

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากเป้าหมายพื้นฐานการผลิตสินค้าของนายทุนเพื่อสะสมทุน นายทุนจึงต้องใช้ปัจจัยการผลิตทุก ๆ ปัจจัยที่อยู่ในครอบครอง เพื่อให้บรรลุพื้นฐานของตน ซึ่งถ้ากำลังแรงงาน (Labour Power) กำลังแรงงาน หมายถึง ความสามารถ ความแข็งแรงทางกาย และประสบการณ์ ความรู้ที่มีอยู่ ส่วนแรงงาน หมายถึง กิจกรรมการผลิตที่กรรมกรทำจริง ๆ เป็นสิ่งที่เขาสร้างขึ้นจริง ๆ ในช่วงเวลาการทำงาน เพราะฉะนั้น อำนาจแรงงานจึงเป็นความสามารถของกรรมกรที่จะทำงานในค) มีสภาพเหมือนปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ มันย่อมอยู่ในเงื่อนไขที่พร้อมจะให้นายทุนใช้ประโยชน์ตามที่นายทุนต้องการได้เช่นกัน แต่เนื่องจากกำลังแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ แม้ว่าจะถูกขายไปแล้ว แต่คนงานก็ยังรักษาความสามารถในการผลิต ในการแสดงการกระทำที่มีเป้าหมาย และมีวิธีการบรรลุเป้าหมายของตน เพราะฉะนั้น กระบวนการควบคุมแรงงานของนายทุน เช่น การพยายามจะควบคุมเงื่อนไขการทำงานของแรงงาน การพยายามจะควบคุมเงื่อนไขการจ้าง การยืดเวลาทำงานในแต่ละวันของแรงงานออกไปจนคนงานไม่สามารถจะทำงานต่อไปอีกได้ มักจะนำไปสู่ความขัดแย้งอย่างเปิดเผยระหว่างแรงงานกับนายทุนเสมอมา

สำหรับในกรณีของประเทศไทย พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 จนกระทั่งปี 2518 ความขัดแย้งระหว่างนายทุนกับแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่รุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงาน มีอยู่ 371 ครั้ง มีจำนวนลูกจ้างเกี่ยวข้องของ 201, 967 คน ส่วนประเด็นเรียกร้องของลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้น พบว่าส่วนใหญ่ (68.7%) เป็นเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ ส่วนประเด็นอื่นๆ ได้แก่ หมดวันและเวลาทำงาน 9.5% หมดค่าน้ำดื่ม 7.5% หมดเงินเดือนการจ่ายค่าจ้าง 5.4% หมดเครื่องทุกข์ 2.1% หมดเลิกจ้าง 1.4% ไม้ระบุ 5.4% (ประเภทของหมวดเรียกร้องดังกล่าว รวบรวมมาจาก 34 สหภาพแรงงาน จากปัจจุบันมีสหภาพแรงงานอยู่ 30 สหภาพแรงงาน) (ตุลา ปัจฉิมเวช, 2529 : 81)

สำหรับสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นรูปแบบการรวมตัวของลูกจ้างรูปแบบหนึ่ง กล่าวได้ว่าเป็นผลของความพยายามของลูกจ้าง ที่ต้องการต่อต้านกระบวนการควบคุมแรงงานของนายจ้าง และต้องการแสวงหาผลประโยชน์เพิ่มเติมจากความสัมพันธ์ที่ดำรงอยู่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยวิธีการรวมกลุ่ม แทนที่จะแข่งขันกันเอง เพื่อหวังรางวัลจากองค์การผลิต หรือเพิกเฉยกับความต้องการและความคับข้องใจของตน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลูกจ้างจะรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงานได้สำเร็จ ซึ่งโดยนัยหนึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างมีทรัพยากรอยู่จำนวนหนึ่งแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่มีหลักประกันว่า จะสามารถปกป้องและแสวงหาผลประโยชน์เพิ่มให้สมาชิกได้ตามความต้องการ ทั้งนี้เพราะสหภาพแรงงานคุ้มครอง และเพิ่มทุนผลประโยชน์ให้สมาชิกโดยวิธีการต่อรอง (Collective Bargaining) ดังนั้น การที่จะสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับว่าสหภาพแรงงานสามารถพัฒนาศักยภาพในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการต่อรองกับฝ่ายนายจ้างและตัวแทนของนายจ้างมากน้อยเพียงไรด้วย

