

โครงสร้าง การเปลี่ยนแปลง และบทบาทของระบบควบคุมแรงงาน  
ในบริษัทอาภากร จำกัด

เนื้อหาในบทที่ 5 ประกอบด้วย 2 ส่วนด้วยกัน คือ

1. โครงสร้างระบบการควบคุมแรงงานและการเปลี่ยนแปลง
2. บทบาทที่ผสมผสานของระบบการควบคุมแรงงาน

1. โครงสร้างระบบการควบคุมแรงงานและการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า รูปแบบควบคุมแรงงานชนิดต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 14 ชนิด หรือ 5 รูปแบบ นั้น สามารถทำหน้าที่ได้ทั้งเพิ่มพูนผลผลิต และลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของแรงงาน ขึ้นอยู่กับว่าจะนำบทบาทด้านใดมาใช้เป็นบทบาทที่เปิดเผย หรือบทบาทที่คนงานรับรู้ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า รูปแบบควบคุมแรงงานในเชิงการจัดโครงสร้างการทำงานเป็นลำดับขั้น การจัดโครงสร้างการทำงานแบบ Taylorism และการกระจายรางวัลในเชิงเศรษฐกิจ ได้ทำหน้าที่เพิ่มพูนผลผลิต เป็นบทบาทที่เปิดเผย ส่วนรูปแบบควบคุมแรงงานรูปแบบที่ 4 และ 5 คือ การควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับ และการควบคุมแรงงานโดยผ่านการรับคนงานเข้ามาทำงาน ทำหน้าที่ลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของแรงงาน เป็นบทบาทที่เปิดเผย ซึ่งพบว่า รูปแบบควบคุมแรงงาน ทั้งรูปแบบที่ 4 และ 5 บริษัทนำมาใช้หลังจากที่คนงานรายวันได้รวมกลุ่มเพื่อต่อต้านนายจ้างในปี พ.ศ. 2524 จากการที่รูปแบบควบคุมแรงงาน 3 รูปแบบแรก แสดงบทบาทเพิ่มพูนผลผลิต และโดยลักษณะของรูปแบบควบคุมแรงงานแล้ว ถูกกำหนดเป็นโครงสร้างในองค์การทำงาน คนงานรายวัน และรวมทั้งลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ด้วย จึงยอมรับในความชอบธรรมของรูปแบบการควบคุมแรงงานดังกล่าว แต่สำหรับรูปแบบควบคุมแรงงาน 2 รูปแบบหลังพบว่า คนงานรายวันไม่ได้ออมรับว่า เป็นรูปแบบควบคุมแรงงานที่มีความชอบธรรม

เนื่องจากบทบาทที่เทคนิคการควบคุมแรงงานเหล่านี้แสดงออกก็คือ การต่อต้านการรวมกลุ่มของคนงานรายวัน นอกจากนี้ ยังเป็นรูปแบบควบคุมแรงงานที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้เป็น

โครงสร้าง แต่ขึ้นอยู่กับว่า นายจ้างจะนำมาใช้กับใคร ภายในเงื่อนไขอะไร หรืออย่างไร การยินยอมต่อเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นข้อกำหนดต่าง ๆ ของรูปแบบควบคุมแรงงานในส่วนนี้ จึงอยู่ที่พลังอำนาจหรือความรุนแรง มากกว่าการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีความชอบธรรม

ตัวอย่างเช่น คนงานมีความรู้สึกว่าการจ่ายค่าจ้างในรูปแบบรายวัน รายวันผสม รายขึ้น และรายขึ้น เป็นสิ่งที่นายจ้างมีความชอบธรรมในการกำหนด แต่คนงานไม่คิดว่า การที่นายจ้างรับคนงานผ่านหัวหน้างานแล้วห้ามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นสิ่งที่มีความชอบธรรม อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาความชอบธรรมของเครื่องมือควบคุมแรงงานทั้ง 14 ชนิด จากมาตรฐานการยินยอมของรัฐในปัจจุบัน พบว่ารูปแบบควบคุมแรงงานทั้ง 14 ชนิด มีเพียง 1 ชนิด เท่านั้น ที่เป็นเครื่องมือที่เรียกว่า ผิดกฎหมาย คือ การข่มขู่ทำร้ายร่างกาย ส่วนรูปแบบอื่น ๆ นายจ้างจะหยิบใช้เมื่อไหร่ก็ได้ตามต้องการ เนื่องจากได้รับความยินยอมจากรัฐ

ในขณะเดียวกัน การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การควบคุมแรงงานภายในบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งโดยหลัก ๆ แล้ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากการต่อสู้ของคนงานรายวัน ดังนั้นรูปแบบควบคุมแรงงานที่มีการนำมาใช้หลังปี พ.ศ. 2524 ทั้งในส่วนที่เกิดจากความพยายามของคนงานรายวันที่จะเข้าไปเปลี่ยนแปลง และเกิดจากนายจ้างได้สร้างรูปแบบควบคุมแรงงานขึ้นมาใหม่ เพื่อทดแทนรูปแบบเก่าที่สูญเสียประสิทธิภาพ หรือรูปแบบควบคุมแรงงานที่มีอยู่ทำหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอกับคุณสมบัติใหม่ของคนงานรายวัน จึงต้องสร้างมาตรการควบคุมเพิ่มเติม จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า รูปแบบควบคุมแรงงานที่ถูกนำมาใช้หลังจากคนงานรายวันได้รวมกลุ่มต่อต้านนายจ้าง มีอยู่ 2 ลักษณะด้วยกัน คือ รูปแบบควบคุมแรงงานที่เอื้ออำนวยต่อการรวมกลุ่มมากขึ้น เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์การกระจายรางวัลทางเศรษฐกิจใหม่ กล่าวคือ การปรับหลักเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างรายปีใหม่ ซึ่งไปรื้อถอนการใช้อำนาจแบบขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของหัวหน้าคนงาน และนายจ้าง จึงยังผลให้คนงานรายวันปกป้องสิทธิพื้นฐานได้มากขึ้น รู้สึกหวาดกลัวหัวหน้างาน และนายจ้างน้อยลง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ่ายค่าจ้างจากรายขึ้นมาเป็นรายวัน และเป็นรายวันผสมรายขึ้น จึงยังผลให้คนงานที่เคยทำงานแบบรายวันเข้ามารวมการต่อสู้ นอกจากนี้ ในระยะยาวรูปแบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวันส่งผลให้คนงานทำงานเหนื่อยน้อยลง มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากขึ้น หรือในกรณีของการเรียกร้องให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ประจำในวันอาทิตย์ ก็เป็นการสร้างโอกาสให้คนงานผลัดไถ่มีเงื่อนไขการพัฒนา

