ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมในภาตอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ

THE CULTURAL INTERACTION OF NORTHEASTERN LABORER IN MANUFACTURING AND SERVICE SECTOR

จุลสัน ทันอินทร์อาจ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
กระทรวงวัฒนธรรม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘

ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ

(The Cultural Interaction of Northeastern Laborer in Manufacturing and Service Sector)

วิทยานิพนธ์

ของ

จุลสัน ทันอินทร์อาจ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาไทศึกษา

ตุลาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ISBN...

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นบทเรียนที่สำคัญยิ่งในชีวิตของผู้วิจัย ซึ่งจะไม่สำเร็จได้หากปราศจากความช่วยเหลือของผู้คนรอบข้าง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์ ที่รับเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์จารุวรรณ ธรรมวัตรและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถ นันทจักร์ ที่กรุณารับเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคุณภาณุ เหี้ยมหาญ เจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน7 และคุณวนิดา มูลมาตย์ เจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน 6 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานและเพิ่มเติมความรู้ในพื้นที่วิจัยเป็นอย่างดี ซึ่งท่านทั้งสองได้แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการนำมาเป็นแนวทางดำเนินงานวิจัยได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ สืบวัฒนะ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และดร.ชยันต์ วรรธนภูติ ที่แสดงความห่วงในงานวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเจ้าหน้าที่คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณคุณน้อมจิตร เพียราษฎร์ และพนักงานบริษัท วายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด และขอขอบคุณพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ยงสง่า บริษัท วายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด บริษัท แก่นสตาร์โซอิ้ง จำกัด บริษัทโรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด จำกัด บริษัท โฆษะโฮลดิ้ง จำกัด บริษัท ขอนแก่นเจริญทาว์เวอร์ จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือและให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณนายแพทย์พุทธรักษ์ ดีสิน Dr.Thom Hart และDr.Ronald Allanach ที่คอยเป็นกำลังใจให้ในยามที่ท้อแท้หมดกำลังใจ และขอบคุณเพื่อนๆ ปริญญาเอกรุ่น1 ทุกคน โดยเฉพาะอาจารย์วิลาศ โพธิสาร เพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกันมาตลอดเวลา 5 ปี และรองศาสตราจารย์พิทักษ์ น้อยวังคลัง เพื่อนอีกคนที่ถามไถ่ห่วงใยกันมาตลอด

สุดท้ายความสำเร็จในครั้งนี้ขอมอบแด่พ่อแม่ ผู้ให้ชีวิต ให้การศึกษาและคอยให้กำลังใจอยู่เคียงข้างลูกตลอดมาจนกระทั่งลูกได้มีในวันนี้ หากงานวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ต่อสาธารณชนอยู่บ้าง ผู้วิจัยขออุทิศให้กับครูบาอาจารย์ที่ล่วงลับไปแล้ว

จุลสัน ทันอินทร์อาจ

ชื่อเรื่อง ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ
ผู้วิจัย ว่าที่ ร.ต. จุลสัน ทันอินทร์อาจ
กรรมการควบคุม รศ. แล ดิลกวิทยรัตน์
รศ.จารุวรรณ ธรรมวัตร
ผศ. ดร.อรรถ นันทจักร์
ปริญญา ปร.ด. สาขาวิชา ไทศึกษา
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรม การผลิตและบริการ" เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานอีสานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า 3 แห่ง จำนวน 30 คน และโรงแรม 3 แห่ง จำนวน 30 คน รวม 60 คน ในจังหวัดขอนแก่น จากบัญชีรายชื่อแรงงานอีสานในสถานประกอบกิจการ ประจำปี 2546 จำนวน 1,878 คน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน ศึกษาปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสานกับนายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม และศึกษากระบวนการการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนนำเสนอปรากฏการณ์ที่ศึกษาโดยนำวิธีการทางสถิติตามแนวทางเชิงปริมาณมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและพรรณาวิเคราะห์ด้วย และทำการวิเคราะห์โดยวิธีการเชิงอุปมาน (Inductive method) ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานนั้นแบ่งได้ 3 มิติ คือ 1) มิติทางวัฒนธรรม ในทัศนะของแรงงานอีสานเวลาในการทำงานไม่แน่นอนปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลไปตามเงื่อนไขภายใต้บริบททางวัฒนธรรม ที่เรียกว่า "ฮีตสิบสอง" ขณะที่นายจ้างเคร่งครัดเรื่องเวลาแน่นอนตายตัว 2) มิติทางเศรษฐกิจ แรงงานอีสานเน้นการทำงานเพื่อยังชีพ มิใช่เพื่อความร่ำรวย ไม่สะสม หยุดทำงานเมื่อมีพอใช้ ขณะที่โลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้างเน้นการทำงานเพื่อความมั่งคั่ง มองมนุษย์เป็นเพียงทรัพยากรการผลิตที่เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และ3) มิติทางสังคม การทำงานของแรงงานอีสานชอบรวมกลุ่มในการทำงาน โดยบทบาทหน้าที่ในการทำงานยึดโครงสร้างระบบเครือญาติ ครอบครัว เพื่อนสนิท(เสี่ยว) มาทำงานร่วมกันทำงานแบบมี น้ำจิตน้ำใจต่อกัน ผนึกกำลังกันทำงาน (Hollywood model)ให้เสร็จสิ้นในงานนั้นๆ เวลาการทำงานไม่เน้นการแข่งขันและความเป็นปัจเจก หากต้องการทำงานรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขทางใจ ไม่ต้องการให้การทำงานแยกส่วนออกเป็นแผนกๆ ความสนิทสนมกันในเครือญาติ เพื่อนสนิท(เสี่ยว) เป็นทุนทางสังคมที่สำคัญยิ่งในการนำไปใช้

ในการทำงานของแรงงานอีสาน ขณะที่นายจ้างทำงานภายใต้เงื่อนไขบริบทเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นหลัก โดยยึดการทำงานตามกฎ กติกา การผลิตและการให้บริการแยกตามหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะทาง และทำงานเพื่อแสวงหาความมั่งคั่ง จากการศึกษาการทำงานของแรงงานอีสานตามแนวคิดระบบทุนนิยม ลูกจ้างไม่มีเวลาให้ครอบครัวเพราะต้องทำงานอย่างเคร่งเครียดแข่งขันกับเวลา ส่งผลให้ครอบครัวแตกร้าว ลูกขาดความอบอุ่น ขาดที่พึง หันไปพึ่งพายาเสพติด

ปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสานกับนายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมนั้นมีมูลเหตุที่มีลักษณะความขัดแย้งมาจากสาเหตุ 6 ประการ คือ 1) โลกทัศน์ในการทำงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แรงงานอีสานโดยพื้นฐานแล้วชอบรวมกลุ่มในการทำงาน ทำงานแบบสนุกสนาน ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาไม่เข้มงวดในการทำงาน ขณะที่นายจ้าง ทำงานแบบแยกส่วนแบ่งเป็นแผนก ยึดความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อให้สามารถดึงศักยภาพแรงงานออกมาในการผลิตอันสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้มากที่สุดตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ และเน้นการทำงานแบบปัจเจกจึงก่อให้เกิดความขัดแย้งตามมา 2) กฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน พบว่า ความขัดแย้งจากมูลเหตุกฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีมากกว่าในกิจการประเภทโรงแรม มูลเหตุความขัดแย้งจากข้อบังคับในการทำงาน ได้แก่ เวลาในการมาทำงานแรงงานอีสานไม่เคร่งครัดแต่นายจ้างเคร่งครัดและต้องการให้เวลาทำงานเพิ่ม นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าอื่นๆ และไม่จัดวันหยุดที่พึงได้ตามที่กฎหมายกำหนด วิเคราะห์ได้ว่านายจ้างมองแรงงานเป็นวัตถุหรือปัจจัยชนิดหนึ่งที่ใช้ในการผลิตโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ ความมั่งคั่ง จึงพยายามแสวงหาวิธีการที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ได้ วิธีการหนึ่งคือการเพิ่มผลผลิตโดยเพิ่มเวลาในการทำงานแต่ไม่จ่ายค่าจ้างลดค่าใช้จ่ายโดยไม่จัดสวัสดิการให้ 3) ความสัมพันธ์ทางสังคม และระบบเครือญาติ บทบาทหน้าที่ในการทำงานในวัฒนธรรมชุมชนจะยึดโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก ความสนิทสนมกันในเครือญาติ ความเป็นเพื่อนสนิท(เสี่ยว)ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่จะนำไปใช้ในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการทำงานของแรงงานอีสานนั้นเป็นลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและผนึกกำลังกันทำงาน ซึ่งแตกต่างจากนายจ้างที่มองความสนิทสนมกันภายในครอบครัว ความเป็นเครือญาติ ความเป็นเพื่อนสนิท(เสี่ยว)ซึ่งเป็นทุนทางสังคมของแรงงานอีสาน นั้นเป็นอุปสรรคในการทำงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ 4) ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานเพราะแรงงานอีสานส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตอยู่บนพื้นฐานของประเพณี “ฮีตสิบสอง” อันเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาวอีสาน กล่าวคือ เมื่อมีงานตามประเพณีแรงงานอีสานให้ความสำคัญและต้องหยุดงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานบุญสงกรานต์ เพราะประเพณีนี้เป็นสิ่งยึดโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทำให้นายจ้างไม่พอใจ 5) สิทธิแรงงาน นายจ้างพยามยามลดค่าใช้จ่ายเพื่อเพิ่มผลกำไร ทำให้ละเมิดสิทธิแรงงานอันพึ่งได้เช่น ลงโทษทางวินัยโดยหักค่าจ้างซึ่งขัดต่อกฎหมายแรงงาน 6) ค่านิยมของแรงงานอีสานแรงงานอีสานมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อยังชีพ ไม่สะสม และมีชีวิตการทำงานอยู่บนฐานความสัมพันธ์กับคนอื่น คือ เครือญาติ ครอบครัวและเพื่อนสนิท(เสี่ยว) ขณะที่นายจ้างมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อแสวงหาความมั่งคั่ง โดยการแสวงหาผลกำไรให้ได้มากที่สุด เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

จากปรากฏการณ์ความขัดแย้งข้างต้นสามารถนำมาแบ่งเป็นลักษณะความขัดแย้งได้ 3 ลักษณะ คือ 1) ความขัดแย้งทางโลกทัศน์ในการทำงาน แรงงานอีสานมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อยังชีพ ไม่สะสม หยุดเมื่อพอ ขณะที่เป้าหมายในการทำงานของนายจ้างเน้นการทำงานเพื่อแสวงหาความมั่งคั่ง 2) ความขัดแย้งในทางปฏิบัติหรือพฤติกรรมในการทำงานพฤติกรรม พบว่า แรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีพฤติกรรมในการมาทำงานไม่ค่อยตรงตามเวลา และชอบทำงานด้วยความสนุกสนาน ทำให้นายจ้างไม่พอใจเพราะทำงานได้น้อย และนำมาซึ่งความขัดแย้งกัน 3) ความขัดแย้งในผลประโยชน์ในการทำงาน โดยนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายพยายามที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง เช่น ไม่ทำบัตรประกันสังคม ไม่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา มูลเหตุและลักษณะความขัดแย้งดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้เกิดการปรับตัวทางสังคม (social adjustment) ระหว่างแรงงานอีสานและนายจ้าง ปรากฏผล ดังนี้

กระบวนการปรับตัวอยู่ 3 ขั้นตอน ทั้งนี้ แรงงานอีสานและนายจ้างต้องปรับตัวเข้าหากัน ส่วนฝ่ายใดจะปรับตัวมากน้อยกว่ากันขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสภาวะแวดล้อมเป็นสำคัญ คือ 1) การผสมผสานทางวัฒนธรรม (acculturation) พบว่า ลูกจ้างในกิจการโรงแรมมีการพัฒนาตนให้มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นกว่าเดิมมากกว่าในกิจการ ตัดเย็บเสื้อผ้า แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างในกิจการโรงแรมมีแนวโน้มผสมผสานทางวัฒนธรรมได้ดีกว่ากิจการตัดเย็บเสื้อผ้า ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกิจการโรงแรมอยู่ในสังคมเมืองที่มีความเข้มข้นของกระแสบริโภคนิยมสูงที่ต้องทำงานกับคนและแข่งกับเวลา ขณะที่ลูกจ้างที่ทำงานประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมเป็นชนบทยังมีสภาพความเป็นอยู่แบบวัฒธรรมชุมชนที่มีความเข้มข้นสูง ทำงานเพื่อยังชีพ ไม่สะสม หยุดทำงานเมื่อมีเงินพอใช้ เงินหมดจึงมาทำงาน 2) การบูรณาการทางวัฒนธรรม" (Cultural Integration) พบว่า แรงงานอีสานทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อและโรงแรม ส่วนใหญ่ไม่ชอบการทำงานแบบปัจเจก แยกส่วนในการทำงาน และการใช้ภาษาในที่ทำงาน พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่ยังคงใช้ภาษาอีสานสื่อสารกันในการทำงาน ขณะที่ลูกจ้างในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่จะใช้ภาษาไทยกลางในการสื่อสารในการทำงานเพราะต้องทำงานกับลูกค้า ทั้งไทยและต่างประเทศ 3) การบูรณาการทางวัฒนธรรมอย่างถาวร (amalgamation) พิจารณาจากความต้องการทำงานต่อไปหรือไม่ ปรากฏว่า ลูกจ้างในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่พอใจที่จะทำงานต่อไปเนื่องจาก เป็นงานที่ไม่ต้องทำงานกลางแดด อยู่ในห้องแอร์ รายได้มีพอใช้จ่ายดีกว่าเดิม ขณะที่ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่ไม่พอใจในการทำงานที่จะทำงานต่อไปเพราะนายจ้างเคร่งครัดเรื่องเวลาทำงาน จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำบังคับ ไม่ให้คุยกันในเวลาทำงาน ไม่ให้พบญาติในช่วงเวลาทำงาน เป็นต้น ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าที่ไม่พอใจในการทำงานจะลาออกจากงานแล้วไปรับงานผ้ามาเย็บที่บ้าน (Home worker) เป็นการปรับตัวอย่างหนึ่งของแรงงานอีสานที่ต้องการให้ตนและครอบครัวอยู่ได้ในยุคโลกาภิวัตน์ภายใต้กระแสบริโภคนิยมและทุนนิยม โดยที่ความผูกพันระหว่างคนในครอบครัว เครือญาติและชุมชนยังคงอยู่

ABSTRACT

The aim of this research was to investigate the working world views of the Northeastern Laborers, Phenomenon Conflict, as well as cultural adaptation of the Northeastern Laborers. It was a qualitative research presented in the form of descriptive analysis by statistical and inductive method. Data were gathered through depth-interviews, participant observations and non- participant observations. The population in this research consisted of 60 Northeastern Laborers ,who work as workers level at 3 garment factories and 3 hotels in Khan Kane province. The results of this research were as follows:

The working worldview of the Northeastern Laborers was divided into 3 dimensions: 1) Cultural dimension: the world view of the Northeastern Laborers in working hour was not strict, but employers were strict in working hours. Working of employees adapted with traditional conditions that were called "Heatsipsong" (Tradition in each month in a year) for example, the Northeastern laborers stopped working on a traditional holiday especially on Songkran festival (Throwing water day). 2) Economic dimension: the working worldviews of the Northeastern laborers was to sufficient economy (sufficient economy's philosophy means employees stop working when they earn enough and not collection property, not work for wealth), namely they stopped working if they earned enough whereas employers wanted to work for wealth and view workers as only a human resource to produce an added value to the economy. 3) Social dimension: another of the working worldviews of the Northeastern laborers was collective working and the position in working was held to a family and kinship structure. The collective working liked the "Hollywood model" encouraged them to have fun and be happy in mind. They did not see themselves as individuals, encouraging competition on the assembly line. However, employers wanted employees working as individuals on the assembly line, valuing punctuality and competition. The rule and duty in working of employees was up to a specialization in each person. Investigation founded that the employers' preference for the Northeastern laborers working as individuals on the assembly line that were punctual and competitive and displaying punctuality and competition tended to be the norm. The workers had no time to spend with their family. Their families were affected, causing such difficulties as strain on the marriage and divorce, drug addictions, with their children depression, misbehaviors, and drug abuse due to loneliness.

The Phenomenon Conflict in working between the Northeastern laborers and employers caused from as follows :1) Difference in working worldviews namely the Northeastern laborers enjoyed working in Collective group, working for fun, no strict working hours, but employers wanted their workers worked as individuals, in the assembly line holding to specialization for each person, displaying punctuality and competition. 2) The Policy and regulations in working were against labor laws such as employers cut salary of employees if they went to work late. 3) Enhanced relationships among relatives, families and close friends of employees. Employers resisted the good relationship among employees that was called "social capital" because social capital was an obstacle to produce the add valuable economic. 4) Religious / Local tradition: Employers wanted employees to work on traditional holiday. For example, the Northeastern laborers did not work on traditional holidays (Heatsipsong) especially on Songkran festival (Throwing water day) to visit their parents, family and cousins. If their cousins, neighborhoods or close friends (Northeastern people called "Seal") died or got ill, they stopped working to visit each other to build good relationships that were called "social capital". The intimate among cousins, neighborhoods and close friends was one of social capital. Social capital was the most important thing in their lives because when they needed help such as working in farm they assisted each other because of the good relationship .5) Labor rights, employers infringed on the labor rights of employees such as layoffs of female workers who were pregnant or other actions that are against labor laws, such as wage-cutting. 6) Value: Northeastern laborers saw working as a means to fun while employers want employees to work as individuals with little social connection including and no talking during working hours. This situation made the Northeastern laborers unhappy on their jobs.

From Phenomenon Conflict in working between the Northeastern laborers and employers as above-mentioned could be divided into 3 characteristics as follows: 1) the characteristic of the working worldviews conflict ; the aim of the Northeastern laborer's working was to sufficient economy namely they stopped working if they earned enough as the employers work for wealth 2) Working behavior Conflict ; working hour of the Northeastern laborers was not punctual and not strict and work with fun .These things made employers not satisfied because their productions were reduced . 3) Interest Conflicts: employers did not pay social insurance or overtime for employees as labor laws. The conflicts as above-mentioned caused social adjustment between the Northeastern laborers and employers as follows:

There were 3 ways in social adjustment processes. Which one, between employers or employees, was good at adjusting in society more? It was up to environment conditions.

There were 3 steps in social adjustment processes 1) Acculturation: the Northeastern laborers in the hotel industry enhance and develop skills such as speaking English to promote themselves higher positions as compared to the Northeastern laborers working in the garment trades. This evidence showed that the Northeastern laborers in the hotel were more acculturative than the Northeastern laborers in the garment trade because the hotel was located in urban areas. The garment factories were located in rural areas. The cultural community was very intensive in this area. So the consumerism in hotel was more intensive than in the garment areas. 2) Cultural Integration, almost all of Northeastern laborers in garment and hotel were not accept working on the assembly line, having strict guidelines for working hours and duties. The Northeastern laborer in hotel was more punctual than in garment trade. And almost all of Northeastern laborers in the garment industry still spoke Lao (I-san) language while almost all of the Northeastern laborers working in hotels speak Thai and English because of contact with foreigners and the diversity of customers .So they were required to use Thai and English 3) Amalgamation: The research showed that the Northeastern laborers at the hotel wanted to go on working. Their increased desire came from working indoor with air-conditioning and being able to earn a better income than in the past; on the other hand, almost all of the Northeastern laborers in the garment trade hesitated to go to work because the employers did not allow them to be social and talked together during working hours and they were held to strict working hours. The Northeastern laborers in the garment trade were stopping to work at the garment factory. They chose instead to sew clothing at home (home worker). Working from home was a way to adapt and assured them that they still had a good relationship among family, kin and community without the interference of the employer.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	12
คำถามหลักในการวิจัย	12
ความสำคัญของการวิจัย	12
กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย	12
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม	14
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน	17
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม	21
แนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้ง	24
แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวทางวัฒนธรรม	27
แนวคิดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์	29
ขอบเขตของการวิจัย	32
นิยามศัพท์เฉพาะ	35
วิธีดำเนินการวิจัย	36
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
2 พัฒนาการทางประวัติศาสตร์แรงงานอีสาน	47
ลำดับพัฒนาการทางประวัติศาสตร์แรงงานอีสาน	47
ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมในบุคลิกภาพแรงงานอีสาน	51
กำเนิดเมืองและโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเมืองหลักภาคอีสาน	57
พัฒนาการของสถานประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า	62
พัฒนาการของสถานประกอบกิจการ โรงแรม	67
ลักษณะทางกายภาพทั่วไปของสถานประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อและโรงแรม	72
โครงสร้างการทำงานของสถานประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อและโรงแรม	75
แบบแผนการทำงานของนายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม	77

บทที่ **หน้า**

3 สภาพชายขอบของแรงงานอีสาน 83
มโนทัศน์เรื่องภาวะชายขอบอีสาน 84
มโนทัศน์เรื่องคนชายขอบอีสาน 86
สภาพของแรงงานในบริบทของสังคมเกษตรกรรม 90
สภาพของแรงงานในบริบทของสังคมพาณิชยกรรม 92
สภาพของแรงงานในบริบทของสังคมอุตสาหกรรมการผลิต 95
สภาพของแรงงานในบริบทชุมชนโรงแรม 100
สภาพของแรงงานในบริบทธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้า 102
วัฒนธรรมคนจน 104
วัฒนธรรมความจนในโครงสร้างสังคมไทย 105
คนจนไทยในยุคศักดินา 106
คนจนไทยในยุคทุนนิยม 108
คนจนไทยในยุคโลกาภิวัตน์ 111
ภาพลักษณ์แรงงานไทย 113
มุมมองจากเพลงลูกทุ่งหมอลำ 113
มุมมองจากเพลงลูกทุ่ง 123
มุมมองจากเพลงเพื่อชีวิต 128
ภาพลักษณ์ของชาวนาและกรรมกรในเพลงลูกทุ่ง 133
ภาพลักษณ์ชาวนาในเพลงลูกทุ่ง 134
ภาพลักษณ์กรรมกรในเพลงลูกทุ่ง 140
4 โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ 152
โลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสาน 152
โลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสานที่มีต่อคน 152
โลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสานที่มีต่อธรรมชาติ 157
โลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสานที่มีต่อสิ่งเหนือธรรมชาติ 158

บทที่ หน้า

ชีวทัศน์ของคนอีสาน..... 160
โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน..... 162
มุมมองด้านวัฒนธรรม..... 163
มุมมองด้านเศรษฐกิจ..... 165
มุมมองด้านสังคม..... 167

5 ปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในกระบวนการผลิตและให้บริการของแรงงานอีสาน 173
มูลเหตุของความขัดแย้ง..... 173
โลกทัศน์ในการทำงาน..... 174
กฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน..... 174
ความสัมพันธ์ทางสังคม/ระบบเครือญาติ..... 176
ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น..... 176
สิทธิแรงงาน..... 177
ค่านิยม..... 178
ลักษณะความขัดแย้ง..... 179
ความขัดแย้งทางโลกทัศน์ในการทำงาน..... 179
ความขัดแย้งในพฤติกรรมการทำงาน..... 180
ความขัดแย้งในผลประโยชน์..... 180
กระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในกระบวนการผลิตและให้บริการ..... 181
การผสมสานทางวัฒนธรรม..... 182
การบูรณาการทางวัฒนธรรม..... 183
การบูรณาการวัฒนธรรมอย่างถาวร..... 185
การปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรแรงงานอีสานของนายจ้างในกระบวนการผลิตและให้บริการ..... 186
ปรับเปลี่ยนโลกทัศน์ในการทำงาน..... 187
ปรับนโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน..... 187
ปรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง..... 188
ปรับความสัมพันธ์กับครอบครัว เครือญาติของลูกจ้าง..... 189

บทที่ **หน้า**

6 สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ..... 191
สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล..... 192
ข้อเสนอแนะ..... 200
บรรณานุกรม..... 201
ภาคผนวก..... 210
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... 211

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 216

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 แสดงการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 39

2 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง จำแนกตามอุตสาหกรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปี 2543 และ 2544 58

3 จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบการกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า 3 แห่ง ประจำปี 2546 64

4 สรุปภาพรวมอายุของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546 65

5 สรุปภาพรวมระดับการศึกษาและระดับการทำงานของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546..... 65

6 สรุปค่าจ้างของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546..... 66

7 จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบการกิจการโรงแรมจำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546 69

8 สรุปภาพรวมอายุของแรงงานอีสานในกิจการโรงแรม จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546..... 70

9 สรุปภาพรวมระดับการศึกษาและระดับการทำงานของแรงงานในกิจการโรงแรม จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546..... 71

10 สรุปภาพรวมค่าจ้างของแรงงานอีสานในกิจการประเภทโรงแรม จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546..... 72

11 สรุปภาพลักษณ์ชาวนาและกรรมกรที่สะท้อนจากเพลงลูกทุ่ง..... 150

12 สถิติการไม่มาทำงานของแรงงานอีสานระดับปฏิบัติการในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม ประจำปี 2546 163

13 สรุปเปรียบเทียบข้อแตกต่างโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานกับโลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้างภายใต้บริบทวัฒนธรรมองค์การแบบทุนนิยม..... 170

บัญชีแผนภูมิ

แผนภูมิ หน้า

1 โครงสร้างการทำงานภายในกิจการประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าทั่วไป 75

2 โครงสร้างการทำงานภายในกิจการประเภทโรงแรมทั่วไป..... 76

3 โครงสร้างการบริหารงานของ บริษัท แก่นสตาร์โซอิ้ง จำกัด..... 80

4 ทุกขภาวะคนอีสาน..... 88

5 สถิติผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมโดยเฉลี่ย ประจำปี 2541-2545..... 91

6 รายได้เกษตรกรไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ..... 92

7 สถิติผู้มีงานทำในภาคพาณิชยกรรมโดยเฉลี่ย ประจำปี 2541-2545..... 94

8 สถิติผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิตโดยเฉลี่ย ประจำปี 2541-2545..... 96

9 มูลค่าผลผลิตและมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อกิจการสูงสุด 6 หมวดอุตสาหกรรมแรก.... 97

10 ภูมิหลังของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งในและต่างประเทศ..... 99

11 สถิติผู้มีงานทำในโรงแรมและภัตตาคารโดยเฉลี่ยประจำปี 2541-2545..... 101

12 โลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสาน..... 159

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แรงงานถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ โครงสร้างแรงงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2545 พบว่า ประชากรไทยมีประมาณ 62.93 ล้านคน (สถิติแห่งชาติ,สำนักงาน.2545 :29) มีผู้มีงานทำ 33.86 ล้านคนซึ่งจำแนกออกได้เป็น 2 ภาค คือ อยู่ในภาคเกษตรกรรม 15.12 ล้านคน มี 2 ประเภทกิจการคือ 1) เกษตรกรรม การล่าสัตว์และ-การป่าไม้ มีผู้มีงานทำ จำนวน 14,638,100 คน และ 2) การประมงจำนวน 477,600 คน ส่วนนอกภาคเกษตรกรรมมี 16 ประเภทกิจการ พบว่า มีผู้มีงานทำในประเภทการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์ฯ จำนวน 4,986,400 คน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การผลิตจำนวน 4,963,800 คน โรงแรมและภัตตาคาร 2,066,100 คน การก่อสร้าง 1,543,700 คน ตามลำดับ ผู้ทำงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษามากที่สุด 12.81 ล้านคน รองลงมาจบการศึกษาระดับประถมศึกษา 7.18 ล้านคน มัธยมศึกษาตอนต้น 4.09 ล้านคน มัธยมศึกษาตอนปลาย 3.14 ล้านคน และอุดมศึกษา 3.67 ล้านคนตามลำดับ ดังนั้น เห็นได้ว่ากำลังแรงงานกว่า 24.08 ล้านคน มีการศึกษาไม่สูงนักส่วนใหญ่ทำงานอยู่นอกภาคเกษตร จากกำลังแรงงาน 33.81 ล้านคน เป็นผู้ไม่-มีงานทำ 1.12 ล้านคน ส่วนผู้มีงานทำ 32.10 ล้านคน ในจำนวนผู้มีงานทำนั้น แรงงานอีสานมีมากที่สุด 9.98 ล้านคน รองลงมาแรงงานภาคกลาง 7.64 ล้านคน แรงงานภาคเหนือ 6.09 ล้านคน แรงงานกรุงเทพฯ 4.22 ล้านคน และ แรงงานภาคใต้ 4.17 ล้านคน ตามลำดับ

ผลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรวัยทำงาน ในไตรมาสที่ 2 ประจำปี 2545 ทำให้ทราบถึงปริมาณและทิศทางการย้ายถิ่นในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา พบว่าผู้ย้ายถิ่นในวัยทำงาน (อายุระหว่าง15 –60 ปี) จำนวน 5.7 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นจนถึงกลางคนคือ อายุ 15-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 90.3 ของผู้ย้ายถิ่นทั้งหมด โดยมีอายุระหว่าง 15-24 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.10 และ 35-44 ปี ร้อยละ 15.0 ในกลุ่มอายุที่สูงขึ้นสัดส่วนการย้ายถิ่นจะลดลงเรื่อยๆ จนเหลือร้อยละ 1.2 ในกลุ่มอายุ 60 ปี เป็นเพศชายร้อยละ 53.83 เพศหญิงร้อยละ 46.17 แสดงให้เห็นว่าอัตราการย้ายถิ่นในวัยทำงานของเพศชายมากกว่าเพศหญิง เป็นที่น่าสังเกตว่าจำนวนการย้ายถิ่นระหว่างเพศชายและหญิงใกล้เคียงกันมาก นอกจากนี้พบว่า ผู้ย้ายถิ่นในวัยทำงานระหว่างภาคมากที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 53.3 รองลงมาภาคกลาง ภาคเหนือและภาคใต้คิดเป็นร้อยละ 45.9 , 29.4 และ 20.4 ตามลำดับ (สถิติแห่งชาติ , สำนักงาน.2545 : 26)

กล่าวได้ว่าผู้ย้ายถิ่นในวัยทำงานที่มากที่สุดของประเทศเป็นแรงงานอีสาน เดิมแรงงานอีสานส่วนใหญ่ผูกพันกับระบบเกษตรกรรมในชุมชนตนเป็นหลัก มีชีวิตอยู่ในวัฒนธรรมชุมชนอันมีรากฐานระบบวิธีคิดที่มีความผูกพันแน่นแฟ้นกับสภาพแวดล้อม มีวิธีการผลิตและประวัติศาสตร์ของหมู่บ้านมากกว่าที่จะผูกพันกับอำนาจภายนอก มองสรรพสิ่งทุกอย่างเป็นธรรมชาติ ทั้งจักรวาล โลกสสาร สัตว์ มนุษย์ พืชพรรณไม้ ในระบบนิเวศล้วนแต่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (กนกศักดิ์ แก้วเทพ, 2542:36) และมองว่ามนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยเกื้อกูลกันกับธรรมชาติ สภาพแวดล้อมกำหนดให้เกิดความอุดมสมบูรณ์หรือความแห้งแล้งและความขาดแคลน กำหนดแหล่งอาหาร ที่อยู่อาศัยและความรู้สึกปลอดภัย ดังนั้น มนุษย์ต้องเคารพและเรียนรู้ระเบียบกฎเกณฑ์ธรรมชาติ โดยจัดระบบวิธีคิดของตนเองให้สอดคล้องและรับใช้การดำรงอยู่ของตนเอง มีเป้าหมายในการผลิตมิใช่เพื่อการค้าที่แข่งขันแสวงหากำไร หากผลิตเพื่อพออยู่พอกินเพื่อให้มีชีวิตรอดอยู่ได้(ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2541 : 254)และกระบวนการผลิตมีความเป็นอิสระไม่เคร่งครัดในเรื่องเวลา การแบ่งหน้าที่และแรงงานในการผลิตยึดโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก โดยไม่เน้นความชำนาญเฉพาะด้าน ทุกคนมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายสามารถทำงานแทนกันได้และพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยมี “เสี่ยว” (เพื่อนสนิท) ที่สร้างความกระชับแน่น (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2544: 45)

จากพัฒนาการทางประวัติศาสตร์เราพบว่า กระแสโลกาภิวัตน์ที่นำแนวคิดระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเข้าสู่ในประเทศไทยคือ ระบบการล่าอาณานิคม ซึ่งมีผลต่อการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของผู้คนในประเทศไทย และปรากฏชัดยิ่งขึ้นเมื่อประเทศไทยได้ทำสนธิสัญญากับประเทศอังกฤษใน พ.ศ. 2398 เรียกว่า สนธิสัญญาเบาริ่ง (Bowring Treaty) โดยชาวอังกฤษได้ใช้สนธิสัญญานี้ ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจแบบทุนนิยมกับคนไทยและจำกัดอำนาจรัฐไทยให้มีบทบาทน้อยที่สุด โดยใช้อำนาจสิทธินอกอาณาเขต ต่อมาสนธิสัญญานี้ได้เปิดทางให้ต่างชาติเข้ามาทำการค้าและทำสนธิสัญญาในทำนองเดียวกันกับไทย ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส (พ.ศ. 2399) เดนมาร์ก (พ.ศ. 2401)โปรตุเกส (พ.ศ.2402) (James C. Ingram,1971:35) และแรงงานส่วนใหญ่ในช่วงเวลาดังกล่าวได้แก่ แรงงานลาวที่เคยถูกกวาดต้อนมาไทยในสมัยรัชกาลที่ 1 และรัชกาลที่ 3 แรงงานจีนและมอญ แรงงานเหล่านี้ทำงานในกิจการประเภทโรงสี เช่น เป็นกุลีแบกกระสอบข้าว ใน พ.ศ. 2443 แนวคิดดังกล่าวได้แทรกตัวเข้ามาแทนที่ระบบเศรษฐกิจเดิมของท้องถิ่นไทย ยังผลให้ระบบเศรษฐกิจของหมู่บ้านถูกดูดกลืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจโลก (Anan Ganjanapan , 1984 : 45) ต่อมาในช่วงสงครามโลก ครั้งที่ 2 แนวคิดระบบทุนนิยมได้ขยายตัวเข้ามาในภาคอีสาน (ฉัตรทิพย์ นาถสุภาและพรพิไล เลิศวิชา. 2541: 82-83)โดยเฉพาะอย่างยิ่งปลายทศวรรษ 2490 มีการนำระบบเงินตราจากภายนอกโดยผ่านนายทุนคนจีนมารับซื้อข้าวจากชาวนารวบรวมออกไปขายนอกหมู่บ้านและนำสินค้าที่จำเป็นมาขายให้กับชาวนา ปล่อยเงินกู้ลงทุนในไร่ปอ ทำให้

วัฒนธรรมชุมชนในหมู่บ้านภาคอีสานเริ่มเปลี่ยนแปลงภายในชัดเจนมากขึ้น ผู้คนในหมู่บ้านภาคอีสาน เช่น พ่อค้าที่เรียกกันว่า "นายฮ้อย" เริ่มติดต่อค้าขายกับชุมชนภายนอกมีการนำควายไปขายที่กรุงเทพฯ โดยใช้เส้นทางผ่านเทือกเขาดงพญาเย็น เดินทางเท้าทะลุช่องเขาในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา เข้าสู่จังหวัดฉะเชิงเทราไปถึงปลายทางที่เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นแหล่งซื้อขายควาย เมื่อกลับไปก็จะบอกเล่าถึงความเจริญทันสมัยของกรุงเทพฯ จากจุดนี้ทำให้ผู้คนในอีสานเริ่มติดตามพ่อค้า (นายฮ้อย) เข้ามากรุงเทพฯ เมื่อถึงกำหนดเดินทางกลับบางคนก็ไม่กลับ แต่หางานทำในบริเวณนั้น เช่น รับจ้างเลี้ยงควายหรือ รับจ้างทั่วไปๆ บางคนก็อาศัยอยู่ที่วัดเพื่อบวชเรียน บางคนเมื่อเรียนจบสึกออกมาก็ทำงานตามบริษัทฯ โรงงานของชาวจีน เช่น โรงงานทอผ้าในเขตพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เขตบางขุนเทียน เขตราษฎรบูรณะ กรุงเทพฯ ซึ่งปัจจุบันบริเวณดังกล่าวเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย

ต่อมาใน พ.ศ. 2501 รัฐบาลโดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504-2509) โดยกำหนดนโยบายหลักในการพัฒนาประเทศเน้นเฉพาะด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการลงทุนในสิ่งก่อสร้างขั้นพื้นฐานระบบเขื่อน ชลประทาน พลังงานไฟฟ้า สร้างถนนให้เข้าถึงหมู่บ้านเพื่อเตรียมเศรษฐกิจไทยเข้าสู่วงจรการค้าและระบบตลาดโลก พ่อค้ามีรถเข้ามารับซื้อผลผลิตถึงหมู่บ้าน ชาวนาเริ่มหันมาใช้รถอีแต๋นแทนวัวเทียมเกวียนถนนลาดยางบุกเบิกให้เศรษฐกิจหมู่บ้านสัมพันธ์กับตลาดเต็มตัว รัฐบาลประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวิถีการผลิตของชาวนาในช่วงทศวรรษที่ 2500 ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตชาวนา มีการส่งเสริมการปลูกพืชเชิงเดี่ยว(Monocrop) เพื่อมุ่งให้ได้ผลผลิตสูงสุด เป็นผลให้มีการขยายพื้นที่เพาะปลูกอย่างรวดเร็วใน พ.ศ. 2501-2509 (อมรา พงศาพิชญ์. 2545 :113) การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่1 รัฐบาลเริ่มสำรวจผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพทำงาน อาชีพและเพศ ครั้งแรกใน พ.ศ. 2506 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในเขตเทศบาลทั่วประเทศ พบว่า มีผู้มีงานทั้งหมด 1,335,490 คน เป็นชาย 804,110 คน หญิง 531,380 คน ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทพาณิชยกรรมเป็นอันดับหนึ่ง 422,740 คน รองลงมาเป็นทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน327,370 คน ประเภทเกษตรกรรม ประมง ป่าไม้จำนวน122,310 คน ประเภทบริการจำนวน 160,440 คน ตามลำดับ ที่เหลือเป็นผู้ทำงานในประเภทขนส่ง เสมียน งานบริการ และวิชาการ (สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน.2507 : 34) ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2515 – 2519) เป็นต้นมา รัฐบาลได้เพิ่มกลยุทธ์เร่งรัดการผลิตเพื่อการส่งออก เพื่อทดแทนสินค้าที่นำเข้า เพิ่มพื้นที่การผลิตและพื้นที่ชลประทาน เช่น พื้นที่ปลูกมันสำปะหลัง ภาคอีสานเพิ่มจาก 3.1 ล้านไร่ เป็น 8.1ล้านไร่ มันสำปะหลังกลายเป็นสินค้าส่งออกอันดับสองรองจากข้าว ชาวนาได้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเงินตรา มีการบุกเบิกป่าลงเป็นที่ทำไร่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในชีวิตและระบบนิเวศ ภายหลังจากการ

บุกเบิกใช้ที่ดินอย่างเข้มข้นส่งผลให้เกิดปัญหาภาวะฝนทิ้งช่วง 2-3 ปี ชาวนาทำนาได้เพียงครั้งเดียว ทำให้ชาวนามีหนี้สินล้นพ้นตัวยากจนลงกว่าเดิมและต้องขายที่ดินมาใช้หนี้ ระบบนิเวศที่ถูกทำลาย จากการสำรวจ ผู้มีงานทำครั้งแรกทั้งในและนอกเขตเทศบาลใน พ.ศ. 2519 ซึ่งสิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พบว่า ผู้มีงานทำที่เข้าไปทำงานภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น จำนวน 16,266,570 คน เป็นชาย 8,809,860 คน หญิง 7,456,710 คน มีประเภท อุตสาหกรรมที่อยู่ใน 4 อันดับแรกคือ 1) ประเภท เกษตรกรรม จำนวน1,356,490 คน 2) ประเภทบริการจำนวน 713,810 คน 3) ประเภทอุตสาหกรรมหัตถกรรม(การผลิต)จำนวน 702.930 คน และ 4) พาณิชยกรรม จำนวน 630,830 คน (สถิติแห่งชาติ ,สำนักงาน. 2520 : 10) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 มีการขยายอุตสาหกรรมไปอยู่ตามชนบทตามจังหวัดในภูมิภาคต่างๆ เพราะต่อมาใน พ.ศ. 2520 ซึ่งเริ่มต้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 ได้เริ่มสำรวจผู้มีงานทำนอกเขตเทศบาลครั้งแรก พบว่า ผู้มีงานทำที่เข้าไปทำงานภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น จำนวน 20,308,100 คน เป็นชาย 10,998,800 คน หญิง 9,309,200 คน อยู่ในอุตสาหกรรมเกษตรกรรมเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 1,492,200 คน รองลงมาประเภทพาณิชยกรรม จำนวน 1,674,600 คน ประเภทบริการ จำนวน 1,567,200 คน และอุตสาหกรรมหัตกรรม(การผลิต) จำนวน 1,329,300 คน ตามลำดับ ส่วนที่เหลือประเภทขนส่ง ก่อสร้าง เหมืองแร่ สาธารณูปโภคจำนวน 815,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2521 :9) จากการขยายตัวอุตสาหกรรมประเภทเกษตรกรรมมากเป็นอันดับหนึ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ในพื้นที่ชนบทจึงมีโรงงานแปรรูปผลิตผลการเกษตรขนาดเล็กและขนาดกลางจำพวกอ้อย ปอ มันสำปะหลัง ข้าว ตั้งขึ้นในพื้นที่ชนบทตามจังหวัดต่างๆ เช่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดอุดรธานีมีโรงงานไทยนำมันสำปะหลัง (ตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2515) โรงงานอุตสาหกรรมปอและนุ่น (ตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2519) ที่จังหวัดขอนแก่น มีโรงงานผลิตภัณฑ์ ปอชุมแพ (ตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2518) โรงงานน้ำตาลขอนแก่น (ตั้งขึ้นใน พ.ศ.2519) ที่จังหวัดนครราชสีมามีโรงงานอุตสาหกรรมไหมไทยปักธงชัย (ตั้งขึ้นใน พ.ศ.2519) เป็นต้น

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) มีนโยบายมุ่งขยายการผลิตสาขาเกษตรอีกโดยเปลี่ยนวิธีการปลูก เปลี่ยนพันธุ์พืช เร่งใช้ปุ๋ยและยาฆ่าแมลงเพื่อเพิ่มผลผลิตพร้อมกับปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรมให้สามารถขยายการผลิตเพื่อส่งออก และเพื่อกระจายรายได้ เนื่องจากในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่3 ประเทศไทยต้องเผชิญกับความผันผวนทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ จากการสำรวจผู้มีงานทำใน พ.ศ. 2524 พบว่า มีผู้มีงานทำรวม 24,366,000 คน เป็นชาย 12,858,800 คน หญิง 11,507,200 คน ทำงานในอุตสาหกรรม 4 อันดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) อุตสาหกรรมประเภทเกษตรกรรม 17,528,300 คน 2) การบริการ 2,055,900 คน

3) พาณิชยกรรม 2,046,300 คน 4) อุตสาหกรรมหัตกรรม(การผลิต) 1,741,800 คน ส่วนที่เหลือประเภทขนส่ง ก่อสร้าง เหมืองแร่ สาธารณูปโภค 994,700 คน(สถิติแห่งชาติ .สำนักงาน. 2525 : 25) เป็นที่สังเกตว่าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 อุตสาหกรรมประเภทบริการได้ขยายขึ้นมาอยู่ในอันดับสอง รองจากอุตสาหกรรมประเภทเกษตรกรรม ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 - 2529) มุ่งนโยบายพัฒนาหัวเมืองชายทะเลตะวันออกและพัฒนาชนบททั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ แต่ได้ผลต่ำกว่าเป้าหมายเพราะสถานการณ์เศรษฐกิจในระยะแรกเกิดการผันผวนรุนแรง เกิดการกีดกันทางการค้า แต่ปลายแผนราคาน้ำมันลดลงและแนวโน้มการส่งออกดีขึ้น จำนวนผู้มีงานทำยังอยู่ใน อุตสาหกรรมประเภทเกษตรกรรมมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาการบริการ พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมหัตถกรรม (การผลิต) ตามลำดับ (สถิติแห่งชาติ ,สำนักงาน . 2530 : 24)

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) เน้นนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อนำประเทศชาติก้าวไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) ควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม ปรากฏว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราสูงแต่เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ เกิดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวยที่ห่างกันมาก และปัญหาการปรับตัวของคนในสังคม แต่จำนวนผู้มีงานทำยังอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเกษตรกรรม มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาพาณิชยกรรม อุตสาหกรรมหัตถกรรม(การผลิต)และการบริการ ตามลำดับ ต่อมานโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่7 (พ.ศ.2535-2539) ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545- 2549) ที่ยังให้ความสำคัญกับการอัตราการเจริญ เติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลักและมีนโยบายอื่นเพิ่ม เช่น การลดอัตราการเกิดเร่งพัฒนาคุณภาพชีวิตและยึดรายได้ประชาชาติ(GDP) เป็นเกณฑ์ว่าประเทศเจริญทันสมัย โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ว่าเป็นอย่างไร รายได้จากอัตราความเจริญทางเศรษฐกิจนั้นกระจายไปทั่วถึงและครอบคลุมคนทั้งประเทศหรือไม่ เป็นที่น่าสังเกตว่าใน พ.ศ. 2535 (เริ่มต้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7) การสำรวจข้อมูลผู้มีงานทำได้แยกข้อมูลออกเป็นภูมิภาคครั้งแรก แสดงให้เห็นว่ามีการขยายอุตสาหกรรมไปตาม ภาคต่างๆ ทั่วประเทศจึงแยกข้อมูลเช่นนี้ ซึ่งผลจากการสำรวจ พบว่า มีจำนวนผู้มีงานทำทั่วประเทศ 32,384,700 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผู้มีงานมากที่สุด 11,801,400 คน รองลงมาภาคกลาง 7,073,000 คน ภาคเหนือ 6,497,000 คน ภาคใต้ 3,707,800 คน และกรุงเทพฯ 3,305,500 คน ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ ,2536 ; 21) จนถึง พ.ศ. 2544 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8) ได้เปลี่ยนแปลงการจำแนกประเภทอุตสาหกรรมเป็น 9 ประเภทได้แก่ 1) เกษตรกรรม 2) การขุดแร่ 3) อุตสาหกรรมหัตกรรม 4) ก่อสร้าง 5) สาธารณูปโภค 6) พาณิชยกรรม 7) การขนส่ง 8) การบริการ และ 9) กิจการที่ไม่ระบุชัดเจนมาเป็นการแยกเกษตรกรรมออกจาก

อุตสาหกรรม โดยแบ่งภาคเกษตรกรรมเป็น 2 ประเภทคือ 1) เกษตรกรรม ล่าสัตว์ ป่าไม้ 2) การประมง และภาคนอกเกษตรกรรมแบ่งเป็น 16 ประเภท ใน พ.ศ. 2544 มีผู้มีงานทำทั้งประเทศ 33,100,400 คน อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด 10,648,700 คน รองลงมาภาคกลาง 7,741,900 คน ภาคเหนือ 6,256,600 คน กรุงเทพฯ 4,255.700 คน และภาคใต้ 4,197,500 คน ตามลำดับ หรืออยู่ในภาคภาคเกษตรกรรม 14,943.700 คน และภาคอุตสาหกรรม 18,156,600 คน ผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรม 18,156,600 คน อยู่ในประเภทการผลิตมากเป็นอันดับหนึ่ง 4,803,600 คน รองลงมาประเภทการขายส่ง ขายปลีกซ่อมรถยนต์ฯ 4,710,400 คน และอันดับสามประเภทโรงแรมและภัตตาคาร 1,946,200 คน ผู้มีงานทำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากจำนวน 10,648,700 คน อยู่ในภาคอุตสาหกรรม 3 ประเภทแรก คือ การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ฯ มากที่สุด 1,072,000 คน รองลงมาประเภทการผลิต 852,100 คน และอันดับสามประเภทการบริการ 383,300 คน (สถิติแห่งชาติ ,สำนักงาน. 2545 : 29)

สรุปได้ว่าสถานการณ์ของแรงงานเริ่มต้นจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ถึง 9 ช่วงแรกแรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ต่อมาได้เคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอุตสาหกรรมประเภทการผลิต และในอนาคตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมประเภทบริการ

จากการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจทุนนิยมและการวางนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ที่เน้นเศรษฐกิจแบบเงินตรา ยึดรายได้ประชาชาติเป็นเกณฑ์ว่าเป็นประเทศที่พัฒนาเจริญทันสมัย จึงเน้นการผลิตเพื่อการส่งออกโดยการเพิ่มผลผลิตให้ได้มากที่สุด เพิ่มพื้นที่การผลิต บุกรุกพื้นที่ป่า ปลูกพืชเชิงเดี่ยวมีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง ทำให้ทำให้อาหารที่อยู่ตามธรรมชาติเช่น หอย ปู ปลาตายหรือบริโภคไม่ได้เพราะมีสารพิษตกค้าง จากที่เคยหาเลี้ยงชีพโดยพึ่งพาธรรมชาติจึงทำไม่ได้ ต้องพึ่งพาเงินตรา เมื่อป่าถูกทำลายเกิดภาวะฝนแล้ง ผลผลิตไม่เพียงพอ รายได้ไม่มีต้องไปกู้หนี้ มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันโดยใช้ที่ดินทำกินค้ำประกัน และชดใช้หนี้ที่ยืมมาในการลงทุนเพาะปลูก ดังนั้น เมื่อในพื้นที่แห้งแล้งเพาะปลูกไม่ได้ หาเลี้ยงชีพตามธรรมชาติไม่ได้ ไม่มีเงินใช้หนี้ ไม่มีที่ดินทำกิน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานอีสานต้องดิ้นรนขวนขวายไปขายแรงงานทั้งในประเทศตามเมืองใหญ่ๆ ที่มีโรงงานอุตสาหกรรม และไปขายแรงงานต่างประเทศ โดยเฉพาะหลัง พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา (ฉัตรทิพย์ นาถสุภาและพรพิไล เลิศวิชา. 2541 : 95) จากการสำรวจการไปทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วง พ.ศ. 2540 - 2544 พบว่า มีแรงงานอีสานมากเป็นอันดับสองรองจากกรุงเทพฯ ได้เดินทางไปทำงานในประเทศ แถบเอเชียมากที่สุดเช่น ประเทศไต้หวัน รองลงมาประเทศในตะวันออกกลาง เช่น ประเทศอิสราเอล ประเทศในแอฟริกาและ

ในประเทศอื่นๆ ตามลำดับ แรงงานในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คือ จังหวัดอุดรธานี รองลงมาจังหวัดนครราชสีมา (จัดหางาน, กรม. 2547:79-83)

การแทรกตัวของระบบทุนนิยม รวมทั้งการใช้อำนาจรัฐผ่าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่นำเอาทฤษฎีการพัฒนาที่มีปัญหาข้อจำกัดค่อนข้างมากเช่น ทฤษฎีความทันสมัย (Modernization) ไปครอบงำวิถีชีวิตชาวบ้าน จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้คนในชุมชนต้อง ดิ้นรนละทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิด และครอบครัวออกมาขายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมที่มีชีวิตอยู่ในวัฒนธรรมชุมชน[1] เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมที่มีวิถีชีวิตวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมลดลง มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทที่มีชีวิตเติบโตอยู่ในบริบทวัฒนธรรมชุมชนเคลื่อนไปสู่เมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอันเป็นวัฒนธรรมใหม่ ที่เรียกว่า "วัฒนธรรมองค์กร(Organizational Culture) แบบทุนนิยม"[2] แรงงานส่วนใหญ่อาศัยกระจุกตัวอยู่ใกล้โรงงานอุตสาหกรรมในเมืองใหญ่ เช่น ในกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑลรอบกรุงเทพฯ 5 จังหวัด คือ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐมและสมุทรสาคร ซึ่งคิดเป็น 1 ใน 6 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. 2545 :14-16) หรือกระจุกตามเมืองใหญ่ๆ ของแต่ละภาคของประเทศไทย จากสถิติจำนวนสถานประกอบการของประเทศไทยประจำปี พ.ศ. 2545 พบว่า กรุงเทพฯและเขตปริมณฑล 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ มีจำนวนสถานประกอบการมากที่สุด 380,382 แห่ง รองลงมาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 109,308 แห่ง ภาคกลาง 91,354 แห่ง ภาคใต้ 77,480 แห่ง และภาคเหนือ 73,436 แห่ง ตามลำดับส่วนสถิติ จำนวนลูกจ้างทั่วประเทศจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า กรุงเทพฯและเขตปริมณฑล 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ มีจำนวนลูกจ้างมากที่สุด 9,782,166 คน รองลงมาภาคกลาง 3,018,049 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1,416,302 คน ภาคใต้ 1,096,334 คน และภาคเหนือ 1,037,670 คน ตามลำดับ (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. 2545 : 10) การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม ตั้งแต่ พ.ศ.2514-2545 พบว่า มีสถิติสูงขึ้น กล่าวคือ จากแรงงานเกษตรกรรมที่มีอยู่ถึงร้อยละ 79.17 ใน พ.ศ. 2514 และใน พ.ศ. 2545 มีเพียงร้อยละ 44.64 เท่านั้น (สถิติแห่งชาติ , สำนักงาน. 2545:12) โดยแรงงานจะไปหางานทำตามเมืองใหญ่ใน ภาคต่างๆของ

---

[1] วัฒนธรรมชุมชน หมายถึง แนวคิดในการทำงานที่เน้นการทำงานเพื่อยังชีพ ไม่เน้นผลกำไรเป็นหลัก ร่วมกันทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูล เวลาทำงานไม่เคร่งครัด ไม่เน้นการแข่งขัน บบทบาทหน้าที่การทำงานยึดโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัว

[2] วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม หมายถึง แนวคิดในการทำงานแบบปัจเจกชน (individual) มีการแข่งขัน (competition) เพื่อหวังผลกำไรให้ได้มากที่สุด ในกระบวนการผลิตมีการแบ่งแยกการผลิตตามความชำนาญเฉพาะอย่าง(specialized) และต้องถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การทำงานต้องตรงต่อเวลา การติดต่อสัมพันธ์กันเป็นไปตามหน้าที่บทบาทอย่างเคร่งครัด บทบาทหน้าที่ในการทำงานยึดตามตำแหน่งความชำนาญเฉพาะทาง

ประเทศไทย ได้แก่ ภาคกลางที่กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี นนทบุรีและนครปฐม ภาคเหนือที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน พิษณุโลกและลำปาง ภาคใต้ที่จังหวัดสงขลา ภูเก็ต สุราษฎร์ธานีและนครศรีธรรมราช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดนครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานีและอุดรธานี

จากข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2546 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ลูกจ้างภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 566,517 คน ทำงานในสถานประกอบการ 54,658 แห่ง อยู่ในประเภทการผลิตมากที่สุด 233,012 คน คิดเป็นร้อยละ 4 1.13 ของลูกจ้างทั้งหมด ในสถานประกอบการ 11,778 แห่ง รองลงมาประเภทการขายส่ง ขายปลีกฯ 154,032 คน ในสถานประกอบการ 27,737 แห่ง และการบริการ 84,566 คน ในสถานประกอบการ 9,653 แห่ง ตามลำดับ (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ,กรม. 2547 : 17) สถานประกอบการประเภทการผลิตมีโรงงานที่สำคัญได้แก่ โรงงานผลิตน้ำตาล โรงงานผลิต มันสำปะหลัง โรงสีข้าว โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นต้น ส่วนในสถานประกอบการประเภทการบริการมี 8 ประเภทย่อยได้แก่ 1) โรงแรมและภัตตาคาร มีลูกจ้าง 31,286 คน มากเป็นอันดับหนึ่งจาก 3,373 แห่ง 2) รองลงมาการเป็นสื่อกลางทางการเงิน ลูกจ้าง 21,402 คน จาก 2,155 แห่ง 3) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ฯ 14,149 คน จาก 1,324 แห่ง 4) กิจกรรมบริการชุมชนสังคมฯ ลูกจ้าง 12,070 คน จาก 2,372 แห่ง 5) การศึกษา ลูกจ้าง 5,391 คน จาก 402 คน 6) ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล 268 คน จาก 27 แห่ง 7) การบริการส่วนบุคคลอื่นๆ กับ 8) องค์การระหว่างประเทศนั้นไม่มี (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม . 2547 : 15) สถานประกอบการส่วนใหญ่มีผู้ประกอบการ เป็นชาวไทยเชื้อสายจีนร้อยละ96.8 รองลงมาชาวญี่ปุ่น ร้อยละ 0.8 ชาวตะวันตก เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา เยอรมันฯลฯ ร้อยละ 0.3 ชาวไต้หวันและฮ่องกง ร้อยละ 0.1 และอื่นๆ ร้อยละ 2.0 (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กรม. 2547 : 45) ข้อแตกต่างระหว่างแรงงานอีสานกับนายจ้าง นายจ้างมีพื้นฐานความคิดการบริหารจัดการ แบบวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในกระบวนการผลิตและการให้บริการ กล่าวคือจะเน้นความเป็นปัจเจกชน(Individual)การแข่งขัน (competition) เพื่อให้ได้ผลกำไรมากที่สุดอันเป็นจุดมุ่งหมายของนายจ้าง ในขณะที่แรงงานอีสานที่เป็นลูกจ้างเน้นการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกัน และผลิตเพื่อพออยู่พอกิน โดยไม่หวังผลกำไรมากนัก ดังนั้น ในกระบวนการผลิตและการให้บริการนายจ้างจึงแบ่งลูกจ้างออกเป็นแผนก(assembly line) แยกเป็นส่วนๆ และแยกลูกจ้างที่มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันอยู่คนละสาย (line) การผลิตหรือการให้บริการ เพื่อป้องกันมิให้พูดคุยกันเพราะจะทำให้เสียเวลาในการทำงาน อาจทำให้งานที่ออกมาได้น้อยและไม่มีคุณภาพ ผลที่ตามมาคือ ลูกจ้างห่างเหินกันไม่มี ปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกันอยู่แบบตัวใครตัวมัน ส่งผลให้ลูกจ้างขาดการเอื้ออาทร ไม่มีน้ำใจให้กันซึ่งเป็นการทำลายทุนทางสังคม (Social capital) ของลูกจ้าง เมื่อมีปัญหาลูกจ้างขาดที่พึ่งทางใจ ขาดเพื่อนที่จะให้คำปรึกษา

