมแรงงานโดยผ่านการรับเข้ามาทำงาน (Recruitment Control) .....	188
5.1	การรับคนงานรายวันใหม่ผ่านหัวหน้าคนงานรายวัน ที่เป็น "คนของบริษัท" .....	188
5.2	การไม่รับคนงานรายวันใหม่ที่เป็นเครือญาติกับคนงาน ที่สัมภาษณ์ และคนงานรายวันที่มีการศึกษาเข้ามาทำงาน.....	193
5	โครงสร้าง บทบาท และการเปลี่ยนแปลงของระบบการควบคุมแรงงาน.....	201
1.	โครงสร้างระบบการควบคุมแรงงานและการเปลี่ยนแปลง.....	201
2.	บทบาทที่ผสมผสานของระบบการควบคุมแรงงาน.....	204
2.1	บทบาทที่ผสมผสานของระบบควบคุมแรงงานในภาวะปกติ.....	204
2.2	บทบาทที่ผสมผสานของระบบควบคุมแรงงานในภาวะวิกฤติ.....	209
6	อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพ ของสหภาพแรงงาน.....	215
1.	อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่มีผลกระทบต่อการระดม สมาชิกของสหภาพแรงงาน.....	215
1.1.1	ข้อมูลพื้ก่อนเข้าทำงาน.....	217
1.1.2	ข้อมูลพื้ขณะทำงาน.....	218
1.1.3	ความมั่นคงในการทำงาน.....	220
1.1.4	สิทธิพิเศษทางค่าบริการ.....	221

สารบัญ (ต่อ)

บท

หน้า

1.2	อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่มีผลกระทบต่อ การระดมหัวหน้าคนงานรายวันและพนักงานเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน.....	223
2.	อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ในหมู่สมาชิกสหภาพแรงงาน.....	230
2.1	ลักษณะการแสดงความยึดมั่นผูกพันในหมู่สมาชิกสหภาพแรงงาน.....	230
2.1.1	ระคับผู้สนับสนุน (Sympathizers).....	231
2.1.2	ระคับการเข้ามีส่วนร่วม (Participations).....	233
2.2	ปัจจัยเหนี่ยวยังการพัฒนาคความยึดมั่นผูกพันในหมู่สมาชิก สหภาพแรงงาน.....	238
2.2.1	การผูกตติรางวัลในเชิงเศรษฐกิจไว้กับสิทธิการลา.....	238
2.2.2	การผูกตติรางวัลในเชิงสังคมไว้กับสิทธิการลา.....	239
2.2.3	สิทธิพิเศษทางเศรษฐกิจ.....	240
2.2.4	สิทธิพิเศษทางค่าบริการ.....	241
2.2.5	ขอผูกพันก่อนเข้ามาทำงาน.....	243
2.2.6	มาตรการตอบโต้โดยการบีบบังคับทางร่างกาย.....	243
2.2.7	มาตรการเคลื่อนย้ายคนงานและเครือญาติ ออกไปจากตลาดแรงงาน.....	244
7	บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	250
1.	ลักษณะบทบาทและความชอบธรรม (legitimacy) ของระบบควบคุมแรงงาน.....	250
2.	อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา ศักยภาพของสหภาพแรงงาน.....	251
3.	ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของ สหภาพแรงงาน.....	254

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม.....256

ประวัติผู้เขียน.....262