คุณภาพของตนเอง เป็นต้น ส่วนรูปแบบควบคุมแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่อีกลักษณะหนึ่ง พบว่าเป็นรูปแบบควบคุมแรงงานที่มีลักษณะขัดขวางการรวมตัวของคนงานอย่างเปิดเผย หรือแหลมคมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การจ้างลูกจ้างแบบทดลองงาน การรับคนงานใหม่เข้าทำงานโดยผ่านหัวหน้าคนงานรายวันที่เป็นคนของบริษัท ซึ่งถ้ารับผ่านหัวหน้าคนงานรายวันแล้ว คนงานใหม่จะมีข้อผูกพันห้ามเข้าไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการไม่รับคนงานใหม่ที่มีการศึกษา เนื่องจากกลัวว่าถ้าคนงานเหล่านี้เข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองมากขึ้น

รูปแบบควบคุมแรงงานทั้ง 2 ชนิด บริษัทสร้างขึ้นมาเพื่อเหนี่ยวรั้งการเข้าสู่สหภาพแรงงานของคนงานรายวัน ในส่วนนี้จึงถือว่าเป็นการต่อต้านการสร้างฐานกำลังของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้บริษัทยังสร้างรูปแบบควบคุมแรงงานขึ้นมาใหม่อีก 2-3 ชนิด เพื่อควบคุมผู้นำสหภาพแรงงาน เช่น การข่มขู่จะทำร้ายร่างกาย การสร้างมาตรการจะเคลื่อนย้ายผู้นำออกไปจากตลาดแรงงาน และการกีดกันเครือข่ายของผู้นำและสมาชิกที่มีบทบาท ไม่ให้เข้ามาทำงานในบริษัท และในบริษัทอื่นๆ ที่นายจ้างสามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้ รูปแบบควบคุมแรงงานที่ถูกลำมาใช้เพื่อต่อต้านการรวมกลุ่มของคนงาน พบว่านอกจากนายจ้างจะสร้างขึ้นใหม่ดังที่กล่าวมาแล้ว ในบางส่วนนายจ้างได้พยายามใช้รูปแบบควบคุมแรงงานที่มีอยู่ก่อน และทำหน้าที่เพิ่มพูนผลผลิต เป็นบทบาทที่เปิดเผยมาประยุกต์ใช้ต่อต้านคนงานในบางโอกาสที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น การให้รางวัลคุณพยอมโดยการเลื่อนชั้นจาก "คนงาน" เป็นพนักงาน ซึ่งถือว่าการนำรูปแบบควบคุมแรงงานในเชิงการจัดโครงสร้างเป็นลำดับขั้นมาประยุกต์ใช้ต่อต้านคนงานอย่างเปิดเผย ในบางโอกาส หรือการกระจายสิทธิพิเศษทางเศรษฐกิจให้เฉพาะคนงานที่แสดงพฤติกรรมต่อต้านน้อย หรือไม่ต่อต้าน เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า มาตรการควบคุมแรงงานในบริษัทอาภรณ์ จำกัด มีทั้งการใช้ความรุนแรง (coercion) และการให้ความยินยอมเห็นชอบ (consent) โดยที่รูปแบบควบคุมแรงงานที่ทำหน้าที่เพิ่มพูนผลผลิตเป็นบทบาทที่เปิดเผย จะได้รับการยอมรับว่ามีความชอบธรรมมากกว่ารูปแบบควบคุมแรงงานที่ทำหน้าที่ลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มเป็นบทบาทที่เปิดเผย อย่างไรก็ตาม สำหรับมาตรฐานของรัฐในปัจจุบันแล้ว รูปแบบควบคุมแรงงานเหล่านี้เกือบทั้งหมด นายจ้างมีความชอบธรรมที่จะนำมาใช้เพื่อปกป้องเพิ่มพูนผลประโยชน์ของตน และในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบควบคุมแรงงานนั้น อาจกล่าวได้ว่า เป็นผลมาจากการต่อสู้ของคนงานหรือสหภาพแรงงาน เป็นประการสำคัญ

## 2. บทบาทที่ผสมผสานของระบบการควบคุมแรงงาน

### 2.1 บทบาทที่ผสมผสานของระบบควบคุมแรงงานในภาวะปกติ

เนื่องจากวิธีการผลิตมูลค่าส่วนเกินวิธีหนึ่งของนายทุน คือ การจัดระบบการใช้เวลาเพื่อการผลิตสินค้าให้มีชั่วโมงการทำงานยาวนานมากที่สุด และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสำหรับในบริษัทอาภรณ์ จำกัด นั้น บริษัทจัดกระบวนการใช้เวลาให้คนงานแต่ละคนทำงานภายในชั่วโมงการทำงานที่กำหนดไว้วันละ 8 ชั่วโมง 15 นาที อย่างเคร่งครัด และในบางช่วงที่ต้องการจะเร่งผลผลิต บริษัทก็มีเครื่องมือในการยืดชั่วโมงการทำงานของคนงานแต่ละคนออกไปเป็น 10, 12 และ 16 ชั่วโมง ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะมีรูปแบบควบคุมแรงงานอยู่หลาย ๆ ชนิด แต่พบว่า ทุก ๆ ชนิดทำหน้าที่ผสมผสานกันอยู่รวม ๆ เส้นเวลาการทำงาน ดังจะแสดงให้เห็นต่อไปนี้

เมื่อบริษัทอาภรณ์ จำกัด ก่อตั้งบริษัทใหม่ ๆ บริษัทผลิตสินค้าเฉพาะเวลากลางวัน ในช่วงที่ต้องการเพิ่มผลผลิต ก็ให้คนงานขยายชั่วโมงการทำงานออกไป จากวันละ 9 ชั่วโมง เป็น 10, 11 และ 12 ชั่วโมง ต่อมาบริษัทได้ขยายชั่วโมงการทำงานออกไปจนครบ 24 ชั่วโมง เพราะฉะนั้น เวลา 1 วัน หรือ 24 ชั่วโมง จึงเป็นเวลาสำหรับการผลิตสินค้าทั้งหมด โดยที่บริษัทแบ่งเวลา 24 ชั่วโมง ออกเป็น 3 วันทำงาน วันทำงานละ 8 ชั่วโมง 15 นาที ดังนั้น คนงาน 1 คน จึงต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง บริษัทจึงต้องจัดหาคนงานไว้ 3 ชุด เพื่อให้มีคณงานทำงานครบ 24 ชั่วโมง วันทำงานปกติของคนงานหรือวันปกติของการผลิตสินค้า จึงมีทั้ง กลางวัน กลางคืน ซึ่งแตกต่างจากวันปกติของสังคมที่ถือว่า เวลากลางวันเป็นเวลางาน ส่วนเวลากลางคืนเป็นเวลาพักผ่อน