เมื่อแก้ปัญหาไม่ได้ ก็อาจจะหันไปหาพึ่งยาเสพติด อบายมุขต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา นอกจากนี้นายจ้างยังเคร่งครัดเรื่องเวลา เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุด ในเวลาอันสั้นที่สุด โดยเฉพาะในช่วงที่มีการสั่งสินค้าหรือการมาใช้บริการจากลูกค้าจำนวนมาก ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลา (over time) ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หากลูกจ้างคนใดไม่มาทำงานในช่วงเวลานี้จะถูกเลิกจ้าง ตัดเงินเดือน ไม่มีเบี้ยขยันให้ นายจ้างยังได้นำสวัสดิการมาบริหารจัดการเรื่องเวลา กับลูกจ้าง โดยนายจ้างจัดสวัสดิการรถรับ- ส่ง การจัดอาหารมื้อเที่ยงให้ เพื่อให้ลูกจ้างมาทำงานตรงตามเวลา ในขณะที่ลูกจ้างไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาทำงาน ไม่เคร่งเครียดในการทำงานหากต้องการทำงานอย่างสนุกสนาน ผลที่ตามมาลูกจ้างเครียด ได้พักผ่อนน้อย และมีเวลาให้ครอบครัวน้อย ไม่สามารถไปทำบุญตามประเพณีท้องถิ่นได้ ปัญหาที่ตามมา คือ สุขภาพลูกจ้างทรุดโทรม ครอบครัวขาดความอบอุ่น อาจนำมาซึ่งความแตกแยกหย่าร้างกัน ทำให้วิถีชีวิตที่ผูกพันกับประเพณีท้องถิ่นขาดหายไป

การแทรกตัวของระบบทุนนิยม การขยายตัวของอุตสาหกรรมธุรกิจการค้า และบริการตลอดจนการวางแผนนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่แสดงออกมาในลักษณะโครงการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ของรัฐ ตัวอย่างเช่น การสร้างเขื่อนผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อป้อนให้โรงงานอุตสาหกรรมและผู้คนที่อาศัยอยู่ในเมือง แทนที่จะสร้างเขื่อนเพื่อสนับสนุนภาคเกษตรกรรม กลับทำให้เกษตรกรมีพื้นที่ทำกินน้อยลง ขาดน้ำทำการเกษตร ป่าไม้ถูกทำลายขาดความชุ่มชื้นเกิดความแห้งแล้ง หรือโครงการสร้างนิคมอุตสาหกรรม ก็ล้วนทำให้เกิดมลพิษต่างๆ โดยเฉพาะทางน้ำ โรงงานได้ปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำ เกษตรกรไม่สามารถนำน้ำมาเลี้ยงปลาเพาะปลูกได้ และมีการขาดแคลนน้ำในการเกษตรกรรมเพราะมีการแย่งชิงน้ำไปใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม จึงหาเลี้ยงชีพในท้องถิ่นไม่ได้ ดังนั้น โครงการต่างๆ จึงล้วนแต่เชื่อมโยงและดึงดูดเอาแรงงานอีสานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของประเทศและของโลกที่เป็นเงื่อนไข ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานจากที่มีชีวิตอยู่ในกระบวนการผลิตภาคเกษตรกรรมที่เป็นวัฒนธรรมชุมชน มีอิทธิพลโดดเด่นอย่างเห็นได้ชัดมาสู่ภาคอุตสาหกรรมที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม การเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานภายในประเทศ มีทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม เช่น ในกิจการประเภทประมง การเกษตรกรรม คือ รับจ้างตัดอ้อย และนอกภาคเกษตรกรรม เช่น ในกิจการประเภทการผลิตและภาคบริการตามเมืองใหญ่ มีทั้งการเคลื่อนย้ายไปขายแรงงาน 1) ตามฤดูกาล 2) แบบเช้าไปเย็นกลับและ และ3) อยู่อย่างถาวร นายจ้างอาจไม่เข้าใจในพฤติกรรมการทำงาน วิธีคิด โลกทัศน์และค่านิยมของแรงงานที่มาจากวัฒนธรรมชุมชนและเมื่อทั้งสองฝ่ายที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรม จึงมีคำถามว่าแรงงานอีสานมี

โลกทัศน์ในการทำงาน อย่างไร เพื่อให้อยู่รอดในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ การศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการจึงมีประเด็นปัญหาการศึกษาโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานจึงเป็นที่น่าสนใจอยู่หลายประการ

ประการที่ 1 จากการวิเคราะห์ของฮาร์วีย์ (Harvey . 1990 : 60) ได้วิเคราะห์ว่า วัฒนธรรมในปัจจุบันล้วนเป็นวัฒนธรรมภายใต้ระบบทุนนิยมแทบทั้งสิ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า "วัฒนธรรมในปัจจุบัน จัดเป็นส่วนหนึ่งภายในระบบทุนนิยมโลกที่ควบคู่ไปกับภาคอุตสาหกรรม" ดังจะเห็นจากปรากฏการณ์ของกำลังแรงงานไทยถูกดูดเข้าไปรับใช้ทุนนิยมในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น เช่น ใน พ.ศ. 2543 แรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยมีจำนวน 13.91 ล้านคน ลดลงเหลือ 13.61 ล้านคน และแรงงานใน ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 17.41 ล้านคน เป็น 18.49 ล้านคนใน พ.ศ.2544 (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. 2545 :9)

ดังนั้น การศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสาน ผู้วิจัยจึงเลือกภาคอุตสาหกรรมภายใต้ระบบทุนนิยมในการศึกษาครั้งนี้ โดยเลือกอุตสาหกรรมประเภทการผลิตซึ่งมีแรงงานอีสานอยู่มากที่สุดดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกอุตสาหกรรมการบริการศึกษาครั้งนี้ด้วย เนื่องจากงานวิจัยของ Scott Lash & John Urry พบว่า ในกึ่งศตวรรษที่ผ่านของโลกทุนนิยมที่พัฒนามีปริมาณการลงทุนและจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทบริการนั้นได้เพิ่มสูงขึ้นมากเป็นลำดับ (Scott Lash & John Urry,1994 : 193-206) ซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่มีแนวโน้มจะเข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมการบริการเพิ่มมากขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอุตสาหกรรมประเภทการผลิตและบริการ ลักษณะงานทั้ง 2 ประเภท จะให้คำตอบในเรื่องทุนความรู้ของแรงงานอีสานที่มีทักษะฝีมือในการผลิตภาคเกษตรกรรมอันเป็นทุนความรู้เดิมที่จะนำไปใช้ในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมและทุนทางสังคมที่มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการนำไปใช้ในการให้บริการว่า แรงงานอีสานมีโลกทัศน์ในการทำงานในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการเป็นอย่างไร

ประการที่2 โครงสร้างการผลิตภาคอุตสาหกรรมแบบทุนนิยมในปัจจุบันได้รับอิทธิพลแนวคิดจากการผลิตแบบหลังฟอร์ด (postfordism) กับแนวคิดระบบทุนนิยมของอดัม สมิธ (Adam Smith) ทำให้เกิดรูปแบบเฉพาะตนในกระบวนการผลิตวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในภาค อุตสาหกรรมการผลิตและบริการในลักษณะที่มีการแข่งขัน(competition) เพื่อหวังผลประโยชน์และทำกำไรให้ได้มากที่สุด มีการแบ่งงานออกเป็นแผนก (assembly line) ตามความชำนาญเฉพาะด้าน (specialized) และมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การทำงานต้องตรงต่อเวลาการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นไปตามหน้าที่บทบาทอย่างเคร่งครัด มองมนุษย์เป็นเพียงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อรับใช้หรือสนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมสมัยใหม่ นอกจากนี้นายจ้าง

แต่ละกลุ่มทุนนิยมก็มีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่าง ปลีกย่อยกันไปตามบริบทวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ซึ่งเสกสรรค์ ประเสริฐกุล ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มนายทุนแต่ละชาติพันธุ์ไว้ว่า นายทุนเยอรมันจะยึดถือในความอาวุโสเสมอแต่ไม่ใช่อาวุโสในทางอายุแต่เป็นความอาวุโสในตำแหน่งหน้าที่การงาน การทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งไม่สำเร็จถือเป็นความอัปยศอย่างยิ่ง แต่หากทำงานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งถือเป็นเกียรติภูมิ ส่วนนายทุนญี่ปุ่นเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการทำงานสูง มีความจงรักภักดีต่อบริษัทและกลุ่มของตนมากกว่าบุคคลเสมอ นายทุนอเมริกัน การทำงานเป็นแบบเสรีนิยมและเป็นปัจเจกนิยมเต็มรูปแบบไม่มีขาดไม่มีเกิน ลูกจ้างมีสิทธิกำหนดชีวิตตัวเองได้ทุกอย่าง ลูกจ้างต้องรับผิดชอบตนเอง ฝึกฝนตนให้มีความสามารถ ใครทำงานหนักจึงจะมีค่าตัวในตลาดแรงงานสูงและจะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของสังคม หากล้มเหลวสังคมก็ไม่แยแส ทั้งนี้ลูกจ้างสหรัฐอเมริกาต่างจากญี่ปุ่นตรงที่ไม่มีความจงรักภักดีกับบริษัท บริษัทไหนที่ลูกจ้างเห็นว่าดีสำหรับตัวเองก็ไป การทำงานนั้นถือว่าเป็นสัญญาอย่างหนึ่ง เมื่อปฏิบัติตามสัญญาก็ถือว่าไม่มีพันธะกับใคร(บรรยงค์ โตจินดา, 2537 : 402-405) ส่วนกลุ่มนายทุนจีนค่อนข้างจะอลุ้มอล่วย ไม่เคร่งครัดต่อเวลามากนักเมื่อเทียบกับนายทุนอเมริกัน นายทุนญี่ปุ่นและเยอรมัน เน้นการบริหารงานบุคคลแบบระบบอุปถัมภ์(Patronage system) เช่น การชอบพอเป็นพิเศษ(Favoritism) เมื่อลูกจ้างคนใดอยู่กับนายจ้างนานๆ ให้ความช่วยเหลือนายจ้างดี มีความประพฤติดี มีความชำนาญในงานที่ทำก็จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่ระบบนี้มีข้อเสียคือ ทำให้บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้าเพราะการเลื่อนขั้นตำแหน่งคำนึงความถูกใจพอใจมากกว่าความรู้ความสามารถ (บรรยงค์ โตจินดา, 2537 : 61) ดังนั้น เมื่อลูกจ้างเข้าสู่กระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวคิดแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมแล้วยังต้องปฏิสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลที่มีแนวคิดแตกต่างกันตามบริบทของกลุ่มนายทุนแต่ละชาติพันธุ์กล่าวคือ นายทุนเยอรมันเน้นไปที่ต้องเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ทุ่มเทการทำงานให้บริษัทฯแบบญี่ปุ่น แข่งขันสร้างผลงานแบบอเมริกัน หรือเน้นความพอใจมากกว่าความสามารถแบบจีน เมื่อเป็นเช่นนี้ แรงงานอีสานจะมีโลกทัศน์ในการทำงานอย่างไร เมื่อพบกับค่านิยมใหม่ โลกทัศน์ใหม่ในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม จะเกิดปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมกับนายจ้างมีลักษณะความขัดแย้งเป็นอย่างไรและมีมูลเหตุมาจากอะไร มีกระบวนการปรับตัวอย่างไรเพื่อให้ตนเองและครอบครัวอยู่รอดและอยู่ในภาวะพอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน

2.เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสานกับนายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

3.เพื่อศึกษากระบวนการการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสาน

คำถามหลักในการวิจัย

1.แรงงานอีสานมีปฏิสัมพันธ์กับนายจ้างในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการแล้ว แรงงานอีสานมีโลกทัศน์ในการทำงานอย่างไร

2.เมื่อแรงงานอีสานเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้าไปขายแรงงานในกระบวนการผลิตและการให้บริการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ เกิดปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมกับนายจ้างมีลักษณะความขัดแย้งเป็นอย่างไร และมีมูลเหตุมาจากอะไร

3. แรงงานอีสานมีกระบวนการการปรับตัวอย่างไรจากวัฒนธรรมชุมชนไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

ความสำคัญของการวิจัย

1.ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมในมิติที่กว้างขึ้น โดยเฉพาะวัฒนธรรมของแรงงานทำให้เราเข้าใจชีวิตความเป็นอยู่ พลวัตและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของแรงงานอีสาน องค์ความรู้ดังกล่าวคงจะช่วยให้นักพัฒนาเข้าใจผู้ใช้แรงงานในแง่มุมที่แตกต่างไปจากเดิม

2.ผลการศึกษาจะช่วยเอื้อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน การแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework)

ในรอบ 3 ทศวรรษที่ผ่านมา (พ.ศ. 2510-2540) การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การขยายตัวของอุตสาหกรรมและกระบวนการผนึกรวมเศรษฐกิจท้องถิ่นอีสานให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจโลกและสังคมโลก ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนในวัฒนธรรมชุมชน มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากวัฒนธรรมเดิม(วัฒนธรรมชุมชน)ไปสู่วัฒนธรรมใหม่(วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ปรากฏการณ์

การเคลื่อนย้ายแรงงานทฤษฎีเมืองพึ่งพาหรือทฤษฎีเชิงโครงสร้างและประวัติศาสตร์ (historical-structuralism) มองว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโยกย้าย กอบโกยและดูดกลืนทรัพยากรจากชนบทโดยสังคมเมืองภายใต้ระบบทุนนิยมและเงื่อนไขประวัติศาสตร์ของความสัมพันธ์เชิงครอบงำของชนชั้นที่มีอำนาจในเมืองและภายใต้โครงสร้างสังคมไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลให้ผู้คนในชนบทตกอยู่ในสภาพด้อยพัฒนา ยากจนและไม่มีงานทำ การเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลให้วัฒนธรรมชุมชนถูกทำลาย โดยมีวิถีชีวิตขึ้นอยู่กับตลาดและความเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกันทั่วโลกเข้ามาแทนที่ (global homogenization) แต่นักทฤษฎีการพัฒนาความทันสมัย กลับมองปรากฏการณ์การเคลื่อน-ย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นว่าเป็นสภาพความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบท ที่ก่อให้เกิดภาวะไร้สมดุลการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเป็นการปรับตัวของผู้คนในสังคม เพื่อให้เกิดความสมดุลและให้ประโยชน์และผลดีทั้งสังคมเมืองและชนบท และมองว่าแนวคิดแบบทุนนิยมไม่สามารถเข้าไปครอบงำและทำลายวิถีชีวิต ค่านิยม จิตสำนึกร่วมและวัฒนธรรมชุมชนได้ง่ายๆ หรือการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมในชนบทไปสู่ภาคอุตสาหกรรมในเมืองใหญ่ๆ นั้น แสดงให้เห็นถึงบทบาทและความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันระหว่างชนบทกับเมืองและแรงงานรับจ้าง (Nas , 1990 : 20-23 ; Korf, 1990 : 44-45) โดยเฉพาะในแง่ที่ผู้คนในชุมชนพยามยามกระจายความเสี่ยงและใช้ประโยชน์จากลู่ทางและโอกาสงานและค่าจ้างจากในเมืองกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตซ้ำ (reproduction) ของแรงงานและวัฒนธรรม และการดำรงอยู่ของสังคมชนบท งานรับจ้างและรายได้จากงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นสิ่งชดเชยการเสียเปรียบภาคเกษตรกรรม เพราะหลายครอบครัวในชนบทไม่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยงานและรายได้ภาคการเกษตรอย่างเดียว ขณะที่ความเสี่ยงและความผันผวนไม่แน่นอนของงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรมก็มี ทำให้การรักษาฐานการผลิตในชนบทยังคงจำเป็น ดังนั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทไปขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นสิ่งไม่มีความหมายมากนักเพราะทั้งภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมต่างก็มีความสำคัญสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวและล้วนประกอบเป็นระบบหนึ่งเดียวที่แยกออกจากกันได้ยากภายใต้กรอบทฤษฎีความทันสมัยก็มีข้อจำกัดอยู่ค่อนข้างมาก ที่มองว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้สังคมทันสมัยคือ การเคลื่อนย้ายทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาวะความทันสมัยจะเกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน แต่ละขั้นตอนจะส่งผลกระทบต่อกันเป็นลำดับ (สนธยา พลศรี. 2545:180) การมุมมองเช่นนี้นับว่าคับแคบ ข้อถกเถียงดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่ต้องนำมาวิเคราะห์แรงงานอีสานในมิติทางวัฒนธรรมว่า เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมนั้นเป็นอย่างไร โดยเฉพาะการศึกษาโลกทัศน์ในการทำงาน และทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสานกับนายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ว่าแรงงานอีสานรู้สึกและคิดต่อความขัดแย้งใน

วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการที่พวกเขาเข้าไปปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันนั้นเป็นอย่างไร แรงงานอีสานจะมีการปรับตัวที่เป็นลักษณะเฉพาะตนรูปแบบใดและมีสมรรถภาพในการปรับตัวเพื่อความสำเร็จและดำรงอยู่ได้มากน้อยเพียงใด เมื่อพบกับค่านิยมใหม่ โลกทัศน์ใหม่ในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม ซึ่งในปัจจุบันปัญหาด้านแรงงานมีความสลับซับซ้อนเกี่ยวข้องเชื่อมโยงหลายมิติทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อให้การศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานเกิดความชัดเจนและได้มุมมองรอบด้าน จำเป็นต้องบูรณาการหลายทฤษฎีเข้าด้วยกันคือ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม แนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรม และแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

"วัฒนธรรม" เป็นมโนทัศน์ที่นักมานุษยวิทยาได้สร้างขึ้นมาในศตวรรษที่ 19 เพื่อใช้ศึกษาสังคมบรรพกาล โดยเริ่มแรกนักมานุษยวิทยาได้ให้ความหมายของมโนทัศน์วัฒนธรรมว่าหมายถึง วิถีชีวิต โดยส่วนรวมของกลุ่มคน รวมเอาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่คนเหล่านี้ใช้อาหารที่บริโภค เสื้อผ้าที่สวมใส่ แบบแผนทางด้านครอบครัว การปกครอง ศาสนาและแง่มุมอื่นๆ ทั้งหมดของชีวิตทางสังคมของคนเหล่านี้ เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคสมัยใหม่(modernity) ซึ่งเกิดจากกระบวนการย่อยหลายๆ กระบวนการ คือ กระบวนการกลายเป็นอุตสาหกรรม กระบวนการกลายเป็นเมือง กระบวนการเติบโตทางด้านสังคมและเทคโนโลยี ทุนนิยมการตลาดแบบกลไกและการเกิดรัฐชาติ กระบวนการดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบของการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีต่อค่านิยมและโครงสร้างทางสังคมดั้งเดิมส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์ทางวัฒนธรรม (Featherstone,1988 :201) ทำให้มโนทัศน์ทางวัฒนธรรมในยุคสมัยใหม่(modernity) เปลี่ยนไปจากเดิม จากที่เคยนิยามความหมายของวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามอย่างเดียว เป็นสิ่งที่จับต้องได้มาเป็นความคิดซึ่งเป็นลักษณะเชิงนามธรรมมากขึ้น อาทิเช่น คอร์นบลัม (Kornblurm , 1994 : 103) ให้ความหมายวัฒนธรรมไว้คือ แบบแผนทั้งหมดของความคิด พฤติกรรมและผลผลิตที่ได้รับการสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนรุ่นหนึ่งโดยใช้วิธีปฏิสัมพันธ์ทางการสื่อสาร ซึ่งอยู่นอกเหนือไปจากการสืบทอดทางกรรมพันธุ์ หรือไบรสเตดท์ และคณะ (Bierstedt and other 1964 :83-85) นิยามวัฒนธรรมว่าคือ ส่วนทั้งหมดที่ซับซ้อน ประกอบไปด้วยทุกสิ่งทุกอย่างที่เขาคิดในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม หรือฮาร์วีย์ (Harvey,1990:10) กล่าวว่า "วัฒนธรรม หมายถึง เป็นสิ่งที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถผลิตสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่สิ่งเดิมได้ตลอด ซึ่งโดยนัยนี้ลักษณะของวัฒนธรรมแบบสมัยใหม่จึงมีเนื้อในที่ทำลายตัวเอง"

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคหลังสมัยใหม่ (postmodernity) หรือที่เฟรเดอริค เจมสัน (Frederic Jameson) เรียกว่า " เป็นยุคตรรกะทางวัฒนธรรมของระบบทุนนิยมตอนปลาย'' (Jameson , 1992: 18-21) ซึ่งคนในยุคหลังสมัยใหม่นี้ได้แก่ ฌาคส์ แดริดา (Jacquess Derrida) มิเชล ฟูโก (Michel Foucalt) ฌอง โบดริยาร์(Jean Baudrillard) เฟรเดอริค เจมสัน (Frederic Jameson) เบลล์(Bell) เป็นต้น คนยุคนี้มีมโนทัศน์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากคนในยุคสมัยใหม่ เช่น โบดริยาร์ (Baudrillard) ได้ชี้ให้เห็นมโนทัศน์วัฒนธรรมว่า เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีความดกดื่นของวัฒนธรรมเชิงสัญลักษณ์ อันเนื่องมาจากการพัฒนาการผลิตสินค้าสารสนเทศ และให้ความสำคัญในรัฐชาติลดลง (Kellner, 1988 : 242) ซึ่งฮาร์วีย์ (Havey) มองว่าการพัฒนาดังกล่าวยังทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นสินค้า ที่มีการจำหน่ายจ่ายแจกและบริโภคแบบการค้า (Havey.1990:60-63) นอกจากคนกลุ่มยุคหลังสมัยใหม่ยังมองวัฒนธรรมว่าเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน เช่น เกมเมเยอร์ , ริทเซอร์และเยทเมน (Kammeyer,Ritzer, and Yetmen.1996 :61) มองว่า วัฒนธรรมคือ ความสลับซับซ้อนทั้งปวงของความคิดและวัตถุที่สมาชิกในสังคมหรือกลุ่มหนึ่งได้สร้างสรรค์และรับเข้ามาเพื่อการดำเนินภาระหน้าที่ที่จำเป็นของชีวิตร่วมกัน ส่วนบริงเกอร์ฮอฟฟ์และไวท์ (Brinkerhoff and White, 1992 :65) ให้ความหมายว่าวัฒนธรรม คือ แบบแผนของความคิด ความรู้และผลผลิตทางวัตถุที่ได้กระทำให้เกิดขึ้นซ้ำๆ ของสมาชิกในสังคมที่มีร่วมกันทั้งหมด หรือแอพเพลบอมและแชมบริสส์ (Appelbaum and Chambliss,1995 : 54) ได้ให้ความหมายใกล้เคียงกับบริงเกอร์ฮอฟฟ์และไวท์ ว่า วัฒนธรรม คือ ความเชื่อ พฤติกรรมและผลผลิตทั้งหมดที่สมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีร่วมกัน ขณะที่เจมสัน(Jameson) มองมโนทัศน์วัฒนธรรมผ่านแนวคิดการวิเคราะห์ตามแบบมาร์กซิสต์ที่แบ่งโครงสร้างส่วนบนกับส่วนล่าง มองว่าวัฒนธรรมแบบหลังสมัยใหม่มีลักษณะที่ครอบงำสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคปลายของยุคทุนนิยม กล่าวคือ เขาเห็นว่าวัฒนธรรมแบบหลังสมัยใหม่มีที่มาจาก "การผลิตซ้ำในเครือข่ายระดับโลกของทุนนิยมแบบนานาชาติ" (Jameson,1992 : 15) อันจะนำไปสู่การขยายตัวทางวัฒนธรรมเข้าไปสู่ปริมณฑลของชีวิตทางสังคมจนอาจกล่าวได้ว่า ทุกสิ่งในชีวิตทางสังคมของเราล้วนมีลักษณะเชิงวัฒนธรรมทั้งสิ้น

จากการให้มโนทัศน์วัฒนธรรมในแต่ละสมัย ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถผลิตสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่สิ่งเดิมได้ตลอด และเป็นสิ่งที่สามารถนำมาผลิตซ้ำ(reproduction)ได้ มีลักษณะเป็นพลวัต(dynamic)ที่สามารถเปลี่ยนแปลงเลื่อนไหลไปตามบริบทต่างๆ ได้ตลอดเวลา นอกจากนี้วัฒนธรรมยังเป็นสิ่งที่ปฏิบัติการของชีวิตประจำวัน(everyday practices) และประสบการณ์ของคนต่างกลุ่ม แต่ละกลุ่มต่างก็มีวิถีชีวิตพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป คนกลุ่มหนึ่งก็มีวิถีชีวิตแบบหนึ่งทำให้สังคมที่เต็มไปด้วยกลุ่มวัฒนธรรมย่อยที่หลากหลาย ซึ่งต่างก็ยึดถือวัฒนธรรมเฉพาะของตนเอง (สุนันทา แสนประเสริฐ 2538: 8) วัฒนธรรมนอกจากจะมองว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าดังที่เคย

มองตามแนวคิดเดิมแล้ว วัฒนธรรมยังมีมูลค่าที่สามารถนำมาผลิต บริโภค และจำหน่ายจ่ายแจกเป็นสินค้าเชิงสัญลักษณ์ได้ และเน้นการมองวัฒนธรรมในเชิงสัญลักษณ์มากขึ้น จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง ระบบความคิด แบบแผนพฤติกรรม ความเชื่อวิถีชีวิต โลกทัศน์ ค่านิยมและการผลิตซ้ำ reproduction) เพื่อให้ตนดำรงอยู่ได้ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลานั้นเอง ซึ่งหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สำคัญที่ จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์และคณะ (2545: 18-20) ได้รวบรวมไว้ มีดังนี้ คือ

1. เป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบันและองค์กรต่างๆ เช่น สถาบันครอบครัว องค์กรสิทธิมนุษยชน ฯลฯ ทำให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาต่างๆ โดยอาศัยสถาบันและองค์กรช่วยให้มนุษย์จัดระเบียบพฤติกรรมของตนเองและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

2. เป็นตัวกำหนดบทบาทความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการอบรมให้รู้ระเบียบสังคม ซึ่งกลุ่มทางสังคมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มครอบครัวซึ่งได้ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมเกี่ยวกับบทบาทตามตามฐานะตำแหน่งของความสัมพันธ์ทางสังคม อาทิ แบบการมีครอบครัว แบบแผนการทำงาน เป็นต้น

3. ทำหน้าที่ควบคุมสังคม การควบคุมทางสังคมเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการใช้ชี้วัดการแสดงออกของบุคคล โดยการตราออกเป็นกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน สามารถอ้างอิงและยึดถือเป็นหลักฐานยืนยันได้ทุกเวลา และการควบคุมที่ไม่เป็นทางการอันได้แก่ ขนบธรรมเนียม จารีต (ฮีตสิบสองคองสิบสี่ของชาวอีสาน) และกฎศีลธรรม เป็นต้น

4. ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่แสดงว่าสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากสังคมหนึ่ง โดยอาศัยบุคลิกภาพเป็นตัวกำหนดในส่วนที่เป็นนามธรรมของบุคลิกภาพคือ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม โลกทัศน์ ฯลฯ ส่วนที่มองเห็นได้ของบุคลิกภาพ เช่น การแต่งกาย ภาษาพูด เป็นวัฒนธรรมประเภทวัตถุธรรมของสังคม

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเป็นปึกแผ่น ทำให้สังคมอยู่รอด ทั้งนี้เพราะการมีวัฒนธรรมเดียวกันของกลุ่มคนในสังคมย่อมทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นกลุ่มเดียวกันและพร้อมจะปกป้องเพื่อให้วัฒนธรรมอันเป็นส่วนร่วมของตนยังคงอยู่ตลอดไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งตามมา เช่น วัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

6. ทำให้สมาชิกแต่ละสังคมตระหนักถึงความหมาย และวัตถุประสงค์การมีชีวิตของตนอันเป็นความหมายของสถานการณ์และที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายชีวิต เช่น เป้าหมายการทำงานของชีวิตเพื่อยังชีพ หรือเพื่อความมั่งคั่ง เป็นต้น

7. สร้างหรือจัดแบบความประพฤติเพื่อว่าบุคคลจะได้ปฏิบัติตาม โดยไม่จำเป็นจะต้องคิดหาวิธีการประพฤติปฏิบัติโดยไม่จำเป็น

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาวัฒนธรรมที่เป็นโครงสร้างส่วนบนหรือส่วนที่เป็นนามธรรม ได้แก่ โลกทัศน์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม/ระบบเครือญาติ ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น สิทธิแรงงาน ค่านิยม รวมทั้งกฎหมาย ขนบธรรมเนียม จารีต(ฮีตสิบสองคองสิบสี่ของชาวอีสาน) และปรัชญาทางพุทธศาสนา ภายใต้กรอบแนวคิดในการทำงานของวัฒนธรรมแบบทุนนิยมในกระบวนการผลิตและบริการ ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ได้ทำหน้าที่ควบคุมและกำหนดบทบาท ความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมของแรงงานอีสานกับนายจ้าง และเป็นเครื่องหมายและหรือสัญลักษณ์ที่แสดงตัวตน ทำให้แรงงานอีสานตระหนักถึงเป้าหมายในการทำงาน ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและพร้อมจะปกป้องเพื่อให้สถาบันสังคมอันเป็นส่วนรวมของตนยังคงอยู่ตลอดไป และเพื่อให้ตนอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่น เช่นมีโลกทัศน์ในการทำงานแบบรวมกลุ่มหรือแยกส่วน บทบาทหน้าที่ในการทำงานกำหนดโดยโครงสร้างของระบบเครือญาติ/ครอบครัวหรือความชำนาญเฉพาะทาง เป้าหมายการทำงานของชีวิตเพื่อยังชีพ หรือเพื่อความมั่งคั่ง เวลาในการทำงานอยู่ภายใต้บริบททางสังคม เศรษฐกิจหรือวัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้น การมีวัฒนธรรมในการทำงาน ที่แตกต่างกันอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างกัน และส่งผลให้ทั้ง 2 ฝ่าย อาจต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดภายใต้เงื่อนไขโลกทัศน์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อนายจ้างต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน

ในการศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชนซึ่งเป็นวิถีชีวิตของแรงงานส่วนใหญ่ในภาคเกษตรกรรมและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมซึ่งเป็นวิถีชีวิตของผู้คนส่วนใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมว่ามีโลกทัศน์เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อจะได้นำแนวคิดมาศึกษาประเด็นปัญหาความขัดแย้งแรงงานและการปรับตัวของแรงงานอีสาน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน มีดังนี้

คำว่า “วัฒนธรรม” เราจำเป็นต้องระบุให้ชัดเจนว่าเป็นวัฒนธรรมของใครในที่นี้วัฒนธรรมหมายถึง วัฒนธรรมชุมชน ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนคือ การถือเอามนุษย์เป็นศูนย์กลางของวัฒนธรรม และเนื่องจากวัฒนธรรมชุมชนจำเป็นต้องเผชิญกับวัฒนธรรมภายนอกอยู่ตลอดเวลาในกระบวนการปฏิสัมพันธ์นี้บางส่วนอาจทำให้วิถีชีวิตของผู้คนในวัฒนธรรมชุมชนบางด้านสูญสลายไป บางด้านอาจต้องปรับเปลี่ยน ดูดกลืน หรือรับเอาวิถีชีวิตแบบวัฒนธรรมภายนอกเข้ามาประสานเกิดเป็นวิถีชีวิตแบบใหม่ขึ้นมา (ภูษา ศรีวิลาศ. 2539 : 13) สำหรับวิถีชีวิตวัฒนธรรมชุมชนไทยที่มีลักษณะเฉพาะตนนั้นเกิดจากปัจจัย โครงสร้างและพื้นฐาน ดังนี้

โครงสร้างของวัฒนธรรมชุมชนไทยนั้นจัดอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ตามธรรมชาติของกลุ่มคนที่อยู่รวมกัน โดยถือครอบครัวเป็นรากฐาน มีอิสระในการดำเนินชีวิตมาก ซึ่งความรู้สึกเป็นอิสระสามารถดำเนินชีวิตไปตามลำพัง มีลักษณะครอบครัวเป็นแบบผ่อนผัน ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวมากนัก นับถือเพศชาย และเสรีภาพของเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง(เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2534 : 54) และนอกจากนี้พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมชุมชนไทยนั้น เกิดจากปัจจัยสังคมเกษตรกรรมทำนาเป็นหลักเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงาน การแสดงออกทางจิตใจและความคิดที่มีลักษณะสันโดษ พึ่งตนเอง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสำนึกในบุญคุณของธรรมชาติ และดำรงตนให้กลมกลืนสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม(สุภางค์ จันทวานิช ,สำอาง หิรัญบูรณะและกุลวิตรา ภังกานนท์, 2538 : 3-6) จากการศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมชุมชนไทยในปี พ.ศ. 2533 ของสุนทรี โคมินและสนิท สมัครการ(2533 : 3-14) พบว่า พฤติกรรมของคนไทยชนบทมาจากพื้นฐานทางสังคม 6 ประการ คือ

1. เป็นสังคมที่มีโครงสร้างและความผูกพันอย่างหลวมๆ (Loose Structure) มีความเป็นอยู่อย่างง่ายๆ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์มากนักไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความผูกพันที่ยาวนานทั้งในครอบครัวและการงาน

2. เป็นสังคมที่ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ของคนไทยขึ้นอยู่กับค่านิยมในแต่ละบุคคล

3. เป็นสังคมพุทธศาสนาที่เน้นผลกรรมของแต่ละบุคคล ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

4. เป็นสังคมที่มีการแบ่งชั้นอำนาจ ให้ความสำคัญต่อผู้มีอุปการะคุณ

5. มีความเชื่อมั่นในตนเองและการเคารพตนเองต่ำ

6. เป็นสังคมที่มีระบบพระเดชพระคุณ (Moral-Amoral) ซึ่งพระคุณคือ อำนาจในด้านคุณงามความดี ความรักความผูกพัน ความกตัญญูต่อผู้ให้ความอุปถัมภ์ ส่วนพระเดชคือ อำนาจที่ได้มาจากการข่มขู่ สร้างความกลัว การใช้อำนาจเพื่อเด่นดังในสังคม ขณะที่ประเสริฐ แย้มกลิ่นฟุ้ง (2530: 10-13) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทยใน พ.ศ.2530 พบว่ามีลักษณะดังนี้

1.มีความรักอิสระ ไม่ต้องการอยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้อื่น ไม่ชอบการควบคุมและบังคับอย่างเข้มงวด รักความอิสระด้วยเหตุนี้ที่ทำให้คนไทยมีความผูกพันต่อหน้าที่และการถือตัวเองเป็นใหญ่ ทำให้การประสานงานและการทำงานเป็นกลุ่มมักเกิดปัญหา

2.มีความเป็นตัวของตัวเองลักษณะเช่นนี้มาจากอิทธิพลทางศาสนาพุทธที่เน้นความสำคัญของบุคคลโดยถือว่าบุคคลจะเป็นอย่างใดย่อมแล้วแต่กรรมของบุคคลนั้นในอดีต ยึดหลักเกรงใจซึ่งก็คือ การไม่เรียกร้องบังคับให้คนอื่นทำในสิ่งที่เขาไม่อยากทำ

3.มีความรู้สึกมักน้อยสันโดษ พอใจในสิ่งที่ตนมี ไม่ชอบดิ้นรนทะเยอทะยานที่จะเอาอย่างคนอื่นเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของบุคคลเป็นเรื่องของบุญวาสนา

4. มีความเคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจ นิยมแสดงความนอบน้อม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปตามพิธี ซึ่งแสดงถึงฐานะสูงต่ำของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

5.ชอบความโอ่อ่า ซึ่งสืบเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและหยิ่งในเกียรติของตน ไม่ยอมให้มีการดูถูกกัน และถือว่าตนมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้อื่นในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง

6.มีความสุภาพอ่อนโยน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ลักษณะวัฒนธรรมชุมชนหรือชนบทไทยในมุมมองชาวต่างชาติ พบว่า นิสัยคนไทยมีความรู้สึกมักน้อย ซึ่งทำให้เกิดนิสัยการมองโลกในแง่ดี มองชีวิตสวยงาม มีความสนุกร่าเริง ไม่จริงจังกับชีวิต และชอบใช้ชีวิตแบบง่ายๆ เพื่อความสุขในปัจจุบัน มักไม่เน้นอนาคต ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาด้านระเบียบวินัยในการทำงาน การควบคุมใจตนเอง และการประหยัด และคนไทยปลูกฝังค่านิยมว่าควรปฏิบัติตนนอบน้อมต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า เพราะถือว่าเป็นผู้มีบุญวาสนาควรได้รับการยกย่องและได้รับสิทธิพิเศษ และยังพบว่าคนไทยจะแสดงลักษณะนิสัยรักเกียรติของตนออกมาด้วยการแสดงความโอ่อ่า เพื่อให้คนอื่นยอมรับความสำคัญของตน (Wit, 1980: 124) วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในในเรื่องการบริหารและการจัดองค์กรในสายตาของ ชาวญี่ปุ่น มองว่า คนไทยเป็นคนสนุกสนานร่าเริง และไม่มีความสนใจอย่างจริงจังกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแต่มักจะมองและรอคอยชีวิตในภพหน้า ขาดเอาใจใส่อย่างจริงจังของพนักงานที่เป็นคนไทย คนไทยอาจจะเป็นคนทำงานหนักแต่ไม่ถึงกับเอาจริงเอาจังเหมือนคนญี่ปุ่น เพราะคนไทยชอบใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวมากกว่า คนญี่ปุ่นเป็นคนตรงต่อเวลาในขณะที่คนไทยไม่ค่อยตรงต่อเวลา คนไทยเป็นคนที่คุมยากในการทำงาน คนไทยไม่ค่อยมีระเบียบวินัยเหมือนคนญี่ปุ่น ส่วนชาวตะวันตก มองคนไทยว่า ถ้าทำงานแบบตรงไปตรงมากับคนไทยมักใช้ไม่ได้ผล พนักงานคนไทยไม่ชอบระเบียบวินัย แนวทางในการทำงานต้องมีลักษณะที่กว้างๆ และเป็นการยากที่จะควบคุมให้พนักงานคนไทยอยู่ในระเบียบวินัย วัฒนธรรมไทยมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับความต้องการในปัจจุบันได้ คนไทยมีความอดทนสูง มีความเป็นอิสระ มีเสน่ห์และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อีกทั้งยังมีจิตใจที่ดีอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนชาวนาซึ่งส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตแบบวัฒนธรรมชุมชนในมิติทางเศรษฐกิจ ทำให้เราได้กรอบแนวคิด และมองเห็นลักษณะเฉพาะตนในวิถีการผลิต (mode of production) ของผู้คนที่อยู่ในวัฒนธรรมชุมชนชัดเจนยิ่งขึ้น และลักษณะเฉพาะตนนั้นเป็นอย่างไร ทำไมเศรษฐกิจชุมชนของชาวนาขนาดย่อมจึงดำรงอยู่ได้ นักทฤษฎีที่อธิบายได้ชัดเจนในเรื่องนี้ คือ ชายานอฟ (A.V. Chayanov) นักเศรษฐศาสตร์ชาวรัสเซีย ได้คิดทฤษฎีองค์กรการผลิตของชาวนา มาอธิบายว่า เศรษฐกิจชาวนาเป็นวิถีการผลิตของตัวเอง อยู่ได้ด้วยตัวเอง พอเพียงในตัวเอง พึ่งตัวเองได้ เพราะเป็นเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ และองค์ประกอบทาง

ชีวะของครอบครัวคือ ใช้แรงงานในครัวเรือนมากกว่าการพึ่งพาและเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก สามารถอยู่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึงพาอำนาจรัฐ หากปราศจากรัฐชาวนาก็อยู่ได้ตามแนวคิดอนาธิปัตย์นิยมในยุโรปใต้ เพราะชาวนาปกติก็ครอบครองที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติอยู่แล้วคือมีปัจจัยการผลิตอื่นและมีแรงงานในครอบครัวอยู่แล้วถือเป็นลักษณะที่พิเศษยิ่ง ทำให้ครอบครัวชาวนาสามารถประกอบทรัพยากรและแรงงานขึ้นเป็นผลผลิตได้ด้วยตัวเองโดยอิสระ และมีจุดมุ่งหมายของการผลิตเป็นไปเพื่อการบริโภคคือ เพื่อเลี้ยงสมาชิกในครอบครัว ไม่ใช่เพื่อขาย ไม่ใช่เพื่อกำไร เป็นการทำมาหากินของครอบครัว ชาวนาจึงสามารถปรับการใช้แรงงานที่ตนมีอยู่เพื่อให้เกิดความพอเพียงได้ คือ หากยังผลิตได้ไม่พอเพียงก็ใช้แรงงานให้เข้มข้น ขยันมากขึ้น ก็จะผลิตได้พอเพียง เนื่องจากไม่ได้จ้างแรงงาน จึงไม่มีการขาดทุนหรือล้มละลายดังเช่นในเศรษฐกิจแบบทุนนิยม แม้ชาวนาติดต่อกับระบบทุนนิยมก็ไม่จำเป็นต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบทุนนิยม เพียงแต่อาจส่งแรงงานเข้าไปหารายได้ที่เป็นตัวเงินเป็นครั้งคราว ทำให้เกิดการอพยพแรงงานของผู้คนที่อยู่ในวัฒนธรรมชุมชนตามชนบทจากภาคอุตสาหกรรมกลับไปสู่ภาคเกษตรกรรมเมื่อถึงฤดูกาลผลิต เพราะมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาเป้าหมายเศรษฐกิจแบบชาวนาเอาไว้ จุดเด่นทฤษฎีของชายานอฟ ช่วยให้เราเข้าใจกลไกภายในเศรษฐกิจครอบครัวชาวนาขนาดย่อมและลักษณะเฉพาะตนของวิถีการผลิต(mode of production) แบบวัฒนธรรมชุมชน แต่เป็นที่น่าเสียดายว่า ทฤษฎีของชายานอฟเกิดขึ้นในรัสเซียต้นสมัยศตวรรษที่ 20 ที่ระบบทุนนิยมยังขยายตัวไม่มาก เขาจึงไม่มีโอกาสพิจารณาการดำรงคงอยู่ คู่ขนานกันและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจชุมชนกับเศรษฐกิจทุนนิยม ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเข้มข้นในโลกต่อมา (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา,2544 : 30-32)

ลักษณะเฉพาะตนของวิถีการผลิต (mode of production)ของวัฒนธรรมชุมชนในบริบทของแรงงานอีสานมีแบบแผนความประพฤติในการทำงานในกระบวนการผลิตแบบรวมหมู่ คือ การเอาแรง หรือการผนึกกำลังทำงาน ที่มีความเป็นอิสระ สนุกสนาน และผลิตเพื่อพออยู่พอกิน และแบ่งปันให้เพื่อนบ้านบริโภคด้วย เพื่อให้มีชีวิตรอดอยู่ได้ ไม่เน้นผลกำไร ไม่เคร่งครัดในเรื่องเวลาทำงาน เวลาในการทำงานปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลภายใต้บริบททางสังคมและจารีตประเพณี ที่เรียกว่า “ฮีตสิบสอง” และในสังคมชาวอีสานมีกฎระเบียบชีวิตของชุมชนที่เรียกว่า “ผี” และจารีตประเพณีตามฮีตสิบสองที่มีตลอดทั้งปี ร้อยรัดชีวิตผู้คนเข้าด้วยกันเป็นพี่เป็นน้องกันการแบ่งหน้าที่และแรงงานในการทำงานยึดโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก ที่ต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม มี “เสี่ยว” (เพื่อนสนิท) ที่สร้างความกระชับแน่นแห่งการพึงพาอาศัยและทำงานร่วมกัน ลักษณะดังกล่าวข้างต้นเป็นลักษณะของวัฒนธรรมชุมชนชาวอีสานที่แตกต่างจากวัฒนธรรมชุมชนชนบทอื่น ขณะที่วัฒนธรรมเมืองในอีสานนั้นต่างกันกับวัฒนธรรมชุมชน คือ เน้นการทำงานแบบแยกส่วน บทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นไปตามความชำนาญเฉพาะ

ตน และผลิตเพื่อความมั่งคั่ง ทำงานแบบแข่งขัน ทำงานตามกฎกติกา และระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เวลาในการทำงานเคร่งครัดและแน่นอนตายตัวภายใต้เงื่อนไขบริบทเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมได้ขยายตัวคุกคามและพยายามครอบงำเศรษฐกิจแบบชุมชน(เศรษฐกิจพอเพียง) ที่ไม่สะสม หยุดเมื่อพอ มีความเข้มข้นมากขึ้น มีการตั้งองค์กรต่างๆ ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการนำแนวคิดแบบทุนนิยมแทรกแซงไปทุกแห่งทั่วโลก เพื่อให้ได้วิถีการผลิต(mode of production) ในลักษณะเฉพาะตนของวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ว่ามีลักษณะเฉพาะตนเป็นเช่นไร ทำไมจึงต้องเป็นระบบเศรษฐกิจที่คู่ขนานกับระบบเศรษฐกิจแบบชุมชนชาวนา หรือหากมีปฏิสัมพันธ์กันในมิติทางวัฒนธรรมโดยมองผ่านแรงงานอีสานแล้ว แรงงานอีสานจะมีโลกทัศน์ในการทำงานเป็น เช่นไร จะมีปรากฏการณ์ความขัดแย้งและกระบวนการปรับตัวกันอย่างไร จึงจำเป็นต้องได้กรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมให้ชัดเจนเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

วัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมทั่วไปเท่านั้นแต่ยังเป็นปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ด้วย สังคมก็อาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบเพื่อความอยู่รอดของสมาชิกในสังคม วัฒนธรรมองค์กรหรือวัฒนธรรมในหน่วยงานก็ทำหน้าคล้ายกับวัฒนธรรมสังคมที่มีบทบาทในการจัดระเบียบในหน่วยงานให้เกิดความสงบสุข ปัจจุบันอาจได้ยินคำว่า "วัฒนธรรมองค์กร" ในสื่อต่างๆ แต่ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรอาจแตกต่างกันออกไปตามความคิดเห็นของแต่ละคน ดังนั้น จึงเกิดคำถามขึ้นมาว่า "วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร" นักทฤษฎีองค์กรที่หันมาสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในปลายทศวรรษที่ 1970 ได้นิยามวัฒนธรรมองค์กรที่มีหลายนิยาม เช่น รีดส์(Reed,1992 : 75) และเชอร์ริ่งตัน (Cherrington , 1994 : 457) ได้นิยามคำว่า "วัฒนธรรมองค์กร" (Organizational culture) เป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยทางสังคม ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เนื่องจากต้อง เปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และคู่แข่งขันตลอดเวลา องค์กรจึงต้องสร้างระเบียบแบบแผนให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติร่วมกันเพื่อเอาชนะต่อความไม่แน่นอนต่างๆ (Trice and Beyer ,1993 : 1) ต่อมามี ผู้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร คือ ไชน์ (Schein,1992 :12) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลช่วยทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามที่ยึดถือร่วมกันอย่างมั่นคงภายในองค์กร มีแบบแผนการทำงานและความสัมพันธ์ร่วมกันซึ่งทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540: 11) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงบุคลิกลักษณะของสมาชิกในองค์กร ทั้งสมาชิกและบุคคลภายนอกก็สามารถรับรู้และสังเกตเห็นได้ บรรยากาศองค์กรมี 4 องค์ประกอบ คือ

1.ความเป็นอิสระในงานหมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทำงานโดยลำพัง สามารถใช้วิจารณญานของตนเองตัดสินใจตอบโต้และแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้เอง

2.ลักษณะโครงสร้างหมายถึง ลักษณะการกำหนดวัตถุประสงค์และขอบข่ายของอำนาจหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.ระบบการให้รางวัลตอบแทนหมายถึง การให้รางวัลตอบแทนแก่สมาชิกทั้งในรูปที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ ตลอดจนลักษณะการให้คุณและโทษว่ามีความยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

4. ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรหมายถึง ความสัมพันธ์ในกลุ่มสมาชิกทุกคนว่ามีความแน่นแฟ้น อบอุ่นเพียงใด ภาวะผู้นำในองค์กรเป็นอย่างไร ลักษณะการปฏิบัติต่อกันและการประสานความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างไรบ้าง

ส่วนมากวัฒนธรรมองค์กรในภาคอุตสาหกรรมจะอยู่ตามเมืองใหญ่ๆ ส่วนวัฒนธรรมชุมชนนั้นอยู่ในภาคเกษตรกรรมตามชนบท ซึ่งย่อมส่งผลต่อวิถีชีวิตของผู้คนในวัฒนธรรมองค์กรซึ่งอยู่ในเมืองแตกต่างจากผู้คนที่อยู่ในวัฒนธรรมชุมชนที่อยู่ในชนบท ดังที่ Wirth ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างชีวิตในเมืองกับชีวิตในชนบท ให้เห็นได้ชัดเจน (Ribben ,1979 : 237) ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้คนในเมืองจะต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับผู้คนที่อยู่ในชนบท

2. ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้คนในเมืองส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์ที่ไม่มีความเป็นส่วนตัว มีความผิวเผินชั่วครั้งชั่วคราว และเป็นความสัมพันธ์ด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ผู้คนมีความสัมพันธ์กับคนอื่นก็เพื่อเป็นแนวทางที่จะทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย ไม่มีความผูกพันอย่างใกล้ชิดทางด้านอารมณ์ทำให้เกิดการแข่งขันกัน ส่วนผู้คนในชนบทจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัญชาตญาณของความร่วมมือกัน

3. เมื่อเทียบกับชาวชนบทแล้ว ผู้คนที่อยู่ในเมืองมักเป็นสมาชิกของหลายกลุ่มๆจึงทำให้ผู้คนขาดจิตสำนึกที่จะจงรักภักดีต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

4. ประชากรในเมืองจะมีความหนาแน่นมากกว่าประชากรในชนบท ทำให้เกิดการแบ่งแยกแรงงานขึ้นในเมือง

จึงมีคำถามว่า ทำไมลักษณะชีวิตของคนในเมืองกับคนในชนบทจึงเป็นเช่นนั้น เหตุผลหนึ่งเพราะว่าภาคอุตสาหกรรมจะอยู่ตามเมืองใหญ่ๆ มากกว่าในชนบททำให้วิถีชีวิตคนเมืองส่วนใหญ่ถูกครอบงำด้วยระบบทุนนิยมที่มาพร้อมกับภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวคิดสะสมทุนเพื่อความมั่งคั่ง ทำให้เกิดการแข่งขันในลักษณะปัจเจกส่วนวิถีชีวิตชนบทการถูกครอบงำจากระบบทุนนิยมยังมีน้อยเมื่อเทียบกับในเมืองการแข่งขันของผู้คนจึงมีไม่มาก ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจึงมีมากกว่าในเมือง

จากการนิยามคำว่า "วัฒนธรรมองค์กร" ข้างต้นทำให้ได้แนวคิดและเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้นกล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงานนั้นความหมายว่า จะต้องมีหน่วยงานเกิดขึ้นและมีกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ดังนั้น การเกิดวัฒนธรรมองค์กรก็ย่อมเกิดขึ้นได้ทุกที่หากมีองค์ประกอบสองอย่างร่วมกันไม่ว่าจะอยู่ในภาคเกษตรกรรมหรือภาคอุตสาหกรรม จากการให้คำนิยามข้างต้นแนวโน้มที่จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคอุตสาหกรรมซึ่งแนวคิดของสังคมภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะแนวคิดการผลิตแบบหลังฟอร์ด (postfordism) ที่เน้นแบ่งการทำงาน(division) ออกเป็นกลุ่มงาน(assembly line) โดยแบ่งตามความชำนาญการเฉพาะด้าน(specialize) แรงงานต้องมีทักษะ (skilled labor) ส่งผลให้ไม่สามารถช่วยเหลือกันระหว่างแผนกได้ เคร่งครัดเรื่องเวลาเพื่อมุ่งผลิตให้ได้ปริมาณมากที่สุดในเวลาสั้นที่สุด เพื่อสนองตอบความต้องการที่หลากหลาย (diversified needs) และเฉพาะเจาะจง(specific needs) ของลูกค้า บูรณาการเข้ากับแนวคิดระบบทุนนิยมของ อดัม สมิธ (Adam Smith) ที่เน้นการแข่งขัน(competition) และการผลิตเพื่อหวังผลกำไร(profit) และความมั่งคั่ง(wealth) และแนวคิดด้านวัฒนธรรม(culture) ทำให้ได้แนวคิดของ คำว่า "วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม" หมายถึง แบบแผนความประพฤติ วิถีชีวิตประจำวันและวิธีคิดของบุคคลหรือกลุ่มคนที่แสดงออกมาในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการที่มีการแข่งขัน(competition) เพื่อหวังผลประโยชน์และกำไรให้ได้มากที่สุด มีการแบ่งงานออกเป็นแผนก (assembly line) ตามความชำนาญเฉพาะด้าน (specialized) และต้องมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การทำงานต้องตรง ต่อเวลา การติดต่อสัมพันธ์กันเป็นไปตามหน้าที่บทบาทอย่างเคร่งครัด ทำให้ดูเหมือนว่ามนุษย์เป็นเพียงสัตว์เศรษฐกิจ กล่าวคือ เป็นเพียง "แรงงาน" เพื่อรับใช้หรือสนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจสมัยใหม่หรืออาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ถูกทำให้มีสถานะเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเท่านั้น

ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรนั้นมี 2 แนวคิด คือ

แนวคิดที่ 1 วัฒนธรรมเป็นบางสิ่งบางอย่างที่องค์กรมี (A culture is something an organization has) โดยมองว่าวัฒนธรรมเป็นตัวแปรหนึ่งในองค์กรที่สามารถจัดการได้ (Manageable) แนวคิดนี้ใช้การศึกษาเชิงวิเคราะห์(Analytic Approach) ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) วิธีเก็บข้อมูลจะใช้การทดสอบทางจิตวิทยา (Psychometrics)

เป็นหลัก เช่น แบบสอบถาม การสังเกตการณ์ทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการทางสถิติ การศึกษาวิธีนี้สามารถศึกษาได้หลายองค์กรในขณะเดียวกันและนำผลมาเปรียบเทียบกันได้

แนวคิดที่ 2 วัฒนธรรมเป็นบางสิ่งบางอย่างที่องค์กรเป็น (A culture is something an organization is) โดยมองว่าวัฒนธรรมเปรียบเสมือนตัวองค์กรหรือมององค์กรในภาพรวม (Holistic) แนวคิดนี้ใช้การศึกษาเชิงสังเคราะห์ (Synthetic Approach) ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) วิธีเก็บข้อมูลจะใช้การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการศึกษาจากเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการวิเคราะห์เชิงตรรกะ โดยมากจะเป็นการศึกษาเฉพาะองค์กรใดองค์กรหนึ่งและไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้

อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 2 ข้างต้นมีข้อจำกัด การศึกษาครั้งนี้จึงได้ผสมผสานแนวทางทั้งสอง เป็นแนวทางที่ 3 แต่ยึดแนวคิดที่ 2 เป็นแนวทางการศึกษาเป็นหลักและนำวิธีการทางสถิติตามแนวทางการเชิงปริมาณมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและพรรณาวิเคราะห์ด้วย

การศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมที่มีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งและการปรับตัวทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมโดยใช้ทฤษฎีความขัดแย้ง(conflict Theory) ในมิติทางวัฒนธรรมที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นโครงสร้างส่วนบน มาใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางสังคมระหว่างนายจ้างกับแรงงานอีสานในกระบวนการผลิตและบริการ และนำแนวคิดของนักทฤษฎีความขัดแย้งรุ่นใหม่ที่มีความคิดบางประการแตกต่างจากมาร์กซ์ในการกระจายอำนาจ ทฤษฎีความขัดแย้งมองว่าสังคมมิได้ดำรงอยู่เพราะสมาชิกมีค่านิยมร่วมกัน แต่เนื่องจากการบังคับควบคุม และการครอบงำทางความคิด ทฤษฎีความขัดแย้งสมัยใหม่มิได้เน้นเฉพาะความขัดแย้งทางชนชั้นอย่างเดียว แต่รวมถึงความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอื่นๆ เช่น ความขัดแย้งระหว่างคนชนบทกับคนเมือง หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมหรือกลุ่มเชื้อชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งของมาร์กซ์และแนวคิดนักทฤษฎีขัดแย้งสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาครั้งนี้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

แนวคิด และทฤษฎีความขัดแย้ง

การศึกษาประเด็นปัญหาปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความขัดแย้งของคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) เป็นกรอบแนวคิดหลัก ซึ่งคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) เสนอว่า ความขัดแย้งเป็นสาเหตุที่ทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลง ความขัดแย้งเป็นกระบวนการหนึ่งในสังคมที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทุกขณะและตลอดเวลา หากสังคมปราศจากความขัดแย้งจะไม่มีความเจริญก้าวหน้า ความเจริญก้าวหน้าของอารยธรรมต่างๆ ก็เนื่องมาจากกฎแห่งความขัดแย้ง นั่นคือ ประวัติศาสตร์ของทุกสังคมทุกยุคทุกสมัยจนถึงปัจจุบันเป็นประวัติศาสตร์ของความขัดแย้ง จากแนวคิดดังกล่าวมาร์กซ์ ได้สร้างทฤษฎีความขัดแย้งขึ้น เพื่ออธิบายการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประวัติศาสตร์ของมนุษย์ มนุษย์เป็นผู้สร้างตนเองขึ้นมาด้วยแรงงานของตน และการเปลี่ยนแปลงในประวัติศาสตร์เป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องกับสถาบันทางสังคมและชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์โดยตรง อำนาจที่ขัดกันในประวัติศาสตร์ไม่ใช่ความคิดลอยๆ ไม่มีตัวตน แต่เป็นความขัดแย้งระหว่างชนชั้นต่างๆ ในสังคม (Class conflict)ในลักษณะการต่อสู้ดิ้นรนระหว่างชนชั้น (Class struggle)ที่เอาเปรียบ(Exploiting class) กับชนชั้นที่ถูกเอาเปรียบ (Exploited class) ซึ่งจะมีลักษณะเช่นนี้เรื่อยไปในประวัติศาสตร์ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้มาร์กซ์เชื่อว่า การจัดระเบียบทางเศรษฐกิจเป็นพลังให้เกิดความขัดแย้งทางชนชั้น ระบบเศรษฐกิจเป็นรากฐานสำคัญต่อสภาพความเป็นทางสังคมของมนุษย์และมีผลต่อการกำหนดโครงสร้างทางสังคม ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. โครงสร้างส่วนบน (Superstructure) ได้แก่ สถาบันทางสังคม เช่น ปรัชญา อุดมการณ์ กฎหมาย ศาสนา ค่านิยม โลกทัศน์ วิธีคิด พฤติกรรมการทำงาน ฯลฯ ที่มีหน้าที่อยู่ 2 ประการ คือ 1) สร้างความชอบธรรมในกฎหมายจริยธรรม ซึ่งชนชั้นนำบัญญัติไว้เพื่อผลประโยชน์กลุ่มของตน 2) เป็นเครื่องมือของชนชั้นปกครองเพื่อรักษาสถานภาพที่เหนือกว่าไว้

2. โครงสร้างสังคมส่วนล่าง (Substructure) เป็นรากฐานเศรษฐกิจ ได้แก่ พลังการผลิต เทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งมาร์กซ์เชื่อว่า โครงสร้างส่วนล่างนี้จะเป็นตัวกำหนดโครงสร้างส่วนบนและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม (Social Structure) ข้อดีทฤษฎีความขัดแย้งของมาร์กซ์ คือ มองสังคมที่มีลักษณะเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Dynamic) ไม่หยุดนิ่งตายตัว แต่ก็มีข้อจำกัด ดังนี้

