

วัฒนธรรมแรงงานไทย

โดย

รัศมี เจริญทรัพย์

งานชิ้นนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ 2538

บทคัดย่อ

การศึกษาวัฒนธรรมแรงงานไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ศึกษาวิถีทางปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน
2. ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมในกระแสโลกของสังคมเมืองที่มีต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน

3. ศึกษาวิถีความคิดและวิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงานไทยในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้ใช้แรงงาน ผู้นำแรงงาน เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ครอบคลุมวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการศึกษาแบบ participant observation ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวทางด้านวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน มีดังนี้คือ การปรับตัวในระบบการจัดการอุตสาหกรรม การปรับตัวด้านบทบาททางเพศ การปรับตัวด้านการศึกษา การปรับตัวด้านที่อยู่อาศัยในสังคมเมือง การปรับตัวด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และผลกระทบของกระแสวัฒนธรรมในกระแสโลกของสังคมเมืองมีผลต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน คือ บทบาทหน้าที่ของเพศหญิงในการทำงานและการเป็นผู้นำ ผลกระทบด้านการศึกษา ผลกระทบด้านความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ผลกระทบของค่านิยมความทันสมัย

ผลจากการศึกษาวิถีความคิดและวิถีชีวิตผู้ใช้แรงงานนั้นพบว่า วิถีความคิดมีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงาน ดังนี้คือ

1. วิถีความคิดเรื่องชนชั้น มีผลต่อวิถีชีวิตในด้าน การจัดการแรงงานที่ไม่เป็นธรรมและความต้องการเลื่อนสถานภาพทางสังคม
2. วิถีความคิดบทบาทหน้าที่สถานภาพทางเพศมีผลต่อวิถีชีวิตแรงงาน ด้านการจัด การแรงงาน การยอมรับบทบาทความเป็นผู้นำทางเพศของแรงงานหญิง และการกีดกันทางเพศที่มีต่อแรงงานหญิง
3. วิถีความคิดเรื่องการศึกษา มีผลต่อวิถีชีวิตแรงงานในการให้ความสำคัญ ด้านการศึกษา
4. วิถีความคิดเรื่องศาสนา มีผลต่อวิถีชีวิตแรงงานในการทำงาน และการแสดง ความกตัญญู

5. วิถีความคิดเรื่องศักดิ์ศรี มีผลต่อชีวิตแรงงานด้วย การจัดการควบคุมแรงงาน และค่านิยมด้านวัตถุและความทันสมัย

6. วิถีความคิดในเรื่อง ความสัมพันธ์ทางครอบครัว มีผลต่อวิถีชีวิตแรงงานในด้าน กายพิงพิง ความสัมพันธ์ในถิ่นฐานดั้งเดิม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ มีอาจสำเร็จล่วงได้หากขาดความช่วยเหลือของบุคคลหลายฝ่าย
ซึ่งผู้วิจัยขอกล่าว นามไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อคณะกรรมการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ
ทุกท่านที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัย ได้สามารถทำงานวิจัยนี้ ตลอดจน แนะนำแนวทางด้านต่างๆใน
การวิจัย

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อ รองศาสตราจารย์สุริชัย หวันแก้ว ผู้เป็นอาจารย์ผู้วิจัย
และสนับสนุนผู้วิจัยในการทำงาน วิจัยด้านแรงงานมาตลอด

ขอขอบพระคุณ คุณเจ้เจจ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านของมูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิอารมณ
พงศ์พันธ์ ที่ได้การประสานงานกับผู้ใช้แรงงานตลอดจนองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ที่ได้ประ
สานงานกับผู้ใช้แรงงานและให้ความช่วยเหลือในการค้นคว้าข้อมูลเบื้องต้น เป็นอย่างดีมาตลอด

ขอขอบพระคุณผู้ใช้แรงงาน ผู้นำแรงงาน ผู้นำแรงงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการ
เก็บข้อมูลภาคสนาม

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นเพียงภาพสะท้อนในมิติส่วนหนึ่งของชีวิตแรงงาน ประชากรของ
ไทย ที่ถูกกระทำทางสังคมและค้ำประกันทุกวิถีทางในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของชีวิต หาก
มิติแห่งภาพสะท้อนนี้มีมุมมองของการวิจัยที่บกพร่องหรือผิดพลาด ผู้วิจัยขอกราบอ้อมรับไว้ที่นี้

ขอขอบแต่แรงงานผู้เป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสังคมทุกยุคทุกสมัย

รัศมี เจริญทรัพย์

ผู้วิจัย

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตในการวิจัย.....	3
คำนิยามศัพท์.....	4
บทที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	6
ขั้นตอนการวิจัย.....	6
ประชากรในการศึกษา.....	9
ระยะเวลาในการดำเนินการ.....	10
บทที่ 3 วัฒนธรรม.....	11
ความหมาย.....	11
กำเนิดของวัฒนธรรม.....	11
ลักษณะของวัฒนธรรม.....	12
การจำแนกประเภทของวัฒนธรรม.....	14
องค์ประกอบของวัฒนธรรม.....	14
วัฒนธรรมย่อย.....	15
ที่มาของวัฒนธรรมไทย.....	15
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	18
วัฒนธรรมในการทำงาน.....	18

การครอบงำทางวัฒนธรรมยุทธศาสตร์แห่งการจัดการ.....	43
วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตนอกเวลางาน.....	49
บทที่ 5 วิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย.....	66
วิถีความคิดเรื่องชนชั้น.....	66
ระบบความคิดทางชนชั้นกับการเลื่อนสถานภาพทางสังคม.....	67
วิถีความคิดบทบาทหน้าที่ของสถานภาพทางเพศในสังคมไทย.....	68
วิถีความคิดเรื่องการศึกษา.....	69
วิถีความคิดเรื่องศาสนา.....	70
วิถีความคิดเรื่องศักดิ์ศรี.....	71
วิถีชีวิตแห่งสายใยความสัมพันธ์ของครอบครัวไทย.....	71
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	81

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ผลของนโยบายของรัฐที่เร่งรัดส่งเสริมการพัฒนาประเทศไทยตามกระแสโลกตะวันตกให้ทัดเทียมอารยประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ประชากรในชนบทต้องอพยพย้ายถิ่นฐานและทิ้งการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เข้ามาประกอบอาชีพขายแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองมากขึ้นทุกขณะ

เมื่อประชากรต้องละทิ้งถิ่นฐานจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อหางานทำ จำเป็นต้องเผชิญกับสภาวะความแปลกแยกทางวัฒนธรรม (Culture Alienation) อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิตอย่างรวดเร็ว จากวิถีชีวิตและวิถีความคิดแบบเดิมที่ถูกจัดเกลาในวัยเยาว์แบบวัฒนธรรมไทยดั้งเดิมในสังคมชนบท (Rural Culture) อันมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย การดำเนินชีวิตที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยมีค่างกับเวลา ต้องเผชิญกับวัฒนธรรมของกระแสโลกในสังคมเมือง (Urban Culture) และ ยิ่งต้องประกอบอาชีพขายแรงงานในโรงงาน ก็ต้องยังเผชิญกับการทำงานของ เครื่องจักรกลอุตสาหกรรมแบบใหม่ การบริหารจัดการองค์กรแบบตะวันตก การทำงานเป็นเวลา ระบบวิถีความคิดและการดำเนินชีวิตรูปแบบการพักผ่อนแบบสังคมเมือง การรวมกลุ่มในสถานภาพเดียวกัน การคบค้าสมาคม การเลือกซื้อผลิตภัณฑ์อุปโภคบริโภคในสังคมเมือง สภาพวิถีชีวิตความเป็นอยู่แบบสังคมเมืองดังกล่าวได้นำสภาวะความแปลกแยกมาสู่ วิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ผู้เคยมีวิถีชีวิตอยู่ในกระแสวิถีวัฒนธรรมไทยของสังคมชนบท ความแปลกแยกทางวัฒนธรรมดังกล่าวมีผลทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและวิถีความคิดเพื่อความอยู่รอดในสังคมเมืองท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมของโลก

ความพยายามที่จะเอาชนะความแปลกแยกทางวัฒนธรรมโดยการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของสังคมเมือง และการเริ่มที่จะปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบใหม่ดังกล่าว มีผลต่อการผสมผสานทางวัฒนธรรม จนกลายเป็นการสร้างรูปแบบทางวัฒนธรรมแบบใหม่ (Acculturation) ระหว่างพื้นฐานทางวัฒนธรรมไทยดั้งเดิมในสังคมชนบทกับวัฒนธรรมของกระแสโลกในสังคมเมือง การผสมผสานทางวัฒนธรรมเพื่อความอยู่รอดนี้เอง จึงเป็นวัฒนธรรมเฉพาะของผู้ใช้แรงงานอันเป็นวัฒนธรรมย่อย (Subculture) เฉพาะกลุ่มอาชีพ

ท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมของโลกไร้พรมแดนในสังคมเมืองที่ประชากรในเมืองหลวงรับมาปฏิบัติและให้คุณค่าของการดำเนินวิถีชีวิตแบบทันสมัยว่าเป็นวัฒนธรรมของชนชั้นสูงและชนชั้นกลาง โดยละเลยที่จะให้ความสำคัญต่อ วัฒนธรรมของชนชั้นล่าง ที่ยังดำเนินชีวิตภายใต้ดวงจรของกระแสวัฒนธรรมไร้พรมแดนในสังคมเมืองเช่นกัน ทั้งๆที่ชนชั้นล่างโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ประกอบอาชีพการไร่แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นทั่วประเทศกว่าสองล้านคน แรงงานดังกล่าวเป็นแรงงานในกรุงเทพมหานครมีจำนวนสูงถึง 963455 คน (สถิติแรงงาน 2536 : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) จากประมาณการประชากรทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯกว่า 5 ล้านคน (สำนักรับนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร : 2536) ดังนั้นการศึกษาทำความเข้าใจงานเรื่องราวเกี่ยวกับวัฒนธรรมแรงงานไทย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากแต่ยังมีข้อได้มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยไว้

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้ จึงเป็นงานวิจัยที่มุ่งจะศึกษาวัฒนธรรมแรงงานไทยอันเกิดจากการผสมผสานระหว่าง วัฒนธรรมไทยในสังคมชนบทและวัฒนธรรมในกระแสโลกของสังคมเมือง ว่ามีผลต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดของแรงงาน ในรูปแบบวัฒนธรรมย่อย เช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆผู้ประกอบอาชีพการไร่แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีพื้นฐาน วิถีชีวิตจากชนบทต่างมีวิถีชีวิตที่จะต้องปรับตัวเข้ากับระบบอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลานโรงงาน รวมทั้งวิถีชีวิตของสังคมในสถานภาพของผู้ประกอบอาชีพเดียวกันที่มีผลต่อรูปแบบเฉพาะแห่งวัฒนธรรมแรงงานไทย

วัตถุประสงค์ในการทําวิจัย

1. เพื่อศึกษา วิธีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมในกระแสโลกของสังคมเมืองที่มีต่อ
วิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน
3. เพื่อศึกษา วิถีความคิด และ วิถีชีวิต ของผู้ใช้แรงงานไทยในปัจจุบัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงวิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงานไทยในปัจจุบัน
2. สามารถนำมาเป็นแนวทางประกอบการจัดองค์กรแรงงานไทย
ในอนาคต
3. สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาเงื่อนไขปัญหา
แรงงานไทยในยุคโลกาภิวัตน์
4. สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดการวางแผนทิศ
ทางแรงงานไทยในอนาคต

ขอบเขตในการวิจัย

สำหรับการศึกษาคั้งนี้จะศึกษา เฉพาะวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานในกรุงเทพมหานครของผู้ใช้แรงงานในโรงงานทอผ้า โดยจะศึกษาวิถีชีวิต และวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงานจากชนบทที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาขายแรงงานในโรงงาน

และพักอาศัยอยู่ในของเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- การทำงาน อันได้แก่ เวลาทำงาน เวลาพัก เวลาในการ
รับประทานอาหาร การทำงานนอกเวลา (over time)
ความปลอดภัยในการทำงาน
- นันทนาการ อันได้แก่ การเล่นกีฬา การดูภาพยนตร์
การฟังเพลงสถานที่พักผ่อน
- สังคม อันได้แก่ การคบค้าสมาคม การรวมกลุ่มในองค์กรแรงงาน
การคบเพื่อนต่างเพศ การเลือกซื้อสินค้าแฟชั่นการแต่งกาย

คานิยามศัพท์

วัฒนธรรม	วิถีความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมที่มีความเชื่อ บรรทัดฐาน ค่านิยม แบบแผนปฏิบัติการค้าดำเนินชีวิตในสังคม
วิถีชีวิต	แบบแผนปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิตในสังคม
วิถีความคิด	ความคิดของคนในสังคมอันมาจาก สภาพแวดล้อม ค่านิยม ความเชื่อ ของสังคม
ผู้ใช้แรงงาน	ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในโรงงาน โดยลูกจ้างเป็นแรงงานในระบบที่ ถูกต้องตามกฎหมายตลอดจนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

เนื่องจากการศึกษาวัฒนธรรมแรงงานไทยเป็นเรื่องใหม่และยังไม่ค่อยมีผู้เคยศึกษามาก่อนมากนักประกอบกับเป็นการศึกษาวิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น การศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการเก็บข้อมูล จากข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงาน และเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิที่ทำงานเกี่ยวกับแรงงาน โดยได้รับความร่วมมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างอาอันได้แก่ ฝ่ายแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิ อารมณ์ พงพจน์ ฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการศึกษาแบบ Participant Observation โดยเน้นการสังเกตและสัมภาษณ์แบบ Nonschedule Standardized Interview โดยมีการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียดและลึกซึ้งจากประสบการณ์ ในสิ่งที่ผู้ถูกศึกษาได้ประสบมา และสืบค้นถึงมโนทัศน์ (concepts) ของผู้ถูกศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงการรับรู้ การให้นิยามความหมายและทรรศนะของวิถีชีวิตและวิถีความคิด ของวัฒนธรรมผู้ใช้แรงงาน

ขั้นตอนในการวิจัย

1. การเตรียมการก่อนออกสนาม (Prefieldwork) โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของวิถีชีวิต ผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปจากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิที่ทำงานเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงาน และ ศึกษาจากเอกสารทางวัฒนธรรม แล้วนำมาออกแบบการวิจัย (The

Research Design) โดยผู้วิจัยจะตั้งคำถามคร่าวๆ ในใจก่อนที่จะเข้าไปในสนาม

2. การลงสนาม (In the Field) การวิจัยเชิงคุณภาพนั้น การทำงานในสนามเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของสังคมทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยจำเป็นต้องเข้าไปพักอาศัยกับ ผู้ถูกวิจัย (ผู้ใช้แรงงาน) บ้างบางขณะ โดยการเข้าไปใช้ชีวิตอยู่ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานนั้นจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินชีวิตของผู้ใช้แรงงานอย่างกลมกลืนที่สุด และจำเป็นต้องแนะนำตัวให้ผู้ใช้แรงงานได้ทราบว่าผู้วิจัยมาเพื่ออะไร เพียงกว้างๆเท่านั้นและจะไม่อธิบายเทคนิควิธีการเก็บข้อมูล เพราะมีฉะนั้นผู้ถูกวิจัย (ผู้ใช้แรงงาน) อาจทำให้ข้อมูลบางอย่างผิดเพี้ยนไปจากที่จริงขณะที่อยู่ต่อหน้าผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลแบบเป็นธรรมชาติมากที่สุด

เมื่อได้แนะนำตัวแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการในการลงภาคสนามคือผู้วิจัยจะสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) กับผู้ถูกวิจัย โดยให้มีความรู้สึกเป็นกันเองสามารถเข้าใจได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้ผู้ถูกวิจัยนั้นผู้วิจัยมีสถานภาพเป็นคนในกลุ่มมิใช่คนนอกกลุ่ม เป็นผลให้ผู้วิจัยมีโอกาสเรียนรู้แบบแผนการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงานได้ง่ายขึ้น

3. การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เมื่อผู้วิจัยเข้าสู่สนามและสร้างสัมพันธ์กับผู้ใช้แรงงานจนผู้ใช้แรงงานเกิดความไว้วางใจแล้ว ผู้วิจัยจะเริ่มทำการสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานถึงแนวความคิด และการดำเนินชีวิต ตามกรอบความคิดของงานวิจัย โดยจะเป็นลักษณะการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Nonschedule Standardized Interview)

Dezin (The Research Act : 1989 ,P102) ได้เสนอฐานคติของการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างไว้ 3 ประการคือ

- (1) ความหมายของคำถามแต่ละข้อ ที่ถูกทำให้มีความหมายอย่างเดียวกัน

(Standardized) หมายถึงที่ถูกกำหนดในรูปของคำพูดที่เป็นที่เข้าใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ เหตุจาก บุคคลหนึ่ง ๆ จะมีการนิยามโลกเฉพาะของตน ดังนั้น หากต้องการที่จะเข้าใจโลกเหล่านี้อย่างใกล้ชิดเคียงกับที่มันเป็น ผู้วิจัยจำเป็นต้องเข้าถึงมันจากทัศนภาพ (perspective) ของผู้ถูกสัมภาษณ์

(2) ไม่มีการลำดับคำถามแต่ละข้ออย่างตายตัว คำถามที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับผู้ถูกสัมภาษณ์จะถูกกำหนดโดยความพร้อมและเต็มใจของตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ ในแต่ละคนที่จะพูดถึงประเด็นนั้นๆ เมื่อถูกยกขึ้นมา วิธีนี้เอง ผู้สัมภาษณ์จะได้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยที่ผู้สัมภาษณ์ไม่คาดคิดหรือกำหนดไว้ในการสัมภาษณ์มาก่อน จากผู้ถูกสัมภาษณ์

(3) ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีไหวพริบในการปรับคำถามและลำดับข้อความ เพื่อที่จะสามารถลงความหมายของคำถามหนึ่งๆ ในการถามผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน

วิธีนี้ผู้วิจัยจะได้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย ที่ผู้วิจัยไม่คาดคิดหรือกำหนดไว้ในการสัมภาษณ์มาก่อน จากผู้ถูกวิจัยหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัย จะทำการสังเกตพฤติกรรมรายละเอียดของสภาพแวดล้อมและตัวบุคคลของผู้ใช้แรงงานในการ เข้าร่วมทำกิจกรรมประเภทต่างๆ กับผู้ใช้แรงงาน

4. การจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes) การบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดถูกต้อง และสมบูรณ์นั้น มีความสำคัญ โดยปกติผู้วิจัยจะไม่จดต่อหน้าผู้ถูกศึกษา แต่จะจดหลังจากการลงสังเกตจบไปแล้วแต่ละครั้ง การจดบันทึกนั้นจะบันทึกให้ครอบคลุมสิ่งต่างๆ ที่เห็นหรือรู้มากที่สุด ซึ่งบางครั้งใช้เวลาสังเกตหนึ่งชั่วโมง แต่กลับไปบันทึกถึง 6 ชั่วโมง โดยจะละเล็กละน้อยว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในสนามนั้นสามารถเป็นข้อมูลสำคัญได้แม้แต่คำพูดเล็กน้อยก็อาจช่วยให้เข้าใจถึงทัศนภาพของผู้ถูกวิจัยได้เป็นอย่างดี หรือช่วยให้เข้าใจในสิ่งที่ผู้ถูกวิจัยพูดมาก่อนก็ได้ ดังนั้นสิ่งที่ไม่สำคัญในตอนแรกอาจจะมีมีความสำคัญภายหลัง อย่างไรก็ตาม

ในการจดบันทึกแต่ละครั้งผู้วิจัยต้องมีสมาธิอย่างมาก เพื่อจดจำสิ่งต่างๆ ที่ได้เห็นได้ยิน หรือ คิดขึ้นได้ และต้องสามารถจดบันทึกอย่างมีลำดับก่อนหลังด้วย

5. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลในวิธีการต่างๆ ดังนี้

(1) ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลบุคคลที่ต่างกันในสถานที่เดียวกัน โดยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมงานหลายๆ คน ในข้อมูลเรื่องเดียวกัน

(2) ตรวจสอบข้อมูลในสถานที่ที่ต่างกัน โดยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมงานที่อยู่ในสถานประกอบการหลายๆ แห่ง ในข้อมูลเรื่องเดียวกัน

(3) ตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าของข้อมูล โดยหลังจากการสัมภาษณ์ครั้งแรกเสร็จสิ้นไปแล้ว เป็นการตรวจทานคำตอบหนึ่งโดยใช้คำถามต่างๆ ที่ทำห้ตรวจเช็คได้ว่ามีการบิดเบือนในบางคำตอบหรือไม่

การพยายามตรวจสอบความจริงในการสัมภาษณ์อาจทำได้โดยการตรวจทานคำตอบหนึ่งโดยใช้คำถามต่าง ๆ ที่ทำห้ตรวจเช็คได้ว่ามีการบิดเบือนในบางคำตอบ เนื่องจากผู้ถูกสัมภาษณ์มักจะบิดเบือนในบางประเด็นเกี่ยวกับทัศนคติของเขาต่อคำถามใดคำถามหนึ่ง โดยพยายามเลือกตอบให้ตรงกับที่ตนคิดว่าผู้สัมภาษณ์ต้องการ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้คำถามในการตรวจทานคำตอบโดยสัมภาษณ์ในลักษณะของการพูดคุย ซึ่ง Denzin ได้เสนอแนะว่า ลักษณะการพูดคุยซึ่งเป็นการสนทนาระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า โดยมีจุดสนใจหลักๆ อยู่ที่ประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการทั้งหมด โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความสามารถทางสังคมหรือมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้สัมภาษณ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีสำหรับเป็นพื้นฐานของการสัมภาษณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้เข้าร่วมงานในโรงงานทอผ้า 12 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานโรง

งานอุตสาหกรรมในกรุงเทพและที่ห้กอาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ
ง่าย โรงงานละ 10 คน

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะที่ 1 การสำรวจสนาม ใช้เวลา 1 เดือน

ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลในสนาม ใช้เวลา 5 เดือน

ระยะที่ 3 การจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ใช้เวลา 3 เดือน

ระยะที่ 4 การเขียนรายงานฉบับเบื้องต้น ใช้เวลา 2 เดือน

ระยะที่ 5 แก้ไขและจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ ใช้เวลา 1 เดือน

บทที่ 3 วัฒนธรรม

ความหมาย

คำว่าวัฒนธรรม (Culture) ของภาษาอังกฤษมีรากศัพท์มาจาก Cultura ในภาษาละติน ที่หมายถึง การเพาะปลูก หรือ การปลูกฝัง สำหรับภาษาไทยนั้น คำว่าวัฒนธรรมเป็นคำสมาส 2 คำคือ

วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญงอกงาม

ธรรม หมายถึง กฎ ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติ

สำหรับคำว่าวัฒนธรรมในความหมายของคนทั่วไปเข้าใจสามารถแบ่งได้ดังนี้ ทางสังคมศาสตร์ วัฒนธรรมหมายถึง วิถีชีวิต (way of life) ของมนุษย์ ในสังคมอันเป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทุกอย่างที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ อันได้แก่ ระเบียบ กฎเกณฑ์ บรรทัดฐานทางสังคม ระบบความเชื่อต่างๆ

ทางด้านมานุษยวิทยา Tylor บิดาของวิชาวัฒนธรรม (Tylor Edward B, Primitive Culture :1871,p1) ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกในกลุ่มสังคม และหมายความรวมถึง ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลปกรรม กฎหมาย ประเพณี และ ความสามารถตลอดจนลักษณะนิสัยต่างๆที่ได้รับการเรียนรู้ถ่ายทอดมาจากการเป็นสมาชิกในสังคม

กำเนิดของวัฒนธรรม

จากความหมายของวัฒนธรรม สามารถกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมซึ่งมีปัจจัยดังนี้

1. มนุษย์มีสมอง มีความสามารถในการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งต่างๆตลอดจนมนุษย์มีความสามารถในการจดจำและบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตได้ จากหลังสมองของมนุษย์ดังกล่าว ทำให้มนุษย์สามารถเรียนรู้สร้างสรรค์และถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งได้
2. ภาษา หลังทางสมองรวมทั้ง สภาพทางกายภาพของมนุษย์ สามารถสร้าง

สรรคภาษาในการติดต่อสื่อสาร และ ภาษาที่เอนเองที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการถ่ายทอด การเรียนรู้ซึ่งเป็นที่มาของวัฒนธรรม

ลักษณะของวัฒนธรรม

เราสามารถนิยามลักษณะทางวัฒนธรรมไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรม มีลักษณะเป็น แนวทางแห่งพฤติกรรม อันเกิดจากการเรียนรู้ (learned ways of behavior) โดยการถ่ายทอดจากการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (social interaction) ลักษณะนี้เองทำให้มนุษย์ต่างไปจากสัตว์ เพราะฉะนั้นการเรียนรู้จึงเป็นลักษณะทางวัฒนธรรมที่สำคัญ
2. มรดกแห่งสังคม (social heritage) ผลของการถ่ายทอดและการเรียนรู้ มนุษย์เมื่ออยู่รวมกันเป็นสังคม ก็จะสร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่ง ไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ได้แก่ การที่มนุษย์มีภาษาซึ่งที่แน่นอน ซึ่งมีส่วนช่วยให้การถ่ายทอด วัฒนธรรมจากคนรุ่นก่อนมายังคนรุ่นหลังๆ ดำเนินสืบต่อเนื่องกันมาไม่ขาดสาย
3. วัฒนธรรมมีลักษณะเป็น Superorganic ได้มีการแบ่งปรากฏการณ์ธรรมชาติ (phenomena) ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่
 - 1) อนินทรีย์ (inorganic) ซึ่งค้นคว้าได้จากวิทยาการในส่วนที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ (physical sciences) อันได้แก่ ความรู้ ว่าด้วยแร่ธาตุ เช่น อนินทรีย์เคมี (inorganic chemistry)
 - 2) อินทรีย์ (organic) ซึ่งค้นคว้าได้จากวิทยาการในส่วนที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ทางชีวภาพ (biological sciences)
 - 3) เหนืออินทรีย์ (superorganic) ซึ่งค้นคว้าได้จากวิทยาการในส่วนที่เกี่ยวกับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ "superorganic" เป็นศัพท์ที่ Hebert Spencer นำมาใช้