นอกจากบริษัทได้ขยายเวลาสำหรับการผลิตสินค้าออกไปตลอด 24 ชั่วโมงแล้ว บริษัทยังต้องการให้วันผลิตสินค้าดำเนินไปตลอดเวลา โดยไม่มีการหยุดพัก บริษัทจึงให้คนงานทำหน้าที่ผลิตสินค้า และเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตสินค้า (ห้องทำงาน) มีวันหยุดประจำสัปดาห์แบบหมุนเวียนภายใน 1 ปี บริษัทจึงหยุดทำการผลิตเฉพาะในช่วงตรุษจีน ประมาณปีละ 3 วัน และหยุดทำการผลิตในวันที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นวันสำคัญของสังคม วัฒนธรรมไทย ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ปีละ 13 วัน ดังนั้น ใน 1 ปี บริษัทจึงหยุดผลิตสินค้า 16 วัน แต่ด้วยบริษัทจัดให้คนงานหยุดพักผ่อนสุดสัปดาห์แบบประจำ บริษัทต้องหยุดทำการผลิตเพิ่มขึ้นอีกปีละ 48 วัน

อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2528 บริษัทจัดให้ "คนงาน" มีวันหยุดประจำสัปดาห์แบบประจำ แต่มีเงื่อนไขว่า ถ้าบริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้คนงานทำงานในวันหยุดโดยจ่ายค่าจ้างเท่าวันปกติ

หลังจากบริษัทจัดระบบวันทำงานเพื่อการผลิตสินค้าให้ดำเนินไปตลอดเวลาแล้ว บริษัทยังมีเครื่องมือชนิดอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ควบคุมการใช้เวลาเพื่อการผลิตสินค้าให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่มีการแบ่งงานในกระบวนการผลิตสินค้าออกเป็นหน้าที่ย่อย ๆ เพื่อให้คนงานแต่ละคนสูญเสียเวลาไปกับการเคลื่อนไหวที่ไม่ก่อให้เกิดการผลิตสินค้าเพียงเล็กน้อย ในขณะที่ทำงาน ในขณะที่เดียวกันการแบ่งขอยงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ ก็เพื่อให้สูญเสียเวลาฝึกงานคนงานใหม่เพียงเล็กน้อยเช่นกัน ดังเช่น คนงานใช้เวลาเพียง 1 สัปดาห์ ก็สามารถทำงานได้ เมื่อเสียเวลาฝึกงานเพียงเล็กน้อยต้นทุนแรงงานจึงถูกลง ค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้จึงถูกลงด้วย นอกจากนี้พบว่า การเป็นคนงานไร้ฝีมือทำให้คนงานในบริษัทอาภรณ์ มีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจต่อรอง เนื่องจากนายจ้างสามารถจะรับคนงานอื่นเข้ามาทำงานแทนที่ได้ทันที นอกจากจัดโครงสร้างการผลิตเพื่อให้คนงานแต่ละคนทำงานได้อย่างรวดเร็ว เสียเวลาฝึกงานเพียงเล็กน้อยแล้ว การจัดโครงสร้างการควบคุมเป็นลำดับขั้น และการกระจายรางวัลในเชิงเศรษฐกิจก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เวลาเช่นกัน กล่าวคือ บริษัทแบ่งลูกจ้างกลุ่มหนึ่งไปทำงานด้านบริหาร ซึ่งนอกจากมีหน้าที่ควบคุมคนงานในกระบวนการผลิตให้ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ลูกจ้างกลุ่มนี้มีหน้าที่จัดเตรียมขั้นตอนการผลิตทุกอย่างไว้พร้อมสำหรับคนงานซึ่งเข้ามาทำงานตรงเวลา และออกจากที่ทำงานตรงเวลา และก่อนที่จะเข้ามาทำงานพวกเขาไม่ต้องตระเตรียมอุปกรณ์ในการผลิตและอื่น ๆ นอกจากสุขภาพที่แข็งแรง เมื่อคนงานเข้ามาทำงาน (หมายถึงคนงานผลัด) ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ถูกจัดไว้แล้วตั้งแต่ว่าใครจะยืนหัวเครื่อง ยืนหางเครื่อง เป็นคนเดิมวัตถุดิบ และท่าเคลื่อนไหวที่เหมาะสมเป็นอย่างไร คนงานผลัดยังถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้าคนงานรายวัน หัวหน้าคนงานรายวันทำหน้าที่ดูแลคนงานผลัดให้ทำงานไปตามเป้าหมายของบริษัท ซึ่งหมายความว่า กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดไว้ หัวหน้าคนงานจะเป็นคนใช้กฎระเบียบ หรือเป็นคนที่ทำให้กฎระเบียบดังกล่าวมีผลในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น คนงานมาทำงานสาย หัวหน้าจะทราบและลงโทษ คนที่มาทำงานเต็มเวลาครบ 14 วัน หัวหน้าคนงานจะรายวันให้หัวหน้าแผนกทราบ เพื่อว่าคนงานจะได้รับรางวัล หรือเมื่อบริษัทจัดแผนงานที่การทำงาน หัวหน้าก็ต้องคอยดูแลให้คนงานทำงานอยู่ใน

หน้าที่ จึงอาจกล่าวได้ว่าถ้าหากหัวหน้าคนงานรายวันแล้ว บริษัทไม่สามารถจะควบคุมให้คนงานทำงานไปตามแผนการที่บริษัทวางไว้ได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้แบบแผนการกระจายรางวัลในเชิงเศรษฐกิจก็ทำหน้าที่เช่นเดียวกับหัวหน้าคนงานรายวันและกฎระเบียบของบริษัท ตัวอย่างเช่น เมื่อบริษัทจัดวันทำงานไว้แล้ว ก็ต้องจูงใจให้คนงานเข้ามาทำงานทุกวันทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเวลากลางวัน ตอนค่ำ หรือกลางคึก บริษัทได้ออกกฎระเบียบว่าถ้าขาดงานบ่อย ๆ มีความผิดรุนแรงถึงขั้นออกจากงาน มาทำงานแต่ละที่หน้าที่ไปทีอื่น ๆ บ่อย ๆ ก็มีความผิดในขั้นถูกออกจากงานเช่นเดียวกัน หรือแม้แต่การมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลา ไม่ตั้งใจทำงาน แม้ว่าจะอยู่ในที่ทำงานครบเวลาก็ถือเป็นความผิด แคนนอกจากมีความผิดแล้ว บริษัทยังจัดเครื่องมือลงโทษอีกชนิดซึ่งอยู่ในรูปเพิ่มหรือลดรางวัลในรูปค่าจ้าง อาทิ ไม่มาทำงานก็ไม่ได้รับค่าจ้าง บริษัทจ่ายค่าจ้างคนงานเฉพาะวันที่มาทำงาน มาทำงานแต่กลับบ้านก่อนเวลา มาทำงานสาย ลา, ขาดงาน ถูกตัดเบี่ยชยัน ซาด, ลางาน ทำงานไม่ครบ 8 ชั่วโมง 15 นาที หรือครบแต่ทำงานไม่เคร่งครัดตลอด 8 ชั่วโมง 15 นาที อัตราผลผลิตจึงไม่เต็มขั้น 80-100% ที่บริษัทกำหนดไว้ คนงานก็จะได้รับการปรับอัตราค่าจ้างปลายปีน้อยหรือไม่ได้เลย