1. มองประวัติศาสตร์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของมนุษย์ในลักษณะเป็นเส้นตรง ทำให้มีมุมมองที่คับแคบ ซึ่งต่างจากแนวคิดของดาเร็นดรอฟ (Dahrendorf) ที่เห็นว่าความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบันทางสังคมเป็นวัฏจักรที่ไม่มีวันจบสิ้น เพราะการยุติความขัดแย้งในช่วงเวลาหนึ่งๆ เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ โดยกระจายสิทธิอำนาจจากกลุ่มผู้ปกครอง ไปสู่กลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ แต่โครงสร้างของสิทธิอำนาจแบบใหม่ ก็จะสร้างความขัดแย้งระหว่างผู้ปกครองกลุ่มใหม่กับกลุ่มผลประโยชน์ใหม่ๆ ขึ้นมาอีก (ลิวอีส เอ โคเซอร์, 2530 : 42-43) และมองว่าสิทธิอำนาจซึ่งเป็นแกนกลางของความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่จุดรวมของทฤษฎีความขัดแย้งสายมาร์กซ์ (Marx) และดาเร็นดรอฟ (Dahrendorf)คือ มองว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของสังคมมนุษย์ สาเหตุของความขัดแย้งคือ ความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมระหว่างผู้นำกับผู้ตามในเรื่องสิทธิอำนาจและผลประโยชน์

2. Ralf Dahrendorf ได้วิพากษ์การศึกษาความขัดแย้งทางสังคมตามแนวของมาร์กซ์ (Marx) ว่ามีข้อจำกัดตรงที่มองไม่เห็นการกระจายตัวของทุน(Capital Diversification) ที่ผู้ควบคุมการผลิตอาจมิใช่เจ้าของกิจการ รวมทั้งมองไม่เห็นการกระจายตัวของแรงงาน (Labor

Diversification) ที่เกิดการแบ่งแยกในกลุ่มแรงงาน เป็นแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ โดยที่แรงงานมีฝีมือมีโอกาสเลื่อนสถานภาพทางสังคมขึ้นเป็นชนชั้นกลาง(Poloma, Margaret M., 1979 : 81-82) ดาเร็นดรอฟ (Dahrendorf) จึงเสนอว่า คนทุกกลุ่มในสังคมมีผลประโยชน์ที่แสดงออกมาชัดเจน (Manifest) และผลประโยชน์แอบแฝงในระดับจิตสำนึก (Latent) แต่ความสัมพันธ์เชิงสิทธิอำนาจ (Authority) ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนแต่กลุ่มในสังคม(Coordinated association) จะทำให้เกิดความขัดแย้งทางสังคมระหว่างกลุ่มผู้ปกครองกับกลุ่มคนอื่นๆ ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และคนกลุ่มนี้จะจัดตั้งกลุ่มผลประโยชน์ (Interest group) เพื่อผลักดันให้เกิดสิทธิอำนาจในสังคมมีลักษณะการกระจาย กล่าวในแง่นี้แบบจำลองของความขัดแย้งคือ การต่อสู้ระหว่างผู้อยู่เหนือกว่ากับผู้ด้อยกว่า และผลที่ตามมาคือ การเกิดแบบแผนใหม่ของการจัดระเบียบทางสังคม (Turner, Jonathan H. ,1982 : 142-143) ดังนั้น หากจะนำมาแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้ได้ว่า ผู้อยู่เหนือกว่า คือ นายจ้างที่มีวิถีชีวิตแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมและผู้ที่ด้อยกว่า คือ แรงงานอีสานที่มีวิถีชีวิตแบบวัฒนธรรมชุมชนเกิดความขัดแย้งกับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

3.ทฤษฎีความขัดแย้งของมาร์กซ์ มองการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมนุษย์ในมิติทางเศรษฐกิจเท่านั้น ซึ่งความเป็นจริงความขัดแย้งที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมนุษย์นั้นเกี่ยวข้องหลายมิติและหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นมิติทางวัฒนธรรมการเมือง ซึ่งนักทฤษฎีความขัดแย้งสมัยใหม่มีความคิดบางประการแตกต่างจากมาร์กซ์ ว่ามิได้เน้นความขัดแย้งทางชนชั้นอย่างเดียว แต่รวมถึงความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอื่นๆ เช่น ความขัดแย้งระหว่างคนชนบทกับคนเมือง หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มวัฒนธรรม (จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์และคณะ,2545: 9) และนักมานุษยวิทยาสมัยใหม่ยืนยันว่าความขัดแย้งนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534: 14) แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 4 แบบ คือ

1.ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ เหตุเพราะมีบุคลิกภาพต่างกัน

2.ความขัดแย้งทางวิธีคิด เหตุเพราะมีวิธีคิดที่ไม่ตรงกัน

3.ความขัดแย้งในทางปฏิบัติหรือพฤติกรรม เพราะมีแนวปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากมีเป้าหมายต่างกัน

4.ความขัดแย้งในผลประโยชน์ เหตุเพราะมีผลประโยชน์ขัดกันหรือสานประโยชน์กันไม่ได้

ทฤษฎีความขัดแย้งสมัยใหม่มีข้อสมมุติพื้นฐานสรุปได้ว่าเมื่อคนในกลุ่มมีความสำนึกในผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มตน กลุ่มนั้นก็จะกลายเป็นชนชั้น และความขัดแย้งทางชนชั้นจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางการเมือง และทางสังคม เช่น เสรีภาพในการรวมตัวของกลุ่มต่างๆ

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นทำให้เห็นนัยยะที่มีผลต่องานวิจัยครั้งนี้คือ ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีลักษณะเป็นวัฏจักรที่ไม่มีวันจบสิ้น และความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ

ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา(dynamic) ก่อให้เกิดทั้งความเจริญก้าวหน้าและความเสื่อมถอยทางสังคม ความขัดแย้งทางสังคมมาจากหลายสาเหตุ นอกจากจะมีสาเหตุมาจากพลังการผลิต ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างคน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มชนชั้นนายทุน(นายจ้างผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต)กับกลุ่มแรงงาน(ลูกจ้าง)แล้ว ยังมีสาเหตุมาจากสิทธิอำนาจและผลประโยชน์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผู้ปกครองและกลุ่มผู้ใต้ปกครองอันเป็นเรื่องของมิติทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยนอกจากนี้ความขัดแย้งยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหลายมิติ นอกจากมิติทางเศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ แล้ว ยังมีในมิติทางวัฒนธรรมซึ่งอยู่ในโครงสร้างส่วนบนตามทฤษฎีขัดแย้งของมาร์กซ์ อันได้แก่ โลกทัศน์ ค่านิยม วิธีคิด เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความขัดแย้งในมิติทางวัฒนธรรมระหว่างนายจ้างและแรงงานอีสานในระดับนามธรรม คือ โลกทัศน์ในการทำงานที่อยู่ในวิถีชีวิตประจำวันของแรงงานอีสานในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ และอาจก่อให้เกิดการปรับตัวรูปแบบใหม่

ความขัดแย้งและความก้าวร้าวเป็นแบบฉบับของพฤติกรรมการปรับตัวของมนุษย์ ความขัดแย้งทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันแตกต่างจากอดีตมากมาย นักมานุษยวิทยาถือว่าความขัดแย้งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องหลายมิติ หากเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมแตกต่างกันและผลที่ตามมาแตกต่างกันด้วย ความขัดแย้งเกิดขึ้นในทุกสังคมมนุษย์ แต่จะแตกต่างกันที่ระดับของความขัดแย้ง และรูปแบบของการแสดงออก โคเซอร์(Coser) กล่าวว่า “ความขัดแย้งกับกลุ่มอื่นนำไปสู่การสร้างตัวตนของกลุ่มให้แตกต่างไปจากกลุ่มอื่น ทำให้ขอบเขตของกลุ่มเข้มแข็งขึ้นเด่นชัดขึ้น นำไปสู่การปรับตัวทางชีวภาพเพื่อให้ตนเอง ครอบครัว กลุ่มของตนอยู่รอด” และนำไปสู่ การปรับตัวทางสังคมซึ่งเป็นกระบวนการปรับตัวขั้นสุดท้ายเพื่อให้อยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ (Hoffsommer, 1958:57)

แนวคิดและการปรับตัวทางวัฒนธรรม

การย้ายถิ่นของแรงงานอีสานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ แรงงานอีสานบางคนอาจมีปัญหาในการปรับเปลี่ยนจากวัฒนธรรมชุมชนไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม สมาชิกในสังคมที่มีปัญหาย่อมหาทางปรับตัวไปตามรูปแบบลักษณะเฉพาะตน เพื่อให้อยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมจากเดิมที่ใช้ชีวิตในวัฒนธรรมชุมชนมาใช้ชีวิตในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม การปรับตัวเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นกับแรงงานที่ย้ายถิ่นจะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตามที่จะเลือกปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งทางเลือกนั้นอาจเป็นการทำเพื่อหลีกเลี่ยงหรือทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มลดลงไปหรือหมดไป แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวทางวัฒนธรรมเพื่อศึกษาประเด็นปัญหาด้านการปรับตัวของแรงงานอีสานมีกรอบแนวคิด ดังนี้

แนวคิดกระบวนการปรับตัวของฮอฟซอมเมอร์ (Hoffsommer, 1958: 55-57) เสนอไว้ว่าประกอบไปด้วยกระบวนการย่อย 2 ประการคือ 1) การดัดแปลง (adaptation) ซึ่งหมายถึง การปรับตัวทางชีวภาพหรือทางร่างกาย และ 2) การปรับตัวในทางสังคม (Social adjustment) หมายถึง การทำให้อยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ซึ่งจะเป็นกระบวนการสุดท้ายของกระบวนการปรับตัวในครั้งหนึ่งๆ การปรับตัวทางชีวภาพหรือทางร่างกายนั้นเป็นผลมาจากการแข่งขันของผู้ย้ายถิ่นที่พยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสังคม ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลทางชีวภาพและถ่ายทอดกันด้วยวิธีการทางชีวภาพ ในขณะที่การปรับตัวในทางสังคมนั้นมีผลมาจากความขัดแย้งซึ่งผลการปรับตัวทางสังคมจะมีการถ่ายทอดโดยทางวัฒนธรรมและประเพณี โดยที่การปรับตัวจะเป็นกระบวนการ 2 ทาง กล่าวคือ ทั้งผู้ย้ายถิ่นใหม่และผู้อยู่เดิมต้องปรับตัวเข้าหากันเพียงฝ่ายใดจะต้องปรับตัวมากน้อยกว่ากันนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสภาวะแวดล้อมเป็นสำคัญ ในกระบวนการปรับตัวของรอยด์ (Roy .1962: 541-551) ได้แบ่งกระบวนการปรับตัวออกเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เกิดขึ้นโดยการรับเอาวัฒนธรรมซึ่งกันและกันที่เรียกว่า "การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม" (assimilation) เช่น พิจารณาจากระดับความเป็นอยู่ และตำแหน่งงานอาชีพที่ทัดเทียมกับคนในสังคมใหม่ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม ขั้นตอนที่ 2 การยอมรับและไม่ครอบงำซึ่งกันและกันที่เรียกว่า "การบูรณาการทางวัฒนธรรม" (Cultural Integration) โดยวัดจากแรงงานอีสานที่ไปอยู่รวมกับคนในวัฒนธรรมองค์การแบบทุนนิยมกล่าวคือ ผู้คนทั้งสองวัฒนธรรมไม่รู้สึกว่าคนอื่นแตกต่างจากวัฒนธรรมเดิมของตนเช่น มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในสังคมนั้นๆ รวมทั้งการใช้ภาษาของท้องถิ่นใหม่ด้วย และขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการทางวัฒนธรรมอย่างถาวร (amalgamation) เช่น มีความต้องการที่จะอยู่หรือทำงานในถิ่นปลายทางต่อไป และมีความพอใจในสังคมนั้นเหมือนกับสังคมเดิมของตนเอง โดยปกติการปรับตัวจะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมมากกว่าจะเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม (Bertrand. 1958:320)

การปรับตัวได้มีผู้ให้มีความหมายไว้ ดังนี้ ฮอเซอร์ (Hauser. 1964 :164) ให้ความหมายว่าหมายถึง การปรับตัวของผู้ของผู้ย้ายถิ่นเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติบทบาทของตนในกิจกรรมต่างๆ ในสังคมใหม่ที่ย้ายเข้าไปอยู่ โดยใช้ความสามารถในการกระทำบทบาทนั้นๆ อย่างไม่มากจนเกินเลยไป และการกระทำนั้นจะไม่ก่อให้เกิดความเครียดทางใจ ส่วนสุรางค์ จันทร์เอม กล่าวว่า "การปรับตัว เป็นการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางในสิ่งแวดล้อมของตนมนุษย์ทุกคนจะต้องมีการปรับตัวด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งแต่ ละคนก็มีแบบแผนการปรับตัวแตกต่างกันเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง"

จากการให้แนวคิดทฤษฎีและคำนิยามการปรับตัวดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการปรับตัวของ ฮอฟซอมเมอร์ (Hoffsommer) ในเรื่องการปรับตัวทางสังคม (Social adjustment) มาใช้

อธิบายว่าการปรับตัวตัวทางสังคมของแรงงานอีสานนั้นมีผลมาจากความขัดแย้งซึ่งผลการปรับตัวทางสังคมจะมีการถ่ายทอดโดยทางวัฒนธรรมและประเพณี โดยที่การปรับตัวจะเป็นกระบวนการ 2 ทาง กล่าวคือ ทั้งผู้ย้ายถิ่นใหม่และผู้ย้ายถิ่นเดิมต้องปรับตัวเข้าหากันเพียงฝ่ายใดจะต้องปรับตัวมากน้อยกว่ากันนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสภาวะแวดล้อมเป็นสำคัญ ส่วนแนวคิดของรอยด์(Roy) ได้นำแนวคิดเรื่องขั้นตอนของกระบวนการปรับตัว มีกระบวนการปรับตัวอยู่ 3 ขั้นตอน และแนวคิดทางวัฒนธรรมมาบูรณาการเข้ากัน จึงได้กรอบแนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรม (cultural adjustment) เพื่อวิจัยในครั้งนี้ คือการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม(assimilation) อันหมายถึง โลกทัศน์ พฤติกรรมที่แสดงต่อกันและกัน และนำไปสู่การบูรณาการทางวัฒนธรรม(cultural integration) โดยยอมรับและไม่ครอบงำวัฒนธรรมกันและกัน ซึ่งผลการปรับตัวทางวัฒนธรรมดังกล่าวเป็นผลจากความขัดแย้งทางวัฒนธรรมของผู้คนระหว่างวัฒนธรรมชุมชนกับวัฒนธรรมองค์การระบบทุนนิยมเพื่อให้ตนอยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่

แนวคิดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ได้ให้ความสำคัญกับมิติเชิงขัดแย้งกันในแง่มุมทางวัฒนธรรม โดยจะศึกษาความขัดแย้งเกี่ยวกับการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมของแรงงานเพื่อการดำรงอยู่ในสังคม และศึกษาโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน และกระบวนการปรับตัวอย่างไร โดยผ่านกระบวนการทางประวัติศาสตร์ของการปรับเปลี่ยนเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ และเชื่อมโยงกับเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ที่มีกรอบแนวคิด(อภิชัย พันธเสน, 2545:573-607) ดังนี้

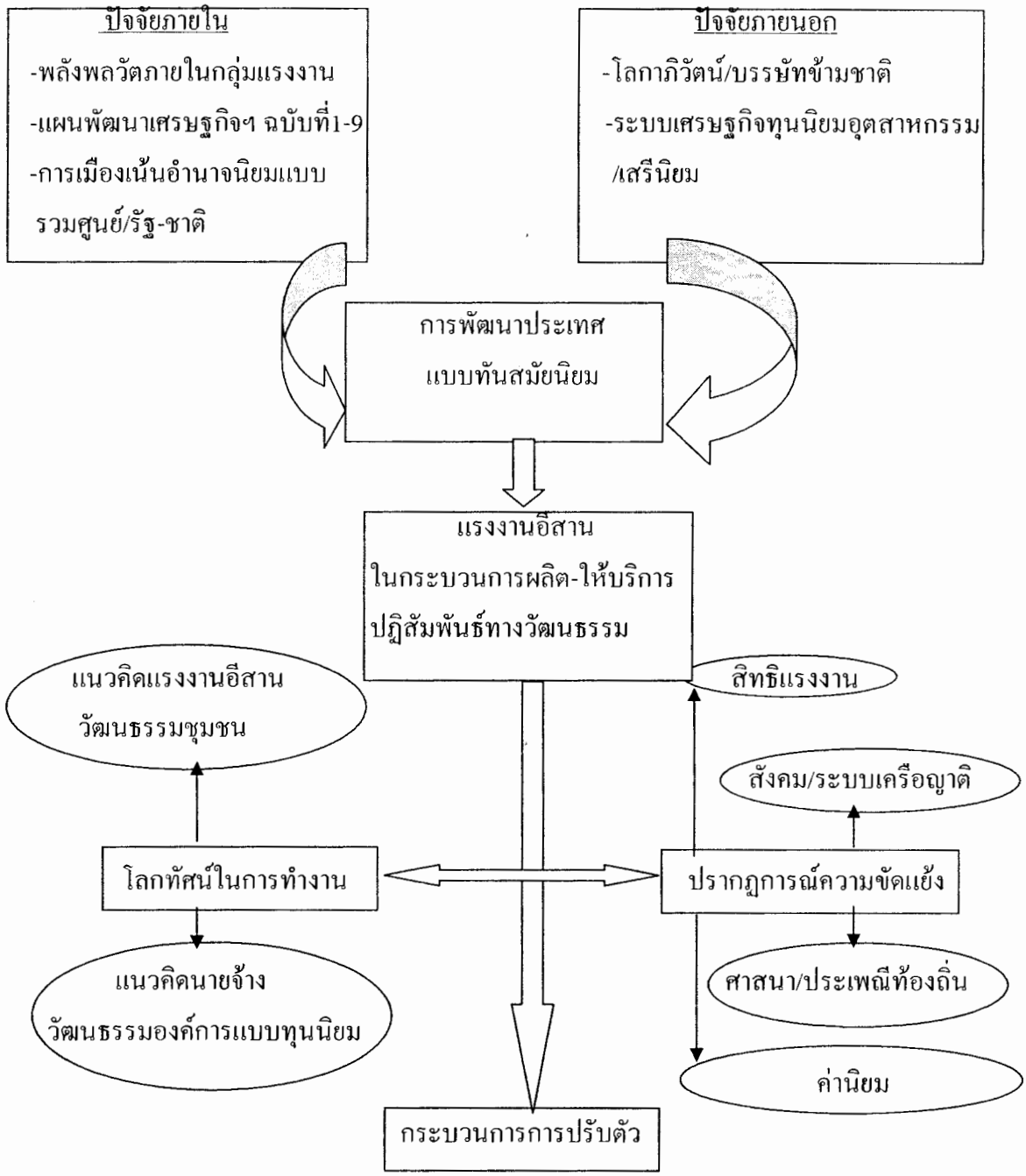
แนวคิดนี้มองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากรเพื่อการผลิตหรือทรัพยากรเพื่อที่สามารถสร้างมูลค่าในทางเศรษฐกิจ โดยมีเป้าหมายหลักตามเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่ได้นำเอาทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาและทักษะที่อาจจะเกิดจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติมาเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตในสถานภาพเช่นเดียวกับทุนกายภาพที่เป็นวัตถุเพื่อใช้ในการผลิต หรืออาจกล่าวได้ว่า มองมนุษย์เป็นวัตถุหรือปัจจัยชนิดหนึ่งที่ใช้ในการผลิตนั้นเอง แนวคิดนี้พัฒนาจากตะวันตก เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือ ความมั่งคั่ง (wealth) โดยคำนึงว่าปัจจัยอะไรที่สามารถสร้างความมั่งคั่งได้จะต้องนำมาพิจารณา ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อว่า ถ้าสังคมมนุษย์มีความมั่งคั่งมนุษย์ในสังคมก็น่าจะมีชีวิตที่ดี เป้าหมายของระบบเศรษฐกิจจึงต้องพยายามเสาะแสวงหาปัจจัยที่สามารถสร้างความมั่งคั่งให้ได้ และเมื่อค้นพบแล้วก็จะตั้งคำถามว่า ทำอย่างไรจะทำให้ความมั่งคั่งเพิ่มมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การมองมนุษย์ในฐานะเป็นวัตถุหรือปัจจัยหนึ่งในการผลิตที่สามารถ

สร้างความมั่งคั่งได้นั้นมีปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาในแง่เศรษฐศาตร์ทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษา สุขภาพ ค่าจ้างแรงงานการว่างงานและการย้ายถิ่นของแรงงาน กล่าวคือ 1) มนุษย์ต้องได้รับการศึกษาที่ดี จะลงทุนทางการศึกษาแก่มนุษย์อย่างไรเพื่อให้มนุษย์จบออกมาแล้วทำงานให้ได้ผลตอบแทนสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเน้นการศึกษาในฐานะเป็นการลงทุนของปัจเจกชนหรือสังคม เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาสามารถสร้างความมั่งคั่งเพิ่มมากขึ้น เรียกว่า เศรษฐศาสตร์การศึกษา(economics of education) 2) มนุษย์ต้องมีสุขภาพดี แข็งแรงถึงจะช่วยให้ผลิตภาพดีทำอย่างไรจึงจะทำให้มนุษย์มีสุขภาพดี โดยเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาพยาบาลให้น้อยที่สุด จะจัดสัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของบุคคลระหว่างผู้ป็นเจ้าของสุขภาพและสังคมโดยส่วนรวมอย่างไร เรียกว่า เศรษฐศาสตร์สุขภาพ (health economics) 3) การให้มีการศึกษาดีและมีสุขภาพแข็งแรงก็เพื่อให้ ทรัพยาการมนุษย์ดังกล่าวเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิต คำถามจึงเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานและการทำงาน และกลไกดังกล่าวซึ่งประกอบไปด้วยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานมีปัจจัยที่ เกี่ยวข้องโดยตรงคือ ค่าจ้างแรงงาน เพราะมีส่วนสำคัญที่จะกำหนดการมีงานทำหรือการว่างงาน การรวมตัวกันเพื่อต่อรองค่าจ้างแรงงาน ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน ค่าจ้างแรงงาน และการว่างงานด้วย เศรษฐศาสตร์แขนงนี้ชื่อว่า เศรษฐศาสตร์แรงงาน (labor economics) 4)การย้ายถิ่นของแรงงานอาจทำให้ไม่สามารถผลิตได้เต็มศักยภาพที่มีอยู่จริงได้ โดยการย้ายถิ่นนั้นต้องมีทุนทางเศรษฐกิจทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางสังคมเกี่ยวข้องด้วย เรียกว่า เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการย้ายถิ่น(Economics of migration)

ข้อจำกัดแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ที่นำการศึกษามาพิจารณาว่าเป็นเพียงเครื่องมือที่จะช่วยเพิ่มทักษะในการผลิตหรือเพิ่มทุนมนุษย์(human capital) อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตเนื่องจากประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้นนั้น เป็นการลดทอนมิติที่สำคัญของความเป็นมนุษย์ และมีลักษณะค่อนข้างเป็นกลไก และความพยายามจำแนกทุนมนุษย์ออกเป็นส่วนๆ ตามประสบการณ์ ความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การศึกษาและความสามารถอันเป็นแนวคิดแบบแยกส่วน ละเลยการให้ความหมายลงทุนการศึกษาคือ การทำให้มีวิชา เกิดความรู้ความเข้าใจอันจะมีผลทำให้ลดความไม่รู้ ที่เป็นเหตุจูงใจทำให้ต้องศึกษา อันจะทำตนให้มีคุณค่ามากขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นไปพร้อมกัน มิใช่เป็นการลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนที่เป็น ผลกำไรในเชิงปริมาณที่คิดจากการศึกษาในระบบอย่างเดียว ทำให้ละเลยการศึกษานอกระบบที่พัฒนามนุษย์ให้เกิดทักษะโดยการถ่ายทอด สั่งสอนขัดเกลาจากคนในสังคมที่เรียกว่า “ทุนวัฒนธรรม” แนวคิดนี้ยังเน้นการมองระบบเศรษฐกิจที่แลกเปลี่ยนด้วยตัวเงินเท่านั้น หากในเศรษฐศาสตร์ ชีวิตจริงยังมีระบบเศรษฐกิจที่ไม่ได้ใช้เงินและตลาดเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนอยู่และการสร้างทุนมนุษย์ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพมิใช่เพื่อในทางเศรษฐศาสตร์อย่างเดียวหากเป็นการช่วยเหลือในเรื่องมนุษยธรรมด้วย

จากกรอบแนวคิดเชิงสหวิทยาการการศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการข้างต้น สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิเคราะห์เชิงสหวิทยาการ ได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์เชิงสหวิทยาการ



จากกรอบแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยมองว่าการวิเคราะห์แรงงานอีสานในมิติวัฒนธรรมจะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับมหภาคเช่น การแทรก

เข้ามาของระบบทุนนิยม การขยายตัวของอุตสาหกรรม นโยบายรัฐและการพัฒนา ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอีสาน การเคลื่อนย้ายดังกล่าวมีความสำคัญทั้งสำหรับเมืองและชนบท เนื่องจากแรงงานอีสานในวัฒนธรรมชุมชนไม่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยรายได้จากงานด้านเกษตรเพียงอย่างเดียว แต่แรงงานอีสานเหล่านี้ก็ไม่ได้มาขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการตลอดชีวิต หากยังคิดว่าสักวันหนึ่งต้องกลับไปทำงานภาคเกษตรกรรมอีก ประกอบกับผู้วิจัยเกิดความสงสัยว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานน่าจะเป็นกลยุทธ์หนึ่ง เพื่อความอยู่รอดของตนและครอบครัวและเป็นการปรับตัวเพื่อให้อยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและผันผวนทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การทำความเข้าใจปรากฏการณ์นี้ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องพิจารณาว่าแรงงานอีสานมีโลกทัศน์ในการทำงานในกระบวนการผลิตและการให้บริการเป็นอย่างไร สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมได้หรือไม่ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนจากวัฒนธรรมชุมชนไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมและมีสมรรถภาพในการปรับตัวเพื่อความสำเร็จและดำรงอยู่ได้มากน้อยเพียงใด เมื่อพบกับโลกทัศน์ใหม่ในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมที่มีความสลับซับซ้อน จากงานวิจัยของซอร์เรนเส็น (Sorensen) พบว่า แรงงานจากภาคเกษตรกรรมที่ไปขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมนั้น ส่วนใหญ่มีศักยภาพในการเรียนรู้และปรับตัวมีความพยายามต่อสู้ แสวงหา คิดค้นและเลือกวิธีการหรือกิจกรรมและลู่ทางต่างๆ เพื่อให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมใหม่ต่อไปได้ในสภาพเงื่อนไขที่ถูกกำหนดจากโครงสร้างหรือระบบเศรษฐกิจและสังคมภายนอก(Sorensen. 1994 : 105-117) ส่วน การปรับตัวของแรงงานอีสานเพื่อความอยู่รอดภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจะได้มากหรือน้อยก็ต้องทำการศึกษาวิจัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตของประเด็น

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรม การผลิตและบริการ ซึ่งปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมดังกล่าวหมายถึง โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน ปรากฏการณ์ความขัดแย้งอันเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ด้านโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานที่ติดต่อเกี่ยวข้องกันกับนายจ้างทั้งในกฎหมาย นโยบายและข้อบังคับในการทำงาน สังคม/ระบบเครือญาติ ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น สิทธิแรงงานและค่านิยม และกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมแรงงานอีสานที่เข้ามาขายแรงงานในบริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในกระบวนการผลิตและการให้บริการ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

(Qualitative research) โดยการศึกษาจากภาคสนาม (field research) ที่เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นภาพรวม ที่มองหลายแง่มุมนั่นคือ เป็นการค้นหาความจริง โดยไม่ดึงเอาเหตุการณ์หนึ่งออกจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง แต่พยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อมหรือระบบทั้งหมด เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ จากการเห็นภาพรวมหลายมิติ

2. ขอบเขตของพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เหตุผลที่เลือกเพราะต้องการศึกษาในพื้นที่ที่มีแรงงานอีสานอยู่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับเป็นพื้นที่ที่ถูกระบบทุนนิยมครอบงำน้อยกว่าภาคอื่น ดังจะเห็นได้จากใน พ.ศ. 2545 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสถิติของผู้มีงานทำในสังคมเกษตรกรรมหรืออยู่ในวัฒนธรรมชุมชนมากที่สุดกว่าทุกภาค คิดเป็น ร้อยละ 63.42 รองลงมาภาคเหนือ ร้อยละ 54.94 ภาคใต้ ร้อยละ 49.44 ภาคกลาง ร้อยละ 30.95 และกรุงเทพฯ ร้อยละ 1.08 ตามลำดับ (สถิติแห่งชาติ ,สำนักงาน. 2546 :25) ซึ่งจะทำให้การวิจัยในครั้งนี้มองเห็นปรากฏการณ์ความขัดแย้งและกระบวนการการปรับตัวได้ชัดเจน ที่เลือกประเภทอุตสาหกรรมประเภทการผลิตและบริการนั้น เนื่องจากระหว่างเดือนมกราคม2545-กรกฎาคม 2546 ผู้คนใน ภาคนี้เข้าไปทำงานในประเภทการผลิตมากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 233,130 คนจากสถานประกอบการ จำนวน 11,778 แห่ง เหตุผลที่เลือกศึกษาอุตสาหกรรมประเภทบริการ เนื่องจากลักษณะการทำงานระหว่างประเภทการผลิตและบริการนั้นมีความแตกต่างกันกล่าวคือ ประเภทการผลิตลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานกับเครื่องจักร ส่วนการบริการ ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานกับคน หากศึกษาทั้ง 2 ประเภท จะทำให้เห็นการปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานแตกต่างกันออกไป เหตุผลที่เลือกอุตสาหกรรมการบริการประเภทโรงแรมนั้น เพราะว่า กิจการโรงแรมมีจำนวนอาชีพด้านบริการที่หลากหลายมากที่สุดคือ 47 อาชีพ จากอาชีพบริการตามหมวด 5 ที่จัดตามมาตรฐานอาชีพสากล (ISCO) โดยองค์การสหประชาชาติทั้งหมด 181 อาชีพ นอกจากนี้ถือได้ว่าแรงงานอีสานเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาแรงงานอีสานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการเลือกสถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ดังนี้

1. การเลือกสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตและบริการอยู่ที่จังหวัดใดนั้น ดูจากเกณฑ์พิจารณาจำนวนสถานประกอบการ จำนวนลูกจ้างอยู่ในจังหวัดใดมาก พบว่า อยู่ใน 4 จังหวัดหลักๆ ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดนครราชสีมาเป็นอันดับหนึ่ง 7,174 แห่ง/151,381 คน รองลงมาขอนแก่น 6,521 แห่ง/93,043 คน อุบลราชธานีจำนวน 6,347 แห่ง/44,006 คน และอุดรธานี จำนวน 4,375 แห่ง/ 41,688 คน ตามลำดับ (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. 2546:46) ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2546

2. นำความเข้มข้นของปรากฏการณ์ความขัดแย้ง (Intensive conflict phenomena) มาพิจารณาตัดสินว่าจะเลือกจังหวัดใดจาก 4 จังหวัดดังกล่าวข้างต้น โดยดูจากสถิติลูกจ้างที่ร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ปรากฏว่า สถิติการร้องทุกข์ของลูกจ้างของจังหวัดขอนแก่นมากเป็นอันดับหนึ่งคือ จำนวน 455 คน รองลงมาจังหวัดอุดรธานีจำนวน 443 คน ร้อยเอ็ดจำนวน 408 คน และอุบลราชธานี จำนวน 380 คน (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. 2546 : 34) ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2546 เมื่อนำปัจจัยจากจำนวนสถานประกอบการ จำนวนคนและความเข้มข้นของปรากฏการณ์ความขัดแย้งจากข้อร้องทุกข์ ดังกล่าวข้างต้นมาพิจารณาแล้ว ได้ข้อสรุปว่า จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสมสำหรับเป็นพื้นที่ในการศึกษาในครั้งนี้คือ ***จังหวัดขอนแก่น***

อุตสาหกรรมการผลิต

การเลือกสถานประกอบการว่าจะศึกษาในอุตสาหกรรมการผลิตประเภทใด พิจารณาจากจำนวนสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างว่าอยู่ในประเภทการผลิตใดมากที่สุดและจำนวนข้อร้องทุกข์ จากสถิติพบว่า อุตสาหกรรมประเภทการผลิตที่มีจำนวนสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างมากที่สุดในจังหวัดขอนแก่นคือ ประเภทการผลิตเครื่องแต่งกาย สถานประกอบการประเภทดังกล่าวที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปในจังหวัดขอนแก่น มีจำนวน 5 แห่ง และเลือกสถานประกอบการที่มีข้อร้องทุกข์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. ห้างหุ้นส่วนจำกัดยงสง่า ที่ตั้งเลขที่ 1/8 หมู่ 4 ถนนโพธิ์กลาง อำเภอบ้านไผ่ ลูกจ้างทั้งหมด 329 คน เป็นแรงงานอีสาน ชาย 45 คน หญิง 283 คน แรงงานต่างถิ่น 1 คน

2.บริษัท วายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 341/38-42 หมู่ 9 ถนนมะลิวัลย์ ตำบลบ้านกง อำเภอหนองเรือ ลูกจ้างทั้งหมด 229 คน เป็นแรงงานอีสาน ชาย 25 คน หญิง 203 คน แรงงานต่างถิ่น 1 คน

3.บริษัท แก่นสตาร์โซอิ้ง จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 21 หมู่ 6 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองฯ ลูกจ้างทั้งหมด 91 คน เป็นแรงงานอีสาน ชาย 7 คน หญิง 82 คน แรงงานต่างถิ่น 2 คน (ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2546

อุตสาหกรรมการบริการ

สำหรับอุตสาหกรรมการบริการใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเพิ่มเติมจากอุตสาหกรรมประเภทการผลิต คือ เลือกจากประเภทกิจการที่มีความหลากหลายในอาชีพบริการมากที่สุดในหมวดที่ 5 คือ ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ ที่มีอาชีพอยู่ในประเภทนี้ทั้งหมด 181 อาชีพ จากการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ(สากล) ISCO ปี พ.ศ. 2531 ตามองค์การสหประชาชาติ

ผู้วิจัยเลือกประเภทกิจการโรงแรม เนื่องจากมีความหลากหลายในอาชีพบริการมากที่สุดถึง 47 อาชีพ ซึ่งทำให้เห็นมุมมองที่หลากหลายทั้งในโลกทัศน์ ปรากฏการณ์ความขัดแย้งและกระบวนการการปรับตัว โรงแรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปในจังหวัดขอนแก่น มีจำนวน 6 แห่ง และเลือกสถานประกอบการที่มีข้อร้องทุกข์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1.บริษัทโรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 9/9 ถนนประชาสำราญ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง ลูกจ้างทั้งหมด 530 คน เป็นแรงงานอีสาน ชาย 329 คน หญิง 185 คน แรงงานต่างถิ่น 16 คน

2.บริษัท โฆษะโฮลดิ้ง จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 250-252 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง ลูกจ้างทั้งหมด 442 คน เป็นแรงงานอีสาน ชาย 207 คน หญิง 226 คน แรงงานต่างถิ่น 9 คน

3.บริษัท ขอนแก่นเจริญทาว์เวอร์ จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 260 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองฯ ลูกจ้างทั้งหมด 395 คน เป็นแรงงานอีสาน ชาย 202 คน หญิง 184 คน แรงงานต่างถิ่น 9 คน

นอกจากนี้สถานประกอบการทั้ง 2 ประเภท มีจำนวนลูกจ้างที่เป็นแรงงานอีสาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด ธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปในอนาคตได้

3. ขอบเขตด้านเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตของประเด็นและขอบเขตของพื้นที่ผู้วิจัยกำหนด ขอบเขตด้านเวลาในช่วงเวลาที่ศึกษา 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2546-2548

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิทยานิพนธ์นี้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการแก่คำสำคัญที่ปรากฏในวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

8.1 ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม (cultural Interaction) หมายถึง ปรากฏการณ์ความขัดแย้ง กระบวนการการปรับตัวทางสังคม เช่น การผสมกลมกลืนและการบูรณาการทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานเมื่อมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันกับนายจ้างในบริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในกระบวนการผลิตและการให้บริการ

8. 2 โลกทัศน์ในการทำงาน หมายถึง ทัศนะหรือความคิดเห็นของแรงงานอีสานที่มีต่อการทำงาน เช่น การจัดการด้านแรงงาน เป้าหมายในการทำงาน ฯลฯ ในบริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในกระบวนการผลิตและการให้บริการ

8.3 ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม (cultural conflict) หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ด้านโลกทัศน์ในการทำงาน สิทธิแรงงาน สังคม/ระบบเครือญาติ ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่นและค่านิยมของแรงงานอีสาน ที่ติดต่อเกี่ยวข้องกันกับนายจ้างในกระบวนการผลิต/การให้บริการในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

8.4 การปรับตัวทางวัฒนธรรม (cultural adjustment) หมายถึง กระบวนการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม (assimilation) และการบูรณาการทางวัฒนธรรม (integration) เพื่อให้แรงงานอีสานมีชีวิตให้อยู่รอดได้ตามควรแก่อัตภาพในภาวะที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมใหม่

8.5 การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม (assimilation) หมายถึง ระดับความเป็นอยู่และตำแหน่งงานอาชีพที่ทัดเทียมกับคนในสังคมใหม่ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม

8.6 การบูรณาการทางวัฒนธรรม (Cultural Integration) หมายถึง การที่แรงงานอีสานอยู่รวมกับสังคมใหม่ในที่ทำงานได้โดยไม่รู้สึกแตกต่างไปจากสังคมเดิม เช่น การยอมรับเอาโลกทัศน์ในการทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เงื่อนไขในการทำงาน รวมทั้งมีการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในสังคมนั้นๆ การใช้ภาษาของที่ทำงาน เช่น ภาษาไทยกลางหรือภาษาอังกฤษ

8.7 แรงงานอีสาน (Northeastern labor) หมายถึง ลูกจ้างทั้งชายและหญิงอายุ 18 – 60 ปีในระดับปฏิบัติการ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีชีวิตเติบโตอยู่ในบริบทวัฒนธรรมชุมชนภาคเกษตรกรรมที่ไปขายแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทการผลิต/บริการ

8.8 นายจ้าง หมายถึง กรรมการผู้จัดการ หรือ กรรมการ หรือ ผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน เช่น โฟร์แมน ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ฯลฯ

วิธีดำเนินการวิจัย

1.รูปแบบการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม

2.หน่วยในการวิเคราะห์

หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ แรงงานอีสาน ซึ่งเป็นลูกจ้างระดับปฏิบัติการจากกลุ่มตัวอย่าง แรงงานอีสานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการในกิจการตัดเย็บเสื้อ 3 แห่ง จำนวน 30 คน และโรงแรม 3 แห่ง จำนวน 30 คน รวม 60 คน ในจังหวัดขอนแก่น

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.1 คน ได้แก่ ลูกจ้าง สามี/ภรรยา/บุตร/ญาติพี่น้อง/เพื่อนร่วมงานของลูกจ้าง นายจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน

3.2 เอกสาร เช่น หนังสือ ตำรา งานวิจัย สื่ออิเลคทรอนิกส์ แผ่นพับ แผนที่ ภาพประกอบ วีดิทัศน์ เป็นต้น

3.3 สภาพแวดล้อม เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางสังคม/ระบบเครือญาติ และศาสนา/ประเพณีต่างๆ ของลูกจ้างและของนายจ้าง สิทธิแรงงาน กฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน

4. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

4.1 ขั้นศึกษาสำรวจ ศึกษาข้อมูลเอกสาร โดยศึกษาจากเอกสารสำนักงานสถิติแห่งชาติ/ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน งานวิจัย และสื่ออิเลคทรอนิกส์ เพื่อให้เห็นภาพรวมของโครงสร้างแรงงานไทยเป็นอย่างไร ผู้มีงานทำ และลูกจ้างร้องทุกข์อยู่ในประเภทกิจการใดมากที่สุด และมองเห็นกระบวนการการปรับตัวของแรงงานอีสานและแรงงานอีสานปรับตัวอย่างไร ได้เห็นภาพพื้นที่ที่มีความเข้มข้นของปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปสร้างเกณฑ์คัดเลือกพื้นที่ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิด การตั้งคำถามการวิจัย การเขียนเค้าโครงวิจัย ติดต่อประสานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกต่อการลงเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

4.2 ขั้นศึกษาภาคสนาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.2.1 ติดต่อประสานงานกับนายจ้างผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบกิจการในแหล่งพื้นที่ที่ศึกษา

4.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่

- การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม
- การสัมภาษณ์เชิงลึก
- การสนทนา/อภิปรายกลุ่ม

4.2.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

โดยตีความผ่านรหัสเจ้าของข้อมูล มีการสอบทานข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ตลอดจนนำเสนอปรากฏการณ์ที่ศึกษาโดยการนำวิธีการทางสถิติตามแนวทางเชิงปริมาณมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและพรรณาวิเคราะห์ด้วย และทำการวิเคราะห์โดยวิธีการเชิงอุปมาน(Inductive method) ดังนี้

-วิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลสนามที่ได้ในแต่ละวันและตอบคำถามการวิจัย

-วางเค้าโครงการวิเคราะห์ วางโครงเรื่องการเขียนวิทยานิพนธ์ และลงมือเขียนวิทยานิพนธ์

4.3 การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอเรียงตามลำดับดังนี้

-โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานผู้วิจัยจะนำเสนอโดยวิธีพรรณาวิเคราะห์ประกอบตัวอย่าง

-ปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสานเมื่อเข้าไปทำงานในกระบวนการผลิตและให้บริการนั้นมีลักษณะความขัดแย้งเป็นอย่างไร มีมูลเหตุมาจากอะไร เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับอะไร

-ผู้วิจัยจะนำเสนอการตีความ การให้ความหมายในกระบวนการการปรับตัวทางวัฒนธรรมโดยแสดงให้เห็นการผสมผสาน การยอมรับหรือการปรับเปลี่ยนอำนาจที่ครอบงำแรงงานอีสาน โดยแสดงผ่านนโยบาย/ข้อบังคับในการทำงานของแรงงานอีสานจะอยู่ในภาวะที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้หรือไม่ โดยวิเคราะห์ในเชิงวิพากษ์และวิจารณ์

- เขียนบทความการวิจัย ลงวารสารที่มีคณะกรรมการประจำสาขาพิจารณาตรวจสอบ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ และนำเสนอต่อที่ประชุมเชิงวิชาการ

จากวิธีดำเนินการวิจัย สามารถสรุปความมุ่งหมายการวิจัย การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ความมุ่งหมายการวิจัย	การรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
1.เพื่อศึกษาโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน	-ข้อมูลเอกสารชั้นรอง -จดบันทึกภาคสนาม - การสังเกตพฤติกรรมในการทำงาน - การสัมภาษณ์เชิงลึก - การสนทนากลุ่มย่อย	-วิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร/ตัวเลข -วิเคราะห์ข้อมูลจากสังเกตพฤติกรรมและการสนทนากลุ่มย่อยจากมุมมองของแรงงานอีสาน -สร้างข้อสรุป
2.เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสานกับนายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม	-ข้อมูลเอกสารชั้นรอง -จดบันทึกข้อมูลภาคสนาม -สังเกตปรากฏการณ์ความขัดแย้ง -การสัมภาษณ์เชิงลึก	-วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก /สังเกตจากมุมมองของแรงงานอีสาน -สร้างข้อสรุป
3.เพื่อศึกษากระบวนการการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสาน	-ข้อมูลเอกสารชั้นรอง -จดบันทึกภาคสนาม - การสังเกตกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรม - การสัมภาษณ์เชิงลึก - การสนทนา	-ตีความให้ความหมายผ่านรหัสเจ้าของข้อมูล -สร้างข้อสรุป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่ได้รวบรวมมานี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งและการปรับตัวของแรงงานอีสานที่เคลื่อนย้ายเข้าไปขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการอันเป็นผลมาจากการแทรกตัวของระบบทุนนิยม การขยายตัวของอุตสาหกรรม ธุรกิจการค้าและบริการ ตลอดจนการโครงการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ของรัฐ ล้วนแต่เชื่อมโยงและดึงดูดเอาแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของประเทศและของโลก ทำให้แรงงานเมื่อย้ายเข้าไปอยู่ในสังคมอุตสาหกรรมอันเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม เกิดความขัดแย้งและอาจต้องปรับตัวเพื่อให้ตนดำรงอยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการ

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของฮอฟซอมเมอร์ (Hoffsommer. 1958: 58) ที่เสนอไว้ว่า ต้องมีความขัดแย้งก่อนถึงจะมีการปรับตัวทางสังคม

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองในเรื่องความขัดแย้งพบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาในมิติทางเศรษฐกิจ ที่มีสาเหตุจากลูกจ้างขอขึ้นค่าจ้าง ขอเบี้ยขยันเพิ่ม เพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาล เพิ่มค่าเข้ากะและค่าใช้จ่ายภายในกะ จ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้าง จ่ายเงินโบนัส หรือลาออกจากงานเพื่อไปหาสถานประกอบการที่จ่ายค่าจ้างสูงกว่าที่เดิม ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่อไปนี้ 1) งานวิจัยของสุประภา ธรรมสุจริต (2544: 1-2) ศึกษาในเรื่อง ข้อขัดแย้งด้านแรงงาน: กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมมิท ออโต้พาร์ท อินดรัสตรีส์ จำกัด พบว่า ปัญหาความขัดแย้งแรงงานเกิดจากสาเหตุนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงของสภาพการจ้างเช่น การจ่ายเบี้ยขยัน 2) งานวิจัยของสุวิทย์ สุมาลา. (2545 : 10) ศึกษาในเรื่อง ข้อขัดแย้งแรงงาน : ศึกษากรณีบริษัท มิตซูบิชิ เฮฟวี่ อินดรัสตรีย์ส มหาจักร แอร์คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด พบว่า สาเหตุเกิดจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ ลูกจ้างต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง คือ ต้องการเพิ่มเบี้ยขยัน เพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาล เพิ่มค่าเข้ากะและค่าใช้จ่ายภายในกะ จ่ายค่าครองครองชีพให้ลูกจ้าง จ่ายเงินโบนัสคนละ 6 เดือน 3) งานวิจัยของสหาย โถทองคำ (2544 : 41) ศึกษาในเรื่อง ขัดแย้งแรงงาน : ศึกษากรณี บริษัท เจ. แอนด์ ดี . เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ข้อขัดแย้งของแรงงานมีสาเหตุจาก บริษัทฯ ขอให้พนักงานช่วยเหลือบริษัทฯ ด้วยการรับค่าจ้าง 50 % และการลดค่าจ้างไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และ4)งานวิจัยของโสภา เกียรตินิรชา (2545 : ก) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารความขัดแย้งด้านแรงงาน : ศึกษากรณีข้อพิพาทแรงงาน บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเลียม เคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เกิดจากสาเหตุ 2 ประการคือ ประการแรกปัญหาด้านการบริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารเดิมของบริษัทฯ ไม่พอใจที่บริษัท เอ็ฟเฟ็คทีฟ แพลนเนอร์ จำกัด เข้ามาบริหารในฐานะผู้จัดทำแผนฟื้นฟูกิจการ และประการที่ 2 เกิดจากสาเหตุกลุ่มลูกจ้างของบริษัทฯ กลัวว่า บริษัท เอ็ฟเฟ็คทีฟ แพลนเนอร์ จำกัด จะลดขนาดองค์กรจนทำให้เลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาได้แก่ ปัจจัยในเรื่องเศรษฐกิจ การแทรกแซงจากกลุ่มผู้บริหาร ชุดเดิม นายจ้างทั้งชุดเดิมและชุดใหม่ไม่ใส่ใจเรื่องสวัสดิการแรงงาน คุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และประสิทธิภาพของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

จากการศึกษางานวิจัยของสุวิทย์ ธีรศาศวัตและคณะ เรื่องพฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสานในปี พ.ศ.2537 ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น อุดรธานี นครราชสีมาและอุบลราชธานี ทำให้ทราบถึงความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในเรื่องพฤติกรรมการทำงาน และการปรับตัวแรงงานอีสาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานของแรงงานอีสานจังหวัดขอนแก่นที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจต่อนายจ้างและนำไปสู่ความขัดแย้งทำให้นายจ้างเลิกจ้างหรือ

ลูกจ้างต้องย้ายไปทำงานที่อื่นคือ ลูกจ้างมาทำงานสาย ทำงานไม่ตรงต่อเวลา ไม่จริงจังในการทำงาน ชอบสนุกสนาน ขาดงานหลังจากรับค่าจ้าง ส่วนการปรับตัวของแรงงานอีสานพบว่า ระยะแรกของการปรับตัวแรงงานอีสานจำนวนมากจะกลับไปสู่ภาคเกษตรกรรมในช่วงฤดูฝน ทำให้โรงงานขาดแคลนแรงงานและแรงงานอีสานมักจะเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานไปในโรงงานที่มีค่าจ้างดีกว่าหรือที่มีเพื่อนมาก เพราะคนอีสานชอบ สนุกสนาน ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นหมู่พวก(สุวิทย์ ธีรศาศวัตและคณะ. 2537: 113-122) ซึ่งทำให้เห็นนัยยะทางวัฒนธรรมว่า แรงงานอีสานรักอิสระ ไม่เคร่งครัดในเรื่องเวลาในการทำงาน และเริ่มถูกแนวคิดทุนนิยมครอบงำพฤติกรรมที่นำไปสู่ความขัดแย้งและการปรับตัวของแรงงานอีสานในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความขัดแย้งด้านแรงงานใน*ทัศนะ*ของนายจ้างเห็นว่าแรงงานอีสานมักทำงานไม่จริงจัง มีเงินแล้วชอบเที่ยวเตร่ เงินหมดค่อยมาทำงานใหม่ มีจิตใจไม่อดทนต่องาน เรียนรู้ไต่เต้าเป็นคนเหมางานมีน้อย เพราะไม่มีความรับผิดชอบทำงานไปวันๆ ไม่สนใจอนาคตเท่าที่ควร ในขณะที่แรงงานอีสานมักคิดว่า การทำงานภาคอุตสาหกรรมเป็นงานเสริม เมื่อถึงฤดูกาลผลิตต้องกลับไปทำนาทำไร่ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของแรงงานอีสานยังมีชีวิตที่ผูกพันกับธรรมชาติอย่างเห็นได้ชัดเจน นอกจากนี้ แรงงานอีสานยังตระหนักในบุญคุณ ยึดตัวบุคคลมากกว่าคำนึงถึงระบบงาน การเรียกค่าจ้างสูงกลัวว่านายจ้างไม่พอใจและไม่จ้าง ลักษณะ ของนายจ้างที่แรงงานอีสานอยู่นาน คือ ให้อิสระในการทำงาน มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเมื่อยามเดือดร้อน ห่วงใยลูกน้อง เป็นกันเองไม่ถือตัว ไม่จู้จี้ไว้วางใจลูกน้อง (สุวิทย์ ธีรศาศวัตและคณะ , 2537 : ก-ข) การศึกษาพฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสานในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงงานอีสานร้อยละ 80 มาจากภาคเกษตรกรรม สาเหตุต้องไปประกอบอาชีพภาคอุตสาหกรรมเนื่องจาก อาชีพเกษตรกรไม่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ การทำนาในปัจจุบันใช้เวลาน้อย เพราะมีเครื่องทุ่นแรงมาก พฤติกรรมของลูกจ้างระดับไร้ฝีมือที่ออกจากงานคือ ออกไปทำนา งานเดิมหนักไปทำไม่ไหว งานใหม่ดีกว่าคือ ค่าจ้างดีกว่า งานเบากว่าเดิม แต่ลูกจ้างบางส่วนที่นายจ้างเลิกจ้างเห็นว่าขาดความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (จิราวุธ พลมณีและสุวิทย์ ธีรศาศวัต 2537: ค-ง)

ส่วนในเรื่องการปรับตัวเป็นกระบวนการ 2 ทาง กล่าวคือ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องปรับตัวเข้าหากัน เพียงฝ่ายใดจะต้องปรับตัวมากน้อยกว่ากันนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ กระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของฮอฟซอมเมอร์ (Hoffsommer. 1958 : 55-57)ประกอบไปด้วยกระบวนการย่อย 2 ประการคือ การดัดแปลง (adaptation) ซึ่งหมายถึง การปรับตัวทางชีวภาพหรือทางร่างกาย และการปรับตัวในทางสังคม (Social adjustment) หมายถึง การทำให้อยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดของฮอฟซอมเมอร์ (Hoffsommer) ในส่วนการปรับตัวในทางสังคมอันมีผลมาจากความขัดแย้งก่อนที่จะเกิดการปรับตัว การปรับตัวทางสังคมถ่ายทอดโดยทางวัฒนธรรมและ

ประเพณี โดยที่การปรับตัวจะเป็นกระบวนการ 2 ทาง กล่าวคือ ทั้งผู้ย้ายถิ่นใหม่และผู้ย้ายถิ่นเดิมต้องปรับตัวเข้าหากัน เพียงฝ่ายใดจะต้องปรับตัวมากน้อยกว่ากันนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสภาวะแวดล้อมเป็นสำคัญ ภายใต้กระบวนการปรับตัวทางสังคมนั้น นักสังคมวิทยา เช่น Roy (1962 : 5541-551) ได้จัดลำดับของการปรับตัวออกเป็นขั้นตอนที่แตกต่างตามลำดับของการผสมกลมกลืนตลอดจนศัพท์ที่ใช้และคำจำจัดความของกระบวนการปรับตัวอยู่ 3 ขั้นตอน คือ

1) การผสมผสานทางวัฒนธรรม" (acculturation) พิจารณาจากระดับความเป็นอยู่ และตำแหน่งงานอาชีพที่ทัดเทียมกับคนในสังคมใหม่ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม

2) การบูรณาการทางวัฒนธรรม" (Cultural Integration) พิจารณาได้จากการที่ผู้ย้ายถิ่นอยู่รวมกับสังคมใหม่ได้โดยไม่รู้สึกแตกต่างไปจากสังคมเดิม เช่น มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในสังคมนั้นๆ รวมทั้งการใช้ภาษาของท้องถิ่นใหม่ด้วย และ

3) การบูรณาการทางวัฒนธรรมอย่างถาวร (amalgamation) พิจารณาจากการรวมตัวอย่างถาวร เช่น มีความต้องการที่จะอยู่หรือทำงานในถิ่นปลายทางต่อไป และมีความพอใจในสังคมนั้นเหมือนกับสังคมเดิมของตนเอง

จากผลการวิจัยของชอบ ดีสวนโคกและสุวิทย์ ธีรศาศวัต (2537 : ก-ค) เรื่อง การปรับตัวของแรงงานอีสานในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ลูกจ้างต้องการให้ นายจ้างปรับตัวในลักษณะเป็นคนใจดี ไม่เอาเปรียบ ไม่ถือตัว เป็นกันเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลเมื่อลูกน้องตกทุกข์ได้ยาก ส่วนนายจ้างก็ต้องการให้ลูกจ้างปรับตัวในลักษณะเป็นคนซื่อสัตย์ อดทน ขยัน ตั้งใจทำงาน ฉลาดที่จะเรียนรู้งาน ตรงต่อเวลา ว่าง่าย เชื่อฟัง ส่วนสภาพการทำงานที่แรงงานอีสานอยู่ได้นาน คือ อยู่ใกล้บ้าน เป็นงานที่ตนชอบ มีอิสระ งานไม่หนัก รายได้พอเลี้ยงครอบครัว จากการศึกษาการปรับตัวของแรงงานที่มีชีวิตในภาคเกษตรกรรมเมื่อเข้าไปสู่โรงงานอุตสาหกรรม พบว่าจะปรับตัวในการทำงานได้น้อยกว่าลูกจ้างที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานภาคอุตสาหกรรมมาก่อน แต่จะปรับตัวด้านสังคมได้ดีกว่าลูกจ้างที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานภาคอุตสาหกรรมมาก่อน ผลดังกล่าวได้จากการศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่จังหวัดระยอง : ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกับอุตสาหกรรมการ แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร (ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ , 2533 : 2-4) ส่วนกรรมกรก่อสร้างอีสานเมื่ออยู่ต่างถิ่นจะปรับตัวโดยการรวมกลุ่มกันมีความสามัคคีกันแน่นแฟ้นภายในกลุ่ม มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเห็นใจกันและกัน เรื่องการแต่งกายก็เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเคยนุ่งผ้าถุงก็หันมานุ่งกางเกงแทน (นงลักษณ์ รัตนนิตย์, 2529 : 1-2) นอกจากนี้พบว่าการปรับตัวของแรงงานที่มีอาชีพเดิมเป็นเกษตรกรกับผู้ที่ไม่เคยทำงานเลยใช้เวลาในการทำความคุ้นเคยกับงานมากกว่าผู้ย้ายถิ่นจากอาชีพอื่นๆ (สาโรช เนติธรรมกุล, 2522 : 47)