ที่ว่า "วัฒนธรรม" มีลักษณะเป็น "Superorganic" นั้นเป็นการอธิบายว่า วัฒนธรรมบางทั้ง "อนินทรีย์" และ "อินทรีย์" เพราะ superorganic หมายถึง สิ่งที่เป็นปรากฏการณ์อย่างเดียวกันได้ ในแง่ของกายภาพ หรือ ชีวภาพนั้น อาจเป็นปรากฏการณ์ที่แตกต่างกัน ในบางแง่ของวัฒนธรรม โครเบอร์ (Krober) ได้อธิบายไว้ใน The Nature of Culture ซึ่งเป็นเหตุผลสนับสนุนไว้ว่า มนุษย์เท่านั้นที่มีวัฒนธรรมอันลักษณะที่อยู่เหนืออินทรีย์

ซึ่งสัตว์มีเพียงลักษณะทางอินทรีย์เท่านั้น กล่าวคือ ลักษณะทางอินทรีย์ต้องอาศัยการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ แต่มนุษย์ไม่จำเป็นต้องรับทางสายโลหิตเท่านั้นแต่ทำได้จากการเรียนรู้ด้วย ลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างอินทรีย์ในสัตว์และเหนืออินทรีย์ของมนุษย์ที่ชัดเจนได้แก่ การที่สัตว์ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยปรับสภาพทางร่างกายของตนเช่น สัตว์ขั้วโลกที่มีขนหนา ไว้หน่อกุ้มร่างกายแต่มนุษย์อยู่เหนืออินทรีย์นั้นโดยมนุษย์จะปรับและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขณะที่ร่างกายยังคงเดิมโดยการรู้จักประดิษฐ์คิดค้น หรือสร้างสรรค์ เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยให้สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ และนอกจากนี้ลักษณะเหนืออินทรีย์ของมนุษย์ยังสร้างวัฒนธรรมต่างๆ อันเป็นสัญลักษณ์ของสังคมหนึ่งๆ เช่น ชาวไทยถือว่าสัญลักษณ์ของ การแลกลิ้นไม่สุภาพ หากแต่สำหรับวัฒนธรรมของชนชาติทิเบตแล้ว ถือว่าการแลกลิ้นเป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมของการทักทาย ดังกล่าวคือสิ่งที่เป็นปรากฏการณ์อย่างเดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในแง่ของวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้เองคือลักษณะเหนืออินทรีย์ที่ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์

4. วิถีชีวิตของมนุษย์ ลักษณะอีกประการของ "วัฒนธรรม" ก็คือ เป็น "วิถีชีวิต" (way of life) หรือแผนการดำเนินชีวิต (design for living) ของมนุษย์ Kluckhohn และ Kelly ได้ทำคานิยามไว้ว่า "วัฒนธรรมเป็นระบบการดำเนินชีวิตที่จดจำสืบต่อเนื่องกันมา มีการแสดงออกที่เห็นได้โดยแจ่มชัดและโดยปริยาย ซึ่งสมาชิกทุกคน หรือ สมาชิกที่ตั้งขึ้นพิเศษเป็นกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกนั้นๆ ด้วย จากคานิยามข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมของแต่ละสังคมและของแต่ละกลุ่ม. อันเป็นการแสดงออกซึ่ง "วิถีชีวิต" ของมนุษย์ซึ่งมนุษย์แต่ละสังคมก็มีวิถีที่มีลักษณะเป็นเฉพาะของตนเอง (distinctive) ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน การที่ มนุษย์ต้องการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆได้ มนุษย์ต้องรู้จักการสร้างวัฒนธรรมอันเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยดัดแปลงเครื่องมือต่างๆให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของตน รวมถึงการที่จำเป็นต้องรู้จัก สร้างกฎเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคมตลอดจนแบบแผนของการดำเนินชีวิตในสังคม ดังกล่าว คือการสร้างวัฒนธรรมของมนุษย์เพื่อเป็นวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมซึ่งวิถีชีวิตในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคมนั้นๆ

5. สามารถเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมมาว่าสิ่งที่อยู่คงที่ วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลง

แปลงได้อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ได้ปรับปรุงวัฒนธรรมอยู่ตลอดเวลาจากสติปัญญาของมนุษย์โดย เฉพาะอย่างยิ่งในสมัยปัจจุบันความเจริญทางเทคโนโลยี นวัตกรรม ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดย เฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร มีผลต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรมของมนุษย์ได้ อย่างสะดวกและรวดเร็ว อันส่งผลต่อวิถีชีวิต พฤติกรรมของคนในสังคม

การงานประเภทของวัฒนธรรม

นักสังคมวิทยา ได้แยกวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Material Culture) อันเกิดจากการประดิษฐ์คิดค้นของมนุษย์ หรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น อันได้แก่ สถาปัตยกรรม เทคโนโลยี ฯลฯ
2. วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Non-material Culture) อันได้แก่ กฎระเบียบ ค่านิยม พฤติกรรม ความเชื่อ ภาษา ฯลฯ

องค์ประกอบของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นผลจากมนุษย์สามารถเข้าควบคุมธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยกันเอง ทำให้เกิด การจัดระเบียบทางสังคม ความเชื่อ ศาสนา ศิลป ค่านิยมและวิทยาการต่างๆ ดังนั้นองค์ประกอบของวัฒนธรรมจึงสามารถแยกได้ 4 ประการคือ

1. องค์คติ (Concepts) อันได้แก่ ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ต่างๆ ฯลฯ ที่ถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง
2. องค์พิธีการ (Usages) อันได้แก่ แบบแผนประเพณีปฏิบัติ เช่น ประเพณีพิธีการทางสังคม
3. องค์การ (Organization) อันได้แก่ สถาบัน สมาคม สโมสร ที่มี การจัดตั้งอย่างมีแบบแผนระเบียบปฏิบัติอย่างมีระบบ มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน
4. องค์วัตถุ (Instrumental and Symbolic Objects) อันได้แก่ วัฒนธรรมทางวัตถุที่สามารถจับต้องได้ อันได้แก่ บ้าน วัด สถาปัตยกรรมต่างๆ เครื่องมือเครื่องใช้ และองค์วัตถุนี้ยังรวมถึงสัญลักษณ์ อันได้แก่ เสื้อครุยปริญญา แหวนหมั้น

วัฒนธรรมย่อย

ในสังคมใหญ่มีวัฒนธรรมเป็นแบบแผนโดยส่วนรวมของบุคคล โดยที่บุคคลจะมาร่วมและรับวัฒนธรรมใหญ่ในฐานะสมาชิกของสังคมใหญ่แล้ว บุคคลยังมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่มด้วย ซึ่งนักสังคมวิทยาเรียกวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่มนี้ว่า วัฒนธรรมย่อย (Subcultures) ซึ่งแยกอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมย่อยทางเชื้อชาติ (ethnic subculture) ในสังคมมนุษย์ประกอบด้วยบุคคลหลายเชื้อชาติซึ่งงานแนวความแตกต่างโดยถือเอาภาษา ศาสนา และแหล่งกำเนิดของบุคคลเป็นเกณฑ์ กลุ่มบุคคลที่ต่างเชื้อชาติที่อาศัยอยู่ในสังคมใหญ่ร่วมกันจะปฏิบัติตามวัฒนธรรมของสังคมใหญ่ และ ในขณะที่เดียวกันพวกเขาเหล่านั้นก็จะมีวัฒนธรรมย่อยที่ถือปฏิบัติตามเชื้อชาติของเขาที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมส่วนรวม เช่น คนไทยเชื้อสายจีน นับถือศาสนาพุทธแต่ก็ยังปฏิบัติตามธรรมเนียมความเชื่อในการกราบไหว้บรรพบุรุษ และมีพิธีกรรมในวันสำคัญของตน

2. วัฒนธรรมย่อยตามท้องถิ่น (regional subculture) กำเนิดจากสภาพภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกันแต่ละท้องถิ่น ดังนั้นจึงเกิดเป็นวัฒนธรรมย่อยที่เป็นเอกลักษณ์ของตนขึ้นมา เช่น ในสังคมไทย ด้านภูมิศาสตร์แบ่งออกเป็น ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ซึ่งมีภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อของตน ที่ไม่เหมือนในแต่ละภาค

3. วัฒนธรรมย่อยตามเกณฑ์อายุ (age subculture) บุคคลในวัยต่างกันจะมีวัฒนธรรมการปฏิบัติที่ต่างกันทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ ทำที่ต่อสังคม อารมณ์ ความรู้สึก วิถีความคิดและวิถีการดำรงชีวิตที่ต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่น จะมีวัฒนธรรม ด้านดนตรี การแต่งกาย การพูดต่างๆ เฉพาะในกลุ่มวัยรุ่นของตน ในขณะที่กลุ่มสูงอายุจะมีค่านิยมที่ต่างกันจากกลุ่มวัยรุ่น เช่น การไปวัด การทำงานอดิเรก เป็นต้น

4. วัฒนธรรมย่อยเชิงอาชีพ (occupational subculture) บุคคลที่ประกอบอาชีพต่างกัน ย่อมมีวิถีชีวิตและวิถีความคิดที่ต่างกันออกไป เพื่อเป็นแบบฉบับที่ยอมรับของกลุ่มสังคมในแต่ละอาชีพ เช่น แพทย์ ครูอาจารย์ ผู้ใช้แรงงาน ฯลฯ เป็นต้น

ที่มาของวัฒนธรรมไทย

วัฒนธรรมของแต่ละสังคมนั้นมีที่มาจาก สิ่งแวดล้อมของแต่ละสังคม ค่านิยม การ

รับการเผยแพร่ทางวัฒนธรรม จากปัจจัยดังกล่าวเป็นผลโดยรวมอันเป็นที่มาของวัฒนธรรมและสําหรับประเทศไทยแล้ว วัฒนธรรมไทย มีที่มาจาก

1. สิ่งแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เนื่องจากลักษณะทางภูมิศาสตร์ไทยเป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำลําคลองมากมาย จึงทำให้เกิดความเชื่อ และประเพณีต่างที่เกี่ยวกับสภาพทางภูมิศาสตร์ดีขึ้น เช่น ความเชื่อเรื่องการขอขมาต่อแม่คงคา อันนำมาซึ่งประเพณีการลอยกระทง เป็นต้น

2. การเกษตรกรรม จากสภาพทางภูมิศาสตร์ของประเทศไทยที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งทางพื้นดิน และพื้นน้ำ เหมาะแก่การทําเกษตรกรรม ทําให้ประชากรส่วนใหญ่มีวิถีผูกพันกับระบบการเกษตร ระบบการเกษตรนี้เองเป็นที่มาของ ประเพณีการลงแขก และ การละเล่นต่างๆ เช่น ราวเกี่ยวข้าว

3. ค่านิยม กล่าวได้ว่าค่านิยมคือแกน (core) ของวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการสะท้อนค่านิยมขั้นมูลฐาน (basic values) ของคนในสังคม ค่านิยมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย ที่มีความเชื่อในเรื่องศาสนา บุคคลที่ใหม่มีความเชื่อในเรื่องศาสนาจะได้รับการคําทักท้วงจากคนในสังคม

4. การแพร่กระจายทางวัฒนธรรม (Culture difussion) วัฒนธรรมของสังคมหนึ่งย่อมแตกต่างไปจากวัฒนธรรมของสังคมอื่นๆ ดังนั้นเมื่อนุชนมีการอพยพย้ายถิ่นฐานก็ย่อมนำวัฒนธรรมในสังคมเขาติดตัวไปด้วยเสมอ ดังกล่าวคือที่มาของการเผยแพร่ทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ในปัจจุบันเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่ทันสมัย เป็นส่วนสำคัญโดยตรงต่อการช่วยแพร่กระจายทางวัฒนธรรมได้รวดเร็วยิ่งขึ้น สำหรับสังคมไทยแล้วการเข้ามาของการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม สามารถแบ่งได้ดังนี้คือ

- ศาสนาพราหมณ์ ศาสนาพราหมณ์ ได้เผยแพร่เข้ามาในประเทศไทย โดยผ่านทางเขมร อินเดียจีน และมลายู อันเป็นที่มาของประเพณีต่างๆ ซึ่งได้รับการปฏิบัติกันอยู่ในสังคมไทย เช่น ประเพณีสงกรานต์ การโขนผมไฟ เป็นต้น

- พุทธศาสนา ได้เผยแพร่เข้ามาในสังคมไทยโดยผ่านทางประเทศจีน พม่า ลังกามาตั้งแต่อดีต จนปัจจุบันถือได้ว่าพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทยแล้ว ความเชื่อของพุทธศาสนาเป็นที่มาของพิธีกรรมต่างๆ อันได้แก่ การทอดกฐิน การบวชนาค การทำบุญ เป็นต้น

- ต่างประเทศ การเข้ามาของวัฒนธรรมต่างประเทศมีมานานเริ่มตั้งแต่การที่ประเทศไทยติดต่อกับต่างชาติ ดังจะเห็นได้จาก ศิลป สถาปัตยกรรม และในปัจจุบันการเข้ามา

ของวัฒนธรรมต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นและเป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการพัฒนาการทางเทคโนโลยี การสื่อสารที่ทันสมัย

5. ระบบการปกครอง สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการปกครองเป็นแบบชนชั้นทางศักดินามาตั้งแต่สมัยโบราณ คนไทยผูกพันกับวิถีชีวิตของระบบทางชนชั้น อันจะเห็นได้จาก ความคิดเรื่อง นายกับบ่าว ความคิดเรื่องการอุปถัมภ์ระหว่างชนชั้น ฯลฯ แม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยจะ เปลี่ยนการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้วก็ตาม หากแต่ วิถีความคิดบางประการในระบบชนชั้นยังแสดงให้เห็นถึงการดำเนินชีวิตของคนไทย เช่น การใช้เส้นสาย(ระบบอุปถัมภ์)ในการทำงาน การเคารพให้เกียรติของผู้ใหญ่ที่มีต่อผู้ใหญ่ เป็นต้น

วัฒนธรรมย่อมอยู่กับสังคมเสมอ เพราะเมื่อมีกลุ่มบุคคลในสังคมก็ย่อมต้องมีแบบแผนของ พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากสังคมคือกลุ่มคน ส่วนในแง่ที่เป็นนามธรรม รูปแบบของสังคมคือระบบความสัมพันธ์ที่อยู่เบื้องหลังของการกระทำระหว่างกันของคนในสังคม รูปแบบของวัฒนธรรมในแง่ที่เป็นรูปธรรม ก็คือ พฤติกรรมตลอดจนผลิตผลทางวัตถุของคนในสังคม และถ้าพิจารณาในด้านนามธรรม ก็คือ ระบบความเชื่อ บรรทัดฐาน ค่านิยมของคนในสังคมนั้นเอง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาคสนามพบผลการศึกษานี้ประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. วัฒนธรรมในการทำงาน
2. วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตนอกเวลางาน

วัฒนธรรมในการทำงาน

เมื่อผู้ใช้แรงงานต้องละทิ้งถิ่นฐานและประกอบอาชีพเกษตรกรรมจากชนบทสู่เมือง เพื่อเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งต่างจากการประกอบอาชีพดั้งเดิม ผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องเผชิญวิถีการทำงานแบบใหม่ การทำงานของเครื่องจักรอุตสาหกรรม การบริหารงาน จัดการองค์กรแบบตะวันตกการทำงานเป็นเวลายาวๆ ทำให้คนงานต้องปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินชีวิตในรูปแบบใหม่ให้ได้ การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบใหม่เพื่อความอยู่รอดนี้เองมีผลต่อการผสมผสานทางวัฒนธรรมและกลายเป็นวัฒนธรรมเฉพาะของผู้ใช้แรงงานในการทำงานซึ่งจากการศึกษาสามารถแบ่งประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมในการทำงานได้ดังนี้

1. การเข้าทำงาน

กระบวนการของการเข้าสู่การทำงานในระบบโรงงานอุตสาหกรรม อันหมายถึง การเป็นแรงงานในระบบ ซึ่งเจ้าของกิจการจะต้องจ่าย ค่าแรง สวัสดิการ ฯลฯ ตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำกำหนดไว้ ซึ่งมีกระบวนการนับตั้งแต่

1. การเขียนใบสมัครงาน
2. การสอบ ซึ่งแบ่งเป็นการสอบ 2 ลักษณะคือ
 - 2.1 การสอบสัมภาษณ์ ซึ่งจะกระทำกันทุกแห่ง
 - 2.2 การสอบข้อเขียน ซึ่งบางโรงงานจะไม่มี การสอบข้อเขียนเพียงผ่าน

การสัมภาษณ์เท่านั้น

เมื่อผ่านกระบวนการสมัครงานดังกล่าวแล้ว ก็ถึงกระบวนการพิจารณาและคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐานที่โรงงานตั้งไว้ อันได้แก่ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฯลฯ หากแต่จากการศึกษาข้างพบว่า นอกจากการพิจารณาบุคคลที่จะเข้าทำงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักการจัดการที่โรงงานได้ตั้งไว้แล้ว การศึกษาวิจัยยังพบว่า ฝ่ายบุคคลของโรงงาน ยังใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอื่น ดังนี้

1. เกณฑ์การฝากจากญาติพี่น้อง หรือคนรู้จัก โดยผู้ใช้แรงงานส่วนหนึ่ง จะเข้ามาทำงานโดยผ่านระบบฝากจากญาติพี่น้องของตนในโรงงาน ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ จะมีอิทธิกว่าผู้ใช้แรงงานทั่วไปเนื่องจากมีผู้อุปถัมภ์ภายในโรงงาน สมบูรณ์แรงงานได้เสิร์ฟทั้ง

ผู้ใช้แรงงาน : " ในโรงงานมีเด็กฝากบ้าง ซึ่งพวกนี้จะไม่ยอมเข้าให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงานเพราะถือว่าเป็นคนของฝ่ายจัดการ บางทีพวกนี้ชอบทำอะไรเวอร์ เพราะถือว่าเป็นเด็กเส้น "

ผู้วิจัย : " เช่นอะไรบ้าง "

ผู้ใช้แรงงาน : " ก็เวลาขอความร่วมมืออะไรไม่ค่อยให้ หรือไม่ชอบทำตามกฎเกณฑ์ "

ดังกล่าวจะเห็นว่าผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้เป็นตัวแปรสำคัญของการไม่เข้าร่วมองค์กรแรงงานและการดำเนินชีวิตที่ได้รับสิทธิบางประการเหนือ ผู้ใช้แรงงานทั่วไป อันจะนำมาซึ่งปัญหาความไม่เสมอภาคของผู้ใช้แรงงานและปัญหาการจัดการ

2. เกณฑ์พิจารณาจากเพศ โดยเกณฑ์การพิจารณาจากเพศจะพิจารณาได้ 2 ลักษณะคือ

2.1 พิจารณาจากลักษณะงานโดย แรงงานชายและแรงงานหญิงจะทำงานในลักษณะงานที่ต่างกัน แรงงานชายส่วนใหญ่จะทำงานลักษณะของงานช่างหรืองานที่ต่อผู้ใช้แรงงานที่มีความชำนาญทางเทคนิค ส่วนแรงงานหญิงจะทำงานในลักษณะของงานที่ต้องใช้ความละเอียดสูงแรงงานหญิงเสิร์ฟทั้ง

" ผู้หญิงบางครั้งซ่อมเครื่องได้แต่เขา (ฝ่ายจัดการ) ไม่ให้ทำ เขาให้ผู้ชายทำ

เขาบอกว่า เรื่องทีม เรื่องค้อน ต้องเป็นเรื่องของผู้ชาย "

เห็นได้ว่า ค่านิยม ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศประกอบกับลักษณะทางกายภาพ (physical) ของเพศมีส่วนสำคัญในการพิจารณาการรับสมัครงาน เกี่ยวกับลักษณะประเภทของงานด้วย

2.2 พิจารณาจากรูปร่างหน้าตา โดยการพิจารณาในลักษณะนี้ จะเป็นการพิจารณาเพศหญิง โดยแรงงานหญิงที่มีรูปร่างหน้าตาดี จะมีโอกาสในการพิจารณาเข้าทำงานได้มากกว่าแรงงานหญิงที่มีรูปร่างหน้าตาไม่ดี ประเด็นนี้แรงงานหญิงให้ทรรศนะที่คล้ายๆกันว่า

" เมื่อก่อนไปสมัครงานไปสมัครพร้อมกัน 4-5 คน มีผู้หญิงคนหนึ่งหน้าตาดี พอเขียนใบสมัครเสร็จเขา (ฝ่ายจัดการ) ก็บอกผู้หญิงคนนั้นพุงนี้ให้มาทำงานได้ แต่เรากับเพื่อนที่ไปพร้อมกันเขาบอกว่ารอก่อนจะเรียกที่บ้าน"

และจากการยืนยันเรื่องนี้ของผู้ใช้แรงงานหญิง

" เป็นเรื่องจริงค่ะ เกี่ยวกับเรื่องหน้าตาถ้าสวยเขาก็จะรับไว้ก่อน "

โดยเหตุผลในเกณฑ์การพิจารณาจากรูปร่างหน้าตาของเพศหญิงดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ลึกซึ้งในเหตุผลของเกณฑ์การพิจารณาเรื่องรูปร่างหน้าตา ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ต้องการให้คนหน้าตาดีมาทำงานด้วย เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี เกิดความสดชื่นในการทำงาน ผู้ใช้แรงงานแสดงทรรศนะว่า

" เขาอยากได้คนหน้าตาดีเข้ามาดูแล้วจะได้มีความสดชื่นในการทำงาน "

เห็นได้ว่าเกณฑ์การพิจารณาจากรูปร่างหน้าตาอันเนื่องจากรางงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือเช่นกัน ดังนั้นการคัดเลือกแรงงานไร้ฝีมือเช่นกันมาทำงาน ผู้หญิงที่มีหน้าตาดีจึงมีโอกาสนในการได้รับพิจารณาคัดเลือกมากกว่า

2. หวังมีความสัมพันธ์กับแรงงานหญิง โดยการพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์ของรูปร่างหน้าตา ฝ่ายจัดการชายบางคน ก็มีความมุ่งหวังอยากมีความสัมพันธ์ เพราะเมื่อแรงงานหญิงที่มีรูปร่างหน้าตาดี เข้ามาทำงานใกล้ชิดก็จะถือโอกาสล่วงละเมิดทางเพศ หากไม่ยินยอมก็จะถูกกลั่นแกล้งจนถึงโดนไล่ออกจากงาน ผู้ใช้แรงงานแสดงทรรศนะว่า

" ที่ออกจากงานมานี้หัวหน้าเก่าเขาเคยขอมืออะไรกับหนู หนูไม่ยอมเขาก็ดำเข้าดำเป็นจนหนูทนไม่ได้เลยออกมาทำงานที่โรงงานใหม่ "

เกณฑ์พิจารณาจากรูปร่างหน้าตา แสดงให้เห็นค่านิยมของฝ่ายจัดการที่เป็นเพศชายบางส่วนยังมิได้มีจิตสำนึกถึงสิทธิมนุษยชน ทางเพศ ประกอบกับแรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานในโรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จึงเป็นช่องว่างประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการต่อรองและนำมาซึ่งหนทางของการกดขี่ทางเพศในการเลือกสรรแรงงาน

2. การพิจารณาอัตราค่าจ้าง

ในกระบวนการพิจารณาอัตราค่าจ้างแรงงานในปัจจุบันตามประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันมีผลประกาศใช้นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 ได้บังคับใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. เขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท
2. เขตจังหวัดชลบุรี จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดพังงา จังหวัดระนอง และจังหวัดสระบุรี ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยยี่สิบหกบาท
3. เขต จังหวัดกระบี่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชุมพร จังหวัดเชียงราย

จังหวัดชัยนาท จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดตราด จังหวัดตรัง จังหวัดตาก จังหวัดนครนายก จังหวัดนครพนม
 จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดน่าน จังหวัดบุรีรัมย์
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดปัตตานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพะเยา
 จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดแพร่ จังหวัดพัทลุง
 จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดยะลา จังหวัดยโสธร
 จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยong จังหวัดราชบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดเลย จังหวัดลำปาง
 จังหวัดลำพูน จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสกลนคร จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล จังหวัดสมุทร
 สงคราม จังหวัดสระแก้ว จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุรินทร์
 จังหวัดสุโขทัย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอ่างทอง จังหวัดอุตรธานี
 จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดอำนาจเจริญ

นอกจากกระบวนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดบังคับกับนายจ้าง
 ต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง จากการศึกษาวิจัยยังพบประเด็นน่าสนใจว่า เพศ เป็นกลไกสำคัญ
 ประการหนึ่งที่กำหนดอัตราค่าจ้าง โดยทั้งนี้ เพศชายเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาขึ้นเงินเนื่อง
 จากแรงงานชายส่วนใหญ่โอกาสทำงานเกี่ยวกับความชำนาญเทคนิคทางเครื่องจักรมากกว่าแรง
 งานหญิงที่ส่วนใหญ่จะมีจำนวนมาก การพิจารณารปรับเงินค่าจ้างแรงงานชายจึงได้มากกว่าแรงงานหญิง
 แรงงานหญิงได้ให้ทรรศนะว่า

" บางทีเขาจะปรับเงินให้ ผู้ชายกับผู้หญิงเข้ามาพร้อมกัน เขาปรับให้ผู้ชาย 180
 ผู้หญิงได้ 170 เขาบอกว่าแรงงานหญิงหาง่ายกว่า "

เห็นได้ว่า การยอมรับบทบาททางเพศของแรงงานหญิงมีน้อยอันเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ผู้ชายมีโอกาสทำงานเกี่ยวกับความชำนาญของเครื่องจักรอันเป็นงานต้องใช้ฝีมือและมีโอกาสฝึกฝนงานฝีมือมากกว่าแรงงานหญิงเป็นแรงงานซึ่งไร้ฝีมือจำนวนมากอันเป็นผลก่อให้เกิดผลกระทบในการพิจารณาปรับเงินค่าจ้าง

3. การปรับเปลี่ยนสถานภาพตำแหน่งงาน

ตามเกณฑ์การพิจารณาการปรับเปลี่ยนตำแหน่งทางการทำงานของแรงงานฝีมือ จะพิจารณาจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ อันประกอบด้วยระดับการศึกษา ความชำนาญเฉพาะด้าน ความชำนาญพิเศษ อายุของงาน ผลงาน หากแต่ แรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งขาดการศึกษา และความชำนาญ การปรับเปลี่ยนสถานภาพ ตำแหน่งงานจึงมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบ จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า จะพิจารณาการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจาก

1. วุฒิการศึกษา ในปัจจุบัน ผู้ใช้แรงงานของไทยส่วนใหญ่จัดอยู่ในแรงงานประเภทไร้ฝีมือ เนื่องจากจบเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ (ประถม 6) จากต่างจังหวัดแล้วอพยพมาอยู่ในเมืองเพื่อหางานทำ ดังนั้นความเป็นไปได้ในการพิจารณาปรับตำแหน่งการงานที่พิจารณาจากวุฒิการศึกษาแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่จึงมีน้อย ดังนั้นเมื่อรับเอากระบวนการจัดการแรงงานของตะวันตกมาใช้ในปัจจุบัน แรงงานส่วนหนึ่งจึงเริ่มที่จะให้ความสนใจในการศึกษาต่อโดยภาครัฐที่รับผิดชอบโดยการศึกษาออกโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสวงหาความรู้ในระบบมากขึ้น เพื่อการปรับตำแหน่งหรือหางานทำที่ดีกว่า ดังกล่าวมีผลให้แรงงานรุ่นหนุ่มสาวมีความกระตือรือร้นเรื่องอนาคตเพิ่มมากขึ้น ผู้ใช้แรงงานให้ทรรศนะว่า

" พยายามเรียน กสณ ต่อ เพราะเดี๋ยวนี้ถ้าจะเป็นหัวหน้าก็ต้องจบอย่างน้อย ม.6 เขาถึงจะปรับให้ ถ้ามีโอกาสก็จะเรียนต่อบอีก "

ผลพวงดังกล่าวทำให้รัฐจำเป็นต้องเร่งจัดการศึกษาให้แรงงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพแรงงานไทยให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือตอบสนองความต้องการของกระแสโลก อันเป็นความหวังสำคัญของคนงานปัจจุบัน

2. ความสามารถ เกณฑ์การพิจารณาปรับตำแหน่งตามมาตรฐานสากล ประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ใช้แรงงานทั้งความสามารถพิเศษและความสามารถเฉพาะด้านซึ่งเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าว เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังประการแรกและผลงานที่กระทำอย่าง ต่อเนื่อง

3. ระบบอุปถัมภ์การฝากงาน มีความสำคัญในสังคมไทยโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการพึ่งพิงกันระหว่างญาติพี่น้อง หรือบุคคลที่รู้จักซึ่งมีอำนาจ ในหน่วยงาน ที่อุปการะช่วยเหลือผู้ใต้อุปถัมภ์ ระบบดังกล่าวมีผลต่อการพิจารณาปรับเปลี่ยนสถานภาพทางตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ใช้แรงงานได้แสดงทรรศนะในเรื่องนี้ว่า

" เพื่อนมาสมัครพร้อมกันจบ ม. 3 เหมือนกัน แต่เขาเป็นหลานของหัวหน้า พอทำงานไปสักพักเขาก็ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าเรา "

แสดงให้เห็นการเอื้ออำนาจประโยชน์ของระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกญาติพี่น้อง อันก่อให้เกิดผลของความไม่ยุติธรรมในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน

4. เพศ จากผลการวิจัยพบว่า การเลื่อนตำแหน่งโดยใช้เกณฑ์เรื่องเพศในการพิจารณามี 2 ลักษณะคือ

4.1 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแก่เพศชาย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า แรงงานชายมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้รวดเร็วกว่าผู้หญิงเนื่องจาก เมื่อแรงงานชายเข้ามาทำงานแล้ว นายจ้างจะเลื่อนตำแหน่งให้เรื่อยๆ ทั้งนี้เพราะโอกาสในการฝึกงานมีมากกว่าแรงงานหญิง โดยครั้งแรกอาจสมัครเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ด้วยค่านิยมในระบบความคิด ความไม่เท่าเทียมทางเพศ และกระบวนการจัดเกลาทางสังคมสมัยก่อน ที่แบ่งแยกบทบาทหน้าที่หญิงและชาย มีผลต่อสังคมอุตสาหกรรมแรงงานหญิงให้ทรรศนะว่า

" ถ้าหัวหน้าเป็นผู้ชาย เราจะไม่กล้าเข้าไปคุยด้วย แต่ถ้าเป็นผู้ชายด้วยกันเราจะสามารถเข้าไปคุยได้ง่าย ทำให้หัวหน้าเลื่อนตำแหน่งเราได้ไว "

จากปัจจัยของเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนสถานภาพตำแหน่งงานโดยการพิจารณาจากเพศ แสดงให้เห็นถึงบทบาททางสังคมไทยในเรื่องของความไม่เสมอภาคทางเพศ

4.2 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแก่เพศหญิง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแก่เพศหญิงนอกเหนือจากวุฒิการศึกษา ความสามารถ และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจัย

ดังกล่าว เป็นเหตุผลเพียงส่วนน้อยในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้รับแรงงานหญิง หากแต่เป็นเหตุผลสำคัญในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสำหรับผู้รับแรงงานชายมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม นอกเหนือภายใต้เงื่อนไขของการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งดังกล่าว ความปิดกั้นทางสังคมได้เปิดโอกาสให้แรงงานหญิงสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ โดยการละเว้นกฎเกณฑ์ดังกล่าว หากจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนตำแหน่งที่จะได้มาด้วยเกียรติภูมิทางเพศ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การได้มาซึ่งตำแหน่งที่ดีสำหรับแรงงานหญิงบางคนการแลกด้วยเกียรติภูมิทางเพศโดยการยอมมีความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ แรงงานหญิง เส้าให้ฟังว่า

" เขา (ฝ่ายจัดการ) เรียกเพื่อนหนูเข้าไปหาแล้วก็ขอให้ทำอะไรๆกับเขา (ความสัมพันธ์ทางเพศ) โดยบอกว่าถ้ายอมจะทำให้เป็นเสมียนไม่ต้องไปอยู่ในโรงงานที่นั่นในออฟฟิศ เพื่อนหนูเขาชอบความสบายเขาเลยเอา "

เห็นได้ว่ากระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยช่องว่างทางสังคม โดยขาดการพิจารณาที่เป็นเกณฑ์ ระบบการจัดการ เป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายจัดการมีโอกาสด่วงละเมิดทางเพศและประกอบกับความสมยอมที่จะสละเกียรติภูมิของความเป็นหญิงเพื่องานที่สบายกว่าผู้รับแรงงานหญิงบางจึงจำยอม ซึ่งเป็นการได้รับผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย แต่กรณีประเภทเดียวกันนี้เองถ้าผู้รับแรงงานหญิงไม่ยอมตกลงในความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะถูกกลั่นแกล้ง ผู้รับแรงงานหญิงเส้าให้ฟังว่า

" หนูเคยอยู่โรงงานเก่า ฝ่ายจัดการเขาเรียกหนูเข้าไปและขอมีความสัมพันธ์ หนูไม่ยอมเขา เขาเลยหาเรื่องหนูและกลั่นแกล้งหนูจนไม่ได้เลยลาออกมา "

เห็นได้ว่าวิถีความคิดดังกล่าวเป็นการกดขี่ทางเพศของสังคมไทยยังแฝงอยู่ในระบบชนชั้นด้วยโอกาสอันเปรียบเสมือนมรดกทางความคิดเรื่องชนชั้น ระหว่าง "นาย" กับ "ป่าว" งานสังคมโบราณ หากผู้เป็นนายต้องการสิ่งใดแล้วผู้เป็นป่าวต้องสนองตอบให้ และเมื่อ "นาย" ได้สิ่งที่ตนพอใจก็จะตอบแทนด้วยสิ่งของ รางวัล หรือการเลื่อนตำแหน่งให้เพื่ออนาคต

4. ระยะเวลาในการทำงาน

ตามประกาศกระทรวงแรงงานสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 4 ข้อ 6 กำหนดให้ผู้จ้างแรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมทำงานวันละ 8 ชั่วโมง โดยได้รับเงินค่าจ้างแรงงานตามกฎหมายกำหนด กรณีถ้าจำเป็นในงานเร่งด่วนก็สามารถทำงานนอกเวลาได้ โดยจ่ายเงินนอกเวลาพิเศษให้กับแรงงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันผู้ประกอบการได้จ้างผู้จ้างแรงงานสำหรับการทำ งานไว้ 3 รูปแบบคือ

1. แบบเดย์ (day) หมายถึงหนึ่งวันทำงาน 8 ชั่วโมงหากนอกเหนือจากนั้นคิด ค่าจ้างตามเวลานอก (over time) ที่ได้รับซึ่งตามปกติแล้ว เวลาทำงานแบบเดย์นี้จะไม่ค่อยมีผล กระทบต่อวิถีชีวิตแรงงานมากนัก เพราะสามารถรู้เวลา เข้า-ออก ตารางงานทำให้สามารถ กำหนดวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ได้ง่าย เพราะมีเวลาที่แน่นอน ทำให้แรงงานที่อยู่ในระบบเวลา

แบบเดย์ มีโอกาสเข้าร่วมกลุ่มแรงงานได้มากและมีเวลาพักผ่อนมากกว่าการทำงานในระบบ เวลาอื่นๆ อันนำมาซึ่งสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าการทำงานในระบบเวลาอื่น

2. แบบกะ คือ ตามช่วงเวลา ช่วงเวลาละ 8 ชั่วโมง หนึ่งวันประกอบด้วยกัน 3 กะ คือ

กะแรก เริ่มต้นที่เวลา 07.00-15.00 น.

กะที่สอง เริ่มต้นที่เวลา 15.00-23.00 น.

กะที่สาม เริ่มต้นที่เวลา 23.00-07.00 น.

แรงงานที่ทำงานในเวลาแบบกะดังกล่าวจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงและกำหนดการ วางแผนในการดำเนินชีวิตที่แน่นอนได้ เพราะการเปลี่ยนที่ครอปู่กะติดกันอยู่กับหัวหน้าหรือฝ่าย จัดการอันมีผลต่อสภาวะไม่แน่นอนในชีวิต การใช้เวลา อันจะนำมาซึ่งสภาวะการย่อยร้าย หาก มีครอบครัว ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อเด็ก (ลูก) ผู้จ้างแรงงานที่ทำงานในระบบกะเล่าให้ฟังว่า

" ถ้าทำงานกะ เวลาพักผ่อนนอน ถ้ามีเวลาดำรงจะอยู่ห้องแต่ถ้าอยู่ห้องก็ขอไปทำงานดีกว่า ระบบกะทำให้เวลาดำรงไม่รู้จะทำอะไร บางทีควง 2 กะ เพราะได้เงินเยอะ "

นอกจากผลกระทบที่ระบบกะมีต่อปัญหาวิถีความไม่แน่นอนในชีวิตแล้ว ระบบกะยังส่งผลต่อสุขภาพและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน อันเนื่องมาจาก

2.1 เวลาของระบบกะบางเวลาอยู่ในขณะที่ร่างกายต้องการการพักผ่อน (เวลา กลางคืน)

2.2 แรงงานต้องการเงินจึงต้องควง 2 กะเพื่อให้ได้ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น มีผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย อันก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

ดังนั้นเวลา ระบบกะดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงานในทุกๆด้าน อันได้แก่ เวลาพัก สุขภาพความปลอดภัย การขาดโอกาสในการรวมกลุ่มแรงงาน การขาดการติดต่อทางสังคม ซึ่งผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" มีเพื่อนเฉพาะในโรงงาน ไม่มีเพื่อนข้างนอก เพราะทำงานเป็นกะไม่มีเวลาเจอเพื่อนนอกโรงงาน "

3. แบบเบหมา การทำงานในระบบเวลาแบบเบหมาเป็นการทำงานแข่งกับเวลา คือยิ่งปริมาณงานที่ได้มากเงินก็จะมาก เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ 160 บาท ถ้ารับทาบกเสื้อร้อยละ 25 บาทก็จะต้องทำให้ได้มากกว่าค่าแรงที่ได้ คือจะต้องทำให้ได้ 700 บาท ต่อวันขึ้นเบ จึงจะได้เงินมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำและยิ่งเพิ่มปริมาณได้มากเท่าใดก็จะได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นตามปริมาณนั้นๆ แต่การทำงานแบบเบหมาเป็นการทำงานที่แข่งกับเวลาและเครื่องจักร อันมีผลต่อสุขภาพและความไม่ปลอดภัยในการทำงานอันได้แก่

3.1 โรคกระเพาะ เพราะเมื่อได้เวลารับประทานอาหารแต่แรงงานก็ไม่ยอมรับประทานตามเวลาเพราะกังวลต้องทำให้ได้เพิ่มมากเท่าที่จะมากได้

3.2 โรคกระเพาะปัสสาวะอักเสบ แรงงานบางคนต้องการปริมาณให้มากโดยไม่ยอมเข้าห้องน้ำเมื่อถึงเวลาต้องเข้าห้องน้ำ

3.3 เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เนื่องจากค่าแรงงานที่ได้เป็นตัวกระตุ้นว่าให้แรงงาน

ไม่ยากหักเมื่อร่างการยอ่อนเพลีย แต่ใช้ชีวิตรับประทานสิ่งเสพติดต่างๆเพื่อกระตุ้นร่างกายให้ทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" ที่โรงงานจะกินทันที กระทิงแดง ใบกระท่อม หรือยาบ้า เอามาใส่ปากกินจะ ได้ทำงานได้เยอะ ๆ "

จะเห็นได้ว่ากระบวนการผลิตที่ถูกครอบงำด้วยระบบเวลาแบบเข้มงวด ทำให้วิถีชีวิตของแรงงานที่มุ่งปริมาณงานให้ได้มาก เพื่อให้ได้มาเพื่อเงินจำนวนสูง จำเป็นต้องแลกด้วยสุขภาพและความไม่ปลอดภัยในการทำงานอันเป็นการทารุณกรรมตัวเองภายใต้ระบบสังคมที่ตีตราคุณค่าของชีวิตมนุษย์เพียงวัตถุเท่านั้น

5. การพักระหว่างเวลางาน

ในระบบสังคมอุตสาหกรรมการทำงานในโรงงานจะต้องมีและการดำเนินวิถีชีวิตที่เป็นเวลาอย่างมีระบบ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าวิถีการดำเนินชีวิตในการพักระหว่างเวลางานในโรงงานสามารถแบ่งได้ 2 ประการคือ

5.1 เวลาในการพักรับประทานอาหาร โดยการทำงานตลอดเวลา 8 ชั่วโมงจะมีการพักรับประทานอาหาร 1 ชั่วโมง เพื่อให้แรงงานได้ผ่อนคลายการทำงานและรับประทานอาหาร ซึ่งจากการวิจัยสามารถแบ่งลักษณะการพักรับประทานอาหารไว้ตามระบบเวลาในการทำงาน ดังนี้ คือ

5.1.1. ระบบเวลาแบบเคย์ ส่วนใหญ่โรงงานจะหยุดพักรับประทานอาหารเวลา 12.00-13.00 น. หรือให้พัก 1 ชั่วโมง แล้วแต่ โรงงานจะกำหนดให้ หากแต่จากการวิจัยพบว่าปัญหาของการพักรับประทานอาหารคือ การคอร์ปชั่นเวลา ซึ่งเกิดจากหัวหน้าคนงาน บางกลุ่มที่ต้องการผลงานปริมาณงานผลผลิตจำนวนมาก ก็จะเร่งให้คนงานเร่งผลิตจนกระทั่งบางครั้งเลยเวลาพักรับประทานอาหารไป 10-15 นาที จึงปล่อยให้พักรับประทานอาหาร และให้ผู้ใช้แรงงานกลับมาทำงานให้ตรงเวลา ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" หัวหน้าเขาบอกว่าทำงานให้เขาไม่ทัน กว่าเขาจะปล่อยยาก็กินข้างตั้งเที่ยงกว่า แอมยังกะขับว่าต้องกลับมาให้ตรงเวลา ท้าให้บางครั้งเรามีเวลาพักกินข้าวครึ่งชั่วโมง กว่าเท่านั้น "

5.1.2. ระบบเวลาแบบกะ ระบบเวลาแบบนี้จะมีเวลาพักรับประทานอาหาร 1 ชั่วโมงเช่นกันทั้งนี้เพื่อพักรับประทานอาหารและผ่อนคลายในการทำงานซึ่งเจ้าของสถานประกอบการจะเป็นผู้กำหนดเวลา ปัญหา การพักรับประทานอาหารของระบบเวลาแบบกะ คือ การรับประทานอาหารเช้าที่ไม่ตรงเวลา ก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกาย เช่น โรคกระเพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานผู้เคยประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อต้องมาเผชิญกับระบบเวลาแบบกะ ทำให้ต้องปรับตัวเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริโภค แบบชีวิตในระบบสังคมอุตสาหกรรม

5.1.3. ระบบเวลาแบบเหมา ระบบเวลาแบบเหมากำหนดเวลาพักรับประทานอาหาร 1 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมงเช่นกันหากแต่ จากการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นจริงที่แรงงานต้องเร่งปริมาณงานให้ทันกับระยะเวลาเพื่อให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น มีผลทำให้แรงงานไม่สนใจในเรื่องเวลาในการรับประทานอาหารเช้า ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในระบบเวลาแบบเหมา เล่าให้ฟังว่า

" วันๆต้องรีบให้แต่งงานมากๆ จะได้เงิน บางครั้ง พอถึงเวลากินไม่ยากจะไปกิน พอกินก็รีบกินให้เสร็จๆ จะได้รีบมาทำงานต่อ "

วิถีการดำเนินชีวิตในระบบสังคมอุตสาหกรรมโรงงานดังกล่าว สะท้อนให้เห็น ความเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปจากวัฒนธรรมการบริโภคที่เป็นอยู่อย่างสบายไม่ต้องรีบเร่งในสังคมชนบท ต้องมาเผชิญกับสภาพความเร่งรีบ กฎเกณฑ์ ของระบบเวลาในการทำงานและการปรับตัวที่มีผลกระทบต่อสุขภาพแรงงาน

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า บางโรงงาน วิถีชีวิตของแรงงาน ในเรื่องของสถานที่รับประทานอาหารเช้ายังแบ่งไว้ซึ่ง การแบ่งแยกชนชั้น ทางวัฒนธรรม คือ สถานที่รับประทานอาหารเช้าของแรงงานที่เรียกว่า โรงอาหารจะแยกออกจากสถานที่รับประทานอาหารเช้าของฝ่ายจัดการ (คนงานออฟฟิศ) ผู้ใช้แรงงานได้ให้ทรรศนะ

" ที่โรงงาน โรงอาหารแยกกันระหว่างพวกโรงงานกับพวกออฟฟิศ โรงอาหารพวก
ทำงานในออฟฟิศ เขาติดแอร์ "

แสดงให้เห็นถึงระบบวิถีความคิดเกี่ยวกับชนชั้น ในการดำเนินชีวิต ของ " นาย " ผู้
อยู่ฝ่ายบริหาร กับ " บ่าว " ผู้เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่เป็นมรดกทางความคิดสืบทอดมาช้านาน

5.2 เวลาพักเพื่อเข้าห้องน้ำ

ในระบบชีวิตวิทยาร่างกายมนุษย์จำเป็นต้องขับถ่ายในชีวิตประจำวัน ดังนั้นเวลาใน
การพักเข้าห้องน้ำ เพื่อทำกิจกรรม จึงเป็นเวลาหนึ่งของการพักที่แรงงานจะต้องได้รับ ซึ่งจาก
การศึกษาวិจัยพบว่า ในอนาคตแรงงานไทยมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคกะเพาะปัสสาวะอักเสบใน
อัตราสูง ทั้งนี้ เนื่องจากระบบของการทำงานไม่เอื้ออำนวยในการพักเข้าห้องน้ำ ดังนี้

5.2.1 ระบบเคย์ จากการวิจัยพบว่า ระบบเคย์นี้หน้าที่ผู้ใช้แรงงาน ต้องควบคุม
เครื่องจักรในการผลิตอย่างต่อเนื่อง อยู่ตลอดเวลาโดยไม่สามารถหยุดพักหรือปิดเครื่องได้
ดังนั้น การละทิ้งในการควบคุมเครื่องจักรจึงก่อให้เกิดความเสียหายแก่การผลิต ผู้ใช้แรงงาน
เล่าให้ฟังว่า

" ไม่ค่อยขากไปห้องน้ำ กลัวทำงานไม่ทันเครื่องถ้าผากเพื่อนข้างๆไว้ เพื่อนต้อง
คุม 2 เครื่อง ทำทำงานเราและงานเพื่อนเสีย "

ผู้ใช้แรงงานอีกคนเล่าให้ฟังว่า

" บางครั้งไปห้องน้ำ ทั้งเครื่องทำให้เพื่อนคุมถ้าหัวหน้าเดินมาเห็น เรากลับมาก็จะ
โดนตำหาว่างานจะเสีย "

5.2.2. ระบบเวลาแบบกะ ระบบเวลาแบบกะ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นที่ว่าการทำงาน
เป็นกะจะไม่สามารถกำหนดเวลาได้แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหัวหน้าว่าจะกำหนดค่าที่เข้างานกะใด
ดังกล่าวเป็นสาเหตุให้การขับถ่ายไม่เป็นเวลา อันมีผลเสียต่อสุขภาพแรงงาน แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" เรามารู้ว่าจะเข้ากะใด ก็เร่ง ทำให้เข้าห้องน้ำไม่เป็นเวลา บางครั้งเวลาอยู่ กะก็ไม่อยากเข้าห้องน้ำกลัวเสียงาน "

5.2.3. ระบบเวลาแบบเหมา ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นเป็นการเร่งปริมาณงานในแต่ละ วันให้มากที่สุด เพื่อผลตอบแทนที่มากกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ดังนั้นแรงงานจึงทำทุกวิถีทางของ การดำเนินชีวิตในโรงงานเพื่อให้ทุกนาที คือ การเพิ่มปริมาณงานซึ่งหมายถึงเงินที่จะเพิ่มขึ้น ผู้ใช้แรงงานในระบบเหมาแสดงทรรศนะในเรื่องว่า

" เวลาทำงานไม่อยากกินไม่อยากไปห้องน้ำ กลัวงานไม่เสร็จ ได้เงินน้อย "

ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การทำงานในระบบโรงงานมีผลให้แรงงานต้องปรับตัวจาก วิถีชีวิตแบบเดิมในชนบท เข้าสู่ระบบบริหารงานที่เป็นเวลาส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความไม่ปลอดภัย ในการทำงาน

6. การทำงานพิเศษ

จากความจำเป็นทางเศรษฐกิจและการดำเนินวิถีชีวิตในสังคมเมืองมีผลให้แรงงาน ต้องทำงานพิเศษนอกเหนือจากการทำงานในระบบข้างต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินในการตอบสนอง ปัจจัยการบริโภคตามกระแสการพัฒนาที่เรียกว่า ความทันสมัย (Modernization)

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การทำงานพิเศษของแรงงานสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

6.1 การทำงานล่วงเวลา (over time) เนื่องจากกฎหมายแรงงานกำหนดค่าที่ การใช้แรงงานโดยได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ โดยแรงงานจะทำงานในช่วงสูงสุดไม่เกิน 8 ชั่วโมงและนอกเหนือจากนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายเงินพิเศษที่เรียกว่า โบนัส ให้แก่ลูกจ้าง การ ให้ผู้ใช้แรงงานทำงานล่วงเวลา นายจ้างได้วางกลยุทธ์ไว้คือ จ่ายเงินค่าจ้างแล้วจำนวนสูงกว่า

รายได้ปกติ อันเป็นเหตุจูงใจให้ แรงงานต้องการทำ รอที้ เพื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น เพราะใน ระบบสังคมเกษตรในชนบท วิถีการดำเนินชีวิตเป็นลักษณะพึ่งพากัน หากแต่เมื่อเข้าสู่สังคมระบบ อุตสาหกรรม วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป การดำเนินชีวิตลักษณะพึ่งพากันน้อยลง เพราะสภาพ บังคับทางเศรษฐกิจ และสังคมเมืองที่มีค่านิยมแห่งความขม เพื่อยุติให้แรงงานที่อยู่ในเมือง เปรียบกับสภาพแวดล้อมดังกล่าว ดังนั้นเกิดความจำเป็นต่างๆเกิดขึ้น แรงงานจึงต้องทำ รอที้ เพื่อหารายได้พิเศษมาจุนเจือความต้องการในการบริโภค การทำ รอที้ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ สุขภาพและความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" บางคนต้องการ รอที้ มาก ทำงานเป็นลมแล้วพอลูกสาวก็กลับมาทำใหม่ บางคน ทำล่วงเวลามากร่างกายไม่ไหวก็อาศัยพวกกระทิงแดง พวกนี้เกิดอุบัติเหตุบ่อย เช่นหลับใน เข็ม บักมือ ที่ตอกตากัดตอกมือ "

6.2. การขายสินค้า จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานบางกลุ่ม นิยมการขาย สินค้าให้แก่แรงงานในโรงงานด้วยกันเอง ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. การขายสินค้าเป็นงานสำรอง (part time) จากการทำงานในโรงงาน อันเป็นรายได้พิเศษเสริม

2. การขายสินค้าเป็นงานหลัก แรงงานพวกนี้จะสมัครเข้ามาเป็นผู้ใช้แรงงาน แฝงตัวอยู่ภายใต้กลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานโดยใช้เวลาส่วนใหญ่ในธุรกิจการขายสินค้า

โดยจากการวิจัยพบว่าการขายสินค้าของแรงงานนั้น สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท

1. ธุรกิจแบบ Direc Seal อันได้แก่ สินค้าประเภท เครื่องสำอางค์ ที่นิยมคือ มิสทีน เอวอน คัพเวอร์มาร์ค บูทรี แอมแวร์

2. สินค้าประเภทเสื้อผ้า และ ของใช้ ที่นิยมคือ สีวาย ลีสส์ แม็ก ชูม่า

กระบวนการแลกเปลี่ยน

เมื่อผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ต้องการบริโภคสินค้านอกเหนือปัจจัย 4 อันเป็นสินค้าที่ เรียกว่าสินค้าขมเพื่อยุติเส้นทางกลับกัน รายได้ของผู้บริโภคมิได้สูงเท่าจำนวนความต้องการที่จะ จ่าย กระบวนการแลกเปลี่ยนสินค้าจึงเกิดขึ้นและเป็นวัฒนธรรมในการบริโภค ประการหนึ่งของ

วิถีชีวิตแรงงาน

กระบวนการแลกเปลี่ยน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า มี 3 ประเภท คือ

1. การแลกเปลี่ยนด้วยเงินสด เป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าที่ต้องการด้วยเงิน แต่การแลกเปลี่ยนแบบนี้กับวิถีชีวิตคนงานที่รายได้น้อย จึงไม่เป็นที่นิยมนัก ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่มิฉะนั้นจะแลกเปลี่ยนด้วยระบบผ่อนหรือ แคร่มากกว่า