จากการที่บริษัทมีเครื่องมือหลาย ๆ ชนิด ทำหน้าที่ขยายเวลา เพิ่มความเคร่งครัดในการใช้เวลา พบว่าสำหรับบริษัทอากรณ บริษัทไม่นิยมใช้มาตรการลงโทษคนงานที่ไม่ปฏิบัติตามปทัสสถาน โดยการลงโทษ ประเภทมีความผิด หรือลงโทษทางวินัย แต่บริษัทใช้มาตรการกระตุ้นทางรางวัลเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมกรรมการใช้เวลาของคนงาน เช่น เมื่อไม่มาทำงาน หรือมาทำงานแต่ทำงานไม่ครบ 8 ชั่วโมง 15 นาที หรือทำงานครบ 8 ชั่วโมง 15 นาที แต่ทำงานไม่เคร่งครัด ก็ตัดค่าจ้างในรูปแบบต่าง ๆ แทนการลงโทษทางวินัย ดังนั้น เมื่อบริษัทจัดโครงสร้างการทำงานซึ่งได้กำหนดปริมาณและรูปแบบการใช้เวลาแล้ว บริษัทได้ออกระเบียบเพื่อกำหนดโทษบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามโครงสร้างที่จัดไว้ให้ พร้อมกับมีหัวหน้าคนงานคอยควบคุมให้คนงานปฏิบัติตาม ในขณะที่เดียวกัน บริษัทได้สร้างแบบแผนการกระจายรางวัลแทนการลงโทษทางวินัย เมื่อคนงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ในกรณีของมาตรการกระตุ้นทางรางวัลในบริษัท พบว่า นอกจากทำหน้าที่ดังที่กล่าวมาแล้ว ยังสามารถกระตุ้นให้คนงานรายบุคคลทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง 15 นาที อย่างเช่น คนงานบางคนต้องการทำงานวันละ 16 ชั่วโมง 30 นาที เพื่อค่าจ้าง 2 แรง บางคน

ทำงานเกินเวลาทำงานปกติไปประมาณ 3-4 ชั่วโมง เพื่อต้องการเงินเพิ่ม ซึ่งพบว่า การจ่ายค่าจ้างแบบรายขึ้น รายวันผสมรายขึ้น จูงใจให้คนงานทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ ส่วนการทำงานต่างกะ, การทำงานในวันหยุด ให้ปริมาณค่าจ้างใกล้เคียงพียงชีพเป็นตัวกระตุ้น นอกจากนี้แบบแผนการกระจายรางวัลของบริษัท เช่น เบี้ยขยัน การรับอัตราค่าจ้างปลายปียังกระตุ้นให้คนงานขยายชั่วโมงการทำงานของตนในช่วงที่มีสิทธิหยุดพักโดยได้รับค่าจ้างอีกด้วย

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า รูปแบบควบคุมแรงงานทั้ง 3 รูปแบบ นอกจากทำหน้าที่จัดสรร และควบคุมการใช้เวลาสำหรับการผลิตสินค้าแล้ว ยังทำหน้าที่ลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของคนงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นมาตรการลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มที่คนงานไม่ตระหนักว่าเป็นการจูงใจควบคุมด้วย ตัวอย่างเช่น

ก. การแบ่งงานในกระบวนการผลิตออกเป็นหน้าที่ย่อย ๆ การมีหัวหน้าควบคุมอย่างใกล้ชิด การผูกติดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ ไว้กับผลงาน วันที่มาทำงาน การเชื้อพียงผู้บังคับบัญชา การทำงานอยู่เฉพาะในท้องทำงาน และอื่น ๆ ที่กล่าวมา ยังผลให้คนงานขาดเงื่อนไขการปฏิสังสรรค์ (Interaction) ทั้งในหน้าที่ ระหว่างหน้าที่ และระหว่างผลิต จนกระทั่งสภาพแรงงานต้องจัดตั้งแกนนำประจำห้อง เพื่อทำหน้าที่สื่อสารระหว่างคนงานกับสภาพแรงงาน และเพื่อควบคุมอิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่พร้อมจะช่วงชิงคนงานไปจากสภาพแรงงาน เนื่องจากคนงานในแต่ละหน้าที่อยู่ภายใต้การควบคุมของหัวหน้าคนงาน และพบว่าหัวหน้าคนงานเป็นกลไกที่สำคัญที่คอยทำหน้าที่ชักจูงคนงานไปจากสภาพแรงงาน นับตั้งแต่ให้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับฝ่ายนายจ้าง การชมเชย การพูดจาหวานลอม การให้เหตุผลเพื่อให้คนงานอยู่ฝ่ายนายจ้าง ชักชวนการสื่อสารของคนงาน การจกรายชื่อคนงานที่ต่อต้าน เพื่อรายงานนายจ้างและหัวหน้างานในระคับสูงขึ้นไป การประท้วงของคนงานในปี พ.ศ. 2524 และ 2528 แสดงให้เห็นอิทธิพลของหัวหน้าคนงาน การแบ่งงาน และมาตรการลงโทษต่าง ๆ เป็นอย่างดี นอกจากนี้พบว่าในภาวะปกติหัวหน้าคนงานใช้สิทธิอำนาจที่ตนเองมีอยู่ให้รางวัลกับลูกจ้างที่อยู่ฝ่ายเดียวกับนายจ้าง และลงโทษคนงานที่อยู่ฝ่ายเดียวกับสภาพแรงงาน แกนนำประจำห้องจึงทำหน้าที่เป็นตัวแทนสภาพแรงงานคอยถ่วงดุลย์การใช้อำนาจเกินขอบเขตของหัวหน้างาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้างเป็นตัวแทนให้ข้อมูลฝ่ายสภาพแรงงาน และเป็นกลไกควบคุมสิทธิอำนาจของฝ่ายสภาพแรงงาน ดังนั้น การเกิดขึ้นของแกนนำประจำห้อง แสดงให้เห็นถึงมาตรการควบคุมที่แน่นอนหาซับซ้อนภายในบริเวณการผลิตสินค้า