แม้ว่าระบบทุนนิยม นโยบายการพัฒนาของรัฐบาลที่เน้นการพัฒนาเพื่อความทันสมัยได้ครอบงำวิถีชีวิตของชาวบ้าน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ชาวบ้านต้องอพยพไปขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม แต่ก็มีแรงงานภาคเกษตรกรรมปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบวัฒนธรรมชุมชนเพื่อให้ชุมชนอยู่ในภาวะพอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมได้ เช่น ชาวเขาเผ่าขมุที่พยายามหาวิธีการปรับตัวเพื่อให้มีการอพยพแรงงานออกจากหมู่บ้านให้ลดน้อยลง กล่าวคือ มีการปรับปรุงการเกษตรให้มีความมั่นคงถาวรขึ้น ทำไร่หมุนเวียน ทำนาให้มีข้าวเพียงพอต่อการบริโภคเพื่อลดการออกไปประกอบอาชีพนอกชุมชน สร้างอาชีพใหม่ในชุมชนโดยการเลี้ยงสัตว์ เพื่อแก้ไขปัญหาการสูญเสียรายได้จากการผลิตไม้แปรรูป ซึ่งเป็นความพยายามในการที่จะให้วิถีการผลิตมีฐานการผลิตอยู่ในชุมชน และเป็นการดึงให้ผู้ที่ออกไปขายแรงงานกลับมาใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนตามเดิม (นิพัทธเวช สืบแสง, 2539 : 19-20) หรือแรงงานภาคเกษตรกรรมจังหวัดศรีสะเกษ ได้รวมกลุ่มแรงงานภาคเกษตรกรรมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความแนวคิดให้รัฐช่วยเหลือด้านการประกอบอาชีพ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาฝีมือแรงงานและการจัดสวัสดิการโดยเฉพาะการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นการปรับตัวอย่างหนึ่งเพื่อให้ตนอยู่ในภาวะพอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ (ประกาย โภชนกิจ, 2539 :1-2) หรือชุมชนบ้านท่าช้าง ตำบลบางไทรป่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นชุมชนที่มีโครงการพัฒนาแนววัฒนธรรมดำเนินการอยู่พบว่า ชาวบ้านมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมแลกเปลี่ยนแรงงานโดยการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม(cultural reproduction)จากอดีตที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยการลงแขก การขอแรงในการปลูกบ้าน การไถนา ดำนา เกี่ยวข้าว แต่ปัจจุบันกิจกรรมดังกล่าวใช้รถเกี่ยวข้าว ดำนาเข้ามาแทนที่ ซึ่งน่าจะเป็นเหตุให้กิจกรรมการขอแรงหายไป แต่ชาวบ้านก็ได้ปรับให้ลักษณะของการขอแรงมาเป็นรูปแบบใหม่ โดยการขอแรงในเรื่องการขนผลผลิตและเย็บกระสอบแทน ดังนั้น การขอแรงจึงได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่อยู่บนพื้นฐานความต้องการที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (ภูษา ศรีวิลาศ, 2539 : 117) หรือชุมชนชาวนาท่าเกวียนที่อยู่ท่ามกลางวัฒนธรรมอุตสาหกรรมได้พยามยามต่อสู้ และปรับตัวเพื่อต่อต้านการปิดล้อมและต้านอำนาจของระบบทุนนิยมปฏิเสธการครอบงำจากศูนย์กลางและการเอารัดเอาเปรียบของกลไกตลาด พยามยามสืบสานภูมิปัญญาเดิมพัฒนากิจกรรมและวัฒนธรรมชุมชน รูปแบบใหม่ขึ้นเพื่อฟื้นอำนาจในการจัดการชีวิตตนเอง การปรับตัวเบื้องต้นคือ การจัดตั้งกลุ่มครู เพื่อปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เป็นจริงและความต้องการของชุมชน จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์และการทำการเกษตรแบบผสมผสาน (ยศ สันตสมบัติ,2538 :1-2) ถึงแม้แรงงานภาคเกษตรกรรมจะเคลื่อนย้ายไปขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็ยังมีความผูกพันกับธรรมชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมของแรงงานที่มาจากวัฒนธรรมชุมชน หรือแม้จะอยู่กับสังคมต่างวัฒนธรรมก็มีศักยภาพที่จะเลือกรับและดำรงอัตลักษณ์อันดีงามของตนเช่น การรวมกลุ่มช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของนภาพร โกยสมบูรณ์ (2523: 41) ที่ศึกษาเรื่อง การปรับตัว

ของกรรมกรที่ย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเหมืองแร่จังหวัดภูเก็ต พบว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่พอใจกับงานกรรมกรเหมืองแร่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพราะสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมใหม่ของงานได้ อาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่มภายในกลุ่มจะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีแนวโน้มที่จะไม่เปลี่ยนอาชีพจากกรรมกรเหมืองแร่เป็นอาชีพอื่น เว้นแต่กลับไปทำงานเกษตรกรรมในท้องถิ่นเดิมเท่านั้น และงานวิจัยของเนาวรัตน์ ชิโนภาษ (2542 : 1-2) ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตของผู้ย้ายถิ่นชาวใต้ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นชาวใต้เมื่อเกิดการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่มีทั้งปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตบางด้านเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ เช่น การปรับเปลี่ยนนิสัยที่เคยพูดโผงผางก็สำรวมมากขึ้น แต่ยังคงดำรงอัตลักษณ์ของตนในบางด้าน เช่น ส่วนใหญ่ยังคงใช้ภาษาใต้ในการสื่อสาร ยังรับประทานอาหารใต้ในชีวิตประจำวัน และมีการพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องชาวใต้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ ประจำทุกเดือน แรงงานอีสานที่ไปทำงานกรุงเทพฯ และจังหวัดขอนแก่นปรับตัวโดยนิยมแต่งกายด้วยเสื้อผ้าตามแบบที่ชาวเมืองนิยมกันและแต่งหน้าตาเต้นรำตามจังหวะเพลงตามแบบชาวเมือง (สุมาลี ชิมสุวัฒน์ , 2535 : 58) ในขณะที่แรงงานหญิงชาวเหนือที่มาประกอบอาชีพขายอาหาร หาบเร่แผงลอย บริเวณย่านจตุจักร สะพานควาย มีการปรับวิถีชีวิตทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเดิมของตนให้เข้ากับวัฒนธรรมส่วนใหญ่ของสังคม คือ การใช้ภาษา ผู้ย้ายถิ่นชาวเหนือที่ย้ายถิ่นเข้ามาจะใช้ภาษา “คำเมือง” ในการติดต่อสื่อสารกัน เพราะส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในหมู่คนเมืองด้วยกันเอง ลูกค้าที่มาซื้ออาหารส่วนใหญ่จะเป็นคนเหนือ การปรับเปลี่ยนการใช้ภาษาจึงมีน้อยมาก ด้านอาหารส่วนมากผู้ย้ายถิ่นชาวเหนือยังคงบริโภคอาหารเหนือ มีการเข้าร่วมประเพณีของชาวเหนือ โดยเฉพาะประเพณีสงกรานต์ ด้านความบันเทิงจะใช้วิธีฟังเพลงจากวิทยุ เพลงส่วนใหญ่คือ เพลงไทยสากล พวกเขาเห็นว่าเพลงคำเมืองไม่สนุก ไม่เพราะ (สุรัตน์ ชุ่มจิตต์ , 2538 : ก-ข)

ส่วนการปรับตัวของแรงงานอีสานที่เดินทางไปขายแรงงานต่างประเทศพบว่า ปรับตัวเข้ากับสังคมยากขึ้นเพราะต้องเผชิญกับวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษา กฎระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย อาหารการกิน จากการศึกษาการปรับตัวของแรงงานอีสาน บ้านโคกศรีแก้ว ตำบลหนองอ้อ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานีที่ไปขายแรงงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานอีสานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีปัญหาเรื่องการปรับตัวในการทำงาน และปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งขาดสิ่งบันเทิงทำให้มีการเล่นการพนัน การต้มเหล้าเถื่อน การปล้นฆ่า การไม่เข้าใจภาษา ขนบธรรมเนียม (บรรจง ตรีกุล , 2528 : ก-ข) เช่นเดียวกับแรงงานอีสาน บ้านบะเสียว ตำบลหนองฉิม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ พบว่า มีปัญหาในการใช้ภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษพูดได้น้อย ทำให้เสียเปรียบแรงงานที่มาจากประเทศฟิลิปปินส์ที่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ดี ถ้าแรงงานอีสานพูดภาษาอังกฤษได้ก็จะทำให้ปรับตัวเข้ากับนายจ้าง และคนงานต่างชาติที่ทำงานด้วยกันได้ดีขึ้น (สุวิทย์ สัจจาสิทธิ์. , 2535 : 24)

นอกจากนี้ยังมีเอกสารงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น เช่น A. Touraine (อ้างใน Hauser P.M., 1974 : 174) ได้อธิบายให้เห็นถึงการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น พบว่า การย้ายถิ่นที่ไม่ได้มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ หรือตัดสินใจเนื่องจากสถานการณ์บังคับ หรือ เนื่องจากมี สิ่งดึงดูดใจบางอย่าง ลักษณะเช่นนี้จะทำให้การปรับตัวให้กลมกลืนกับสภาพสังคมในท้องถิ่นปลายทางมีน้อย แต่ถ้าหากการย้ายถิ่นเข้าไปในท้องถิ่นปลายทางเพื่อเลื่อนสถานภาพตนเองให้สูงขึ้นจะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นปลายทางอย่างมาก และจะปรับตัวที่สมบูรณ์ หรืองานวิจัยของ R.Traft (1975:73) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญญาชนชาวฮังการีที่ย้ายเข้าไปอยู่ในประเทศออสเตรีย พบว่า การเข้าไปมีความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการกับชาวออสเตรียนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อตัวผู้ย้ายถิ่น ในช่วงแรกของการปรับตัว แต่ในระยะหลังความสัมพันธ์ดังกล่าวจะลดลงแต่การปรับตัวเกี่ยวกับวัฒนธรรมและอาชีพจะมีความสำคัญมากขึ้น ส่วน Weinberg (อ้างใน Alder, Seymour .1977 :444)ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในประเทศอิสราเอล โดยศึกษาถึงความเกี่ยวเนื่องของความพึงพอใจในอาชีพของผู้ย้ายถิ่นกับการปรับตัวหรือการเข้าไปเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคม(Integration) พบว่า ความพึงพอใจในอาชีพที่จะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวนั้นจะต้องอาศัยเวลาหลายปีภายหลังการย้ายถิ่น

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งและการปรับตัวของแรงงานทั้งภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมข้างต้น ในส่วนการศึกษาวิจัยความขัดแย้งแรงงานของกระทรวงแรงงาน สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่จะศึกษาในมิติเศรษฐกิจ ทำให้การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแรงงานของกระทรวงแรงงานอยู่ในมุมแคบ ยึดเยื้อเพราะมองการแก้ไขปัญหา ซึ่งเน้นมิติด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว การศึกษากระบวนการปรับตัวของแรงงานภาคเกษตรกรรมทั้งที่อยู่ในวัฒนธรรมชุมชนหรือที่เข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมองค์การแบบทุนนิยมนั้นจะช่วยให้เราเข้าใจถึงการดำรงอยู่และศักยภาพของแรงงานได้ ตลอดจนทิศทางของการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยอย่างมีนัยสำคัญ และเป็นตัวแบบที่อาจนำมาซึ่งแนวคิดใหม่ของการดำรงอยู่ร่วมกันระหว่างความทันสมัย (Modernity) กับประเพณี (traditional) และอุตสาหกรรมกับเกษตรกรรม

ความขัดแย้งและการปรับตัวของแรงงานอีสานกับนายจ้าง สรุปได้ว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของแรงงานอีสาน คือ ลูกจ้างมาทำงานสาย ทำงานไม่ตรงตามเวลา ไม่จริงใจในการทำงาน ชอบสนุกสนาน ขาดงานหลังจากการรับค่าจ้าง มีเงินแล้วชอบเที่ยวเตร่ เงินหมดค่อยมาทำงาน และไม่มีความรับผิดชอบทำงานไปวันๆ ไม่สนใจอนาคตเท่าที่ควร แสดงให้เห็นนัยยะทางวัฒนธรรมว่าแรงงานอีสานรักอิสระในการทำงาน ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาในการทำงาน ทำงานไม่เน้นความมั่งคั่ง แต่ทำเพื่อให้พอกินพอใช้ ส่วนการปรับตัวของแรงงานอีสานนั้น พบว่า แรงงานอีสานมักจะกลับไปสู่ภาคเกษตรกรรมในช่วงฤดูฝน หรือมักจะเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนมาก เพราะคนอีสานชอบทำงานเป็นกลุ่มเป็นหมู่พวก และแรงงานอีสานมักคิดว่าการทำงานภาคอุตสาหกรรมเป็น

เพียงงานเสริม สำหรับกรรมกรก่อสร้างอีสานเมื่ออยู่ต่างถิ่นจะปรับตัวโดยการรวมกลุ่มกันมีความสามัคคีกันแน่นแฟ้นภายในกลุ่ม มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเห็นใจกันและกัน ในเรื่องการแต่งกายแรงงานอีสานเพศหญิงจากเดิมเคยนุ่งผ้าถุงก็หันมานุ่งกางเกงแทน

นอกจากนี้งานวิจัยข้างต้นให้แนวคิดว่าแรงงานหรือผู้ย้ายถิ่นที่มาจากชนบทถึงแม้จะเป็นผู้ที่ตกอยู่ในสภาพที่ยากไร้แต่ก็มี ศักยภาพในการที่จะปรับตัวให้อยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ ซึ่งต่างจากอดีตที่มองแรงงานจากชนบทว่าพึ่งตนเองไม่ได้ ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของสังคมเมืองและห่างเหินจากวัฒนธรรมดั้งเดิมอันยิ่งใหญ่ดีงามของตน ซึ่งสวนทางกับกระแสความคิดวัฒนธรรมชุมชน ที่ให้ความสำคัญกับชาวชนบทว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีภูมิปัญญาพึ่งตนเองได้ และสามารถปรับตัวเองให้กับสิ่งแวดล้อมได้เพื่อให้ตนเองและครอบครัวอยู่รอดและอยู่ในภาวะพอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้วิจัยก็เห็นด้วยกับแนวคิดนี้

บทที่ 2

พัฒนาการทางประวัติศาสตร์แรงงานอีสาน

1. ลำดับพัฒนาการทางประวัติศาสตร์แรงงานอีสาน

แม้ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสานมีผู้คนเข้ามาตั้งถิ่นฐานตั้งแต่เมื่อใด แต่จากหลักฐานทางโบราณคดีชี้ได้ว่ามีชุมชนเกษตรกรรมจำนวนหนึ่งตั้งฐานอยู่ในบริเวณลุ่มน้ำสงครามตอนเหนือ มาตั้งแต่ช่วง 4,500 – 5,500 ปี (มณีมัย ทองอยู่. 2546:70) ต่อมาประมาณ 1,000 ปี ปรากฏหลักฐานการตั้งถิ่นฐานในบริเวณลุ่มน้ำชี-มูลตอนกลาง หรือที่ราบแอ่งโคราช โดยชุมชนมีการปลูกข้าว ในระหว่างพุทธศตวรรษที่ 12 ถึง 19 ดินแดนดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากอาณาจักรขอม และในพุทธศตวรรษที่ 16-18 เป็นช่วงที่อีสานได้รับอิทธิลพจากเขมรสมัยพระนครอย่างมาก ในสมัยพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 เมื่อสิ้นรัชกาลพระองค์ อิทธิพลของขอมในอีสานก็ค่อยๆ เสื่อมลง และเป็นช่วงเวลาที่สอดคล้องกับการสถาปนาอาณาจักรสุโขทัย เมื่อประมาณ พ.ศ. 1761 และครั้นถึงศตวรรษที่ 19 วัฒนธรรมล้านช้าง แถบลุ่มน้ำโขง พร้อมผู้คนเชื้อสายลาว ได้แผ่เข้ามากลบกลืนวัฒนธรรมของขอมในดินแดนอีสานจนหมดสิ้น คนอีสานในยุคนี้จึงสืบทอดวัฒนธรรมล้านช้าง ทั้งทางด้านศิลปกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ เช่น ฮีตสิบสอง (ประเพณี 12 เดือน)ที่กลายเป็นประเพณีท้องถิ่นที่มีอิทธิพลอันทรงพลังในการทำงานของแรงงานอีสานในปัจจุบัน เช่น วันสงกรานต์ เป็นต้น ต่อมาในราว พ.ศ. 2322 พระเจ้าตากสินมหาราช ยกกองทัพไปตีนครจำปาศักดิ์ ตีเวียงจันทน์ได้ในที่สุด อาณาจักรล้านช้างก็ตกเป็นเมืองขึ้นของไทย ในรัชสมัยรัชกาลที่ 2 มีการตั้งถิ่นฐานเป็นชุมชนเมือง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มกูยและเขมร ตั้งถิ่นฐานในบริเวณจังหวัดศรีสะเกษและสุรินทร์ กลุ่มนี้ส่วนหนึ่งเข้ามาเป็นแรงงานรับใช้พระเจ้าแผ่นดินสยาม เจ้านายเชื้อพระวงศ์ที่กรุงเทพฯ เช่น เลี้ยงช้าง ทำสวน เป็นต้น กลุ่มที่ 2 พระครูสีดา วัดโพนสะเม็ก กลุ่มนี้ตั้งชุมชนเมืองที่จำปาศักดิ์ และขยายเมืองออกมาตั้งชุมชนใกล้เคียงเช่น เชียงแตง โขงเจียม พนา สุวรรณภูมิ ต่อมากลุ่มผู้นำของสุวรรรภูมิบางส่วนได้ขยายไปตั้งชุมชนใหม่เมืองใหม่ที่ร้อยเอ็ด ชนบท ขอนแก่น พุทไธสง และมหาสารคาม กลุ่มที่ 3 คือ พระวอ พระตาที่แตกแยกกับเวียงจันทน์ ได้มาตั้งชุมชนที่เมืองยโสธรและอุบลราชธานี ทั้ง 3 กลุ่ม เป็นแรงงานหาของป่า เช่น นอแรด หมากเร่วและชัน เป็นต้น เพื่อเป็นส่วยแสดงว่ายังสวามิภักดิ์และยังอยู่ภายใต้การปกครองของอาณาจักรไทย

การเคลื่อนย้ายประชากรและการตั้งถิ่นฐานครั้งใหญ่ที่สุดในภาคอีสานและลาว เกิดขึ้นหลังกฎบเจ้าอนุวงศ์ซึ่งตรงกับรัชสมัยรัชกาลที่ 3 รัฐบาลกรุงเทพฯ เกรงว่าฝ่ายญวนจะกวาดต้อนประชากรลาว

และชนกลุ่มน้อยเป็นจำนวนมากไปจากเวียงจันทน์และตอนกลางของประเทศลาว จึงกวาดต้อนมาตั้งถิ่นฐานทางฝั่งขวาของแม่น้ำโขงในพื้นที่รอบๆ เทือกเขาภูพาน ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ มุกดาหาร นครพนมและสกลนคร และมีอีกจำนวนมากที่ถูกกวาดต้อนมาตั้งถิ่นฐานในภาคกลางของประเทศไทย ทั้งพื้นที่ฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา เช่น สุพรรณบุรี เพชรบุรี ราชบุรี นครปฐม และพื้นที่ฝั่งตะวันออกของภาคกลางแถบแม่น้ำนครนายก และบางปะกง เช่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายกและปราจีนบุรี (สุวิทย์ ธีรศาศวัตและดารารัตน์ เมตตาริกานนท์.2541:208-209) ชาวลาวที่อาศัยอยู่ในภาคกลางยังถูกเกณฑ์ไปใช้แรงงานอยู่เสมอเช่น เกณฑ์ชาวลาวที่อาศัยอยู่สุพรรณบุรีไปตัดต้นตาลเพื่อนำมาสร้างป้อมพระจุล เป็นต้น หลังกรณีเจ้าอนุวงศ์ในรัชสมัยรัชกาลที่ 3 รัฐไทยไม่สามารถขยายอำนาจเข้าคลุมดินแดนฝั่งขวาได้ทั้งหมด ได้อาศัยเจ้าเมืองในเขตพื้นที่เมืองอีสานเป็นผู้เข้าดำเนินการจัดการปกครองภายใต้การดูแลควบคุมของเมืองนครราชสีมาอีกชั้นหนึ่ง (อุราลักษณ์ สิถิรบุตร,2526: 38) ความสัมพันธ์ระหว่างเมืองในภาคอีสานกับรัฐบาลไทยที่กรุงเทพฯ จึงเป็นเพียงการส่งส่วย เกณฑ์แรงงานและรับราชโองการแต่งตั้งเจ้าเมือง กรมการเมืองตามเห็นสมควรเท่านั้น (สุวิทย์ ธีรศาศวัตและดารารัตน์ เมตตาริกานนท์. 2541:17) ต่อมา พ.ศ. 2440 ได้ปฏิรูประบบการคลังซึ่งเดิมเจ้าเมืองมีอำนาจและได้รับผลประโยชน์เป็นอันมาก มาเป็นระบบที่ส่วนกลางส่งข้าราชการมาเก็บภาษีส่งส่วนกลาง

ใน พ.ศ. 2411 ได้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานเข้าสู่มณฑลชั้นใน ได้แก่ มณฑลกรุงเทพฯ มณฑลกรุงเก่า มณฑลนครชัยศรี และมณฑลปราจีนบุรี เพื่อมารับจ้างทำนา ตัดฟืน ขุดคลอง ก่อสร้างทางรถไฟ ฯลฯ ซึ่งมีสาเหตุจากการขยายตัวเพาะปลูกข้าวของมณฑลชั้นในที่พยายามขยายพื้นที่การเพาะปลูกข้าวให้กว้างขวางขึ้น เนื่องจากข้าวกลายเป็นสินค้าส่งออกโดยเสรีจากการทำสนธิสัญญาเบาว์ริ่ง พ.ศ. 2398 อันหมายถึง ชาวนาได้เงินตรามากขึ้น และสาเหตุอีกประการหนึ่งมาจากปัญหาของแรงงานอีสานเองที่ได้รับอิทธิพลจากระบบทุนนิยมที่ยึดเงินเป็นหลัก ความจำเป็นในการแสวงหาเงินจึงเกิดขึ้น ชาวนามณฑลชั้นในได้ขยายพื้นที่ปลูกข้าวมีการขุดคลองเพื่อรองรับการปลูกข้าว แรงงานในมณฑลชั้นในจึงขาดแคลน หายากและค่าจ้างแพง จึงได้จ้างแรงงานอีสานซึ่งส่วนใหญ่มาจากมณฑลอุดรและมณฑลอีสานเข้ามารับจ้างทำนา และแรงงานอีสานที่มารับจ้างทำนาและงานอื่นๆ ดังกล่าวได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกเกณฑ์ทหาร จำนวนแรงงานอีสานที่ลงมาขายแรงงานในภาคกลาง จากรายงานเฉพาะเมืองธัญบุรี ว่ามีแรงงานอีสานลงมาใน พ.ศ. 2448 จำนวน 5,068 คน ใน พ.ศ. 2499 จำนวน 1,932 คน (ทวีศิลป์ สืบวัฒนะ.2525 : 135-148)

ตั้งแต่ พ.ศ. 2443 ปรากฏว่า เริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานอย่างมากเพื่อการสร้างทางรถไฟ เนื่องจากส่วนกลางได้ปฏิรูปโครงสร้างขั้นพื้นฐานครั้งใหญ่ โดยการสร้างทางรถไฟจากกรุงเทพฯ มาถึงนครราชสีมา ใน พ.ศ. 2443 ถึงอุบลราชธานีใน พ.ศ. 2473 ถึงขอนแก่นใน พ.ศ. 2476 หลังจากทางรถไฟเสร็จ แต่ละช่วงได้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานเข้ากรุงเทพฯ เพื่อทำงานขุดคลองส่งน้ำและทำนาบริเวณทุ่งรังสิต (สุวิทย์ ธีรศาศวัตและดารารัตน์ เมตตาริกานนท์. 2541: 62-63)

ใน พ.ศ.2485 รัฐบาลได้ขยายเศรษฐกิจมาภาคอีสาน ตั้งสถานีบ่มใบยาสูบ 14 สถานีในจังหวัดนครพนม หนองคาย อุดรธานี เลย นครราชสีมา ศรีสะเกษและอุบลราชธานี ตั้งโรงงานทอกระสอบป่านแห่งแรกใน พ.ศ. 2494 และตั้งโรงงานขึ้นอีก 2 แห่ง คือ บริษัท กระสอบอีสาน จำกัด ใน พ.ศ. 2496 และ 2497 (วีรวัฒน์ กาญจนกุล, 2530 : 20) การปลูกปอนั้นส่งไปจำหน่ายต่างประเทศได้ทั้งหมด ดังนั้นนับแต่ พ.ศ. 2498 ภาวะการปลูกปอโดยกระทรวงเกษตรส่งเสริม จึงสดใสขึ้นตามลำดับ ราคาปอดีชาวอีสานปลูกปอกันมาก โดยเฉพาะช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (2504-2509) จนมีคำกล่าวว่า "ปอมาป่าหมด" ต่อมาใน พ.ศ. 2499 มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานเข้าสู่กรุงเทพฯ เพื่อหางานทำเพราะเกิดภาวะฝนแล้งหรือไม่ก็เกิดอุทกภัย เป็นชาย 2,031 คน หญิง 18 คน (เฉพาะผู้มาติดต่อหน่วยงานของรัฐ) (กองจดหมายเหตุแห่งชาติ,2500:158) โดยเข้าไปขายแรงงานในโรงสี โรงงานทอกระสอบ โรงงานทอผ้าแถวพระประแดง สมุทรปราการและเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ บางส่วนไปขายแรงงานในโรงงานน้ำตาลและในไร่อ้อยที่จังหวัดสุพรรณบุรี กาญจนบุรี และชลบุรี เพราะเป็นงานที่ไม่ต้องฝึกหัดเคยทำอยู่แล้ว (สุวิทย์ ธีรศาศวัตและดารารัตน์ เมตตาริกานนท์.2541:181) และใน พ.ศ. 2510 ได้สร้างถนนมิตรภาพเสร็จ พ่อค้าจากภาคกลางได้มาลงทุนด้ารการค้าทางการเกษตร ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกษตรกรจึงทำปลูกพืชเพื่อการค้ามากขึ้น ปลูกพืชเศรษฐกิจเชิงเดี่ยวมากขึ้น เช่น ข้าวโพด ปอและมันสำปะหลัง ฯลฯ และได้ขยายพื้นที่เพาะปลูกมากขึ้นโดยเฉพาะเขตที่มีการให้สัมปทานป่าไม้ ในระยะแรกผลผลิตต่อไร่สูง แต่เมื่อทำการเพาะปลูกติดต่อกันหลายปีผลผลิตต่อไร่ลดลง เนื่องจากความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนเกิดความแห้งแล้งมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหา "ไม่พออยู่พอกิน" จึงเป็นแรงผลักดันให้แรงงานอีสานเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่กรุงเทพฯ งานที่ทำระยะแรกผู้หญิงทำงานบ้าน ผู้ชายทำงานกรรมกร หากพิจารณาตามแหล่งที่ทำงานและชนิดงานที่ทำของแรงงานอีสานปรากฏว่า 1) กรุงเทพฯและจังหวัดรอบๆ เช่น สมุทรปราการ ปทุมธานี นนทบุรี ทำงานโรงงาน และก่อสร้าง ขับรถแท็กซี่ งานบ้าน งานบริการในร้านอาหาร เป็นต้น 2) จังหวัดชุมพร สมุทรสาครและจังหวัดชายทะเล ทำงานเป็นกรรมกรในเรือประมงซึ่งส่วนใหญ่มากจากจังหวัดศรีสะเกษ สุรินทร์และร้อยเอ็ด 3) จังหวัดชลบุรีและภาคตะวันออก ทำงานก่อสร้างและทำงานโรงงานในโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก งานบริการที่พัทยา รับจ้างทำการเกษตร เช่น ถอนมันสำปะหลัง ตัดอ้อย ตามฤดูกาล 4) จังหวัดกาญจนบุรีและจังหวัดในภาคตะวันตกทำงานตัดอ้อยในช่วงเปิดหีบอ้อยประมาณเดือนพฤศจิกายน ถึง มีนาคม 5) จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภูเก็ต รับจ้างกรีดยาง ปลูกยางพารา กาแฟ ทำงานกรรมกรที่เหมืองดีบุก (วีระ ศรีเวศร์และคณะ. 2534 : 1-3) นอกจากนี้ แรงงานอีสานยังอพยพไปขายแรงงานต่างประเทศในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง เช่น ลิเบีย ซาอุดิอาระเบีย คูเวต ระยะหลังเป็นกลุ่มในประเทศแถบเอเชีย เช่น สิงคโปร์ บรูไน ญี่ปุ่นและฮ่องกง เป็นต้น

การเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานไปขายแรงงานในเมืองใหญ่ตามภาคต่างๆ โดยเฉพาะที่กรุงเทพฯ เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ปัญหาอาชญากรรม รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการไปตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศเพื่อลดการอพยพเข้ามาขายแรงงานของคนชนบท สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รัฐบาลได้สนับสนุนส่งเสริมการลงทุนให้ภาคอีสานเป็นศูนย์กลางของอินโดจีน ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ มีแนวโน้มเข้ามาลงทุนในภาคอีสานเพื่อตั้งใกล้ปัจจัยการผลิตที่สำคัญ เช่น ไม้จากประเทศเพื่อนบ้าน และแรงงานอีสานที่กลับถิ่นเดิมเมื่อครั้งเกิดวิฤกติเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 ดังนั้น จึงมีโรงงานผลิตเครื่องจักรการเกษตร โรงงานทอแหอวน โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เริ่มเข้ามาตั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากขึ้น กระจายไปตามอำเภอต่างๆ มีการขยายตัวของพืชอุตสาหกรรมการเกษตรเช่น อ้อย มะเขือเทศ ข้าวโพด ฯลฯ นายทุนได้เคลื่อนย้ายโรงงานอ้อยจากภาคตะวันออกมาที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหลายโรงงาน ตั้งโรงงานผลิตมะเขือเทศและโรงงานข้าวโพดฝักอ่อน ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานระหว่างภูมิภาคโดยเฉพาะไปยังกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑลมีแนวโน้มลดลง แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมก็ยังคงดำเนินมาถึงปัจจุบัน

สรุปว่า แรงงานอีสานนั้นสืบเชื้อสายมาจากลาว ถูกกวาดต้อนมาในสมัยพระเจ้ากรุงธนบุรี มาตั้งถิ่นฐานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือบางส่วน ถูกเกณฑ์แรงงานและตั้งถิ่นฐานอยู่ในภาคกลาง การเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานไปขายแรงงานนั้นเกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ต้องการแรงงานอย่างมากในการทำนาในมณฑลต่างๆ ของภาคกลาง ในขณะเดียวกันกับระบบทุนนิยมจากตะวันตกขยายอิทธิพลเข้าสู่ประเทศไทยทำให้เกิดความต้องการตัวเงินและเป็นสาเหตุของการอพยพครั้งนี้ ต่อมารัฐบาลมีได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-9 ที่มีนโยบายสร้างประเทศให้ทันสมัย เน้นด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยการพัฒนาโครงสร้างขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เช่น สร้างทางรถไฟสร้างถนน สร้างสนามบิน สร้างเขื่อน เป็นเหตุให้พ่อค้านักลงทุนเข้ามาทำการค้าด้านการเกษตร เกษตรกรอีสานจึงปลูกพืชเพื่อการค้ามากขึ้น ยึดเงินเป็นหลัก สร้างโรงงานต่างๆ ขึ้นมากมาย ทำให้เกิดภาวะเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ฝนแล้ง ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ หาเลี้ยงชีพไม่เพียงพอ เป็นเหตุให้แรงงานอีสานเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่กรุงเทพฯ และตามจังหวัดต่างๆ ของประเทศไทย โดยไปทำงานรับจ้างตามโรงงาน งานแม่บ้าน งานบริการตามร้านอาหาร และงานกรรมกรก่อสร้าง จะเห็นได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานอีสาน เริ่มมีมาตั้งแต่กว่า 200 ปีที่แล้ว เมื่อระบบเงินตราเข้ามามีบทบาท และการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมก็ยังคงดำเนินมาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ แรงงานอีสานยังอพยพไปขายแรงงานต่างประเทศในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ระยะหลังเป็นกลุ่มในประเทศแถบเอเชีย เช่น สิงคโปร์ บรูไน ไต้หวัน ญี่ปุ่นและฮ่องกง เป็นต้น

2. ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมในบุคลิกภาพของชาวอีสาน

ครอบครัวถือว่าเป็นหน่วยเล็กที่สุดของสังคม ซึ่งครอบครัวอีสานมีเพียงพ่อ แม่ลูกอาศัยอยู่ในบ้านแบบอีสาน คือ บ้านที่ห้องโล่งห้องเดียวแบบไม่มีฝากั้น โดยทั่วไปจะมีหิ้งพระตอกติดฝาทางทิศตะวันออกเรียกว่า "ห้องเปิง" ครั้นลูกสาวคนแรกแต่งงานพ่อจะกั้นห้องให้เรียกว่า "ห้องส่วม" การตั้งถิ่นฐานของคนอีสานจะเป็นแบบกระจุกรวมกันเป็นหมู่บ้าน ซึ่งเป็นผลดีในการเยี่ยมเยียนกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้สังคมคนอีสานมีความสนิทสนมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระบบเครือญาติมีความสัมพันธ์กันทางสายเลือดโดยฝ่ายชาย และให้ความเคารพนับถือผู้อาวุโส เชื่อฟังพ่อ แม่ ปู่ย่าตายาย นับถือผี เช่น ผีบรรพบุรุษหรือผีแถน ผีเมือง และนับถือศาสนาพุทธ พราหมณ์ ผสมผสานกัน มีเป็นผู้อาวุโสประจำหมู่บ้านที่เรียกว่า "เฒ่าจ้ำ" ที่คอยช่วยเหลือประกอบพิธีกรรมตามประเพณี มีระบบการผลิตแบบยังชีพ กล่าวคือ ไม่สะสม หยุดเมื่อพอ หากเหลือก็นำไปจ่ายแจกให้กับเพื่อนบ้าน (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. 2540: 65) มีประเพณีตามฮีตสิบสองที่เป็นเครื่องร้อยรัดให้ผู้คนมีความสนิทสนิทกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กลายเป็นทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมที่จรรโลงให้สังคมอีสานอยู่อย่างปกติสุข

ทุนทางสังคม

โดยบุคลิกภาพของชาวอีสานให้ความศรัทธาและยึดมั่นในหลักคำสอนทางพุทธศาสนา และเคารพต่อสถาบันครอบครัวและเครือญาติมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน สถาบันวัดและสถาบันโรงเรียน ดังหลักคำสอนทางพุทธศาสนาว่า "บุคคลต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และต้องมีหน้าที่พึงปฏิบัติ ให้ความอนุเคราะห์ พึ่งพาอาศัยกัน ดุจทิศที่อยู่รอบตัวจัดเป็น 6 ทิศ" ทิศทั้งหก ได้แก่

1. ปุรัตถิมทิส ทิศเบื้องหน้า ได้แก่ บิดา มารดาพึงอนุเคราะห์บุตรธิดา โดยการ 1) ห้ามปรามจากความชั่ว 2) ให้ตั้งอยู่ในความดี 3) ให้ศึกษาศิลปวิทยา 4) หาคู่ครองที่สมควรให้ 5) มอบทรัพย์สมบัติให้ในโอกาสอันสมควร โดยบุตรธิดาพึงบำรุงบิดามารดาด้วย 1) ท่านเลี้ยงเรามาแล้วเลี้ยงท่านตอบ 2) ช่วยทำกิจของท่าน 3) ดำรงวงศ์สกุล 4) ประพฤติตนให้เหมาะสมกับความเป็นทายาท 5) เมื่อท่านล่วงลับไปแล้วทำบุญอุทิศให้ท่าน

2. ทักขิณทิสทิศเบื้องขวา ได้แก่ ครูอาจารย์ พึงอนุเคราะห์ศิษย์ ดังนี้ 1) สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง 2) สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง 3) ยกย่องให้ปรากฏในหมู่เพื่อน 4) ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี 5) สร้างเครื่องคุ้มกันภัยในสารทิศคือ สอนให้ศิษย์ปฏิบัติได้จริง นำวิชาไปเลี้ยงชีพทำการงานได้ ส่วนศิษย์พึงบำรุงครูอาจารย์ ดังนี้ 1) ลุกต้อนรับแสดงความเคารพ 2) เข้าไปหา 3) ใฝ่ใจเรียน 4) ปรนนิบัติ 5) เรียนศิลปวิทยาโดยเคารพ

3. ปัจฉิมทิส ทิศเบื้องหลัง ได้แก่ สามีภรรยา สามีพึงบำรุงภรรยา ดังนี้1) ยกย่องสมฐานะภรรยา 2) ไม่ดูหมิ่น 3) ไม่นอกใจ 4) มอบความเป็นใหญ่ในงานบ้านให้ 5) หาเครื่องประดับมาให้เป็นของขวัญ

ตามโอกาส ส่วนภรรยาอนุเคราะห์สามี ดังนี้ 1) จัดงานบ้านให้เรียบร้อย 2) สงเคราะห์ญาติมิตรทั้งสองฝ่ายด้วยดี 3) ไม่นอกใจ 4) รักษาสมบัติที่หามาได้ 5) ขยันไม่เกียจคร้านในงานทั้งปวง

4. อุตตรทิส ทิศเบื้องซ้ายได้แก่ มิตรสหาย พึงบำรุงมิตรสหายโดยการ 1) เผื่อแผ่แบ่งปัน 2) พูดจามีน้ำใจ 3) ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 4) มีตนเสมอร่วมสุขร่วมทุกข์ด้วย 5.. ซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน ขณะที่มิตรสหายควรอนุเคราะห์ตอบ คือ 1) เมื่อเพื่อนประมาทช่วยรักษาป้องกัน 2) เมื่อเพื่อนประมาทช่วยรักษาทรัพย์สมบัติของเพื่อน 3) ในคราวมีภัย เป็นที่พึ่งได้ 4) ไม่ละทิ้งในยามทุกข์ยาก 5) นับถือตลอดถึงวงศ์ญาติของมิตร

5. อุปริมทิส ทิศเบื้องบนได้แก่ พระสงฆ์ สมณพราหมณ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคฤหัสถ์พึงบำรุงพระสงฆ์ คือ 1) จะทำสิ่งใดก็ทำด้วยเมตตา 2) จะพูดสิ่งใดก็พูดด้วยเมตตา 3) จะคิดสิ่งใด ก็คิดด้วยเมตตา 4) ต้อนรับด้วยความเต็มใจ 5) อุปถัมภ์ด้วยปัจจัย 4 ขณะที่พระสงฆ์ พึงอนุเคราะห์คฤหัสถ์ คือ 1) ห้ามปรามจากความชั่ว 2) ให้ตั้งอยู่ในความดี 3) อนุเคราะห์ด้วยความปรารถนาดี 4) ให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง 5) ทำสิ่งที่เคยฟังแล้วให้แจ่มแจ้ง 6) บอกทางสวรรค์ สอนวิธีดำเนินชีวิตให้ประสบความสุขความเจริญ

6. เหฏฐิมทิส ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ ลูกจ้างกับนายจ้าง นายจ้างพึงบำรุงลูกจ้าง คือ 1) จัดการงานให้ทำตามกำลังความสามารถ 2) ให้ค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งานและ ความเป็นอยู่ 3) จัดสวัสดิการดีมีช่วยรักษาพยาบาลในยาม เจ็บไข้ เป็นต้น 4) ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปันให้ 5) ให้มีวันหยุดและพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาส อันควรและขณะที่ลูกจ้างควรให้ความอนุเคราะห์นายจ้าง คือ 1) เริ่มทำงานก่อน 2) เลิกงานทีหลัง 3) เอาแต่ของที่นายให้ 4) ทำการงานให้เรียบร้อยและดียิ่งขึ้น 5) นำความดีของนายไปเผยแพร่

จะเห็นว่าหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่ชาวอีสานนำมาปฏิบัตินั้นสอนให้คนในสังคมมีความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ชาวอีสานจึงยึดมั่นในหลักคำสอนดังกล่าวและให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว(บิดามารดาบุตร และสามีภรรยา) สถาบันเครือญาติ(มิตรสหาย) สถาบันแรงงาน(นายจ้างลูกจ้าง) สถาบันวัด(พระสงฆ์ คฤหัสถ์) สถาบันการศึกษา(ครูอาจารย์ศิษย์) เพราะสถาบันดังกล่าวเป็นพื้นฐานอันสำคัญที่จะใช้เป็นเครื่องกำหนดความร่วมมือทางสังคม ความร่วมมือในระบบการผลิตทางเศรษฐกิจของหมู่บ้าน ตลอดจนการรวมกลุ่มทางศาสนาหรือพิธีกรรมอื่นๆ ดังนั้น สถาบันตามทิศทั้งหกจึงมีความสำคัญมากต่อชาวอีสานเพราะมิเช่นนั้นแล้วสังคมอีสานจะดำรงอยู่ไม่ได้ ด้วยเหตุนี้จะพบบุคลิกภาพของชาวอีสานที่ชอบการจ่ายแจกผลผลิตให้แก่ญาติพี่น้อง มิตรสหาย ครูบาอาจารย์ และถวายทานกับพระสงฆ์เป็นสำคัญ ดังคำที่ว่า “เฮ็ดกิน เฮ็ดทาน เฮ็ดใช้ เฮ็ดสอย” ก็คือ บริโภค ทำบุญ แจกจ่ายแลกเปลี่ยนกับญาติพี่น้อง แม้ชาวอีสานเวลาเห็นหน้ากันขณะกำลังกินข้าวก็จะเชิญกินข้าวร่วมกันว่า “มาเด้อกินข้าว” หรือญาติมาเยี่ยมก็จะถามว่า “กินข้าวหรือยัง”(สุภณ สมจิตศรีปัญญา.2531 :130) แสดงให้เห็นว่า ชาวอีสานรักความเป็นพี่เป็นน้องกัน มีน้ำใจ มีมิตรไมตรีและชอบใช้ชีวิตสัมพันธ์กับธรรมชาติ รักเคารพธรรมชาติ เช่นในหมู่บ้านอีสานจะดอนปู่ตา ที่ปัจจุบันเป็นพื้นที่ป่าของหมู่บ้าน และชาวบ้านให้

ความเคารพในพื้นที่ดังกล่าว หรือมีประเพณีสู่ขวัญข้าว(บุญคูณลาน)เป็นประเพณีที่แสดงให้เห็นถึงความเคารพและกตัญญูต่อข้าวซึ่งเป็นอาหารหลักของชาวอีสาน

ทุนทางสังคมในบุคลิกภาพของชาวอีสาน คือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบิดามารดากับบุตร สามีกับภรรยา มิตรสหายกับมิตรสหาย พระสงฆ์กับคฤหัสถ์ นายจ้างกับลูกจ้างและครูกับศิษย์ ซึ่งหมายถึงทิศทั้งหก บุคคลต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และต้องมีหน้าที่พึงปฏิบัติ ให้ความอนุเคราะห์ พึ่งพาอาศัยกัน ดุจทิศที่อยู่รอบตัวจัดเป็น 6 ทิศ เพราะความสัมพันธ์กันตามทิศทั้งหกนั้นเป็นพื้นฐานอันสำคัญที่จะใช้เป็นเครื่องกำหนดความร่วมมือทางสังคม ความร่วมมือในระบบการผลิตทางเศรษฐกิจของหมู่บ้าน ดังนั้น บุคลิกภาพชาวอีสานที่พบเห็นคือ การจ่ายแจกผลผลิตให้ญาติพี่น้องและทำบุญ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีประเพณีการผูกเสี่ยว(เพื่อนสนิท) ซึ่งเป็นทุนทางสังคมอันจะเป็นหลักประกันความมั่นคงให้ตนและครอบครัวให้อยู่รอดและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอนอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ชาวอีสานรักความเป็นพี่น้องกัน มีน้ำใจ มีมิตรไมตรีและชอบใช้ชีวิตสัมพันธ์กับธรรมชาติ รักเคารพธรรมชาติ

ทุนทางวัฒนธรรม

วัฒนธรรมอีสานดั้งเดิมนั้นเป็นวัฒนธรรมแบบจารีตที่มีแบบแผนการดำเนินชีวิตโดยมีฮีตสิบสองและคองสิบสี่ คำว่า ฮีตสิบสองคือ ประเพณีที่คนอีสานปฏิบัติสืบต่อกันมาในโอกาสต่างๆทั้งสิบสองเดือนในแต่ละปีประเพณีทั้งสิบสองเดือนที่ชาวอีสานถือปฏิบัติกันมานั้นล้วนเป็นประเพณีที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนได้ออกมาร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันเพื่อความสนุกสนานรื่นเริงและเพื่อความสมานสามัคคีมีความรักใคร่กันของคนในท้องถิ่นซึ่งเป็นการสืบทอดสิ่งที่ดีงามมาจวบจนปัจจุบัน ประเพณีอีสานส่วนใหญ่จะมีเอกลักษณ์แตกต่างจากประเพณีภาคอื่นๆ (อาจคล้ายคลึงกับประเพณีของทางภาคเหนือบ้างเพราะมีที่มาค่อนข้างใกล้ชิดกัน)ประเพณีอีสานได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมล้านช้าง (แถบหลวงพระบางประเทศลาว) จึงจะเห็นได้ว่าประเพณีของชาวอีสานและชาวลาวมีความคล้ายกัน เพราะมีที่มาเดียวกันและชาวอีสานและชาวลาวก็ไปมาหาสู่กันเป็นประจำเยี่ยงญาติพี่น้องทำให้มีการถ่ายเทวัฒนธรรมระหว่างกันด้วย ฮีตสิบสองได้แก่ เดือนอ้าย(เดือนเจียง)-บุญข้าวกรรม
เดือนยี่ –บุญคูณลาน เดือนสาม-บุญข้าวจี่ เดือนสี่-บุญเผวส เดือนห้า-บุญสงกรานต์
เดือนหก-บุญบั้งไฟ เดือนเจ็ด-บุญซำฮะ เดือนแปด-บุญเข้าพรรษา เดือนเก้า-บุญข้าวประดับดิน
เดือนสิบ-บุญข้าวสาก เดือนสิบเอ็ด-บุญออกพรรษา เดือนสิบสอง-บุญกฐิน คำว่า คองสิบสี่หมายถึงครองธรรม14 อย่างเป็นกรอบหรือแนวทางที่ใช้ปฏิบัติระหว่างกันของผู้ปกครองกับผู้ใต้ปกครอง พระสงฆ์และระหว่างบุคคลทั่วไปเพื่อความสงบสุขร่มเย็นของบ้านเมือง คลองสิบสี่มีหลายแบบหลายประเภท เช่น ฮีตท้าวคลองเพีย (เจ้าปกครองขุน) ฮีตไพร่คลองนาย (ไพร่ปฏิบัติต่อนาย)
ฮีตบ้านคลองเมือง (ประเพณีของบ้านเมือง) และฮีตปู่คลองย่า ฯลฯ

ฮีตสิบสองเป็นสิ่งที่แยกออกจากวิถีชีวิตของคนอีสาน ประเพณีตามฮีตสิบสองที่ยังคงปฏิบัติกันแพร่หลายในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและมีผลต่อการทำงานคือ ประเพณีบุญเดือนสี่-บุญเผวส เดือนห้า-บุญสงกรานต์ เดือนหก-บุญบั้งไฟ เดือนแปด-บุญเข้าพรรษา เดือนเก้า-บุญข้าวประดับดิน เดือนสิบ-บุญข้าวสาก เดือนสิบเอ็ด-บุญออกพรรษาและเดือนสิบสอง-บุญกฐิน ประเพณีต่างๆ เหล่านี้สร้างความรักความสามัคคีต่อคนในสังคมของแรงงานอีสาน

นอกจากนี้คนอีสานยังมีความเชื่อเกี่ยวกับโลก มนุษย์ และพุทธศาสนา ในการดำรงชีวิตของคนอีสานนั้น ที่มีมาตั้งแต่โบราณกาลก่อนที่ยึดเอาตำนาน นิทานปรัมปราที่สืบทอดมาแต่บรรพบุรุษ พบว่าความเชื่อในการกำเนิดโลกในแนวพุทธศาสนา ที่เชื่อว่า พระยาแถน(ขุนบรม)หรือพระอินทร์ เป็นผู้ให้กำเนิดโลกทุกสิ่งทุกอย่างในโลก ความเชื่อในเรื่องมนุษย์คนอีสาน เชื่อว่า มนุษย์ทั้งหมดมีการสืบพันธุ์มาจาก ปู่สังกะสา ย่าสังกะสี และความเชื่อเหนือธรรมชาติ คือ ภูติผีวิญญาณ ได้แก่ ผีแถนเป็นผู้สร้างโลกให้กำเนิดโลก มีพิธีแห่บั้งไฟบวงสรวงให้พระยาแถนให้ฝนแก่มนุษย์(สุพล วังสินธ์. 2535:55-57) ความเชื่อในหลักธรรมคำสอนพุทธศาสนา และเชื่อเรื่องผีและวิญญานเป็นความเชื่อดั้งเดิมมาช้านานที่มีอิทธิพลต่อโลกทัศน์และวิถีชีวิตของคนอีสาน ผีในทัศนะของคนอีสาน เป็นทั้งสิ่งสร้างเสริมความผูกพันในครอบครัว เครือญาติและให้คุณให้โทษ ดังนี้

ผีด้ำหรือผีบรรพบุรุษ เป็นผีที่คนอีสานให้ความเชื่อถือและยึดเป็นที่พึ่งทางใจเพราะเชื่อว่าผีด้ำก็ คือ บรรพบุรุษทีล่วงลับไปแล้ว และจะให้ความคุ้มครองป้องกันอันตรายต่างๆ คนอีสานนับถือผีด้ำมาช้านานแล้ว และเป็นความเชื่อผีในยุคแรกๆ ด้วย ปรากฏในวรรณกรรมเรื่อง ท้าวฮุ่งท้าวเจือง ซึ่งเป็นวรรณกรรมยุคต้นของอีสาน มีการเซ่นสรวงบวงพลีแก่ผีด้ำ ก่อนออกรบหรือประกอบกิจกรรมสำคัญสำหรับชีวิตและสังคม นอกจากนี้มีผีด้ำแล้วยังมีผีเชื้อ ซึ่งเป็นผีบรรพบุรุษ ที่คนอีสานเชื่อว่าเป็นผู้ช่วยเหลือลูกหลานเมื่อประสบปัญหาต่างๆ เช่น แม่ย่าง่าม ขุนใย ขุนไล ดังปรากฏในวรรณกรรมเรื่องผีกำพร้าผีน้อย ดังนี้

“แม่นว่า ย่าง่ามเจ้า มาอยู่ฮักษา
บาคานเห็น อยู่เฮือนดอมท้าว
ก็บ่ เคืองคำย้อน อันใด๋มาเบียด
เพื่อว่า ย่าง่ามเจ้า มาเฝ้าอยู่ดอม ท้าวแล้ว”
(กำพร้าผีน้อย)

ผีเรือน เป็นผีบรรพบุรุษเฉพาะครอบครัว เป็นผีพ่อแม่ที่ล่วงลับไปแล้ว แต่วิญญานคอยปกปักรักษาบรรดาลูกหลานในวงศ์วานอยู่ ดังปรากฏในวรรณกรรมเรื่องขุนบรมว่า

“เล่าบอก ให้อุปฐากเลี้ยง พ่อแม่ลุงตา
ยำเยงฝูง แม่นายลัวป้า
แต่นั้น เจียรกาลพ้น ตานายพ่อแม่
เลยเล่า ลดชั่วเมี้ยน เมื่อฟ้าฟากสวรรค์

นางเชือง บอกเขาไปเลิกซากเมี้ยน ฮูลิ่วดูดี
ทั้งเล่า เก็บดูกไว้ ล้างส่วนสีดี
เล่าให้ แปลงศาลา ก่อกวมมุงไว้
ให้เขา ไปส่งเข้า ยาให้ขาดจักวัน
ครั้นบ่ มีคนไปให้ แต่งผาหงายไว้
จึงเฮียกเอิ้น พ่อแม่มากิน
ชื่อว่า เป็นผีเฮือน สืบมาเดี่ยวนี้ ”

(ขุนบรม)

ผีตาแฮก คนอีสานเชื่อว่า ตาแฮกก็คือผีนาเป็นผู้รักษาข้าวกล้าในนาให้อุดมสมบูรณ์ คนอีสานทำพิธีเลี้ยงผีตาแฮกกันในเดือนหกหรือเดือนเจ็ด พร้อมกับแฮกนา คำบวงสรวงผีตาแฮกไม่มีคำกล่าวหรือคาถาโดยเฉพาะ สุดแต่ผู้เลี้ยงจะพูด การพูดจะมีเนื้อความที่ยกย่อง เคารพบูชาตาแฮก และอ้อนวอนให้คุ้มครองและอำนวยผลให้ข้าวกล้าในนาอุดมสมบูรณ์ คนอีสานจะปลูกกระท่อม(ตูบ) ไว้ตามหัวไร่ปลายนา

ผีปู่ตา เป็นผีประจำหมู่บ้านคอยพิทักษ์คุ้มครองคนอีสานตลอดจนทรัพย์สินอื่นๆ ของหมู่บ้าน ผีปู่ตาจะช่วยคนดีที่ปฏิบัติตามฮีตคองกฎเกณฑ์ของสังคม และจะลงโทษผู้ละเมิดฮีตคอง คนอีสานเชื่อว่าผีปู่ตาคุ้มครองทุกอย่างตั้งแต่สัตว์เลี้ยงและทรัพย์สมบัติต่างๆ และยังป้องกันมิให้ผีจากถิ่นอื่นมารบกวน คนอีสานให้ความยำเกรงต่อผีปู่ตามาก เช่นเมื่อเดือดร้อนเรื่องอะไร ถ้าได้ไป “บ๋า” (ให้คำมั่นสัญญา) ว่าจะทำอะไรแล้วต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มิเช่นนั้นจะประสบภัยพิบัติ ปู่ตาจึงเป็นสถาบันความเชื่อที่สำคัญยิ่งของคนอีสาน จะเห็นได้ว่า คนอีสานจะให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่ คนเฒ่าคนแก่ คือ บิดามารดา ปู่ ย่าตา และยาย เมื่อคนเหล่านี้ตายคนอีสานจึงต้องหยุดงานเพื่อมาช่วยงานศพ เป็นการแสดงถึงความกตัญญู ความนับถือและเป็นการสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนบ้าน ความนับถือในผู้อาวุโสแม้ตายไปก็ยังสร้างหอให้อยู่ เพื่อเป็นที่เคารพบูชาบรรพบุรุษ

ความเชื่อเรื่องผีของคนอีสาน วิเคราะห์ได้ว่า ผีเป็นเป็นกุศโลบายอย่างหนึ่งเพื่อให้สังคมอยู่อย่างปกติเพราะผีเป็นตัวกำหนดให้คนสังคมนั้นๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม และเป็นเครื่องร้อยรัดให้คนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างความผูกพันในครอบครัว ระบบเครือญาติเพราะมีผีเป็นตัวเดียวกัน และนัยยะซ้อนอยู่คือ ให้คนเกรงกลัวและเคารพและรักษาธรรมชาติ

คนอีสานมีบรรพบุรุษที่สืบเชื้อสายมาจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำนาเป็นหลัก ดังนั้น ค่านิยมและอุดมการณ์เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการดำเนินชีวิตของคนอีสานในเรื่อง การบริโภคที่สำคัญกว่าเรื่องอื่นคือ ข้าว ดังคำที่ว่า “ทุกข์บ่มีเสื้อผ้า ฝาเฮือนดีพอลี้อยู่ ทุกข์บ่มีข้าวใส่ท้องนอนลี้อยู่บ่เป็น” ซึ่ง ตรงกับการผลิตของชาวอีสานในสมัยก่อนคือ การผลิตเพื่อพออยู่ยังชีพหรือพอกินพอใช้ (จารุวรรณ ธรรมวัตร, มปป : 117) นอกจากนี้พื้นฐานของความเชื่อของชาวอีสานนั้นมีความเกี่ยวพันกับการดำรงชีวิตและการทำงานค่อนข้างมาก

โดยเฉพาะแรงกดดันทางเศรษฐกิจภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ดังนั้นพื้นฐานการดำรงชีพจึงมีรูปแบบง่ายๆ ดังคำกล่าวที่ว่า "กินง่ายอยู่ง่าย" แบบแผนการบริโภคพื้นบ้านไม่มีลักษณะฟุ่มเฟือย (สุวิทย์ ธีรศาศวัต และดารารัตน์ เมตตาริกานนท์, 2541:141) และยังพบบุคลิกภาพ ชาวอีสานที่มองผ่านทางวรรณกรรมอีสานที่พยายามปลูกฝังอุดมการณ์และบุคลิกภาพร่วมของคนในสังคมให้มีความหวังในโลกหน้าอย่างแน่นแฟ้น คือ อดทน อดกลั้นต่อความลำบากยากแค้น ข่มใจเพื่อหวังจะได้เกิดในศาสนาพระศรีอารย์ (ธวัช ปุณโณทก ,2524 :242) และบุคลิกภาพของชาวอีสานอย่างหนึ่ง คือ ความเอื้อเฟื่อเผื่อแผ่มีน้ำใจ ดังในบทความเรื่องแห่ นางแมวกับ "วิกฤติ" ในวัฒนธรรมชาวนาของนิธิ เอียวศรีวงศ์ (2532:4) กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า แบบแผนที่ยอมรับกันทั่วไปว่าดี คือ การได้เนื้อได้ปลามาก็ต้องแบ่งปันให้เพื่อนบ้านบริโภคด้วย ซึ่งแท้จริงคือ วิธีการเก็บถนอมอาหารอีกวิธีหนึ่งนั้นเอง เพราะในคราวที่เพื่อนบ้านได้เนื้อได้ปลาก็จะมาแบ่งปันให้เป็นการตอบแทน วัฒนธรรมเช่นนี้ไม่เพียงช่วยประกันความมั่นคงของครอบครัวเท่านั้น แม้แต่การผลิตเองก็ต้องการความร่วมมือร่วมใจกัน ชุมชนภาคอีสานจึงมีวัฒนธรรมการผลิตแบบรวมหมู่ คือ "การเอาแรง" (สุวิทย์ ธีรศาศวัตและดารารัตน์ เมตตาริกานนท์, 2541:146) หรือ การผนึกกำลังทำงาน (Hollywood model) นั้นเอง ในสังคมชาวอีสานมีกฎระเบียบชีวิตของชุมชนที่เรียกว่า "ผี" และจารีตประเพณีซึ่งร้อยรัดชีวิตผู้คนเข้าด้วยกันเป็นพี่เป็นน้องกัน (เสรี พงศ์พิศ.2548 : 41) ส่งเสริมในการสร้างมิตรภาพสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนในสังคม เช่น ระหว่างเพื่อนกับเพื่อน ในประเพณีผูกเสี่ยว ระหว่างญาติพี่น้อง บุตรกับบิดามารดา ตัวอย่างประเพณีสงกรานต์

จากการเข้าไปสังเกตการณ์และสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าทุกทั้ง 3 โรงงานจะปิดโรงงานเป็นเวลา 3 วัน คือ ตั้งแต่วันที่ 13 -15 เมษายน นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างบอกว่า "ทุกๆ ปีในวันสงกรานต์เราจะปิด แม้ว่าจะมีงานเร่งด่วนเข้ามาก็ทำไม่ได้ ดังนั้นเราจะวางแผนการผลิตเพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานด่วนในช่วงเวลาดังกล่าว"(นายธรรมโชติ มหาปิติ, นางอัมพร เคนวัน : 2547) ในกิจการโรงแรมนายจ้างมิให้ลูกจ้างหยุดในวันสงกรานต์ แต่จะให้หยุดชดเชยในวันอื่นๆ หรือจัดงานสงกรานต์ในโรงแรมเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น ให้แต่งกายด้วยเสื้อหม้อฮ่อมมาทำงาน กิจกรรมในวันสงกรานต์ของคนอีสานก็จะมีการสรงน้ำเครื่องค้ำของคูณ เช่น คุด เขา นอ ตะกรุด คาถา ยันต์ หรือเครื่องรางของขลัง ป้องกันภูตผีปีศาจ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งของที่เป็นสิริมงคล เมื่อถึงเทศกาลเดือนห้าจึงนำมารดน้ำหอม การนับถือเวทมนต์ คาถา ยันต์เป็นแนวคิดตามศาสนาพราหมณ์ ถือเป็นทัศนะของคนอีสานที่มีต่อสิ่งเหนือธรรมชาติ