2. การแลกเปลี่ยนด้วยเงินผ่อน การแลกเปลี่ยนประเภทนี้เป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าด้วยการชำระเงินเป็นระยะ ตามจำนวนเงินและระยะเวลาที่ผู้ซื้อและผู้ขายตกลงกำหนดไว้ ซึ่งเป็นที่นิยมกระทำกันในกลุ่มของผู้ใช้แรงงาน จำนวนมาก ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" ที่โรงงานขอซื้อของเงินผ่อนกันมากกว่าที่จะซื้อด้วยเงินสด เพราะสามารถซื้อได้หลายอย่างที่เรารอการได้โดยไม่ต้องรอเก็บเงิน แล้วผ่อนเอา ทว่าที่เอาบ้าง "

แสดงให้เห็นถึงภาวะรายได้ขั้นต่ำของแรงงานปัจจุบันไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายสินค้าที่ต้องการ ดังนั้นการทว่าที่ เพื่อผ่อนสินค้าที่ต้องการจึงเป็นทางเลือกที่ง่าย โดยละเอียดจะสนใจดอกเบี้ยของผู้ขายจากการผ่อนซื้อ

3 การแลกเปลี่ยนจากการเล่นแคร่ การแลกเปลี่ยนประเภทนี้ จะเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้า คล้ายกับการผ่อน แต่จำเป็นต้องสรุปว่าผู้เล่นคนใดจะได้รับสินค้าก่อน เช่น ผู้ขายต้องการขายรองเท้า ก็จะเสนอกับผู้เล่นแคร่ ถ้าผู้เล่นแคร่คนใดสามารถจับฉลากได้ก่อนก็สามารถรับรองเท้าไปได้โดยทางผ่อนเงินส่งเป็นงวด ตามที่ผู้ขายและผู้เล่นแคร่จะตกลงกัน สินค้าประเภทที่เล่นแคร่จึงเป็นสินค้าที่ราคาแพง

จากกระบวนการแลกเปลี่ยนสินค้า โดยการผ่อนและการเล่นแคร่เป็นกระบวนการแห่งวิถีชีวิตในการบริโภค ซึ่งมีผลกระทบทั้งผู้ขายและผู้บริโภค คือ

1. ผู้บริโภค (ผู้ใช้แรงงาน) ต้องเสียดอกเบี้ยตามอัตราที่ผู้ขายได้กำหนดไว้
2. ผู้ขาย อาจมีโอกาสโดนฉ้อโกงได้ แรงงานผู้หนึ่งที่หารายได้พิเศษจากการขายของเล่าให้ฟังว่า

แรงงาน : " โคนโรงงใบหลาย คือ เขามไม่มีเงินจ่ายก็ลาออกไป เราก็ตามเก็บมาได้"

ผู้วิจัย : " แล้วคุ้มหรือ "

แรงงาน : " คุ้ม เพราะมีลูกค้าเยอะ "

ความพึงพอใจร่วมกันระหว่างผู้ขายและผู้บริโภค ผู้ขายจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการถือโรงงแต่ก็ยังไม่ยินยอมเพราะยังได้กำไรจากการขายลูกค้าซึ่งเป็นแรงงานจำนวนมากในโรงงานและแรงงานเป็นลูกค้าก็ยินยอมที่จะจ่ายเงินซื้อสินค้าที่มีราคาแพงกว่า (เพราะรวมค่าดอกเบี้ยย) เนื่องจากสามารถผ่อนส่งได้

6.3 การขายบริการทางเพศ

ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบัน อันเนื่องมาจากการบีบรัดทางเศรษฐกิจ การพยายามทำให้ได้มาซึ่ง ความต้องการทั้งวัตถุนิยมและ ค่านิยมของความกตัญญู กตเวที ที่จำเป็นต้องแลกกับเกียรติภูมิความเป็นสตรี ผู้ใช้แรงงานหญิงแสดงทรรศนะในเรื่องนี้ว่า

" เดี่ยวนี้เขามไม่แคร์กันหรอก "

" มันไกลบ้าน เขาก็มาหาเงิน เก็บเงินได้ก็หวังกลับบ้านไปแต่งงานกับผู้ชายที่ต่างจังหวัด "

จากการวิจัยพบว่า แรงงานเพศหญิงบางคนเริ่มจะมีการขายบริการทางเพศเกิดขึ้น ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ไม่สามารถวัดข้อมูลทางสถิติได้อย่างเด่นชัด หากแต่จากการสุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์ในขอบเขตที่งานวิจัยได้กำหนด พบว่า โรงงานทุกโรงงานที่ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูล ล้วนมีการประกอบอาชีพการขายบริการทางเพศ ของแรงงานทุกโรงงาน ซึ่งการขายบริการทางเพศของแรงงานในโรงงานจะมีลักษณะที่ต่างกันไป โดยสามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะคือ

6.3.1. การขายบริการแบบเปิดเผย โดยแรงงานหญิงที่มีการหารายได้พิเศษโดย

การขายบริการทางเพศ ในลักษณะการขายบริการแบบเปิดเผย จะขายบริการทางเพศให้คนทั้งในและนอกโรงงาน ราคาการขายบริการแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับความต้องการตกลงราคาระหว่างผู้ขายและผู้ซื้อในแต่ละครั้ง

6.3.2. การขายบริการแบบออกเบอร์ โดยผ่านนายหน้าเป็นผู้เสนอขาย การขายบริการแบบออกเบอร์ สาวโรงงานนั้นรู้จักกันในนาม **ผู้หญิงออกเบอร์**

กระบวนการการขายบริการของผู้หญิงออกเบอร์

ขั้นตอนและวิธีการในการขายบริการทางเพศของผู้หญิงออกเบอร์ โดยผ่านการแลกชื่อจากผู้ที่เรียกว่านายหน้า

นายหน้า หมายถึง ผู้เป็นคนกลางระหว่างการซื้อขายบริการทางเพศ ของผู้หญิงออกเบอร์ ซึ่งเป็นคนงานในโรงงาน บางครั้งนายหน้าจะเป็นหญิงหรือชายก็ได้

ผู้หญิงออกเบอร์ หมายถึง ผู้ใช้แรงงานหญิงที่หารายได้พิเศษด้วยการยินยอมขายบริการทางเพศ โดยผ่านกระบวนการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ถ่ายรูปติดเบอร์ โดยรูปถ่ายจะมีลักษณะ เปลือย หรือมีผ้าปกปิดอย่างไม่มีทิศทาง
2. การเลือกซื้อเบอร์ ผู้ซื้อบริการทางเพศ จะเลือกเบอร์ตามที่ตนต้องการจากรูปถ่าย เช่น มีผู้หญิงติดเบอร์ 10 คน ผู้บริการเลือกคนที่เบอร์ 5 ก็จะเขียนจองเบอร์ 5 และซื้อเบอร์ตามที่นายหน้ากำหนดซึ่งคล้ายกับการซื้อหวยใต้ดิน ซึ่งมีหมายเลขตั้งแต่ 00-99 โดยเบอร์ที่ขายจะขายเบอร์ละประมาณ 500 บาท

3. การรอผล เมื่อผู้บริการซื้อเบอร์ได้ ก็จะรอ จนกว่าวันสลากกินแบ่งรัฐบาล จะออกและเลขท้าย 2 ตัว ของสลากกินแบ่งรัฐบาลก็จะถือ เป็นเลขหมายที่ผู้บริการจะได้ เช่น จากข้อ 2 ผู้บริการเขียนจองผู้หญิงออกเบอร์ เบอร์ 5 และชื่อหมายเลขจากนายหน้าเลข 68 ถ้าสลากกินแบ่งรัฐบาลออกรางวัลเลขท้าย 2 ตัวที่ 68 ผู้บริการก็จะได้ผู้หญิงออกเบอร์ เบอร์ 5

ขั้นตอนของกระบวนการซื้อบริการทางเพศของผู้หญิงออกเบอร์ ประยุกต์มาจากการซื้อบริการของหญิงบริการในบาร์ประกอบด้วยประยุกต์การเล่นหวยใต้ดิน

การขายบริการทางเพศของสาวโรงงานนั้น จากการศึกษาวิจัยพบว่า ต่างจากการขายบริการทางเพศแบบดาว ที่ยึดเป็นอาชีพแต่การขายบริการทางเพศของสาวโรงงานจะเป็น

อาชีพชั่วคราวที่แฝงอยู่ในอาชีพการรับแรงงานในระบบอุตสาหกรรมทั้งนี้เพื่อเป็นการหาปัจจัยเสริมจากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ได้รับ

7. การราชัญญะเปรียบเทียบโรงงาน

กฎระเบียบข้อบังคับเป็นสิ่งที่สังคมทุกสังคมสร้างขึ้นให้สมาชิกในสังคม ปฏิบัติตาม ถ้าฝ่าฝืนจะโดนลงโทษ ทั้งนี้ เพื่อความเรียบร้อยในสังคม โรงงานก็เช่นเดียวกันมีกฎระเบียบที่ตั้งขึ้นเพื่อให้สมาชิกที่ทำงานได้ปฏิบัติ กฎระเบียบที่ใช้บังคับส่วนใหญ่ในการอยู่ร่วมกันจะเป็นกฎระเบียบมาตรการเดียวกันที่กำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานที่ละเมิดกฎระเบียบ บางคนก็จะถูกลงโทษแต่บางคนก็จะไม่ถูกลงโทษ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมไทยบางประการ ทำให้คนไทยละเมิดกฎ ขาดวินัยในตัวเอง ซึ่งเรื่องนี้ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" กฎระเบียบราชัญญะเดียวกัน แต่พอเวลาปฏิบัติคนที่ เป็นหัวหน้าก็จะละเมิดกฎได้ไม่โดนค่า แต่ถ้าเราทำเขา (ฝ่ายจัดการ) ก็จะเอาผิดกับเรา เช่น หัวหน้าเป็นเท้าแชร์เดินเก็บแชร์กับคนงานแล้วชวนคุย เวลา มีเรื่องหัวหน้าก็จะไม่โดนค่า แต่จะเรียกเราไปค่า "

แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมของไทยทางสถานภาพ "นาย" กับ "บ่าว" สังคมไทยแต่ช้านานมาแล้วที่ปิดถือว่าแต่ละสถานภาพ จะมีกฎมารยาท การแต่ง ภาษาระจาสถานภาพตน ระบบความคิดดังกล่าวได้สืบทอดมาปัจจุบัน แม้ว่าหลักแห่งการจัดการสมัยใหม่ที่โลกเปลี่ยนตะวันตกมาช้กับไทยจะเป็นหลักเดียวกันที่บังคับใช้แก่คนทุกคนในโรงงานก็ตาม หากแต่กระบวนการขัดเกลาทางความคิดของคนเรื่องสถานภาพ ก็ยังไม่สิ้นไป ดังนั้นการออกระเบียบของการจัดการสมัยใหม่ที่มีระเบียบไว้ใช้เป็นระเบียบเดียวกัน จึงกระทำได้ยากในสังคมไทย ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" ถ้าฝ่ายแรงงานละเมิดกฎก็จะถูกไล่ออก หรือ ถ้าเป็นคนของฝ่ายบริหารก็ไม่ผิดถึงผิดเขาก็จะช่วยเหลือกันปกปิด ฝ่ายบริหารละเมิดเลยไม่ผิด "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึง ค่านิยมในสังคมไทยที่กล่าวข้างต้น คือการจัดเกลาระบบความคิดให้รู้จัก "นาย" รู้จัก "บ่าว" นายสามารถกระทำหรือละเมิดกฎได้โดยไม่ผิด แต่

บ่าวไม่สามารถกระทำได้อีกทั้ง "บ่าว" ถ้าอยู่ภายใต้อุปถัมภ์ของนายหรือที่เรียกว่า เป็นคนของนาย นายก็จะปกป้องผู้ภายใต้อุปถัมภ์ให้พ้นผิดหรือผิดก็เพียงเล็กน้อย ซึ่งบ่าวเองก็ต้องจงรักภักดีต่อบาย เช่นคำพูดของผู้ใช้แรงงานที่ว่า

" ถ้าเราซึ่กับหัวหน้าหรือฝ่ายจัดการเราก็จะได้รับการยกเว้นไปไหนมาไหนสบาย แต่อย่างไรมีเรื่องกับเขา เขาจะหาเรื่องเล่นงานเรา "

นอกจากนี้ก็จะสังเกตได้ว่า เมื่อ "นาย" หรือฝ่ายหัวหน้าฝ่ายบริการ ละเว้นไม่ยอมกระทำตามกฎอันเปรียบเสมือน การแสดงว่าตนมีสถานภาพสูงกว่าและสามารถอยู่เหนือกฎเกณฑ์นั้นๆได้โดยไม่มีความคิด แรงงานให้ทรรศนะ เรื่องนี้ว่า

" ถ้าเราซึ่กับหัวหน้า เวลาเราจะทำอะไรก็สบายแต่ถ้าเรามีเรื่องกับเขา เราตาย เราจะโดนกีดกันและโดนกดขี่ กันแกล้งอยู่ตลอดเวลา "

แสดงให้เห็นถึงระบบแห่งรากเหง้าทางความคิดดังกล่าวถูกสั่งสมมาในสังคมไทยเป็นเวลายาวนาน จนปัจจุบันแม้การนำการจัดการสมัยใหม่มาใช้ หากแต่ ระบบความคิดดังกล่าวที่ดูเหมือนจะซึ่ทรานในระบบความคิดของคนไทยมีผลต่อการจัดการแรงงานทั้งสิ้น

8. สหภาพแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าด้วยเรื่องสหภาพแรงงาน ผู้ใช้แรงงานสามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยสหภาพแรงงาน มีหน้าที่เป็นตัวแทนแรงงานในการต่อรองสิทธิและความรับผิดชอบให้แก่แรงงาน ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงเปรียบเสมือนตัวแทนแห่งสิทธิและความชอบธรรมที่แรงงานจะได้รับหากแต่จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สหภาพแรงงานไทยในปัจจุบัน มี 2 ประเภท คือ

1. สหภาพแรงงานที่ไม่ได้อยู่ใต้อาณัติของนายจ้างสหภาพแรงงานประเภทนี้จะเรียกร้องผลประโยชน์ให้กับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพและความเป็นธรรมถึงสิทธิที่แรงงานส่วนรวมที่พึงจะได้

2. สหภาพแรงงานที่อยู่อาศัยของนายจ้าง สหภาพแรงงานประเภทนี้มีได้รวมกลุ่มด้วยจิตวิญญาณความสามัคคีอันชอบธรรมแต่การรวมกลุ่มแฝงไว้ด้วยผลประโยชน์ที่ค้ำชูผู้จ้างแรงงานด้วยกัน โดยคณะกรรมการสหภาพจะได้รับผลประโยชน์จากนายจ้างโดยถูกหยิบยื่นตามหน้าที่การงานที่ดีให้เพื่อให้คณะกรรมการสหภาพเป็นตัวแทนในการประสานงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

จะเห็นได้ว่าสหภาพแรงงานที่อยู่อาศัยของนายจ้างจะอยู่ในระบบอุปถัมภ์ทางสังคมไทย การหยิบยื่นผลประโยชน์ให้ระหว่าง "นาย" เพื่อให้ตัวแทนของลูกจ้างดังกล่าวเป็นผู้ประสานรอยร้าวเป็นบุพทวิธีหนึ่ง ในการครองชีพทางวัฒนธรรม ในการจัดการแรงงานซึ่งจะกล่าวต่อไป

แม้สหภาพแรงงานที่อยู่อาศัยของนายจ้าง จะมีข้อดี คือ ประสานความสัมพันธ์ให้กับลูกจ้างกับนายจ้าง แต่หากพิจารณานอีกมิติจะพบว่า ลูกจ้างอาจขาดความชอบธรรมที่ตนพึงควรได้รับ ผู้จ้างแรงงานที่ทรยศว่า

" ตอนเราประท้วงเรื่องสวัสดิการ ครั้งแรกก็คิดว่าสหภาพจะช่วยเรา แต่ตอนหลังเห็นฝ่ายจัดการเรียก คนในสหภาพไปคุย พอออกมา คนในสหภาพเขาก็มาบอกให้เราประนีประนอมเราก็ยอมเพราะว่าคนในสหภาพ เป็นคนงานเหมือนเราพอจากนั้นไม่นานไอ้คนนั้น(คนในสหภาพที่มาเจรจา)ก็ได้เป็นหัวหน้า "

เงื่อนไขของความเป็นจริงในเรื่องสหภาพแรงงานที่ผู้วิจัยค้นพบ ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมถึง ปัจจัยของการเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานไทย อันเป็นตัวแปรสำคัญของการพัฒนาขบวนการแรงงานซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ปัจจัยในการเข้าร่วม

1. การศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้แรงงานเข้าร่วมสหภาพแรงงานจนกระทั่งเป็นคณะกรรมการสหภาพ เพราะแรงงานที่มีการศึกษาจะรู้ถึงสิทธิที่ตนควรได้รับตามกฎหมายแรงงานกำหนด การเรียกร้องความเป็นธรรม จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า

แรงงานที่เป็นคณะกรรมการสหภาพส่วนใหญ่ จะเป็นแรงงานที่จบมัธยมต้นขึ้นไป เกือบทั้งสิ้น ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" ส่วนใหญ่คณะกรรมการสหภาพจะเป็นพวกจบมัธยมหรืออาชีวะ เพราะเขาจะพอมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอยู่บ้าง เขาจะมีความรู้ถึงประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับ "

ดังกล่าวกว่าที่ว่า พื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศ คือเริ่มจากการพัฒนาทางการศึกษาให้คนรู้จักคิดและสามารถปฏิบัติได้

2. เพื่อน มนุษย์เป็นสัตว์สังคมการดำรงชีวิตในสังคมที่อยู่รอดได้ มนุษย์ต้องมีเพื่อน เช่นเดียวกันแรงงานที่มาจากชนบทเข้ามาสู่สังคมเมือง การดำรงชีวิตในสังคมแรงงานจำเป็นต้องมีเพื่อน ดังนั้นเพื่อนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขึ้นอาคารดำเนินชีวิตของแรงงานประการหนึ่ง ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" สาเหตุที่เข้าสหภาพแรงงานเพราะ ได้เรียนรู้โลกกว้างขึ้น ครั้งแรกที่เข้ามาทำงานกรุงเทพ รู้สึกเหงา อดคิดเดียวมากรู้จักเพื่อนที่ทำงานในโรงงานด้วยกันเขาแนะนำกัน เข้ามาเข้าสหภาพ "

แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน คือ การกระทำตามเพื่อนในการเข้าร่วมกลุ่ม อันเป็นปรากฏการณ์หนึ่งของพฤติกรรมมนุษย์ทางสังคม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวถือเป็นยุทธวิธีที่สำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนากบวการแรงงานไทย

3. จิตสำนึก จิตสำนึกในการผลักดันให้แรงงานมีส่วนร่วม สหภาพแรงงาน มาจากเหตุ 2 ประการ คือ

3.1. จิตสำนึกแห่งสิทธิชอบธรรมที่ควรจะได้รับเป็นความรู้สึกร่วมกันถึงบทบาทที่ต้องการปกป้องสิทธิของแรงงานตามวิถีทางแห่งมนุษยชาติและตามกฎหมายกำหนด ผู้นำแรงงานให้ทรรศนะว่า

" เราต้องการให้เขา (ฝ่ายจัดการ) รู้ว่าเราก็คือเป็นคนเช่นกันบางครั้งฝ่ายบริหารก็ละเลยสวัสดิการที่ลูกจ้างจะได้รับ "

ผู้ใช้แรงงานที่เป็นคณะกรรมการสหภาพคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า

" ฝ่ายบริหารขอใบขัณฑ์มาอยู่ ทว่าให้ลูกจ้างต้องคอยแต่รับคำสั่ง พวกผมเป็นคนไม่ช่างทาสนี้ ผมก็มีสิทธิเรียกร้องความชอบธรรมได้ไม่ช้าหรือ "

3.2 จิตสำนึกจากการเผชิญปัญหาร่วมกัน บัจจุบันการเข้าร่วมสหภาพแรงงานอีกประการ คือ การเกิดปัญหาร่วมกันของกลุ่มแรงงาน และแรงงานนั้นเกิดจิตสำนึกร่วมกันเมื่อเผชิญกับปัญหา ผู้นำแรงงานเล่าให้ฟังว่า

" ส่วนใหญ่ที่เข้ามานี้ (สหภาพ) เกิดจากการมีปัญหาร่วมกันจึงเข้าร่วมสหภาพ เช่น ปัญหาสวัสดิการ กลุ่มครองเงินบางเรื่อง การเข้าสหภาพมีสิทธิในการต่อรองกับนายจ้างได้"

ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" เข้าร่วมสหภาพเพราะ เวลาเรามีปัญหาทักกับนายจ้างสหภาพแรงงานเขาก็จะช่วยเรา "

วิถีชีวิตในสังคมไทยดังกล่าวที่ว่า "รวมกันเราอยู่ แยกหมู่เราตาย" เป็นระบบความคิดที่ยังสับสนมาในการดำเนินชีวิตถึงปัจจุบัน การรวมกลุ่มเมื่อเผชิญปัญหา เพื่อเรียกร้องสิทธิที่พึงจะได้รับ

ปัจจัยในการไม่เข้าร่วม

1. อายุ อายุเป็นปัจจัยในการไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานประการหนึ่ง เนื่องจาก

การรับสมัครงานของนายจ้างส่วนใหญ่จะมีข้อจำกัดด้านอายุ และการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน
ที่มีโอกาสสูงในการที่แรงงานจะถูกไล่ออก ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" คนงานส่วนใหญ่ ถ้าอายุเกิน 25 ปีไปแล้วจะไม่ค่อยเข้าร่วมสหภาพเพราะ
เวลาประกาศรับคนงานจะรับไม่เกิน 25 ปี ถ้าเป็นกรรมการสหภาพแล้วโดนไล่ออก ก็จะไม่
ไปสมัครงานที่อื่นไม่ได้ เพราะอายุเกิน "

ดังนั้น ข้อจำกัดในการสมัครงานเรื่องอายุจึงเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งของการ
ไม่เข้าร่วมสหภาพ อันนำมาซึ่งปัญหาของการพัฒนาขบวนการแรงงานไทย

2. เพศ ในระบบความคิดสังคมไทยในอดีตนั้นถูกจัดเกล้าให้เชื่อว่าบทบาทหน้าที่
ที่แตกต่างกันระหว่างหญิงและชาย ดังสุภาษิตที่ว่า "ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง ผู้ชายเป็นช้าง
เท้าหน้า " อันหมายถึง บทบาทหน้าที่ของ ชายและหญิง ที่ต่างกันดังนั้น ความเชื่อและการจัด
เกล้าทางความคิดว่าชายต้องเป็นผู้นำ ผู้หญิงอยู่ในฐานะผู้ตาม บังคับด้านเพศ จึงเป็นปัจจัย
สำคัญประการหนึ่งของการไม่เข้าร่วม จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศของการไม่เข้า
ร่วมแบ่งได้เป็น 2 ประเด็น คือ

2.1. ความไม่เสมอภาคของหญิงและชาย อันมาจากค่านิยมความเชื่อของคนใน
สังคมไทย ที่เปิดโอกาสให้ผู้ชายสามารถเอาเปรียบทางความคิดอันส่งผลถึงการกระทำนั้นคือ
ความไม่เสมอภาคผู้ใช้แรงงานหญิงเล่าให้ฟังว่า

" ไม่อยากทำงานเป็นคณะกรรมการสหภาพ เพราะ กลัวหาแฟนยาก "

ผู้ใช้แรงงานชายเล่าให้ฟังว่า

" ถ้าจะมีแฟนก็จะมีแฟนทำงานสหภาพหรอก เพราะรู้ทันกัน "

ผู้ใช้งานแรงงานเล่าให้ฟังว่า

" มีที่คนหนึ่ง (ผู้หญิง) เขาเคยเป็นกรรมการสหภาพ เป็นคนกล้าพูด กล้าแสดงออก
ทุกอย่าง พอมีแฟนแล้วกลายเป็นคนไม่กล้าทำสิ่งเหล่านั้นเลย "

แสดงให้เป็นว่า ผู้ชายยังไม่ยอมรับในบทบาทหน้าที่ ที่เปลี่ยนแปลงของแรงงานหญิง
และแรงงานหญิงเองก็ยังคงขาดความเชื่อมั่นถึงศักยภาพ ความเสมอภาคของตน แรงงานหญิงที่ ทำ
งานสหภาพแรงงานเล่าให้ฟังว่า

" ผู้หญิงที่ทำงานสหภาพส่วนใหญ่ ไม่ค่อยยอมรับตำแหน่งผู้นำพรรค ขอให้ผู้ชาย
เป็นผู้นำมากกว่าเวลาเสนอการเลือกตั้ง พวกเราก็คอยช่วยเหลือเขา (ผู้ชาย) ในการทำงาน
ในสหภาพดีกว่า "

นอกจากค่านิยม ความเชื่อในความไม่เสมอภาคของหญิง ดังกล่าวจะเป็นอุปสรรค
ของการพัฒนาขบวนการแรงงานแล้ว บทบาทและหน้าที่ของหญิงชายที่สังคมได้กำหนดไว้ต่างกัน
ในอดีตยังเป็นปัจจัยสำคัญในการด้วย แรงงานหญิงที่เคยทำงานสหภาพแสดงทรรศนะว่า

" เมื่อก่อนทำงานสหภาพ แต่พอแต่งงานแล้วไม่ได้ทำไม่มีเวลา กลับไปบ้านต้องทำ
งานบ้านเลี้ยงลูก "

แสดงให้เห็นบทบาท ของผู้หญิงที่ต้องรับภาระในการดูแลบ้านเมื่อแต่งงานแล้ว
ขณะเดียวกันกับผู้ชาย ไม่ต้องรับภาระงานบ้านมีเวลาที่จะมาทำงานสหภาพ ปัจจัยทางเพศของ
การไม่เข้าร่วมดังกล่าว เป็นค่านิยมแห่งวิถีทางความคิดดั้งเดิมของไทยที่สืบทอดกันมาจนปัจจุบัน

3. ระบบอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยเป็นระบบที่มีมาตั้งแต่อดีตและ
ยังปรากฏในปัจจุบัน ระบบอุปถัมภ์ อันเป็นระบบที่ผู้อุปถัมภ์และผู้ได้อุปถัมภ์ต่างมีผลประโยชน์ซึ่ง
กันและกัน ผู้อุปถัมภ์จะอยู่ในสถานภาพที่สูงกว่าและผู้ได้อุปถัมภ์จะอยู่ในสถานภาพที่ต่ำกว่า ผู้ใช้
แรงงานแสดงทรรศนะว่า

