

ทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการหน้าที่ และรูปแบบการควบคุมแรงงานในองค์การผลิตและ  
ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

1. การหน้าที่ของระบบควบคุมแรงงานในองค์การผลิต

ในความหมายทั่วไป ระบบควบคุมทางสังคม (System of Social Control) หมายถึงกระบวนการที่ปัจเจกชน กลุ่ม หรือองค์การ พยายามจะปฏิบัติตาม (Practices) ให้ปัจเจกชน กลุ่ม หรือองค์การอื่น ๆ มีพฤติกรรมและการกระทำที่เป็นการคล้อยตาม (Conformity) พฤติกรรมหรือบรรทัดฐานที่ตนพอใจ หรือตราไว้เป็นมาตรฐานการสร้างมาตรการให้ผู้อื่นคล้อยตามนั้น ประกอบไปด้วย มาตรการต่าง ๆ ทั้งที่มีอยู่อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้นการที่ฝ่ายหนึ่งสามารถควบคุมอีกฝ่ายหนึ่งได้ จึงแสดงนัยยะของฐานอำนาจที่แตกต่างกัน และกล่าวได้ว่า กระบวนการควบคุมจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ถ้าฝ่ายควบคุมสามารถทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ เพื่อคล้อยตามฝ่ายควบคุมได้สำเร็จ (Tannenbann, 1968:146)

สำหรับระบบควบคุมแรงงาน (System of Labour Control) ซึ่งเป็นระบบการควบคุมทางสังคมประเภทหนึ่งนั้น หมายถึง กระบวนการที่ฝ่ายควบคุมการผลิตในองค์การได้ใช้อุดมการณ์ การจัดการ และการเทคโนโลยี เพื่อธำรงรักษา การควบคุมการผลิตของฝ่ายควบคุมการผลิต (ซึ่งอาจเป็นเจ้าของทุน หรือตัวแทนอันประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารต่าง ๆ) เพื่อกำหนดการกระจายสิทธิผลประโยชน์และอื่น ๆ ภายในองค์การ เพื่อธำรงรักษาและเพิ่มพูนผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงาน (Harrod, 1980 : 2) ดังนั้น กระบวนการควบคุมแรงงาน จึงครอบคลุมทั้งกระบวนการควบคุม กระบวนการทำงาน (work process) และคนงาน ถ้ากล่าวโดยสรุปอีกนัยหนึ่ง กระบวนการควบคุมแรงงานมีหน้าที่ควบคุมในเชิงเทคนิค คือ การกระตุ้นให้คนงานทำงานตามต้องการ ตลอดจนจัดกระบวนการทำงานให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้กระบวนการควบคุมแรงงานยังจำเป็นต้องทำหน้าที่

อีกประการหนึ่งควบคู่กันหน้าที่แรกอยู่เสมอ ๆ คือ การควบคุมความสัมพันธ์ทางสังคม (Reproduction of Social Relation) ระหว่าง ทุนกับแรงงานที่คงอยู่ในลักษณะที่ทุนได้ผลประโยชน์จากความสัมพันธ์มากที่สุดหรืออยู่ในฐานะผู้ครอบงำ และการที่จะทำให้การหน้าที่ 2 ประการ บรรลุเป้าหมาย องค์การผลิจจะต้องควบคุมการรับรู้ของแรงงาน ในเรื่องผลประโยชน์ที่แท้จริงของพวกเขา Brecher กล่าวว่า การที่ระบบการควบคุมแรงงานต้องมีหน้าที่ทั้ง 2 ประการควบคู่อยู่เสมอก็เนื่องจาก ต้องการจะผลิตและรักษามูลค่าส่วนเกิน ซึ่งเป็นที่มาของกำไร ใ้ให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ดังนั้นการลดเงื่อนไข การรวมกลุ่มของแรงงานก็เป็นเทคนิค เพิ่มมูลค่าส่วนเกินด้วยเช่นกัน

ดังนั้น นายทุนจึงต้องหาวิธีการจัดกระบวนการทำงานให้อยู่ในเงื่อนไขที่เป็นหลักประกันว่าจะสามารถผลิตและรักษามูลค่าส่วนเกินไว้ได้มากที่สุด ซึ่งวิธีหนึ่งก็คือ ต้องจัดระบบควบคุมแรงงานในกระบวนการทำงานให้เวลาที่สูญเสียไปโดยไม่เกิดมูลค่าลดเหลือน้อยที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่นายทุนนำระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายชิ้น (Piece wages) มาใช้ เพื่อกระตุ้นให้คนงานทำงานอย่างเร่งรีบ (Buraway, 1979 : 27) หรือการที่นายทุนนำวิธีการจัดองค์การแบบ Taylorism มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ทุกคนทำงานเฉพาะส่วนย่อย ๆ จนเกิดความชำนาญ จึงทำงานได้เร็วขึ้น หรือการนำแรงงานกลุ่มหนึ่งมาทำหน้าที่วางแผนการทำงาน และมาควบคุมการทำงานของคนงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้คนงานแต่ละคนเร่งทำงาน หรือการนำระบบเวลา Time Study ระบบการเคลื่อนไหว Motion Study มาใช้จัดระบบการทำงานของคนงาน ก็เพื่อที่จะให้คนงานทำงานอย่างเร่งรัด เพื่อลดเวลาที่สูญเสียให้เหลือน้อยที่สุดนั่นเอง นอกจากนี้ยังสร้างความชอบธรรมให้ระบบควบคุมแรงงานโดยการอ้างถึงความสมเหตุสมผล หรือความมีเหตุผลของระบบการผลิตสินค้า (Brecker, 1978 : 8)

จึงกล่าวได้ว่า ระบบควบคุมแรงงานที่ดำเนินอยู่ในกระบวนการทำงานเป็นเทคนิคการดูดซับมูลค่าส่วนเกินของนายทุน (มาร์กซ์ ใ้ค้จำแนกการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินออกเป็น 2 ประเภท คือ การขูดรีดมูลค่าส่วนเกินแบบสัมบูรณ์ (Absolute Surplus Value) และวิธีการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินแบบสัมพัทธ์ (Relative Surplus Value) ทั้งนี้โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของ ชั่วโมงการทำงานของกรรมกร คือ

วันทำงาน (Working Day) = เวลาแรงงานจำเป็น + เวลาแรงงานส่วนเกิน

การขูดรีดมูลค่าส่วนเกินแบบสมบูรณ์ก็คือ (1) การเพิ่มความยาวนานของวันทำงาน ขณะที่เวลาแรงงานจำเป็นคงเดิม ฉะนั้นเวลาแรงงานจำเป็นจะมากขึ้นนัยหนึ่ง กรรมกรทำงานให้ตนเองเท่าเดิม แต่ทำงานให้นายทุนมากขึ้น ผลก็คืออัตรามูลค่าส่วนเกินเพิ่มสูงขึ้น (2) ความยาวนานของวันทำงานยังคงเดิม เวลาแรงงานจำเป็นก็ยังคงเดิม แต่มีการจัดระบบการใช้เวลาในวันทำงานให้เคร่งครัด ตัวอย่างการนำระบบการจ่ายค่าจ้าง แบบรายชิ้นมาใช้ หรือการแบ่งงานออกเป็นส่วย่อย ๆ มีคนควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ก็เพื่อจะให้ การใช้เวลาในวันทำงานอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่อง นัยหนึ่งก็คือ กรรมกรทำงานให้ตนเองเท่าเดิม แต่ทำงานให้นายทุนมากขึ้น โดยที่ทำงานอย่างเร่งรีบมากขึ้น แต่ภายในเวลาทำงานเท่าเดิม