ข. การจัดระบบวันทำงานที่คนงานต้องทำงานในเวลากลางคืน การจัดระบบวันหยุดประจำสัปดาห์แบบหมุนเวียน การผูกคิสิทธิวันลาไว้กับรางวัลในเชิงเศรษฐกิจ ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างให้คนงานรายวันเฉพาะวันที่มาทำงาน ส่งผลให้คนงานต้องมาทำงานทุกวัน แม้ว่าจะต้องทำงานหลังเวลา 24.00 น. และการทำงานในเวลากลางคืน และต้องทำงานอย่างเคร่งครัดตลอดชั่วโมงการทำงาน ยังผลให้คนงานใช้เวลาว่างจากการทำงานเพื่อการพักผ่อนเป็นส่วนใหญ่ เพราะต้องการให้ร่างกายแข็งแรงสดชื่น ก่อนที่จะเข้าไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง 15 นาที เป็นเวลาที่คนงานมีสิทธิพักผ่อนเพียง 20 นาทีเท่านั้น และในขณะที่ทำงานคนงานจะต้องยืนหรือเดินไปเดินมาตลอด 7 ชั่วโมง 40 นาที ความเหน็ดเหนื่อยที่เกิดจากการทำงานส่งผลให้คนงานขาดความกระตือรือร้นในเรื่องอื่นๆ เช่นการไปทำงานสภาพแรงงาน การไปเยี่ยมเยียนเพื่อนโรงงานอื่น ๆ การพูดคุยถึงการต่อสู้หรือแม้แต่การหาความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของตัวเอง คนงานก็ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือในกรณีผูกคิสิทธิการลาไว้กับรางวัลทางเศรษฐกิจ และสังคม ประเภทต่าง ๆ จนกระทั่งคนงานไม่นิยมขาดงาน ซึ่งหมายถึง ไม่นิยมใช้เวลาที่มีอยู่ทั้งหมดไม่ว่าในชั่วโมงการทำงาน หรือนอกชั่วโมงการทำงาน ไปกับกิจกรรมอื่น ๆ นอกจากการผลิตสินค้า เช่นเมื่อมีเวลาว่างจากการทำงานก็ต้องการพักผ่อน เพื่อจะได้มีพลังกำลังไปผลิตสินค้า และป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน และจากการที่บริษัทจัดสรรควบคุมและจูงใจคนงานให้ใช้เวลาเพื่อการผลิตสินค้าเพียงอย่างเดียว คนงานจึงยึดมั่นผูกพันตอบทบาทสมาชิกสภาพแรงงานในระดับที่ตนเองเสียสละเวลาน้อยที่สุด มีความเสี่ยงน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม พบว่า แม้วาคนงานจะตระหนักว่าเงื่อนไขต่าง ๆ ภายในบริษัทไม่เอื้ออำนวยต่อการรวมกลุ่ม การพัฒนาฝีมือ แต่คนงานไม่ได้ตั้งข้อสงสัยว่าสิ่งเหล่านี้ นายจ้าง หรือชนชั้นนายทุนสร้างขึ้นมาเพื่อลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของคนงาน แต่คนงานมีความคิดว่า สิ่งเหล่านี้เป็นธรรมชาติขององค์การผลิตที่ต้องสร้างมาตรการบางประการเพื่อให้คนงานผลิตสินค้า เมื่อคนงานมีความคิดว่า เป็นธรรมชาติขององค์การผลิต คนงานจึงยอมรับและเห็นชอบตัวอย่างเช่น คนงานรายวันรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าคนงาน เป็นการได้ "ดี" ของคนงานรายวัน และลูกจ้างที่มีสถานภาพเป็น "คนงาน" จะรู้สึกว่าเป็นการ "ได้ดิบได้ดี" มากยิ่งขึ้น ถ้าได้เลื่อนสถานภาพจาก "คนงาน" เป็นพนักงาน นอกจากนี้คนงานรายวันยังได้ใช้ปทัสสถาน (norms) ของบริษัท ประเมินเพื่อนคนงานด้วยกัน เช่น คนงานที่ขยันทำงาน มีความซื่อสัตย์ เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา เป็นคุณสมบัติของลูกจ้างที่ดี หรือการที่คนงานรายวันคิดว่า โดย



ตำแหน่งแล้ว การที่หัวหน้างานทุก ๆ ระดับ และเสมียน ไม่เข้ามาร่วมสหภาพแรงงาน และเป็นฝ่ายเดียวกับนายจ้าง เป็นสิ่งที่ชอบธรรม หรือในกรณีที่คนงานรายวันมีความคิดว่า การที่คนงานทำผิดกฎระเบียบของบริษัท เป็นสิ่งที่ไม่ดี

จากการที่คนงานยอมรับความชอบธรรมของการควบคุมแรงงานที่บริษัทนำมาใช้ทั้ง 3 รูปแบบ ยังผลให้คนงานมีความคิดว่าเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคการรวมกลุ่มจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หรือตนเองไม่มีสิทธิแม้ว่าต้องการจะเปลี่ยนแปลง เช่น คนงานมีความรู้สึกว่าการที่นายจ้างยินยอมให้คนงานผลัดมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นประจำในวันอาทิตย์ เป็นสิ่งที่นายจ้างมีเมตตา สำหรับการทำงานเป็นกะ ๆ นั้น ลูกจ้างทุกคนมีความเห็นว่า นายจ้างมีความชอบธรรมที่จะจัดระบบการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง เพราะมีเช่นนั้นแล้ว นายจ้างจะผลิตสินค้าได้น้อย เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการควบคุมแรงงานใน 2 รูปแบบสุดท้าย ที่บริษัทนำมาใช้ต่อต้านการรวมกลุ่มของคนงาน ที่คนงานมีความเห็นว่า เป็นสิ่งไม่ยุติธรรม เป็นสิ่งที่นายจ้างจงใจจะต่อต้านการรวมกลุ่มของพวกเขา คนงานจึงมีความคิดจะเปลี่ยนแปลง หรือต่อสู้เพื่อทำลายรูปแบบควบคุมแรงงานดังกล่าว