" ก็รู้ค่ะว่า การเข้าร่วมสหภาพมีประโยชน์ แต่น้ำหนูเขาสักหนูเข้าทำงาน เขาอยู่กับฝ่ายจัดการ หนูไม่อย่าให้น้ำเขาลำบากใจ "

ระบบอุปถัมภ์เป็นปัจจัยสำคัญของการไม่เข้าร่วมแรงงาน และเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาขบวนการแรงงานตามหลักยุทธศาสตร์ของการใช้วัฒนธรรมครอบงำการจัดการแรงงานที่จะกล่าวต่อไป

4. จิตสำนึก จิตสำนึกเป็นสิ่งละเอียดอ่อนที่สำคัญ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานประการหนึ่งตัดสินใจเข้าหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน โดยจากการศึกษาวิจัยพบว่า จิตสำนึกที่เป็นตัวแปรให้แรงงานไม่เข้าร่วมสหภาพ คือ สภาพแวดล้อมของแรงงานนั่นเอง ผู้ใช้แรงงานแสดงทรรศนะว่า

" อาทิตย์หนึ่งมีวันหยุดวันเดียวก็อยากพักผ่อน อยากเที่ยวกับเพื่อน มากกว่าเข้าร่วมกิจกรรมที่สหภาพ "

สภาพแวดล้อมดังกล่าวมาจาก วิธีชีวิติแรงงานในระบบการจัดเวลาให้วิถีความคิดดังกล่าวไว้จิตสำนึกที่จะเข้ามีส่วนร่วม ขบวนการแรงงานประกอบด้วย การขาดการวางแผน หรือยังไม่เผชิญปัญหาเฉพาะหน้าก็เป็นตัวแปรอย่างหนึ่ง ทำให้แรงงานขาดจิตสำนึกในการร่วมสหภาพแรงงาน

การครอบงำทางวัฒนธรรมยุทธศาสตร์แห่งการจัดการ

มนุษย์ เมื่ออยู่ร่วมกันในองค์กรใหญ่ ความสำคัญของการจัดการเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้องค์กรนั้น มีระบบระเบียบ และดำเนินการไปด้วย ความเรียบร้อย ด้วยยุทธวิธีต่างๆ

การจัดการแรงงานของเจ้าของกิจการเช่นกัน เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อพาให้ถึงเป้าหมายแห่งวัตถุประสงค์ของโรงงานที่วางไว้ อย่างเรียบร้อยโดยปัจจุบันให้ความสำคัญกับหลักสูตร ทฤษฎี การบริหารธุรกิจ การจัดการแรงงานที่ลอกเลียนแบบมาจากตะวันตก หากแต่ผู้ควบคุม

ดูแลการจัดการโดยตรงของนายจ้างนั้นคือ คนไทย ภายใต้อำนาจของนายจ้าง ดังนั้นระบบความคิดบนรากฐานวัฒนธรรมสังคมไทยจึงมีข้อสังเกตแยกที่ฝ่ายจัดการซึ่งเป็นคนไทยจะนำมาใช้เพื่อครอบงำแรงงานไทย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ฝ่ายจัดการแรงงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันเป็นคนไทยแต่ได้รับการเรียนรู้ ตามการบริหารงานแบบตะวันตก หากแต่การควบคุมแรงงานแล้วนั้นก็กลับเป็นการผสมผสานหลักจัดการตะวันตกกับวิถีทางวัฒนธรรมบางประการที่เอื้อประโยชน์แก่ตนเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ฝ่ายจัดการ โดยขาดการคำนึงถึงแรงงาน จากการศึกษายังสามารถแบ่งยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานโดยการใช้วัฒนธรรมครอบงำแรงงานได้ดังนี้ คือ

1. บทบาทของหญิงและชาย

ในวิถีความคิดและการดำเนินชีวิตของไทยในอดีตได้ชัดเจนและมอหน้ที่บทบาทของชายหญิงที่ต่างกัน จนถึงปัจจุบัน ความคิด ค่านิยม ความเชื่อต่างๆ ในการเลือกปฏิบัติ บทบาทของชายหญิงที่แตกต่างกันก็ยังคงปรากฏให้เห็นและฝังรากลึกในระบบความคิดของไทยอย่างไม่เสื่อมคลาย การสร้างบทบาททางเพศที่ต่างกันดังกล่าว เป็นยุทธวิธีหนึ่งของการควบคุมแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานหญิงในปัจจุบัน แรงงานหญิงที่มาจากชนบทส่วนใหญ่ยังฝังรากลึกของระบบความคิด แบบไทยสมัยโบราณ ที่ถูกสอนให้หญิงเป็นเพศอ่อนแอ เป็นช้างเท้าหลัง เชื้อพึ่งผู้นำผู้มีผลให้ถูกควบคุมในการจัดการได้ง่าย ผู้ใช้แรงงานได้แสดงทรรศนะว่า

" เราเป็นผู้หญิง เวลาฝ่ายจัดการเขาจะ เลือกตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมของคนงาน เขาก็นิยมเลือกผู้ชายมากกว่า "

2. ระบบอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์เป็นสิ่งที่แยกไม่ออกจาก วิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย จากการศึกษายังพบว่า ระบบอุปถัมภ์ เป็นยุทธวิธีในการควบคุมแรงงานประการหนึ่ง ผู้นำแรงงานแสดงทรรศนะ เรื่องนี้ว่า

" พวกที่ใช้เส้นเข้ามา จะไม่ค่อยเข้าร่วมสหภาพ " .

เห็นได้ว่า ระบบอุปถัมภ์ของการผากงานเป็น ยุทธวิธีหนึ่งของการไม่เข้าร่วม

สหภาพแรงงาน

นอกจากการใช้ระบบอุปถัมภ์ดังกล่าวแล้วยังพบว่า การใช้ระบบอุปถัมภ์ อนุเคราะห์ชีวิตความเป็นอยู่แรงงาน เป็นการครอบงำชีวิตแรงงานภายใต้การอุปถัมภ์ต่างๆ ผู้นำแรงงานเล่าให้ฟังว่า

" ที่นี้เขาจัดสวัสดิการ ที่อยู่ การศึกษานอกโรงเรียน เครดิตยูเนียนให้ เลยไม่คิดจะออกไปข้างนอก "

การจัดสวัสดิการ โดยการให้คนงานอยู่ในวังจักร เฉพาะสังคมในโรงงานดังกล่าว ภายใต้การอุปถัมภ์ของนายจ้าง เพื่อควบคุมแรงงานให้มีวิถีชีวิตเพียงเฉพาะกลุ่มสังคมซึ่งไม่ต้องปะทะสังสรรค์ทางสังคมอื่นๆ

3. สถานภาพทางสังคม (นายกับบ่าว) ตามทฤษฎีของเดอริค Division of labour ได้กล่าวไว้ถึงเรื่องของมนุษย์ในสังคมมีหน้าที่แตกต่างกัน การแบ่งงานตามสายหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งตามหลักบริหารงานตะวันตกนำมาประยุกต์ใช้ ก่อให้เกิดความต่างกันในบทบาทและหน้าที่ของมนุษย์ในองค์กร ประกอบกับ ระบบวิถีความคิดทางวัฒนธรรมไทยแต่เก่าของชนชั้นศักดินา ยังฝังรากลึกในสังคมไทย ก่อให้เกิด ระบบความคิดเรื่องนายกับบ่าว ทำให้การนำหลักการจัดการตะวันตกมาใช้ผสมกับช่องว่างของมิติทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับวิถีความคิดดั้งเดิมดังกล่าวทำให้สังคมแรงงานไทยในปัจจุบันมีการแบ่งชนชั้นกันอย่างเห็นได้เด่นชัด จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพทางสังคมที่แฝงไว้ด้วยวิถีความคิดเรื่องนายกับบ่าวมีผลต่อการควบคุมแรงงานอย่างบีบบังคับที่แรงงานแสดงออกมาเป็นวิถีการดำเนินชีวิต

การอ่อนน้อมถ่อมตน เชื่อฟังผู้อาวุโสหรือผู้เป็นนาย กระบวนการขัดเกลาทางสังคมภายใต้วัฒนธรรมว่าใช้เชื่อบุคคลมีสถานภาพเหนือกว่า อานาจตำแหน่งสูงกว่า อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง "นาย" กับ "บ่าว" ผู้ใหญ่กับผู้น้อย วิถีความคิดดังกล่าวมีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานไทย แรงงานแสดงทรรศนะว่า

" เราเป็นลูกจ้างเขา เจ้านายสั่งให้ทำอะไรก็ต้องทำตามไม่ยอมมีปัญหา "

ระบบความคิด แบบต้องการรับคำสั่งปฏิบัติและการประเมินเป็นการถูกควบคุมทางความคิดของแรงงานประการหนึ่ง

4. ระบบเวลาในโรงงาน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การจัดการแรงงานเรื่องระบบเวลาในการทำงานของแรงงานมี 3 ประเภท อันมีผลในการดำเนินชีวิตของแรงงาน ดังนั้นจากการวิจัยเพิ่มเติมถึงระบบการทำงานจึงทำให้พบประเด็นน่าสนใจที่ว่า การทำงานระบบกะมีผลอย่างยิ่งต่อการควบคุมแรงงาน **ผู้ใช้แรงงานหญิงเล่าให้ฟังว่า**

"ไม่รู้ล่วงหน้าหรือกะว่าอยู่กะไหน ขึ้นอยู่กับหัวหน้าว่าจะจัดกะ "

ระบบการเปลี่ยนเวลาแบบกะดังกล่าวโดยทั่วไปที่รู้ว่าจะโครอยู่กะใดที่แน่นอน มีผลทำให้แรงงานไม่มีโอกาสวางแผนในการดำเนินชีวิตและ ยังเป็นยุทธวิธีการสำคัญในการควบคุมแรงงานของการเข้าร่วมสหภาพ หรือ รวมกลุ่มแรงงานได้อย่างดี

5. การทำงานนอกเวลา (over time) จากเหตุของการบีบรัดทางเศรษฐกิจและการมุ่งตอบสนองปัจจัยความต้องการของแรงงาน การทำ รอที่ จึงเป็นยุทธวิธีการควบคุมแรงงานประการหนึ่ง เพราะเป็นการสร้างวัฏจักรในการดำเนินชีวิตในโรงงานแก่แรงงานในการจูงใจไม่ให้เข้าร่วมกลุ่มด้วยยุทธวิธีอันแยบยลของนายจ้าง ในการเสนอผลประโยชน์แก่แรงงานอันนำมาซึ่งผลประโยชน์ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย ผู้นำสหภาพแรงงานแสดงทรรศนะว่า

" เวลาสหภาพจะเรียกประชุม ในวันหยุด ฝ่ายจัดการเขาไม่อยากจะประชุม เขาก็ประกาศว่ามีงานเร่งด่วนในวันเดียวกับที่สหภาพจะประชุม แล้วเสนอให้ รอที่ เป็นสองเท่ากับคนที่มาทำงาน ทำให้คนงานไปทำงานมากกว่าที่จะมาประชุม "

จากสภาพเศรษฐกิจที่บีบรัดและการขาดจิตสำนึกร่วมกันดังกล่าวมีผลให้นายจ้างใช้ยุทธวิธี การเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้วยการเสนอเงินมากกว่าเพื่อเป็นการครอบงำในการจัดการแรงงาน

6. การให้เงินพิเศษ ยุทธวิธีสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการแรงงานในการที่ต้องการควบคุมแรงงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า การวางยุทธวิธีโดยเสนอการให้ผลประโยชน์ด้วยกระบวนการกลุ่มอันนำมาซึ่งความแตกแยกในหมู่ผู้จ้างแรงงาน ผู้จ้างแรงงานได้เล่าให้ฟังว่า

" เราจะให้เงินพิเศษ เช่น ในกลุ่ม ถ้า 3 เดือนคนในกลุ่มไม่ลาเลย ก็จะได้รับเงินพิเศษแต่ถ้า เกิดมีลาเพียงคนเดียวก็จะไม่ได้ "

เป็นการควบคุมคนงานให้อยู่ในวัฏจักรของการทำงานในโรงงานโดยมิให้สนใจการรวมกลุ่มอีกทั้งยังเป็นการครอบงำด้วยการสร้างความแตกแยกในหมู่คนงานเพื่อง่ายต่อการควบคุมของฝ่ายจัดการด้วย

ยุทธวิธีดังกล่าว เป็นวิธีอาศัยความขมขื่นในการควบคุมในการเสนอผลประโยชน์แก่ลูกจ้างจากสภาพเศรษฐกิจที่บีบบังคับ ประกอบกับจิตสำนึกของลูกจ้างที่มิได้เล็งเห็นผลประโยชน์ในการรวมกลุ่มระยะยาวมีผลต่อการพัฒนาขบวนการแรงงาน

7. ศักดิ์ศรีหน้าตา แนวความคิดเรื่องหน้าตาเป็นแนวความคิดตั้งแต่สมัยโบราณจากการขัดเกลาระบบความคิดทางชนชั้นที่ค้ำถึงถึง ชื่อเสียง หน้าตาเป็นสำคัญ สิ่งใดที่ทำแล้วทำให้ได้ชื่อเสียง ได้หน้า ก็จะเกิดการแข่งขันกันทำ วิธีความคิดนี้เองได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการควบคุมแรงงาน ผู้จ้างแรงงานเล่าให้ฟังว่า

" เราจะคัดเลือกคนทำงานเก่ง กล้าแสดงออก มาเพื่อให้รางวัลพนักงานดีเด่น "

การคัดเลือกดังกล่าวก็หมายถึงกระบวนการของการแข่งขันที่แรงงานต้องแข่งขันกันเองแม้ว่าจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณการผลิตหากแต่ก็นำมาซึ่งความแตกแยกในกลุ่มของแรงงานด้วย

นอกจากการแข่งขันดังกล่าวแล้วยุทธวิธี เรื่องศักดิ์ศรี จากการวิจัยยังพบว่า ยังมีการใช้การประณามในสังคมแรงงานอีกด้วย

" เมื่อปีกลายหนูทำงานมาได้ตามเป้าสินค้าที่ บริษัททำไว้ เขาก็ว่าหนูต่อหน้าคนอื่นให้อาย และยกตัวอย่างคนที่เขาทำได้ "

การประนามผู้ใช้แรงงานดังกล่าว ถือเป็นยุทธวิธี ทางวัฒนธรรมในการตีตรา (label) ผู้ที่กระทำไม่ได้ ซึ่งทำให้คนอื่นกลัวถูกลงโทษประการหนึ่งสำหรับการควบคุมแรงงาน

2. วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตนอกเวลางาน

การดำเนินชีวิตของแรงงานผู้อพยพเข้าสู่เมือง นอกเหนือจากจะต้องเผชิญกับการใช้ชีวิต ท่ามกลางระบบการจัดการในโรงงานแล้ว แรงงานยังจำต้องเผชิญวิถีชีวิตท่ามกลางสังคมเมืองซึ่งมีวิถีความเป็นอยู่ต่างจากชนบท จากการศึกษาวิจัย พบวิถีชีวิตของแรงงานในสังคมเมือง อันเป็นวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตนอกเวลางาน ซึ่งสามารถแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1. การเลือกใช้นิสัยค่าอุปโภคบริโภค

ในการดำเนินชีวิตประจำวันการเลือกให้นิสัยค่าอุปโภคบริโภค ในการดำรงชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงาน ผู้มีรายได้น้อยจำเป็นต้องดำเนินชีวิตในสังคมเมืองท่ามกลางกระแสค่าครองชีพที่สูงประกอบด้วยค่านิยมแห่งความทันสมัย ของวัฒนธรรมต่างประเทศที่แวดล้อมในชีวิตแรงงาน จากการวิจัยพบว่า การเลือกใช้นิสัยค่าบริโภคและอุปโภคขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ คือ อายุ ดังนี้

1.1 แรงงานที่อยู่ช่วงวัยรุ่น ส่วนใหญ่จะนิยมใช้นิสัยค่าที่เรียกว่าฟุ่มเฟือยโดยจะใช้เครื่องสำอางค์ ที่นิยม คือ มิสทิน เวน สุทธิครีม คิวเพลส

- กระเป๋า ส่วนใหญ่ จะอยู่ในราคา 100-200 บาท
- เสื้อผ้า ที่นิยม คือ ชุดผ้า

ผู้วิจัย : " ทานไม่ถึงขอมาใช้ของมียี่ห้อ "

ผู้ใช้แรงงาน : " ก็เห็นเพื่อนเขามีก็เลยอยากได้บ้าง ถ้าไม่มีกลัวไม่ทันสมัย "

สำหรับสินค้านำบริโภค แรงงานที่อยู่ช่วงวัยรุ่น เช่นเดียวกับวัยรุ่นทั่วไป จะชอบบริโภค อาหาร ฟาสฟู๊ด เช่น แมคโดนัลด์ KFC ดังกิ้นโดนัท

ผู้วิจัย : " คิดอย่างไรบ้างเกี่ยวกับพวกอาหารฟาสฟู๊ด แมค หรือ ดังกิ้นโดนัท "

ผู้ใช้แรงงาน : " ใครไม่เคยกิน เชย ไม่ทันสมัย "

1.2 แรงงานที่อายุเลขช่วงวัยรุ่น ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว สิ้นค้าอุปโภคบริโภค จึงต่างจากแรงงานในช่วงวัยรุ่น ส่วนใหญ่การใช้จ่ายจะคำนึงถึงความประหยัดจนบางครั้ง ขาดความคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ แต่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ จะมีค่านิยมในการซื้อทอง เพื่อใส่มากกว่าการซื้อเครื่องบริโภคที่ทันสมัย

ผู้ใช้แรงงาน : " ส่วนใหญ่อ้าพ้อมีเงินที่ก็จะซื้อทองมาใส่มากกว่า ยิ่งงาไม่มีเงินก็เอาไปขายได้ "

ผู้วิจัย : " ถ้าอย่างนั้นเอาเงินฝากธนาคารไม่ดีเหรอได้ดอกเบี้ย "

ผู้ใช้แรงงาน : " อายุเท่านี้แล้วเวลาบวชน ไม่มีทองใส่ก็อายเขาสี "

แสดงให้เห็นถึง ช่วงอายุต่างกัน ทำให้ระบบความคิดในการเลือกซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่ต่างกัน นอกจากนี้ เห็นว่า ค่านิยมความทันสมัยของแรงงานวัยรุ่น มีอิทธิพลอย่างมากในวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ความแข่งขันกันสมัย หากแต่ค่านิยมของผู้ใช้แรงงานที่เลขช่วงวัยรุ่นแล้วนั้น จะมีค่านิยมเรื่องวัตถุที่ต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามค่านิยมดังกล่าว มีผลต่อการหารายได้พิเศษที่เพิ่มขึ้น

2. สถานที่พักอาศัย

เมื่อผู้ใช้แรงงานอพยพจากชนบทเข้ามาสู่เมือง เมื่อประกอบอาชีพขายแรงงาน จำเป็นที่จะต้องหาสถานที่พักอาศัย จากการวิจัย พบว่า แรงงานที่เข้ามาสู่เมือง มีวิถีการดำรงชีวิตของการพักอาศัย แบ่ง ได้ 4 ลักษณะ คือ

2.1. พักอาศัยกับญาติ เนื่องจากมีญาติที่น้องเข้ามาหางานทำที่รุ่นก่อนและชักนำแรงงานเข้ามาทำงาน สถานที่แห่งแรกที่แรงงาน ระลึกถึง คือ บ้านญาติ ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" ตอนแรกมาอยู่ที่บ้านนี้ก่อน น้ามาอยู่กรุงเทพฯประมาณ 10 ปีแล้ว ตอนนี้มีครอบครัว เขาชวนให้มาทำงานที่นี่ เราเลยมาอยู่กับเขา "

แสดงให้เห็นถึง ค่านิยมในระบบเครือญาติในสังคมไทย ที่ช่วยเหลือพึ่งพากัน

2.2 พักอาศัยกับเพื่อน

ระบบการพึ่งพาในสังคมไทย "เพื่อน" มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือพึ่งพากัน ในวิถีความคิดของสังคมชนบท

ผู้ใช้แรงงาน : " มาอยู่กับเพื่อนละ ช่วยกันออกค่าน้ำค่าไฟ ค่าเช่า "

ผู้วิจัย : " ทำมาไม่แยกมาอยู่ข้างนอก "

ผู้ใช้แรงงาน : " อยู่คนเดียวเหงา อีกอย่างเพื่อนเป็นคนบ้านเดียวกัน รู้จักกันมานานแล้ว "

2.3. อาศัยอยู่กับครอบครัว

เนื่องจากครอบครัวในชนบทได้อพยพและมีถิ่นฐานในกรุงเทพฯ ดังนั้น จึงชักจูงสมาชิกในครอบครัวมาทำงานด้วยกัน

2.4. อยู่หอพักโรงงาน

โรงงานบางโรงงานได้มีการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ใช้แรงงาน อันได้แก่ หอพักเพื่อเป็นสวัสดิการแก่แรงงาน และเป็นการจูงใจให้แรงงานทำงานในโรงงาน

3. สถานภาพทางครอบครัว (สมรสสม โสด)

การอพยพของแรงงานไทยจากชนบทสู่เมืองมีทั้ง มาพร้อมกับครอบครัว และมาในสถานภาพเป็นโสด ดังนั้น การดำเนินวิถีชีวิตของสถานภาพแรงงานทั้ง 2 แบบดังกล่าว จึงมีวิถีการดำรงชีวิตที่ต่างกัน ท่ามกลางกระแสแห่งการพัฒนา และค่านิยมแห่งวัฒนธรรมในสังคมไทย ทำให้ผู้วิจัยค้นพบวิถีแห่งการดำเนินชีวิตแรงงาน ด้านสถานภาพทางครอบครัว ดังนี้

แรงงานสถานภาพโสดที่มีแฟน

เมื่อผู้ใช้แรงงานอพยพจากชนบท มาอยู่เมืองจำเป็นต้องเผชิญความแปลกแยกกันนับประการ ความเหงา ว้าเหว่ ที่ต้องจากบ้านประกอบกับช่วงอายุของวัยในการมีครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่แรงงานมีความสัมพันธ์กับเพศตรงข้ามได้ง่าย

เห็นได้ว่าปัจจัยของการมีแฟน ในวิถีชีวิตแรงงานนั้น มาจากอิทธิพล 3 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อม เมื่อการดำเนินชีวิตในสังคมที่เผชิญความแปลกแยก การไร้ชีวิตอยู่ในระบบโรงงาน การดำเนินชีวิตในสังคมที่เพื่อนรอบข้างต่างมีคู่ครอง สภาพแวดล้อมดังกล่าวทว่าเป็นปัจจัย ประการหนึ่งของการที่ทากให้แรงงานมีแฟน

" เหงาอยู่ไกลบ้านมาอยู่ที่นี่มีเพื่อนก็จริง แต่ เพื่อ เป็น เพื่อนที่ทำงาน เขา มีแฟนกับเกือบทั้งนั้น "

2. วัย ตามหลักชีววิทยา วัยเจริญพันธุ์ที่จะมีผลแก่ระบบความคิด เรื่องคู่ครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นที่เข้ามาในสังคมเมืองประกอบกับสภาพแวดล้อมที่มีผลผลักดันอันเป็นปัจจัยให้ผู้ไร้แรงงานวัยรุ่นมีแฟน

3. ค่านิยม จากการศึกษาวิจัยพบว่า ค่านิยมไทยบางประการเป็นปัจจัยสำคัญให้ ผู้หญิงไทยตัดสินใจมีแฟน อันได้แก่

3.1. ค่านิยมไทย จากสุภาภิตที่ว่า " มีลูกผู้หญิงเหมือนมีส้วมหน้าบ้าน " แสดงถึงความไม่เสมอภาคหญิงชาย ถ้าผู้หญิง มีเหย้า เรือนดี ก็ถือว่าได้ดีได้ดีแต่ถ้าไม่มีเหย้าเรือน หรือมีแล้วไม่ประสบความสำเร็จคนดังกล่าวก็เป็นหญิงไม่ดี ค่านิยมดังกล่าวเป็นระบบความคิดดั้งเดิมที่ยังฝังแน่นลึกภายใต้ฉากของความเสมอภาคทางเพศ

" ไรท์ ผู้หญิงนะ ลองไม่มีแฟน เพื่อนมันได้ถูกเรา นี่เป็นคนไม่มีอะไรดี "

จากปัจจัยดังกล่าวทากให้แรงงานหญิง ตัดสินใจในการมีแฟนได้ง่าย และตัดสินใจอยู่ได้ง่าย เกิดปัญหา ตามมา คือ อย่างร้ายได้ง่าย , ทานทั้ง ผู้ประสานงานด้านแรงงานองค์กรพัฒนาเอกชน ได้ให้ทรรศนะว่า

" เดี่ยวนี้แรงงานอยู่กันง่าย เลิกกันง่าย บางครั้งอยู่กันไม่พอใจ มีห้องก็ไป ทานทั้ง "

วิถีชีวิตที่ด้อย เหยียดกันสังคมเมืองกับค่านิยม ดังกล่าวมีผลกระทบตามและอาจเป็น ปัญหาที่สังคมในที่สุด

แรงงานสถานภาพสตรีที่ไม่มีแฟน

วิถีชีวิตของแรงงานสถานภาพสตรีที่ไม่มีแฟนส่วนใหญ่ นอกจากจะมีวิถีชีวิตในวัยฉกร์ของ การทำงานแล้ว จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า วิถีชีวิตนอกเวลางานบางประการ เป็นสาเหตุหลัก ดันให้แรงงานต้องการอยู่ในสถานภาพสตรี ดังนี้

ปัจจัยผลักดันของการไม่มีแฟน

1. การศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กสน เป็น โอกาส หากความรู้ของแรงงาน วิถีชีวิตแรงงานที่ใช้ชีวิตในการทำงานและการเรียน กสน จึงไม่มี โอกาสที่จะมีเวลาให้กับแฟน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานยัง ต้องอยู่ในสถานภาพสตรี

2. การเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

การเข้าร่วมสหภาพแรงงานเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงาน นอกเวลาการทำงาน อันเนื่องมาจากการรวมกลุ่ม ทักษะกิจกรรมต่างๆ ของแรงงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของสิทธิแรงงาน ที่พึงจะได้ การทำงานสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานไม่มีเวลาว่างอันเป็นปัจจัย เหตุสำคัญของการไม่มีแฟน ผู้นำสหภาพแรงงานแสดงทรรศนะว่า