Wight (1984 : 423) เสนอว่า การสืบสวนอำนาจของสหภาพแรงงาน อาจพิจารณาจากคุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิก และทรัพยากรต่าง ๆ ที่สหภาพแรงงานมีความสามารถในการครอบครองอยู่ และถือว่าอำนาจในส่วนนี้เกิดจากปัจจัยภายในของสหภาพแรงงาน แต่อำนาจของสหภาพแรงงานต้องพิจารณาจากปัจจัยภายนอกด้วย ซึ่งปัจจัยภายนอกที่ Wight เสนอให้พิจารณาก็คือ ตำแหน่งของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ในตลาดการผลิต กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตที่สำคัญ อำนาจต่อรองของลูกจ้างจะสูงขึ้นด้วย เนื่องจากพฤติกรรมทางการผลิตของลูกจ้างส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในวงกว้าง "

ในขณะเดียวกัน การที่การแสวงหาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานกระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์ของนายจ้างโดยตรง โดยที่การรวมตัวของลูกจ้างอยู่ภายใต้การปกครองของนายจ้าง ซึ่งเป็นฝ่ายที่สูญเสียผลประโยชน์ และนายจ้างจะสูญเสียผลประโยชน์มากขึ้น ถ้าองค์การของลูกจ้างเข้มแข็งมากขึ้น Therborn จึงเสนอให้พิจารณาบทบาทของระบบการสะสมทุนของนายทุน (The System of Capital Accumulation) (ระบบการสะสมทุนที่ Therborn ใช้ หมายถึง รูปแบบเฉพาะของการสะสมทุนที่ถูกสร้างขึ้น ในขอบเขตท้องถิ่นหนึ่งๆ พิเศษ (Particular Locality) กับโอกาสการรวมกลุ่มของแรงงานในระดับ ในกระบวนการผลิตสินค้า เนื่องจาก Therborn มีความคิดว่า ความเข้มแข็งของชนชั้นแรงงาน

ปัจจัยหนึ่งในสองปัจจัยคือ ความเข้มแข็งภายในของชนชั้นแรงงาน (Intrinsic Strength) ซึ่งรากฐานความเข้มแข็งในส่วนนี้เกิดจากการรวมกลุ่มของแรงงาน ส่วนการที่เสนอให้พิจารณาวิธีการสะสมทุนของนายทุน ในฐานะที่เป็นโครงสร้าง กำหนดศักยภาพในการรวมกลุ่มของแรงงาน โดยเฉพาะการรวมกลุ่มของแรงงานในระดับในกระบวนการผลิตสินค้า ก็เนื่องจากวิธีการสะสมทุนสามารถกำหนดคุณสมบัติต่าง ๆ ของแรงงานให้อยู่ในเงื่อนไขที่ไม่สอดคล้องกับการรวมกลุ่ม เช่น กำหนดให้แรงงานมีลักษณะความหลากหลาย (Heterogeneity) ของแรงงาน โดยที่ความหลากหลายของแรงงานเกิดจากแหล่งของแรงงานที่รับเข้ามาทำงาน (Sources of Labour-Force Recruitment) ระบบการจ่ายค่าจ้าง (System of Remuneration) ระดับความกลมกลืนของตลาดแรงงานในท้องถิ่นนั้น ๆ (Degree of Local Labour Markets) เป็นต้น

แนวความคิดของ Therborn เป็นแนวมองที่เชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบการสะสมทุน คือคุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิก และทรัพยากรต่าง ๆ ที่สภาพแรงงานสามารถนำมาครอบครอง นอกจากนี้พบว่า มีการศึกษาจำนวนหนึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบควบคุมแรงงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของสภาพแรงงาน ระบบควบคุมแรงงาน (System of Labour Control) หมายถึง กระบวนการที่ฝ่ายควบคุมในองค์การผลิตได้ใช้อุปกรณ์ การจ้องค้ำการ และเทคโนโลยี เพื่อธำรงรักษาการควบคุมการผลิตของฝ่ายควบคุม เพื่อกำหนดการกระจายสิทธิผลประโยชน์ และอื่น ๆ ภายในองค์การ และ เพื่อธำรงรักษาและเพิ่มพูนผลิตภาพของแรงงาน, (Harrod, 1980 : 2) ตัวอย่างเช่น งานของ Brecher, สหภาพสิทธิเสรีภาพของประชาชน งานของ สุกชัย มนต์ไพบูลย์ และคณะ ซึ่งจะกล่าวถึงพอสังเขป เพื่อให้เห็นบทบาทของระบบควบคุมแรงงาน ดังที่กล่าวมา