## 2.2 บทบาทที่ผสมผสานของระบบควบคุมแรงงานในภาวะวิกฤต

บทบาทของระบบควบคุมแรงงานที่เสนอในข้อ 2.1 เป็นบทบาทในชีวิตรประจำวันหรือในภาวะปกติ ในส่วนต่อไปนี้จะแสดงให้เห็นบทบาทของระบบควบคุมแรงงานในภาวะวิกฤตโดยอาศัยข้อมูลการระดมพล ในกรณีความขัดแย้งในปี พ.ศ. 2524 ที่ได้เสนอไปแล้วในบทที่ 3 มาแสดงเป็นตัวอย่าง

ความขัดแย้งที่เปิดเผยมระหว่างคนงานรายวันกับนายจ้างได้เริ่มขึ้นนอกเวทีการผลิตสินค้า คือ เกิดขึ้นในบริเวณที่พักของคนงานหญิง โดยที่คนงานหญิงได้รวมพลังกันขับไล่นักบ้านหอพัก จนกระทั่งประสบผลสำเร็จ การต่อสู้ของคนงานหญิงครั้งนี้ คนงานชายไม่ได้เข้าร่วม และไม่ได้ให้ความช่วยเหลือแต่อย่างใด

สำหรับมูลเหตุจูงใจที่ยังผลให้คนงานหญิงรวมตัวกัน คือ ความไม่พึงพอใจในกฎระเบียบต่าง ๆ ที่แม่บ้านสร้างขึ้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่คนงานหญิงรู้สึกว่าการระเบียบดังกล่าวเคร่งครัดเกินไป จึงเกิดความไม่พึงพอใจในตัวบุคคลที่เป็นผู้ออกกฎ นอกจากนี้

เป็นเรื่องของศักดิ์ศรีที่คนงานหญิงถูกสับประมาทจากคูกรณี ข้อที่น่าสังเกตุก็คือ เมื่อคนงานหญิงรู้สึกไม่พึงพอใจกฎระเบียบ และผู้ที่ออกกฎระเบียบ คนงานหญิงกล้าแสดงพฤติกรรมต่อต้านผู้ออกกฎ ในขณะที่คนงานหญิงซึ่งเป็นคนงานผลัดได้ได้รับความขัดข้องใจจากกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ปฏิบัติการอยู่ในเวทีการผลิตสินค้า แต่ปรากฏว่า ความคับข้องใจเรื่องกฎระเบียบในที่ทำงานไม่สามารถกระตุ้นคนงานหญิงต่อต้านนายจ้างได้ นอกจากนี้พบว่า คนงานหญิงยังสามารถระดมพลังกำลังเรียกร้องเจ้าของบริษัทให้ขยับไล่แผนใหม่ จนกระทั่งประสบความสำเร็จ โดยที่ขั้นตอนการเกณฑ์คนงานหญิงเข้าสู่กลุ่มประท้วง เพียงแต่คนงานหญิงเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ รู้สึกว่าถูกทำทนาย สำหรับปัจจัยทางด้านผู้นำ พบว่า เพียงหัวหน้าคนงานรายวันหญิง 1 คน และคนงานหญิงที่เป็นผู้อาวุโสอีก 3-4 คน ที่ให้การสนับสนุน

ในขณะเดียวกันพบว่า เมื่อความขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงานได้เคลื่อนย้ายมาสู่เวทีการผลิตสินค้า และประเด็นการต่อสู้ เช่น ค่าจ้าง และสวัสดิการ ในปี พ.ศ. 2524 หลังจากความขัดแย้งในหอพักหญิงเกิดขึ้น 1 ปี คนงานหญิงซึ่งเป็นกลุ่มคนงานรายวันที่มีจำนวนมากที่สุด เป็นผู้ผลิตสินค้าโดยตรง จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างระบบควบคุมแรงงาน และเป็นกลุ่มคนงานรายวันที่มีประสบการณ์การต่อสู้ในเชิงกลุ่ม ซึ่งประสบชัยชนะ แต่พบว่า ประสบการณ์การต่อสู้ของคนงานหญิง เป็นเพียงจุดเริ่มแรกที่ส่งผลให้คนงานฯ ตระหนักถึงพลังในเชิงกลุ่ม แต่ประสบการณ์เหล่านั้นมีคุณภาพไม่เพียงพอที่ไห้คนงานหญิงเรียกร้องการต่อสู้ในเวทีการผลิตสินค้า มันเพียงแต่ทำให้คนงานหญิงมีความคิดใหม่ว่า คนงานมีสิทธิจะต่อสู้เรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการ ซึ่งเมื่อก่อนมีความคิดว่า ไม่มีสิทธิ ขึ้นอยู่กับความเมตตาของนายจ้าง แต่เมื่อได้เรียนรู้ถึงพลังสามัคคี คนงานหญิงจึงมองเห็นลูทาง เนื่องจากตนเองมีเครื่องมืออย่างไรก็ตาม พบว่าคนงานหญิงต้องการให้ผู้ชายทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมพลังกำลังคนงานหญิงต่อสู้กับนายจ้าง โดยมีเหตุผลว่า คนงานหญิงซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความกล้าหาญ ไม่เพียงพอที่จะต่อสู้กับนายจ้าง ในกรณีของคนงานชาย แม้วางจะเห็นด้วย แต่มองไม่เห็นลูทางว่าจะเอาชนะนายจ้างได้อย่างไร การตัดสินใจของฝ่ายผู้นำ จึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้นำภายนอกที่เข้ามาช่วยเหลือการต่อสู้ในเวทีการผลิตสินค้า จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพร้อมของปัจจัยภายนอก ทั้งในด้านเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการต่อสู้

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยภายนอก และความพร้อมของผู้นำภายใน เป็นปัจจัยใน  
 ด้านของผู้นำ การต่อต้านนายจ้างยังต้องอาศัยความร่วมมือของแรงงานรายวันที่สำคัญไม่น้อยไป  
 กว่าปัจจัยแรก ซึ่งพบว่า การเตรียมการระดมแรงงานเข้าสู่กลุ่มต่อต้านในปี พ.ศ. 2524 แตกต่าง  
 จากปี พ.ศ. 2523 เช่นกัน เนื่องจากกลุ่มต่อต้านปี พ.ศ. 2524 ต้องการแรงงานรายวันที่เกือบ  
 ทั้งหมด ดังนั้นอิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่ทำหน้าที่ควบคุมแรงงานอยู่ในเวทีการผลิตสินค้า  
 จึงเริ่มแสดงอิทธิพลลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของแรงงาน ดังจะเห็นได้จากคำบอกเล่าของประกอบ  
 ผู้นำสหภาพแรงงานว่า