" ทำงานสหภาพไม่มีเวลาเลยไม่ยากคิดมีแฟน "

นอกจากนี้การทำงานสหภาพของแรงงานชายหญิง ทักษะบทบาทหน้าที่ในการ เรียน รู้ประสบการณ์ทางสังคมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยในการที่แรงงานใช้ชีวิตในสถานภาพสตรี

" ไม่มีแฟนที่ทำงานสหภาพเหมือนกับเรา เพราะเขาจะรู้ทันเราหมด "

พรรณษะดังกล่าวมาจากวิถีความคิดของความเป็นไปเท่าเทียมกัน ทางสิทธิและเสรีภาพ ทางเพศ อันมีผลให้แรงงานอยู่สถานโรค

แรงงานสถานภาพสมรส

แรงงานที่มีสถานภาพสมรสหรือใช้ชีวิตคู่แล้ว จะมีวิถีชีวิตที่แตกต่างในบางประการ กับแรงงานในสถานภาพโรค เช่น ระบบความคิดในการใช้จ่ายเงินซื้อสินค้า ทั้งนี้ เพราะชีวิตคู่จำเป็นต้องสร้างฐานอนาคตให้กับ ครอบครัว ภาระในการใช้จ่ายมากขึ้น แต่ค่าแรงยังคงเดิม การทำ รอทหรืออาชีพเสริมจึงเป็นทางออกของการหารายได้เสริมในครอบครัว หากแต่วิถีชีวิตแรงงานดังกล่าวก็ยังไม่แตกต่างกับ อาชีพอื่นเท่าไรนัก จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประเด็นที่น่าสนใจของแรงงานในสถานภาพสมรสแล้ว ก็คือ การยึดติดกับระบบวิถีความคิดแบบดั้งเดิม ดังพรรณษะของผู้ใช้แรงงานหญิง

" ทุกวันนี้ หลังจากเลิกงาน พี่ก็ยังทำ รอท เหมือนเดิม (เหมือนยังไม่ได้แต่งงาน) แต่กลับบ้านก็ทำความสะอาดบ้าน ซักเสื้อผ้าอาหารไว้ให้แฟนกิน "

วิถีการดำเนินชีวิตดังกล่าวมาจากวิถีความคิดของค่านิยมไทยแบบเดิม แม้สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปแล้วก็ตามผู้ใช้แรงงานชายเล่าให้ฟังว่า

" ไม่อยากมีปัญหาก็อยากช่วย (ทำงานบ้าน) แต่ถ้าหากกลัวเพื่อจะหาว่ากลัวเมีย "

วิถีความคิดความเป็นไปเสมอภาคในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ในสังคมไทยแต่เดิมที่ผู้ชายและหญิง ต้องทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่ ในห้องนาเมื่อกลับมาถึงบ้าน หญิงยังมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานบ้านด้วย เป็นสิ่งที่น่าศึกษาเพิ่มเติมต่อไป ในระบบห่วงวิถีความคิดแบบไทยสมัยก่อนที่ยังดำเนินอยู่ในสังคมปัจจุบันที่เรียกร้องให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ชายหญิง

ค่านิยมแรงงานไทยในการเลือกคู่

การศึกษาระบบวิถีความคิดของแรงงานจากการศึกษาวิจัย พบประเด็นน่าสนใจของค่านิยมอันมีผลในการตัดสินใจเลือกคู่ครอง ของไทย 3 ลักษณะคือ

1. เลือกแรงงานด้วยกันเอง แรงงานส่วนใหญ่จะเลือกผู้ประกอบอาชีพเดียวกัน ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยแรงงานด้วยกันเอง ประกอบด้ว ความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ การเผชิญสถานการณ์แปลกแยกซึ่งต้องปรับตัวเหมือนกัน ผู้ใช้แรงงานหญิงให้ทรสนะว่า

" พี่เขาเข้าใจเรามาก ตอนแรกมาจากต่างจังหวัดไม่มีเพื่อน เขาก็เป็นเพื่อนเรา เข้าใจเรา ก็เลยตัดสินใจเลือกเขา "

2. เลือกฝ่ายจัดการ ดังที่กล่าวแล้วในวิถีชีวิตแรงงานในระบบโรงงานประเด็นที่ว่า "เพศ" มีส่วนในการตัดสินใจรับเข้าทำงานและ เช่นเดียวกันแรงงานบางคนก็หวังผลในทางกลับกัน

" มีเพื่อนหน้าตาดี ตอนนีแ่แต่งงานกับหัวหน้าไปแล้ว สบายไป เพราะไม่ต้องทำงาน "

ผู้นำแรงงานแสดงทรสนะให้ฟังว่า

" ผู้หญิงคนงานบางคนมักจะขอสวเไว้ก่อน เพื่อทางเลือกที่ดี ถ้าได้มีโรกาสแต่งงานกับฝ่ายบริหาร "

การหวังเลื่อนสถานะภาพของแรงงานดังกล่าว มาจาก ระบบวิถีความคิดไทยในสังคมดั้งเดิมที่การมีโรกาส แต่งงานกับผู้มีสถานะภาพสูงกว่าก็จะเป็นการเลื่อนสถานะภาพตนเองขึ้นไปด้วยตามระบบสังคมไทย ที่เปิดโรกาส การเลื่อนสถานะภาพทางสังคมได้

3. เลือกข้าราชการ จากสุภษัฒเดิมที่ว่า "สิบพ่อค้า ไม่เท่าพญาเลี้ยง" แม้ว่าจะปัจจุบันได้เปลี่ยนบทบาทความสำคัญกับพ่อค้ามากกว่า แต่สำหรับานวิถีความคิดของแรงงานแล้ว

ยังคงดำรงอยู่แม้สภาพสังคมปัจจุบัน จะเป็นสังคมแข่งขันทางเศรษฐกิจก็ตาม ผู้ประสานงานด้าน
แรงงานขององค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานได้เล่าให้ฟังว่า

" แรงงานคิดว่าใครมีแผนเป็นข้าราชการ ทหาร ตำรวจ แสดงว่า โชคดี มีภูมวาสนา
เขาจะมองว่าถ้าได้ราชการ เป็นหัวจะได้ดี "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นสังคมชนบทที่มีค่านิยมในเครื่องแบบ ความเป็นราชการยังแฝง
ไว้ในวิถีความคิดดั้งเดิม ที่ตกทอดมาถึงปัจจุบัน แม้ว่าวิถีชีวิตในสังคมเมืองจะเปลี่ยนแปลงแล้วก็ตาม

4. การใช้เวลารว่าง ท่ามกลางสังคมเมืองที่ดูวุ่นวายและซับซ้อนกับสิ่งที่เรียกว่า
ความทันสมัย การเผชิญชีวิตในสังคมเมืองของวิถีการดำเนินชีวิตแรงงานนอกระบบ
อุตสาหกรรมกับการใช้เวลารว่าง จากการศึกษาวิจัยสามารถแบ่งได้ดังนี้

4.1 การเล่นกีฬา การเล่นกีฬา เป็นนันทนาการที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย จิตใจ
และสังคม แต่สำหรับ การเล่นกีฬา กับวิถีชีวิตแรงงานในการใช้เวลารว่างนั้น พบแรงงาน
ส่วนใหญ่ มิได้ให้ความสนใจในการเล่นกีฬานัก อันเนื่องจาก ระบบงานที่เป็นกะ สถานภาพ
ครอบครัว ฯลฯ กิจกรรมกีฬาจึงถูกบรรจุอยู่ในกีฬา ประจําปี เพื่อเพิ่มความสามัคคีกับแรงงาน
ผู้ใช้แรงงานได้แสดงทรรศนะในการใช้เวลารว่างเล่นกีฬาไว้ว่า

" ไม่ค่อยเล่นกีฬานักหรอก ถ้าเล่นก็คือ กีฬาประจําปีของบริษัท "

4.2 การดูภาพยนตร์ การใช้เวลารว่างในการดูภาพยนตร์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า
พฤติกรรมการใช้เวลารว่างในการดูภาพยนตร์จะพบในผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในช่วงอายุวัยรุ่น ซึ่งมีทั้งดู
ภาพยนตร์ที่ห้าง และ โทรทัศน์ ลักษณะของภาพยนตร์ที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่นิยมดูก็คือ ภาพยนตร์
ไทย อันดับรองลงมาก็คือ ภาพยนตร์จีน ผู้ใช้แรงงานวัยรุ่นเล่าให้ฟังว่า

" ชอบไปดูหนังกับเพื่อน ที่ห้าง จะไปกันบ่อยในวันอาทิตย์ "

ภาพยนตร์เป็นสิ่งที่ผ่อนคลายความเครียด การดูภาพยนตร์ จึงเป็นที่นิยมทุกเพศทุกวัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและปัจจัยต่างๆ ซึ่งปัจจุบันนี้ ช่วงวัยรุ่นของทุกอาชีพทางสังคม จะเป็นที่นิยมดูภาพยนตร์ หากแต่จะแตกต่างกันที่ประเภทของภาพยนตร์อันเนื่องมาจากรสนิยม และบรรทัดฐานทางการศึกษา

4.3 การฟังเพลง

ผลแห่งการพัฒนาและรับกระแสตะวันตกจึงทำให้ปัจจุบันเพลงงานสังคมไทยมีหลากหลายประเภท ทั้งเพลงลูกทุ่ง เพลงลูกกรุง สตริง เพลงสากล ฯลฯ ปัจจัยการเลือกฟังเพลงก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม รสนิยม ฯลฯ จากการศึกษา การเลือกประเภทของการฟังเพลงของแรงงานพบว่า ปัจจุบันแรงงานเลือกฟังเพลงลูกกรุงสมัยใหม่ สตริง ตลอดจนเพลงสากล ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" เดี่ยวนี้ใครฟังเพลงลูกทุ่ง เขาจะว่าเขย "

จะเห็นได้ว่าการฟังเพลงดังกล่าวขึ้นอยู่กับกระแสแห่งความทันสมัยของสื่อสารปัจจุบัน จึงทำให้วิถีความคิดของแรงงานนั้น คิดว่า การฟังเพลงลูกทุ่งแล้วเขย นอกจากนี้ จากการวิจัยยังพบประเด็นคำตอบของคำว่า "เขย" อันเป็นประเด็นสำคัญทางวัฒนธรรมจากผู้ใช้งานแรงงานด้วยว่า

" เพลงหมอลำจะมีคนฟังน้อย เขามองยอมรับว่าเขาเป็นคนอีสาน เขาอายุ เขาจะมองว่าถ้าไม่ทำอย่างนี้ (ฟังเพลงสมัยนิยม) จะกลายเป็นคนเขย เขามองเพลงลูกทุ่งเป็นเพลงของชนชั้นต่ำ ไ้อ้พวกลาว "

ดังนั้นจากวิถีความคิดของคำว่า เขย ซึ่งโดยทั่วไปจะหมายถึง ความไม่ทันสมัย หากแต่สำหรับในวิถีความคิดของแรงงาน คำว่าเขย มีความหมายลึกซึ้ง มากกว่าความหมายโดยทั่วไป ซึ่งเขย ของแรงงาน หมายความว่ารวมถึงการดูถูกทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ เกียรติภูมิ มีผลต่อการเลือกฟังเพลง และวิถีแรงงาน

4.4 สถานที่พักผ่อน

วิถีการใช้เวลาว่างกับการเลือกสถานที่พักผ่อนในสังคมเมืองของแรงงาน เพื่อ

สามารถแบ่งได้ ดังนี้ คือ

4.4.1 การเดินห้าง ชมสินค้า การเดินห้างชมสินค้า เป็นวิถีชีวิตของการใช้ชีวิตในสังคมเมืองทุกอาชีพ ซึ่งรวมถึง อาชีพการจ้างแรงงานด้วย ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่แสดงทัศนคติเหมือนกันว่า

" ชอบเดินห้าง ดูของและที่สำคัญที่ห้างเป็น "

ดังนั้น การเลือกสถานที่พักผ่อนในการเดินชมสินค้า จึงเป็น การใช้ชีวิตวิถีชีวิต ในสังคมเมืองของผู้ใช้แรงงาน

4.4.2. ไปสถานที่สาธารณะในกรุงเทพฯ ที่นิยมคือ สวนจตุจักร

สวนสาธารณะ ในกรุงเทพฯ ที่มีอยู่มากที่แห่งนั้น เป็นที่พักผ่อนและพบปะของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สวนสาธารณะสวนจตุจักร ซึ่งเป็นที่นิยมในการพักผ่อนและนัดพบของผู้ใช้แรงงาน

4.4.3 สถานบันเทิง เขต ผับ คาราโอเกะ

ประเภทของสถานที่พักผ่อนของแรงงานอีกประเภท คือ สถานบันเทิง อันได้แก่ เขต ผับ คาราโอเกะ ซึ่งการไปพักผ่อนสถานที่แบบนี้ต้องใช้ค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ดังนั้น แรงงานจึงต้องหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้น เพื่อเข้าสถานบันเทิง ดังจะเห็นได้จากทัศนคติของผู้ใช้แรงงาน

" บางทีถ้าเงินออกท่าเรือได้มากๆ ก็จะไปเขตกัน "

และนอกจากการไปสถานที่บันเทิงดังกล่าว จะมีวัตถุประสงค์เพื่อไปพักผ่อนแล้วยังมีจุดมุ่งหมายอื่นอีก ผู้ใช้แรงงานแสดงทัศนคติว่า

" ถ้าไม่ไปเพื่อนจะหาว่าเซย จะไปกันประจำ ถ้าเงินออกส่วนมากจะไปคาราโอเกะหรือผับ "

ดังกล่าวดูจะเห็นได้ว่า ท่ามกลางวิถีชีวิตของสังคมเมืองที่แรงงานดำรงอยู่ ถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมความทันสมัยทางวัตถุ การพักผ่อนของแรงงานที่ใช้ชีวิตเลือกไปพักผ่อนสถานบันเทิงจึงเป็นการตอบสนองความทันสมัยและการรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและหน้าตาทางสังคมนั่นเอง

5. การอ่านหนังสือ

การอ่านหนังสือเป็นการใช้เวลาว่างที่เป็นประโยชน์กิจกรรมการอ่านหนังสือ ของแรงงานส่วนใหญ่มักพบกับผู้ใช้แรงงานหญิง ซึ่งประเภทของหนังสือนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการ์ตูน และนวนิยายเรื่องสั้นประเภทโรแมนติก โดยผู้ใช้แรงงานจะไม่ชอบอ่านหนังสือประเภทวิชาการหรือนิตยสารเกี่ยวกับความรู้ ผู้ใช้แรงงานหญิงแสดงทรรศนะว่า

" ชอบอ่านการ์ตูน ไม่เครียด "

นอกจากนี้ การอ่านหนังสือประเภทนวนิยาย บันเทิงยังถือเป็นเคล็ดลับของการประโลมโลกด้วย

แรงงาน : " ส่วนใหญ่คุยกับเพื่อนๆชอบอ่านนิยายหวานๆ ซื้อมาแล้วแลกกันอ่าน "

ผู้วิจัย : " ราคาเท่าไร "

แรงงาน : " เล่ม ละ 15 บาทค่ะ "

ผู้วิจัย : " ทานไม่ถึงชอบอ่านนิยายประเภทนี้ "

แรงงาน : " มันไม่ทำให้เครียด แล้วก็จินตนาการไปได้ "

นอกจากเหตุผลดังกล่าวแล้ว เพื่อนแรงงานได้แสดงทรรศนะ ถึงค่านิยมของเพื่อนแรงงานที่ชอบอ่านนิยายว่า

" เขาจะมีความรู้สึกว่า อ่านแล้ว เขาเป็นนางเอกในนิยาย "

สภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบัน การหาทางออกจากจินตภาพ แห่งชีวิตของผู้
 วิชาชีพแรงงานที่มีผลมาจากนิยายอาจจะ เป็นปัจจัยหนึ่งแห่งความหวังในลมหายใจแห่งวันพรุ่งที่ยังเผชิญ
 กับความจริงที่โหดร้ายในปัจจุบัน

5. ประเพณีการทักทาย

วัฒนธรรมไทยในอดีตผูกพันชานานกับศาสนา โดยเฉพาะศาสนาพุทธที่เปรียบเสมือน
 ส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทย ในปัจจุบันความผูกพันดังกล่าวก็ยังมีอยู่โดย
 เฉพาะอย่างยิ่งสังคมชนบท

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ท่ามกลางการดำรงชีวิตในกระแสสังคมเมืองของแรงงาน
 ผู้อพยพจากสังคมชนบทเข้ามาสู่เมือง ยังมีความผูกพันกับศาสนา การทักทายตามประเพณี อันได้แก่
 คำป่า กระถิน สงกรานต์ อันเป็นความเชื่อของคนไทย ในการทักทายทักทาน เป็นสิ่งที่ดี
 และเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ผู้นำสหภาพแรงงานทรรศนะฯ หักฟังว่า

" คำป่ากรฐิน จะถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องจ่ายให้ ถ้าขอเงินทำกิจกรรม
 ยาก แต่ถ้าขอมาเป็น คำป่า กรฐิน จะง่าย "

นอกจากนี้ ความผูกพันที่เหนียวแน่นประหนึ่งเป็นวิถีการดำรงชีวิต ที่แรงงานจะ
 ผูกพันกับศาสนาผลการวิจัยยังพบประเด็นใหม่ที่สำคัญอันเชื่อมโยง แห่งแรงงานในปัจจุบันอันเป็น
 ปัจจัยแฝงอยู่ได้ฉากแห่งความผูกพันทางศาสนา อันเป็นรากฐานของวิถีการดำเนินชีวิตของไทย
 สมัยก่อน นั่นคือ

1. หน้าตา สังคมไทย ในอดีตมักถือศักดิ์ศรี หน้าตาเป็นส่วนสำคัญ ในการอยู่
 ร่วมกันในสังคม ค่านิยมดังกล่าวสืบทอดมาปัจจุบัน ผู้ใช้แรงงานเล่าให้ฟังว่า

" เขาถือว่า ใครจัดผ้าป่ากลับบ้านได้ จะมีหน้ามีตา พ่อแม่คนในหมู่บ้านจะชื่นชม
 เป็นหน้าเป็นตาให้กับหมู่บ้าน ถือว่าไปทำงานแล้วได้ดี สามารถจัดผ้าป่ามาได้ "

ดังนั้นการทบทวนทางศาสนา โดยการจัด กฐิน ผ้าป่า จึงแฝงไว้ด้วย การได้มาซึ่ง ศักดิ์ศรีหน้าตาทางสังคมของผู้จัดอีกด้วย

2. ถือเป็น การกลับบ้าน ในการจัดผ้าป่าของแรงงานถือเป็นยุทธวิธีหนึ่งนอกจาก จะได้อนุญจากการจัดผ้าป่าแล้ว ยังถือเป็น การกลับบ้านตามเทศกาล

" ก็ช่วงเทศกาลไม่มีรถ การจัดผ้าป่าดีหลายอย่างนอกจะทบทวนแล้ว ยังกลับบ้าน และพาเพื่อนไปเที่ยวบ้านได้ด้วย "

เมื่อผู้จ้างแรงงานเข้ามาอยู่ในสังคมเมือง การทำงานในโรงงานกับระบบการจัดการ เวลาที่รีบเร่ง ทำให้โอกาสที่จะกลับบ้านต่างจังหวัดนั้นก็น้อย การจัดผ้าป่านอกจากจะได้อนุญตาม ความเชื่อของศาสนาพุทธแล้ว แรงงานยังถือว่าเป็นการได้กลับสู่ภูมิลำเนาของตนด้วย

3. ความเกรงใจ สังคมไทยเป็นคนรักพวกพ้อง ประกอบกับ การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เพื่อนำใจคนไทยที่ยังคงยึด แน่นมาช้านาน โดยจะเห็นได้มากในสังคมชนบท ความเกรงใจ ช่วยเหลือเพื่อนแรงงานโดยเฉพาะการทบทวนซึ่งมิได้ก่อให้เกิดความเสียหายแล้ว สำหรับแรงงานถือเป็น หน้าที่สำคัญ ประการหนึ่ง ที่เดียว

" ทบทวนทอดกฐิน ผ้าป่า ถ้าเป็นกรรมการจะใส่ของละร้อย เทศกาลที่ไม่ ต่ำกว่า 5-6 ของ บางทีมีถึง 10 ของ ต้องช่วยเพราะเกรงใจเพื่อน "

ความเกรงใจนี้เอง มีผลให้บางครั้งแรงงานไม่ได้คิดเรื่องศาสนา แรงงานเล่าให้ ฟังว่า

"ส่วนใหญ่มักจะไม่จัดถ้าเป็นเพื่อน ทบทวนเป็นอันดับรองเพราะ เพื่อน เป็นอันดับแรก"

" ช่วยเพื่อนวัดผ้าป่า จัดศรัทธาเพื่อนไม่ได้ เขาช่วยเรา เราช่วยเขา "

ภายใต้ฉากแห่ง รมเงา ของศาสนา การทำบุญที่ถือเป็นประเพณีปฏิบัติในปัจจุบัน ถูกแฝงไว้วิถีชีวิตของแรงงานกับวิถีความคิดทางศาสนาที่เริ่มจะเปลี่ยนแปลง การทำบุญทางศาสนาจากคุณค่าทางจิตใจ แทนที่ด้วยคุณค่าทางวัตถุ แห่งการพึ่งพิงกันในสังคมแรงงาน

6. การส่งเงินกลับบ้าน จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานที่ส่งเงินกลับบ้านส่วน ใหญ่จะเป็นแรงงานที่อพยพมาจากภาคเหนือและภาคอีสาน และจากการศึกษาวิจัยในแนวคุณภาพ ท้าให้พบว่า ปัจจัยหลักซึ่งที่ทำให้แรงงานส่งเงินกลับบ้านนั้นมาจากรากฐานแห่งวิถีความคิดและวิถี การดำรงชีวิตในสังคมชนบท คือ

6.1. ศาสนา เป็นการปลูกฝังภายใต้บรรทัดฐาน (Norm) การดำเนินชีวิตของ คนไทยในเรื่อง ของการรู้จัก กตัญญูเวที ซึ่งถือเป็นวิถีปฏิบัติ มาช้านาน การส่งเงินกลับบ้านถือ เป็นการแสดงความกตัญญูเวที ต่อพ่อแม่ ผู้พระคุณ

6.2 การประกอบอาชีพเกษตรของครอบครัว เนื่องจากพื้นที่ภาคเหนือและภาค อีสานประชากรส่วนใหญ่มประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้นความจำเป็นในการใช้แรงงานภาค เกษตรจึงมีสูง หากแต่เมื่อ สมาชิกในครอบครัวมากทำงานในกรุงเทพฯ จึงขาดแรงงาน ดังนั้น จึงต้องทดแทนด้วยการส่งเงินกลับบ้านช่วยการเกษตรที่บ้าน เช่น ซื้อปุ๋ย ซื้อเมล็ดพันธุ์

" ต้องส่งเงินไปช่วยที่บ้าน ที่บ้านทานา ถ้าไม่ส่งไป พ่อแม่ ก็จะเขียนมาขอว่า ถึงหน้ามาแล้วนี่ ต้องใช้เงิน ซื้อปุ๋ย ซื้อเมล็ดพันธุ์ "

6.3 สร้างบ้านใหม่ ค่านิยมสังคมไทย ในการแข่งขันทางวัตถุโดยเฉพาะอย่างยิ่ง "บ้าน" อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ พ่อแม่ ต้องทำทุกวิถีทางในการแข่งขันกับเพื่อนบ้านในหมู่บ้าน แม้กระทั่ง ขายลูกสาวดังที่ปรากฏเป็นปัญหาสังคมอยู่ทุกวัน โดยยกความกตัญญูมาเป็นข้ออ้าง

วิถีแรงงานก็เช่นกัน การส่งเงินกลับบ้านสำหรับบางครอบครัวแล้ว เพื่อเป็นการ แข่งขันทางวัตถุเป็นการทดแทนบุญคุณ หรือ เพื่อสิ่งใดก็ตามมีผลต่อแรงงานอย่างหนึ่งที่แสวงหา เงินทุกวิถีทางเพื่อส่งกลับบ้าน "สร้างบ้านใหม่" หากแต่ค่าแรงปัจจุบัน เพียงร้อยละ ดังนั้น ยุทธวิธีของแรงงานในการส่งเงินกลับบ้าน ประเด็นนี้ คือ การทำงานพิเศษและการเล่นแชร์

เพื่อสะสมเงิน

" ที่ต้องส่งเงินไปช่วยพ่อแม่สร้างบ้านใหม่ เขาอยากได้บ้านใหม่ ที่ก็เลยเล่น แอร์หลายมือ เป็บครั้งหนึ่งก็ได้เป็นหมื่น "

ดังกล่าวเห็นได้ว่า การส่งเงินกลับบ้านเป็นสิ่งสำคัญยิ่งยวดในวิถีความคิดแรงงาน อันส่งผลต่อการใช้จ่ายในวิถีการดำรงชีวิตแรงงาน

7. การศึกษา การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ มีคุณภาพตามที่ประเทศต้องการ หากแต่แรงงานในปัจจุบันส่วนใหญ่นั้นเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskill labour) ดังนั้น ความรู้ทางการศึกษา จึงมีน้อย การพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ นั้นการให้ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญปัจจุบัน บทบาทการจัดการศึกษาให้แรงงานนั้น อยู่ในภาระ หน้าที่ ของการศึกษานอกโรงเรียนที่จะขยายการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้อย่างมีคุณภาพ

จากการวิจัยแรงงานเกี่ยวกับการศึกษา พบว่า ปัจจัยของการให้แรงงานเรียน คือ

7.1. โรงงานสนับสนุน ให้จัดการศึกษาในโรงงานเพื่อสนองตอบนโยบาย การ พัฒนาคุณภาพของประชากรของรัฐบาล

7.2. ปรับวุฒิการศึกษาเพื่อรับตำแหน่งหน้าที่การงาน เนื่องจากวุฒิการศึกษาเป็น โอกาสที่ทำให้ผู้ใช้แรงงาน มีงานทำและโอกาสหารายได้เพิ่มขึ้น ผู้ใช้แรงงานที่กำลังเรียนการ ศึกษาออกโรงเรียนแสดงทรรศนะว่า

" เรียน กสน. อยากจบ ม.3 จะได้ไปเข้าโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ เพราะเงินมา กกว่า "