ส่วนการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินแบบสัมพัทธ์ ก็คือ การลดเวลาแรงงานจำเป็นลง โดยที่ความยาวนานของวันทำงานยังคงเดิม สำหรับกลวิธีในการลดเวลาแรงงานจำเป็นลงก็คือ การปรับปรุงเงื่อนไขการผลิตในเชิงเทคนิค ในภาคการผลิตเพื่อการยังชีพ ให้มีผลผลิตสูงขึ้น (ปกติแล้ว การปรับปรุงเงื่อนไขการผลิตจะเริ่มต้นในภาคการผลิตปัจจัยการผลิตก่อน การผลิตมูลค่าส่วนเกินแบบสัมพัทธ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้มีการเคลื่อนย้ายเทคโนโลยี จากภาคการผลิตปัจจัยการผลิตไปสู่ภาคการผลิตปัจจัยการยังชีพ จึงทำให้การผลิตในภาคนี้มีผลผลิตสูงขึ้น จึงทำให้เวลาแรงงานจำเป็นลดน้อยลง (Buraway, 1979 : 26-27)) ในขณะเดียวกันเทคนิคดังกล่าวไม่จำเป็นที่นายทุนแต่ละคนจะคิดค้นขึ้นเองทั้งหมด แต่กล่าวได้ว่าเป็นเทคนิคที่มีใช้อยู่ทั่วไป นายทุนแต่ละคนเพียงนำมาดัดแปลง เพื่อให้กลมกลืนกับเงื่อนไขภายในองค์การผลิตของตนเท่านั้น และพบว่าในองค์การผลิตหนึ่ง ๆ นั้นมีเทคนิคในการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินอยู่หลาย ๆ รูปแบบด้วยกัน ในส่วนต่อไปนี้จะกล่าวถึงรูปแบบควบคุมแรงงาน ที่พบในภาคสนาม และกรอบที่นำมาใช้จัดประเภทรูปแบบควบคุมแรงงานรูปแบบย่อย ๆ ที่มีการปฏิบัติการอยู่ในบริษัท อารมณ์ จำกัด

## 2. รูปแบบการควบคุมแรงงานและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์การผลิตหนึ่ง ๆ ใ้ค้นำรูปแบบการควบคุมแรงงานจำนวนหลาย ๆ รูปแบบมาใช้ผสมผสานกัน เพื่อจัดสรร ควบคุม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนงานทำงานอย่างที่ต้องการต้องการ และเพื่อควบคุมคนงานจากเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะทำให้คนงานส่วนแรกรวมกลุ่มเพื่อต่อต้านอำนาจของ

องค์การผลิต ในส่วนต่อไปนี้จะกล่าวถึง รูปแบบควบคุมแรงงานที่นำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 5 รูปแบบด้วยกัน โดยที่รูปแบบควบคุมแรงงานทั้ง 5 รูปแบบ ผู้วิจัยเลือกมาเป็นกรอบในการศึกษาหลังจากที่ไต่ลงไปในพื้นที่ และได้พบ รูปแบบควบคุมแรงงานรูปแบบย่อย ๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 14 ชนิด จึงนำรูปแบบย่อย ๆ เหล่านั้น มาจำแนกเป็น 5 รูปแบบที่จะแสดงให้เห็นดังต่อไปนี้

- 2.1 การควบคุมแรงงานในเชิงการจัดโครงสร้าง เป็นระดับชั้น  
(Hierarchical Control)
- 2.2 การควบคุมแรงงานในเชิงการจัดองค์การแบบ Taylorism
- 2.3 การควบคุมแรงงานในเชิงกระตุ้นโดยรางวัลทางเศรษฐกิจ  
(Material control)
- 2.4 การควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับ (Coercive Control)
- 2.5 การควบคุมแรงงานโดยผ่านการรับคนงานเข้ามาทำงาน  
(Recruitment control)

2.1 การควบคุมแรงงานในเชิงการจัดโครงสร้างเป็นระดับชั้น (Hierarchical control) หมายถึง การควบคุมแรงงานที่ผู้ควบคุมได้กระจายแรงงานในตำแหน่งต่าง ๆ ออกจากกันโดยการใช้สถานภาพ(Status) ให้รางวัลต่างระดับกัน ให้ช่องทางในการบรรลุผลประโยชน์ในวิธีการที่แตกต่างกัน

Watson (1984 : 210) กล่าวว่า การที่องค์การเศรษฐกิจกระจายตำแหน่งในลักษณะลำดับชั้นนั้น มีวัตถุประสงค์ 2 ประการด้วยกัน คือ ต้องการจะกระจายสมาชิกไปกระทำบทบาทต่าง ๆ เพื่อที่จะให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และเป็นการจัดระเบียบการกระจายลูกจ้างใหม่ความแตกต่างกันในแง่ของสถานภาพ (Status) รางวัลในเชิงเศรษฐกิจ และวิธีการบรรลุเป้าหมาย เพื่อว่าลูกจ้างซึ่งองค์การผลิตว่าจ้างเข้ามาทำงาน จึงมีผลให้พวกเขาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญ สำหรับการพัฒนาความเป็นกลุ่ม เพื่อต่อต้านอำนาจขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่งนายจ้างกับลูกจ้างที่ดำรงอยู่ต้องเปลี่ยนแปลง และการที่องค์การกระจายแรงงานโดยผ่านสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว ก็เพื่อว่าคนงานที่มีฐานะเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกัน จะได้มีความแตกต่างกันในสถานภาพ รายได้ ช่องทางการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ในขณะที่เกี่ยวกับการที่แรงงานมีความแตกต่างกัน กล่าว ยังผลให้พวกเขามีความคาดหวังในการรักษา และเพิ่มพูนผลประโยชน์แตกต่างกัน ดังนั้น ความสามัคคี (Solidarity) ภายในกลุ่ม แรงงานทั้งมวลย่อมลดน้อยลง Edward เสนอว่า การที่องค์การผลิตต้องจัดแบบแผนการเลื่อน ตำแหน่ง การกระจายตำแหน่ง เป็นลำดับขั้นการให้รางวัลในรูปอายุการทำงาน ความจงรักภักดี ต่างเป็นกลยุทธ์ในการควบคุมแรงงาน หรือเพื่อลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของคนงาน อย่างไรก็ตาม เทคนิคการกระจายตำแหน่งกระจายรางวัลที่กล่าวมา องค์การผลิตจะนำมาใช้กับแรงงานที่มีมือ ส่วนแรงงานไร้ฝีมือ องค์การจะแบ่งพวกเขาออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะทางสังคม โดยผ่านวิธีการรับเข้ามาทำงาน เช่น รับแรงงานต่างกลุ่มศาสนา กลุ่มเชื้อชาติ กลุ่มเพศ วัย เป็นต้น Edward กล่าวว่า กลยุทธ์ควบคุมแรงงานที่ผ่านการจัดองค์การนั้น เป็นกลยุทธ์การควบคุม แรงงานนายจ้างที่สหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองสูง ส่วนองค์การผลิตในระดับที่สหภาพแรงงาน มีอำนาจการต่อรองน้อย (หมายถึงในประเทศโลกที่ 3 หรือในอุตสาหกรรมที่ยังไม่พัฒนาในโลกที่ 1) นายจ้างจะควบคุมแรงงานโดยการไล่ออก (อ้างใน Morgan C., 1985 : 25)

สำหรับรูปแบบการควบคุมแรงงานในเชิงการจัดโครงสร้างเป็นลำดับขั้น ที่นำมาศึกษา ครั้งนี้มีอยู่ 2 ชนิดด้วยกัน ได้แก่

- ก. การให้โทษาและรางวัลกับพนักงาน
- ข. การให้โทษาและรางวัลกับหัวหน้าคนงานรายวัน

2.2 การควบคุมแรงงานในเชิงการจัดองค์การแบบ Taylorism หมายถึง การควบคุมแรงงานโดยการแบ่งงานในกระบวนการผลิตออกเป็นส่วนย่อย ๆ การควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้า และการจัดรูปแบบการใช้เวลาเพื่อการผลิตสินค้า