Brecher (1979 : 206-207) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของฝ่ายบริหารและคนงานในกระบวนการทำงานใน Electrical productions Industry ในประเทศสหรัฐอเมริกา และพบว่า ฝ่ายบริหารทำลายอำนาจการต่อรองของลูกจ้าง โดยผ่านวิธีการควบคุมแรงงานหลาย ๆ รูปแบบด้วยกัน เช่น

- (1) สร้างระบบการทำงานแบบอัตโนมัติขึ้น
- (2) สร้างรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง
- (3) สร้างระบบการเลื่อนตำแหน่ง

- (4) จัดสวัสดิการให้อยู่ในลักษณะระบบอุปถัมภ์
- (5) เคลื่อนย้ายการผลิตไปอยู่ตามประเทศต่าง ๆ
- (6) แบ่งงานภายในบริษัทใหม่ลักษณะย่อย ๆ
- (7) เข้าไปแทรกแซงสหภาพแรงงานให้แตกแยก
- (8) จัดกลุ่มคนงานออกเป็นกลุ่ม ๆ เช่น กลุ่มเพศ ผีว ประเทศ และให้แต่ละกลุ่มแข่งขันกันเอง

ผลของการควบคุมแรงงานในสถานที่ทำงานในลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานลดลง ถ้าเข้าไปรวมกลุ่มกับสหภาพแรงงาน ส่งผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานไม่ใช่วางใจได้เหมือนกัน เนื่องจากมีผลประโยชน์แตกต่างกัน หรือ การสร้างช่องทางเพิ่มผลประโยชน์ให้คนงานโดยผ่านวิธีการอื่น ๆ ที่มีไม่เกิดจากการต่อรองของสหภาพแรงงาน ฯลฯ ทำให้คนงานเห็นความสำคัญของสหภาพแรงงานน้อยลง

ดังนั้น Brercher จึงกล่าวสรุปว่า การจัดโครงสร้างในกระบวนการทำงาน (Workplace Organization) ไม่ได้เกิดจากความจำเป็นอันเนื่องมาจากลักษณะของเทคโนโลยีเพียงประการเดียว แต่เกิดจากความต้องการของนายทุนในการจะควบคุม และเอาประโยชน์จากคนงานด้วย

สำหรับในกรณีของประเทศไทยนั้น มีงานวิจัยบางชิ้นที่ชี้ให้เห็นถึง การแสดงบทบาทในเชิงอุปสรรคต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ของระบบควบคุมแรงงานในสถานประกอบการที่แตกต่างไปจากรูปแบบต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เช่น การเลิกจ้าง การข่มขู่ การทำร้ายร่างกายผู้นำ การกลั่นแกล้งสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีบทบาท จนกระทั่งไม่กล้าสมัครเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน จึงมีผลให้สหภาพแรงงานเล็กลงไปโดยปริยาย (จากผลการศึกษาเรื่อง อำนาจและการใช้กลไกอำนาจของนายจ้างในเขตอ้อมน้อยและอ้อมใหญ่ ของฝ่ายส่งเสริมสิทธิกรรมกร สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน, 2528 : 18) หรืองานของสุภชัย มนัสไพฑูริย์ และคณะ (2527 : 29) ที่ว่า ฝ่ายนายจ้างรวมทั้งผู้บริหารอาชีพอีกจำนวนมาวยังคงแสดงเจตนาที่จะปิดกั้น ขัดขวางการใช้สิทธิอันชอบธรรมของลูกจ้าง โดยเฉพาะเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และดำเนินงานของสหภาพแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงานเมื่อจำเป็นมีการขู่จูงใจลบล้างความตั้งใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน กลั่นแกล้งเลิกจ้าง หรือโยกย้าย

หน้าที่การงานของผู้ก่อตั้ง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน บางแห่งผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือผู้ก่อการถูกลอบทำร้ายบาดเจ็บและเสียชีวิต โดยที่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถจับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษได้

แนวความคิดและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ได้ให้แนวทางในการศึกษาต่อไปว่า ระบบควบคุมแรงงานในองค์กรการผลิต (Work Organization) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงานอย่างสำคัญ