ในการทำกิจกรรมทางพุทธศาสนาหรือพิธีกรรมตามฮีตสิบสองจะมีวัดเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นแรงงานอีสานจึงมีบุคลิกภาพเอื้ออาทร มีน้ำใจ ผูกพันธ์เกี่ยวดองกันจากการที่ได้ซึมซับถ่ายทอดทางกิจกรรมในประเพณีฮีตสิบสองซึ่งมีตลอดทั้งปี ด้วยบุคลิกภาพดังกล่าวทำให้แบบแผนการทำงานของแรงงานอีสานมีลักษณะร่วมแรงร่วมใจ ผนึกกำลังกันทำงานไม่เน้นการแข่งขัน หากช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำงานเพื่อยังชีพ พออยู่พอกิน ดังคำให้สัมภาษณ์ของแรงงานอีสานว่า "จริงๆ แล้วพวกผมไม่อยากทำงานในท้องถิ่น ถ้าไม่อดหยาก ปากแห้งจริงๆ ก็คงไม่ทิ้งบ้านไปไหน ถ้าในท้องถิ่นตนเองมีงาน

ให้ทำ ก็คงไม่ต้องไปไกลขอให้มีค่าตอบแทนที่พอเลี้ยงครอบครัว พวกผมก็พอใจแล้ว ไม่หวังร่ำรวยอะไรหรอก" (นายเกียรติศักดิ์ วรรณประเขา.2547)

สรุป ทุนทางวัฒนธรรมในบุคลิกภาพของชาวอีสานอยู่ภายใต้ระบบแนวคิดแบบเศรษฐกิจพอเพียงคือ ความเป็นผู้อยู่ง่ายกินง่าย ไม่มีลักษณะฟุ่มเฟือย เพราะมีแรงกดดันทางเศรษฐกิจภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด มีความอดทน อดกลั้นต่อความยากลำบาก มีระบบคิดในการทำงานแบบวัฒนธรรมชุมชน คือมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน เอื้ออาทร มีน้ำใจต่อกันที่ซึมซับจากกิจกรรมตามจารีต ประเพณีฮีตสิบสอง กลายเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สร้างหลักประกันความมั่นคงของตนเองและครอบครัว และยังนำไปสู่ความร่วมมือในการผลิต ทำให้เกิดวัฒนธรรมการผลิตแบบรวมหมู่ในบุคลิกภาพของชาวอีสาน คือ การเอาแรงหรือรูปแบบการผนึกกำลังกันทำงาน (Hollywood model)

3. กำเนิดเมืองและโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเมืองหลักภาคอีสาน

ใน พ.ศ.2501-2542 หลังจากที่จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำการปฏิวัติแบบไม่เสียเลือดเนื้อเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2501 และได้ตั้งรัฐบาลปฏิวัติโดยตั้งตัวเองเป็นนายกรัฐมนตรีแล้ว ได้จัดตั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2502 โดยกำหนดให้จังหวัดขอนแก่นเป็นเมืองหลักและเป็นศูนย์กลางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจัดตั้งศูนย์บัญชาการการพัฒนาที่จวนผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่นปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาเมืองขอนแก่นได้กำหนดให้เป็น 1ใน 5 ของเมืองหลัก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีเป้าหมายของการพัฒนา คือ การมุ่งยกระดับปรับปรุงปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อเป็นการรองรับการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการต่างๆ หลังจากที่จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ประกาศให้ขอนแก่นเป็นศูนย์กลางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว สภาพต่างๆ ในตัวเมืองขอนแก่นได้เริ่มเปลี่ยนแปลงไป มีการขยายตัวเมืองกว้างขึ้น มีภาคธุรกิจต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้จังหวัดขอนแก่นกลายเป็นทั้งศูนย์กลางการค้า การธุรกิจและการคมนาคมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสิ่งต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานของความเจริญ เกิดขึ้นในจังหวัด เช่น ใน พ.ศ. 2506 จัดตั้งสนามบินขึ้นใหม่ ได้เปิดเที่ยวบินพาณิชย์ครั้งแรกเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2506 ใน พ.ศ. 2507 ก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างเขื่อนอุบลรัตน์กั้นลำน้ำพองบริเวณพองหนีบ จัดผังเมืองขอนแก่นใหม่ ย้ายส่วนราชการต่างๆ มาไว้ในบริเวณเดียวกันให้สมกับเป็นศูนย์ราชการของจังหวัดขอนแก่น ตั้งสถานีวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์แห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งธนาคารแห่งประเทศไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อสร้างถนนขนาด 4 ทางจราจรออกทั้ง 2 ด้าน ไม่ว่า ขอนแก่น-กรุงเทพฯ และขอนแก่น-หนองคาย เพื่อให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางคมนาคมของภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างแท้จริง และเป็นศูนย์กลางการแพทย์และสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504-2509) ที่มีนโยบายหลักในการพัฒนาประเทศเน้นเฉพาะด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ และสร้างจังหวัดขอนแก่นให้เป็น 1ใน 5 เมืองหลัก

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มุ่งยกระดับและปรับปรุงปัจจัยโครงสร้างขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมกรรมและบริการ ทำให้เกิดอุตสาหกรรมต่างๆ ตามมาอย่างมากมายเข้าสู่จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ใน พ.ศ. 2538 มีโรงงานอุตสาหกรรมลงทุนประกอบกิจการขึ้นใหม่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1,180 แห่ง เงินลงทุน 7,204.54 ล้านบาท คนงาน 15,502 คน เมื่อนำข้อมูลใน พ.ศ. 2537 เทียบกับใน พ.ศ. 2538 ปรากฏว่าจำนวนโรงงาน เงินลงทุน และคนงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.15 และร้อยละ 6.14 ตามลำดับ (จังหวัดขอนแก่น,สำนักงาน. 2539 : 1-8) และที่เข้าสู่จังหวัดขอนแก่น เช่น อุตสาหกรรมการบริการประเภทโรงแรม ใน พ.ศ. 2510 สร้างโรงแรมโฆษะ ใน พ.ศ.2522 สร้างโรงแรมแก่นอินน์ ใน พ.ศ. 2523 สร้างโรงแรมขอนแก่นโฮเต็ล ใน พ.ศ. 2532 สร้างโรงแรมเจริญธานีปริ๊นเซส และ สร้างโรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด ใน พ.ศ.2536 เป็นต้น สำหรับอุตสาหกรรมการผลิต ใน พ.ศ. 2538 มีโรงงานอุตสาหกรรมที่เข้ามาตั้งในจังหวัดขอนแก่น โดยร่วมลงทุนกับญี่ปุ่น คือโรงงานผลิตท่อพีวีซี ผลิตชิ้นส่วนพลาสติก และใน พ.ศ.2543 มีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในจังหวัดขอนแก่น 378.5 ล้านบาทมากเป็นอันดับ 2 รองจากจังหวัดนครราชสีมา 4,170.6 ล้านบาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย.2544: 33) การลงทุนเริ่มกระเตื้องขึ้น ใน พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมขนาดกลางและย่อมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก เนื่องจากมีความได้เปรียบด้านแรงงานของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2544: 30) ดังจะเห็นได้จากจำนวนสถานประกอบการเพิ่มขึ้นและความต้องการแรงงานอีสานเพิ่มขึ้นตามมา ดูจากตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง จำแนกตามอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปี 2543 และ 2544

อุตสาหกรรม	ปี 2543		ปี 2544	
	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง
เหมืองแร่และเหมืองหิน	291	12,693	240	6,333
การผลิต	6,439	176,484	11,273	224,638
ไฟฟ้า ก๊าซและประปา	381	12,413	484	9,419
การก่อสร้าง	1,754	49,754	2,518	52,799
ขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม	15,879	138,771	24,987	164,707
ขนส่ง คลังสินค้า และคมนาคม	949	19,337	1,116	16,946
บริการการเงิน ประกันภัย อสังหาริมทรัพย์	2,188	30,276	2,838	31,285
บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล	4,736	37,008	7,668	42,896
รวม	32,621	476,736	51,124	549,023

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตารางจะเห็นว่า จำนวนสถานประกอบการและความต้องการแรงงานอีสานในอุตสาหกรรมทั้ง 8 ประเภทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน พ.ศ. 2543 ถึง พ.ศ. 2544 หากมองโดยภาพรวมนั้นเพิ่มขึ้น (ยกเว้นเหมืองแร่และเหมืองที่มีจำนวนสถานประกอบการและแรงงานลดลงเนื่องจากรัฐบาลออกคำสั่งมิให้มีทำนาเกลือเพราะน้ำเกลือทำให้ดินเค็มและไปทำลายสิ่งแวดล้อม) ในอุตสาหกรรมการผลิตและขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม มีจำนวนสถานประกอบการและความต้องการแรงงานอีสานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เพื่อให้เห็นภาพและมีหลักฐานที่ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าความต้องการแรงงานอีสานในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดูจากสถิติผู้มีงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ใน พ.ศ. 2543 มี 9,656,101 คน (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กรม. 2544 : 18) เป็น 9,975,424 คน ใน พ.ศ.2544 (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กรม. 2545 : 20) ส่วนในจังหวัดขอนแก่นความต้องการแรงงานอีสานเพิ่มขึ้นเช่นกัน พบว่า ปี พ.ศ. 2543 มีผู้มีงานทำ 851,244 คน (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. 2544: 18) เป็น876,244 คน ใน พ.ศ.2544 (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กรม.2545 : 20) ดังนั้น อุตสาหกรรมการผลิตและการโรงแรมโดยภาพรวมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในจังหวัดขอนแก่นมีการขยายตัวขึ้นเรื่อยๆ

<u>อุตสาหกรรมการผลิต</u>

เพื่อให้มองเห็นภาพอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ลึกยิ่งขึ้น จึงจำแนกอุตสาหกรรมการผลิตออกได้ ดังนี้

1. อุตสาหกรรมการผลิตต่อเนื่องจากการเกษตร เช่น โรงสีข้าว โรงงานผลิตน้ำตาลทราย โรงงานผลิตอัดมันเม็ด โรงงานทอกระสอบ และโรงงานผลิตกระดาษ ฯลฯ โรงงานต่างๆ เหล่านี้ได้กระจายอยู่แทบทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนใหญ่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือ เป็นกรรมกรแบกหาบ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทนี้ต้องการเพียงเล็กน้อย

2. อุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้ฝีมือและความประณีต ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตเหอวน ตัดเย็บเสื้อผ้า และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ฯลฯ แรงงานอีสานในกิจการเหล่านี้เป็นที่ต้องการของนายจ้างเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานอีสานมีทุนมนุษย์(ความรู้ความสามารถของคนที่สั่งสมความรู้ประสบการณ์จากการสืบทอดภูมิปัญญาดั้งเดิมในด้านต่างๆ)ที่สามารถสนองตอบการผลิตดังกล่าว กล่าวคือในแรงงานอีสานหญิงมีความชำนาญในการเย็บปักถักร้อยที่ต้องอาศัยความประณีตบรรจง และความอดทนซึ่งมีอยู่ในตัวของแรงงานอีสาน ขณะเดียวกันแรงงานอีสานชายก็มีความอดทนเป็นเลิศในการทำงานชนิดหนักเอาเบาสู้ ดังจะเห็นได้จากทำงานเป็นกุลี แบกกระสอบข้าวในโรงสี กรรมกรก่อสร้างที่ต้องกร่ำแดดกร่ำฝน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานอีสาน แต่โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้ฝีมือมีไม่มากในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมการผลิตต่อเนื่องจากการเกษตรที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานอีสานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องจากมาจากครอบครัวเกษตรกรรม ที่มีอาชีพทำนา

เป็นหลัก รายได้ส่วนใหญ่ไม่เพียงพอที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อในระดับสูงๆ ระดับการศึกษาจึงต่ำ ทักษะความชำนาญมีน้อยเงินเดือนก็น้อยตามไปด้วย

จังหวัดขอนแก่นมีอัตราการเจริญเติบโตในในอุตสาหกรรมการผลิตและขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม โดยเฉพาะในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมอย่างเห็นได้ชัดเช่นเดียวกับภาพรวมในระดับภาค เนื่องจากรัฐบาลกำหนดให้จังหวัดขอนแก่นเป็นเมืองหลักและเป็นศูนย์กลางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาปัจจัยโครงสร้างขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการรองรับอุตสาหกรรมการผลิตและบริการต่างๆ ต่อมารัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในภูมิภาคโดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และจังหวัดรอบๆ กรุงเทพฯ ทำให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาอย่างมากใน พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา นายจ้างจึงจำเป็นต้องมาสร้างโรงงานเพราะในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ ความประณีตบรรจง ซึ่งเป็นทุนมนุษย์และทุนทางวัฒนธรรม(ความรู้ภูมิปัญญาที่สั่งสมสืบทอดกันมา)ของแรงงานอีสานที่ผู้หญิงในอดีตจะต้องรู้จักการทอผ้าห่ม เย็บหมอนเพื่อไว้ใช้ยามออกเรือนเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่ทำสืบทอดต่อกันมา ดังนั้น ทุนมนุษย์และทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในตัวแรงงานอีสาน เป็นปัจจัยที่ทำให้นายจ้างจึงจำเป็นต้องสร้างโรงงานตามอำเภอต่างๆ ในจังหวัดขอนแก่น เช่น ที่อำเภอบ้านไผ่ อำเภอหนองสองห้อง อำเภอหนองเรือ และอำเภอเมืองฯ เป็นต้น เมื่อการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ มีมากขึ้นในจังหวัดขอนแก่น สิ่งที่ตามมาคือ การสร้างโรงแรมและภัตตาคารเพื่อรองรับนักลงทุนและนักท่องเที่ยวทั้งไทยและต่างประเทศ

<u>อุตสาหกรรมโรงแรม</u>

อุตสาหกรรมโรงแรมในจังหวัดขอนแก่นเกิดขึ้นจากการกำหนดนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (2504-2509) ที่มุ่งสร้างจังหวัดขอนแก่นให้เป็น 1 ใน 5 เมืองหลัก จงได้สร้างปัจจัยโครงสร้างขั้นพื้นฐาน ทำให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตมีนักลงทุนเข้ามาขอนแก่นมากมาย จึงได้สร้างโรงแรมขนาดใหญ่ใน พ.ศ. 2510 คือ โรงแรมโฆษะ เจ้าของคือ นายสรรค์ โฆษะวิสุทธิ์ เป็นคนไทยเชื้อสายจีน ซึ่งเป็นปีที่สร้างถนนมิตรภาพเสร็จเพราะมีพ่อค้าจากกรุงเทพฯ เดินทางมาค้าขายเนื่องจากการคมนาคมสะดวกทั้งทางรถยนต์และทางรถไฟ ทำให้ธุรกิจการโรงแรมเติบโตเรื่อยมา ดังจะเห็นได้จากใน พ.ศ. 2545 พบว่า จังหวัดขอนแก่นมีโรงแรมและภัตตาคาร 294 แห่ง ลูกจ้าง 4,428 คน (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กรม. 2546 : 45) และใน พ.ศ. 2546 พบว่า จังหวัดขอนแก่นมีโรงแรมและภัตตาคาร 395 แห่ง ลูกจ้าง 4,849 คน (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กรม. 2547 : 45-46) เป็นโรงแรมระดับ 5 ดาวที่เป็นที่ยอมรับระดับต่างประเทศ 2 แห่ง คือ โรงแรมโซฟิเทล ราชาออคิด และโรงแรมเจริญธานีปริ๊นเซส เป็นต้น

ในกิจการโรงแรมนายจ้างต้องการแรงงานอีสานเช่นกัน "โรงแรมเรามีนโยบายจ้างแรงงานอีสานเนื่องจาก เราต้องการขายความเป็นท้องถิ่น อีกอย่างแรงงานอีสานเป็นคนว่าง่ายไม่ชอบโต้แย้ง ปกครองง่าย ไม่เหมือนคนภาคภาคใต้จะปกครองยาก แรงงานอีสานเป็นคนยิ้มง่าย มีความอ่อนน้อม ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่เหมาะแก่การให้บริการ" (นางอรวรรณ พัฒนพีระเดช. 2547) แสดงให้เห็นว่า แรงงานอีสานมีบุคลิกภาพที่ง่ายต่อการคบหาซึ่งเป็นทุนทางสังคมของแรงงานอีสาน กล่าวคือ เป็นคนยิ้มง่าย อ่อนน้อม ไม่ชอบโต้แย้ง ซึ่งนายจ้างได้นำทุนทางสังคมของแรงงานอีสานไปใช้ในการทำงานคือการให้บริการได้เป็นอย่างดี

สรุป จากการลงทุนในสิ่งก่อสร้างขั้นพื้นฐานระบบเขื่อน ชลประทาน พลังงานไฟฟ้า สร้างถนนให้เข้าถึงหมู่บ้านเพื่อเตรียมเศรษฐกิจไทยเข้าสู่วงจรการค้าและระบบตลาดโลกที่ยึดเงินตราเป็นหลักและทำการเกษตรเพื่อการส่งออกโดยการปลูกพืชเชิงเดี่ยวใช้ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง บุกรุกป่าเพื่อให้ได้พื้นที่เพาะปลูกจะได้ผลผลิตมากๆ และนำไปสู่เป้าหมายการผลิตเพื่อหวังผลกำไร ตามแนวคิดระบบทุนนิยมและนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1-9 ปรากฏว่า แนวคิดและนโยบายดังกล่าวได้สร้างความเสียหายต่อระบบนิเวศ ป่าไม้ถูกทำลายเกิดฝนแล้ง ขาดทุน เกษตรกรชาวอีสานเป็นหนี้ต้องขายที่ดินทำกินเพื่อใช้หนี้ จึงไม่มีที่ทำกิน และการส่งเสริมให้นักลงทุนต่างชาติมาลงทุนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ทำให้แรงงานอีสานต้องเคลื่อนย้าย จากวิถีชีวิตในวัฒนธรรมชุมชนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม โดยแรงงานอีสานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตต่อเนื่องจากการเกษตร ส่วนในกิจการประเภทการตัดเย็บเสื้อผ้าและภัตตาคารและโรงแรมมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และแรงงานอีสานในกิจการทั้งสองประเภทเป็นที่ต้องการของนายจ้าง เพราะ แรงงานอีสานมีทุนมนุษย์และทุนทางวัฒนธรรมที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษคือ ผู้หญิงจะต้องทอผ้า เย็บปักหมอน ไว้ใช้ยามออกเรือน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่ทำสืบทอดต่อกันมา คุณลักษณะดังกล่าวทำให้แรงงานอีสานหญิงมีทักษะในการตัดเย็บเสื้อผ้าด้วยความประณีตบรรจง กลายเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สามารถตอบสนองอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าได้ ขณะเดียวกันแรงงานอีสานที่อยู่ในกิจการโรงแรมก็มีบุคลิกภาพที่ง่ายต่อการสร้างมิตรภาพอันดีต่อลูกค้าคือ เป็นคนยิ้มง่าย อ่อนน้อม และไม่ชอบโต้แย้ง กลายเป็นทุนทางสังคมที่สามารถตอบสนองในการให้บริการได้เป็นอย่างดี จึงทำให้อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเจริญเติบโตขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะที่จังหวัดขอนแก่น กลายเป็นแหล่งผลิตเสื้อผ้าส่งจำหน่ายต่างประเทศ เพราะคุณภาพในการเย็บดี และเป็นศูนย์กลางธุรกิจด้านโรงแรมที่นำสมัยมีมาตรฐานระดับสากล

พัฒนาการของสถานประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า

การทอผ้าในอีสานนั้นมีมาประมาณ 3,000 ปีจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น เริ่มต้นจากอุตสาหกรรมในครัวเรือน ที่มักจะใช้เวลาว่างจากการทำไร่ไถนามาทำงานประเภทนี้ เช่น ทอผ้า ตีเหล็ก จักสาน แกะสลักไม้ ทำเครื่องเขิน ทำเครื่องเงิน เครื่องทองรูปพรรณ ฯลฯ ระบบการผลิตใช้ฝีมือ แรงงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตเป็นแบบง่าย ๆ และไม่มีเครื่องยนต์กลไกช่วยผ่อนแรง ผลผลิตส่วนใหญ่เป็นเครื่องอุปโภคบริโภคใช้ในครอบครัว หรือส่งเป็นส่วยให้เจ้าขุนมูลนาย เมื่อการค้าระหว่างเมืองต่อเมืองเจริญขึ้น สิ่งทอมีผู้ต้องการมาก จึงมีการจ้างผู้มีฝีมือในการผลิตที่เรียกว่า "ช่างทอ" ทำการทอผ้า มาทำการผลิตในสถานที่เดียวกัน การทอผ้าจึงเริ่มมีบทบาทมากในช่วงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2394-241) เพราะเป็นช่วงหลังจากประเทศไทยทำสัญญาเบาริ่งกับอังกฤษ ช่วยให้เกิดการค้าขายกับต่างประเทศมากยิ่งขึ้นจากปีละ 12 ลำ เป็นปีละประมาณ 200 ลำ ความต้องการสิ่งทอจากประเทศไทยเพิ่มขึ้นและส่งผลให้กิจการสิ่งทอรุ่งเรืองมานับแต่บัดนั้น ใน พ.ศ.2445 รัฐบาลเองได้ให้การส่งเสริมอุตสาหกรรมโดยตั้งกรมเลี้ยงไหมที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อทำการส่งเสริมการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม และได้จ้างผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่นมาดำเนินงานแนะนำเลี้ยงไหมแบบทันสมัยและอุตสาหกรรมสิ่งทอได้กระจายไปสู่ต่างจังหวัด

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้รับการส่งเสริมอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพราะผู้คนมีฝีมือในการทอผ้า โดยเฉพาะผ้าไหม ดังคำขวัญของจังหวัดขอนแก่นว่า " พระธาตุขามแก่น เสียงแคนดอกคูน ศูนย์รวมผ้าไหม ร่วมใจผูกเสี่ยว เที่ยวขอนแก่นนครใหญ่ ไดโนเสาร์ลือก้อง เหรียญทองมวยโอลิมปิก" แสดงให้เห็นว่าชาวอีสานในจังหวัดขอนแก่นมีทักษะฝีมือในการทอผ้า ซึ่งฝีมือการทอผ้าเชื่อมสัมพันธ์กับการตัดเย็บเสื้อผ้าได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ใน พ.ศ. 2530 รัฐบาลส่งเสริมให้นักลงทุนต่างชาติลงทุนกระจายไปตามส่วนภูมิภาค เพราะแรงงานได้เคลื่อนย้ายเข้ากรุงเทพฯ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น ปัญหามลพิษ จากความมีชื่อเสียงโด่งดังในการทอผ้าไหมเป็นลักษณะงานที่ใช้ฝีมือของชาวขอนแก่น นักลงทุนไทยและต่างชาติจึงมาตั้งโรงงานที่ใช้ฝีมือ เช่น โรงงานทอแหอวน โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าที่ขอนแก่น อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดขอนแก่นเติบโตขึ้นเรื่อย เช่น ใน พ.ศ. 2542 , 2543 และ 2544 มี 47 แห่ง , 53 แห่งและ 57 แห่ง ตามลำดับ ทำให้การจ้างงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดขอนแก่นเพิ่มขึ้น (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักงาน. 2547 : 45) และมีนักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติมาลงทุนการตัดเย็บเสื้อผ้าต่างๆ เพิ่มตามมา เช่น

ใน พ.ศ. 2536 นายจ้างชาวญี่ปุ่นคือ นายโคจิ ซิมิสึ นายยาซูโนบุ ซูกิยาม่าและนายทาคาชิ ทาโดโคโร่ สัญชาติ ญี่ปุ่น ตั้งบริษัท แก่นสตร์โซอิ้ง จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 21 หมู่ 6 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองฯ จังหวัดขอนแก่น ตัดชุดกิโมโน ส่งออกจำหน่ายประเทศญี่ปุ่น

ใน พ.ศ. 2542 นายจ้างชื่อ นางสาวกวาง ลาวมิง สัญชาติอังกฤษ เชื้อสายจีนฮ่องกง ตั้งบริษัท วายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 141/38-43 หมู่ 9 ถนนมลิวัลย์ ตำบลบ้านกง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ตัดเย็บชุดนอนสตรี ส่งออกจำหน่ายประเทศยุโรปและฮ่องกง

ใน พ.ศ. 2542 นายจ้างชื่อนายธรรมโชติ มหาปิติ สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ตั้งหจก.ยงสง่า ที่ตั้งเลขที่ 1/8 หมู่ 4 ถนน โพธิ์กลาง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เสื้อเชิ้ต เสื้อผ้าเด็ก ส่งออกจำหน่ายประเทศอเมริกาและยุโรป

ใน พ.ศ. 2543 นายจ้างชื่อ นายมีชัย วีระไวทยะ สัญชาติไทย ตั้งบริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนการ์เมนท์ จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 151 หมู่ 1 ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ตัดเย็บเสื้อเชิ้ตชาย กระโปรงหญิง จำหน่ายภายในประเทศ

ใน พ.ศ. 2544 นายจ้างชื่อ นายนคร พิสิฐชูวงศ์ สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ตั้งบริษัท มาสเตอร์พีช-นิตติ้ง จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 62 หมู่ 6 ตำบลดอนดั่ง อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น ตัดเย็บเสื้อผ้า , ถักเสื้อไหมพรม ส่งจำหน่ายในประเทศยุโรป (ฝ่ายข้อมูลสารสนเทศ ,สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2546)

สรุป การทอผ้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นมีมาประมาณ 3,000 ปีจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น และความต้องการสิ่งทอผ้านั้นเริ่มมีบทบาทมากในช่วงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวอยู่ เพราะเป็นช่วงหลังจากประเทศไทยทำสนธิสัญญาเบาริ่งกับอังกฤษ ช่วยทำให้เกิดการค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น ทำให้มีการส่งผ้าสิ่งทอเป็นสินค้าออกไปจำหน่ายต่างประเทศมากขึ้น ต่อมารัฐบาลได้ส่งเสริมให้นักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติลงทุนในส่วนภูมิภาคเพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ากรุงเทพฯ นักลงทุนได้มาลงทุนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้า เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานสูง (Labor intensive) ซึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีกำลังแรงงานเพียงพอ และเป็นงานฝีมือ ซึ่งแรงงานอีสานมีทักษะฝีมือดีในการตัดเย็บ จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้อุตสาหกรรมนี้คงอยู่และเติบโตขึ้นเรื่อยๆ จากการส่งเสริมให้มีการลงทุนในส่วนภูมิภาคทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตัวอย่างตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง		รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง		
1.	หจก.ยงสง่า	45	284	329	ญ.1 คน มาจากน่าน
2.	บจก. วายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่	25	204	229	ญ.1 คน มาจากนครสวรรค์
3.	บจก. แก่นสตาร์โซอิ้ง	7	84	91	ญ.2 คน มาจากสมุทรสาคร/ปทุมธานี
รวม		77	572	649	แรงงานอีสานมีทั้งหมด 645 คน

*ที่มา: สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตาราง 3 วิเคราะห์ได้ว่า แรงงานอีสานมีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และในโรงงานมีวัฒนธรรมย่อยคือ วัฒนธรรมชุมชน (ภาคกลาง, ภาคเหนือและอีสาน) วัฒนธรรมหญิง วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมของนายจ้าง จากการสอบถามนายจ้าง ว่า "ทำไมในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าจึงมีแรงงานชายทั้งที่การตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นงานเหมาะสำหรับผู้หญิง" มีสาเหตุ 2 ประการ คือ 1) งานบางอย่างต้องใช้กำลังมาก เช่น แผนกตัดผ้าตามแบบ และ2) จ้างมาบริหารงานและกำกับดูแลแรงงานหญิง เพราะหากเป็นผู้หญิงส่วนใหญ่บริหารงานไม่คล่องตัวและจุกจิก จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นวิเคราะห์ได้ว่า ในโรงงานมีวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่

สรุปได้ว่า ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้เกิดความทับซ้อนและมีปฏิสัมพันธ์ ปะทะสังสรรค์ทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นในโรงงาน กล่าวคือ มีวัฒนธรรมฝ่ายครอบงำ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม วัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ และวัฒนธรรมฝ่ายที่ถูกครอบงำ ได้แก่ วัฒนธรรมหญิง วัฒนธรรมชุมชน (ภาคกลาง, ภาคเหนือและอีสาน) จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างหญิงต่างจังหวัดที่มาทำงานในสถานประกอบกิจการทั้ง 3 แห่ง นั้นมีสาเหตุจากย้ายตามคู่สมรส อายุในการทำงานของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้านั้นส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน (อายุระหว่าง 18-45 ปี) อัตราส่วนระหว่างลูกจ้างชายกับหญิง คิดเป็น ชาย 1 คน ต่อ หญิง 7.20 คน คิดจากตัวอย่างตาราง 4

ตาราง 4 สรุปภาพรวมอายุของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546

ระดับอายุ (ปี)	จำนวนลูกจ้าง		รวม
	ชาย	หญิง	
18-29	46	209	255
30-45	19	327	346
46-50	12	32	44
รวม	77	568	645

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตาราง 4 ลูกจ้างส่วนใหญ่อายุ 18-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 93.02 ของลูกจ้างทั้งหมด วิเคราะห์ได้ว่า นายจ้างมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากรการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และนายจ้างสามารถขูดรีดแรงงานมาใช้ประโยชน์ในการผลิตในภาคเศรษฐกิจได้มากที่สุด เพราะอายุ 18-45 ปี เป็นวัยที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง สามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะถูกนำไปใช้เพื่อการผลิตในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้มากที่สุดที่จะนำไปสู่เป้าหมายคือ ความมั่งคั่งของนายจ้าง ตามแนวคิดระบบทุนนิยมแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่มี การศึกษาในระดับต่ำ ดูจากตาราง 5

ตาราง 5 สรุปภาพรวมระดับการศึกษาและระดับการทำงานของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546

ระดับการศึกษา	รวม	จำนวนลูกจ้าง					
		ชาย	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	หญิง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา
ป. 6	475	51	48	3	424	421	3
ม.3	141	21	19	2	120	117	3
ม.6,ปวช,ปวส.	21	2	1	1	19	15	4
ปริญญาตรีขึ้นไป	8	3	0	3	5	0	5
รวม	645	77	68	9	568	553	15

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตาราง 5 จะเห็นว่าแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำ คือ อยู่ ในระดับป. 6 และม. 3 ทั้งนี้เนื่องจาก แรงงานอีสานส่วนใหญ่มาจากครอบครัวชาวนา การทำนาต้องพึงพาน้ำฝนจากธรรมชาติเป็นหลัก พื้นดินเป็นดินร่วนปนทราย ไม่ค่อยอุดมสมบูรณ์ ผลผลิตต่อไร่ได้น้อย รายได้จึงน้อยไม่เพียงพอที่จะส่งลูกหลานเรียนในระดับสูง จากที่มีการศึกษาต่ำแรงงานอีสานจึงถูกนายจ้างเอาเปรียบด้านแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ดูจากตัวอย่างตาราง 6

ตาราง 6 สรุปค่าจ้างของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546

ค่าจ้าง	จำนวนลูกจ้าง		รวม
	ชาย	หญิง	
15,000 -10,000	5	5	10
9,999 - 4,050	7	11	18
4,049 - 1,200	65	552	617
รวม	77	568	645

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ ใน พ.ศ. 2546 จังหวัดขอนแก่นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละไม่น้อยกว่า 135 บาท หรือ เดือนละ 4,050 บาท (ในวันที่ 1 มกราคม 2549 ปรับเป็น 144 บาทหรือเดือนละ 4,320 บาท)

จากตาราง 6 พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด จึงวิเคราะห์ได้ว่า ค่าจ้างของลูกจ้างเป็นทุนตัวหนึ่ง การลดลงของค่าจ้าง จึงเพิ่มกำไร อันเป็นเป้าหมายของนายจ้างที่ต้องพยายามเพิ่มให้ได้ของฝ่ายทุน (แล ดิลกวิทยรัตน์. 2530 : 301) นายจ้างจึงจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีเป้าหมายคือ ผลกำไร จึงพยายามลดค่าใช้จ่ายให้น้อยลง โดยการจ่ายค่าจ้างให้น้อยที่สุด เพื่อผลกำไรจะได้มากที่สุด ซึ่งเป็นการขูดรีดแรงงานที่ไม่เป็นธรรมและขัดต่อกฎหมายแรงงาน จากการสัมภาษณ์นายจ้าง นายจ้างตอบว่า "ส่วนใหญ่ลูกจ้างเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เช่น พนักงานตัดขี้ด้ายหรือพนักงานเข้าใหม่ที่ยังตัดเย็บไม่เป็นต้องฝึกหัดให้จึงไม่จ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" (นายดำ นามสมมุติ. 2547) ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นิยามคำว่า "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" หมายความว่า เป็นค่าจ้างขั้นพื้นฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง คำว่า "ขั้นพื้นฐาน" หมายถึง เป็นค่าจ้างที่เหมาะสมกับค่าครองชีพเพื่อใช้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรม, 2545 : 3) แต่ตามความเป็นจริงค่าจ้างขั้นต่ำของไทยนั้นใช้เลี้ยงชีพเฉพาะตนเองเท่านั้น และวิเคราะห์ได้ว่า การทำงานเงินเดือนจะมากจะน้อยขึ้นอยู่กับความชำนาญเฉพาะทาง ผู้ที่มีทักษะการเย็บเสื้อผ้าดีย่อมได้ค่าแรงงานมาก เพราะในกิจการตัดเย็บเสื้อจ่ายค่าจ้างเป็นชิ้นหรือตามผลงาน ยกเว้นตำแหน่งตัดขี้ด้าย ควบคุมการผลิต (Q.C.) เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและผู้จัดการจ่ายเป็นเงินเดือน

สรุปจากทั้งหมดได้ว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยเฉพาะการตัดเย็บเสื้อผ้าเริ่มมีบทบาทมากขึ้น หลังจากที่ไทยได้ทำสนธิสัญญาเบาริ่ง ทำให้เกิดระบบทุนนิยมที่เน้นเงินตราเป็นศูนย์และนำไปสู่การผลิตเพื่อส่งออก รัฐบาลจึงส่งเสริมอุตสาหกรรมดังกล่าวกระจายไปตามภูมิภาค โดยส่งเสริมให้นักลงทุนทั้งไทยและต่างประเทศมาลงทุน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉพาะที่จังหวัดขอนแก่น มี 2 ปัจจัย คือ ชาวขอนแก่นมีทุนทางวัฒนธรรมคือ ความรู้ภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทอผ้าที่เชื่อมต่อไปสู่การตัดเย็บเสื้อผ้าได้เป็นอย่างดี และมีกำลังแรงงานเพียงพอในการสนับสนุนอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยเฉพาะในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าให้เติบโตได้

พัฒนาการของสถานประกอบกิจการโรงแรม

กิจการประเภทโรงแรมในภาคอีสานเริ่มเกิดขึ้นใน พ.ศ. 2501 ซึ่งเป็นปีเริ่มต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 และขยายตัวเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีการสร้างสนามบินเชิงพาณิชย์ ใน พ.ศ. 2506 และ เมื่อสร้างถนนมิตรภาพจากกรุงเทพฯถึงหนองคายแล้วเสร็จ ใน พ.ศ. 2510 ทำให้การเดินทางสะดวก จึงมีพ่อค้านักธุรกิจเข้ามาทำการค้าขายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยฉพาะที่จังหวัดขอนแก่นมากขึ้น เพื่อรองรับการกำหนดให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางพัฒนาเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น

ใน พ.ศ.2510 ตระกูลโฆษะวิสุทธิ์ ตระกูลคนไทยเชื้อสายจีน ได้สร้างโรงแรมโฆษะขึ้น จดทะเบียนการค้าในนาม บริษัท อโศกโฮลดิ้ง จำกัด ปัจจุบันมีนายสรรค์ โฆษะวิสุทธิ์ นายชาย โฆษะวิสุทธิ์ นายสุพจน์ โฆษะวิสุทธิ์ และนางสาวนิรมล สุดสงค์ เป็นนายจ้าง ที่ตั้งเลขที่ 250 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น โรงแรมขนาด 200 ห้อง ราคาตั้งแต่ 1,250-1,900 บาท

ใน พ.ศ. 2522 นายฟื้น หวังสวัสดิ์โอพาร สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ได้สร้างโรงแรมแก่นอินน์ จดทะเบียนการค้าในนาม บริษัท ขอนแก่นสหมิตรโฮเต็ล จำกัด ปัจจุบันมีนายฟื้น หวังสวัสดิ์โอพาร และนายวรพงษ์ พัฒนพีระเดช เป็นนายจ้าง ที่ตั้งเลขที่ 56 ถนนกลางเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น โรงแรมขนาด 160 ห้อง ราคาตั้งแต่ 800-1,800 บาท

ใน พ.ศ. 2523 รองศาสตราจารย์ นายแพทย์นพดล ทองโสภิต สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ได้สร้างโรงแรม ขอนแก่นโฮเต็ล จดทะเบียนในนาม บริษัท ขอนแก่นโฮเต็ล จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 43/2 ถนนพิมพสุต ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น ปัจจุบันนางดวงตา ทองโสภิต เป็นนายจ้าง โรงแรมขนาด 130 ห้อง ราคาเริ่มต้น 550 บาท

ต่อมาการพัฒนาธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เริ่มต้นพัฒนาอย่างจริงจังเมื่อปี พ.ศ. 2534 จากที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ไม่เคยมีโรงแรมระดับ 3-4 หรือ 5 ดาว มาก่อน แต่หลังจากปี 2534 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เกือบทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีโรงแรมชั้นหนึ่งระดับ 4-5 ดาว

เกิดขึ้นมาอย่างมากมายเมืองหลักๆ เช่น โรงแรมเจริญศรีแกรนด์รอยัล อุดรธานี โรงแรมลายทอง อุบลราชธานี โรงแรมไหมไทย ร้อยเอ็ด โรงแรมราชพฤกษ์ แกรนด์โฮเทล นครราชสีมา เป็นต้น เช่นเดียวกับที่จังหวัดขอนแก่นซึ่งเป็นที่เป็นเมืองหลักของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สร้างโรงแรมขนาดใหญ่ขึ้น เช่น

ใน พ.ศ. 2535 นางพนิดา รักสุจริต สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ได้สร้างโรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด จดทะเบียนในนามบริษัท โรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด จำกัด ปัจจุบัน นางอรวรรณ พัฒนพีระเดช เป็นนายจ้าง และได้จ้างชาวเนเธอแลนด์มาบริหารในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ที่ตั้งเลขที่ 9/9 ถนนประชาสำราญ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น โรงแรมขนาด 300 ห้อง ราคาตั้งแต่ 3,000-7,000 บาท

ใน พ.ศ. 2536 นายเจริญ พัฒน์ดำรงจิตร(เสี่ยเล้ง) สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ได้สร้างโรงแรมเจริญธานีปริ๊นเซส จดทะเบียนในนาม บริษัท ขอนแก่นเจริญทาวเวอร์ จำกัด ปัจจุบันมีนายเจริญ พัฒน์ดำรงจิตร เป็นนายจ้าง ที่ตั้งเลขที่ 260 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น โรงแรมขนาด 320 ห้อง ราคาเริ่มต้น 1,300 บาท

ใน พ.ศ.2536 นายชัยรัตน์ คูสกุล สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ได้สร้างโรงแรมชัยพัช จดทะเบียนในนาม หจก. ขอนแก่นชัยพัช จำกัด ปัจจุบันมีนายจ้างชื่อ นายชัยรัตน์ คูสกุล ที่ตั้งเลขที่ 106/3 ถนนหน้าเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น โรงแรมขนาด 128 ห้อง ราคาตั้งแต่ 900- 1,400 บาท

ในช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ (2534 - 2540) ธุรกิจโรงแรมของภาคอีสานค่อนข้างที่จะดำเนินไปด้วยดีโดยตลาดหลักของโรงแรมก็คือ การประชุมสัมมนาของส่วนราชการและบริษัทเอกชน และการเดินทางมาราชการของ ข้าราชการและการเดินทางมาทำธุรกิจของนักธุรกิจ ส่วนตลาดการท่องเที่ยวน้อยมาก เมื่อเทียบกันกับเมืองท่องเที่ยวหลัก โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศแทบไม่มีเลยก็ว่าได้ ครั้นเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ตลาดการประชุมสัมมนาของส่วนราชการและบริษัทเอกชน ซึ่งเป็นตลาดหลักของโรงแรมภาคอีสานลดน้อยลง ทำให้ภาวะธุรกิจโรงแรมในภาคอีสานเกิดภาวะวิกฤต เช่นเดียวกันทันที ผู้ประกอบการโรงแรมภาคอีสานจำนวนหนึ่ง ได้นัดประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการจะปรับตัวอย่างไร ต่อภาวะตลาดของธุรกิจโรงแรมภาคอีสาน และก็ได้มีความคิดตรงกันว่าตลาดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศน่าจะเป็นความหวัง เพื่อมาทดแทนตลาดประชุมสัมมนาของส่วนราชการและนักธุรกิจได้ จึงได้รวมตัวกันจัดตั้งชมรมธุรกิจโรงแรมภาคอีสานขึ้นในปลายปี 2540 โดยมีโรงแรมเริ่มก่อตั้งจำนวน 9 โรงแรม มีคุณกริช ปิติกุลตัง ประธานกรรมการ โรงแรมพลอยพาเลซ จังหวัดมุกดาหาร เป็นประธานชมรมคนแรก ซึ่งในขณะนั้นในภาคอีสานยังไม่มีชมรมหรือสมาคมธุรกิจโรงแรมเกิดขึ้นเลย โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งชมรมฯ เพื่อร่วมกันพัฒนาส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวในภาคอีสานของคนไทยและชาวต่างชาติให้มากยิ่งขึ้น และจะร่วมมือกับสำนักงานททท. ทั้ง 5 เขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการนำแหล่งท่องเที่ยวภาคอีสานไปแนะนำทั้งในประเทศ และต่างประเทศให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายยิ่งขึ้น ตลอดจนร่วมกันพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคอีสานให้ได้มาตรฐาน การบริการสูงยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยว

หลังจากดำเนินงานชมรมโรงแรมภาคอีสานครบ 1 ปี สมาชิกชมรมฯ ก็มีเพิ่มขึ้นเป็น 18 โรงแรม และเพิ่มเป็น 25 โรงแรมเมื่อชมรมฯ มีอายุครบ 2 ปี โดยคุณกริช ปิติกุลตัง ได้หมดวาระการเป็นประธานชมรมฯ และที่ประชุมใหญ่สมาชิกสามัญประจำปี 2542 ของชมรมโรงแรมภาคอีสาน เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2542 คุณสุรัตน์ บัววัน กรรมการผู้จัดการ โรงแรมนครพนมริเวอร์วิว จังหวัดนครพนม ก็ได้รับเลือกให้เป็นประธานชมรมโรงแรมภาคอีสานปีบริหาร 2543-2544 และขณะเดียวกันก็มีมติให้คณะกรรมการบริหารชมรมโรงแรมภาคอีสานไปจดทะเบียนขอตั้งเป็นสมาคมโรงแรมภาคอีสาน และก็ได้รับการจดทะเบียนจากสำนักงานทะเบียนสมาคมกรมการค้า เป็นสมาคมโรงแรมภาคอีสาน เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2543 ปัจจุบันสมาชิกโรงแรมภาคอีสาน มีจำนวน 28 โรงแรมครอบคลุมเกือบทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้นปัจจุบันมีโรงแรม 29 แห่ง กระจายอยู่ตามอำเภอที่มีถนนสายหลักผ่าน ได้แก่ อำเภอซุมแพ อำเภอบ้านไผ่ เป็นต้น แต่ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างโรงแรม 3 แห่ง ที่มีความเข้มข้นของความขัดแย้งสูงและมีแรงงานอีสานอยู่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เพื่อจะได้ศึกษาปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสานได้ โดยสภาพทั่วไปของโรงแรมนั้นมีลูกจ้างเข้ามาจากต่างถิ่นด้วย ดูได้จากตัวอย่างตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบการกิจการโรงแรมในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง		รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง		
1.	บจก. โรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด	341	189	530	ช.12 คน มาจากเชียงใหม่ 1/เนเธอแลนด์1/พัทลุง1/กรุงเทพ3/นครปฐม1/ตาก1/นครสวรรค์1/สมุทรสงคราม1/สุพรรณบุรี 1/ชลบุรี1 และญ.4 คน มาจากกรุงเทพฯ2/นครปฐม1/เพชรบูรณ์1
2.	บจก.โฆษะโฮลดิ้ง	214	228	442	ช. 7 คน มาจากกรุงเทพ2/นครปฐม1/ตาก 1/นครสวรรค์2/สิงห์บุรี1/ และญ.2 คน มาจากกรุงเทพฯ1/กาญจนบุรี1/ปราจีนบุรี1
3.	บจก.ขอนแก่นเจริญทาวเวอร์	209	186	395	ช. 7 คน มาจากกรุงเทพ3/นครปฐม1/เพชรบูรณ์1/อยุธยา1/เชียงใหม่ 1 ญ. 2 คน มาจากกรุงเทพ2
รวม		764	603	1,367	แรงงานอีสานทั้งหมด 1,233 คน

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่านอกจากจะมีแรงงานอีสานซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่แล้วยังมีแรงงานที่มาจากภาคอื่น เช่น กรุงเทพฯ เชียงใหม่ นครปฐมและสุพรรณบุรี ฯลฯ แสดงว่ามีแรงงานข้ามถิ่นและแรงงานข้ามชาติมาทำงานที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสาเหตุเนื่องจากแรงงานดังกล่าวส่วนใหญ่แต่งงานกับคนอีสาน ตัวอย่างเช่น นายโอเล่ เนลเซ่น (Ole Nielsen)ชาวฮอลแลนด์ มีภรรยาเป็นคนอีสาน "ผมมาทำงานที่นี่เนื่องจากว่าผมมีภรรยาเป็นคนอีสาน เห็นเขาโฆษณาว่า ต้องการชาวต่างชาติที่พูดภาษาอังกฤษและภาษาไทยได้ มีประสบการณ์ด้านบริหารโรงแรม มาเป็นผู้จัดการทั่วไป(General Manager) เหตุที่นายจ้างที่นี่จ้างคนต่างชาติมาเพื่อมาฝึกให้คนไทยทำงานแบบฝรั่งจะได้ยกระดับโรงแรมได้มาตรฐานสากล" (นายโอเล่ เนลเซ่น . 2547) หรือ "ผมมีภรรยาเป็นคนอีสานจึงมาทำงานที่นี่" (นายวรชัย เรืองชัยศิริวเวท. 2547) ดังนั้น ในกิจการโรงแรม ก็มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีวัฒนธรรมฝ่ายครอบงำ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม ส่วนวัฒนธรรมที่ถูกครอบงำ ได้แก่ วัฒนธรรมชุมชน (ภาคกลาง,ใต้, เหนือและอีสาน) วัฒนธรรมผู้หญิง ที่มีปรากฏการณ์ทับซ้อนและเกิดปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดความขัดแย้งและเกิดภาวะชายขอบขึ้น หากปรับตัวไม่ได้ ส่วนอัตราส่วนลูกจ้างระหว่างชายกับหญิงคิดเป็น ชาย 1.15 ต่อ หญิง 1 คน ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คำนวนได้จากตาราง 8

ตาราง 8 สรุปภาพรวมอายุของแรงงานอีสานในกิจการโรงแรม จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546

ระดับอายุ (ปี)	จำนวนลูกจ้าง		รวม
	ชาย	หญิง	
18-29	465	428	893
30-45	128	135	263
46-50	45	32	77
รวม	638	595	1,233

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตาราง 8 ลูกจ้างอายุระหว่าง 18-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 93.06 ของลูกจ้างทั้งหมด วิเคราะห์ ได้ว่า นายจ้างมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากรการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ซึ่งนายจ้างสามารถ ขูดรีดแรงงานมาใช้เพื่อการผลิตในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้มากที่สุด และนำไปสู่เป้าหมายคือ ความมั่งคั่งของนายจ้าง ตามแนวคิดระบบทุนนิยม จากตัวเลขในตาราง 5 ของกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า และตาราง 9 ของกิจการโรงแรม พบว่า ในระดับปริญญาตรี ในกิจการโรงแรม มีผู้จบริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็น ร้อยละ 7.62 ระดับ ม.6, ปวช.,ปวส. ร้อยละ15.83 ระดับ ม.3 ร้อยละ44.68 และระดับป.6 ร้อยละ31.87 ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีผู้จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็น ร้อยละ 1.25 ระดับม.6, ปวช. ปวส. ร้อยละ 3.25 ระดับม.3 ร้อยละ21.86 และระดับป.6 ร้อยละ73.64 แสดงให้เห็นว่า

แรงงานอีสานในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงกว่าในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จากการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมของแรงงานอีสานในกิจการโรงแรม พบว่า มีโลกทัศน์แบบก้าวหน้า คือ มีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้เฉพาะทางเพื่อให้ได้ค่าจ้างหรือเงินตรามากขึ้น เพราะทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขบริบทเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน เช่น "ผมทำงานอยู่โรงแรมนี่ตั้งแต่ผมเป็นพนักงานล้างจาน และได้ไปเรียนต่อทำอาหารที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และสังเกตเวลาเขาทำอาหาร จนปัจจุบัน ผมเป็นกุ๊ก ได้เงินเดือน พอซื้อบ้านเป็นของตนเอง" (นายจินตกวี สุพินิจ. 2547) เป็นต้น ขณะที่แรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีโลกทัศน์แบบจารีต คือ ไม่ค่อยมีการพัฒนาทักษะตนเองเพื่อให้ได้ค่าจ้างสูงขึ้น เนื่องจากการทำงานไม่แน่นอนปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลไปตามเงื่อนไขภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นหลักและจากการสอบถามแรงงานอีสานในกิจการโรงแรม ระดับปฏิบัติการ 60 คน พบว่า ร้อยละ 96 มีความต้องการทำงานกับนายจ้างที่มีไม่ค่อยเคร่งครัดเวลาในการทำงานมาก นัก ทำงานมีอิสระพูดคุยกันได้ ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรกับลูกน้อง

ตาราง 9 สรุปภาพรวมระดับการศึกษาและระดับการทำงานของแรงงานอีสานในกิจการโรงแรม จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546

ระดับการศึกษา	รวม	จำนวนลูกจ้าง					
		ชาย	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	หญิง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา
ป. 6	393	113	111	2	281	278	3
ม.3	551	290	279	11	161	146	15
ม.6,ปวช,ปวส.	195	139	105	34	54	35	19
ปริญญาตรีขึ้นไป	94	96	21	75	99	69	30
รวม	1,233	638	516	122	595	528	67

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ระดับการศึกษามีผลต่อค่าจ้าง กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ และหากลูกจ้างในกิจการโรงแรมมีความชำนาญเฉพาะทางและประสบการณ์ในการทำงานนานจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะทางและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ดูจากใบสมัครงานจะถามถึงวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เหตุผล "เพื่อนำไปประกอบการกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้าง" (นางรวมพร มะเสนา และนางสาวอุไรพร พาสร้อย. 2547) และการเทียบค่าจ้างตาราง 6 ของกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ากับตาราง 10 ของกิจการโรงแรม ดังนั้น ค่าจ้างแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษาและความ

ชำนาญในการทำงาน งานที่ทำงานมาคุณภาพดี ค่าจ้างสูงแสดงว่ามีทักษะความชำนาญหรือการศึกษาสูง ส่วนค่าจ้างต่ำแสดงว่าเป็นผู้มีการศึกษาต่ำหรือมีทักษะความชำนาญในการทำงานน้อย งานที่ทำออกมาคุณภาพต่ำ จากการสังเกตพบว่า ลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างสูงจะมีคุณภาพชีวิตทางกายดี เช่น ใส่เสื้อผ้าทันสมัย อยู่บ้านที่หรูหรา มีรถยนต์ส่วนตัวใช้ แต่เวลาที่จะหาความสุขทางใจมีน้อย เพราะต้องทุ่มเทกับงานเพื่อให้มีคุณภาพสมกับที่ได้ค่าจ้างสูงทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวผลตามมาคือ เกิดปัญหาครอบครัวแตกร้าว มีการหย่าร้าง ลูกขาดความอบอุ่นหันไปพึ่งพายาเสพติด ฯลฯ

ตาราง 10 สรุปภาพรวมค่าจ้างของแรงงานอีสานในกิจการประเภทโรงแรม จำนวน 3 แห่ง ประจำปี 2546

ค่าจ้าง	จำนวนลูกจ้าง		รวม
	ชาย	หญิง	
40,000 - 30,000	3	4	7
29,999 - 20,000	6	2	8
19,999 - 10,000	41	25	66
9,999 - 4,050	323	193	516
4,049 - 3,500	265	371	636
รวม	638	595	1,233

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากตารางวิเคราะห์ได้ว่า ค่าจ้างลูกจ้างในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า เนื่องจากลูกจ้างในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่รับข้อมูลข่าวสารง่าย รวดเร็วทำให้รู้จักสิทธิประโยชน์ และรู้ช่องทางร้องทุกข์หากนายจ้างเอารัดเอาเปรียบด้านแรงงาน

ลักษณะทางกายภาพทั่วไปของสถานประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อและโรงแรม

ประเภทตัดเย็บเสื้อผ้า

1. บริษัท วายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด

ที่ตั้ง เลขที่ 141/38-43 หมู่ 9 ถนนมลิวัลย์ ตำบลบ้านกง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โรงงานอยู่ในตัวอำเภอหนองเรือ ติดกับถนนใหญ่ขอนแก่น-ชุมแพ

ลักษณะการทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วนออกเป็นแผนก ลูกจ้างต้องทำงานตามแผนกที่กำหนดไว้เท่านั้น มี 3 แผนก คือ 1) แผนกบุคคล 2) แผนกควบคุมการผลิต 3 แผนกตัดเย็บ ก่อนเข้าทำงานจะมียาม

ตรวจมิให้พนักงานนำอาหาร ขนม ฯลฯ เข้าไปที่ทำงาน สิ่งของสัมภาระต้องเก็บไว้ที่ตู้เก็บของ มีกุญแจให้ถือไว้แต่ละคน หากทำกุญแจหายจะถูกหักเงินดอกละ 20 บาท ชุดทำงานทั้งหญิงและชายใส่เสื้อยืดและกางเกงขายาวตามสบายทุกแผนก นายจ้างห้ามลูกจ้างรับประทานอาหารในสถานที่ทำงาน

ลักษณะที่ทำงาน มีตัวอาคารโล่งขนาดใหญ่ 1 หลังเพื่อเป็นที่ทำงานของแผนกตัดเย็บ มีห้องน้ำทั้งหมด 20 ห้อง น้ำดื่ม 4 ที่ มีรั้วคอนกรีตสูงประมาณ 2 เมตร พร้อมเหล็กดัดรอบโรงงาน ข้างหน้าตัวอาคารติดกับอาคารคูหาทาวน์เฮ้าส์ 2 ชั้น จำนวน 2 ห้อง ชั้นล่างไว้สำหรับทำงานของแผนกควบคุมคุณภาพและชั้นบนเป็นห้องสโตร์ ทางเข้า- ออกมีทางเดียว เพื่อตอกบัตรลงเวลาทำงาน

สภาพแวดล้อม บริเวณโรงงานแวดล้อมไปด้วยอาคารพาณิชย์ ที่ทำธุรกิจค้าขาย ข้างอาคารโรงงานมีกระท่อมเล็กๆ สำหรับขายอาหารให้ลูกจ้าง

2. บริษัท แก่นสตาร์โซอิ้ง จำกัด

ที่ตั้ง เลขที่ 21 หมู่ 6 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ลักษณะการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 แผนกคือ 1) แผนกบุคคล 2) แผนกควบคุมการผลิต 3) แผนกการผลิต นายจ้างห้ามนำสิ่งของสัมภาระและอาหารเข้าไปในที่ทำงาน ลูกจ้างต้องเก็บไว้ในชั้นที่ 1 ในตู้เก็บสัมภาระ การลงเวลาทำงานใช้เครื่องบันทึกบัตรลงเวลา นายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างรับประทานอาหารในตัวอาคารที่ทำงาน ลูกจ้างจึงรับประทานอาหารในร้านอาหารหรือบริเวณรอบๆ อาคารที่ทำงาน การดื่มน้ำต้องดื่มในที่จัดให้ดื่ม ห้ามนำน้ำเข้าไปดื่มในห้องทำงาน ชุดทำงานทั้งหญิงและชายใส่เสื้อยืดและกางเกงตามสบายทุกแผนก ยกเว้นผู้จัดการโรงงานจะใส่ชุดกระโปรงเสื้อผ้าที่ทันสมัย

ลักษณะที่ทำงาน อาคารที่ทำงานเป็นตึกคอนกรีต 4 ชั้น ติดกระจกสีขาวรอบตัวอาคารแต่ละชั้น ทำให้มองไม่เห็นข้างนอก มีห้องน้ำ ชั้นละ 2 ห้อง น้ำดื่มสะอาด 3 ที่ ชั้นแรกเป็นที่ทำงานของผู้จัดการโรงงาน เลขานุการ พนักงานธุรการ/ช่าง ชั้นที่ 2 แผนกควบคุมคุณภาพ(QC.) ชั้นที่ 3 และ 4 แผนกตัดเย็บชุดกิโมโน ทีมที่ 1 อยู่ชั้น 3 และทีมที่ 2 อยู่ชั้น 4 ติดเครื่องปรับอากาศทุกชั้น

สภาพแวดล้อม เป็นตึกอาคารพาณิชย์ที่ทันสมัยรอบๆ อาคารที่ทำงาน เพราะอาคารที่ทำงานอยู่ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น มีผู้คนหนาแน่นและการจราจรที่พลุกพล่าน

3. .ห้างหุ้นส่วนจำกัดยงสง่า

ที่ตั้ง เลขที่ 1/8 หมู่ 4 ถนนโพธิ์กลาง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ลักษณะการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 แผนกคือ 1) แผนกบุคคล 2) แผนกควบคุมการผลิต 3) แผนกตัดเย็บ การลงเวลาทำงานใช้เครื่องบันทึกเวลาทำงาน ชุดทำงานทั้งหญิงและชายใส่ตามแผนก เช่น แผนกตัดเย็บใส่เสื้อเชิ้ตแขนสั้นสีฟ้ากางเกงขายาวตามสบาย แผนกควบคุมการผลิตชายเสื้อเชิ้ตสีน้ำเงินเข้มกางเกงขายาวส่วนใหญ่เป็นกางเกงยีนส์ เป็นต้น

ลักษณะที่ทำงาน อาคารที่ทำงานเป็นแบบโกดังสูงโล่ง 1 หลัง อาคารสำนักงาน 1 หลัง โรงอาหาร 1 ที่ น้ำดื่มเป็นน้ำประปา 4 ที่ แต่ส่วนใหญ่ลูกจ้างไม่ดื่มเพราะมีกลิ่นคลอรีน ส่วนใหญ่ซื้อ

ดื่มจากโรงอาหาร อาคารสำหรับจอดรถ 1 หลัง มีรั้วคอนกรีตสร้างล้อมรอบโรงงานพร้อมติดรั้วลวดหนาม ทางเข้า-ออกมีทางเดียวซึ่งต้องผ่านอาคารสำนักงาน

สภาพแวดล้อม มีสภาพกึ่งชนบท และกึ่งในเมือง มีทุ่งนาและบ้านของชาวบ้านอยู่รายล้อม อยู่ห่างจากถนนมิตรภาพ(บ้านไผ่-ขอนแก่นประมาณ 1 กิโลเมตร) ห่างจากตัวอำเภอบ้านไผ่ 2 กิโลเมตร