"ผมมาทำงานได้ 2 ปี สมผลมาชวนไปเป็นเพื่อหารุ่นพี่นอกโรงงาน เรื่องขอคำปรึกษาว่า  
 โรงงานเราจะรวมคนงานประท้วงโคหรือไม ผมไม่รู้จักใคร แต่สมผลเขาเก่ง (คุณสมผล  
 ลาออกจากโรงงานในปี พ.ศ. 2526 เนื่องจากสอบเขาเป็นตำรวจได้) แต่เราทั้ง 2  
 คน เป็นคนงานชายที่คนงานหญิงไม่รู้จัก และเราไม่รู้จักเขาเช่นกัน จึงให้ผู้หญิงทำหน้าที่  
 ชักชวน ตอนแรก ๆ ผมประเมินว่า ไม่น่าจะมีปัญหาในการชวนคน เนื่องจากไคยีนอยู่  
 เรื่อย ๆ ว่า อยากรประท้วง แต่ไม่มีผู้ชายนำ แคพอ เริ่มระดม พี่เทื่อง (ผู้นำหญิงที่ทำหน้าที่  
 ระดมพล) บอกว่า ต้องเอาผู้หญิงหลาย ๆ คนมาช่วยกัน อยุ่างแกอยู่ผลัด 1 ช่วยชักชวน  
 ไคยีนอย่างมากก็แค่คนงานผลัด แกนนำที่ทำงานในโรงทอบอกว่า ต้องหาผู้หญิงผลัด 1 โรง  
 ปั่นอีกคน แม่ช่วย (ผู้นำหญิงชื่อบุญช่วย) นะแหละอยู่โรงปั่น พี่เทื่องเขาจัดการหาผู้หญิงที่  
 พูดแล้วคนอื่นฟัง จากทุกผลัด ผลัดละ 2 คน อยู่โรงปั่น 1 คน โรงทอ 1 คน นอกจากนี้  
 พี่เทื่องบอกว่า พวกผู้ชาย ผู้หญิงทำไมโคหรือกนะ เนื่องจากไม่สนิทสนมกันและไม่รู้จักพูด  
 ชักชวนกันตอนไหน นอกจากนี้ไม่มีคนคอยสอดส่องว่าเขาคิคอยอย่างไรกันแน่ หลังจากที่ไป  
 โนมनाव ชักชวนเขาแล้ว เพราะถ้าเขาไม่เห็นควยแล้ว ไปชักชวนเขาอาจนำความลับ  
 ไปบอกหัวหน้าโค ประสบการณ์การรวมคนครั้งนั้น ผมจึงเรียนรู้ว่า คนงานชาย โดยเฉพาะ  
 คนงาน daytime คนงานที่เป็นญาติหัวหน้าคนงาน ญาติพนักงาน ญาติคนเฝ้าคนแกเขา  
 ไม่อยากยุ่ง อย่างตัวผมเองคนที่ฝากงานให้ ไคมาขอร้องให้ถอนตัว 2-3 ครั้ง"

ดวงตาและคนอื่น ๆ มีความรู้สึกว่ คนงานผลัดที่อยู่คนละผลัดเป็นคนละพวก  
 ซึ่งพบว่า นอกจากพวกเขาจะถูกบอกว่าเป็นคนงานผลัด 1 ผลัด 2 และผลัด 3 แล้ว สภาพการ  
 ใช้เวลา และที่พักอาศัยก็เอื้ออำนวยให้คนงานแต่ละผลัดรู้สึกห่างเหินกัน กล่าวคือ พวกเขามี  
 รูปแบบการใช้เวลา ทั้งเวลาการทำงาน และเวลาว่างจากการทำงานที่ไม่ค่อยสอดคล้องกัน  
 เวลานอนของอีกผลัดมักจะตรงกับเวลาทำงาน และเวลารับประทานอาหารของคนงานอีก 2  
 ผลัด นอกจากนี้คนงานที่อยู่ผลัดเดียวกันก็ยังพักอาศัยอยู่ในห้องเดียวกัน อยู่ละแวกห้องใกล้เคียง ๆ  
 กัน เช่น ห้อง 11-15 เป็นห้องพักคนงานผลัด 1 ห้อง 16-20 เป็นห้องพักคนงานผลัด 2 ส่วน

จึงสรุปได้ว่า การที่คนงานหญิงและคนงานชายประเมินว่า ตนเองมีความสามารถ ไม่เพียงพอจะต่อสู้กับนายจ้าง ในประเด็นค่าจ้างและสวัสดิการ และอื่น ๆ ที่ต่างตระหนักว่า สมควรจะเรียกร้องต่อสู้ และในกรณีที่ผู้นำที่ทำหน้าที่การระดมพลต้องจัดโครงสร้างการระดมพล ให้สอดคล้องกับการจัดโครงสร้างการทำงาน ตัวอย่างเช่น เลือกแกนนำแต่ละผลัด แต่ละแผนก และในการชักชวนโน้มน้าวต้องกระทำซ้ำ ๆ ทั้งที่คนงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเป้าหมาย และต้องใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสื่อกลาง ก็เนื่องจากคนงานหญิงไม่แน่ใจผลของการต่อสู้ และผลกระทบที่มาถึงตัวผู้ประท้วง ถ้าการต่อสู้ล้มเหลว การระดมพลจึงต้องแสดงทรัพยากรต่าง ๆ ให้คนงานฯ ตระหนักว่า จะสามารถสู้นายจ้างได้สำเร็จ เช่น มีผู้นำชายมาช่วย เพื่อคนงานส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือ มีผู้นำหญิงที่พร้อมจะเสี่ยงถูกออกจากงานถ้าต่อสู้ไม่สำเร็จ ในขณะที่เดียวกัน ผู้นำต้องตระเตรียมความรู้ต่าง ๆ ทั้งในเชิงกฎหมาย การเจรจาต่อรอง และการระดมและรักษาคนงานไว้กับกลุ่มประท้วง ซึ่งการประท้วงในปี พ.ศ. 2523 คุณสมบัติของผู้นำในส่วนนี้ไม่มีความจำเป็นแต่อย่างใด การตระเตรียมความรู้เหล่านี้ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงอิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่แสดงอยู่ในเวทีการผลิตสินค้า และการที่คนงานชายและคนงานหญิงที่เป็นลูกหลานหัวหน้าคนงาน และคนงานที่ถูกฝากเข้ามาทำงาน ไม่กล้าเข้าร่วมกับกลุ่มประท้วง ก็เป็นกรณีตัวอย่างที่ยืนยันถึงการอยู่ของอิทธิพลของรูปแบบการควบคุมแรงงาน