สำหรับสภาพทั่วไปของสหภาพแรงงาน (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ปี พ.ศ. 2518 สหภาพแรงงานคือองค์กรของลูกจ้างที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน) ในประเทศไทยนั้นพบว่า กฎหมายในประเทศไทยให้สิทธิลูกจ้างรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานครั้งแรกในช่วงปี พ.ศ. 2499 แต่สิทธิดังกล่าวอยู่เพียง 1 ปี จึงสิ้นสุดลง ตามคำสั่งของคณะปฏิวัติในปี พ.ศ. 2501 คณะปฏิวัติได้แก้ไขให้ก่อตั้งสหภาพแรงงานอีกครั้งหนึ่งในปี พ.ศ. 2518 สิทธิดังกล่าวดำเนินมาเป็นเวลา 11 ปีเต็ม มีสหภาพแรงงานทั่วประเทศไทยเกิดขึ้นจำนวน 452 สหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ 10% ของลูกจ้างทั้งหมด (ในปี พ.ศ. 2527 ประเทศไทยมีลูกจ้างทั้งหมด 22,893,177 คน) (ฝ่ายวิจัยแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน) สำหรับในอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้น สหภาพแรงงานเกิดขึ้นจำนวน 67 สหภาพแรงงาน แต่ปัจจุบัน (พ.ศ. 2529) มีสหภาพแรงงานที่ดำเนินอยู่ 36 สหภาพแรงงาน มีสมาชิกทั้งหมด 22,165 คน (ตุลา ปัจฉิมเวช 2529 : 15-22) จากจำนวนคนงานประมาณ 567,765 คน (ปีพ.ศ. 2527) (ธวัชชัย เต็มศรีสุข, 2528 : 21)

นอกจากนี้ มีผลงานการศึกษาจำนวนหนึ่งชี้ให้เห็นว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในภาคเอกชนอยู่ในสภาพที่อ่อนแอ จึงไม่สามารถทำหน้าที่ของตนได้ สำหรับปัจจัยที่มีการกล่าวถึงว่า เป็นมูลเหตุทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ นั้น มีอยู่หลายประการด้วยกัน ทั้งในค่านิยมทัศนคติของการเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศ (แล คิลกวินยรัตน์, 2526) ปัญหาของตัวกฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบัน (ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524) ปัญหาความไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก กล่าวคือ ในระยะเริ่มแรกที่มีปัญหาร่วมกันก็ให้การสนับสนุนสหภาพแรงงาน แต่พอปัญหาคลี่คลายหรือเบาบางลง สมาชิกก็เริ่มห่างและจะห่างมากขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าสหภาพแรงงานไม่สร้างกิจกรรม

ที่ต่อเนื่องหรือจัดหาผลประโยชน์ให้สมาชิก (นิคม จันทรวิฑูร, 2526 : 109)

ส่วนบทบาทของนายจ้างหรือฝ่ายบริหารที่เป็นอุปสรรคต่อสหภาพแรงงาน มีการกล่าวถึงกันอยู่บ้างเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ สุขชัย มนต์ไพบูลย์ และคณะ (2527 : 29) จากผลการศึกษา เรื่อง อำนาจและการใช้กลไกอำนาจของนายจ้างในเขตอ้อมน้อยและอ้อมใหญ่ของฝ่ายส่งเสริมสิทธิกรรมกร สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (2528: 68) ที่กล่าวมาข้างต้น

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยทั้ง 2 เรื่องที่กล่าวมา (ซึ่งเป็นงานวิจัยที่กล่าวถึงบทบาทของนายจ้างหรือฝ่ายบริหารมากที่สุด) ได้ให้ความสนใจกับบทบาทการควบคุมแรงงานเฉพาะในเชิงการบีบบังคับ (Coercive Control) และเป้าหมายของการควบคุมอยู่ที่ผู้นำสหภาพแรงงานเท่านั้น (รายละเอียดเรื่องการควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับอยู่ในหน้า 19) จึงทำให้ความเข้าใจบทบาทของระบบควบคุมแรงงานในองค์การผลิต ตลอดจนอิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่มีต่อการเกิดขึ้น คำร้องอยู่ และเสื่อมสลายของสหภาพแรงงานมีขอบเขตจำกัดอยู่เฉพาะในช่วงวิกฤติและในรูปแบบการบีบบังคับ ดังนั้น จึงควรจะศึกษารูปแบบการควบคุมแรงงานที่มีการปฏิบัติการอยู่ในองค์การผลิตในรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยเฉพาะรูปแบบการควบคุมแรงงานที่ดำเนินอยู่ในชีวิตประจำวันของแรงงาน ทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อจะทำให้เข้าใจบทบาทของระบบควบคุมแรงงานในองค์การผลิต ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน ได้หลายแง่มุมมากขึ้น