ประเภทโรงแรม

ลักษณะทางกายภาพทั่วไปของโรงแรมทั้ง 3 แห่ง มีลักษณะดังนี้

ที่ตั้ง โรงแรมทั้ง 3 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

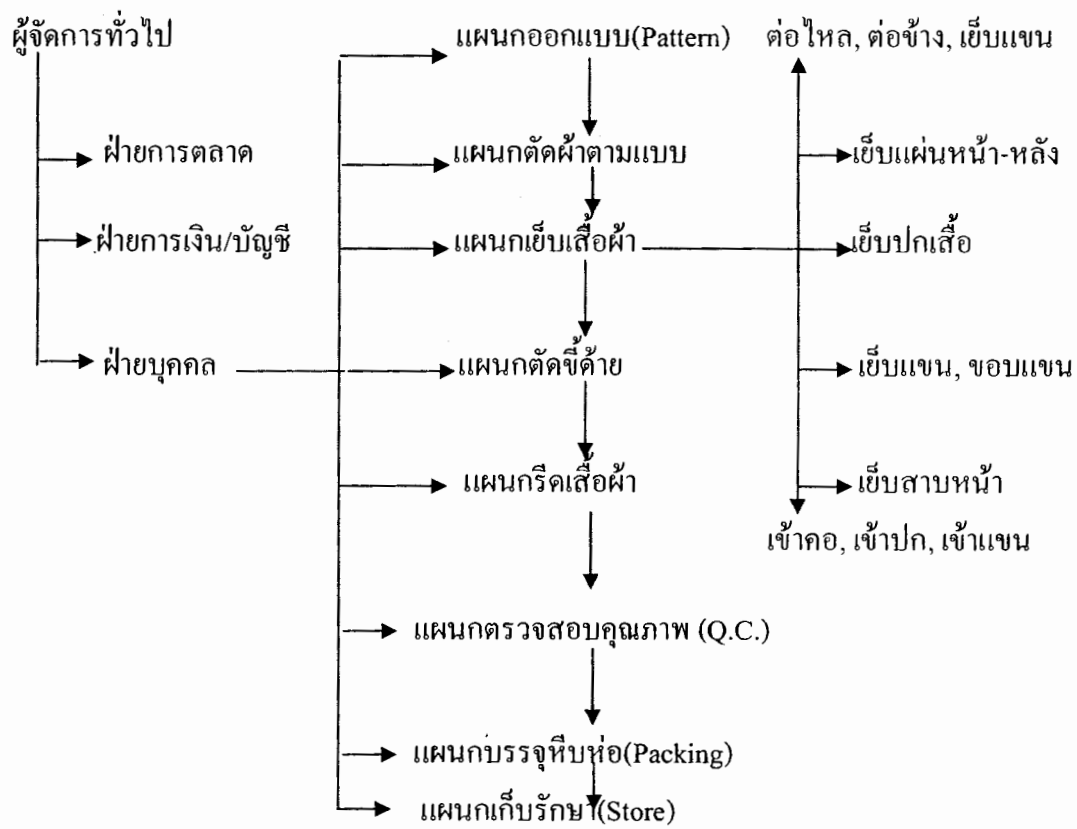
ลักษณะการทำงาน ส่วนใหญ่แบ่งออกเป็น 6 แผนกหลักๆ คือ 1) แผนกบริหารงานทั่วไป 2) แผนกห้องพัก 3) แผนกอาหารเครื่องดื่ม 4) แผนกซ่อมบำรุง 5) แผนกบริหารการเงิน และ 6) แผนกขาย-การตลาด การลงเวลาในการทำงานใช้เครื่องบันทึกเวลาทำงาน มี 3 กะ ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน ลูกจ้างต้องแต่งกายตามแผนกอย่างเคร่งครัด ห้ามนั่งหรือรับประทานอาหารขณะทำงาน ห้ามคุยกับแขกหรือลูกค้าในเรื่องส่วนตัว ยกเว้นงานในหน้าที่ ห้ามใช้ห้องน้ำร่วมกับแขก และต้องมาทำงานตรงตามเวลา ห้ามลูกจ้างหยุดในวันหยุดตามประเพณีแต่จะชดเชยให้หยุดในวันอื่นที่มิใช่วันหยุดตามประเพณีแทน เพราะในวันหยุดตามประเพณีมีลูกค้ามาใช้บริการมาก

ลักษณะที่ทำงาน มีที่ทำงานแบ่งออกเป็นสัดส่วน เช่น ห้องครัว ห้องอาหาร ห้องรับแขก จัดที่รับประทานอาหารและพร้อมอาหาร 2 มื้อให้ลูกจ้างทุกแห่ง มีน้ำดื่ม ห้องน้ำเฉพาะลูกจ้าง

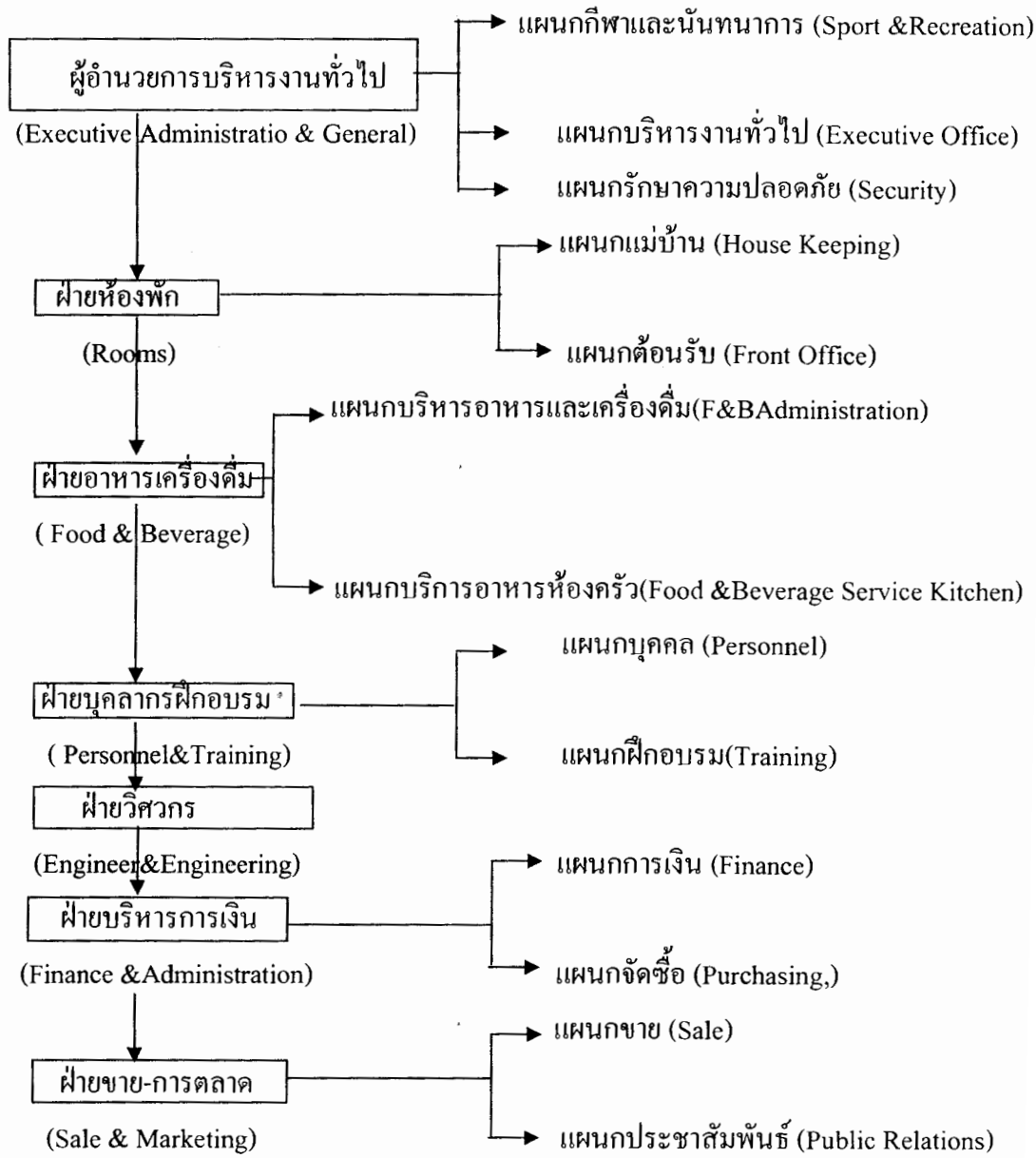
สภาพแวดล้อม สภาพที่ทำงานสะอาด หรูหรา แวดล้อมไปด้วยวัตถุสวยงาม เน้นบริโภคนิยม อยู่ท่ามกลางตึกอาคารที่ทันสมัย และย่านธุรกิจการค้า เช่น ห้างสรรพสินค้า ตลาด ร้านค้าและแหล่งสถานบันเทิง ฯลฯ

โครงสร้างการทำงานของสถานประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อและโรงแรม

แผนภูมิ 1 โครงสร้างการทำงานภายในกิจการประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าทั่วไป



แผนภูมิ 2 โครงสร้างการทำงานภายในกิจการประเภทโรงแรมทั่วไป



จากโครงสร้างของสถานประกอบกิจการทั้ง 2 ประเภท วิเคราะห์ได้ว่า เป็นโครงสร้างหน้าที่สายงานในแนวดิ่งหรือบนลงล่าง (vertical society) แสดงให้เห็นว่า นายทุนเป็นใหญ่ เพื่อง่ายต่อการควบคุมการทำงานลูกจ้างให้สามารถขูดรีดแรงงานอย่างเต็มที่ อันนำไปสู่เป้าหมายให้ได้กำไรมากที่สุด นั่นเอง

แบบแผนการทำงานของนายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

ปัจจุบันเศรษฐกิจทั่วโลกมีการผสมผสานกันมากขึ้น โดยแต่ละประเทศพยายามเจรจาต่อรองให้มีการเปิดการค้าแบบเสรี(Free Trade Area) เพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคทางการค้าที่มีต่อกัน และรัฐบาลไทยได้ชักชวนนักลงทุนต่างชาติมาลงทุนที่ประเทศไทยเพื่อให้เกิดการจ้างงาน ในลักษณะการลงทุนร่วมระหว่างไทยกับต่างชาติ (Joint venture) ดังเช่นใน พ.ศ. 2543 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโครงการร่วมลงทุนกับต่างชาติ 24 โครงการ นักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนได้แก่ ออสเตรเลีย ไต้หวัน ญี่ปุ่นและอังกฤษ เช่น ที่จังหวัดขอนแก่น บริษัท คราฟท์ ฟู๊ด (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตเครื่องดื่ม เงินลงทุน 170 ล้านบาท การจ้างงาน 114 คน เป็นกิจการร่วมทุนกับสหรัฐอเมริกา เป็นต้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2544 : 33) นายจ้างในสถานประกอบกิจการการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 3 แห่ง และโรงแรม จำนวน 3 รวม 6 แห่ง แบ่งตามสัญชาติได้ ดังนี้

<u>กิจการตัดเย็บเสื้อผ้า</u>

1. หจก. ยงสง่า นายธรรมโชติ มหาปิติ นายจ้างสัญชาติไทยเชื้อสายจีน จบการศึกษามาจากประเทศสหรัฐอเมริกา

2. บริษัท วายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด นางสาวกวาง ลาวมิง สัญชาติอังกฤษเชื้อสายจีนฮ่องกง ได้จ้างคนฮ่องกงมาบริหารงานแทนแต่เกิดความขัดแย้งกันกับลูกจ้าง จึงเปลี่ยนคนไทยบริหารแทน ซึ่งเคยผ่านการทำงานที่บริษัทฯ ในฮ่องกง คือ นางสาวภัทรา นนยะโส

3. บริษัท แก่นสตาร์โซอิ้ง จำกัด นายจ้างชาวญี่ปุ่นคือ นายโคจิ ซิมิสึ นายยาซูโนบุ ซูกิยาม่า และนายทาคาชิ ทาโดโคโร่ สัญชาติ ญี่ปุ่น ได้จ้างคนไทยบริหารงานแทน คือ นางอัมพร เคนวัน ซึ่งนายจ้างได้ส่งไปศึกษาวัฒนธรรมการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นก่อนเข้าทำงาน เป็นเวลา 3 ปี

<u>กิจการโรงแรม</u>

1. บริษัทโรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด จำกัด นางพนิดา รักสุจริต สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ปัจจุบัน นางอรวรรณ พัฒนพีระเดช เป็นผู้บริหารและได้จ้างชาวเนเธอแลนด์มาบริหารในตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป

2. บริษัท โฆษะโฮลดิ้ง จำกัด นายสรรค์ โฆษะวิสุทธิ์ นายชาย โฆษะวิสุทธิ์ นายสุพจน์ โฆษะวิสุทธิ์ และนางสาวนิรมล สุดสงค์ เป็นนายจ้าง และผ่านประสบการณ์การทำงานและการศึกษาจากประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ

3. บริษัท ขอนแก่นเจริญทาว์เวอร์ จำกัด นายเจริญ พัฒน์ดำรงจิตร (เสี่ยเล้ง) สัญชาติไทยเชื้อสายจีน ได้จ้างนายสุรัตน์ ไวยวงษ์ เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผ่านการทำงานด้านโรงแรมจากต่างประเทศ

สรุปได้ว่า ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้านั้นมีนายจ้างสัญชาติไทยเชื้อสายจีน สัญชาติอังกฤษเชื้อสายจีนฮ่องกง และสัญชาติญี่ปุ่น ส่วนในกิจการโรงแรมมีนายจ้างสัญชาติไทยเชื้อสายจีน ทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม นายจ้างได้จ้างคนไทยหรือชาวต่างประเทศเข้ามาบริหารงานแทนแต่มี

ประสบการณ์ในการทำงานจากต่างประเทศมาก่อน หรือนายจ้างคนไทยที่เข้ามาบริหารงานก็มีการศึกษาหรือประสบการณ์ในการทำงานจากต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่ากิจการทั้ง 2 แห่ง ล้วนได้รับอิทธิพลการบริหารงานจากแนวคิดตะวันตกคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม ขณะเดียวกันในแต่ละแห่งมีแบบแผนการทำงานที่แตกต่างกันไปตามสัญชาติซึ่งมีวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

1. สัญชาติไทยเชื้อสายจีน

แบบแผนการทำงานของนายจ้างสัญชาติไทยเชื้อสายจีนนั้นนอกจากจะได้รับอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมแล้วยังได้รับอิทธิพลจากลัทธิขงจื้อและศาสนาพุทธมาเป็นแนวทางในการทำงาน เพราะนายจ้างส่วนใหญ่ที่เป็นเจ้าของกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม นั้นส่วนใหญ่ก็ล้วนเติบโตในประเทศไทยภายใต้แนวคิดดังกล่าว ดังนั้น แบบแผนการทำงานของคนไทยเชื้อสายจีนจึงเน้นการให้ความนับถือความอาวุโส การทำงานหนักนำมาซึ่งรางวัล ตามลัทธิขงจื้อ (บรรจง อมรชีวิน. 2547 : 176) ดังตัวอย่าง "ผมมาทำงานอยู่กับนายจ้าง 10 ปีกว่า นายจ้างให้ความไว้วางใจเพราะเห็นว่าผมขยันทำงานและอยู่นาน ให้ตำแหน่งรับผิดชอบเป็นหัวหน้าช่างซ่อมบำรุง จากที่มาทำงานครั้งแรกเป็นแค่ลูกน้องช่วยเขาซ่อม และนายจ้างยังให้ความช่วยเหลือยามลูกเมียยามเจ็บไข้" (นายสราวุธ ละอำคา. 2547) วิเคราะห์ได้ว่า แบบแผนการทำงานเช่นนี้จึงเป็นระบบอาวุโส คือ อยู่นานก็จะเป็นที่ไว้วางใจ และได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การพิจารณาเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งจะยึดว่าทำงานมานานเท่าใด มากกว่าความสามารถในการทำงาน การจ่ายเงินเดือนเสมือนการจ่ายรางวัลตอบแทนที่อุตส่าห์มานะทำงานอยู่กับบริษัทฯ ได้นาน การทำงานเป็นลักษณะคอยเกื้อหนุนและให้ความช่วยเหลือกัน ลูกน้องขยันทำงาน และมีความอดทนอยู่นานจะเป็นที่พอใจนายจ้างและจะให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นแนวคิดแบบระบบอุปถัมภ์ และนายจ้างมีทัศนะว่า ลูกจ้าง คือ ผู้ที่คอยรับฟังคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งเป็นแบบแผนการทำงานแบบแนวดิ่ง และขณะเดียวกันนายจ้าง คือ ผู้ที่ให้ความเกื้อหนุนช่วยเหลือเกื้อกูลลูกจ้าง ความสัมพันธ์ส่วนตัวมีความสำคัญมากกว่างาน (บรรจง อมรชีวิน. 2547 : 173) นอกจากนี้ยัง พบว่า นายจ้างมีแนวคิดแบบทุนนิยมที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขทางเศรษฐกิจตามกลไกตลาด คือ สร้างผลกำไรให้มากที่สุดเพื่อความมั่งคั่ง เพราะเงินคือ สิ่งที่บันดาลความสุขมาให้ โดยการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่ากฎหมายกำหนด ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้วไม่จ่ายค่าล่วงเวลา และมีการทำงานแบบแยกส่วนตามแผนก แบ่งหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะทางเพื่อผลผลิตจะได้เพิ่ม เงินเพิ่ม ดังตัวอย่างการบริหารงานของนายจ้างสัญชาติเชื้อสายจีนทั้งประเภทตัดเย็บเสื้อผ้า จากแผนภูมิ 1 และประเภทโรงแรมจากแผนภูมิ 2

สรุปแบบแผนการทำงานของนายจ้างไทยเชื้อสายจีนอยู่ภายใต้ลัทธิขงจื้อและศาสนาพุทธที่เป็นการบริหารแบบแนวดิ่ง ภายใต้ระบบอาวุโส และอุปภัมภ์ คือ การทำงานในลักษณะคอยเกื้อหนุนและให้ความช่วยเหลือกัน ลูกน้องขยันทำงาน และมีความอดทนอยู่นานจะเป็นที่พอใจนายจ้าง และผสมผสานแนวคิดแบบทุนนิยม ที่เน้นผลกำไรเพื่อความมั่งคั่ง

2.สัญชาติอังกฤษเชื้อสายจีนฮ่องกง

นายจ้างเป็นคนฮ่องกงที่ได้สัญชาติอังกฤษจึงได้รับอิทธิพลการทำงานแบบชาวอังกฤษ เพราะฮ่องกงเคยอยู่ใต้การปกครองของอังกฤษเป็นเวลา 150 ปี แบบแผนการทำงานจึงมีแนวคิดแบบทุนนิยมตะวันตก ดังจะเห็นได้จากการเข้าตรวจแรงงาน และลูกจ้างเล่าให้ฟังว่า "นายจ้างเคร่งครัดเวลาในการทำงาน และได้ออกกฎระเบียบหักค่าจ้างถ้ามาทำงานช้านาทีละ 5 บาท ออกระเบียบให้ลูกจ้างทำงานแต่เฉพาะแผนกตน และนายจ้างยังสร้างรั้วคอนกรีตล้อมรอบโรงงานอย่างมั่นคงพร้อมขึงลวดหนามเป็นตาข่าย มองแล้วเหมือนอยู่ในคุกหรือเป็นกรงขัง" (นางพิกุล แสนอินไล. 2547) และนายจ้างเน้นการบริหารงานแบบมุ่งผลกำไร โดยพยายามลดค่าใช้จ่าย เช่น นายจ้างหลีกเลี่ยงการทำบัตรประกันสังคมให้ลูกจ้าง จ่ายค่าจ้างน้อยกว่ากฎหมายกำหนด เป็นต้น การเข้า-ออกมียามตรวจอย่างละเอียด ซึ่งเป็นการแสดงความไว้วางใจกัน หากมีญาติมาหาลูกจ้างห้ามเยี่ยมโดยไม่จำเป็น เพราะนายจ้างกลัวว่าจะเสียเวลาในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างไม่พอใจ ลูกจ้างออกไปหลายคน นายจ้างจึงจ้างผู้จัดการคนไทยมาบริหารและปรับเปลี่ยนกฎข้อบังคับในการทำงานให้เข้มงวดลง การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นสำหรับแผนกตัดเย็บเพื่อให้เกิดการแข่งขันและเน้นความสามารถและผลงาน เป็นการดึงศักยภาพลูกจ้างออกมาใช้ให้มากที่สุด เป็นการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผลผลิตลดลง ส่วนแผนกอื่นๆ จ่ายเป็นรายวัน การบริหารงานของบริษัทวายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด มีลักษณะการทำงานแบบแยกส่วน บริหารงานแบบแนวดิ่งตามแผนภูมิ 1

สรุป แบบแผนการทำงานคนสัญชาติอังกฤษเชื้อสายคนจีนฮ่องกง เน้นการทำงานแบบแยกส่วน เคร่งครัดเรื่องเวลา มุ่งผลกำไร ไม่ใส่ใจในสวัสดิการของลูกจ้าง เน้นการทำงานแบบแข่งขัน บทบาทหน้าที่แบ่งตามความถนัดความชำนาญ เพื่อเพิ่มผลผลิต ที่จะนำไปสู่เป้าหมายคือ ความมั่งคั่ง มองมนุษย์ในฐานะทรัพยากรเพื่อการผลิตที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

3. นายจ้างสัญชาติญี่ปุ่น

จากการเข้าไปสังเกตการณ์บริษัท แก่นสตาร์โซอิ้ง จำกัด ที่มีนายจ้าง คือ นายโคจิ ซิมิสึ นายยาซูโนบุ ซูกิยาม่าและนายทาคาชิ ทาโดโคโร่ สัญชาติญี่ปุ่น ที่ตั้งเลขที่ 21 หมู่ 6 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวนลูกจ้าง ชาย 7 คน หญิง 82 คน รวม 89 คน ตัดชุดกิโมโน ส่งออกจำหน่ายประเทศญี่ปุ่น จากการตรวจบัญชีการจ่ายค่าจ้างและสัมภาษณ์ผู้จัดการโรงงาน พบว่า "การจ่ายค่าจ้างจ่ายเป็นรายชิ้นๆ ละ600-1,000 บาท ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของชิ้นงาน สิ้นปีจะมีเบี้ยขยันให้แต่ละคนพิจารณาจากอายุงานและจำนวนชุด กิโมโนที่ตัดได้ในแต่ละกลุ่ม

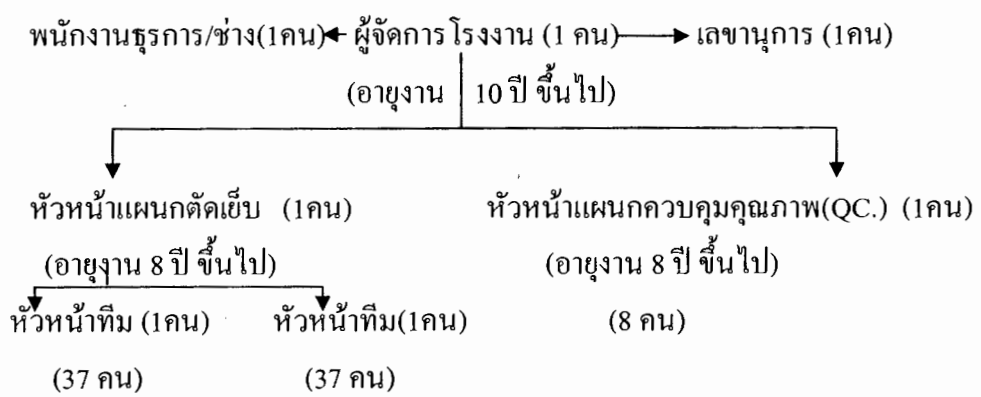
เป็นเกณฑ์ ส่วนแผนกควบคุมคุณภาพพิจารณาตามอายุงานและจำนวนมาสาย ลา ขาดเป็นเกณฑ์" (นางอัมพร เคนวัน. 2547) จึงวิเคราะห์ได้ว่า

กรณีเจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น นายจ้างญี่ปุ่นยึดการทำงานแบบระบบคุณธรรม(Merit system) กล่าวคือ เน้นผลงานและความสามารถในการทำงาน เป็นการดึงศักยภาพในการทำงานออกมาใช้และทำให้เกิดการแข่งขันกันทำงาน

กรณีการจ่ายเบี้ยขยันพิจารณาจากอายุงานโดยนัยนายจ้างญี่ปุ่นต้องการที่แสดงให้ลูกจ้างทราบว่านายจ้างเน้นการจ้างงานแบบตลอดชีพ (นางอัมพร เคนวัน. 2547) อันเป็นแบบแผนการบริหารงานแบบญี่ปุ่น(วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์.2538 : 29) ส่วนการนำจำนวนชุดกิโมโนที่ตัดได้ใน แต่ละกลุ่มมาเป็นเกณฑ์พิจารณาเบี้ยขยันนั้น เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม(team work) และสร้างแรงจูงใจเป็นตัวเงินเพื่อดึงศักยภาพการผลิตของแรงงานออกมาให้มากที่สุดตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์แรงงาน อันจะนำมาซึ่งผลกำไร ตามแนวคิดระบบทุนนิยม ส่วนการขึ้นเงินเดือนโดยนำจำนวนสาย ลาและขาดมาพิจารณาในแผนกควบคุมคุณภาพ นั้น นายจ้างเคร่งครัดเรื่องเวลามาทำงาน สำหรับแผนกตัดเย็บไม่นำจำนวนวันมาสาย ลาขาดมาพิจารณาเพราะค่าจ้างคิดตามชิ้นงานซึ่งมีตัวเงินเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว

จากการเข้าตรวจแรงงาน พบว่า ในโรงงานมี 2 แผนก คือ แผนกตัดเย็บและควบคุมคุณภาพ ในแผนกตัดเย็บลักษณะการทำงานจะนั่งเย็บผ้า เป็นแถว (line) ตามกลุ่มๆ ละ37 คน แต่ละกลุ่มจะมีหัวหน้าทีม โดยที่หัวหน้าทีมก็ทำงานเช่นเดียวกันกับลูกทีม "หัวหน้าทีมแต่งตั้งโดยนายจ้างซึ่งต้องมีอายุงานอย่างน้อย 7 ปีขึ้นไป หากอายุงานเท่ากันจะเลือกผู้ที่มีอายุมากกว่า หัวหน้าทีมมีหน้าที่ผสมผสานความคิดเห็นต่างๆ จากทุกๆ คนแล้วมาสรุปตั้งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม เช่น ปีนี้กลุ่มเราจะตัดชุดกิโมโนให้ได้ กี่ชุด และภายในกลุ่มจะสอนงานกันโดยมีหัวหน้าทีมเป็นผู้กำกับดูแล แต่ทุกๆ คน ในกลุ่มมีความรับผิดชอบต่องานเท่าๆ กัน รวมทั้งหัวหน้าทีมด้วย หัวหน้าทีมเป็นเพียงตัวแทนเพื่อประสานงานและสื่อสารกับแผนกอื่นเท่านั้น" (นางสาวนิ่มนวล วงศ์ศรีชา .2547) โดยนัยแล้วการแบ่งออกเป็นแผนกเพื่อให้เกิดส่งเสริมการบริหารงานแบบกลุ่ม (collectivism management) หรือเป็นทีมและเพื่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างกลุ่ม ภายใต้กลไกลของระบบอาวุโส (seniority system)

<u>แผนภูมิ</u> 3 โครงสร้างการบริหารงานของ บริษัท แก่นสตาร์โซอิ้ง จำกัด



จากแผนผังวิเคราะห์ได้ว่า การกำหนดคุณสมบัติการเป็นผู้จัดการและหัวหน้าแผนก หัวหน้าทีม ที่ขึ้นกับอายุงาน เพื่อต้องการแสดงนัยให้เห็นว่าผู้ที่ทำงานอยู่บริษัทฯ นานย่อมได้รับผลตอบแทนที่ดี ซึ่งตรงกับแนวคิดระบบการจ้างงานของญี่ปุ่นที่เน้นการจ้างงานแบบตลอดชีพและส่งเสริมความจงรักภักดีต่อบริษัทฯ (วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์.2538 : 33) และกำหนดโครงสร้างหน้าที่สายงานในแนวดิ่งหรือบนลงล่าง (vertical society) แสดงให้เห็นว่า นายทุนเป็นใหญ่ นั่นเอง

นอกจากนี้ "นายจ้างยังได้ส่งเสริมให้ผู้ที่คาดว่าจะอยู่กับบริษัทฯ นาน ไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยนายจ้างจะออกแบบสอบถามว่าจะอยู่กับบริษัทฯ นานเท่าใด และสังเกตพฤติกรรมว่ามีความขยันในการทำงานหรือไม่ โดยตรวจสอบจากการทำงานว่ามาสาย ลา ขาดในแต่ละปีจำนวนกี่ครั้ง ตัวอย่างเช่น "ตัวหนูเองได้เป็นผู้จัดการ โรงงาน ตอนนี้อายุงาน 10 กว่าปีแล้ว มากที่สุดในโรงงานนี้ นายจ้างส่งไปเรียนตัดเย็บชุดกิโมโนที่เมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น พนักงานที่นี่ถ้าอายุงาน 3 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่นายจ้างจะให้ไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นประมาณ 3 เดือน นายจ้างให้อิสระในการทำงาน ใน 1 ปี มาเพียง 2-3 ครั้งเท่านั้น นายจ้างเน้นการตรวจสอบงานอย่างละเอียด งานบกพร่องเพียงเล็กน้อยไม่ได้ต้องแก้ไขทันที หากเกิดความเสียหายแต่ละชุด ลูกจ้างจะถูกหักค่าจ้างชุดละ 50 บาท" (นางอัมพร เดนวัน. 2547) จากข้างต้นวิเคราะห์ได้ว่า นายจ้างญี่ปุ่นต้องการให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับบริษัทฯ นานๆ โดยสร้างแรงจูงใจโดยให้ไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และให้อิสระในการทำงานกับลูกน้อง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานของนายจ้างญี่ปุ่นเป็นการทำงานผสมผสานกันระหว่างระบบอาวุโส กล่าวคือ อายุงานสัมพันธ์กับค่าจ้างและตำแหน่งที่จะได้รับ และระบบคุณธรรม คือ ค่าจ้างขึ้นอยู่กับผลงาน เน้นการทำงานเป็นทีม(Team work) ผสมผสานการทำงานแบบแยกส่วน แข่งขันการทำงาน เน้นการจ้างงานให้อยู่กับบริษัทฯ นานๆ ตามแนวคิดระบบการจ้างตลอดชีพ เพื่อลูกจ้างจะไม่กังวลว่าจะถูกให้ออกจากงานและเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัทฯ ลูกจ้างก็จะทุ่มเทการทำงาน ผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่ม ความมั่งคั่งตามมา ตามแนวคิดระบบทุนนิยม นอกจากนี้ นายจ้างยังสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้ทั้งเงินตราและการให้ไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นอันจะช่วยให้ลูกจ้างเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ให้อิสระในการทำงานแสดงถึงความไว้วางใจกัน เน้นความเที่ยงตรงและความประณีตในการทำงาน

ดังนั้น สรุปภาพรวมแบบแผนการทำงานของนายจ้างทั้งสัญชาติไทยเชื้อสายจีน สัญชาติอังกฤษเชื้อสายจีนฮ่องกง และนายจ้างสัญชาติญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้น มีแบบแผนการทำงานที่มีลักษณะร่วมกันคือ มีการบริหารงานแบบแนวดิ่ง นายทุนเป็นใหญ่ เน้นการทำงานแบบแยกส่วนตามความชำนาญเฉพาะทาง เน้นการทำงานแบบแข่งขันเคร่งครัดในเรื่องเวลาในการทำงานที่แน่นอนตายตัว ส่วนแบบแผนการทำงานที่แตกต่างกัน คือ นายจ้างสัญชาติอังกฤษเชื้อสายจีนฮ่องกงมุ่งเน้นแต่ผลกำไร ไม่ใส่สวัสดิการของลูกจ้าง นายจ้างสัญชาติไทยเชื้อสายจีน การทำงานในลักษณะคอยเกื้อหนุนและให้ความช่วยเหลือกัน ลูกน้องขยันทำงาน และมีความอดทนอยู่นานจะเป็นที่พอใจนายจ้าง นายจ้างญี่ปุ่นเน้นการทำงานเป็นทีม (Team work) การสร้างความ

จงรักภักดีต่อบริษัทฯ ต้องการให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับ บริษัทฯ นานๆ โดยสร้างแรงจูงใจให้ไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และให้อิสระในการทำงานกับลูกน้อง

บทที่ 3

สภาพชายขอบของแรงงานอีสาน

คำว่า ชายขอบ (Marginal) ในพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2525 : 265) ให้นิยาม "กลุ่มชายขอบ" ว่า หมายถึง กลุ่มคนที่ยังไม่ถูกกลืนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใหญ่อย่างสมบูรณ์ กลุ่มที่ละทิ้งวัฒนธรรมเดิมของตนเป็นบางส่วน และยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างสมบูรณ์ในกลุ่มวัฒนธรรมใหม่ที่กลายมาเป็นวิถีชีวิตของตนเอง ซึ่งกระบวนการที่ทำให้เป็น ชายขอบที่สำคัญยิ่งในบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นในชนบทนั้นเกิดจากบริบทการสร้างรัฐ-ชาติ และบริบทการพัฒนาประเทศ (สุริชัย หวันแก้ว. 2536: 40) ซึ่งคนชนบทได้รับผลที่เกิดจากบริบททั้งสองทำให้กลายเป็นคนชายขอบ

สภาพของชายขอบของแรงงานชนบทเกิดขึ้นได้อย่างไร จากการศึกษาพบว่า ผลจากการสร้างรัฐ-ชาติและการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 เป็นต้นมา โดยยึดเอาเมืองหลักตามภูมิภาคต่างๆ เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เช่น ภาคใต้ที่จังหวัดสงขลา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกระบวนการพัฒนาแนวพัฒนานิยมที่มีแนวคิดระบบทุนนิยมอันมีกระบวนการผลิตเป็นองค์ประกอบสำคัญ กระบวนการผลิตของระบบทุนนิยมนี้ได้สร้างกองกำลังสำรองของแรงงาน การที่มีกำลังสำรองของแรงงานกลับเป็นเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกดค่าแรงและการควบคุมชนชั้นแรงงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถทุ่มเททำงานภายใต้ระบบทุนนิยมได้เต็มที่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดขึ้นของภาวะชายขอบกับการพัฒนาของแรงงานอีสาน จากแนวคิดพัฒนาดังกล่าวได้ไปทำลายทรัพยากรธรรมชาติอันมีจำกัดและภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนอีสาน ทำให้คนอีสานต้องอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติเพื่อยังชีพ คนจนชนบทจึงจำเป็นต้องเข้ามาหางานทำในเมืองใหญ่ๆ ทำให้ เกิดภาวะชายขอบ(Marginality) คือ คนชราในชนบทถูกทอดทิ้ง แรงงานไร้ฝีมือที่ขาดการศึกษาถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ และถูกมองเป็นเพียงปัจจัยการผลิต เป็นแหล่งทรัพยากรแรงงาน และถูกมองในสัญลักษณ์เชิงลบว่าเป็นคนจน คนไร้การศึกษา เป็นคนขี้เกียจ โดยให้เหตุผลว่าคนจนเป็นต้นเหตุของความยากจนของเขาเอง แต่ไม่คำถึงว่าภาวะความยากจนของคนชนบทนั้น เกิดจากกระบวนการเชิงโครงสร้างของประเทศที่รัฐไทยนำมาใช้ทั้งในอดีตและปัจจุบัน อันได้แก่ กระบวนการสร้างรัฐ-ชาติ กระบวนการพัฒนานิยม กระบวนการ โลกาภิวัตน์และกระบวนการพัฒนาภายใต้โลกาภิวัตน์แบบเสรีนิยม ที่รัฐส่งเสริมให้นักลงทุนข้ามชาติมาลงทุนในประเทศไทยตามหัวเมืองใหญ่ ทั้งอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ โดยเฉพาะในธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้า และโรงแรมนักลงทุนเหล่านี้ได้นำเอาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมซึ่งเป็นวัฒนธรรมหลักของโลก ทำให้วัฒนธรรมชุมชนกลายเป็น

วัฒนธรรมย่อย ที่มีการช่วงชิงพื้นที่ทางวัฒนธรรมตนเองให้คงอยู่ เพราะวัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรมย่อมมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อคนในวัฒนธรรมนั้น หากเกิดการสูญเสียวัฒนธรรมของตนเองไปคนชนบทย่อมอยู่ไม่ได้ การมองคนชนบทในฐานะสัญลักษณ์เชิงลบที่แสดงความเป็นอื่น ถือว่าเป็นการมองเพียงด้านเดียว สาเหตุของความยากจนของคนชนบทที่ยากจนนั้นส่วนหนึ่งมาจากตัวระบบและโครงสร้างเป็นคนจนหรือคนด้อยโอกาสในสังคมนั้นควรจะมองทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาวิถีชีวิตคนใน "ชุมชนชายขอบ" ของสังคมเมือง: กรณีศึกษาคนคุ้ยขยะในชุมชนกองขยะชานเมือง โดย สิริพร สมบูรณ์บูรณะ (2535:5) ซึ่งได้สรุปแนวคิดของการศึกษาสลัมว่ามีอย่างน้อย 2 มุมมอง ฝ่ายหนึ่งมองว่า สลัมเป็นชายขอบ คือเป็น ภาระ เป็นกาฝากเป็นปัญหาของสังคมเมือง แต่อีกฝ่ายมองว่าสลัมมีหน้าที่ที่มีประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจคือ เป็นแหล่งแรงงานราคาถูกให้กับระบบทุนนิยม

ปัจจุบันคนชนบทที่อาจเรียกได้ว่า "เป็นคนด้อยโอกาส" ถูกมองอย่างไร้บริบทสัมพันธ์ ขาดความสนใจต่อกระบวนการที่ทำให้เกิดคนชายขอบของการพัฒนา ผู้คนจำนวนมากกำลังเผชิญและความรุนแรงหลากหลายลักษณะ ซึ่งทับถมหมักมมมาเป็นระยะเวลายาวนานบนเส้นทางการพัฒนาประเทศ ในขณะเดียวกันผู้คนเหล่านั้นก็กำลังดิ้นรนต่อสู้เพื่อแสวงหาทางรอดในรูปแบบที่หลากหลาย กลุ่มคนด้อยโอกาสอีสาน เช่น คนยากจน คนชนบท ถูกกีดกันออกจากระบบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและถูกผลักไสออกไปไกลกว่าเดิมจนกลายเป็นคนชายขอบ เช่น ชาวนาชนบทต้องกลายเป็นผู้ที่ต้องแบกรับภาระความเสี่ยงของระบบกลไกตลาด หรือต้องอพยพเป็นแรงงาน ตามชุมชนเมืองในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ซึ่งไม่เพียงเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่มีการผลิตจริงในโรงงานเท่านั้นที่ผลักให้คนงานกลายเป็นคนชายขอบ คนที่อยู่ตามป่าเขาลำเนาไพรที่มีวัฒนธรรมของชนเผ่าก็ตกเป็นผู้รับใช้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้นและกลายเป็นคนชายขอบมากยิ่งขึ้นทุกทีเช่นกัน

ดังนั้น การสร้างรัฐ-ชาติและกระบวนการพัฒนาตามแนวพัฒนานิยมของรัฐ ที่ไปทำลายทรัพยากรธรรมชาติเกิดความจำกัดและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรที่ดินและน้ำในชนบท ทำให้เกิดการอพยพแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม และจากชนบทสู่เมืองอย่างต่อเนื่อง ภาคการเกษตรกรรมต้องประสบภาวะล้มเหลว เกิดภาวะการเป็นชายขอบของคนชนบท คือ คนชราและเด็กในชนบทถูกทอดทิ้ง ถูกตรีตราว่าเป็นกาฝากของสังคม และแรงงานอพยพกลายเป็นแรงงานราคาถูกที่อยู่ในชุมชนแออัดตามเมืองใหญ่ๆ ส่วนแรงงานต่างประเทศที่ด้อยการศึกษาก็ถูกหลอกกลายเป็นสภาพชายขอบที่ซ้ำซ้อนไม่รู้จักจบสิ้น และแรงงานอีสานซึ่งเป็นแรงงานชนบทส่วนใหญ่ของประเทศก็ได้รับผลการกระทำที่ทำให้เกิดภาวะชายขอบดังกล่าว

มโ นทัศน์เรื่องภาวะชายขอบอีสาน

สำหรับนักสังคมวิทยาชาวตะวันตกได้ให้มโนทัศน์ คำว่า "ชายขอบ" เพื่อนำมาใช้ศึกษากลุ่มคนในสังคมกลุ่มหนึ่ง ที่ไม่ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นจริงๆ หรือ ที่เรียกว่า

"มโนทัศน์คนแปลกหน้า" (Stranger) ในทางสังคม ภาวะชายขอบของคนอีสานเกิดขึ้นได้อย่างไรนั้น ก็ไม่ต่างจากภาวะความเป็นชายขอบของคนจนทั่วไปในสังคมไทยดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ภาวะความเป็นชายขอบของคนอีสานนั้นเกิดจากการสร้างความเป็นรัฐ-ชาติและการพัฒนาของรัฐไทย แต่จะจากกันในรายละเอียด ดังจะเห็นได้จากผลงานศึกษาทางประวัติศาสตร์ของ ธงชัย วินิจจะกูล (2530:165-166) ที่ชี้ให้เห็นกระบวนการสร้างตัวตนทางภูมิศาสตร์ของประเทศสยาม ที่สยามสมัยรัชกาลที่ 5 ตระหนักถึงความคลุมเครือของอธิปไตยเหนือ หัวเมืองลาวทั้งหมดและความพยายามของฝรั่งเศสที่จะแปรความคลุมเครือให้เป็นส่วนหนึ่งของฝรั่งเศส ความปรารถนาของสยามก็ชัดเจนที่จะแปรความคลุมเครือให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของสยาม การที่รัฐสยามผนวกพื้นที่ภาคอีสานเป็นส่วนหนึ่งของประเทศสยาม ใช่ว่าจะยอมรับกลุ่มคน ลาว ที่รัฐไทย เรียกว่า "ไทยลาว" เข้าเป็นส่วนหนึ่งของตัวตนทางประวัติศาสตร์และสังคมวัฒนธรรมของไทยหรือสยาม เช่น การเขียนประวัติศาสตร์ไทยไม่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มไทยลาวเลย โดยให้ความสำคัญแต่อาณาจักรสุโขทัย อยุธยา ธนบุรีและรัตนโกสินทร์ จะเห็นว่ากระบวนการสร้างรัฐ-ชาติได้สร้างภาวะความเป็นชายขอบให้เกิดแก่คนอีสาน ทั้งสองทิศทางคือ การผนวกเข้าทางภูมิศาสตร์และการกีดกันทางสังคมวัฒนธรรม และได้รับการดูถูกดูแคลนจากนัยยะที่สะท้อนในสำนวนไทยว่า "บ้านป่าเมืองเถื่อน" "ไกลปืนเที่ยง" โดยมองภาคอีสานในฐานะที่เป็นชายแดนที่เป็นพื้นที่ชายขอบโดยตัวของมันเองที่อยู่ห่างไกลศูนย์กลาง และรวมคำในกลุ่มคนที่อยู่ในพื้นที่ชายขอบ เช่น ลาวข้าวเจ้า ลาวข้าวเหนียว ลาวดั้งยุบ บักเสี่ยว บักสีเด๋อ ลาวตาขาวและลาวตาแตก เป็นต้น

ส่วนกระบวนการความเป็นชายขอบในบริบทการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาที่เน้นเอาการใช้ประโยชน์สูงสุดและกำไรสูงสุดทางเศรษฐกิจเป็นหลักและเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจพุ่งทะยานสู่ความสมัยหรือการเป็นประเทศอุตสาหกรรมดังจะเห็นได้จากการพัฒนาภาคอีสานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 โดยให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มีการสร้างเขื่อนอุบลรัตน์เพื่อใช้เป็นแหล่งพลังงานให้กับคนเมือง การสร้างเขื่อนทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย จากสภาพโดยทั่วไปของภาคอีสานเมื่อประมาณ 100 ปี เป็นดินแดนที่อุดมไปด้วยป่าไม้ สัตว์ป่า ผืนดินยังกว้างใหญ่และลำน้ำยังคงลึกและไหลตลอดปี แต่ปัจจุบันภาคอีสานมีสภาพดินเสื่อมคุณภาพ น้ำแห้งขอดและมีป่าเหลือเพียงร้อยละ 13 ของพื้นที่ทั้งหมด เกิดวิกฤติทรัพยากรธรรมชาติ ความจำกัดและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรที่ดินและน้ำ จากอดีตที่คนอีสานที่เคยดำรงชีวิตอยู่ด้วยการประกอบอาชีพการเกษตร โดยเฉพาะการทำนาข้าวแบบอาศัยน้ำฝนในเขตที่ลุ่ม การปลูกพืชไร่ในที่สูง การเลี้ยงสัตว์และการประมงตามแหล่งน้ำธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ (สุริยา สมุทคุปติ์ และคณะ.2536:6) กลับต้องอพยพไปขายแรงงานตามเมืองใหญ่ๆ ทั้งในและต่างประเทศ แรงงานอีสานที่ไปขายแรงงานต่างประเทศส่วนใหญ่ขาดการศึกษา เช่น พูดภาษาอังกฤษไม่ได้หรือพูดได้น้อยทำให้ขาดอำนาจต่อรอง ถูกหลอก

ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหาคนงานไปต่างประเทศหรือนายจ้างต่างชาติ ทำให้เกิดสภาพความเป็นชายขอบขึ้นอย่างซ้ำซ้อนต่อคนอีสาน การไปขายแรงงานในเมืองและต่างประเทศของคนอีสานนับวันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังจะเห็นได้จากสถิติการไปขายแรงงานต่างประเทศของคนอีสานในพ.ศ.2546 ชาย 8,814 คน หญิง 1,373 คน รวม 10,187คน (สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ. 2548:56) และใน พ.ศ.2547 ชาย 20,191 คน หญิง 6,854 คน รวม 27,045 คน (สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ. 2548:17) โดยไปประเทศไต้หวันมากที่สุด รองลงมาประเทศสิงคโปร์และเกาหลีใต้ ตามลำดับ ระดับการศึกษาที่ไปในพ.ศ. 2546-2547 พบว่า ส่วนใหญ่การศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รองลงมา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับปวช. ตามลำดับ จำแนกตามอาชีพที่ มากที่สุดคือ ด้านช่าง คนงานกรรมกรก่อสร้าง ผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิต และงานบริการ ตามลำดับ จังหวัด ที่ไปทำงานต่างประเทศมากที่สุดคือ จังหวัดอุดรธานี รองลงมานครราชสีมา ขอนแก่นและบุรีรัมย์ ตามลำดับ และ ยังพบว่า การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นเช่นกัน (สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ. 2548:2)

จากการศึกษาวิจัยหลายๆ โครงการของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า การอพยพของแรงงานในจังหวัด แม้จะมีจุดหมายปลายทางส่วนใหญ่อพยพไปที่กรุงเทพฯและปริมณฑล แต่การอพยพเข้าไปทำงานในตัวเมืองขอนแก่นรองลงมาเป็นอันดับสอง (ปรีดา ประพฤติชอบและคณะ. 2538: 151) การเข้ามาขายแรงงานของคนอีสานในเมืองขอนแก่น ใน พ.ศ. 2547 พบว่า ทำงานด้านการผลิตมากที่สุด โดยเฉพาะในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง รองลงมาการให้บริการและกรรมกรก่อสร้าง ตามลำดับ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. 2548: 23) ณ จุดนี้ทำให้เห็นภาพมโนทัศน์กระบวนการกลายเป็นคนชายขอบ(Marginalization) ชัดเจนยิ่งขึ้น จากการไปขายแรงงานในเมืองและต่างประเทศเพราะหมิ่นต่อภาวะการเป็นหนี้สินล้นพ้นตัวถ้าถูกหลอก และเกิดภาวะครอบครัวแตกแยกทำให้เกิดเป็นภาวะชายขอบ(Marginality) เป็นลูกโซ่ตามมาหลายลักษณะเช่น เกิดกลุ่มติดเอดส์ กลุ่มติดยาเสพติด กลุ่มวัยรุ่นใจแตก กลุ่มคนชราที่ไร้คนดูแล กลุ่มเด็กที่ถูกทอดทิ้ง กลุ่มเด็กกำพร้า กลุ่มคนจนหรือกลุ่มคนในชุมชนแออัด เช่นในชุมชนคุ้มริมทางรถไฟหนองแวงตราชู2 หรือชุมชนเทพารักษ์ในตัวเมืองขอนแก่น ซึ่งผู้คนส่วนใหญ่อพยพมาจากชนบทอีสานฯลฯ

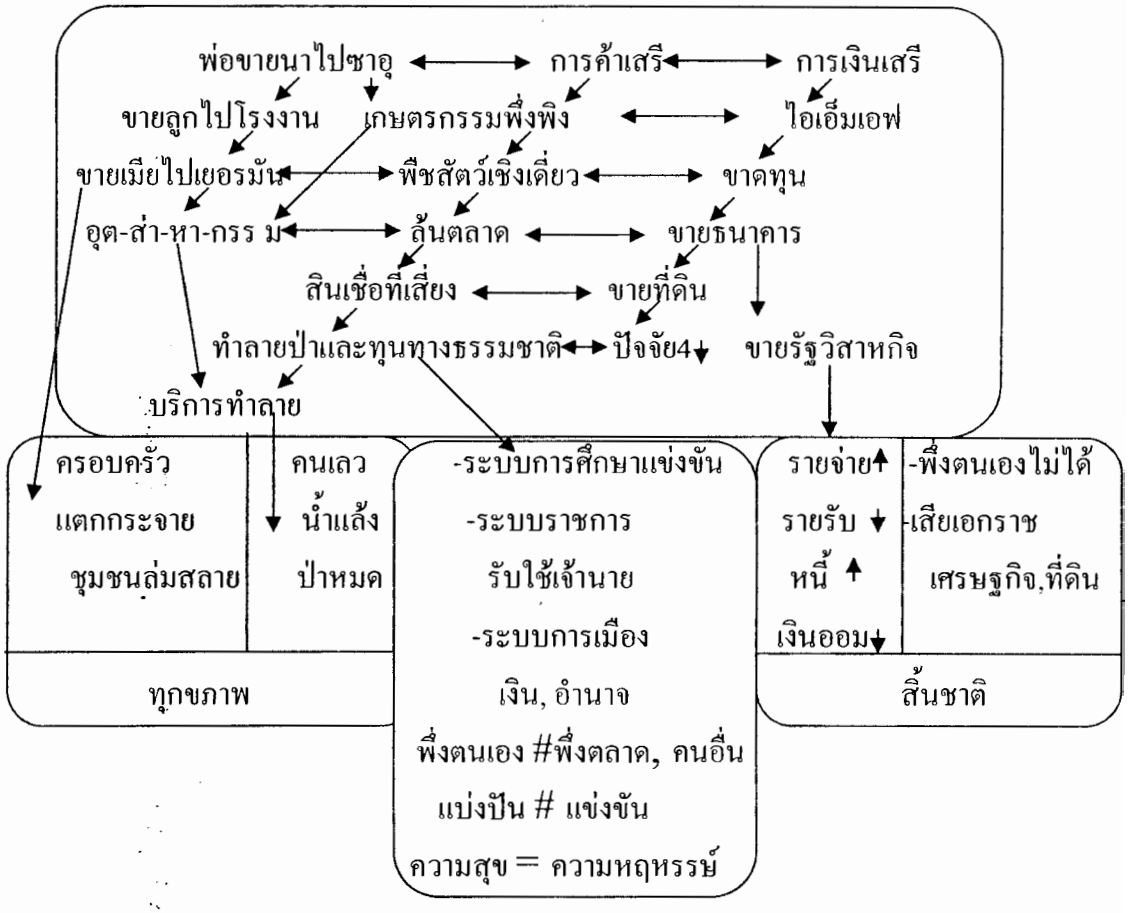
มโนทัศน์เรื่องคนชายขอบอีสาน

คนชายขอบ(Marginal) เป็นมโนทัศน์ในการศึกษากลุ่มคนในสังคมกลุ่มหนึ่ง ที่มิได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมนั้นจริงๆ เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และหากคนในกลุ่มนั้นซึ่งเป็นคนในวัฒนธรรมย่อยไม่สามารถปรับตัวเข้ากับคนกลุ่มวัฒนธรรมหลัก ย่อมเป็นคนชายขอบ โดยปริยาย หรือคนชายขอบ คือ กลุ่มที่ยังไม่ถูกกลืนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใหญ่อย่างสมบูรณ์ กลุ่มที่ละทิ้งวัฒนธรรมเดิม

ของตนไปบางส่วน และยังไม่ได้เป็นที่ยอมรับอย่างสมบูรณ์ในวัฒนธรรมใหม่ที่กลายมาเป็นวิถีชีวิตของตนเอง

มุมมองการเป็นคนชายขอบของคนอีสานนั้นด้วยเหตุผล ดังนี้ คือ คนอีสานมีวัฒนธรรมชุมชุนที่เกี่ยวข้องกับจารีตประเพณีท้องถิ่น ที่เรียกว่า ฮีตสิบสอง-คองสิบสี่ อย่างแยกไม่ออกจากวิถีการทำงาน คนอีสานชอบทำงานเป็นกลุ่ม หรือ การรวมหมู่รวมกันทำงานแบบมีน้ำใจที่ดีต่อกัน มีประเพณีฮีตสิบสอง ระบบเพื่อนสนิท(เสี่ยว)และพิธีกรรมเกี่ยวกับผีเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ดังนั้น เมื่อการพัฒนาของรัฐที่เน้นการพัฒนาแบบทันสมัย โดยเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ(GDP) เป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ นำเงินเป็นตัวตั้งทำให้เกิดปรากฏการณ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2501-ปัจจุบัน กล่าวคือ ทรัพยากรธรรมชาติของแรงงานอีสานถูกทำลาย เช่น ป่าไม้หายไป 150 ล้านไร่ (มูลค่า 150 ล้านล้านบาท) เกิดฝนแล้ง ดินเสื่อมคุณภาพเพราะส่งเสริมให้ปลูกพืชเชิงเดี่ยวและเร่งใช้ปุ๋ยเคมีบำรุงดิน ใช้ยาฆ่าแมลง เพื่อให้ได้ผลผลิตมาก จึงทำให้แรงงานอีสานที่เคยใช้ชีวิตในวัฒนธรรมชุมชนอยู่ในถิ่นเดิมไม่ได้ ต้องอพยพเข้ามาหางานทำในเมืองใหญ่ ทำให้คนอีสานที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากสังคมเมือง เช่น ภาษาพูดจากภาษาลาว(อีสาน) มาพูดภาษาไทยกลางหรือภาษาอังกฤษ เคยทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มก็ต้องมาทำงานแบบตัวใครตัวมัน จากการทำงานโดยยึดวิถีชีวิตตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ต้องมาใช้ชีวิตตามบริบททางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม คือ ต้องทำงานตรงตามเวลา แข่งขันกันทำงานเพื่อความร่ำรวย การเข้าทำงานของแรงงานอีสานทำให้ถูกมองว่าเป็นคนล้าหลัง ไร้การศึกษา ในทางเศรษฐกิจคนอีสานถูกมองว่า มีระบบการผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีวิถีการดำรงชีวิตเพียงแค่ยังชีพ ในทางสิ่งแวดล้อม มองว่าคนอีสานตั้งถิ่นฐานอยู่ในพื้นที่เปราะบางต่อการเกิดภัยธรรมชาติ เป็นพวกทำลายสิ่งแวดล้อม จากนโยบายการพัฒนาของรัฐและการสร้างรัฐ-ชาติที่แสดงความเป็นอื่นต่อคนอีสาน ทำให้คนอีสานกลายเป็นคนชายขอบ เกิดทุกขภาวะ ดังแผนภูมิ 4

แผนภูมิ 4 ทุกขภาวะของคนอีสาน



ที่มา : www.info.tdri.or.th

แนวทางในการแก้ไขทุกขภาวะของคนอีสาน คือ รัฐบาลควรเปลี่ยนวิธีคิดใหม่

ฝรั่ง	สรณัง คัจฉามิ	งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข
	เงินมาก สุขมาก	เงินน้อย สุขน้อย ไม่มีความสุข
	(มีได้บางคน)	
พุทธัง	สรณัง คัจฉามิ	งานคือความสุข ความสุขคืองาน
	ถ้าอยากมีความสุข	ก็จงทำงาน เดี๋ยวเงินก็มาเอง
	(มีได้ทุกคน)	

กล่าวคือ ในการทำงานนั้นไม่ควรเอาเงินเป็นตัวตั้ง แต่ควรเอางานเป็นตัวตั้งเพราะหากเอางานเป็นตัวตั้ง งานที่ทำก็จะออกมาดีและเกิดความสุขทางใจ ดังคำว่า ที่ "ค่าของคนอยู่ผลของงาน" มิใช่อยู่ที่ผลของเงิน หากเอาเงินเป็นตัวตั้งก็จะทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้เงินมากกว่าผลของงาน จากวิธีคิดในการทำงานโดยเอางานเป็นตัวตั้งซึ่งตรงกับวิธีคิดของแรงงานอีสานจึงทำงานไปด้วยความสุข สนุกสนานไม่แข่งขัน

กันแต่ร่วมแรงผนึกกำลังกันทำงาน(Hollywood Model) แบบมีน้ำจิตน้ำใจต่อกัน พึ่งพากันเอง โดยการสะสมกัลยาณมิตร (เสี่ยว) และสั่งสมภูมิปัญญาในการแก้ไขปัญหา จึงจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ถูกทาง

หากพิจารณาความเป็นคนชายขอบ(Marginal people) ของคนอีสาน นั้น อาจกล่าวได้ว่า แรงงานอีสานมีชีวิตอยู่กึ่งกลางหรือห่างไกลจากศูนย์กลางทั้งในทางภูมิศาสตร์และสังคมวัฒนธรรม ในทางภูมิศาสตร์ คนชายขอบอีสานมักจะเป็นกลุ่มคนที่ต้องเคลื่อนย้ายจากภูมิลำเนาเดิมด้วยเหตุผลทางธรรมชาติ เศรษฐกิจและการเมือง การตั้งถิ่นฐาน การประกอบอาชีพหรือวิถีชีวิตของคนอีสานต้องเผชิญกับการแก่งแย่งแข่งขันเพื่อเข้าถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดถูกกีดกันและถูกเอารัดเอาเปรียบจากคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งในทางสังคมวัฒนธรรมคนชายขอบอีสาน ย่อมกลายเป็นชนกลุ่มน้อยในสังคมใหม่ วัฒนธรรมประจำกลุ่มของคนอีสานจึงกลายเป็นวัฒนธรรมย่อยที่ไม่ได้รับการยอมรับ เช่น การนับถือผีก็ถือเป็นเรื่องงมงายไร้สาระ จากการสัมภาษณ์แรงงานอีสาน พบว่า มีประเพณีการทำบุญเลี้ยงผีที่สำคัญ 3 ตนของชาวบ้านในตำบลบ้านทุ่ม ตำบลบ้านเป็ด อำเภอฝาง และตำบลสะอาด ตำบลกุดกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น (นายพรรัตน์ คำเคนม่วง.2547) คือ