การจัดองค์การทำงานแบบ Taylorism นั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการจัดองค์การทำงานสมัยใหม่ที่เริ่มขึ้นในปลายศตวรรษที่ 19 ลักษณะเฉพาะของการจัดองค์การดังกล่าว ก็คือ มีการแบ่งงานในกระบวนการผลิตสินค้าออกเป็นส่วนย่อย ๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการเพิ่มปริมาณการแบ่งงานในกระบวนการผลิตอย่างมหาศาล หลังจากการแบ่งงานใหม่แล้วการทำงานในแต่ละส่วนจะไม่ซับซ้อน (Simplified) จึงทำให้ความจำเป็นในการใช้แรงงาน ฝีมือลดน้อยลง เนื่องจากคนงานไร้ฝีมือสามารถทำงานแทนได้ เพียงแค่เสียเวลาฝึกงานเพียงเล็กน้อย

ในขณะเดียวกัน ก็มีการจัดระบบงานฝ่ายบริหารขึ้นมา โดยที่หน้าที่ของฝ่ายบริหารประกอบด้วย การวางแผนการทำงานให้คนงานทำ กำหนดต้นทุนการผลิต เป็นผู้ประสานงานให้การทำงานในกระบวนการทำงานที่แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ทำงานร่วมกัน เป็นผู้ควบคุมการทำงานในแต่ละส่วนย่อย ๆ เพราะฉะนั้นหน้าที่หลักของฝ่ายบริหารก็คือ การควบคุมทิศทางการผลิตขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย การควบคุมดังกล่าว เป็นการควบคุมทั้งกระบวนการทำงานและคนงาน นอกจากนี้ การจัดองค์การทำงานแบบ Taylorism ยังนำระบบการจ่ายค่าจ้าง (Payment Systems) ที่อิงอยู่บนฐานเวลาทำงานมาใช้ด้วย เช่น มีการกำหนดว่า ผลงานชิ้นหนึ่งต้องใช้เวลานานเท่าไร โดยที่บริษัทจะเป็นผู้ศึกษาเวลาการทำงาน แล้วจึงมากำหนดเป็นเป้าหมายการผลิตให้คนงานทำภายในช่วงเวลาหนึ่ง โดยจะจ่ายค่าจ้างบนฐานของเวลาที่อิงอยู่บนผลงาน

Hill กล่าวว่า จากการที่มีการจัดองค์การผลิตในลักษณะดังกล่าว ทำให้องค์การสามารถเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profitability) โดยที่ส่วนหนึ่งเกิดจากการเพิ่มความเข้มข้นในการทำงาน เช่น การให้คนงานแต่ละคนทำงานเฉพาะส่วนจนเกิดความชำนาญ ในขณะเดียวกันก็ใช้ฝ่ายบริหารควบคุม การทำงานผลิตของคนงานแต่ละคนจึงเพิ่มขึ้น เวลาที่สูญเสียไปโดยไม่เกิดการผลิตรายได้ส่วนเกินจึงน้อยลง อีกส่วนหนึ่ง เกิดจากการใช้แรงงานราคาถูก หรือแรงงานไร้ฝีมือทำงานแทนที่แรงงานมีฝีมือ หรือแรงงานราคาแพง ในขณะเดียวกัน การจัดองค์การในลักษณะนี้ ทำให้คนงานถูกควบคุมจากหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้คนงานที่ถูกแบ่งออกเป็น ส่วนย่อย ๆ พยายามทำงาน และพยายามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดองค์การทำงานในลักษณะนี้ จึงทำให้คนงานทำงานหนักตลอดชั่วโมงการทำงาน และเป็นการทำงานที่คนงานจะไม่อิสระจากหัวหน้างาน (1986 : 24-27)

สำหรับรูปแบบการควบคุมแรงงานในลักษณะดังกล่าว ที่นำมาศึกษาครั้งนี้มีรูปแบบย่อย ๆ 3 ชนิดด้วยกัน ได้แก่

- (ก) ระบบวันทำงาน ในกระบวนการผลิตสินค้า
- (ข) การแบ่งงานออกเป็นหน้าที่ย่อย ๆ
- (ค) การควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน

### 2.3 การควบคุมในเชิงกระตุ้นโดยรางวัลทางเศรษฐกิจ (Material Control)

หมายถึง วิธีการควบคุมและสร้างแรงจูงใจแรงงาน ที่ตั้งอยู่บนฐานการให้ค่าและลงโทษ (Sanction) แรงงานในทิศทางทำให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากแหล่งรายได้ ซึ่งเป็นวิธีการควบคุมแรงงานในรูปแบบการบีบบังคับทางเศรษฐกิจ การควบคุมแรงงานในรูปแบบนี้จะให้รางวัลตอบแทนในทิศทางที่สูง เพื่อตอบแทนการทำงานอย่างเคร่งครัดและรับแรงตอกงาน แต่เมื่อคนงานทำงานเคร่งครัดและรับแรงน้อยลง รางวัลก็จะลดลง

สำหรับรูปแบบควบคุมแรงงานในเชิงกระตุ้นโดยรางวัลทางเศรษฐกิจที่นำมาศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย รูปแบบย่อย ๆ 4 ชนิดด้วยกันได้แก่

- (ก) รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง
- (ข) รูปแบบการปรับอัตราค่าจ้างปลายปี
- (ค) เบี้ยขยัน
- (ง) รางวัลจากการแข่งขัน

### 2.4 การควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับ (Coercive control) การ

ควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับ ประกอบด้วย การบีบบังคับทางกายภาพ (Physical Coercion) และการบีบบังคับทางเศรษฐกิจ (Economic Coercion)

2.4.1 ควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับทางกายภาพ หมายถึง วิธีการควบคุมที่ฝ่ายควบคุมมีสิทธิอำนาจ (Authority) เช่นที่ จำคุก ทำร้ายร่างกายคนงานได้ ถ้าคนงานไม่สามารถทำงานได้ตามที่ฝ่ายควบคุมต้องการ

2.4.2 การควบคุมแรงงาน โดยการบีบบังคับทางเศรษฐกิจ หมายถึง การควบคุมแรงงานที่ผู้ควบคุม มีสิทธิอำนาจ (Authority) ในการลงโทษคนงาน โดยการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากแหล่งทรัพยากรทางเศรษฐกิจ หรือรายได้จากการขายแรงงานได้ สำหรับรูปแบบควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 2 ชนิดด้วยกันได้แก่

(ก) เจ็อนไซการเลิกจ้าง

(ข) มาตรการเคลื่อนย้ายผู้เ้าและเครือญาติออกไปจากตลาดแรงงาน

ส่วนรูปแบบการควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับทางกายภาพที่ฝ่ายควบคุมนำมาใช้พบว่ามีความเฉพาะการข่มขู่จะทำร้ายร่างกายเท่านั้น

Harrod กล่าวว่า ในระบบควบคุมแรงงานแบบ Agarian Coercion ซึ่งเป็นระบบควบคุมแรงงานที่อยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบเจ้าของที่ดิน นายทุน พ่อค้า กับชาวนา หรือชาวนาผู้เช่านั้น ฝ่ายแรกคุกคามมูลค่าส่วนเกินจากการเก็บค่าเช่าได้ และควบคุมชาวนาด้วยวิธีบีบบังคับทางร่างกาย (Physical Coercion) ฝ่ายควบคุมได้อาศัยกลไกของรัฐ เช่น กองทัพ ตำรวจ เป็นต้น เป็นเครื่องมือควบคุมแรงงาน ส่วนการควบคุมแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา และในอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานประเภทไร้ฝีมือนี้ ลูกจ้างถูกควบคุมด้วยระบบ Employer Domination ในระบบนี้ นายจ้างควบคุมคนงานโดยการบีบบังคับทางเศรษฐกิจ (Economic Coercion) ลักษณะสำคัญของระบบนี้คือ นายจ้างมีสิทธิอำนาจอย่างเต็มที่ในการไล่ออกจากงาน หรือเลิกจ้าง นอกจากนี้ กำลังแรงงานจะถูกกีดกันไม่ให้มีการรวมตัวกันทั้งในทางการเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อไปลดอำนาจของนายจ้าง และระบบการควบคุมที่อ้างอยู่ในสังคม ในขณะที่เดียวกันที่คนงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ จึงมีแรงงานสำรองอยู่เป็นจำนวนมากในตลาดแรงงาน ทำให้ลูกจ้างอยู่ในเงื่อนไซที่เลวร้าย จึงยิ่งเพิ่มความหวาดกลัวการกลายเป็นคนว่างงานในหมู่คนงานมากยิ่งขึ้น สำหรับวิธีการควบคุมแรงงาน โดยกระตุ้นด้วยรางวัลในเชิงเศรษฐกิจ ฝ่ายควบคุมจะนำมาใช้เมื่อสภาพแรงงานได้รับการยอมรับอย่างชอบธรรมว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์การผลิต ในขณะที่เดียวกัน คนงานมีสวัสดิการทางสังคมที่ให้ความช่วยเหลือยามตกงาน ดังนั้น เมื่อนายทุนไม่สามารถจะใช้วิธีบีบบังคับทางเศรษฐกิจได้ (เนื่องจากคนงานมีอำนาจต่อรองสูง) จึงหันมาใช้มาตรการการกระตุ้นทางรางวัล (ค่าจ้าง) และใช้จิตวิทยาและอุดมการณ์มาสร้างทัศนคติในทางบวกต่องาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบควบคุมแรงงานแบบกระตุ้นทางรางวัล จึงนำมาใช้ในระบบควบคุมแรงงานแบบ Power Bargaining