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ จึงเพื่อทำความเข้าใจกับรูปแบบการควบคุมแรงงาน และอิทธิพลของระบบการควบคุมแรงงานในองค์การผลิต ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงานดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า สหภาพแรงงานย่อมสามารถใช้ทรัพยากรที่ตนครอบครองอยู่ตอบโต้การแสดงบทบาทที่เป็นอุปสรรคของระบบควบคุมแรงงานในองค์การผลิตได้เช่นกัน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งทำความเข้าใจกับบทบาทของสหภาพแรงงานในการต่อต้านบทบาทที่เป็นอุปสรรคของระบบควบคุมแรงงานดังที่กล่าวมา ด้วยซึ่งกล่าวได้ว่า การศึกษาในลักษณะดังกล่าว จะสามารถทำความเข้าใจกับการเกิดการเปลี่ยนแปลงและบทบาท ของรูปแบบการควบคุมแรงงาน ได้มากขึ้น

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งที่จะตอบคำถามหลัก 1 ข้อด้วยกัน ได้แก่

ระบบการควบคุมแรงงานที่ดำรงอยู่ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงานอย่างไร

2. จุดมุ่งหมายในการวิจัยและพื้นที่ในการวิจัย

จุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้มีอยู่ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ศึกษาการพลวัตของการควบคุมแรงงานในระดับองค์การผลิต ตั้งแต่ก่อนมีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นในองค์การผลิต จนกระทั่งสหภาพแรงงานเกิดขึ้น และดำเนินการมาจนกระทั่งปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2529) ศึกษาอิทธิพลของการควบคุมแรงงานที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน และศึกษารูปแบบการตอบโต้ระบบ ควบคุมแรงงานของสหภาพแรงงานและคนงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาเฉพาะกรณี โดยที่ได้เลือกกรณีศึกษา บริษัท อานนท์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทประเภทปั่นด้าย - ทอผ้า ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งตั้งอยู่ในตำบลพระประแดง ในเขตพื้นที่ปกครองของจังหวัดสมุทรปราการ

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้นอกจากจะทำให้เข้าใจอิทธิพลของการควบคุมแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน และการพลวัตของการควบคุมแรงงานเองแล้ว ผู้วิจัยคาดว่าจะทำให้เข้าใจประเด็นเหล่านี้อีกด้วย

3.1 เนื่องจากรูปแบบการควบคุมแรงงานชนิดต่าง ๆ ที่ดำรงอยู่ในองค์การผลิตเป็นเทคนิคการผลิตมูลค่าส่วนเกิน การศึกษาครั้งนี้จะทำให้เข้าใจเทคนิคการผลิตมูลค่าส่วนเกินแบบสมบูรณ์ (Absolute Surplus Value) เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสำหรับในอุตสาหกรรมประเภทปั่นด้าย-ทอผ้า

3.2 เนื่องจากรูปแบบการควบคุมแรงงานที่องค์การนำมาใช้นั้น ส่วนหนึ่งเป็นเทคนิคการควบคุมแรงงานในระดับสาธารณะ อีกส่วนหนึ่งเป็นเทคนิคที่องค์การผลิตผลิตขึ้นมา ภายในขอบเขตสิทธิอำนาจที่ตนมีอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ในสังคมหนึ่ง และนอกเหนือขอบเขตสิทธิอำนาจที่ตนมีอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ในสังคมหนึ่ง เช่น เทคนิค ที่ขัดต่อกฎหมายที่มีผลบังคับใช้)

ดังนั้น จากการที่ได้ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการควบคุมแรงงานที่มีต่อสหภาพแรงงานในแต่ละรูปแบบย่อยด้วย ทำให้เข้าใจอิทธิพลของการควบคุมแรงงานในระดับสาธารณะ และในระดับปัจเจกบุคคลชัดเจนขึ้น

3.3 การศึกษาคั้งนี้ทำให้เข้าใจการหน้าที่ของกระบวนการควบคุมทางสังคมภายในองค์กรทางสังคมได้ชัดเจนขึ้น

4. ระเบียบวิธีวิจัย

ข้อมูลที่น่าสนใจ ในการศึกษาคั้งนี้รวบรวมมาจากการวิจัยภาคสนามในระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2528 ถึงเดือนพฤษภาคม 2529 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่ง สุกางค์ จันทวานิช กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณในระดับลึกซึ้ง เป็นการพยายามทำให้ข้อมูลที่วัดได้เพียงผิวเผินเป็นข้อมูลที่ละเอียดขึ้น และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการที่ให้เหตุผลข้อมูลโดยการใช้ภาษาคำพูด (Verbalistic Logic) แทนการใช้สัญลักษณ์ (symbolic Logic) อธิบาย เช่น วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (2521 : 17)