7.3 ค่านิยม จากการศึกษาพบว่าแรงงานเรียน กสน. ในประเด็นของค่านิยม นั้นมิใช่เรียนเพราะต้องการใฝ่หาความรู้ เพียงอย่างเดียวแต่เรียนเพราะค่านิยมทางสังคมที่ยก บ่งผู้มีการศึกษา ผู้ใช้แรงงานที่เรียน กสน. อีกคนแสดงทรรศนะว่า

" ใครถามจะได้ตอบว่าจบ ม.3.....ม6 "

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงทฤษฎีค่านิยมทางการศึกษา ในเรื่องของการยกย่องผู้มีการศึกษาในสังคม อันจะนำมาซึ่งการเลื่อนสถานภาพทางสังคมด้านต่างๆได้ จากทฤษฎีดังกล่าว จะเห็นได้ว่าขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ นอกจากนี้ การใช้สัญลักษณ์ทางการศึกษา เช่น เสื้อผ้าเครื่องแบบทางการศึกษา ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้ใช้แรงงานเข้าใจว่าน่าจะเป็นสัญลักษณ์ของการเลื่อนสถานภาพทางสังคมได้

" อยากแต่งตัวเป็นนักศึกษา เหมือนกับเด็กกราม เด็กอาชีวะ "

การศึกษาเป็นสิ่งที่ใฝ่หาในสังคม เพราะนอกจากการศึกษาจะพัฒนา มนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพแล้วการศึกษายังมีผลต่อการพัฒนาประเทศ หากแต่ค่านิยมทางการศึกษา ในปัจจุบันของบางกลุ่มดังกล่าว ดูเหมือนจะเป็นเพียงกะพี้ทางการศึกษาที่เพียงหวังจะสร้างภาพพจน์ ทางสถานภาพโดยมิได้ต้องการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างแท้จริง

7.4 เรียนเพราะสังคม จากการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้ใช้แรงงานในการเรียน กสน. อันเนื่องมาจากสังคม 2 ลักษณะ คือ

1. เรียนตามเพื่อน

การเลียนแบบพฤติกรรมกลุ่มเพื่อน จะปรากฏให้เห็นทุกสังคมโดยขาดวิจาร์ณภาพของ ความสำคัญทางการศึกษาอันแท้จริง โดยสะท้อนให้เห็นจากผู้ใช้งานบางกลุ่ม

" เห็นเพื่อนไปเรียน ก็เลยไปเรียนบ้าง ก็ตามเพื่อน"

2. เรียนเพราะได้รู้จักเพื่อนอื่นๆ ระบบการทำงานในโรงงานนอกจากสังคมเพื่อน ในโรงงานแล้ว โอกาสที่จะรู้จักเพื่อนที่ประกอบอาชีพอื่นๆ จะมีน้อย ดังนั้น การเรียน กสน. จึงเป็นหนทางหนึ่งในการที่สามารถ รู้จักร พบปะเพื่อน ได้ ทาให้เกิดการเรียนรู้สังคมที่กว้างขึ้น

ปัญหาการศึกษาออกโรงเรียน (กสน) ภาพสะท้อนจากผู้ใช้แรงงาน

ปัจจุบันรัฐได้เปิดโอกาสทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยจัดระบบการศึกษานอกโรงเรียนขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมที่จะพัฒนาความรู้ของประชากรประเทศให้ทัดเทียมอารยประเทศ หากแต่มาตรฐานการจัดการคุณภาพของการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่รัฐจัดขึ้นนั้น ไม่สามารถตอบสนองวิถีแห่งแรงงานที่ต้องการศึกษาอย่างแท้จริง จากการศึกษาวิจัยพบภาพสะท้อนจากทรรศนะของผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนดังนี้

1. คุณภาพทางการศึกษา ผู้ใช้แรงงานที่ใช้เวลาในการเรียนการศึกษานอกโรงเรียนเท่าที่ทรรศนะว่า

" กสน หลวมเหลือเกินที่จะไปสอบแข่งขัน ถ้าไปเอกชนก็ไม่มีเงิน "

แสดงให้เป็นคุณภาพการจัดการศึกษานอกโรงเรียนปัจจุบันที่รัฐบาลจำเป็นต้องแก้ไขให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือกับผู้ด้อยโอกาสทางฐานะ เศรษฐกิจที่ต้องการศึกษาต่อ

2. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้ใช้แรงงานที่ใช้เวลาในการเรียนการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อต้องการพัฒนาฝีมืออาชีพได้ให้ทรรศนะว่า

" อยากเรียนที่นำไปประกอบอาชีพได้ ได้วุฒิเอาไปปรับได้ เพราะคงไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงๆ "

ภาพสะท้อนดังกล่าวแสดงให้เห็นถึง มาตรฐานการจัดการศึกษาของรัฐที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันได้อย่างแท้จริง

บทที่ 5

วิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

สังคมไทยในอดีตเป็นสังคมเกษตรกรรม ที่มีวิถีการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย ภายใต้ร่มพระบรมโพธิ์สมภารแห่งองค์พระมหากษัตริย์ ครั้นแต่สมัยสุโขทัย จวบจน อยุธยาที่มีการปกครองแบบ จนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ที่มีในระบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชและได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นประชาธิปไตยจนถึงปัจจุบัน ดังกล่าว เป็นกระบวนการจัดเกล้าให้คนในสังคมยอมรับถึงระบบชนชั้นทางศักดินา ความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ตามสถานภาพของเพศ ประกอบกับการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทย ที่ล้วนเกี่ยวกับศาสนาตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นสิ่งจัดเกล้า คำนึงมความเชื่อ ฯลฯ ในวิถีความคิดอันเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทยตลอดมา

จากการศึกษาวิจัยพบว่า วิถีความคิดของแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังยึดติดกับค่าแห่งทางวัฒนธรรมไทย ที่ถูกจัดเกล้ามา จากสังคมชนบท ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ใช้แรงงานไทยเติบโต และใช้ชีวิตท่ามกลางวิถีสังคมชนบท ก่อนที่จะอพยพเข้ามาขายแรงงานในสังคมเมือง แม้ว่าจะเกิดการปรับตัวบ้างหากแต่ยังคงมีรากฐานความคิดทางวัฒนธรรมไทย ซึ่งซ่อนอยู่ภายใต้จิตสำนึกของรากฐานการจัดเกล้าในสังคมไทย วิถีความคิดดังกล่าวส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตแรงงานไทย ซึ่งสามารถแยกประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้ คือ

1. วิถีความคิดเรื่องชนชั้น สังคมไทยในอดีตเป็นระบบสังคมศักดินา ประกอบด้วยชนชั้น กษัตริย์ เจ้าขุนมูลนาย ไพร่ ทาส แม้ว่าสังคมจะเปลี่ยนแปลงไป การปกครองระบบสมบูรณาญาสิทธิราชเป็นประชาธิปไตยใน พ.ศ. 2475 ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน หากแต่ถ้าพิจารณาภาพแห่งประวัติศาสตร์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะพบว่า คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการมอบอำนาจจากชนชั้นสูงสู่ชนชั้นผู้นำอีกกลุ่มหนึ่ง ภายใต้ฉากของระบบประชาธิปไตยสังคมนิยมดังกล่าว กลับถูกซ่อนไว้ด้วย วัฒนธรรมทางความคิดของระบบชนชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานผู้ถูกสังคมตีตรา (Label) ว่าเป็นชนชั้นระดับล่าง อันมาจาก เศรษฐกิจและสถานภาพทางสังคม การถูกกระทำทางสังคมดังกล่าว ประกอบกับรากฐานทางวัฒนธรรมไทย มีผลให้ผู้ใช้แรงงาน มีวิถีความคิด ที่ปรากฏออกมาในวิถีการดำเนินชีวิตของผู้ใช้แรงงานรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. ระบบความคิดทางชนชั้น เรื่อง นายกับบ่าว หรือ ผู้ใหญ่กับผู้น้อย สามารถพิจารณา

ได้จาก

- การใช้กฎระเบียบในโรงงาน การละเมิดกฎเกณฑ์โดยหัวหน้า หรือฝ่ายจัดการ
- การครอบงำทางวัฒนธรรมของการจัดการ ในการประเมินประนีประนอม
- การแบ่งแยกสถานที่รับประทานอาหาร

ความไม่เท่าเทียมของชนชั้นในสังคมไทยนำมาซึ่ง ปัญหาของการจัดการในโรงงานและ ปัญหาของสิทธิแรงงานไทยที่ควรจะได้รับ

2. ระบบความคิดทางชนชั้น เรื่อง ระบบอุปถัมภ์ สามารถพิจารณา ได้จาก

- การเข้าทำงานโดยพิจารณาจากเกณฑ์การฝากงานจากญาติพี่น้อง
- การปรับเปลี่ยนสถานภาพตำแหน่งงาน
- บังคับการไม่เข้าร่วมสหภาพ

ระบบความคิดทางอุปถัมภ์ในวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าว ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคอันนำมาซึ่งปัญหาของการจัดการแรงงานและจิตสำนึกของการรวมกลุ่มของแรงงานในสังคมไทยปัจจุบัน

ระบบความคิดทางชนชั้นกับการ เลื่อนสถานภาพทางสังคม

จากระบบศักดินาสังคมไทยในอดีตที่มีการแบ่งชนชั้นทางสังคมได้ถ่ายทอดความคิดนี้ สืบมาในปัจจุบัน แต่เนื่องจากสังคมไทยมีโครงสร้างทางสังคมของชนชั้นแบบเปิด (open class system) ซึ่งหมายถึงสถานภาพของชั้นสามารถเปลี่ยนได้ ชนชั้นที่ต่ำกว่าสามารถมีทรัพย์สินตามชนชั้นที่สูงกว่าเป็นเกณฑ์ และชนชั้นที่ต่ำกว่าก็มีความพยายามที่จะผลักดันตนให้ไต่เต้าขึ้นใน ระดับสูงเช่นกันจากการศึกษาวิจัยพบว่าวิถีความคิดและวิถีชีวิตของแรงงานที่ถูกสังคมตีตราว่าเป็นชนชั้นล่างมีระบบความคิดที่พยายามเลื่อนสถานภาพทางสังคมขึ้นไปในระดับสูงโดยใช้ทรัพย์สินของชนชั้นสูงเป็นเกณฑ์ โดยพิจารณาจากวิถีการดำเนินชีวิตของผู้ใช้แรงงานดังต่อไปนี้

- การพยายามศึกษาต่อ
- การพยายามละเมิดกฎระเบียบ
- สหภาพที่ยินยอมอยู่ใต้อาณัติของนายจ้างเพื่อผลประโยชน์
- การพิจารณาเลื่อนสถานภาพตำแหน่งทางการงานโดยใช้ความสัมพันธ์ทางเพศเป็น เครื่องมือ

- การใช้อินค้าอุปโภคบริโภค ตามพระศนะแก่นาของชนชั้นที่สูงกว่า
- คำนิยมในการเลือกคู่ครอง
- การเลือกฟังเพลง
- การเลือกสถานพักผ่อน เรค คัม คาราโอเกะ
- การเข้าร่วมสหภาพ

ดังกล่าวยังคงอยู่ในสังคมไทยตลอดไปและคือที่มาแห่งปัญหาสังคมด้านต่างๆที่ปรากฏที่สังคมยังให้ค่ากับชนชั้นและชนชั้นสูงยังมีค่าให้ความสำคัญกับปัญหาของชนชั้นล่างอย่างจริงจังระบบของสังคมไทยเป็นระบบชนชั้นแบบเปิด ดังนั้นการพยายามใช้เบี่ยงนอกทางวัตถุนิยมการเลื่อนสถานภาพทางสังคมจึงพบเห็นในด้านสังคมปัจจุบัน

2. วิถีความคิดบทบาทหน้าที่ของสถานภาพทางเพศในสังคมไทย พัฒนาการของสังคมไทยในอดีต ในเรื่องความแตกต่างกันของบทบาทหน้าที่ของเพศชายและหญิง เกิดจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งปลูกฝังค่านิยมของความไม่เสมอภาคทางเพศแม้ว่าในอดีตวิถีชีวิตของสามัญชนของชายหญิง ต้องทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กันในวันหรือบางเวลาชายถูกเกณฑ์แรงงานไปทำงานรบราห์บ้านเมือง หญิงก็จำเป็นต้องรับภาระดูแลครอบครัวตามลำพัง แต่สำหรับสังคมไทยแล้วนั้นก็ยิ่งให้ค่าของเพศชายว่าเป็นผู้สนับสนุนครอบครัว แม้ในสมัยรัชกาลที่ 4 ไทยทาสวรรดิสัญญาเบาร์ริง มีผลให้สังคมไทย เปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจการผลิต เพื่อยังชีพมาเป็นเศรษฐกิจการผลิตเพื่อขาย มีการติดต่อกับต่างประเทศ หากแต่การควบคุมการผลิตก็จะเป็นบทบาทของชายมากกว่าหญิง จวบจนปัจจุบันสังคมเปลี่ยนไปก็ตาม หากแต่การปลูกฝังเลี้ยงดูของชาย หญิง ในสังคมไทยดูเหมือนยังยึดแน่นกับค่านิยมดั้งเดิมที่มียอมเปลี่ยนแปลงไปมากนัก และ กลับจะเป็นการกดดันภาระหน้าที่ของหญิงเพิ่มขึ้นแต่อดีต จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าวิถีความคิดดังกล่าวมีผลต่อแบบแผนการดำเนินชีวิต สามารถพิจารณาได้จาก วิถีการดำเนินชีวิตของผู้ใช้แรงงานในปรากฏการณ์ต่างๆ ดังนี้

- การเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ทางเพศ
- การพิจารณาอัตราค่าจ้างแรงงาน
- การปรับเปลี่ยนสถานภาพตำแหน่งงาน
- ปัจจัยการไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน

- การครอบงำทางวัฒนธรรมของการจัดการ
- ค่านิยมของสถานภาพทางครอบครัว

แม้ว่าบทบาทหน้าที่ของเพศหญิงจะเปลี่ยนแปลงไปหากแต่ จากการศึกษาวิจัยพบว่าการยอมรับบทบาททางเพศที่เปลี่ยนแปลงไปของหญิงจากเพศชายเป็นเพียงการยอมรับเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้เพราะรากฐานทางสังคมไทยถูกอบรมสั่งสอนให้เชื่อถึงความไม่เสมอภาคทางเพศที่แรงงานแสดงให้เห็นจาก

- การไม่ยอมรับแรงงานหญิงที่ทำงานสภาพเป็นแพน
 - การเกรงกลัวกับการตีลั่นินทาของสังคมในการช่วยเหลือภรรยาทำงานบ้าน
- นอกจากนี้ จากการศึกษาวิจัยยังพบประเด็นสำคัญของการพยายามกดขี่ทางเพศ โดย

พิจารณาได้จาก

- เกณฑ์การพิจารณารับแรงงานหญิงของฝ่ายจัดการ
- การสนับสนุนอาชีพพิเศษ เช่น การขายตัว
- เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแก่เพศหญิง

ดังนั้นการพยายามเปลี่ยนแปลงบทบาทของเพศหญิงไทยโดยแรงงานเองและการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆทางสิทธิมนุษยชนจึงเปรียบเสมือนการสร้างมายาทางสิทธิมนุษยชนให้สังคมโลกรับรู้เพียงมิติเดียวเท่านั้น

3. วิถีความคิดเรื่องการศึกษา วิถีชีวิตในสังคมเกษตร เป็นวิถีชีวิตที่พึ่งความรู้ความชำนาญการเพาะปลูกจากภูมิปัญญาชาวบ้าน ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจที่ยากจน ดังนั้นจึงมิได้ให้ความสำคัญของวุฒิการศึกษาตามแบบสังคมตะวันตก แต่เมื่อแรงงานอพยพเข้าสู่เมือง สภาพแวดล้อมในการทำงานล้วนให้ความสำคัญของวุฒิการศึกษา วิถีความคิดเดิมจึงเปลี่ยนแปลงไป วุฒิต่างการศึกษาที่มีความจำเป็นเพิ่มขึ้นสำหรับวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันเริ่มให้ความสำคัญกับการศึกษา ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากวิถีชีวิตของสังคมเมืองอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณา

- การเข้าทำงาน
- การพิจารณาอัตราค่าจ้าง
- การปรับเปลี่ยนสถานภาพตำแหน่งงาน

- ปัจจัยการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

4. วิถีความคิดเรื่องศาสนา วิถีการดำเนินชีวิตภายใต้วัฒนธรรมสังคมนิยม

ผูกพันกับศาสนา ตั้งแต่เกิดจนตาย วิถีความคิดของคนในสังคมชนบทถูกจัดเกลามาจากหลักศาสนาทางศาสนา อันจะเห็นได้จาก ความกตัญญู การทำบุญตามประเพณีต่างๆ แม้ว่าแรงงานได้อพยพเข้าสู่เมืองก็มิได้เปลี่ยนค่าแห่งความผูกพันกับวิถีทางศาสนา หากแต่กลับนำวิถีความผูกพันดังกล่าวมาช้เป็นเครื่องมืออย่างแยบยลในการดำเนินชีวิต ระหว่างความสัมพันธ์ของบ้านในชนบทและสังคมเมือง เป้าหมายของการทำบุญ หรือการแสดงความกตัญญูมิได้อยู่ที่การให้ค่าของความดีงามตามหลักศาสนาเพียงอย่างเดียวหากแต่แฝงไว้ด้วยค่านิยมบางประการของสังคมนิยมซึ่งพบได้จากการศึกษาวิจัย ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- สักดิ์ศรี หน้าตาในสังคม
- ความสัมพันธ์ของแรงงานกับบ้านในสังคมชนบท โดยการกลับเยี่ยมบ้านตามเทศกาล
- การรักพรรคพวก โดยพิจารณาจากความเกรงใจของการช่วยเงินในการทำบุญ
- การส่งเงินกลับบ้านเพื่อช่วยเหลือการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของครอบครัว อันเป็นการช่วยเหลือเกษตรกรมาห้คงอยู่ในสังคมชนบท

ภาพแห่งความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับการดำเนินชีวิตสำหรับคนไทยที่ดู เหมือนจะมีความผูกพันกันอย่างลึกซึ้ง ภายใต้งดงามสร้างสังคมนิยมที่มีมาอย่างช้านาน หากแต่มิติแห่งภาพความสัมพันธ์ดังกล่าว พบว่าความสัมพันธ์ทางศาสนากับวิถีการดำเนินชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งเคยยึดถือความสัมพันธ์ด้านจิตใจ เป็นความสัมพันธ์ทางด้านวัตถุ การแลกด้วยค่างานบุญกุศลเวลาที่ โดยโดยการทดแทนทางด้านวัตถุที่ปราศจากคุณค่าทางจิตใจของทั้งฝ่ายผู้รับหรือบางทีก็เป็นผู้เรียกร้องและผู้ให้ซึ่งคือลูก การทดแทนความสัมพันธ์ในการดำเนินชีวิตของรูปแบบพิธีการทางศาสนาถูกหยาบกรวดด้วยความสำคัญทางเงินตรา และศักดิ์ศรีหาซึ่งคุณค่าทางจิตใจทั้งหมด ดังกล่าวคือผลแห่งการพัฒนาทางวัตถุของกระแสสังคมโลกในปัจจุบัน

5. วิถีความคิดในเรื่องศักดิ์ศรี นักวิเคราะห์สังคมไทย อาจารย์นิธิ เอียวศรีวงศ์ ได้กล่าวไว้ คำว่า ศักดิ์ศรี (dignity) ในภาษาอังกฤษหมายถึง 1. ความมีคุณค่าหรือเหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ 2. ท่าทางหรือท่าทีที่ซึ่งดูสง่าและเกรงขาม และ 3. คนที่มีสถานภาพหรือตำแหน่งสูงแต่สำหรับคำว่าศักดิ์ศรีในสังคมไทยแล้วนั้นหมายถึงหน้าตาและจากความคิดเรื่องหน้าตาในสังคมไทยนี้เองจะเห็นว่ามีความยาวนานแล้วอันจะเห็นได้จาก การจัดงานพิธีใหญ่ๆ ความคิดเรื่องหน้าตาดังกล่าว มีผลต่อการขัดเกลาความคิดในวิถีชีวิตไทย และ ความคิดในเรื่องศักดิ์ศรีหรือหน้าตาในสังคมไทยนี้เองมีผลต่อวิถีชีวิตแรงงานโดยพิจารณาจากประเด็นต่างๆ ในการวิจัย ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ในการควบคุมแรงงานโดยยกย่องผู้ใช้แรงงานที่ทำงานได้มากและประณามผู้ใช้แรงงานที่ทำงานไม่ได้เข้าหมาย มีผลทำให้เกิดการแข่งขัน เพื่อหน้าตาในสังคมแรงงานซึ่งก่อให้เกิดความแตกแยกในด้านที่สุด

- การเลือกใช้สินค้าอุปโภค บริโภค ตามสมัยนิยม

- การเลือกสถานที่พักผ่อน เชค ผับ คาราโอเกะ

- การแสดงความกตัญญู ทางวัตถุ โดยการแข่งขันกันสร้างบ้านใหม่ อันนำมาซึ่งการยกย่องของคนในสังคมไทย

แม้สังคมไทยจะเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกดังกล่าวค่านิยมของคนไทยที่ให้ความสำคัญเรื่องของศักดิ์ศรีและหน้าตาในสังคมยังคงอยู่ และเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมเพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมทางวัตถุตามกระแสการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นทุกขณะ

6. วิถีความคิดแห่งสายใยความสัมพันธ์ของครอบครัวไทย เอกลักษณ์ของสังคมไทย เรื่องสายใยความสัมพันธ์ของครอบครัวมีมาตั้งแต่อดีต เนื่องจากลักษณะครอบครัวของไทยเป็นลักษณะครอบครัวขยาย ความอบอุ่นจากความสัมพันธ์ของครอบครัวเห็นได้กับทุกชนชั้น ตั้งแต่ระดับสูงจนถึงสามัญชนแม้สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ภาระหน้าที่การงานมีผลต่อการสร้างครอบครัวเดี่ยวในเมืองเพิ่มมากขึ้น แต่เอกลักษณ์แห่งสายใยความสัมพันธ์ทางครอบครัวดังกล่าวยังพบได้ในสังคมชนบท

จากผลการพัฒนาประเทศที่ล้มเหลว ก่อให้เกิดการอพยพแรงงานเข้าเมืองเพิ่มมากขึ้น หากแต่หาได้ตัดสายใยแห่งความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่

แม้ภาพแห่งวัฒนธรรมแรงงานจากผลการวิจัยจะเห็นว่าผู้ใช้แรงงานที่เข้ามาทำงานและดำเนินชีวิตในสังคมเมือง จะมีค่านิยมความทันสมัยทางวัตถุ ความอิสระ ฯลฯ หากแต่คง

เป็นเพียงมิติภาพเพียงด้านเดียว การวิจัยเชิงปริมาณที่พิสูจน์ได้ว่าผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันไม่ได้มีความมุ่งหวังที่จะตั้งถิ่นฐานในเมือง หากแต่การอพยพเข้ามาดังกล่าวเพียงเก็บเงินสักก้อนเพื่อที่จะกลับสู่บ้านเกิดเท่านั้น ผลแห่งการดิ้นรนในสังคมเพื่อความต้องการทางวัตถุได้ส่งผลต่อวิถีชีวิตแรงงาน ในรูปแบบต่างๆ เช่นการดำเนินชีวิตแบบไม่แคร์กับการขายบริการทางเพศตลอดจนการตกเป็นเหยื่อของการพัฒนาทางอุตสาหกรรมมาซึ่งความไม่ปลอดภัยในการทำงาน โรคต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน

ภาพแห่งวิถีชีวิตของการกลับสู่ถิ่นฐานเดิมของแรงงานจึงเป็นภาพที่เห็นได้จากวันสงกรานต์ การต้องการความช่วยเหลืออันเป็นที่พึ่งที่สุดท้ายเมื่อเผชิญกับปัญหาอุบัติเหตุร้ายจากการทำงาน การลอบแพจากเจ้าของกิจการ ฯลฯ

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์แห่งครอบครัวสังคมไทย ที่ยังคงอยู่ในปัจจุบันแม้ว่าสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปเพียงใดก็ตาม

บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษา วัฒนธรรมแรงงานไทย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำความเข้าใจวิถีความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของผู้ใช้แรงงานไทยในเขตกรุงเทพมหานครจากโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานไทยที่อพยพมาจากสังคมชนบทมาใช้ชีวิตและทำงานในสังคมเมือง ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อศึกษา วิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมในกระแสโลกของสังคมเมืองที่มีผล

ต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน

3. เพื่อศึกษา วิถีความคิด และ วิถีชีวิต ของผู้ใช้แรงงานไทยในปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลที่ว่า เมื่อผู้ใช้แรงงานอพยพเข้าสู่สังคมเมืองย่อมเผชิญกับสภาวะความแปลกแยกทางวัฒนธรรม (Culture Alienation) จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและวิถีความคิดเพื่อความอยู่รอดและผสมผสานวัฒนธรรมแบบใหม่ (Accutulation) รูปแบบดังกล่าวนี้เองคือวัฒนธรรมแรงงานอันเป็นวัฒนธรรมย่อย (Subculture) ในสังคม

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน

ท่ามกลางกระแสของการพัฒนาทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรูปแบบใหม่ของวัฒนธรรมเกิดขึ้นแทนที่เปรียบเสมือนสัญญาณความก้าวหน้าและปัญหาที่ดื้อแก่ใจ การอยู่รอดท่ามกลางสวนกระแสแห่งวัฒนธรรมเก่าและใหม่ สร้างความจำเป็นให้แก่คนในสังคมที่ต้องเร่งปรับตัว

ผู้ใช้แรงงาน สามัญชนที่ต้องดำเนินวิถีชีวิตในสังคมชนบทที่ซึ่งยังคงดำรงเอกลักษณ์ของวิถีแห่งวัฒนธรรมไทย หากแต่ผลแห่งการพัฒนาที่ล้มเหลวก่อให้เกิดการอพยพแรงงานเข้าสู่โรงงานในเมือง ซึ่งเมืองนี้เองที่เป็นศูนย์กลางแห่งการรับวัฒนธรรมต่างชาติที่หลบ่าเข้ามายังประเทศไทย จำต้องเผชิญกับสภาวะความแปลกแยก และ เพื่อความอยู่รอด จึงจำเป็นต้องปรับตัวทางวัฒนธรรม

จากผลการศึกษาวิจัย พบประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. วิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมในระบบการจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม

วิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงานซึ่งแต่เดิมอยู่ในสังคมเกษตรกรรมชนบท อพยพเข้ามาทำงานในสังคมอุตสาหกรรมในเมือง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวกับวัฒนธรรมใหม่ในระบบการจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านต่างๆ ดังนี้

- การแบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องปรับตัวจากเดิมในการใช้ชีวิตสังคมเกษตร ที่ช่วยเหลือกันในการทำงานในไร่นา ต้องเผชิญกับชีวิตสังคมอุตสาหกรรมที่แบ่งงานตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเด่นชัด เพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่โรงงานคาดหวังไว้

ระบบการจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการแบ่งงานตามหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าว เป็นวิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรม จากระบบวัฒนธรรมสังคมเกษตรกรรม มาเป็นการใช้ชีวิตวัฒนธรรมของสังคมอุตสาหกรรม

- เวลา วิถีชีวิตของสังคมเกษตรที่ไม่ต้องแข่งขันกับเวลา การดำเนินชีวิตกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เมื่อแรงงานอพยพเข้าสู่เมือง วิถีชีวิตในสังคมอุตสาหกรรมจำเป็นต้อง เร่งผลิต แข่งขันกับเวลาที่เร่งรีบ เพื่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อันหมายถึง ค่าแรงที่จะเพิ่มขึ้น ในระบบเหมา หรือ การตรงต่อเวลาในระบบ กะ และ เดย์ วิถีชีวิตที่ต้องยึดติดกับเวลาดังกล่าวมีผลต่อวิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมทางสังคม

- กฎระเบียบ กฎระเบียบเป็นกลไกทางสังคมที่สำคัญประการหนึ่ง สำหรับควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ดังนั้น เมื่อผู้ใช้แรงงาน จำเป็นต้องใช้ชีวิตในสังคมอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องปรับวิถีชีวิตยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของโรงงานที่กำหนด

- การทำงานกับเครื่องจักร ในภาคเกษตรกรรมของสังคมชนบท เครื่องจักรมีใช้สิ่งสำคัญต่อวิถีชีวิต หากแต่ในสังคมอุตสาหกรรมแล้ว การผลิตทุกชิ้นตอนล้วนจำเป็นต้องใช้เครื่องจักร ดังนั้น การทำงานกับเครื่องจักร เป็นวิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่จำเป็นอย่างยิ่งที่แรงงานต้องปรับตัวทำงานให้ทันกับเครื่องจักร ในการผลิตรวมทั้งควบคุมเครื่องจักรในการผลิต

2. วิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมบทบาททางเพศ

วัฒนธรรมของสังคมชนบท การเป็นผู้นำ ตลอดจนการทำงานหาเลี้ยงครอบครัว เป็นหน้าที่ของเพศชาย เมื่อแรงงานอพยพมาทำงานในเมือง ระบบอุตสาหกรรมมีผลต่อวิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมบทบาททางเพศ เนื่องจาก การเปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถมีบทบาทในการทำงานหาเลี้ยงครอบครัว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตลอดจน สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ เช่น การเป็นกรรมการหรือผู้นำสหภาพแรงงานได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นวิถีทางการปรับตัวทาง วิถีชีวิตและวิถีความคิดของบทบาททางเพศ วนกระแสวัฒนธรรมสังคมอุตสาหกรรมเมือง

3. วิถีทางปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการศึกษา

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพประชากรในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการผลิต ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงต้องหากnowledgeเพิ่มเติมจากการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน ดังนั้นวิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมทางด้านการศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของผู้ใช้แรงงานในระบบสังคมอุตสาหกรรม เพื่อนำมาซึ่งการเลื่อนสถานะการทำงาน และ ค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนตอบสนองความต้องการของสภาพสังคม

4. วิถีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรม การดำเนินชีวิตที่อยู่อาศัยในสังคมเมือง

ลักษณะทางครอบครัวของวิถีชีวิตในสังคมชนบทไทย เป็นลักษณะ ครอบครัวขยาย ที่อยู่รวมกัน อันจะประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก หลาน เมื่อผู้ใช้แรงงานอพยพมาทำงานในเมือง วิถีการดำเนินเปลี่ยนแปลงไป แรงงานส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ที่หอพัก บ้านเช่า โดยสมาชิกที่อาศัยอยู่รวมกันคือ เพื่อน หรือ พี่น้อง สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยในเมืองตลอดจนความสัมพันธ์ของสมาชิกที่อยู่รวมกัน ดังกล่าว เป็นสิ่งที่แตกต่างสำหรับวิถีชีวิตเดิมในชนบท เช่น การขาดที่ปรึกษา ขาดความอบอุ่น มีอิสระภาพโดยมิได้อยู่ในความควบคุมของพ่อแม่ การปรับตัวทางวัฒนธรรมเพื่อความอยู่รอดอันวิถีการดำเนินชีวิตของผู้ใช้แรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตของแรงงานในสังคมเมือง

5. วิธีทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมกับความสัมพันธภาพทางสังคม

ในสังคมชนบท วิธีการดำเนินชีวิต ที่เอื้อเพื่อเผื่อแผ่กันการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นมีน้อย เมื่อผู้ใช้แรงงานอพยพเข้าเมือง สภาพแวดล้อมสังคมและ เศรษฐกิจทำให้ความสัมพันธ์ดั้งเดิมลดลง ผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องเผชิญกับวิถีชีวิต ของการแข่งขันในทุกด้าน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีความคิด ให้เป็นแบบตัวใครตัวมัน ความสัมพันธ์ทางสังคมแบบปฐมภูมิน้อยลง และความสัมพันธ์ทางสังคมแบบ ทุตติภูมิเพิ่มมากขึ้น

2. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมในกระแสโลกของสังคมเมืองที่มีผลต่อวิถีชีวิต และวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน

ท่ามกลางกระแสการพัฒนาประเทศที่รวมศูนย์อำนาจไว้ที่เมืองหลวง กรุงเทพฯ จึงกลายเป็นศูนย์รวมการไหลบ่าของวัฒนธรรมประเทศต่างๆตามกระแสโลก เมื่อผู้ใช้แรงงานอพยพจาก สังคมชนบทเข้าสู่สังคมเมือง เพื่อทำงานในโรงงานจำเป็นต้องเผชิญกับวัฒนธรรมของกระแสโลกใน สังคมเมือง อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน จากการวิจัยสามารถ สรุปประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1. **บทบาทและหน้าที่** จากการวิจัยสามารถแบ่งประเด็นผลกระทบของวัฒนธรรมของ กระแสโลกในสังคมเมือง ที่มีต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงานในด้าน บทบาทของเพศหญิง ที่เห็นได้ชัด คือ

- บทบาทในการทำงาน เนื่องจากวิถีชีวิตของผู้หญิงในสังคมไทย ได้กำหนดบทบาท ให้ดูแลบ้าน ผู้ชายทำงานนอกบ้านหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว แต่เนื่องจากสภาพสังคม เศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงไป ความจำเป็นในการหาเลี้ยงครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ผู้หญิงจำเป็นต้อง ประกอบอาชีพขายแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว อีกทั้งยังต้องรับภาระหน้าที่ ดูแลบ้าน จากบทบาทการทำงานของผู้หญิงในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้วิถีชีวิตและ วิถีความคิด ของแรงงานชายเปลี่ยนแปลงไปและยอมรับบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงที่เพิ่มขึ้น

- บทบาทในการเป็นผู้นำ กระบวนการจัดเกล้าทางสังคมของไทยในอดีตปลูกฝังให้ผู้ชายมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ส่วนผู้หญิงนั้นคือผู้ตาม ดังจะพบได้จากสุภาภิตไทยที่ว่า "ชายเป็นข้างเท้าหน้า หญิงเป็นข้างเท้าหลัง" หากแต่จากผลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การรับวัฒนธรรมของตะวันตกเข้ามาในเรื่องของสิทธิความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีบทบาทในการเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น ผู้ใช้แรงงานหญิงที่อพยพเข้ามาทำงานในโรงงานสามารถมีบทบาทเป็นกรรมการสหภาพ ตลอดจนถึง ผู้นำแรงงาน จากบทบาทการเป็นผู้นำของผู้ใช้แรงงานหญิง มีผลต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดบางประการ ที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใช้แรงงานชาย จากผู้หญิงที่เคยเป็นผู้ตามมาเป็นเพื่อนร่วมงาน

นอกจากผลกระทบของวัฒนธรรมในการแสวงหาของสังคมเมืองมีผลต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดของผู้ใช้แรงงาน ในการยอมรับบทบาทที่เปลี่ยนไปของผู้ใช้แรงงานหญิง เรื่องหน้าที่การทำงานแล้วผู้ใช้แรงงานหญิงบางส่วนยังรับเอาค่านิยมเรื่องของการมีความสัมพันธ์ทางเพศ ในกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเรื่องของการมีอิสระภาพทางเพศสัมพันธ์ (Free Sex) อันมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมไทยที่สอนให้ผู้หญิงเป็นผู้รักนวลสงวนตัว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเห็นได้จากผู้ใช้แรงงานหญิงชายช่วงวัยรุ่นที่ตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางเพศ อย่างรวดเร็ว โดยไม่แต่งงาน บางรายเกิดการ ตั้งครรภ์ และทำแท้งในที่สุด นอกจากนี้ จากการวิจัยยังพบว่าผู้ใช้แรงงานหญิงในปัจจุบันที่ประกอบอาชีพพิเศษ โดยการขายตัว โดยไม่สนใจการประนามของสังคม แม้ผลของวัฒนธรรมกระแสโลกจะนำความเจริญมาสู่ประเทศไทย ประชากรมีงานทำ หากแต่ การรับวัฒนธรรมโลก ดังกล่าว อาจหมายถึงการสูญเสียวิถีชีวิตและวิถีชีวิตที่ดีงามของไทยบางประการไปในที่สุด

2. การศึกษา การดำเนินชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมภายใต้วัฒนธรรมผลิตของกระแสโลกที่นำเครื่องจักรที่ทันสมัยมาการผลิต ผู้ใช้แรงงานอพยพมาจากสังคมเกษตรในชนบทมีวิถีชีวิตที่ใหม่ เกษียซ์ เครื่องจักรทันสมัยประกอบกับขาดความรู้ทางการศึกษา ดังกล่าว่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานไทยส่วนใหญ่อิง เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ดังนั้นจึงถูกจำกัดค่าแรงและประเภทของงานที่นำซึ่งความชำนาญทางเทคนิค ดังนั้นผู้ใช้แรงงานจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษานานาชาติทางเดียวกันกับกระแสของการพัฒนาประเทศจากการศึกษาวิจัยพบว่า ระบบการศึกษานอกโรงเรียน

(กสน) เพียงอย่างเดียวไม่สามารถรองรับปัญหาของความต้องการในภาคผลิต ประกอบกับคุณภาพทางการศึกษายังขาดมาตรฐาน ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องเร่งแก้ไขคุณภาพทางการศึกษา เพื่อรองรับความต้องการของประชาชนในการพัฒนาประเทศ

3. ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน วิธีแห่งการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรที่ทันสมัย จากต่างประเทศมาผลิตและระบบการจัดการเรื่องเวลาการทำงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตของ ความไม่ปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ดังนี้

- อุบัติเหตุในการทำงานจากเครื่องจักร อันมีสาเหตุมาจาก

1. เครื่องจักรไม่ได้มาตรฐาน เก่า ชำรุด

2. ความประมาทอันเกิดจาก ความเจ็บป่วยของร่างกาย ความอ่อนเพลียในการทำงานมากเกินไป โดยการทำงานล่วงเวลา (over time) ในระบบเคย์ การเร่งปริมาณงานในระบบเหมา การทำงานในระบบกะในเวลากลางคืน

- โรคจากการทำงาน มีสาเหตุมาจาก

1. กระบวนการผลิต สารเคมี ฝุ่นฝ้าย

2. การทำงานซ้ำซาก ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมของอวัยวะ

3. ระบบเวลาในการทำงาน เช่น ระบบเหมาที่ก่อให้เกิดโรค ภาวะแพ้ปัสสาวะ

อีกเสบโรคภาวะอาหาร

ดังกล่าวล้วน เป็นผลกระทบของวัฒนธรรมการผลิตของกระแสโลกที่ผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องเผชิญในปัจจุบัน

4. ค่านิยมความทันสมัย ผลกระทบของวัฒนธรรมของกระแสโลกในสังคมเมืองมีผลต่อวิถีชีวิตและวิถีความคิดของแรงงาน โดยสังคมให้ค่าทางวัฒนธรรมโลกว่าทันสมัย ดังนั้น เมื่อผู้ใช้แรงงานเข้ามาใช้ชีวิตในสังคมเมืองจึงถูกปรับเปลี่ยนการให้ค่าของความทันสมัยในวัฒนธรรมกระแสโลกด้านต่างๆ ดังนี้

- เครื่องอุปโภคบริโภค จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานมีค่านิยมในสินค้าอุปโภคบริโภคอันลักษณะตามสมัย สินค้าส่วนใหญ่เป็นสินค้าที่ได้รับอิทธิพลมาจากสื่อโฆษณา โดย

ผู้ใช้แรงงานจะนิยมใช้ เครื่องสำอางค์ ตลอดจนถึงเสื้อผ้า จากสื่อโฆษณาหรือระบบการขายแบบ Direct Sale การบริโภคอาหาร Fast Food โดยผู้ใช้แรงงานจะให้ค่าทางสังคมว่าสินค้าชนิดนั้น ทันสมัย ทุกคนนิยมใช้ ในขณะที่สภาพทางเศรษฐกิจนั้นบีบรัด สินค้าดังกล่าวเป็นสินค้าประเภทฟุ่มเฟือย ดังนั้นผู้ใช้แรงงานจึงจำเป็นต้องทำงานพิเศษเพื่อแลกมาด้วยกับค่านิยมทางวัตถุที่ทันสมัยในกระแสโลก อันมีผลต่อกระบวนวิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

- นันทนาการในการฟังเพลง ผลจากกระแสวัฒนธรรมโลก ทำให้ไทยรับ รูปแบบของเพลงไว้มากมายแล้วเข้ามาสู่ผู้บริโภคหรือผู้ฟังเพลง ผู้ใช้แรงงานในฐานะผู้บริโภคสื่อในการฟังเพลงเช่นกัน ที่มีค่านิยมในการเลือกฟังเพลงสมัยนิยม สตรีริง โดยเพลงหมอลำ เพลงลูกทุ่ง ที่นิยมฟังในชนบท ได้ให้ความยอมรับน้อยลง อันมีผลกระทบต่อศิลปินดนตรีไทย

- สถานที่พักผ่อน จากการเข้ามาของวัฒนธรรมโลกก่อให้เกิด การดำเนินวิถีการพักผ่อนในสถานเริงรมย์ต่างๆ เช่น ผับ คาราโอเกะ ทั้งนี้เนื่องจากการอิทธิพลของความทันสมัยในการให้คุณค่าแห่งการพักผ่อนในชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป การพักผ่อนชีวิตในทางที่ให้ค่าของความทันสมัยในสถานที่ดังกล่าวของผู้ใช้แรงงานนั้นมาซึ่งการทำงานที่เพิ่ม เพื่อแลกกับจำนวนเงินที่จะมาใช้จ่ายในการพักผ่อนในวิถีความทันสมัย ภายใต้วัฒนธรรมของกระแสโลกในสังคมเมือง

3. เพื่อศึกษาวิถีความคิดและวิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

จากผลการวิจัยพิสูจน์ได้ว่า วิถีความคิดแรงงานมีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงาน อันเป็นวัฒนธรรมแรงงานไทย ซึ่งสามารถแยกได้ ดังนี้

1. วิถีความคิดเรื่องชนชั้น อันได้แก่ ระบบความคิดทางชนชั้น เรื่องนายกับบ่าว ผู้ใหญ่กับผู้น้อย และระบบอุปถัมภ์ วิถีความคิดดังกล่าวพิจารณาจากวัฒนธรรมแรงงานในการทำงาน ด้านการจัดการ ซึ่งเป็นวิถีการดำเนินชีวิตแรงงาน ด้านต่างๆ อันได้แก่ การละเมิดกฎเกณฑ์โดยหัวหน้าหรือฝ่ายจัดการ การประนีประนอมในข้อพิพาทแรงงาน การแบ่งแยกสถานที่รับประทานอาหาร การฝากเข้างาน การเลื่อนตำแหน่ง และการไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน

จากการกระทำทางสังคม (Social Action) ด้านชนชั้น ก่อให้เกิดการปะทะสังสรรค์ (Social Interaction) เกี่ยวกับความคิดในการต้องการเลื่อนสถานภาพทางสังคม โดยใช้ทรศนะแกนนำของชนชั้นที่สูงกว่ามาเป็นสัญลักษณ์ อันได้แก่ การศึกษา การละเมิดกฎระเบียบ การไร้สินค้าอุปโภคบริโภค การฟังเพลง การเลือกสถานพักผ่อน เซค ผับ คาราโอเกะ เป็นต้น

2. **วิถีความคิดบทบาทหน้าที่ของสถานภาพทางเพศในสังคมไทย** อันเกิดการขัดเกลา ค่านิยมทางสังคม ในการเลี้ยงดูบทบาทของเพศ ชายเป็นเพศที่มีความแข็งแรง และ ต้องเป็นผู้นำหญิงเป็นเพศที่มีความอ่อนแอและเป็นผู้ตาม วิถีความคิดดังกล่าว พิจารณาได้จากวัฒนธรรมแรงงาน ในการทำงาน และวัฒนธรรมแรงงานในการดำเนินชีวิตนอกเวลางาน ซึ่งเป็นวิถีชีวิตแรงงานด้านต่างๆ อันได้แก่ การเข้าทำงานโดยพิจารณาเกณฑ์จากเพศ การพิจารณาค่าจ้างแรงงานชาย สูงกว่าหญิง การปรับเปลี่ยนสถานภาพตำแหน่งงาน บังคับการไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน การรับภาระในการทำงานบ้านและงานนอกของผู้หญิง

แม้จะมีการให้โอกาสผู้ชายแรงงานหญิงในการเป็นผู้นำ แต่ผู้ชายแรงงานชายส่วนใหญ่ ก็ยัง ปรารถนาเป็นผู้ชายแรงงานหญิง ที่ทำงานสหภาพเป็นแพน รวมทั้งการกลัวการตัดสินใจในการช่วยเหลือผู้หญิงในการทำงานบ้านด้วย นอกจากนี้ วิถีชีวิตแรงงาน ยังเป็นวิถีแห่งการกดขี่ทางเพศ ของสตรี อันได้แก่เกณฑ์การพิจารณารับแรงงานหญิงของฝ่ายจัดการ การสนับสนุนการขายตัว และ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแก่เพศหญิง โดยแลกด้วยเกียรติภูมิทางเพศของสตรี

3. **วิถีความคิดเรื่องการศึกษาจากวิถีชีวิตของสังคมเมืองอุตสาหกรรมมีผลให้แรงงาน** ให้ความสำคัญทางการศึกษา เนื่องจากมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตแรงงาน อันได้แก่ การพิจารณาวุฒิ ในการสมัครงาน อันเป็นผลถึงการพิจารณา อัตราค่าจ้าง รวมทั้งสถานภาพตำแหน่งงาน และ จิตสำนึกของสิทธิแรงงานในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

4. **วิถีความคิดเรื่องศาสนา** ที่สอนในเรื่อง การทำบุญ ความกตัญญูต่อบุคคลในที่ อันจะ เห็นได้จาก วิถีชีวิตแรงงาน ในการ ทำบุญ ฝ่าป่า ทอดกฐิน การส่งเงินกลับบ้านให้แก่พ่อแม่ใน ชนบท นอกจากวิถีชีวิตแรงงานที่แสดงออกมารูปของการทำบุญ การส่งเงินกลับบ้าน จะสะท้อน ค่าแห่งวิถีความคิดเรื่องศาสนาแล้ว วิถีชีวิตแรงงานที่แสดงออกมารูปแบบความเชื่อดังกล่าว ยัง รวมไปถึงการให้ค่าของหน้าตาในสังคม ความสัมพันธ์ของแรงงานกับบ้านในสังคมชนบท ความรัก พกพ้อจากการเกรงใจในการช่วยทำบุญกฐินฝ่าป่า และยังแฝงไว้ด้วยพลังของการช่วยเหลือการ เกษตรอันเป็นอาชีพของครอบครัวให้คงอยู่ในสังคมชนบทด้วย

5. **วิถีความคิดในเรื่องศักดิ์ศรี** ศักดิ์ศรีสำหรับคนไทยแล้ว หมายถึง หน้าตาในสังคม

อันพิจารณาได้จาก วัฒนธรรมแรงงานในการทำงาน และวัฒนธรรมแรงงานในการดำเนินชีวิต นอกเวลางาน ซึ่งเป็นวิถีชีวิตแรงงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงานโดยการยกย่อง และการประณามผู้ใช้แรงงาน จนก่อให้เกิดความแตกแยกทางหมู่ผู้ใช้แรงงาน การเลือกสินค้าอุปโภคบริโภคตามสมัยนิยม การพักผ่อนนันทนาการที่ทันสมัย ได้แก่ เซก ผับ คาราโอเกะ รวมถึงการสร้างบ้านใหม่ เพื่อให้นักนันทนาการสงคมยกย่อง

6. วิถีความคิดในเรื่องความสัมพันธ์ทางครอบครัว ซึ่งจะพิจารณาได้จากวิถีชีวิตแรงงานไทยในวันสงกรานต์ การฟังเพลงเมื่อถูกลอยแพจากงานการฟังเพลงเมื่อประสบอุบัติเหตุหรือเป็นโรคภัยไข้เจ็บจนไม่สามารถทำงานได้ รวมถึง ความหวังของแรงงานที่จะเก็บเงินสักก้อนจากการแสวงโชคในสังคมนั่งเมือง เพื่อกลับถิ่นฐานของตนในท้ายสุดนั่นเอง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. อบรมแรงงานเรื่องค่านิยมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อันได้แก่ บทบาททางเพศค่านิยมความทันสมัย
2. อบรมและให้การศึกษากับผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับการพัฒนาประเทศ
3. ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษานอกระบบ (กสน) และ สร้างหลักสูตรวิชาชีพให้ได้มาตรฐาน
4. แทรกหลักสูตรการบริหารธุรกิจด้านการจัดการแรงงาน ให้เข้าใจและรู้จักวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความคำนึงถึงจริยธรรมในการบริหารแรงงาน
5. สร้างความเข้าใจ ค่านิยม บทบาทของพ่อแม่เรื่อง ความกตัญญูทวดเวทิจนรูปแบบของจิตใจ มากกว่าค่านิยมด้านวัตถุ
6. สร้างค่านิยมที่ถูกต้อง ของคนชั้นสูงแก่นักทางวัฒนธรรม
7. สร้างจิตสำนึกผู้ใช้แรงงานให้เห็นความสำคัญของสิทธิที่แรงงานจะได้รับ
8. สหภาพแรงงานควรให้ความเข้าใจและความสำคัญด้านวัฒนธรรมแรงงาน เพื่อวางยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กรแรงงานในอนาคต

9. หน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานอันได้แก่ กระทรวงสวัสดิการแรงงาน ควรให้ความสำคัญในการศึกษาวัฒนธรรมแรงงานไทยอันเป็นวัฒนธรรมย่อยทางสังคมที่มีเอกลักษณ์ แตกต่างจากพื้นฐานทางสังคมของแรงงานประเทศอื่นๆ เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ในการวาง นโยบายและแผนการพัฒนาแรงงานไทยในอนาคต

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมล ชาณุเลขา. **สังคมและวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร , 2535
- กาญจนา แก้วเทพ. **สี่สอวัฒนธรรมไทย**. มูลนิธิภูมิปัญญา , 2539
- งามพิศ สัตย์สงวน. **หลักมนุษยวิทยา**. เจ้าพระยาการพิมพ์ , 2532
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. **หมาเหตูวัฒนธรรมร่วมสมัย**. แพรวสำนักพิมพ์ , 2537
- บัณฑิต ชนเศรษฐาธิ. **แรงงานไทย 2536 โศกนาฏกรรมและวิกฤติการณ์**. มูลนิธิอารมณ-
พงพงันส์, 2537
- บัณฑิต ชนเศรษฐาธิ. **แรงงานหญิงความจริงในวันนี้**. ปิยะชนวิรัชการพิมพ์ , 2534
- ปภาณี ฐิติวัฒนา. **สังคมวิทยา**. ไทยวัฒนาพานิชย์ , 2523
- พทยา สายบุญ. **กลไกของสังคม**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532
- มูลนิธิอารมณพงพงันส์. **ประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานไทย**. สำนักพิมพ์ตุลา , 2533
- รัศมี เจริญทรัพย์. "สวัสดิการแรงงานด้านความปลอดภัยในโรงงานทอผ้า" วิทยานิพนธ์ภาค
วิชาสังคมวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2536
- รัชไนกร เศรษฐวิสุ. **โครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมไทย**. ไทยวัฒนาพานิชย์ , 2532
- สมชัย ใจดี และบรรยงค์ ศรีวิริยาภร์. **ประเพณีและวัฒนธรรมไทย**. ไทยวัฒนาพานิชย์, 2528
- สุภัตรา สุภาพ. **สังคมและวัฒนธรรมไทย คำนิยม ครอบครัว ประเพณี**. ไทยวัฒนาพานิชย์,
2528
- สุภัตรา สุภาพ. **สังคมวิทยา**. ไทยวัฒนาพานิชย์ , 2514
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. สำนักพิมพ์ภาหพิมพ์ , 2529
- สุกชัย มนัสไพญลย์และคณะ. **สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย**. เจริญวิทย์การพิมพ์ , 2527
- อารงศ์ สุทธาสาสน์. **ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์**. เจ้าพระยาการพิมพ์ , 2527
- อานนท์ อภาภิรมณ์. **มนุษย์กับสังคม : สังคมและวัฒนธรรมไทย**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ,
2514

ภาษาอังกฤษ

Babbie , Earl. The Practice of Social Research .

United States : Wadsworth , 1986.

Coser, Lewis A. Sociological Theory. , United States : Macmillan ,1982.

Dezin, Norman K. The Research Act. New Jersey : Prentice hall,

• Englewood Cliffs , 1989.

Fairchild , Henry,ed . Dictionary of Sociology. New Jersey : Little-

field , Adams & Co. Totawa , 1968.

Garfinkel , Harold . Studies in Ethomethodology . Englewood Cliffs,

New Jersey : Prentice Hall , 1967.

Tylor Edward B , Primitive Culture ,London :John Maerray , 1871.