2.5 การควบคุมแรงงานโดยผ่านการรับคนงานเข้ามาทำงาน (Recruitment Control) เป็นวิธีการควบคุมแรงงานที่ฝ่ายบริหารและหรือนายทุนสร้างขึ้นเพื่อที่จะรับคนงานใหม่เข้ามาทำงานและจัดระบบคนงานเก่า ให้อยู่ในลักษณะที่หลากหลาย เช่น รับคนงานที่มีกลุ่มทางสังคมแตกต่างกัน ใช้สินไหมทำให้จัดระเบียบคนงานให้แตกต่างกัน ใช้สัญญาจ้างแตกต่างกัน เป็นต้น Therborn กล่าวว่า ถ้าคนงานในสถานประกอบการมีลักษณะดังกล่าว จะมีความยากลำบากในการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่ม เนื่องจากคนงานมีผลประโยชน์ที่หลากหลาย (1983 : 43) ส่วน Brecher กล่าวว่า นายทุนใช้กลยุทธ์การรับคนเข้ามาทำงานจัดระเบียบคนงาน คนงานที่ผ่านระบบเช่นนี้จะเป็แรงงานที่ว่านอนสอนง่าย เนื่องจากแรงงานในแต่ละกลุ่ม ไม่สามารถจะประสานผลประโยชน์กันได้ แต่ละกลุ่มจึงต้องหาช่องทางเพิ่มผลประโยชน์ของตนตามแนวทางที่องค์กรผลิตเปิดไว้ ซึ่งจะอยู่ในลักษณะปัจเจกชน (1978 : 11)

สำหรับรูปแบบควบคุมแรงงานโดยการรับคนงานเข้ามาทำงานในบริษัท อารณณ์ มีอยู่ 2 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่

- (ก) การรับคนงานรายวันใหม่ โดยผ่านหัวหน้าคนงานที่เป็นคนของตน
- (ข) ไม่รับคนงานรายวันใหม่ ที่เป็นเครือญาติและมีภูมิลำเนาเดียวกับผู้ที่มีบทบาทต่อต้านและไม่รับคนงานรายวันใหม่ที่มีการศึกษาเข้ามาทำงาน

### 3. แนวความคิดและการวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

Miller และ Form เสนอว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้สหภาพแรงงานเข้มแข็งนั้นมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยที่ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย ระบบกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองสหภาพแรงงาน สังคม และนายจ้าง ยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ชอบธรรมในการแสวงหาผลประโยชน์ เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายในประกอบด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่สหภาพมีไว้ในครอบครอง (1980 : 413-4) Wight เสนอว่าการสืบสวนฐานอำนาจของสหภาพแรงงานให้พิจารณาทั้งจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายในหมายถึง คุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิกและทรัพยากรต่าง ๆ ที่สหภาพแรงงานมีความสามารถในการครอบครอง ส่วนปัจจัยภายนอกหมายถึง ตำแหน่งของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ในตลาดการผลิต (1984 : 423)

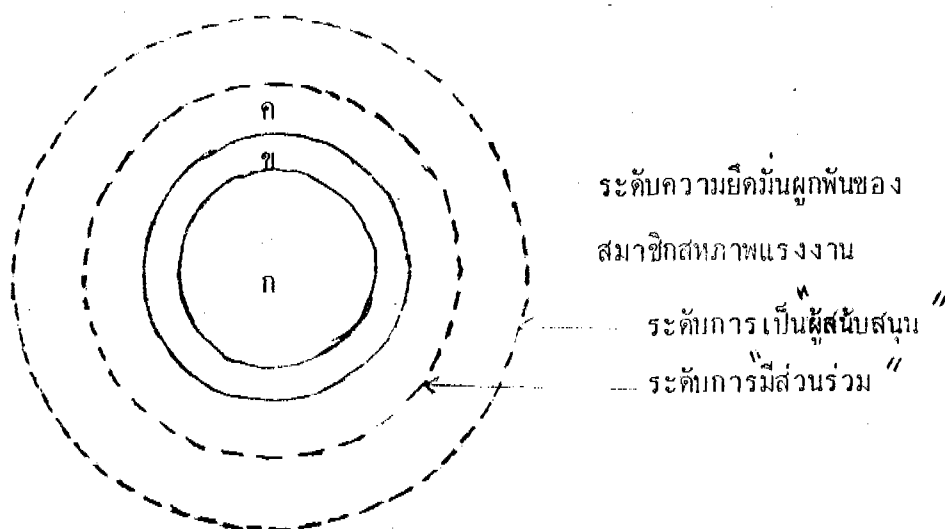
ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการหาความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างระบบควบคุมแรงงานที่มีการปฏิบัติการอยู่ในบริษัท อารมณ์ จำกัด กับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพราะมีสมมติฐานว่าบุคคลหรือองค์การไม่อาจแสดงเจตจำนงโดยปลอดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดและมีสิทธิอำนาจในการควบคุมโดยตรง เช่นระบบควบคุมแรงงานภายในองค์การผลิตหนึ่ง ๆ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้นอกจากทำให้เข้าใจรูปแบบการควบคุมแรงงานในบริษัทอารมณ์จำกัดแล้ว ยังต้องการจะทำความเข้าใจกับอิทธิพลของรูปแบบควบคุมแรงงานจำนวนหนึ่ง (14 ชนิด) ที่ปรากฏอยู่ในบริษัทว่ามีส่วนในการส่งเสริมหรือเหนี่ยวนำการพัฒนาคความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานภายในบริษัท อารมณ์ จำกัดอย่างไร โดยที่ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 2 เงื่อนไข ด้วยกันได้แก่

1. ของเขตการระดมทรัพยากรของสหภาพแรงงาน กล่าวคือ ถ้ายัง สหภาพแรงงานสามารถขยายขอบเขต (Boundary) การระดมทรัพยากร (Resource Mobiliation) ได้มาก โดยที่ทรัพยากรที่สำคัญของสหภาพแรงงานคือ สมาชิกสหภาพแรงงาน โอกาสที่สหภาพแรงงานจะพัฒนาศักยภาพก็จะมีมากเท่านั้น
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อสหภาพแรงงานของสมาชิก กล่าวคือถ้ายังสหภาพแรงงานสามารถพัฒนาคุณภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานให้อึดมั่นผูกพัน (Commitment) ต่อสหภาพแรงงานในระดับการมีส่วนร่วม (Participation) ได้มากเพียงไร ศักยภาพของสหภาพแรงงานก็จะมีมากเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้แบ่งระดับความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ 2 ระดับ คือ ระดับการมีส่วนร่วม (Participation) และระดับผู้สนับสนุน (Sympathizers) (Show และ Zurcher, 1980 : 789) การยึดมั่นผูกพันในระดับ "การมีส่วนร่วม" หมายถึงกลุ่มสมาชิกที่เข้าร่วมเสียสละ เวลา พลังงาน ความเสี่ยง เศรษฐกิจ เงินทอง ตลอดจนยอมทนรับความยากลำบากต่อสหภาพแรงงานอย่างเต็มใจและต่อเนื่อง สืบเนื่องจากความรู้สึกผูกพัน (Affiliated) ต่อกลุ่มและระหว่างสมาชิกด้วยกัน อย่างไรก็ตามพบว่าระดับการเสียสละของสมาชิกภายในกลุ่มยังมีความต่างระดับกัน ดังนั้น จึงจำแนกระดับความเสียสละออกเป็น 3 ระดับย่อย คือ ก. ระดับการยอมรับบทบาทเป็นผู้นำ ข. ระดับการยอมรับบทบาทเป็นแกนนำ ค. ระดับการยอมรับบทบาทเป็นผู้ตามหรือสมาชิกธรรมดา โดยที่ความแตกต่างของ