สำหรับการให้ความหมายข้อมูล โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ต้องเป็นการให้ความหมายจากตัวผู้ถูกศึกษา (Objective Observers) ในขณะเดียวกันต้องเชื่อมโยงการให้ความหมายของเขา กับสภาพแวดล้อมของตัวผู้ถูกศึกษาในขณะนั้น ๆ เนื่องจากการให้ความหมายสิ่งต่าง ๆ ของผู้ถูกศึกษา มีความสัมพันธ์กับแบบแผนการปฏิสังสรรค์ที่กำลังดำเนินอยู่ระหว่างผู้ถูกศึกษา ซึ่งเป็นผู้สวมบทบาทอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าว กับการให้ความหมายของสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ วิธีการศึกษาต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงแบบแผนพฤติกรรมในแง่โครงสร้างและกระบวนการ (พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิ์พงษ์, 2526 : 5-11)

4.1 วิธีการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้

ข้อมูลที่น่าสนใจ คั้งนี้ไดมาจาก 2 ส่วนด้วยกัน

ข้อมูลส่วนแรก ได้จากเอกสารต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสหภาพแรงงาน และตามส่วนราชการสถานที่ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวข้องกับบริษัท เช่น ระเบียบเทคโนโลยีทรัพย์สินบริษัท ผู้ถือหุ้น ตลาดสินค้า ระเบียบบริษัท ข้อมูลที่ได้จากเอกสารอีกส่วนหนึ่ง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน เช่น จำนวนสมาชิก (เพศ การศึกษา จำนวนปีการเป็นสมาชิก ภูมิภาค) ขอเรียกร้องและข้อตกลงสภาพการจ้าง ขั้นตอนการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ (เป็นบันทึกของกรรมการคนหนึ่งบันทึกการพูดคุยของแต่ละฝ่ายใน

ขณะที่ เจริญรองอย่างละเอียด) รายชื่อกรรมการ คุณสมบัติของกรรมการ เป็นต้น ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยค้น ศึกษา รวบรวม จากเอกสารต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว

ข้อมูลส่วนที่สอง ได้มาจากการจัดกลุ่มศึกษา (Participatory Research) คนงานในบริษัทที่เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งในส่วนต่อไปที่ผู้วิจัยจะแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีกลุ่มศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มศึกษา

บริษัทที่เป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ เป็นบริษัทประเภทปั่นด้าย-ทอผ้า ตั้งอยู่ในย่านพระประแดง ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีคนงานอยู่ประมาณ 1,300 คน คนงานรายวันของบริษัทได้ก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในปี พ.ศ. 2524 และประเมินกันว่าเป็นสหภาพแรงงานประเภทปั่นด้าย-ทอผ้าที่เข้มแข็งในย่านพระประแดง (ตัววัดความเข้มแข็งดังกล่าวมาจากจำนวนสมาชิก ความสนใจของสมาชิกต่อสหภาพแรงงาน ความสามารถของผู้นำ เงินทุน (การประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินของนักพัฒนาองค์กรเอกชนที่ลงไปทำงานในพื้นที่ และผู้นำแรงงาน)

ก่อนที่จะลงไปศึกษา ผู้วิจัยมีโอกาสรู้จักกับกรรมการสหภาพแรงงานบางท่าน และเคยลงไปรวมกลุ่มศึกษาปัญหากฎหมายแรงงาน และปัญหาผู้หญิง ซึ่งเป็นประเด็นที่ประเมินกันว่าเป็นปัญหาในเชิงอุปสรรคสำหรับการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงานกับคนงานหญิงในสหภาพแรงงานมาก่อน จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2528 กลุ่มเพื่อนหญิง ใหญ่ทุนวิจัยผู้วิจัยจำนวนหนึ่ง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพชีวิตการทำงานและสภาพชีวิตส่วนตัวของคนงานหญิง และการมองปรากฏการณ์ดังกล่าวของคนงานหญิงเอง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางโครงการทำงานด้านแรงงานหญิงในอนาคตของกลุ่มเพื่อนหญิง โดยที่ผู้วิจัยและสมาชิกในกลุ่มศึกษาดกลองร่วมกันว่า กลุ่มศึกษาซึ่งรวมทั้งตัวผู้วิจัยและผู้ช่วยอีก 1 คน จะทำหน้าที่ช่วยกันเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ความหมาย หาเหตุผล และเชื่อมโยงข้อมูลที่รวบรวมได้