การเลี้ยงผีปู่เหมราชกำแหง ในงานบุญยอดน้ำวังแซ้ ของชาวบ้านในตำบลบ้านทุ่ม ตำบลบ้านเป็ด อำเภอฝาง และตำบลสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

การเลี้ยงผีปู่แสนอาจ ในงานบุญหล่าพระเจ้าเป็นบุญในชุมชนของชาวบ้านสาวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

การเลี้ยงผีพระเจ้าในงานบุญตบประทายทรายริมฝั่งแม่น้ำชีเป็นประเพณีการทำบุญของชาวบ้านกุดกว้าง ตำบลกุดกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

หากพิจารณาพิธีกรรมบูชาผีของคนอีสานให้ถ่องแท้และลึกซึ้งกลับพบว่า การนับถือผี เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมขวัญกำลังใจให้คนอีสานที่ถูกรัฐไทยเบียดจนตกชายขอบมีพลังที่จะต่อสู้กับชะตาชีวิต โดยมี "เฒ่าจ้ำ" เป็นผู้ประกอบพิธีศักดิ์สิทธิ์ ถ่ายทอดวิธีคิดผ่านพิธีกรรม อันเป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมเพื่อแสดงพลังอำนาจและตัวตนของคนอีสาน เพราะผีแถน ผีฟ้าผีหลักเมืองหรือผีอื่นๆ เป็นส่วนหนึ่งของเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของคนในท้องถิ่นอีสาน ซึ่งแสดงออกถึงความเป็น "ลาว" มากกว่า "ไทยสยาม"ดังนั้น เมื่อมีการท้าทายอำนาจรัฐในกฎบผีบุญ รัฐไทยจึงต้องห้ามปรามและกำจัดความเชื่อและพิธีกรรมเกี่ยวกับผี ถือเป็นอันตรายและไม่สอดคล้องกับอุดมการณ์การสร้างชาติไทย ขณะเดียวกันก็พยายามเร่งขยายการศึกษาแผนใหม่ เครือข่ายการคมนาคมสื่อสารและพัฒนาเศรษฐกิจต่างๆ เข้าสู่ภาคอีสาน ซึ่งทำให้คนอีสานถูกกลืนกลายเข้าสู่ความเป็นรัฐไทยมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่า สิทธิของคนอีสานนั่นได้รับการปกป้องไม่ใช่จากอำนาจของ "หลวง" แต่ได้รับการปกป้องจากอำนาจของ "ผี" (นิธิ เอียวศรีวงศ์.2546:28) การได้รับการเลือกปฏิบัติจากผู้คนในกระแสวัฒนธรรมหลัก ทำให้คนอีสานต้องเรียนรู้การปรับตัวและการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อที่จะเอาตัวรอดหรือมีชีวิตอยู่ภายใต้สภาพการณ์ความเป็นชายขอบ และคนอีสานจะมีวิธีการปรับตัวอย่างไร จึงเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ในการศึกษาวิถีชีวิตของคนอีสานในแรงงานอีสานที่อาศัยอยู่ในวัฒนธรรมชายขอบ

สภาพของแรงงานในบริบทของสังคมเกษตรกรรม

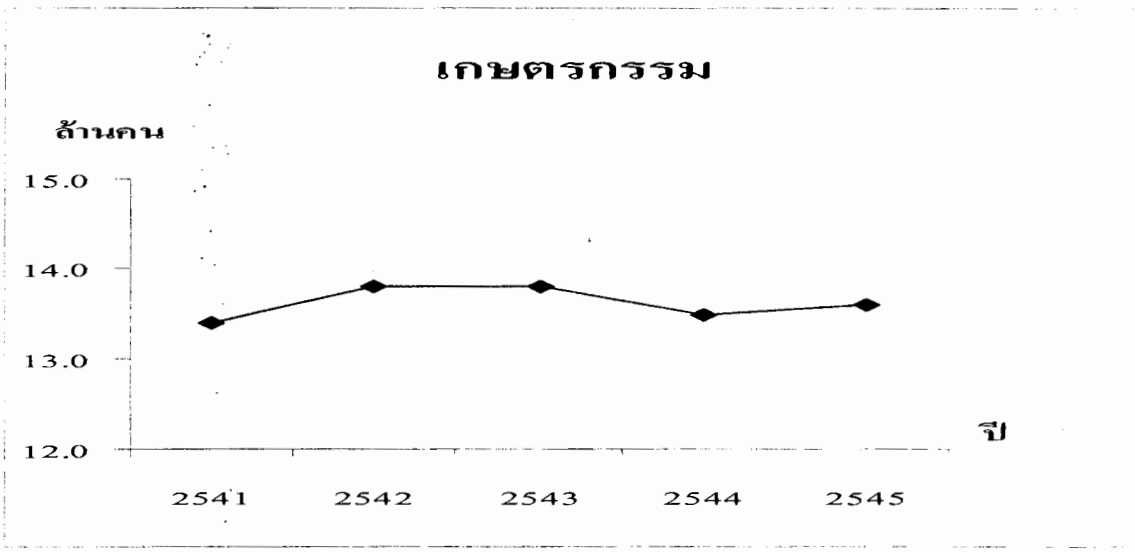
แรงงานในบริบทสังคมเกษตรกรรมมีวิถีชีวิตอยู่ตามชนบทในสังคมชาวนานั้นจัดอยู่ตรงกลางระหว่างสังคมดั้งเดิมกับสังคมอารยธรรมสมัยใหม่ กล่าวคือ แม้ว่าสังคมชาวนาไทยจะยังชีพด้วยผลผลิตทางการเกษตรและผลผลิตจากธรรมชาติ ชาวนาไทย ส่วนใหญ่ยังครอบครองปัจจัยการผลิต เช่น ที่ดิน เครื่องมือเครื่องใช้ในการเกษตร รวมทั้งเทคนิควิทยาสมัยใหม่บางส่วน แต่สังคมชาวนาไทยก็ไม่ได้มีอิสระในทางเศรษฐกิจและการเมืองเหมือนสังคมดั้งเดิม เพราะชาวนาไทยต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจของรัฐส่วนกลางอยู่เสมอ และมีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคมสมัยใหม่และตลาดการค้าของระบบทุนนิยมอยู่ตลอดเวลา ชาวนาจึงต้องเสียภาษีอากรในลักษณะต่างๆ ให้กับรัฐ ขณะเดียวกันรัฐก็มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายและการควบคุมด้านต่างๆ ต่อสังคมชาวนาไทยฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของรัฐแห่ง เช่น การจัดการปกครอง การศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ อาชีพ รวมทั้งการจัดทรัพยากรในท้องถิ่น (สุริยา สมุทคุปติ์ และคณะ.2536:3-4)

ชาวนาไทย คือ กลุ่มคนที่เคยดำรงชีวิตอยู่ด้วยการประกอบอาชีพการเกษตร โดยเฉพาะการทำนาข้าวแบบอาศัยน้ำฝนในเขตที่ลุ่ม การปลูกพืชไร่ในที่สูง การเลี้ยงสัตว์และการประมงตามแหล่งน้ำธรรมชาติ (สุริยา สมุทคุปติ์ และคณะ.2536:6) และมีความเชื่อเรื่อง ผี พราหมณ์และพุทธ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานและประเพณีท้องถิ่นเป็นสิ่งสร้างความผูกพันกัน ซึ่งต่างแตกกันไปตามภูมิภาค โดยภาคอีสานมีประเพณีฮีตสิบสอง-คองสิบสี่ ประเพณีผูกเสี่ยว และประเพณีการทำบุญเลี้ยงผีปู่ตา ภาคเหนือมีความเชื่อและมีพิธีกรรมเกี่ยวกับผี เช่น การละเล่นฟ้อนเชิญ ผีเรือน ผีปู่ย่าตายาย มาเซ่นไหว้ ภาคกลางการละเล่นเกี่ยวกับผีเช่น การเล่นแม่ศรี สำหรับพิธีกรรมความเชื่อของชาวนาภาคใต้จะมีพิธีกรรมไหว้เจ้าที่ก่อนการปลูกข้าว ในช่วงเดือนกันยายน พร้อมกับจัดงานสำคัญอีกอย่างคือ งานชิงเปรต เป็นงานที่ชาวบ้านถือเป็นวันรวมญาติ และพิธีทำบุญเดือนห้าหรืองานบังกุลบัว เป็นงานรวมญาติเพื่อทำบุญหาญาติที่ล่วงลับไป (วัฒนา สุกัณศีล. 2544:56-57)

พิธีกรรมต่างๆ ของชาวนาไทยเป็นสิ่งเชื่อมต่อและยึดโยงชาวบ้านให้มีความรู้สึกผูกพันและใกล้ชิดกันและเป็นสมาชิกชุมชน ส่วนการนับถือผี เป็นกลไกส่วนหนึ่งของระบบการจัดการทรัพยากรพื้นบ้านที่มีบทบาทในการอนุรักษ์ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนมาช้านานแล้ว (สุริยา สมุทคุปติ์ และคณะ.2536:10) การประกอบ พิธีกรรมเกี่ยวกับผีต่างๆ ของชาวนาไทย เป็นเวทีของการแสดงอำนาจและสิทธิอำนาจของชาวนาในการจัดการทรัพยากรพื้นบ้าน (สุริยา สมุทคุปติ์ และคณะ. 2536:10) ดังนั้น ผี จึงเป็น “สัญญลักษณ์เชิงอำนาจ” ซึ่งเป็นการเน้นที่ “ความหมาย” มากกว่า “ความจริง” และ เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงโลกทัศน์ แนวคิดและแบบแผนพฤติกรรมของชาวบ้านเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร การใช้ภูมิปัญญาและพิธีกรรมความเชื่อเข้าด้วยกันอย่างแน่นแฟ้น

การนับถือศาสนานั้นชาวนาไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและพราหมณ์ซึ่งเป็นมิติทางสังคมวัฒนธรรมที่ละเอียดอ่อน เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงอยู่เบื้องหลังชีวิต กิจกรรม พฤติกรรมและแบบแผนทางความคิดของชาวนาไทยในสังคมแบบวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งเป็นสังคมวัฒนธรรมที่มีระดับพัฒนาการดั้งเดิม ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการคือ ความเชื่อและพิธีกรรม ความเชื่อโดยปกติมักจะเป็นสิ่งที่ควบคู่กับเองเล่านิทาน ตำนานหรือนิยายปรัมปราเพื่อสร้างความเป็นเหตุเป็นผล ศาสนาพุทธมีอิทธิพลต่อเวลาในการทำงาน เพราะตามแนวคิดศาสนาพุทธจะมองเวลาเป็นวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่สิ้นสุด มาแล้วมาอีกการทำงานของชาวนาไทยจึงไม่ต้องเร่งรีบหรือแข่งกับเวลา นอกจากนี้ชาวนาไทยยังเชื่อโชคเครื่องลางของขลัง มีการดูฤกษ์ยามเช่น การเจิมรถยนต์ ขึ้นบ้านใหม่หรือ การแต่งงาน ฯลฯ ตามความเชื่อของศาสนาพราหณ์ ปัจจุบันแรงงานในภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลงและเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต บริการและพาณิชยกรรมมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากแผนภูมิ 5

แผนภูมิ 5 สถิติผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม โดยเฉลี่ย ประจำปี 2541-2545



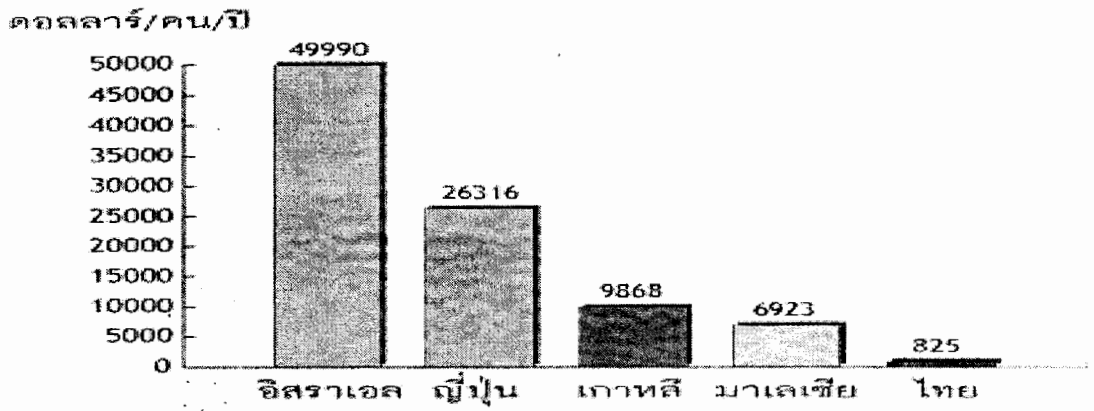
.ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ภาวะการศึกษา แรงงานในบริบทสังคมเกษตรกรรม จากสถิติการรายงานสภาวะการศึกษาไทยประจำปี 2540 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า แรงงานร้อยละประมาณ 75 มีการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษา ที่มีการศึกษาระดับมัธยมและสูงกว่าประมาณร้อยละ 15 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำมาก เหตุผลประการสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีการศึกษาในระดับที่ต่ำ เนื่องจากว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่คือประมาณร้อยละ 54 ยังอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งดำเนินการผลิตในรูปแบบการผลิตดั้งเดิม จึงไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้มากนัก ทำให้เกษตรกรไทยขาดการนำเทคนิคการผลิตสมัยใหม่หรือความรู้วิทยาการสมัยใหม่มาใช้ ดังนั้น จึงอุปมานได้ว่าภาวะการศึกษา

ของแรงงานในสังคมเกษตรกรรมอีสานก็ย่อมไม่ต่างจากระดับการศึกษาที่เป็นภาพรวมของแรงงานไทยทั้งประเทศ คือ ส่วนใหญ่ยังมีความรู้อยู่ในระดับประถมศึกษาซึ่งยังต่ำอยู่

ภาวะทางเศรษฐกิจ จากการที่แรงงานในสังคมเกษตรกรรมส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำ จึงเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพการผลิตในภาคเกษตรของไทยอยู่ในระดับที่ต่ำ ทำให้รายได้ของเกษตรไทยต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ (ถวิล นิลใบ. 2540: 1) ดูแผนภูมิประกอบ 6

แผนภูมิ 6 รายได้ของเกษตรกรไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2540

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การศึกษาต่ำเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมมีรายได้ต่ำ แต่หากมองอีกมุมหนึ่งจะเห็นว่ารายได้ต่ำของแรงงานภาคเกษตรกรรมส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากระบบโครงสร้างการพัฒนาประเทศแบบทันสมัยที่ไปทำลายทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งที่ไม่มีเจตนาหรือไม่ก็ตาม และการออกกฎหมายของรัฐไปกีดกันไม่ให้ชาวนาไทยเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร เพราะทางรัฐไทยมองว่า ชาวนาไทยยังขาดความรู้ ไม่ทันสมัย สิ่งเหล่านี้จึงเป็นแรงผลักดันให้ชาวนาไทยชนบทกลายเป็นคนชายขอบ ด้อยโอกาสและถูกตีตราในสัญลักษณ์เชิงลบเรื่อยมา จึงทำให้การแก้ไขปัญหาต่างๆเช่น ปัญหาความยากจน ฯลฯ ของแรงงานชนบทในภาคเกษตรกรรมไม่ประสบผลสำเร็จ กลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่ไม่รู้จักจบสิ้น ซึ่งการแก้ไขปัญหาความยากจนของแรงงานภาคเกษตรกรรมควรให้พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วม มองเขาในสัญลักษณ์เชิงบวกว่าพวกเขามีภูมิปัญญาที่สามารถแก้ไขปัญหาของพวกเขาได้

สภาพของแรงงานในบริบทของสังคมพาณิชยกรรม

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการติดต่อสื่อสารจากซีกโลกหนึ่งไปยังซีกโลกหนึ่งด้วยความรวดเร็ว โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่เรียกว่า ระบบอินเตอร์เนต (Internet) ที่สามารถย่อ

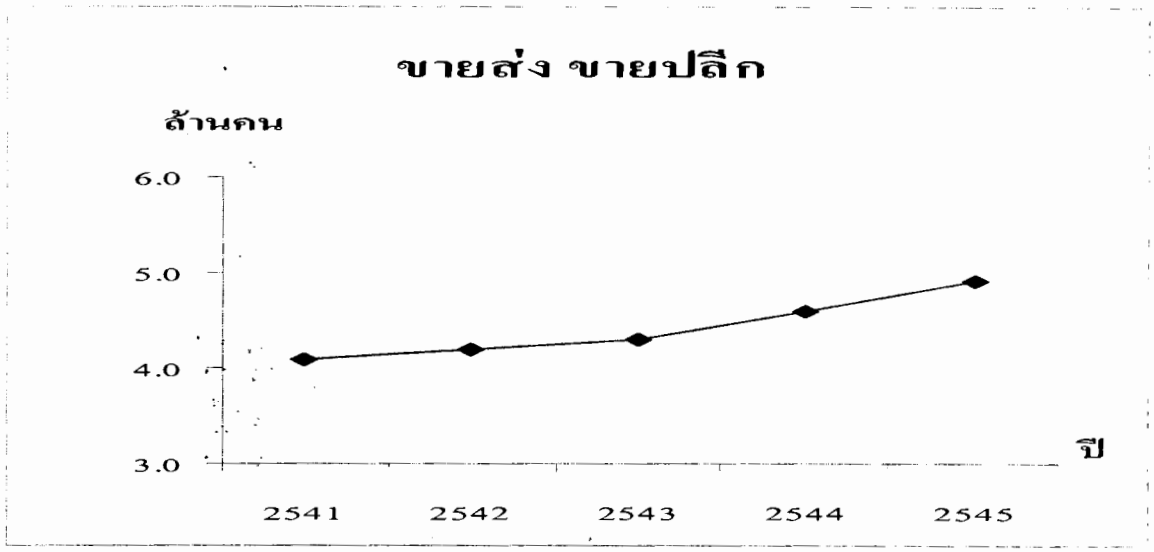
โลกทั้งใบให้มาอยู่ในกำมือ ทำให้เกิดโลกไร้พรมแดน มีอิสระเสรีในการติดต่อสื่อสาร ดังนั้น การนำเอาแนวคิดการค้าเสรีแบบทุนนิยมผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการเร่งเปิดการค้าเสรี (Free trade Area) เพื่อขจัดอุปสรรคปัญหาการการกีดกันทางค้าของประเทศที่ด้อยกว่า เช่น การตั้งกำแพงภาษีเพื่อกีดกันสินค้าคู่แข่ง การเปิดเสรีทางการค้าประเทศที่ได้เปรียบส่วนใหญ่เป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ เพราะประเทศเหล่านี้มีทุนมหาศาลที่จะนำเงินไปลงทุนหรือค้าขาย และประเทศที่เสียเปรียบคือ ประเทศที่กำลังพัฒนา หรือด้อยพัฒนา เนื่องจากไม่มีทุน ปรากฏการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าประเทศกำลังพัฒนาเสียเปรียบเมื่อเปิดเสรีทางการค้า คือ ภาคพาณิชยกรรม กล่าวคือ ประเทศตะวันตกได้ทุ่มเงินมหาศาลในการสร้างห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ตามเมืองหลักๆ และต่อมาก็สร้างตามเมืองขนาดกลางและขนาดเล็ก เช่น บิ๊กซี แม็คโคร เทสโก้โลตัส ฯลฯ ผลกระทบที่พ่อค้าไทยได้รับคือ ร้านขายชำของไทย โชวห่วยอยู่ไม่ได้ ต้องปิดกิจการ เนื่องจากไม่มีทุนและสู้กับการใช้ระบบกลไกตลาดของนายทุนต่างชาติ ดังนั้น ภาคพาณิชยกรรมของไทยจึงอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ แรงงานที่เคยเป็นลูกจ้างตามร้านขายของชำซึ่งมีความรู้ในระดับชั้นประถมปีที่ 6 ก็ตกงานต้องไปหารับจ้างงานอื่นทำ เช่น ไปเป็นแรงงานกรรมกรราคาถูก ในการก่อสร้างอาคารตามโครงการขนาดใหญ่ของต่างชาติ เช่นสร้างอาคารห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ เป็นต้น หรือเข้ามาทำงานเป็นแรงงานขายของตามห้างสรรพสินค้าภายใต้การทำงานที่เคร่งครัดเวลา แยกส่วนกันทำงาน จากที่เคยทำงานร้านขายของชำขนาดเล็กที่อยู่กันแบบพึ่งพาอาศัยกัน มีที่พักและอาหารอยู่กับนายจ้าง ก็ต้องออกมาเช่าหออยู่รวมกันกับเพื่อนร่วมงาน หรืออยู่กับเพื่อนชาย ซึ่งโอกาสที่จะประพฤติผิดทางเพศก็ย่อมมีมาก ดังจะเห็นจากข่าวหนังสือพิมพ์ตามเว็บไซต์ต่างๆ เช่น

"สลดพบศพทารกหมกถังขยะหน้าห้างดัง...สน.บางยี่ขัน รับแจ้งเหตุ พบศพเด็กทารกหน้าห้างสรรพสินค้าพาต้า ปิ่นเกล้า ถ. บรมราชชนนี แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด จึงรายงานผู้บังคับบัญชาก่อนรุดตรวจสอบพร้อม ..." (www.khonkaenlink.com/forum/forum_posts.asp)

"เจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ พบศพเด็กทารก เสียชีวิตอยู่ในห้องน้ำหญิง ภายในสถานีรถไฟกรุงเทพ (หัวลำโพง) เนื่องจากห้องน้ำเสีย แต่ประตูห้องน้ำด้านหน้า ..." (www.focus-th.com/news/view.php) เป็นต้น

ปรากฏการณ์เช่นนี้แสดงให้เห็นว่า โดยสภาพสังคมไทยแล้วความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว เครือญาติ และศาสนาจารีตประเพณียังเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิต เพราะหากเราอยู่กับครอบครัวพ่อแม่ ญาติพี่น้องก็จะตักเตือนถ่ายทอดศีลธรรมอันดีที่ควรประพฤติปฏิบัติ การกระทำผิดทางเพศก็จะมีน้อยลง เพราะมีระบบครอบครัว เครือญาติ ศาสนา และจารีตประเพณีคอยกำหนดพฤติกรรม ด้วยพลังอำนาจเงินตราของนักลงทุนต่างชาติที่ทุ่มลงทุนในภาคพาณิชยกรรมในประเทศไทย ทำให้มีการขยายตัวของภาคพาณิชยกรรม เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วนับตั้งแต่ พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา ดูจากแผนภูมิ 7

แผนภูมิ 7 สถิติผู้มีงานทำในภาคพาณิชยกรรม โดยเฉลี่ย ประจำปี 2541-2545



.ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

การศึกษาของแรงงานในภาคพาณิชยกรรม จากการดูการประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์หรือตามเว็ปไซต์รับสมัครงานต่างๆ พบว่า แรงงานภาคพาณิชยกรรมในระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 ตำแหน่งเป็นพนักงานขายตามห้างสรรพสินค้า ขายของต่างจังหวัด เช่น ขายเสื้อผ้า ขายเครื่องสำอาง ของใช้เบ็ดเตล็ดต่างๆ ดังตัวอย่าง

"รับสมัครพนักงานเสื้อผ้าเด็ก ประจำโรบินสันรัตนธิเบศร์ วุฒิ ม.3 ไม่จำกัดสาขา เงินเดือน 7, 500 บาท มีใจรักงานขาย อายุ 18 ปีขึ้นไป ติดต่อคุณปิยวรรณโทร.02-8770-1089" (www.appjob.com/detailjob.php?gid=0000317374)

"รับสมัคร พี.ซี. ขายผลิตภัณฑ์ลบรอยย่นชิมาบูเอ้ เพศหญิง ผิวขาว สวย หน้าตาดี อายุ 18-28 ปี วุฒิขั้นต่ำ ม.6 เงินเดือนเริ่มต้น 6,500 บาท + เบี้ยขยัน + ค่ารถ + คอมมิชชั่น เวียนห้างต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ สนใจโทร. 0-2216-5602-4 ติดต่อคุณผึ้ง" (www.appjob.com/searchresumebytypejob.php?page=12&gid=000005) เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาแรงงานภาคพาณิชยกรรมระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่อยู่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 และมีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี

รายได้ของแรงงานภาคพาณิชยกรรม จากการสำรวจการประกาศรับสมัครงานของแรงงานระดับปฏิบัติการภาคพาณิชยกรรม พบว่า รายได้โดยเฉลี่ย จะอยู่ในระดับ 6,500 – 7,000 บาท ต่อเดือน ซึ่งหากหักค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำ และค่าไฟ ประมาณเดือนละ 3,000 บาท ซึ่งจะเหลือไว้ใช้จ่ายประมาณเดือนละ 5,000

บาท และไม่เพียงพอหากอยู่เมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ จากการสัมภาษณ์พบว่า ส่วนใหญ่ลูกจ้างเหล่านี้จะมีรายได้พิเศษจากค่าคอมมิชชั่นจากการขายและทำงานล่วงเวลา หรือบางคนที่หน้าตาดีสวย หล่อก็อาจไปขายบริการทางเพศให้กับลูกค้าที่มาซื้อของ สำหรับลูกจ้างที่พูดภาษาอังกฤษได้ก็จะได้เงินเดือนโดยเฉลี่ย 10,000 บาท

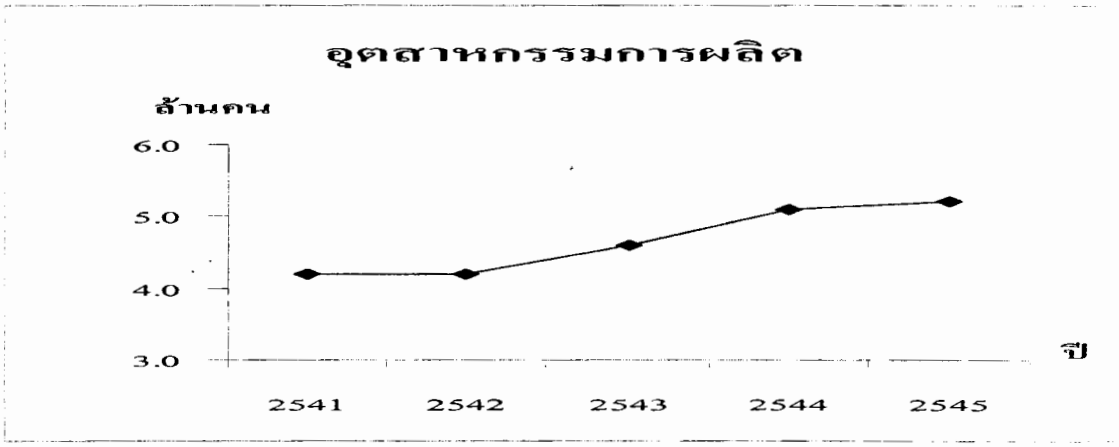
ดังนั้น จะเห็นว่าสภาพแรงงานในบริบทสังคมพาณิชยกรรมนั้น ยังอยู่ในสภาวะที่วิกฤติเพราะแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มวัยสาวที่ยังมีประสบการณ์ในชีวิตและความรู้น้อย การอยู่ท่ามกลางสังคมบริโภคนิยมและออกจากครอบครัวอาจไม่สามารถทนต่อกระแสบริโภคนิยมจึงเป็นการสุ่มเสี่ยงที่ดำเนินชีวิตไปในทางที่ผิด เช่น ท้องไม่มีพ่อ ติดเอดส์ กลายเป็นคนชายขอบตามมา

สภาพของแรงงานในบริบทของสังคมอุตสาหกรรมการผลิต

โดยทางทฤษฎีแล้ว แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็คือ คนจนเป็นแรงงานที่ไม่มีกรรมสิทธิในปัจจัยการผลิต และดำรงชีพอยู่ด้วยการเร่ขายพลังแรงงานเพื่อแลกกับค่าจ้าง จากศึกษาของนักวิจัยหลายคนพบว่า คนที่มาเป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรมล้วนมีฐานะยากจน เช่น ขาดที่ทำกิน มีครอบครัวขนาดใหญ่ ขาดการศึกษาและโอกาสในการเลือกอาชีพ ขาดรายได้ และมีภาระเลี้ยงดูครอบครัวในชนบท ดังนั้นเมื่อเข้ามาเป็นคนงานในโรงงาน มีรายได้ประจำ แต่ถ้าจะยังชีพอยู่ด้วยรายได้ประจำอย่างเดียวก็มีรายได้ไม่พอรายจ่ายต้องทำงานล่วงเวลาจึงมีชั่วโมงทำงานสูง ต้องเผชิญกับความเสี่ยงหลายๆ อย่าง เช่น เสี่ยงต่อการเลิกจ้าง มีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน บาดเจ็บล้มตาย ขาดข้อมูล ขาดความรู้และโอกาสในการพัฒนาตนเองและทักษะฝีมือ เป็นแรงงานไร้ฝีมือทำให้ขาดอำนาจต่อรองโดยเฉพาะในสังคมไทยที่นายจ้างไม่ค่อยยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงาน (วรวิทย์ เจริญเลิศและนภาพร อติวานิชยพงศ์. 2546:45)

จากนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทย และนโยบายเปิดเสรีทางการค้า ทำให้อุตสาหกรรมการผลิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกิจการ การผลิตชิ้นส่วนอิเลคทรอนิคส์ เช่น ผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ โทรทัศน์และสื่อสาร ดังแผนภูมิ 8

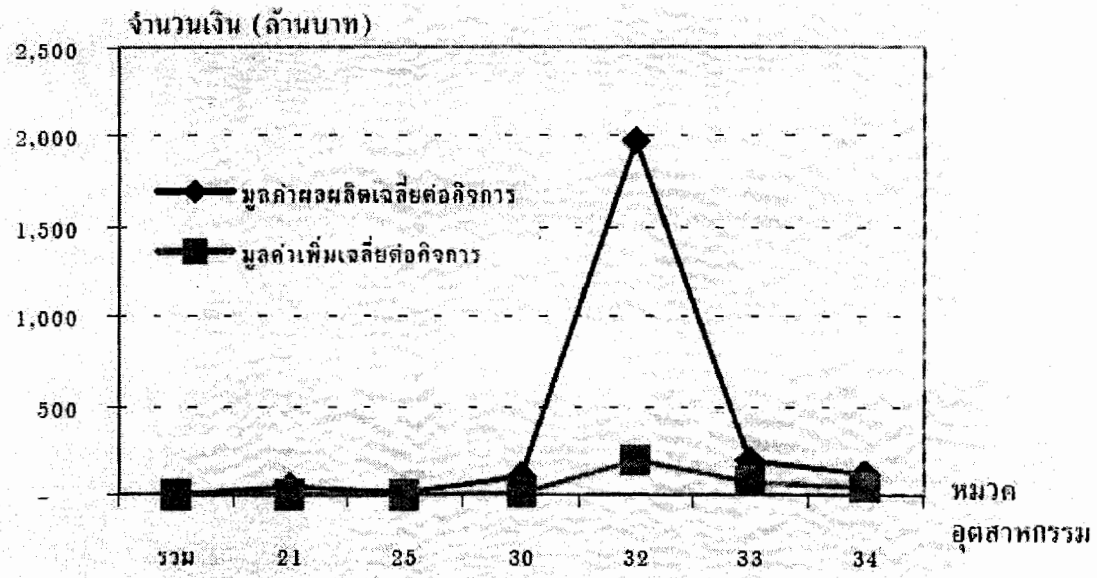
แผนภูมิ 8 สถิติผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉลี่ยประจำปี 2541-2545



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เส้นทางการเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมของแรงงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล คนงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ จะเริ่มเดินทางสู่กรุงเทพฯ ในช่วงวัยรุ่น อายุตั้งแต่ 15-19 ปี โดยการชักชวนของญาติหรือเพื่อนที่ทำงานอยู่ก่อนแล้ว ถ้าเป็นแรงงานหญิงจะเริ่มต้นด้วยการเป็นคนรับใช้ตามบ้านก่อนที่จะเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรม แต่แรงงานหลังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2515-2519) ได้กระจายอุตสาหกรรมสู่ภูมิภาค จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมแรงงานส่วนหนึ่งจึงเข้าโรงงานอุตสาหกรรมใกล้ภูมิลำเนา โดยแรงงานส่วนนี้จะมีระดับการศึกษาแรงงานรุ่นเก่า เนื่องจากครอบครัวให้ความสำคัญกับการศึกษามากขึ้น และเยาวชนรุ่นใหม่มักไม่ได้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนพ่อแม่ แต่ยังมีข้อจำกัดที่จะศึกษาต่อในระดับวิชาชีพ ดังนั้นเมื่อจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จึงไม่มีโอกาสเรียนต่อทำให้ต้องตัดสินใจเข้าสู่โรงงานเพื่อหารายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัว (วรวิทย์ เจริญเลิศและนภาพร อติวานิชยพงศ์. 2546: 53-54) อุตสาหกรรมการผลิตที่แรงงานเข้าไปทำงานตั้งแต่ พ.ศ.2546 เป็นต้นมา และสร้างมูลค่าและรายได้ให้กับประเทศไทย คือ อุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์และการผลิตอุปกรณ์วิทยุ โทรทัศน์และการสื่อสาร ดูได้จากแผนภูมิ 9

แผนภูมิ 9 มูลค่าผลผลิตและมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อกิจการสูงสุด 6 หมวดอุตสาหกรรมแรก



หมวด 21 – การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ
หมวด 25 – การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก
หมวด 30 – การผลิตเครื่องจักรสำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคำนวณ
หมวด 32 – การผลิตอุปกรณ์และเครื่องอุปกรณ์วิทยุ โทรทัศน์ และการสื่อสาร
หมวด 33 – การผลิตอุปกรณ์ที่ใช้ในทางการแพทย์ฯ
หมวด 34 – การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งรถพ่วง

ที่มา : ข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจอุตสาหกรรมการผลิต พ.ศ. 2546 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากแผนภูมิ 9 เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสำรวจอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า มูลค่าผลผลิตและมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อกิจการสูงสุด อยู่ในหมวดการผลิตอุปกรณ์และเครื่องอุปกรณ์วิทยุ โทรทัศน์และสื่อสาร เพราะปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสื่อ เช่น โทรศัพท์มือถือ อินเตอร์เนท ดังนั้นในกิจการดังกล่าวจึงดูดเอาแรงงานอีสานเข้าไปรับใช้ในกิจการดังกล่าวจำนวนมาก และกระจายตั้งโรงงานผลิตชิ้นส่วนการสื่อสารตามจังหวัดต่างๆ โดยการลงทุนของบริษัทญี่ปุ่นเช่น บริษัท มินิแบ อิเลคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ที่จังหวัดนครราชสีมา บริษัท พาว์เวอร์อิเลคโทรนิคส์ ออฟมินิแบ จำกัด ที่จังหวัดลพบุรี เป็นต้น โรงงานส่วนใหญ่จะแรงงานในระดับปฏิบัติการระหว่างอายุ 15 - 25 ปี เนื่องจากการผลิตชิ้นอิเลคโทรนิคส์ส่วนต่างๆ มีขนาดเล็ก จำเป็นต้องต้องการแรงงานที่มีสายตาดี และต้องนั่งอยู่กับโต๊ะทำงานนาน ส่วนใหญ่แรงงานที่ทำงานในกิจการประเภทนี้จะมีปัญหาเรื่องสายตา และปวดเหมื่อยตามร่างกาย เนื่องจาก นั่งอยู่ในท่าเดิมนาน และทำงานซ้ำๆ ซาก และอาจได้รับสารตะกั่วจากการผลิต ลักษณะอาการของผู้ได้รับสารตะกั่วจะมีอาการปวดเหมื่อยตามตัว ครั่นเนื้อครั่นตัวเหมือนจะเป็นไข้ กลืนน้ำลายมีรสหวาน ถ้าอาการหนักที่เหงือกมีเส้นสีดำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องแรงงานต้องระวัง

ส่วนใหญ่แล้วหากลูกจ้างมีอาการได้รับสารตะกั่วอย่างรุนแรงนายจ้างจะให้ออกจากงานเพราะไม่ต้องการรับภาระในการดูแลอาการป่วย กรณีตัวอย่าง

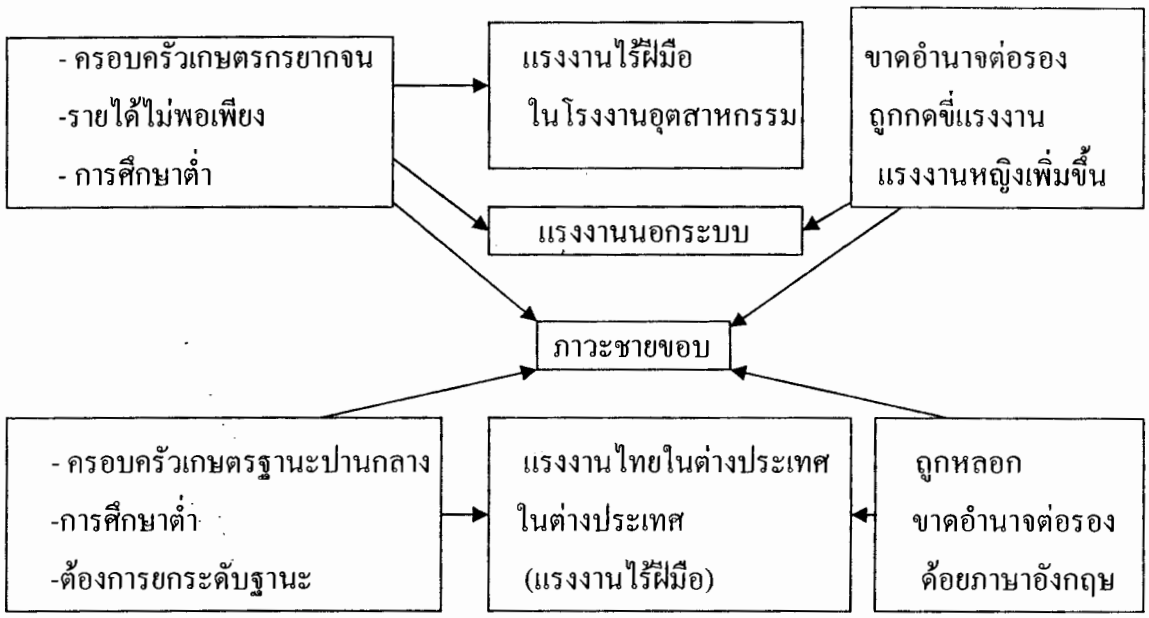
หมู่บ้านแห่งหนึ่งตำบลบางครุ อำเภอพระปะแดง จังหวัดสมุทรปราการ ชาวบ้านส่วนใหญ่มีอาชีพดั้งเดิมทำสวนมะพร้าวเพื่อเคี่ยวน้ำตาลเพื่อยังชีพ กิจวัตรประจำวันคือ ปีนต้นมะพร้าวเอากระป๋องอลูมิเนียมรองรับน้ำจากงวงมะพร้าวมาเคี่ยวทำน้ำตาลส่งขายตามท้องตลาด ชาวบ้านประกอบอาชีพนี้มาหลายชั่วอายุคน จนกระทั่งใน พ.ศ.2513 มีโรคประหลาดขึ้นกับเด็กในหมู่บ้าน 4-5 คน มีอาการปวดท้องท้องเดิน คลื่นไส้ อาเจียน อ่อนเพลีย แขนขาไม่มีเรี่ยวแรง ลุกไปไหนมาไหนไม่ได้ พ่อแม่พาไปรักษาทั้งทางแพทย์แผนปัจจุบันและพระ หมอผี หมอแผนโบราณ แต่อาการก็ไม่ทุเลา จนในที่สุดจึงส่งตัวไปรักษาที่โรงพยาบาลได้ทำการตรวจร่างกาย ตวรจเลือด พบว่า เด็กเหล่านั้นแพ้พิษสารตะกั่ว แต่น่าสงสัยว่าเด็กเหล่านั้น ได้รับสารตะกั่วมาจากไหน จึงศึกษาถึงต้นตอ บ้านที่อยู่อาศัยอาชีพของพ่อแม่ปรากฏว่า พ่อแม่ของเด็กเมื่อประมาณ 7-8 ปี หลัง เคยไปทำงานโรงงานหลอมตะกั่ว ที่ซื้อหม้อแบตเตอรี่เก่ามาทุบและแกะเอาส่วนประกอบที่มีตะกั่วเจือปนไปหลอมให้เป็นตะกั่วแล้วนำไปขาย ส่วนเปลือกหม้อแบตเตอรี่ก็นำไปเผาทิ้งข้างโรงงาน บางคนก็นำไปเป็นเชื้อเพลิงหุงเคี่ยวน้ำตาล เถ้าก็นำไปถมกลางสวน ตลอดเวลาการทำงานชาวบ้านได้รับสารตะกั่วตลอดเวลา จึงทำให้เด็กที่เกิดมาได้รับสารตะกั่ว ซึ่งความไม่รู้เท่าทันและไม่ชี้แนะของเจ้าหน้าที่ของรัฐทำให้เด็กๆ เหล่านี้พิการและต้องตกเป็นภาระของสังคม
(วิฑูรย์ สิมะโชคดีและวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ . 2542 : ผ2-1-ผ2-3)

กรณีการตายของคนงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และมีการฟ้องร้องขอความเป็นธรรมจากกระทรวงแรงงาน เพราะมีแรงงานตายจำนวน 5 คนในเวลาเดียวกัน นายจ้างหาว่าลูกจ้งตายด้วยโรคเอดส์ แต่เมื่อตรวจสารตะกั่วในร่างกายปรากฏว่า มีสารตะกั่วเกินมาตรฐาน ซึ่งผลจากการเจ็บป่วย เสียชีวิตของคนงานที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การกระจายที่เรียกว่า “ความเจริญ”ออกสู่ส่วนภูมิภาคที่แยกไม่ออกจากนโยบายอุตสาหกรรมเพื่อส่งออก โดยการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ และแม้บางปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้รับการแก้ไขบางส่วน แต่ก็ไม่มีคำตอบระยะยาวของการแก้ไขปัญหาระยะยาวโดยเฉพาะประเด็นปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีภาพลักษณ์สะอาดและปลอดภัย รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในท้องถิ่น ทั้งในแง่การพัฒนาและการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น ปัญหาสังคมที่ตามมาจากการเจ็บป่วยเสียชีวิต คือ เด็กกำพร้า แรงงานพิการ ขาดการดูแลและกลายเป็นภาระของสังคมที่ต้องรับผิดชอบต่อไป

แรงงานก่อนเข้าสู่อาชีพในภาคอุตสาหกรรม พบว่า ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเกษตรกรที่ยากจน ความยากจนส่งผลต่อความด้อยโอกาสทางการศึกษา และการเลือกประกอบอาชีพของแรงงานในชนบท การสำรวจลูกจ้างจากภาคอุตสาหกรรม พบว่า ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ ประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับชั้นต่ำสุด สาเหตุหลักที่คนงานไม่สามารถเรียนต่อในระดับสูงกว่าการศึกษาภาคบังคับคือ ครอบครัวยากจน โดยเฉพาะแรงงานหญิงในครอบครัวที่มีลูกหลายคน คนงานหญิงเหล่านี้จะต้องเสียสละโอกาสในการเรียนต่อเพื่อให้น้องๆ ที่เป็นผู้ชายเรียนต่อใน

ระดับสูงกว่าตน (วรวิทย์ เจริญเลิศและนภาพร อติวานิชยพงศ์. 2546:53) ภูมิหลังของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งในและต่างประเทศ จากแผนภูมิ 10

แผนภูมิ 10 ภูมิหลังของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งในและต่างประเทศ



แรงงานส่วนใหญ่ด้อยโอกาสศึกษาและฝึกทักษะฝีมือจะกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าหรือเท่ากับอัตราขั้นต่ำ เนื่องจากการผลิตในโรงงานไม่ต้องใช้ความสามารถและความรู้มาก การทำงานเป็นงานที่ซ้ำซาก ไปตามสายการผลิตที่ต่อเนื่องกัน แรงงานที่นายจ้างต้องการคือ ความขยัน อดทน และมีสุขภาพร่างกายดี มีระเบียบวินัยในการทำงาน คือ มาทำงานตรงตามเวลา ไม่ขาดงาน ป่วยหรือลาบ่อย อุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมแบบหัตถกรรม เช่น การทอแหอวน ตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งงานฝีมือของแรงงานอีสานนั้นได้รับการถ่ายทอดและสั่งสมกันมาเป็นเวลานาน เช่น การทอผ้าไหม การทอแห การจักสานตะกร้า และกลายเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่นายจ้างนำไปใช้ในการผลิตสินค้าออกจำหน่าย ดังจะเห็นจากการตั้งโรงงานตัดเย็บเสื้อกระจายอยู่ตามอำเภอต่างๆ ในจังหวัดขอนแก่น เช่น อำเภอหนองเรือ อำเภอบ้านไผ่ และอำเภอหนองสองห้อง เป็นต้น แรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุโดยเฉลี่ยตั้งแต่ 25 -30 ปี และส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว

จากการกระจายอุตสาหกรรมการผลิตไปตามภูมิภาคต่างๆ เช่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะการตัดเย็บเสื้อผ้า ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ ระบบการผลิตเปลี่ยนจากการผลิตแบบไว้ใช้ในครัวเรือน ที่ฐานะและบทบาทผู้หญิงมักจะอยู่กับบ้านและดูแลครอบครัวมาเป็น

ระบบอุตสาหกรรมมีการแบ่งงานบ้านกับงานเศรษฐกิจอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น การผลิตแบบอุตสาหกรรมได้ส่งผลต่อชีวิตของแรงงานอีสานหญิงทั้งด้านบวกและด้านลบ

ในด้านลบนั้นได้ทำให้แรงงานอีสานหญิงต้องออกจากบ้านเข้าสู่ระบบการผลิต แต่ขณะเดียวกันภาระงานทางบ้านและครอบครัวมิได้ลดลง สภาพการณ์เช่นนี้ปรากฏต่อแรงงานอีสานหญิงที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่ไม่ดีนัก และหากเมื่อใดที่แรงงานอีสานหญิงดูแลครอบครัวได้ไม่เต็มที่ ปัญหาตามมาคือ ครอบครัวแตกร้าว และมีปัญหาอื่นๆ ตามมา ตัวอย่างเช่น

"ดิฉันทำงานอยู่แผนกตัดเย็บแต่งงานแล้วมี 2 คนทำงานหามรุ่งหามค่ำ ทำโอที ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว สามีนอกใจไปมีหญิงอื่น ตอนนี้ต้องรับภาระเลี้ยงดูลูก 2 คน โดยที่สามีไม่มารับผิดชอบช่วยกันเลย" (นางดอกอ้อ จิตรปราณี. 2547)

ในทางบวกแรงงานอีสานหญิงมีโอกาสได้รับการศึกษามากขึ้น มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้นนอกบ้าน ค่าจ้างแรงงานอีสานภาคอุตสาหกรรมการผลิตเฉลี่ยแล้วประมาณ เดือนละ 3,000-4,000บาท ซึ่งก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

จากนโยบายการพัฒนาประเทศแบบพัฒนานิยม การดึงนักลงทุนจากต่างชาติมาลงทุนตามภูมิภาคโดยอ้างความชอบธรรมว่าเป็นการกระจายได้สู่ชนบทนั่น ปรากฏว่าได้ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพเนื่องจากได้รับสารเคมีอันตรายจากการทำงาน เกิดแรงงานพิการ ถูกกดขี่ในเรื่องค่าจ้างและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เกิดความยากจน โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่ต้องรับภาระดูแลครอบครัวและต้องทำงานนอกบ้าน ทำให้ไม่มีเวลาดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่อย่างเมื่อก่อน ทำให้ครอบครัวแตกแยก อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาตามแบบพัฒนานิยมได้สร้างความเป็นชายขอบแก่แรงงานมากยิ่งขึ้น

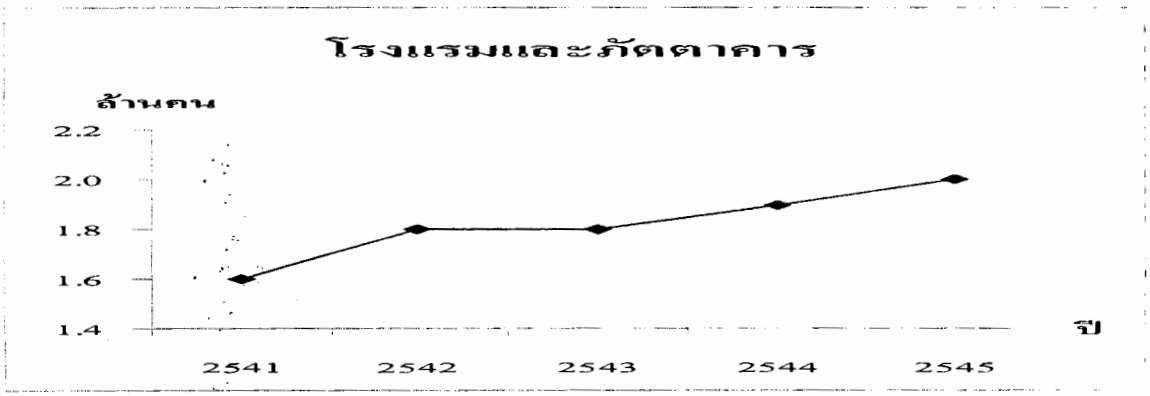
สภาพของแรงงานในบริบทของชุมชนโรงแรม

รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยทำวัฒนธรรมที่มีอยู่อย่างหลากหลายในภูมิภาคต่างๆ ของไทยกลายเป็นสินค้า เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวประเทศไทย ทำให้ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น เช่น ในเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม จำนวนนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นจาก 854,000 คนในเดือนกรกฎาคม เป็นประมาณ 922,000 คน อัตราเข้าพักเพิ่มขึ้นในทุกภาคจากร้อยละ 55.2 ในเดือนกรกฎาคม มาอยู่ที่ร้อยละ 60.9 ซึ่งสูงกว่าในช่วงเดียวในปีที่แล้วที่ ร้อยละ 59.2 นอกจากนี้ยังมีการลงทุนในธุรกิจโรงแรมในจังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ เช่น ชลบุรี เชียงใหม่ ขอนแก่นและภูเก็ต เป็นต้น การท่องเที่ยวในช่วงที่เหลือของปีคาดว่ามี แนวโน้มที่ดีขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น โครงการบัตรท่องเที่ยว (Thailand Privilege Card) ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย รายได้จากการท่องเที่ยวมาจากการท่องเที่ยวซึ่งมาจากการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ส่วนใหญ่แล้วเป็นค่าที่พักและค่าซื้อของที่ระลึก ในปี 2542 คิดเป็นร้อยละ 34.4 และ 24.2 ตามลำดับ จากการมาท่องเที่ยวของต่างชาติทำให้ แรงงานหลายคนไปเรียนภาษาอังกฤษ

เพื่อนำมา ใช้ในงาน เพราะผู้พูดภาษาอังกฤษได้จะมีรายได้ดีจาก ทิปที่แขกให้ ระดับการศึกษาของแรงงานในกิจการประเภทโรงแรมในระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 -6 ส่วนใหญ่ทำงานในแผนกบริการและอาหาร รักษาความปลอดภัย แผนกห้องพัก ส่วนลูกจ้างระดับบังคับบัญชามีการศึกษาในระดับปวส. ปริญญาตรี ขึ้นไป ในแผนกวิศวกร การเงิน ฝ่ายบุคคล จัดซื้อ การขาย-ตลาด ประชาสัมพันธ์ กีฬาและนันทการฯลฯ สภาพสังคมทั่วไปของโรงแรมอยู่ท่ามกลางความเจริญของวัตถุ เช่น ห้างสรรพสินค้าไนท์คลับ โรงภาพยนต์ ร้านอาหาร เป็นต้น เป็นสังคมเมืองที่พลุกพล่านด้วยผู้คนจำนวนมาก ปัญหาที่พบของแรงงานระดับปฏิบัติการในกิจการโรงแรมรายได้ยังไม่เพียงพอต่อการจุนเจือครอบครัว คือ มีค่าจ้างโดยเฉลี่ยเดือนละ4,000 บาท เมื่อแรงงานทำงาน ท่ามกลางกระแสวัตถุนิยม ความต้องการวัตถุเพื่อบริโภคเฉกเช่นผู้คนทั่วไปในสังคมเมืองจึงมีมาก เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินตราสนองความต้องการ แรงงานบางคนก็ขายบริการทางเพศและมีปัญหาแรงงานติดเชื้อเอดส์ ครอบครัวแตกแยกและมีปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างมากมายเช่นกัน

จากนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของรัฐเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวประเทศไทย เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ ทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า จากวัฒนธรรมที่มองเป็นสิ่งที่ดีงามกลายเป็นว่าวัฒนธรรมมีความหมายทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี จากสิ่งที่มองว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ากลับกลายเป็นสิ่งที่มีมูลค่า สร้างรายได้ให้กับประเทศ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจึงขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ดูจากแผนภูมิ 6 ความเจริญในทางวัตถุที่เป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตของคน ทำให้แรงงานในกิจการโรงแรมต้องขวนขวายหาเงินเพื่อซื้อหาวัตถุเพื่อแสดงถึงฐานะความเป็นอยู่ โดยการขายบริการทางเพศให้กับต่างชาติ ทำให้แรงงานในกิจการต้องติดเชื้อเอดส์ จากสถิติการติดเชื้อเอดส์ของแรงงานที่มาขอรับความช่วยเหลือตามโครงการช่วยเหลือแรงงานที่ติดเชื้อเอดส์และครอบครัว พบว่า แรงงานในกิจการโรงแรมและภัตตาคารติดเชื้อเอดส์มากที่สุด รองลงมาแรงงานประเภทอุตสาหกรรมการผลิต (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546: 17)

แผนภูมิ 11 สถิติผู้มีงานทำในโรงแรมและภัตตาคาร โดยเฉลี่ยประจำปี 2541-2545



.ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สภาพของแรงงานในบริบทธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้า

ธุรกิจเสื้อผ้าเป็นอุตสาหกรรมการผลิตประเภทหนึ่งที่นำรายได้เข้าประเทศ เนื่องจากต่างชาติให้การยอมรับฝีมือตัดเย็บของคนไทยที่มีความประณีตบรรจง ฝีมือหัตถกรรมต่างๆ ของคนไทยนั้นได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ เช่น ช่างทำทองที่ภาคกลาง ช่างแกะสลักไม้ที่วิจิตรงดงามโดยเฉพาะที่ภาคเหนือ ช่างจักสาน การทอผ้าไหมที่ภาคอีสาน ช่างแกะหนังตลุงภาคใต้ ทั้งนี้ เนื่องจากในอดีตประเทศไทยเป็นประเทศกสิกรรม อาชีพส่วนใหญ่คือ การทำนา การทำนาในอดีตใช้แรงงานคนและสัตว์ วิถีชีวิตจึงผูกพันอยู่กับธรรมชาติ ประกอบกับประเทศไทยไม่ค่อยมีสงคราม จึงมีเวลาที่จะคิดสร้างสรรค์ศิลปะทำให้ประเทศได้รับสมญานามว่าเป็นประเทศที่ "ร่ำรวยทางวัฒนธรรม"

โรงงานผลิตเสื้อผ้าส่วนใหญ่จะอยู่แถวจังหวัดสมุทรปราการ กรุงเทพฯ ปทุมธานี โดยมีแรงงานอีสานอพยพเข้าไปทำงาน การตัดเย็บเสื้อผ้าจะให้ตามผลงาน หรือรายชิ้น ตัวละ 10-20 บาท โดยปกติวันหนึ่งจะผลิตได้ประมาณ 10-15 ตัว หรือรายได้เฉลี่ยเดือนละ 6,000 บาท ปัจจุบันการตัดเย็บเสื้อผ้ามีการรับเหมาช่วง โดยคนงานที่เคยทำงานในโรงงานมาก่อนมีความชำนาญในการตัดเย็บ ก็จะออกจากงานและมารับงานจากโรงงานไปให้ลูกจ้างตัดเย็บที่บ้าน ที่เรียกว่า "Home workers" ดังนั้น หน้าที่ของผู้รับเหมาช่วงจะสอนผู้ที่มาตัดเย็บใหม่ และเป็นผู้ตรวจคุณภาพของงานและจัดส่งเสื้อผ้าให้โรงงานให้ตรงตามสั่ง โดยมีรายได้จากการกินหัวคิวเป็นรายชิ้น แรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีจำนวนมากขึ้นตามลำดับ และกระจายไปตามท้องถิ่นชนบทต่างๆ ในประเทศไทย โดยเฉพาะที่ภาคอีสาน ซึ่งแรงงานจะตัดเย็บเป็นอาชีพเสริมหลังว่างจากการทำนา การศึกษาของแรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และเป็นแรงงานหญิง มีแรงงานชายเป็นส่วนน้อยทำงานในตำแหน่งตัดแบบ และออกแบบเสื้อผ้า และเป็นพนักงานสโตร์ พนักงานตรวจสอบคุณภาพ

สภาพของโรงงานแถวสมุทรปราการ กรุงเทพฯและปทุมธานี เป็นลักษณะโกดัง หรืออาคารตึกสองชั้น ชั้นล่างจะเป็นที่ทำงาน ชั้นบนจะเป็นที่เก็บเสื้อผ้าที่ตัดเสร็จแล้วเพื่อเตรียมส่งออก ส่วนที่พักของแรงงานบางโรงงานนายจ้างจะให้มีหอพักให้เก็บเป็นรายเดือนๆละ 300-600 บาท พักอยู่ห้องละประมาณ 3 คน แรงงานที่พักในโรงงานส่วนใหญ่ เป็นโสด แรงงานที่แต่งงานแล้วจะออกมาเช่าอยู่ข้างนอก สภาพที่พักอยู่กันอย่างแออัด ยุงชุกชุม น้ำเน่าเหม็น ผู้ให้เช่ากั้นเป็นห้องขนาดเล็กประมาณ 20 ตารางเมตร เดือนละประมาณ 1,000-1,500 บาทต่อคน ห้องหนึ่งอยู่กัน 3-4 คน ปัญหาที่พบในแรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า มีปัญหาโรคที่เกิดจากการทำงาน สุขภาพอนามัย อุบัติเหตุจากการทำงานและการล่วงละเมิดทางเพศ ดังตัวอย่าง

กรณีโรคที่เกิดจากการทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คือ ป่วยเป็นโรคปอดฝุ่นฝ้าย หรือ"โรคฉันทนา"สำหรับผู้ที่ทำงานนานประมาณ 3-5 ปี ขึ้นไป ลักษณะอาการไอ หายใจหอบไม่ทั่วปอด เหนื่อยงานและเป็นไข้ตอนวันจันทร์ หากอาการเป็นหนักจะมีเสลดและเลือดออกมา วิธีรักษาผู้ที่อาการหนักต้องหยุดพักรักษาอาการเป็นปี ผู้ที่อาการไม่หนักต้องเลี่ยงฝุ่นโดยการสวมผ้าปิดปากจมูก ขณะทำงาน ปัญหามีอยู่ว่าหากนายจ้างพบว่าแรงงานคนไหนป่วยอาการหนักก้จะให้ออกจากงาน