ระดับความเสียสละดังกล่าว พิจารณาได้จาก การใช้เวลา พลังงาน ความเสี่ยง และเศรษฐกิจ เพื่อองค์การ (ดูภาพประกอบข้างล่าง)

ส่วนการเสียสละเพื่อยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มในระดับผู้สนับสนุนนั้น หมายถึงสมาชิกที่เต็มใจเสียสละเพื่อกลุ่มเฉพาะปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ จะเต็มใจเสียสละก็ต่อเมื่อ เกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัล และการลงโทษ

ภาพประกอบ    แสดงระดับความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกสหภาพแรงงาน



สมาชิกกลุ่มที่ยึดมั่นผูกพันต่อสหภาพแรงงานในระดับผู้สนับสนุนจะครอบครองตำแหน่งสมาชิกทั้งในและนอกสหภาพแรงงาน สมาชิกกลุ่มนี้จะเสียสละเพื่อกลุ่มเฉพาะให้ พวกเขาไม่ใช่กลุ่มที่มีความกระตือรือร้นในสิทธิของคน อาจกล่าวได้ว่าการที่สมาชิกกลุ่มนี้เข้ามาอยู่ในกลุ่มแสดงถึงความอุดมสมบูรณ์ของการระดมพล และเป็นการแสดงให้เห็นว่า ขบวนการเคลื่อนไหวได้รับการสนับสนุนจากประชาชน (mass) อย่างกว้างขวาง จากการที่พวกเขาเข้าสู่กลุ่มเพราะปัจจัยการระดมพล สมาชิกกลุ่มนี้จะออกจากขบวนการทันทีที่ต้องทำงานหนักสัก 2-3 อาทิตย์ Wilson เรียกสมาชิกกลุ่มนี้ว่าเป็นพวกกรอบนอก (Periphery) (Wilson, 1973:306)

Hime กล่าวว่าจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขบวนการเคลื่อนไหวของ คนผิวดำในอเมริกา พอสรุปได้ว่าแหล่งทรัพยากรเชิงอำนาจ (Power Resources) ที่สำคัญเป็น อันดับหนึ่งของขบวนการเคลื่อนไหวคือ ประชาชนผิวดำ หรือที่เรียกว่า "Black Power" และเมื่อขบวนการเคลื่อนไหวต้องการแสดงอำนาจก็จะนำทรัพยากรพื้นฐานที่มีอยู่มาตัดแปลงเป็น อำนาจ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความจำเป็น เช่น ใช้เป็นฐานอำนาจทางการเมือง กล่าวคือจะ ออกเสียงเลือกใครหรือไม่เลือกใคร ใช้เป็นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น สนับสนุนเงินทุนขบวนการ หรือทำลายเศรษฐกิจของอีกฝ่ายด้วยวิธีต่าง ๆ ใช้เป็นฐานกำลังขวัญและกำลังใจของกันและกัน และรุกรานกำลังขวัญของฝ่ายตรงข้าม เป็นต้น (1980 : 89) ในขณะเดียวกัน เพื่อให้ทรัพยากร เชิงอำนาจพร้อมสำหรับการถูกระดม องค์การเคลื่อนไหวจำเป็นต้องจัดระเบียบและควบคุม ประชากรคนผิวดำให้อยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการนำมาใช้ ซึ่งการเตรียมความพร้อมดังกล่าว เช่น การกระตุ้นปลุกเร้าสมาชิก การแบ่งงานและกำหนดบทบาทผลงานแต่ละประเภทให้แก่ชัด แล้วบรรจุมารวมเข้าตำแหน่งงานต่าง ๆ มีมาตรการควบคุมพฤติกรรมเบี่ยงเบนจากกลุ่มของ สมาชิกและเร่งสร้างวินัยภายในตัวเองของสมาชิกขึ้นมา สุดท้ายต้องมีมาตรการด้านรักษาขวัญ และความศรัทธาอย่างแรงกล้าให้อยู่ในใจของสมาชิก (หน้า 89)

จากงานวิจัยของ Zald และ Ash (1966 : 338) ได้ชี้ให้เห็นว่าทำไม องค์การเคลื่อนไหวจึงต้องอาศัยทรัพยากรจากสมาชิก ทั้งสองกล่าวว่า ขบวนการเคลื่อนไหวเป็น องค์การที่แตกต่างจากองค์การประเภทอื่นตรงที่ เป็นองค์การที่มีทรัพยากรที่ชอบธรรมในการ ครอบครองน้อย และมักจะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน องค์การจึงต้องพึ่งพาอาศัยสมาชิกและผู้นำ เป็นสำคัญ โดยที่ผู้นำมีฐานะในการปลุกเร้า กระตุ้นเตือนให้สมาชิกผูกพันกับองค์การเพื่อว่าพวกเขา จะได้เสียสละทรัพยากรเพื่อกลุ่ม ในขณะเดียวกันผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถเสาะแสวงหาทรัพยากร ภายในกลุ่มได้ ในกรณีที่มีความจำเป็น

จากการที่มีการยอมรับกันว่า การเติบโตของขบวนการเคลื่อนไหวขึ้นอยู่กับ ปริมาณและความยึดมั่นผูกพันของสมาชิก ประเด็นการถกเถียงที่เกี่ยวข้องกับขบวนการเคลื่อนไหว จึงอยู่ที่ความแตกต่าง เรื่องการระดมสมาชิกเข้าสู่องค์การ เช่นจะมีคำถามในทำนองว่า ทำไม ประชาชนในตอนนี้จึงถูกนำเข้าสู่องค์การได้มากกว่าอีกกลุ่ม หรือก่อนอีกกลุ่ม และคำถามต่อมาก็คือ ทำไมประชาชนกลุ่มนี้จึง เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การมากกว่าประชาชนอีกส่วนหนึ่ง ทั้ง ๆ ที่พวกเขา

มีความไม่สงบทางสังคมเหมือนกัน (Social Unrest) (Snow และ Zucher 1980 : 787)

คำถามที่ 2 อิงอยู่บนพื้นฐานที่ว่า การเสียดสีเพื่อองค์การของสมาชิกอยู่ที่การเข้ามามีส่วนร่วมกับกลุ่มและสมาชิกที่เข้ามาสู่กลุ่มนั้นก็ยังไม่ได้มีส่วนร่วมร่วมกับกลุ่มอย่างต่อเนื่องทั้งหมด นอกจากนี้พบว่ายิ่งองค์กรต้องการให้สมาชิกผูกพันอยู่กับตนเองอย่างต่อเนื่องแล้ว ความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดระบบภายในเพื่อให้สมาชิกผูกพันกับตนเองเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากในช่วงแรกสมาชิกเข้าสู่องค์กรเพราะได้รับการปลุกเร้าจากผู้นำจนกระทั่งเกิดความตระหนักในผลประโยชน์และวิธีการบรรลุผลประโยชน์ แต่การเข้าร่วมของสมาชิกที่เกิดจากแรงปลุกเร้าของผู้นำ เกิดจากความคับข้องใจและต้องการให้กลุ่มช่วยบรรเทา เป็นต้น พบว่าเมื่อสถานการณ์ดังกล่าวได้คลี่คลาย สมาชิกก็จะถอนตัว ขบวนการเคลื่อนไหวจึงไม่สามารถมีชีวิตที่ยืนยาวได้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่กลุ่มจะต้องสร้างกลไกเพื่อให้สมาชิกอยู่กับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