ผู้วิจัยได้เลือกบริษัทจำนวน 2 บริษัท ในย่านดังกล่าว เพื่อจัดเป็นกลุ่มศึกษา แต่พบว่ากลุ่มศึกษาอีก 1 บริษัท ไม่สามารถเริ่มได้เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มศึกษาไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร (ไม่กลามาถ้าผู้นำไม่มาส่ง หรือไม่มาด้วย, ถ้าสมาชิกคนหนึ่งคนใดขาด คนที่เหลือจะไม่มา ฯลฯ) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีโอกาสดำเนินการจัดกลุ่มศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาประมาณ 4 เดือน เพียงบริษัทเดียว โดยมีผู้เข้าร่วมกลุ่มจำนวน 22 คน เป็นผู้ชาย 3 คน นอกจากนั้นเป็นผู้หญิง (โสด) และเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาว่างของคนงาน และสภาพการแบ่งชั้นที่แผนกทอผ้า และปั่นด้ายในบริษัท จึง

แบ่งกลุ่มศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ๆ เป็นกลุ่มของพนักงานที่ทำงานอยู่ในแผนกท่อผ้า และในแผนกปั่นด้าย และสมาชิกภายในกลุ่มทั้ง 2 กลุ่ม มีเวลาว่างในช่วงเดียวกัน (ซึ่งหมายถึงทำงานในกะเดียวกัน) สำหรับข้อมูลพื้นฐานของสมาชิกกลุ่มศึกษา พบว่าครึ่งหนึ่งเป็นพนักงานที่เคยรับบทบาทเป็นสหภาพแรงงาน ส่วนที่เหลือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ประเภทที่ให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงานอย่างกระตือรือร้นหรือสมาชิกที่มีบทบาท และอีกส่วนหนึ่งให้ความร่วมมือเป็นบางครั้ง บางคราว คนงานทั้งหมด เป็นกลุ่มคนงานที่มีอายุทำงานตั้งแต่ 4 ปี จนกระทั่งถึง 10 ปี และมีอายุระหว่าง 22-35 ปี

4.2 ขอบเขตของข้อมูลที่รวบรวมในการวิจัยครั้งนี้

ขอบเขตข้อมูลที่ควรรวบรวมสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ประวัติบริษัท
2. การจัดโครงสร้างกระบวนการผลิตสินค้า ลักษณะของเทคโนโลยี และการวัดโครงสร้างการควบคุม
3. ระบบและรูปแบบการกระจายรางวัลในเชิงเศรษฐกิจ, การยอมรับการเลื่อนขั้นในบริษัท
4. รูปแบบสัญญาจ้างงาน และรูปแบบการรับคนเข้ามาทำงาน
5. รูปแบบการใช้เวลาทำงาน ประเภทต่าง ๆ เช่น เวลาทำงานฝ่ายบริหาร เวลาทำงานในกระบวนการผลิตสินค้า วันหยุด เป็นต้น
6. รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพ และการลดความสูญเสียในชั่วโมงการทำงาน
7. แบบแผนการลงโทษ การจูงใจ คนงานในกระบวนการผลิตสินค้า
8. รูปแบบการตอบโต้การควบคุมแรงงานแต่ละรูปแบบของสหภาพแรงงานของพนักงาน
9. ประวัติการต่อสู้ของสหภาพแรงงาน การเข้าร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานของสมาชิกระดับการเข้าร่วม ประเภทของสมาชิกที่ไม่เข้าร่วม
10. รูปแบบการต่อต้านสหภาพแรงงานของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายบริหาร ทั้งในช่วงเวลาปกติ และในเวลาวิกฤติ

11. แผนแผนการใช้ชีวิตของพนักงานในส่วนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากชีวิตการทำงาน และความเกี่ยวข้องระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ของพนักงาน

โดยที่ข้อมูลดังกล่าว ส่วนหนึ่งเป็นการรวบรวมเพื่อเสนอกลุ่มเพื่อนหญิง อีกส่วนหนึ่ง นำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ของผู้วิจัยเอง

4.3 วิธีการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มศึกษา การให้ความหมาย และการเชื่อมโยงข้อมูลของกลุ่มศึกษา

สมาชิกในกลุ่มศึกษา มีหน้าที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตามประเด็นย่อยที่ระบุไว้ใน ข้อ 4.2 โดยที่ เริ่มต้นกับข้อมูลประวัติของบริษัท สภาพแรงงาน และการวัดโครงสร้าง กระบวนการผลิตสินค้า ลักษณะเทคโนโลยี และการจัดโครงสร้างการควบคุมแรงงาน ตลอดจน การแบ่งลูกจ้างออกเป็นประเภทต่าง ๆ และการทำงานของลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ในช่วง สิ้นท้ายจึงเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง ความขัดแย้ง ระหว่างคนงาน สภาพแรงงานกับนายจ้าง ฝ่ายบริหาร ตลอดจนทั้งรูปแบบการต่อต้านสภาพแรงงานของนายจ้างฝ่ายบริหาร