นอกจากนี้ พบว่าฝ่ายนายจ้างได้พยายามลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของคนงาน โดยการเพิ่มบทบาท รูปแบบควบคุมแรงงานให้ทำหน้าที่ลดเงื่อนไขการรวมกลุ่ม ตั้งแต่ให้หัวหน้าคนงานคอยสอดส่องชักชวนการสื่อสารของคนงาน คอยห้ามปรามชุมนุมคนงานที่จะเข้าร่วมกับกลุ่มประท้วง โดยเฉพาะคนงานที่ฝากเข้ามาทำงาน พยายามให้คนงานเก่าแก่ออกมาจากกลุ่มประท้วง คำหิณีเตียนพนักงานและหัวหน้าคนงานรายวันที่ช่วยให้ลูกหลานและคนที่ฝากเข้าทำงานไปร่วมกับกลุ่มประท้วง เพื่อบีบบังคับให้พนักงานและหัวหน้าคนงานพยายามนำคนของตนออกจากกลุ่มประท้วง

รูปแบบการแสดงบทบาทของระบบควบคุมแรงงานที่กล่าวมาพอสังเขป อาจสรุปได้ว่า บริษัทอาภรณ์ จำกัด จัดระบบควบคุมแรงงานภายในบริเวณกระบวนการผลิตสินค้า ชั้นซ้อน เครื่องครัด มากกว่านอกบริเวณการผลิตสินค้า เช่น ในบริเวณหอพักหญิง ซึ่งพบว่า มีกฎระเบียบเพียงจัดระเบียบให้คนงานเข้ามาทำงานตรงเวลาทำงานเท่านั้น จากการที่บริษัทจัดระบบควบคุมแรงงานภายในบริเวณกระบวนการผลิตสินค้า เครื่องครัด ชั้นซ้อน มากกว่านอกบริเวณกระบวนการ

เงื่อนไขที่ส่งผลให้คนงานหญิงและคนงานชายไม่สนิทสนมกัน อาจเกิดจากเงื่อนไขที่พักอาศัย  
 เงื่อนไขการทำงาน ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิสังสรรค์กัน เช่น คนงานหญิงกับคนงานชายมีที่พัก  
 ห่างกัน ดังนั้นในช่วงเวลาที่เลิกงานแล้ว คนงาน 2 กลุ่ม จะไม่ค่อยมีโอกาสสังสรรค์กันมากนัก  
 โอกาสที่คนงานสนิทกันจึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งปรากฏว่าสำหรับคนงานผลัดชาย มี  
 โอกาสได้ทำงานร่วมกับคนงานผลัดหญิง แต่สำหรับคนงาน daytime ไม่ได้ทำงานร่วมกับ  
 คนงานหญิง โอกาสที่จะสร้างความคุ้นเคยจึงมีน้อย

ดังนั้น อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่ส่งผลให้คนงานอยู่กันเป็นกลุ่ม พบว่า  
 บางส่วนมีคุณภาพเพียงพอที่จะเหนี่ยวรั้งคนงานไว้กับฝ่ายนายจ้าง แต่บางส่วนมีอิทธิพลเพียงให้  
 สมาชิกต่างกลุ่มมีความรู้สึกเห็นต่าง (Social Distance) ต่อกัน อย่างไรก็ตาม กล่าวได้ว่า  
 คนงานหญิงมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้สามารถประสานความรู้สึกเห็นต่างระหว่างกลุ่มที่เกิดจากการ  
 จัดระเบียบของบริษัทยักษ์ กล่าวคือ สภาพความเป็นกลุ่มของคนงานหญิงเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่  
 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการเกิดกลุ่มโดยทั่วไป เช่น ความใกล้ชิดทางกายภาพ ความเป็นเครือ  
 ญาติ ความเป็นเพศเดียวกัน การมีพื้นเพทางสังคมและวัฒนธรรมร่วมกัน ตลอดจนการมีความ  
 สนใจร่วมกัน เช่น กลุ่มที่ชอบดนตรี กลุ่มกินเหล้า เป็นต้น จากการที่ปัจจัยการเกิดกลุ่มของ  
 คนงานหญิงมีทั้งในส่วนของการควบคุมแรงงาน และปัจจัยพื้นฐานการเกิดกลุ่มโดยทั่วไป ไปที่  
 กล่าวมา ผู้นำหญิงจึงเตรียมการระดมคนงานหญิงเข้ากลุ่มโดยอาศัยพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่าง  
 กลุ่ม และภายในกลุ่มที่มีความเป็นเพื่อน เป็นญาติ เป็นคนรู้จักคุ้นเคย เป็นคนบ้านเดียวกัน ตลอดจน  
 ทั้งอาศัยความเป็นผู้นำ เชื้อถือของคนที่ทำหน้าที่ระดมเป็นแรงจูงใจให้คนงานหญิงเข้ามาสู่กลุ่ม  
 ประหวัง คนงานหญิงที่เข้ามาสู่กลุ่มประหวังจึงเข้ามาเพราะมีความสัมพันธ์กับคนโน้นคนนี้ที่เข้า  
 มาด้วยกัน นอกจากนี้พบว่า จากการที่คนงานมีกลุ่มอยู่ก่อน ผู้นำหญิงจึงวางแผนระดมคนงานเข้า  
 มาทั้งกลุ่ม โดยการดึงหัวหน้ากลุ่มเข้ามาก่อน เช่น ถ้าเป็นกลุ่มเครือญาติเมื่อผู้อาวุโสของกลุ่ม  
 เข้าร่วม สมาชิกอื่น ๆ ก็จะเข้าร่วมด้วย และเมื่อสอบถามคนงานหญิงที่ถูกระดมเข้าสู่กลุ่ม พบว่า  
 คนงานหญิงให้เหตุผลการเข้าสู่กลุ่มประหวังของตนในทำนองว่า มีความรู้สึกสนิทสนมกับคนมา  
 ชักชวน และทราบดีว่าคนที่มาชักชวนเป็นคนที่ไว้วางใจได้ จึงเข้าร่วม บางคนก็กล่าวในทำนอง  
 ว่า ไว้วางใจคนที่มาชักชวน และเมื่อสอบถามคนอื่น ๆ ที่รู้จักก็ปรากฏว่า เข้าร่วม จึงคิดว่าถ้าถูก  
 ออกจากงานก็ต้องออกกันทุกคน ซึ่งพบว่า เมื่อสหภาพแรงงานก่อตั้งสหภาพแรงงาน คนที่เข้าเป็น  
 สมาชิกจะมีเหตุผลในทำนองเดียวกันคือ รู้จักกับคนที่มาชักชวน หรือรู้จักกับสมาชิกบางคน

การผลิตสินค้า การประมงในปี พ.ศ. 2524 บทบาทการระดม ปัจจัยผู้นำ และปัจจัยภายนอก  
จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