Blumer เสนอว่า หนึ่งในกลไกดังกล่าวได้แก่การพัฒนาความรู้สึกร่วมบนพื้นฐานของขบวนการเคลื่อนไหว (The Development of E Sprit De Corps) ซึ่งก็คือความรู้สึกที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีการระบุตนเองกับคนอื่น ๆ ในกลุ่มว่ามีเป้าหมายร่วมกัน เป็นพวกเดียวกัน ความสำคัญของการพัฒนาความรู้สึกร่วมต่อขบวนการเคลื่อนไหวก็คือมันสามารถช่วยพุ่มพืชมโนทัศน์ (Conception) เกี่ยวกับตนเองใหม่ให้ยืนยาวต่อไป ซึ่งมโนทัศน์ดังกล่าว ปัจเจกชนจะรับมาจากผลของการเคลื่อนไหวและการเข้าร่วมในขบวนการเคลื่อนไหว นอกจากนี้ความรู้สึกร่วมดังกล่าวยังสามารถช่วยลดทอนความรู้สึกแปลกหน้า แยกแยะ และความรู้สึกแตกต่างระหว่างกันออกไปได้ ในขณะที่เดียวกันความรู้สึกที่ว่า เขาเป็นของพวกเขา และพวกเขาเป็นของเขา จะเพิ่มความรู้สึกให้เขาผูกพันขบวนการและต้องการจะสนับสนุนขบวนการนี้มากขึ้น (1964 : 2-6) แต่การที่ขบวนการเคลื่อนไหวจะพัฒนาอารมณ์และความรู้สึกร่วมในหมู่สมาชิกให้มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นของคนอื่น และคนอื่นเป็นของตนเองนั้น ขบวนการเคลื่อนไหวจะต้องมีกลไกในการพัฒนาความรู้สึกดังกล่าว ซึ่งกลไกประเภทหนึ่งก็คือการกระตุ้นให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพราะการที่ปัจเจกชนจะเสียดสีเพื่อกลุ่ม อยู่ในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ปัจเจกชนจะต้องเข้ามาเรียนรู้ เข้ามาสัมผัสกับวิถีชีวิต หรือวิถีชีวิตวิธีมองปัญหา ซึมซาบในความหมาย ในสัญลักษณ์ และแม้กระทั่งความต้องการของตนเองใหม่

ทั้งหมด และสิ่งเหล่านี้ จะได้มาจากการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในกลุ่ม (Wilson 1973 : 310)

ในส่วนต่อไป จะกล่าวถึงแนวความคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อบทบาท

แนวความคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อบทบาท

Etzioni (1975 : 9-11) กล่าวว่า การที่บุคคลได้เข้าไปอยู่ในองค์กรแล้ว มีความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวเป็นไปได้ทั้งในทางบวก และในทางลบ ในทางบวกคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และในทางลบ คือ ภาวะออกห่าง หรือความรู้สึกแปลกแยก (alienation) การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงนั้น เกิดจากบุคคลรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไป ใช้อย่างซาบซึ้ง และแสดงตนเองเข้ากับฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด ภายหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาแล้ว และการที่จะถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรได้ จะต้องเน้นลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง โดยที่ความยึดมั่นผูกพันหมายถึง "กระบวนการที่บุคคลยึดถือ ปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมทางสังคมที่ ได้จัดระเบียบไว้แล้ว เพื่อสนองผลประโยชน์ส่วนบุคคล" และจากการที่ความพึงปรารถนาของบุคคลจะสำเร็จ ล่วงได้ โดยการที่บุคคลยึดถือปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมทางสังคมที่ถูกจัดระเบียบไว้แล้ว ส่งผลให้บุคคลมีความปรารถนาจะแสดงพลัง ความจงรักภักดี หุ้ม เทพพยากรส่วนบุคคลต่อสังคม เพื่อองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่และลักษณะการแสดงออกซึ่งเจตนาารมณ์ต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาเป็นการยืนยันว่า บุคคลพึงปรารถนาจะมีความสัมพันธ์กับสังคมนั้น

Olsen เสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มต่อบทบาทของบุคคลไม่อาจเกิดได้จากการควบคุมทางสังคมในมิติการลงโทษเพียงประการเดียว การลงโทษทำให้สมาชิกเกิดความยึดมั่นผูกพัน เฉพาะเพียงพฤติกรรมบางอย่างที่พอยินยอมได้เล็ก ๆ น้อย ๆ ในขณะที่เดียวกัน รางวัลก็ไม่สามารถจะใช้ควบคุมได้อย่างพร่ำเพรื่อ เนื่องจากมันจะสูญเสียประสิทธิภาพในการควบคุมโดยการกลายเป็นสิทธิ (rights) แทนที่จะเป็นเอกสิทธิ (Privileges) (1978 : 232) จากการที่รางวัลและการลงโทษ ไม่สามารถเป็นแรงจูงใจ ให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังของบทบาท เป้าหมายสุดท้ายในการควบคุมทางสังคมก็คือ การขัดเกลาทางสังคม ซึ่งการที่ต้องมีกระบวนการขัดเกลาทางสังคมก็เพื่อให้สมาชิกในสังคมยอมรับค่านิยมในสังคมนั้นอย่างยึดมั่น หรือให้ถือ เป็นค่านิยมสัญญาที่จะถือปฏิบัติตามค่านิยมในสังคมโดยปราศจากสิ่งล่อใจ หรือ เครื่องบีบบังคับ ในขณะที่เดียวกันยังสมาชิกในสังคมมีความยึดมั่นผูกพันต่อค่านิยมในสังคมสูง ความรู้สึกแปลกแยกในหมู่สมาชิก ระหว่างสมาชิกกับองค์กรก็น้อยลงด้วย

กระบวนการ ชัดเจนทางสังคม เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อบทบาทภายใน องค์การเคลื่อนไหว มีความแตกต่างอยู่บ้างจากกระบวนการชัดเจนทางสังคม เพื่อให้ยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การทางสังคมอื่น ๆ ในแง่มุมที่ว่า การเข้าสู่องค์การเคลื่อนไหว สมาชิกจะต้องเปลี่ยนแปลง วิธีคิดวิธีมองปัญหา และความต้องการของคนเองใหม่ ซึ่งสิ่งที่สมาชิกต้องทิ้งไปก็คือ กระบวนการชัดเจนที่ตนเองได้ซึมซาบมาก่อนทั้งหมด เมื่อเป็นเช่นนั้น้องค์การใหม่จะต้องนำสมาชิกของตน ออกมาจากบทบาทเก่า ๆ ความคาดหวังเก่า ๆ ตลอดทั้งความคิด ความเชื่อเก่า ๆ Wilson เสนอว่า องค์การเคลื่อนไหวจะพัฒนาความรู้สึกยึดมั่น ผูกพันของสมาชิกต่อองค์การได้ องค์การ จะต้องสร้างกลไก เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพราะการที่ปัจเจกชนเสียสละเพื่อกลุ่ม อยู่ในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ปัจเจกชนจะต้องเข้ามาเรียนรู้ เข้ามาซึมซาบกับวิถีชีวิต หรือวิธีคิด วิธีมองปัญหา ซึมซาบในความหมาย ในสัญลักษณ์ และแม้กระทั่งความต้องการของคนเองใหม่ทั้งหมด และสิ่งเหล่านี้จะได้มาจากการเข้าร่วมในกิจกรรม ต่างๆ ภายในกลุ่ม (Wilson 1973 : 310) ในขณะเดียวกัน การยึดมั่นผูกพันภายในกลุ่ม สมาชิกก็มีความแตกต่างกัน Kanter ได้จำแนกรูปแบบการยึดมั่นผูกพันต่อระบบสังคม หรือ องค์การของสมาชิกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อความสำนึก และความสืบเนื่องของสังคม (Cognitive-Continuance Commitment) การยึดมั่นผูกพันประเภทนี้ เป็นการยึดมั่นผูกพันต่อบทบาททางสังคม (Social Role) ที่บุคคลครอบครองอยู่ในองค์การ โดยที่เจ้าของบทบาท แสดงบทบาทที่สืบเนื่องแต่ไม่มีอารมณ์ ความรู้สึกผูกพันในบทบาทของตนและกับบุคคลอื่น ๆ ในระบบสังคม และไม่ได้ใช้ค่านิยมของระบบสังคมมาประเมินการแสดงบทบาทของคน กล่าวว่าคุณคดียึดมั่นผูกพันต่อบทบาททางสังคมก็เพราะเขาประเมินแล้วว่า จะให้รางวัลและถ้าไม่แสดงบทบาทก็จะไม่ได้รับรางวัลบุคคลประเภทนี้จึงแสดงพฤติกรรมที่สืบเนื่องต่อกลุ่มก็เพราะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากกลุ่ม