สำหรับวิธีการเก็บข้อมูล แบ่งออก 2 ส่วน ส่วนแรกเก็บจากบุคคล ชื่อ บุคคลที่ถูกรวบรวมข้อมูล มีทั้งสมาชิกในกลุ่มศึกษา และคนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยที่ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนด จำนวน ประชากร ประเภทประชากร ส่วนที่สอง เก็บจากแหล่งข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากบุคคล สมาชิกในกลุ่มศึกษาจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมารวบรวม จัดระบบและนำมาทบทวนหาเหตุผล หาข้อสรุปและหาความเชื่อมโยงกันภายในกลุ่ม ในช่วง เวลาที่นำข้อมูลมาทบทวน ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตเห็นการเชื่อมโยงข้อมูลในแต่ละส่วนของสมาชิกในกลุ่ม มองเห็น การให้ความหมาย ให้เหตุผลข้อมูลของสมาชิกภายในกลุ่ม และมองเห็นวิธีการแก้ปัญหาของสมาชิก ในกลุ่ม ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยก็สามารถสืบสวนถึงเหตุผลเบื้องหลังการให้ความหมาย การเชื่อมโยง ข้อมูลของสมาชิกในกลุ่มศึกษาได้ด้วย

สำหรับหน้าที่ของผู้วิจัยในการรวบรวมข้อมูลนั้น จะเป็นการเก็บข้อมูลจากคนงานคนอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในกลุ่มศึกษา และไม่ใช้ประชากรของกลุ่มศึกษา ดังนั้น บางช่วงผู้ศึกษาจึงเข้าไปพบกับ คนงานในหอพักหญิง เพื่อพูดคุยกับคนงานที่ไม่ได้เข้ากลุ่มศึกษา โดยที่คนงานส่วนใหญ่ทราบว่าผู้วิจัย เป็นหลานของประธานสหภาพแรงงาน แต่คนงานบางส่วนที่เคยเข้ากลุ่มศึกษามาก่อน และ เคยแวะเวียนไปสหภาพแรงงาน ทราบว่าผู้วิจัยเป็นเจ้าของกลุ่มเพื่อนหญิง ที่ให้ความช่วยเหลือ

คณงานในด้านการศึกษา

คณงานกลุ่มหนึ่งพยายามหาช่องทางให้ผู้วิจัยเข้าไปในโรงทอผ้า ในช่วงกะดึก โรงละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้วิจัยเห็นสภาพการทำงานของคณงาน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถทำความเข้าใจเมื่อฟังคณงานเล่า

หลังจากกลุ่มศึกษาคำเนินมาประมาณ 4 เดือน ผู้วิจัยจึงขอพัก เพื่อหาข้อมูลบางส่วนด้วยตนเอง และนำข้อมูลมารวบรวมใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ดังนั้นข้อมูลอีกส่วนหนึ่ง จึงได้มากจากการค้นคว้าทางเอกสาร ซึ่งเก็บหลังจากที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มศึกษาแล้ว

5. คำจำกัดความในการศึกษา

ในส่วนต่อไปนี้จะเป็นการให้ความหมายของขอบเขตของระบบควบคุมแรงงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ระบบควบคุมแรงงาน หมายถึง กระบวนการที่ฝ่ายควบคุมการผลิตในองค์การผลิตได้ใช้การจ้ดองค์การในรูปแบบต่างๆ เพื่อธำรงรักษาการควบคุมทางการผลิตของฝ่ายควบคุมการผลิต (การผลิตซ้ำความสัมพันธ์ทางการผลิต) เพื่อกระจายสิทธิผลประโยชน์และอื่นๆ ภายในองค์การเพื่อธำรงรักษา และเพิ่มพูนผลผลิตทางการผลิตของแรงงาน

คำจำกัดความของระบบควบคุมแรงงานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ของ Harrod แต่ Harrod เสนอว่า กระบวนการควบคุมแรงงานประกอบด้วยการใช้อุดมการณ์ การจ้ดองค์การและเทคโนโลยี การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะกระบวนการควบคุมแรงงาน โดยผ่านการจ้ดองค์การเพียงประการเดียวเท่านั้น