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (Cathetic - cohesion Commitment) การยึดมั่นผูกพันประเภทนี้ เข้าของตำแหน่งในระบบสังคมมีอารมณ์ผูกพันอยู่กับความสัมพันธ์ที่เฉพาะส่วนหนึ่งส่วนใดในสังคม Kanter ยกตัวอย่างว่า ลูกอาจไม่ยินยอมปฏิบัติตามบทบาทที่พ่อแม่คาดหวังให้เป็น และไม่ยินยอมรับการลงโทษจากพ่อแม่ แต่พวกเขายังมีความ

## รู้สึกผูกพันรักใคร่ต่อพ่อแม่

### 3. ความยึดมั่นผูกพันต่อการควบคุม (evaluative - control commitment)

เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อให้สภาวะ (Values) ขององค์กร พวกเขายึดถือให้สภาวะขององค์กรเป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณค่า ให้ความหมายต่อชีวิตของพวกเขา พวกเขาพร้อมจะยอมรับอำนาจขององค์กรเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันและนำไปสู่การยึดมั่นผูกพันบุคคลที่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับการควบคุมทางสังคมจะเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของตัวเองและพยายามสร้างตัวเองให้อยู่ในแนวทางและรูปแบบที่ถูกกำหนดโดยองค์กร (1974 : 127-129)

อย่างไรก็ตาม เมื่อสมาชิกยึดมั่นผูกพันกับองค์กรไปชั่วระยะหนึ่งแล้ว ระดับความยึดมั่นผูกพันอาจลดระดับลง ซึ่งก็คือบุคคลจะทุ่มเทเสียสละตนเองเพื่อองค์กรน้อยลง ยินยอมให้องค์กรมีอำนาจเหนือตนน้อยลง เพื่อที่จะรักษาระดับความยึดมั่นผูกพันในหมู่สมาชิกให้สืบเนื่องต่อไป องค์กรจะต้องมีกลไกในการดำรงรักษาความยึดมั่นผูกพันด้วย ในขณะเดียวกันจากการที่ความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่ม ความเสียสละต่อกลุ่มและระหว่างสมาชิกด้วยกัน และศักยภาพในการระดมสมาชิกเข้ามาสู่กลุ่ม เป็นความอยู่รอดของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ฝ่ายต่อต้านจึงมักจะทำลายช่องทางของการระดมสมาชิก หรือทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งอาจจะกระทำโดยการทำลายชื่อเสียง ภาพพจน์ของขบวนการทางสังคม ฝ่ายต่อต้านจึงมักจะทำลายช่องทางของการระดมสมาชิก หรือทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งอาจจะกระทำโดยการทำลายชื่อเสียง ภาพพจน์ของขบวนการเคลื่อนไหว การทำลายชื่อเสียงภาพพจน์ของผู้นำ หรืออาจหวังเหนี่ยวนำสมาชิกใหม่โดยการจับกุม ชังคุก ทำร้ายร่างกาย เป็นต้น ส่วนในกรณีของการทำลายความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกที่อยู่ในกลุ่มนั้นฝ่ายต่อต้านจะต้องทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความอิจฉาริษยา มีเป้าหมายและวิธีการที่ไม่ลงรอยกัน นอกจากนี้ฝ่ายต่อต้านยังสร้างเงื่อนไขให้สมาชิกมีความคิดเห็นไม่ลงรอยในเรื่องผู้นำ การนำ ซึ่งการทำเช่นนี้อาจส่งผลให้สมาชิกภายในกลุ่มอยู่กันเป็นกลุ่ม ๆ (Marx, 1975 : 101-103)

การศึกษาครั้งนี้จึงต้องการทำความเข้าใจกับอิทธิพลของรูปแบบการควบคุมแรงงานจำนวนหนึ่งในบริษัท อารณีย์ จำกัด ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน

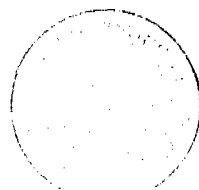
**ทฤษฎีที่นำมาใช้อธิบายประกอบ**

ทฤษฎีบทบาท เสนอว่าระบบสังคมหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย เครือข่ายของ



ของตำแหน่งต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน โดยที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีบทบาทแตกต่างกัน โดยที่ Linton ได้เสนอแนวความคิดเรื่องสถานภาพ (Status) และบทบาท (Role) Linton เห็นว่าสถานภาพเป็นสิ่งนามธรรม ซึ่งหมายถึงฐานะหรือตำแหน่งที่เฉพาะเจาะจง ส่วนบทบาทเป็นการแสดงลักษณะเคลื่อนไหว (dynamic) ของสถานภาพ บทบาทและสถานภาพ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะไม่มีบทบาทใดที่ปราศจากสถานภาพ หรือไม่มีสถานภาพใดที่ปราศจากบทบาท ทุก ๆ คนจะเป็นเจ้าของบทบาทต่าง ๆ มากมาย แต่ขณะเดียวกันมีบทบาทหนึ่งที่เป็นตัวแทนของบทบาททั้งหมด ซึ่งเจ้าของบทบาทจะตัดสินใจกระทำต่าง ๆ หรือการคาดหวังต่าง ๆ จากบทบาทนี้ (อ้างใน สมใจ ห่วงมิตร 2529 : 17) บทบาทและหน้าที่ ซึ่งเป็นของคู่กัน ซึ่งกำหนดควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นจะได้รับ โดยที่บทบาทเป็นเงื่อนไขที่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นต้องทำ รวมทั้งสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับมาพร้อมกับตำแหน่ง

Cohen ได้ให้คำอธิบายเรื่องบทบาทไว้ว่า การที่สังคมได้กำหนดเฉพาะเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท โดยบทบาทหนึ่ง เรียกว่า บทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางคนจะไม่ได้ปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น ได้ด้อย่างครบถ้วน แต่บุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา (1979 : 86) สำหรับแหล่งที่กำหนดความคาดหวังในบทบาทแต่ละบทบาทในสังคมนั้น มีอยู่ 3 แหล่งด้วยกัน คือ (1) ความคาดหวังจากวัฒนธรรม (cultural expectation) ขององค์การนั้น ๆ ที่ตีค่าบทบาทความคาดหวังในระดับวัฒนธรรม เช่น ความคาดหวังที่ถือได้ว่าเป็นบรรทัดฐาน และกฎระเบียบภายในขององค์การที่ได้กำหนดต่อบทบาทแต่ละบทบาท ซึ่งถือว่าเป็นความคาดหวังที่สำคัญยิ่ง (2) ความคาดหวังจากสถานการณ์ที่เฉพาะหนึ่ง ๆ (situational expectation) ความคาดหวังประเภทนี้เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่พิเศษ (3) ความคาดหวังระดับบุคคล (personal expectation) เป็นความคาดหวังที่เจ้าของบทบาทที่ตีค่าบทบาทของตน ซึ่งส่วนหนึ่งถูกกำหนดจากวัฒนธรรมและสถานการณ์ แต่อีกส่วนหนึ่งจะถูกจูงใจด้วยแรงจูงใจอื่น ๆ เช่น ความคาดหวังจากสังคมภายนอกองค์การ กลุ่มบุคคลภายนอกองค์การ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เจ้าของบทบาทพึงพอใจ



คณะรัฐมนตรี  
แผนกส่งเสริมสังคมวิทยา

408943

จากงานวิจัยของ ดวงลักษณ์ ดวงลักษณ์ กล่าวว่า ความคาดหวังต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก อาจถูกกำหนดมาจากปทัสถานทางสังคม กลุ่มบุคคล หรือชนชั้นทางสังคม รวมทั้งสถานภาพทมเศรษฐกิจของบุคคลดังกล่าวด้วย อย่างไรก็ตาม การแสดงบทบาทของบุคคลไม่เพียงแต่ปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสังคมต่าง ๆ ที่กล่าวมาเท่านั้น หากเจ้าของบทบาทยังริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ลักษณะความสัมพันธ์ที่เขามีกับผู้อื่น เพื่อตอบสนองความคาดหวังในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย แรงจูงใจส่วนบุคคล (2530 : 25) ซึ่งก็คือ ความคาดหวังระดับบุคคลนั่นเอง

ดังนั้นจากการที่บุคคลเจ้าของบทบาทต้องเผชิญกับความคาดหวังต่าง ๆ เมื่อเขาเป็นเจ้าของบทบาทหนึ่งบทบาทใด เจ้าของบทบาทจะต้องมีกระบวนการเรียนรู้บทบาทของตน ตั้งแต่บทบาทดังกล่าวได้รับความคาดหวังจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคมอย่างไรบ้าง ความคาดหวังดังกล่าวจะประกอบด้วยความคาดหวังในเรื่อง สิทธิและหน้าที่ ความรับผิดชอบต่าง ๆ ประการต่อมาบุคคลเจ้าของบทบาทจะต้องเรียนรู้ภายในขอบเขตของตน ทนวิถีกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่ออะไรบ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อว่าจะกระทำบทบาทได้อย่างเหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จ (Olsen, 1978 : 212-214)

จากการที่เจ้าของบทบาทหนึ่งๆ ได้รับความคาดหวังจากหลาย ๆ แหล่งด้วยกัน จึงพบว่าบ่อยครั้งที่บุคคลไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังทางบทบาทได้ครบถ้วน ซึ่งปกติแล้วถ้าเป็นบทบาทที่ไม่สำคัญของบุคคล การแสดงบทบาทให้บรรลุเป้าหมายก็จะไม่เกิดปัญหา ความตึงเครียดกับเจ้าของบทบาทมากนัก แต่ถ้าบทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทที่สำคัญ บุคคลจะได้รับความสูญเสีย หรือความสิ้นเปลืองมาก ซึ่งในการพิจารณาถึงความสิ้นเปลือง (Cost) อาจพิจารณาตามแนวทฤษฎีการแลกเปลี่ยนที่ได้เสนอว่า ความสิ้นเปลือง ประกอบด้วย (1) การสิ้นเปลือง เวลา พลังงาน และสมบัติในครอบครัว (2) การสูญเสีย รางวัลทางสังคม (Social Reward) เช่นการยอมรับจากคนอื่น ความช่วยเหลือจากคนอื่น เกียรติ ความเคารพนับถือ และอำนาจ และ (3) การสูญเสียเกียรติภูมิของตนเอง (Self-respect)

จากการที่เจ้าของบทบาทเกิดความสูญเสีย หรือสิ้นเปลืองจากการไม่สามารถแสดงบทบาทได้ครบถ้วน หรือกระทำบทบาทไม่สำเร็จ กระบวนการเรียนรู้บทบาทจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งพบว่าโดยปกติแล้ว กระบวนการเรียนรู้บทบาทส่วนหนึ่ง บุคคลอาจเรียนรู้โดยการสังเกตและ

เลียนแบบบุคคลซึ่งถูกยึดเป็นตัวแบบ (role model) สำหรับเป็นตัวแทนแนวทางพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับเขา การเรียนรู้บทบาทอีกส่วนหนึ่งบุคคลที่เข้าสวมบทบาทได้เรียนรู้บทบาทของตนมาก่อน โดยผ่านกระบวนการชั้ดเกล้าทางสังคมล่วงหน้า (anticipatory socialization) หรือบุคคลเจ้าของบทบาทได้เข้ามาเรียนรู้บทบาทเพื่อเข้าสู่องค์การที่เป็นแหล่งผลิตสถานภาพ หรืออาชีพของเขา กระบวนการชั้ดเกล้าเพื่อเป็นสมาชิกขององค์การในสังคม (Socialization practice of organizations) จะเกิดขึ้นหลังจากบุคคลเข้ามาสู่สภาวะสมาชิกขององค์การแล้ว องค์การจะเป็นผู้เตรียมการฝึกและอบรมให้ยอมรับกฎ ระเบียบ วินัย ตลอดจนเป้าหมายขององค์การ จนทำให้สมาชิกขององค์การผู้นั้นยอมรับองค์การ แสดงตนเป็นฝ่ายขององค์การ (Identification with the organization) (คูลิต น้ำฝน 2529 : 20) ดังนั้นภายในองค์การหนึ่ง ๆ จึงต้องมีระบบข่าวสารข้อมูล มีระบบการเรียนรู้บทบาทที่เฉพาะเพิ่มเติมจากบทบาทที่สมาชิกจะได้เรียนรู้ล่วงหน้า เป็นการเฉพาะอีกครั้งหนึ่ง เมื่อบุคคลเข้าสู่องค์การเพื่อให้เจ้าของบทบาทใหม่ ส่วนแรก แสดงบทบาทได้ถูกต้องเหมาะสมต่อความคาดหวังขององค์การ (Kuhn, 1964 : 88-39)

Cuff and Payne กล่าวว่า เมื่อกระบวนการชั้ดเกล้าทางสังคมให้บุคคลแสดงบทบาทที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญและทำให้สมาชิกในองค์การเกิดภาวะผูกพันต่อสังคมในแง่การยึดถือ คุณค่าของสังคมนั้นและแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการดำเนินบทบาทตามความคาดหวังของสังคม โดยที่คุณภาพของการเกิดภาวะผูกพันต่อสังคมที่กล่าวมาจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับคุณภาพของกระบวนการชั้ดเกล้าว่าจะสามารถชั้ดเกล้าและอบรมให้สมาชิกเรียนรู้และยอมรับต่อระบบจนถึงเป็นความรับผิดชอบที่จะนำเอาคุณค่าและความคาดหวัง ต่อบทบาทนั้นมาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ตนพึงพอใจ (อ้างใน คูลิต 2529 : 16)

อย่างไรก็ตาม ดังที่กล่าวมาแล้วว่า บุคคลที่เป็นเจ้าของบทบาทไม่ได้แสดงบทบาทจริง (enacted role) ตามความคาดหวัง เพียงประการเดียว ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลแสดงบทบาทจริง ต่างจากความคาดหวัง Cohen เสนอว่า เกิดจากสาเหตุ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. บุคคลขาดความเข้าใจต่อบทบาทของตน

2. ความไม่เห็นด้วย (not to conform) หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่  
 ที่ถูกกำหนดมา หรือความคาดหวัง จากคนอื่น

3. บุคคลไม่มีความสามารถ (inability) ที่แสดงบทบาทนั้นได้อย่าง  
 มีประสิทธิภาพ (อ้างใน สมใจ, 2529 : 19)

สำหรับในกรณีที่บุคคลแสดงบทบาทไม่ตรงตามความคาดหวังของบทบาทนั้น  
 เนื่องมาจากการไม่เห็นด้วย กับบทบาทที่ถูกคาดหวัง กล่าวได้ว่า นอกจากมีสาเหตุมาจาก กระบวนการ  
 การชักเถลาทางสังคมไม่มีคุณภาพเพียงพอแล้ว อาจเกิดจากบุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาท  
 และความคาดหวังในบทบาทของตนใหม่ จากแหล่งอื่น ๆ ด้วย

แนวความคิดที่กล่าวมาทั้งหมด จะนำไปใช้เป็นกรอบในการจัดระบบข้อมูล และนำไป  
 วิเคราะห์ข้อมูลในบทต่อ ๆ ไป