เพราะไม่ต้องการรับผิดชอบ ทำให้เสียค่าใช้จ่าย ปัจจุบันรัฐบาลได้ใช้มาตรการช่วยเหลือโดยให้นายจ้างทำบัตรประกันสังคมให้ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยก็สามารถใช้บัตรประกันสังคมเข้ารักษาซึ่งก็ช่วยทุเลาปัญหาดังกล่าวลงไปได้ ปัญหาที่พบอีกปัญหาหนึ่งของแรงงานหญิงในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า คือ การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำกรณี จ้างเป็นรายเดือน

อุบัติเหตุจากการทำงาน กรณี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2549 เป็นวันปกติธรรมดาวันหนึ่ง ที่คนใช้แรงงานในโรงงานทั้งหลายต่างก็ทำงานของตนไปเพื่อแลกกับค่าจ้างรายวันและสวัสดิการอันน้อยนิด อันเป็นวิถีปกติธรรมดาของชีวิตแรงงาน ในกระบวนการสร้างเศรษฐกิจชาติอันยิ่งใหญ่ จนเป็นโศกนาฏกรรมของประเทศที่ต้องสังเวยให้กับกระบวนการพัฒนาทางเศรษฐกิจไทย เพลิงได้เผาคนงานผลิตตุ๊กตาซึ่งแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงของบริษัท เคเดอร์ อินดัสเทรียล ไทยแลนด์ จำกัด ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ตายทั้งเป็นในโรงงานผลิตตุ๊กตาของบริษัท คนหนุ่มสาวถึง 188 ราย ผู้บาดเจ็บกว่า 400 ราย แม้ว่าผู้เสียชีวิตส่วนใหญ่จะเป็นคนงานที่มีอายุไม่มาก ทว่าแต่ละคนมีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว โดยเป็นหัวหน้าครอบครัว 58 คน หรือเป็นผู้ที่สมรสแล้ว และมีบุตรต้องเลี้ยงดูรายละตั้งแต่ 1 ถึง 4 คน ทำให้มีเด็กกำพร้าที่สูญเสียแม่หรือพ่อไปในเหตุการณ์ครั้งนี้เป็นจำนวนรวม 92 คน ในวันที่เกิดเหตุการณ์เด็กเหล่านี้มีอายุตั้งแต่ 3 เดือนถึง 17 ปี ในการศึกษาเชิงลึกครอบครัวคนงานที่เสียชีวิตจำนวนทั้งหมด 56 ครอบครัว ยังพบปัญหาในครอบครัวถึงประมาณ 60% เพราะคนงานสตรีที่เสียชีวิตบ้างก็เป็นภรรยา เป็นแม่ เป็นลูก อย่างน้อยอย่างหนึ่งด้วยกันทั้งนั้น มีหลายครอบครัวที่หลังจากภรรยาเสียชีวิต สามีต้องกลายเป็นคนติดเหล้า และมี 2 รายที่ดื่มเหล้าหนักจนเป็นเหตุให้เสียชีวิต, มีกรณีครอบครัวเคเดอร์ที่พิการ ทำให้พ่อมีปัญหาเรื่องจิตใจและเสียชีวิตไม่นานเมื่อรู้ว่าทราบว่าลูกสาวพิการตลอดชีวิต ฯลฯ ส่วนพ่อที่แต่งงานใหม่มีทั้งหมด 36 ครอบครัว เพราะไม่สามารถอยู่กับลูกอย่างโดดเดี่ยวได้ รวมทั้งเชื่อว่าการมีภรรยาใหม่จะมีคนช่วยดูแลลูกของตนเอง เพราะผู้หญิงจะมีความละเอียดอ่อนหรือดูแลเด็กๆ ได้ดีกว่าผู้ชาย ทว่าส่วนใหญ่แล้วลูกมักจะมีปัญหากับแม่ใหม่ด้วยกันทั้งสิ้น และทำให้ต้องออกจากการศึกษากลางคันไปจำนวน 17 คน จาก 14 ครอบครัวหรือประมาณร้อยละ 20 ของครอบครัวที่มีบุตรอยู่ในวัยเรียน เหตุการณ์ครั้งนี้ได้ประจานการจัดการดูแลและผลตอบแทนหยาดเหงื่อคนงานของอุตสาหกรรมไทยให้ต้องอับอายไปทั่วโลก

การล่วงละเมิดทางเพศ พบว่า ในโรงงานเย็บผ้าของนายจ้างชาวต่างชาติได้เอากล้องไปติดไว้ห้องน้ำและลูกจ้างมีการฟ้องร้องมายังกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังพบการใช้แรงงานเด็กหญิงในกิจการตัดเย็บเสื้อ เช่น ให้ตัดขี้ด้าย เป็นต้น

ดังคำกล่าวของนิธิ เอียวศรีวงศ์ (2546:49) ว่า "การกดขี่แรงงานหญิงในสังคมไทยนั้นอื้อฉาวและอนาจารไปทั่วโลก ทั้งการปฏิบัติต่อแรงงานหญิงอย่างทารุณโหดร้ายในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมของรัฐเอง ตลอดจนนโยบายค่าจ้างและนโยบายบริหารในภาคเอกชนและนโยบายดึงทุนจากต่างประเทศ"

สภาพทั่วไปของแรงงานในบริบทธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง พบว่า เป็นผู้มีความรู้น้อย ที่พักอาศัยอยู่ในสภาพแออัด ประสบกับอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน การล่วงละเมิดทางเพศ และการถูกกดขี่แรงงาน

2. วัฒนธรรมคนจน (Culture of Poverty)

คำว่า "คนจน" ไม่ปรากฏในประวัติศาสตร์นิพนธ์ว่าคนจนเกิดขึ้นมาเมื่อใด มีความหมายอย่างไร และใครคือคนจน แต่ในทางในทางวิชาการ ได้มีการให้ความหมายเกี่ยวกับ "คนจน" อย่างน้อย 2 ความหมายด้วยกันคือ หนึ่ง "คนจน" หมายถึง ผู้มีรายได้ไม่พอเพียงที่จะซื้อหาอาหารที่ให้คุณค่าทางอาหารเพียงพอตามหลักโภชนาการ (อัมมาร สยามวาลา. 2540 : 67) และ สอง ผู้ยากจนคือ ผู้ที่ไม่มีโอกาสเป็นเจ้าของ "ทรัพยากร" สำคัญที่ใช้ในการผลิต (อภิชัย พันธเสน. 2540 : 157) ความแตกต่างของ "คนจน" ใน 2 ความหมายข้างต้นก็คือ พิจารณาดูจากความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (basic needs) เป็นหลัก และโอกาสการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่สำคัญในการผลิต เพื่อให้ชีวิตอยู่รอด แม้ว่าจะมองจากเรื่องทางวัตถุเป็นหลักเหมือนกัน แต่ความหมายที่สองนั้นดูจะมีความหมายกว้างขวางกว่าประเด็นทางเศรษฐกิจ (อภิชัย พันธเสน. 2540 : 157) อย่างไรก็ตาม ในทัศนะของชาวบ้านในชนบทเองก็ได้ให้นิยามเกี่ยวกับ "คนจนในหมู่บ้าน/ชุมชน" เอาไว้ว่า หมายถึง คนที่มีข้าวไม่พอกินตลอดทั้งปี ความหมายของ "คนจน" ในทัศนะของชาวบ้านจึงดูคล้ายคลึงกับ "คนจน" ในความหมายแรกของนักวิชาการ ซึ่งสะท้อนสถานะในการดำรงชีวิตได้ในระดับหนึ่ง สำหรับในทางเศรษฐศาสตร์ มีการใช้ "ความยากจน" อย่างน้อย 5 ความหมายคือ 1)ความอัตคัดขัดสนทางเศรษฐกิจ (economic insufficiency) 2)ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ (economic inequality)3) ความขาดแคลน (deprivation) คือ ขาดแคลนจากสภาพที่เคยเพียงพออยู่แล้ว 4)ความต้องพึ่งพา (dependency) หมายความว่า ถ้าอยู่ด้วยตัวเองไม่ต้องพึ่งพาใคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือรัฐแล้ว ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้ 5) ความเป็นต้นเหตุของปัญหาสังคม (Diseconomies) คือ ความยากจนก่อให้เกิดปัญหาสังคม ถ้าไม่มีความยากจนปัญหาสังคมก็จะหมดไป (อภิชัย พันธเสน. 2540 : 156)

ประเทศไทยได้ศึกษาภาวะความยากจนอยู่พอสมควร โดย1)ใช้เกณฑ์การใช้ฟังก์ชันการบริโภค (Consumption Function) คือ คนที่มีระดับรายได้อยู่ต่ำกว่าจุดรายได้เท่ารายจ่าย (Break-even point) 2) การใช้ความต้องการอาหารขั้นต่ำ หรือความพอเพียงทางด้านอาหาร (Nutritional Adequacy) โดย มีการแปลออกมาในรูปของประเภทและปริมาณอาหารที่ประชาชนบริโภคจริงๆ และในรูปราคาของอาหารเหล่านั้น ซึ่งระดับความยากจนหรือเส้นความยากจน (poverty line) ที่คำนวณได้ก็คือ รายได้ที่เพียงพอที่จะซื้อหาอาหารและสินค้า หรือบริการอื่นที่จำเป็นในการดำรงชีพขั้นต่ำ ในที่นี้คนจนก็คือ คนที่มีรายได้ต่ำกว่ารายได้ระดับความยากจน และ3)การใช้เขตพื้นที่ (Area) แม้ว่าการประเมินขนาดของ "คนจน" โดยวิธีการทั้งสองข้างต้นจะเป็นที่ยอมรับกันในระดับหนึ่งของแวดวงของนักวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐศาสตร์ แต่ในการแก้ไขปัญหานั้น มักจะเสนอมาตรการที่เหมาะสมไม่ค่อยได้

เพราะไม่สามารถระบุสาเหตุของปัญหาได้ถูกต้อง เนื่องจากปัญหาความยากจนไม่ใช่เป็นประเด็นทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว หากยังเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันกับเรื่องสังคม การเมือง และวัฒนธรรมอีกด้วย (อภิชัย พันธเสน. 2540 :161) จึงได้มีการเสนอยุทธศาสตร์การแก้ปัญหา "ความยากจน" จากเขตพื้นที่เป็นหลัก เพราะอาจกำหนดนโยบายที่สามารถแปรเป็นมาตรฐานที่เป็นรูปธรรมได้ชัดเจนกว่า โดยเริ่มจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (2525-2529) เป็นต้นมา ซึ่งระบุได้ว่า มีหมู่บ้านยากจน ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาจำนวนทั้งสิ้น 12,555 หมู่บ้าน (โฆษิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์. 2536:343) เป็นต้น

ประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาภาวะความยากจนในประเทศไทยก็คือความพยายามระบุลักษณะเฉพาะเจาะจงของ "คนจน" ว่าคือใคร อยู่ที่ไหน เช่น ระบุว่า ครัวเรือนยากจนมักจะเป็นครัวเรือนที่มีขนาดใหญ่ ตั้งอยู่ในเขตชนบท และประกอบอาชีพเกษตรกรรม หรือ กลุ่มที่ยากจนที่สุดของทุกภาคคือกลุ่มเกษตรกร รองลงมาคือ กลุ่มแรงงาน และคนยากจนในเขตเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเพราะภาคอุตสาหกรรมเติบโตอย่างรวดเร็ว จึงมีการจ้างงานในเขตเมือง และดึงดูดคนจากเขตชนบทให้อพยพเข้าสู่เมืองมากขึ้น แต่เนื่องจากความรู้ความชำนาญของคนเหล่านี้ไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานในระบบ ทำให้ส่วนใหญ่มักประกอบอาชีพนอกระบบ ซึ่งได้รับรายได้ค่อนข้างต่ำ แต่ปัญหาที่สำคัญของความยากจนของชนบทคือ การกระจายทรัพยากรอย่างไม่เป็นธรรมและการถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนร่วมในการเข้าไปจัดการกับทรัพยากร (สุริยา สมุทคุปต์ และคณะ.2536:344)

คนจนในมุมมองด้านวัฒนธรรม คือ ผู้ไม่มีประสิทธิภาพในการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลและความรู้สึกนึกคิดในชีวิตประจำวันมีเพียงความหวังความช่วยเหลือจากผู้อื่น มีความพึงพอใจแสวงหาความสุขในช่วงเวลาเฉพาะหน้า และคนจนถูกมองว่าอยู่ในฐานะคนยากจน ความรู้น้อย เจ็บป่วยและเป็นกาฝากและชายขอบของสังคมใหญ่ เกษตรกรในชนบทและแรงงานระดับปฏิบัติการ และคนยากจนในเขตเมืองเหล่านี้จึงมีวัฒนธรรมเป็นของตนเองและเป็นวัฒนธรรมย่อยของสังคมเมือง

วัฒนธรรมความจนในโครงสร้างสังคมไทย

คนจนทางสังคม คือ ผู้มีความจนในทรัพย์สิน ไม่มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษา ไม่มีสิทธิ์ไม่มีเสียงส่วนร่วมทางการเมือง และถูกดูถูกเหยียดหยาม ไร้ศักดิ์ศรี สิ่งนี้ทำให้เกิดภาวะความจนขึ้นในโครงสร้างสังคมไทย คนจนในสมัยสุโขทัยและอยุธยาเรียกว่า ทาสและไพร่ คำว่า "ไพร่" คือ ราษฎรสามัญ เป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม กฎหมายกำหนดให้ไพร่ต้องสังกัดมูลนาย จัดเป็นระบบควบคุมกำลังคนของทางราชการ ไพร่ต้องถูกเกณฑ์แรงงานไปทำงานให้หลวงปีละหกเดือน หรือจะใช้วิธีจ่ายเงินหรือสิ่งของเพื่อทดแทนแรงงานที่เรียกว่า ส่วยก็ได้ ไพร่ไม่ได้รับเงินเป็นค่าตอบแทน แต่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองจากมูลนายที่ตนสังกัด ส่วน คำว่า "ทาส" คือ แรงงานของมูลนาย ตลอดเวลาที่ยังไม่ได้รับการไถ่ถอนด้วยจำนวนเงินตามที่กำหนดไว้ระหว่างกัน ทาสอาจจะได้มาจากเชลยสงคราม การยอมขายตัวเพื่อแลกกับเงินจำนวนหนึ่งและทายาทของผู้เป็นทาสอยู่เดิม

คนจนไทยในยุคศักดินา

สังคมไทยในประวัติศาสตร์มีทาสมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงสมัยรัชกาลที่ 5 แต่ทาสในสังคมไทยนั้นมักถูกใช้งานในราชสำนัก เช่น การก่อสร้างพระราชวัง กำแพง วัดวาอาราม และงานที่ทาสทำในการก่อสร้างไม่ใช่งานประเภทฝีมือ แต่เป็นงานใช้กำลังแรง แบกหามและก่อสร้าง เป็นงานที่ง่ายๆ และงานใช้สอยในครัวเรือน โดยเฉพาะเรือนขุนนางที่มีตำแหน่งสูงหรือผู้มั่งคั่ง ส่วนงานที่ใช้ฝีมือจะเป็นไพร่ หรือขุนนาง เช่น การตกแต่งหรือการแกะสลักลวดลาย การใช้แรงงานทาสในการเกษตร ซึ่งเป็นวิธีการผลิตที่สำคัญมีน้อยมาก ระบบการผลิตในสมัยสุโขทัยไม่ใช่ระบบการผลิตของทาสเป็นหลัก แต่เป็นระบบการผลิตที่ใช้แรงงานไพร่เป็นหลัก ถ้าทาสมิใช่ระบบการผลิตที่สำคัญในสมัยสุโขทัย ทาสเกิดขึ้นได้อย่างไร ชัยอนันต์ สมุทวาณิช(2519:23-34) สันนิษฐานว่าทาสมาจากการทำสงคราม ซึ่งเป็นไพร่พลเมืองอื่น และทาสที่เกิดจากพลเมืองสุโขทัยเองที่ประสพความหายนะทางเศรษฐกิจ และต้องขายตัวเป็นทาสและเป็นสมบัติตกทอดเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่ง การมีทาสในสังคมนั้นไม่ได้ทำให้สังคมหนึ่งๆ เป็นสังคมทาสได้ ดังนั้นสังคมมีทาส มีระบบทาส แต่ไม่ได้ใช้ทาสเป็นพลังการผลิตหลักจึงไม่ใช่สังคมทาส

ทาสและไพร่ปรากฏชัดเจนในสมัยอยุธยาในสังคมศักดินา ในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ได้มีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบศักดินาขึ้นคือ กฎหมายว่าด้วยการเทียบศักดินาทั้งศักดินาพลเรือน ศักดินาทหารหัวเมือง ระบบศักดินา เป็นระบบที่จำแนกสิทธิ และหน้าที่ในสังคมตั้งแต่เจ้านาย ขุนนาง จนถึงไพร่ ทุกคนอยู่ในฐานะข้าแผ่นดิน เป็นชนชั้นที่ไม่ตายตัวเปลี่ยนแปลงเลื่อนขึ้น-ลงได้ มีพระมหากษัตริย์ทรงอำนาจสูงสุดในฐานะองค์พระประมุข ระดับรองลงมาคือพระบรมวงศานุวงศ์ เจ้าเมือง ขุนนาง ทำหน้าที่ควบคุมกำลังไพร่ ทาส และพระสงฆ์ ยกเว้นองค์พระมหากษัตริย์ ซึ่งมิได้ระบุศักดินาเอาไว้ เพราะทรงเป็นเจ้าของศักดินาทั้งปวง ระบบศักดินาในสังคมไทยนั้นไม่เกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ที่ดิน เป็นวิธีการลำดับ"ศักดิ์"ของบุคคลตั้งแต่ขุนนาง ข้าราชการลงไปจนถึงไพร่และทาส โดยกำหนดจำนวนที่นามากน้อยตามศักดิ์ของคนนั้น ระดับสูงสุดของขุนนางคือ ชั้นเจ้าพระยามีศักดินา 10, 000 ไร่ คนธรรมดาสามัญมีศักดินา 25 ไร่ ทาสมีศักดินา 5 ไร่ เป็นต้น

ในยุโรประบบศักดินาหรือระบบสามนตราช (Feudalism)นี้แตกต่างจากระบบศักดินาไทยอย่างสิ้นเชิง เพราะเป็นระบบที่สืบตระกูลมีนายและข้า ถัดลงไปตามลำดับ โดยระดับสูงคือจักรพรรดิที่อาจมีข้า (Vassal)รองลงมาคือ กษัตริย์ เช่นในจักรวรรดิโรมันอันศักดิ์สิทธิ์ (Holy Roman Empire) กษัตริย์ก็มีข้ารองลงมา ปกครองดินแดนย่อยลงไปคือ ดยุ๊ค มาควิส เอิลร์ (อังกฤษ) หรือ เคาท์ (ภาคพื้นยุโรป) ไวเค้าท์ และบารอน ตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นตำแหน่งสืบสกุล พระมหากษัตริย์จะปลดออกไม่ได้ จะสืบสกุลไปจนกว่าจะสิ้นบุตรชายจึงจะสูญไป และไม่ใช่ข้าราชการ ขุนนางเหล่านี้จะมีที่ดิน หรือ Estate เป็นของตนเอง มีข้าติดดิน Fief คือ สามัญชนที่ทำกินในที่ดินของขุนนาง และต้องจ่ายภาษีให้ขุนนางเจ้าของที่ดินนั้น และขุนนางมีอำนาจตัดสินคดีความในเขตของตน และจะต้องส่งทหารที่พร้อมรบ ไปรวมทัพกับ

กษัตริย์ในกรณีที่มีการเรียกพล ในการทำสงครามขุนนางจะต้องรับผิดชอบ เกณฑ์คนในเขตของตนไปร่วมกองทัพ ดังนั้น ระบอบฟิวแดลิสม์ของฝรั่ง จึงมีผลให้เกิดการแบ่งแยกอำนาจของรัฐ อันเป็นอำนาจอันปลีกย่อย ซึ่งตรงกันข้ามกับระบอบศักดินาไทยที่รวบรวมอำนาจอิสระอันปลีกย่อยที่เคยตั้งอยู่ตามแคว้นเล็กๆ น้อยๆ นั้นเข้าเป็นอำนาจส่วนกลางอันเดียว (คึกฤทธิ์ ปราโมช. 2511:36)และระบบศักดินาไทยมีอำนาจกว้างกว่าคือ ครอบคลุมทุกคนในราชอาณาจักรเว้นแต่พระมหากษัตริย์ ระบบศักดินาไม่ได้หมายความว่าคนในระบบศักดินามีที่ดินได้ตามจำนวนศักดินา แต่เป็นการจัดตำแหน่งเพื่อให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ให้เฉพาะเจาะจงลงไป เพื่อความสะดวกในการบังคับบัญชา และการปฏิบัติราชการ แต่ก็มีผลทำให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งได้สิทธิและอำนาจในฐานะเป็นเครื่องมือ กลไกของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่และอำนาจที่มีอยู่ในทางที่ไม่เป็นธรรม เอารัดเอาเปรียบสามัญชนผู้อยู่นอกระบบราชการหรือคนจน(ทาสและไพร่) ผู้ไม่มีมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นในสมัยอยุธยา สมัยรัตนโกสินทร์ ระยะสมบูรณาญาสิทธิราชย์หรือแม้แต่ในปัจจุบัน (ชัยอนันต์ สมุทวานิช.2519:8)

ทาสและไพร่ในระบบศักดินาสมัยรัตนโกสินทร์ ส่วนใหญ่เป็นทาสและไพร่ที่ได้มาจากประเทศลาว เมื่อครั้นรัชสมัยราชกาลที่ 1 ได้ยกทัพไปตีเมืองเวียงจันทร์และได้กวาดต้อนคนลาวมาที่ภาคอีสานและภาคกลางเพื่อเป็นแรงงาน และปัจจุบันคนลาวเหล่านี้กระจายอยู่ในจังหวัดเพชรบุรี สุพรรณบุรี สระบุรี และลพบุรีเรียกว่า "ลาวโซ่ง" คนลาวเหล่านี้ถูกเกณฑ์เป็นแรงงานไปสร้างป้อมปราการ กำแพงราชวัง ต่อมาในรัชสมัยราชกาลที่ 3 เมื่อครั้งกฏบเจ้าอนุวงศ์แห่งเมืองเวียงจันทร์ที่ได้ยกทัพมาตีเมืองไทยโดยอ้างว่าได้บุกยึดเข้าตีเวียงจันทร์อีกครั้งและได้กวาดต้อนคนลาวและชนกลุ่มน้อยได้แก่ โซ่ ผู้ไท กะเลิง ย้อและข่า เข้ามาอาศัยอยู่ในภาคอีสานในปัจจุบัน คนลาวและชนกลุ่มน้อยเหล่านี้ จะทำหน้าที่เก็บของป่า เช่น หมากเร่ว นอแรด งาช้าง เพื่อส่งส่วยแก่กษัตริย์ไทย ในรัชสมัยราชการที่ 5 เป็นช่วงที่ลัทธิล่าอาณานิคมแผ่ขยายมาที่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และไทยก็ได้รับผลกระทบจากลัทธิดังกล่าว ความคลุมเคลือของดินแดนภาคอีสานทำให้รัชกาลที่ 5 ต้องส่งพระราชโอรสไปดำรงตำแหน่งตามมณฑลต่างๆ และเสกสรรปั้นแต่งภาคอีสานเข้าเป็นรัฐไทยเพื่อปกป้องดินแดนภาคอีสานไม่ให้เป็นเมืองขึ้นของประเทศล่าอาณานิคม หลังจากนั้นคนลาวในภาคอีสานกลายมาเป็นคนอีสาน แต่โดนดูถูกเหยียดหยามมาโดยตลอด

"สมัยตอนอายุ 15 ปี หนูเคยไปทำงานที่กรุงเทพฯ อยู่แถวตรอกจันทร์ เป็นโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า ตอนแรกเข้าไปทำงานก็เด๋อๆ ด๋ำๆ หัวหน้างานกะบอกว่าทำงานไม่ได้เรื่องเหมือนลาว" (นางพัชรินทร์ มุกดาปกรณ์. 2547)

เพราะคำว่า "ลาว" ตามทัศนคติของศักดินาไทยหมายถึง ชาวประเทศราชหรือไพร่ (แวง พลังวรรณ. 2545: 53) และลาวกลายเป็นคำที่มีนัยและสร้างเงื่อนไขทางสังคมในเชิงลบขึ้นในใจแก่คนไทยทั่วไป ทัศนคติของศักดินาไทยได้เบียดขับให้คนอีสานต้องถูกกระทำมาโดยตลอด จึงเกิดการเคลื่อนไหวเพื่อต่อสู้กับอำนาจรัฐไทย เช่น ขบถผีบุญ ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหวทางสังคมของคนอีสานในอดีตเป็นที่รู้จักกันดีในนามของ "ขบถผีบุญ" ขบวนการนี้เกิดขึ้นจากความเชื่อในทางพุทธศาสนา

ที่ชาวพุทธต่างเชื่อว่า พระศาสนาจะสิ้นเมื่ออายุ ๕ , ๐๐๐ ปี เมื่อถึงคราวนั้น เหตุการณ์เลวร้ายจะเกิดขึ้นในสังคม เกิดมีผู้คนวิกลจริต ศีลธรรมจรรยาเสื่อมทราม อาณาประชาราษฎร์อยู่ไม่เป็นสุขอันเกิดจากการปกครองของทรราช สภาพสังคมเช่นนี้จะเป็นปกติสุขได้ก็ด้วยการเกิดของผู้มีบุญ หรือพระศรีอาริย-เมตไตรย พระพุทธเจ้าองค์ที่ ๕ ในภัทรกัลป์นี้ จากความเชื่อดังกล่าว เมื่อคนอีสานทุกข์ร้อน จึงมักมีผู้อ้างตัวว่าเป็นผู้มีบุญ หรือวีรบุรุษในประวัติศาสตร์อยู่เสมอ เช่น เจ้าผู้มีบุญหนองหมากแก้ว จังหวัดเลย ในพ.ศ.2467 และหมอลำน้อย จังหวัดมหาสารคาม ในพ.ศ.2479 เป็นต้น (Preecha Uitragool. 2001:67) โดยหัวหน้าจะปลุกระดมให้ชาวบ้านเข้าร่วมขบวนการด้วยการใช้กลอนลำที่มีเนื้อหาปลุกสำนึกร่วมทางประวัติศาสตร์เพื่อให้ชาวบ้านนึกถึงความสุขสบายของสังคมในอดีตที่อยู่ใต้การปกครองของเวียงจันทน์ หรือใช้บทสวดพระมาลัยที่มีกล่าวถึงการลงมาเกิดของพระศรีอาริย์ที่จะทำให้เกิด ความสมบูรณ์พูลสุขกับสังคมมนุษย์ ด้วยแรงปรารถนาที่จะหลุดพ้น ชาวบ้านจึงเข้าร่วมขบวนการผีบุญ และได้ทำการตอบโต้กับอำนาจจากภายนอกโดยการโจมตีศูนย์กลางทางการเมือง หรือทำลายเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างไรก็ดีถึงแม้ว่าบนเส้นทางการต่อสู้ที่ผ่านมาจะมี “ผีบุญ” เกิดขึ้นหลายครั้ง และทุกครั้งก็ถูกปราบปรามโดยอำนาจทางการทหารของรัฐเสียจนราบคาบ แต่การต่อสู้กับอำนาจความอยุติธรรมของคนอีสานยังไม่หมดเพียงเท่านี้ ตราบใดที่อำนาจจากภายนอกยังคงคุกคามวิถีชีวิตของพวกเขาอยู่เช่นนี้ จนกระทั่งพ้นสมัยเลิกระบบทาสมาจนถึงยุคทุนนิยม คนอีสานก็ถูกรัฐไทยใช้ระบบข้าราชการเป็นกลไกในการทำลายภูมิปัญญาพื้นบ้านอีสาน โดยใช้คำว่า “พัฒนา” ซึ่งคำพูดที่สวยหรูผ่านแนวคิดทุนนิยมเข้ามาจัดการกับวิถีชีวิตคนอีสานทำให้จากที่เคยเป็นทาสและไพร่เปลี่ยนผ่านมาเป็นคนจนในบริบทยุคทุนนิยม

คนจนไทยในยุคทุนนิยม

คนจนในยุคทุนนิยมมีสาเหตุมาจากสิ่งใด การวิพากษ์ทุนนิยมของมาร์กซ์ทำให้เห็นถึงสภาพความจนของคนในยุคทุนนิยมได้ดี กล่าวคือ มาร์กซ์ เห็นว่า ความยากจนโดยเฉพาะชนชั้นแรงงานนั้นเกิดจากระบบโครงสร้างทางสังคมมิใช่เป็นเรื่องของส่วนบุคคล โดยระบบเสรีแบบทุนนิยมนั้นเปิดโอกาสให้นายทุนกดขี่ขูดรีดเอาเปรียบชนชั้นแรงงาน และครอบครองทรัพย์สินรวมทั้งปัจจัยการผลิตเมื่อผลิตออกมาได้จะตกเป็นของชนชั้นนายทุน เหลือไว้เพียงส่วนน้อยนิดเท่านั้นที่ตกเป็นของชนชั้นแรงงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้คนยากจนที่เป็นชนชั้นแรงงานส่วนใหญ่มีชีวิตที่อยู่ดีกินดีอย่างยั่งยืนต้องเปลี่ยนแปลงระบบกรรมสิทธิ์ และระบบสังคม จากระบบทุนนิยมที่ทรัพย์ส่วนใหญ่เป็นของชนชั้นนายทุน มาสู่ระบบสังคมนิยมที่ทรัพย์สินและปัจจัยการผลิตเป็นของชนชั้นแรงงาน (Working class) เพราะดอกผลจากปัจจัยการผลิตเหล่านี้จะตกเป็นของชนชั้นแรงงาน สร้างความอยู่ดีกินดีให้แก่ชนชั้นแรงงานอย่างทั่วหน้า (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2545:11) แนวคิดของมาร์กซีสต์ ยังมองว่า การที่รัฐจัดสวัสดิการสังคมให้กับจากคนในสังคม เป็นการรักษากองทัพสำรองแรงงาน กล่าวคือ ถ้าอยู่ในภาวะคนล้นงาน เศรษฐกิจตกต่ำ การลงทุนลด สังคมนิยมจำเป็นต้องแรงงานเหล่านี้มีชีวิตอยู่ เพื่อรอจังหวะเวลาที่

ระบบการผลิตต้องการนำไปใช้งาน เป็นรูปแบบของการจัดการทางสังคมเพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อให้ชนชั้นแรงงานยอมรับระบบทุนนิยม หรือรัฐทุนนิยมต้องการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะความรู้และทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ สวัสดิการสังคมจะช่วยลดต้นทุนการพัฒนาและการฝึกอบรมของระบบการผลิตของเอกชน หรืออาจกล่าวได้ว่าสวัสดิการสังคมคือ กลไกอย่างหนึ่งที่คอยรับใช้ระบบทุนนิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

นับตั้งแต่รัฐได้นำแนวทางพัฒนาเศรษฐกิจแบบทุนนิยมหรือเสรีนิยมมาใช้พัฒนาประเทศโดยเร่งรัดและส่งเสริมให้ประชาชนต่างทำการผลิตเพื่อขาย เพื่อการส่งออกและการแข่งขันอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเปิดเสรีการค้า เพื่อให้ประชาชนเกิดความอยู่ดีกินดี แต่กลับตรงข้ามมีคนจนในสังคมทวีมากขึ้น จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่1 ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พบว่า คนจนมีภาวะหนี้สินเพิ่มขึ้น เห็นได้ใน พ.ศ. 2538 เกษตรกรมีหนี้สิน 112,539 ล้านบาท ในพ.ศ.2541 เกษตรกรมีหนี้สิน 403,300 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็นสามเท่า เกษตรกรถูกไล่ที่เนื่องจากการสร้างเขื่อนทำให้ชาวบ้านสูญเสียที่ทำกิน เช่น กรณียายไฮ ที่ต้องสูญเสียที่นาเพราะถูกน้ำจากเขื่อนห้วยละห้าท่วม ทำให้ลูกหลานที่เคยทำนาอยู่ด้วยกัน ต้องอพยพเข้าไปขายแรงงานที่กรุงเทพฯ บ้านแตกสาแหรกขาด นอกจากนี้รัฐยังออกกฎหมายกีดกันไม่ให้คนจนชนบทเข้าไปใช้พื้นที่ป่า มีการกำหนดพื้นที่โดยใช้แผนที่ทางอากาศขีดเส้นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ทับที่ทำกินของชาวบ้าน มีการใช้มาตรการรุนแรงขับไล่ชาวบ้านออกจากป่า การถูกคุกคามจากอำนาจรัฐ จึงเกิดการเคลื่อนไหวเพื่อต่อสู้กับอำนาจรัฐจากในอดีตที่เคยอ้างตนว่าเป็นผู้มีบุญมา เป็นการเคลื่อนไหวเพื่อโอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายหรือโครงการพัฒนาชนบทที่ส่งผลกระทบ ต่อสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตชุมชน ดังตัวอย่าง การชุมนุมเพื่อเรียกร้องสิทธิและการแก้ไขปัญหาของสมัชชาคนจน หรือการยืนหยัดยังชีพตามวิถีทางแห่งตนในการอยู่ร่วมกันระหว่างคนกับธรรมชาติของศูนย์อินทร์แปลง อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร หรือหมู่บ้านซำผักหนาม อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น ฯลฯและหนึ่งในการเคลื่อนไหวที่สำคัญ คือ “ งานวิจัยไทบ้าน ” งานวิจัยไทบ้าน คือ งานวิจัยที่ศึกษาองค์ความรู้ของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ วิถีการผลิต และระบบนิเวศวัฒนธรรมของชาวบ้าน โดยลักษณะสำคัญของงานวิจัยประเภทนี้ คือ ชาวบ้านเป็นผู้ทำวิจัยเองตลอดทั้งกระบวนการวิจัย พื้นที่ที่เกิดมีงานวิจัยไทบ้านส่วนใหญ่ คือ พื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาของรัฐ อาทิเช่น งานวิจัยไทบ้านราษีไศลเป็นการศึกษาผลกระทบจากการสร้างเขื่อนราษีไศล เมื่อปี พ.ศ.2536 , งานวิจัยไทบ้านปากมูนเป็นการศึกษาเปรียบเทียบวิถีชีวิต ระบบนิเวศก่อนการสร้างเขื่อน ระหว่างที่เขื่อนกักเก็บน้ำ ฯลฯ นอกจากนี้มีเรื่องน่าสนใจอยู่ว่าพื้นที่ใดที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาของรัฐ พื้นที่นั้นชาวบ้านจะลุกขึ้นมาทำวิจัยเอง การที่ชาวบ้านลุกขึ้นมาทำวิจัยเองนั้นมีความหมายอย่างยิ่ง เพราะในอดีตงานวิจัยกระทำโดยนักวิชาการซึ่งเป็น “ คนนอก ” การที่คนนอกจะเข้าใจคนในเป็นเรื่องยาก เมื่องานวิจัยออกมาไม่ตรงกับความเป็นจริงก็นำไปสู่การกำหนดนโยบายที่ผิดพลาด ทำให้การพัฒนาส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตชาวบ้าน ด้วยเหตุดังกล่าวชาวบ้านจึงต้องทำวิจัยเอง ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ข้อมูลในงานวิจัยไทบ้าน

ถึงแม้คนจนจะลุกขึ้นมาต่อสู้แต่ก็ไม่อาจต้านทานอำนาจรัฐได้ โดยเฉพาะชาวอีสานได้สูญเสียที่ไปจากผลพวงการพัฒนาส่งเสริมให้เกษตรปลูกพืชเชิงเดี่ยว เน้นการปลูกพืชเพื่อส่งออก เร่งการผลิตให้ได้ปริมาณมากโดยใช้ปุ๋ยเคมี ซึ่งจำเป็นต้องมีทุนในการทำการเกษตร รัฐก็ให้กู้ยืมโดยใช้ที่นาไปจำนอง เกษตกรส่วนใหญ่ขาดทุนเพราะการเกษตรพึ่งธรรมชาติ บางปีฝนแล้ง บางปีน้ำท่วม ไม่มีเงินส่งคืน ที่นาจึงถูกยึด เมื่อพื้นที่ทำกินไม่มี เกษตรกรจำเป็นต้องมาขายแรงงานเพื่อเลี้ยงชีพ แต่เนื่องจาก แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาขายแรงงานมีระดับการศึกษาต่ำ จึงต้องทำงานหนักแต่ผลตอบแทนต่ำเกินกว่าที่จะหาเช่าบ้านอยู่อาศัย ทำให้ต้องบุกเบิกที่ดินที่ไม่มีเจ้าของปกป้องกรรมสิทธิ์มาสร้างเพิงพัก ซึ่งเรียกว่า สลัม โดยไม่มีระบบสาธารณูปโภค ขบวนการของคนจนสลัมจะต้องเผชิญกับการไล่ที่ จ่ายค่าน้ำค่าไฟแพง เพราะไม่มีบ้านเลขที่ มีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาสาธารณสุข และทัศนคติของราชการและคนเมืองที่ดูถูกคนสลัมว่าเป็นแหล่งสกปรก แหล่งอาชญากรรม ยาเสพติด และเป็นแหล่งที่จะต้องขจัดออกไป

ความยากจนในระบบทุนนิยมนั้นได้ขยายกว้างออกมาจากเส้นความยากจนที่ชีวิตคนยากจนไม่ใช่เพียงแต่ทำงานรายได้ไม่พอกิน หากแต่ต้องเผชิญกับปัญหาเชิงซ้อน(นิธิ เอียวศรีวงศ์. 2543:15) คือ 1) จนโอกาส คือ ไม่มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษา ไม่มีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะ เช่น คนในสลัม คนในชนบท ที่เข้าไม่ถึงการบริการทางการแพทย์ 2) จนอำนาจ คือ ไม่มีสิทธิ์ ไม่มีเสียง ไร้อำนาจต่อรอง ไม่มีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น ชนกลุ่มน้อยทางภาคเหนือ ที่ไร้สัญชาติทำให้ไม่สามารถรับสวัสดิการการศึกษาจากรัฐ เนื่องจากไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน 3) จนศักดิ์ศรี คือ การที่ถูกดูถูกเหยียดหยาม ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ไร้ศักดิ์ศรีในสายตาของคนในสังคมส่วนใหญ่ ตัวอย่างกรณี แรงงานอีสานที่ได้รับการดูถูกเหยียดหยามจากรัฐ อย่างมีอคติทางชาติพันธุ์ มอง “ลาว” เป็นเพียงคนใช้แรงงานหรือไพร่ให้กับรัฐไทยเพียงเท่านั้น การดูถูกสิ่งของมีการใช้คำว่า “ลาว” สำทับไปด้วยเป็นการเพิ่มน้ำหนักให้เห็นความต่ำต้อย เลวทรามทำให้ระดับความเข้มข้นการด่านั้นรุนแรง เช่น อื้อหื่อ... กางเกงตัวนี้สีโคตรลาวเลย หมายถึง กางเกงตัวนี้สีออกเชยไม่ทันสมัย (แวง พลังวรรณ.2545:53) 4) จนในทรัพย์สิน คือ มีรายได้ต่ำ ค่าแรงถูก ขาดปัจจัยสี่ เช่น อาชีพสามล้อรับจ้างที่มีรายได้น้อยจากการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้รวมเรียกว่า “มิติความยากจนทางสังคม”

จากการประเมินภาพถึงคนจนไทยยุคทุนนิยมนั้นสรุปได้ว่าสาเหตุของความยากจนนั้นมาจากนโยบายการพัฒนาของรัฐที่โน้มเอียงในการส่งเสริมภาคธุรกิจและคนรวยให้แข่งขันและเอารัดเอาเปรียบประชาชนส่วนใหญ่ ทั้งยังเปิดโอกาสเป็นเจ้าของหรือเข้าถึงทรัพยากรได้ง่ายทำให้ความยากจนกระจายเพิ่มขึ้นในสังคม ออกมาหลากหลายรูปแบบ เช่น เป็นแรงงานราคาถูก คนถีบสามล้อ โสเภณีทั้งในและต่างประเทศ คนชราและเด็กถูกทอดทิ้ง คนพิการอันเนื่องจากอุบัติเหตุและการได้รับสารพิษจากการทำงาน เด็กกำพร้า และคนติดเอดส์ ฯลฯ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า คนจนในยุคทุนนิยมคือ ผู้ที่ไม่มีโอกาสเป็นเจ้าของหรือเข้าถึงทรัพยากรสำคัญที่ใช้ในการผลิต มิใช่เฉพาะเรื่องที่มักจะกล่าวอ้างกันว่าเป็นคนขี้เกียจ หากเป็นกระบวนการทำให้จนจากการพัฒนาระบบทุนนิยมขึ้นในประเทศไทย นั้นเอง

คนจนไทยในยุคโลกาภิวัตน์

ในช่วงเวลาไม่ถึง 50 ปีมานี้มีเทคโนโลยีหนึ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลให้โลก มีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก นั่นคือเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ จากวัตถุประสงค์ที่ต้องการใช้เป็นเครื่องจักรช่วยในการคำนวนเพียงอย่างเดียว ได้กลายเป็นอุปกรณ์สำคัญในทุกวงการและส่งผลให้เกิดคำว่า " โลกาภิวัตน์ " หรือ Globalization" โดยนัยความหมายของคำว่า " โลกาภิวัตน์ " นั้น มีผู้ให้คำจำกัดความที่กระชับและชัดเจนไว้ว่า คือ สภาวะโลกไร้พรมแดน ซึ่งสภาวะของการเกิดเป็นโลกที่ไร้พรมแดนนี้เป็นผลพวงที่เกิดจากการวิวัตนาการอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ผนวกกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางด้านการสื่อสาร ทำให้ความเป็นไปของในซีกโลกหนึ่ง สามารถเห็นได้ในอีกซีกโลกหนึ่งในเวลาเพียงชั่วเสี้ยววินาที ส่งผลให้มีผู้กล่าวกันว่าทำให้โลกใบนี้เล็กและแคบลง ซึ่งผลพวงแห่งความเจริญแห่งยุคโลกาภิวัตน์นี้กล่าวได้ว่ามีผลกระทบกับทุก ๆ วงการ ทั้งด้านการศึกษา การพาณิชย์ อุตสาหกรรม สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งภาคการเกษตรที่นับเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิถีชีวิตของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกนี้ด้วย

ภาคการเกษตรของไทยนั้นนับได้ว่าเป็นกลุ่มของสังคมในสัดส่วนที่ค่อนข้างใหญ่ของประเทศ เนื่องจากมีจำนวนครัวเรือนที่อยู่ในภาคการเกษตรกว่า 5 ล้านครอบครัว หรือคิดประมาณประชากรราว 40 ล้านคน กลุ่มคนที่อยู่ในภาคการเกษตรก็คือเกษตรกร จากสถิติต่าง ๆ พบว่า เป็นกลุ่มที่มีความยากจนที่สุดของประเทศ แม้ว่าประชากรในภาคการผลิตอื่น ๆ จะสามารถมีศักยภาพ ในการแสวงหารายได้ ที่มากมายบางคนมีรายได้เฉลี่ยนับเป็นแสน เป็นล้านต่อเดือน แต่เมื่อคำนวณในภาพรวมของประเทศ ที่คนส่วนใหญ่คือเกษตรกรมีรายได้ระดับที่ค่อนข้างต่ำ ตัวเลขเฉลี่ยรายได้ของประชากรภาคการเกษตรอยู่ที่ไม่ถึงหนึ่งหมื่นบาทต่อเดือน ต่อครอบครัว จึงทำให้รายได้ประชาชาติของเราอยู่ในระดับต่ำ และถูกจัดอันดับไว้ในกลุ่มของประเทศ ที่กำลังพัฒนา ซึ่งก็คือ ประเทศที่ยังยากจนอยู่และกำลังต้องได้รับการพัฒนาขึ้นมาให้หลุดพ้นจากความยากจนสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วคือมีรายได้โดยเฉลี่ยในระดับที่สามารถมีมาตรฐานการครองชีพที่ดีได้ดังเช่นประเทศส่วนใหญ่ในยุโรป สหรัฐอเมริกา หรือญี่ปุ่น ซึ่งจัดเป็นประเทศที่ได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว

ในภาคเกษตรกรรมของไทยได้รับผลพวงอย่างไรบ้างจากกระแสโลกาภิวัตน์ หากมองในด้านดีผลที่ได้น่าจะเป็นการซื้อขายที่คล่องตัว สะดวกสบายขึ้น สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความต้องการซื้อราคา และปริมาณผลผลิตในแหล่งผลิตอื่น ๆ ได้โดยรวดเร็ว สามารถทำการวิเคราะห์ในแง่ของการวางแผน การผลิต การขาย การเก็งภาวะการตลาดให้ได้รับราคาที่สูงขึ้นแต่หากมองในสภาพความเป็นจริง ศักยภาพของเกษตรกรไทยยังนับว่าไม่มีความพร้อมเพียงพอ ในการนำเอาความได้เปรียบของกระแสโลกาภิวัตน์มาใช้ให้เป็นประโยชน์ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น เพราะเกษตรกรไทยมีความรู้ที่ค่อนข้างต่ำส่วนใหญ่มีความรู้เพียงในระดับพื้นฐานพออ่านออกเขียนได้โดยเฉพาะภาษาไทยเท่านั้น แต่ในยุคของกระแสโลกาภิวัตน์ การสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต้องรับรู้กันด้วยภาษามาตรฐานสากลคือ

ภาษาอังกฤษด้วย แล้วเกษตรกรไทยจะมีความรู้ ความเข้าใจในส่วนนี้กันได้แค่ไหน เพราะแม้แต่ผู้มีการศึกษาในระดับสูง ยังมีปัญหาในการสื่อสารและการใช้ภาษาอังกฤษกันอยู่เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น กระแสโลกาภิวัตน์ที่ใคร ๆ มองกันว่า ช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาในทุกวงการนั้น สำหรับเกษตรกรไทยยังเป็นเรื่องที่ไม่สามารถจะมีผลโดยตรงกับเกษตรกรไทยได้

จากกระแสโลกาภิวัฒน์และความเติบโตของทุนที่เอื้อให้ทุนใหญ่กินทุนน้อย ก่อให้เกิดกระบวนการคนจนตามมา นอกจากเกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน เป็นนายทุน (พ่อค้า) ขนาดเล็กของไทยที่เคยเป็นชนชั้นกลางก็จะถูกเบียดขับให้มาเป็นคนจน เนื่องจากทุนน้อยไม่สามารถไปแข่งขันกับทุนมากของชาวต่างชาติได้เลยนายทุนเงินน้อยของไทย ได้เกิดปรากฏการณ์การคัดค้านการตั้งห้างสรรพสินค้าเทสโก้โลตัส ของชาวเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดร.อัมมาร์ สยามวาลา กล่าวว่าการเติบโตของร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ อย่างไฮเปอร์มาร์เก็ต ส่งผลกระทบรุนแรงต่อโครงสร้างทางการค้าและระบบเศรษฐกิจในระดับโลก ปัญหาความขัดแย้งในอุตสาหกรรมค้าปลีกถือเป็นปัญหาระดับโลก จึงไม่ใช่ปัญหาภายในประเทศที่ชุมชนจะแก้ไขได้เองทั้งหมด โดยเฉพาะในกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภคที่ยักษ์ใหญ่ไฮเปอร์มาร์เก็ต มีอำนาจการต่อรองสูง และใช้ “ราคาที่ขายถูกกว่าคนอื่น” เป็นจุดขาย แต่สินค้าราคาถูกเกือบทั้งหมดมักได้มาจากการกดราคาจากซัพพลายเออร์ และซัพพลายเออร์ก็ไปกดค่าแรงจากแรงงาน

จากกระแสโลภาภิวัตน์ทำให้ขอบเขตของรัฐชาติกลายเป็นสิ่งไม่มีความหมาย ผสมกับแนวคิดเสรีแบบทุนนิยม แนวทางการพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ความเป็นอุตสาหกรรม ละเลยภาคเกษตรกรรม แนวทางการพัฒนากระแสหลักนี้ได้นำมาซึ่งการล้างผลาญทรัพยากรธรรมชาติ คนจนซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ในสังคมถูกละเลย ชุมชนไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ที่ดินซึ่งเป็นปัจจัยหลักของเกษตรกรถูกแย่งชิง การประกาศใช้นโยบายเพิ่มพื้นที่ป่าทับที่ทำกินของชาวบ้านและเกิดความขัดแย้งต่างๆ ตามมา เช่น กรณีความขัดแย้งเรื่องร่างพระราชบัญญัติป่าชุมชน ที่ฝ่ายอนุรักษ์นิยมไม่ต้องการให้กลุ่มชาติพันธุ์ที่ถูกขนานนามว่าเป็น "ชาวเขา" มีสิทธิได้จัดการป่า หรือกรณีความขัดแย้งคนต้นน้ำกับปลายน้ำที่อำเภอจอมทอง จ.เชียงใหม่ ที่คนพื้นราบและกรมป่าไม้ใช้ข้ออ้างเรื่องความเป็น "ชาวเขา" กับการทำลายป่า มาเพื่อต้องการอพยพกลุ่มชาติพันธุ์บนที่สูงออกจากป่า การสร้างเขื่อนขนาดใหญ่เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้ารับใช้คนเมืองและภาคอุตสาหกรรมได้ทำลายทรัพยากรและทำลายสิ่งแวดล้อมของชุมชน การพัฒนาเกษตรแผนใหม่ที่เน้นการใช้สารเคมี ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง ได้ทำลายสภาพดินและสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการอพยพเข้ามาหาทำกินตามเมืองใหญ่ เกิดความหลากหลายของคนจน ทั้งคนจนทั้งในเมืองและชนบท โสเภณี คนติดเชื้อเอดส์ ชนกลุ่มน้อย คนไร้สัญชาติ คนสลัม คนพิการ เด็กกำพร้าฯลฯ อาจกล่าวได้ว่ากระแสโลกาภิวัตน์ ได้ทำให้เกิดจำนวนคนจนหลากหลายและเพิ่มจำนวนมากขึ้น และเป็นคนจนที่ซ้ำซ้อนขึ้นในสังคมไทย

สรุปได้ว่าคนจนในสังคมไทยนั้นเกิดจากการสร้างรัฐ-ชาติ การพัฒนาตามแนวพัฒนานิยมและกระแสโลกาภิวัตน์ ได้เบียดขับให้ชาวนาในชนบทต้องทิ้งถิ่นฐานออกมาดิ้นรนเพื่อหาเลี้ยงชีพเพราะทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดถูกทำลายตามนโยบายของการพัฒนา การสร้างรัฐ-ชาติที่สร้างอคติ

ทางกลุ่มชาติพันธุ์ และกระบวนการโลกาภิวัตน์ที่พยายามสร้างโลกให้มีความเป็นสากลแบบตะวันตกซึ่งเป็นวัฒนธรรมหลัก ทำให้ผู้คนในวัฒนธรรมย่อยถูกเบียดขับออกจากศูนย์กลางอำนาจ ทำให้จนอำนาจต่อรอง เรียกร้องคามเป็นธรรม และจนในโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการเมือง และจนในโอกาสที่จะเข้าถึงการบริการของรัฐ และกลายเป็นคนชายขอบที่มีวิถีชีวิตที่ตกอยู่ในความทุกข์ยากลำเค็ญ บางครั้งคนชายขอบเหล่านี้ก็ลุกขึ้นมาการต่อสู้และเรียกร้องสิทธิ์ แต่ก็ถูกรัฐไทยจัดการ เพื่อระบายความทุกข์ยากที่ตนได้รับจึงระบายออกมาทางวรรณกรรมพื้นบ้าน ในรูปแบบบทเพลง เช่น เพลงเพื่อชีวิต เพลงลูกทุ่งหมอลำ เพลงลูกทุ่ง เป็นต้น วรรณกรรมในรูปแบบบทเพลงจึงกลายเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิดของแรงงานชนบทซึ่งเป็นคนชายขอบและเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศได้ดี

ภาพลักษณ์แรงงานไทย

เพลงนับว่าเป็นวรรณกรรมชนิดหนึ่งที่เป็นตัวแทนของมนุษย์ในการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ทำให้เราเห็นถึงทัศนคติ ความเชื่อและภาพลักษณ์ของกลุ่มคนได้โดยผ่านมุมมองจากเพลง เพลงนั้นมีหลายประเภท เช่น เพลงไทยสากล เพลงสากล ฯลฯ แต่เพลงที่แสดงให้เห็นภาพลักษณ์ของแรงงานอย่างเด่นชัดคือ เนื้อหาของเพลงเพื่อชีวิตได้แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นที่มักเกี่ยวพันกับความสำนึกในหน้าที่ของนักแต่งเพลงนี้ที่มีต่อสังคมโดยการเสนอปัญหาของคนชายขอบให้ปรากฏชัดแก่สังคมเพื่อสังคมจะได้ตระหนัก และช่วยกันแก้ปัญหาดังกล่าว ขณะที่เพลงลูกทุ่งและเพลงลูกทุ่งหมอลำ นักแต่งเพลงจะสอดใส่เนื้อหาชีวิตของคนจนให้กลมกลืนสอดคล้องกับธรรมชาติ คือ การร้องทุกข์ ปัญหาของแรงงานชนบทและสะท้อนปัญหาชีวิตแรงงาน พร้อมวิพากษ์วิจารณ์สังคมในบทเพลง

มุมมองจากเพลงลูกทุ่งหมอลำ

ถ้าจะพิจารณาถึงกำเนิดของหมอลำแล้ว อาจกล่าวได้ว่ากำเนิดขึ้นมาพร้อมกับกลุ่มชาติพันธุ์ลาว เป็นการท่องจำเอากลอนจากเรื่องราวในวรรณคดีพื้นบ้านมาขับร้องเป็นบทกลอนทำนองที่เป็นภาษาลาวอีสาน และคนอีสานได้นำมาประยุกต์เป็นเพลงลูกทุ่งหมอลำ อาจกล่าวได้ว่าเพลงลูกทุ่งหมอลำ คือการสืบต่อภารกิจอันศักดิ์สิทธิ์ที่บรรพบุรุษของชนชาวอีสานที่ได้ก่อไว้ ในรูปแบบของกลอนลำและเพลงชนิดต่างๆ ที่มีมาแต่โบราณกาล (แวง พลังวรรณ.2545: 4) เพลงลูกทุ่งหมอลำมีคุณค่าดั่งบทเพลงและกลอนลำ พื้นเวียง และลาวแพน ของบรรพบุรุษ คือ ทำหน้าที่รับใช้วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชนเผ่าลาวที่กลายพันธุ์มาเป็นคนอีสาน และสะท้อนให้เห็นภาพขนบธรรมเนียมประเพณีเก่า ธรรมชาติ นิสัยใจคอของคนอีสานที่คนภาคอื่นๆ เรียกว่า “คนลาว” เพลงลูกทุ่งหมอลำจึงเป็นสิ่งบำรุงบำเรอจิตใจให้แรงงานอีสานต่อสู้ชีวิต เป็นการระบายความลำบาก การต่อสู้ชีวิตในการทำงานและการเข้ามาทำงานในเมืองหลวง

หรือการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สมัยก่อนเรียกว่า "หมอลำ" ซึ่งจะนำเรื่องราวจากนิทานก้อมมาเป็นต้นเรื่อง ลำในระยะแรกๆ จึงเรียกว่า ลำพื้น หรือลำเรื่อง หมายถึง ขับลำเป็นเรื่องราวในการแสดงจะประกอบด้วยแคนและเพลงหมอลำที่แสดงความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ลาวที่แตกต่างจากภาคอื่น (เยาวภา ดำเนตร. 2536: 106-184) ดังนั้น เพลงลูกทุ่งหมอลำจึงสะท้อนภาพลักษณ์ของแรงงานอีสานได้เป็นอย่างดี

ด้านเศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะเศรษฐกิจของแรงงานอีสาน เป็นเศรษฐกิจของสังคมเกษตรกรรม คือ ผลิตเองใช้เอง และประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม รายได้ของแรงงานอีสานมาจากการประกอบอาชีพสามด้าน คือ การประกอบอาชีพในท้องถิ่น การไปทำงานต่างถิ่น และการไปทำงานต่างประเทศ ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนลำต่อไปนี้

คอยโดนไปกะเลยแห้งแตงกวากล้าหว่าน
คอยไปนานจนกว่ากลเขียดน้อยตายแห้งนีฮ่อมฝน
เมืองอุบลกะพอได้เต็มทีทางบ้านไผ่
ทางเมืองพลนั่นพ่อใหญ่...ปีนี้ได้แต่แล้งบักแตงเต้า...
โหลดเน่าตาย กรรมเวร...อื่อ...โอ...เอ้ย...
อันนี่คนทังหลายพากันวุ้นยามปานบุญกะบ่ท่อ
แถวสุรินทร์เพิ่นกะว่าแล้งเสมอด้ามกะดั่งกัน
อกกระสันแสเศร้าเบประทังยั้งบ่อยู่กะจริงแล้ว
ชวนกันไปเป็นหมู่หาทำงานรับจ้างพอได้กะแม่นเอา
คนผู้อุ้มลูกเต้า.....เอย.....ฮ้องโห่โสกัน
คนเข้าในเมืองกรุงรถไฟกะจนแน่น
แขวนเป็นพวงนำสองข้างเต็มประตูแน่นหน้าต่าง
ลงเมืองไทยเมืองล่างมื้อละเจ็ดแปดร้อยคอยท่านั่งอั่งออ
ยืนรอกันเป็นก้อนสถานีอุทุมพรศรีสะเกษบ้านไผ่
ชาวบ้านใดเมืองใดแม่เอ้ย...ทังอุ้มลูกอุ้มเต้าไหลเข้าโหลดสู่กรุง
จูงแขนลานพายถุงข้าวขอทานตามบ้านเพิ่น
ถูกผู้มีเขากะเอิ้นบายข้าวป้อนใส่มือ
พอได้กินสืบมื้อสู้ไปก่อนนอนนำดิน
มาบัดนี้บาดว่าบุญวาสนามีสิได้อยู่ไปนำบ้าน

ฝนพระราชทานพระเจ้าอยู่หัวเหนือเกล้าของเฮาเพิ่นคงซ่อย
คอยพ่องแล้งพ่องท่วมทังกล้ากะบ่มี
เต็มทีฝนตกแล้วบ่มีแนวข้าวสิหว่าน
กินเหมิดแต่ในลานเหลือกะเหลือส่วนน้อย

(ไพบูลย์ แพงเงิน. 2534: 85; ทองคำ เพ็งดี)

วิเคราะห์จากกลอนลำ พบว่า ชาวอีสานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาชีพหลักที่ทำรายได้ให้กับแรงงานอีสาน คือ การทำนา ทำไร่ โดยพึ่งพาน้ำตามธรรมชาติ เมื่อเกิดฝนแล้งหรือน้ำท่วมเสียหาย ก็จะอพยพแรงงานไปทำงานในเขตเมือง ซึ่งบางครั้งไปทั้งครอบครัว หรือไปเฉพาะคนหนุ่มสาว แหล่งที่แรงงานอีสานไปมากที่สุดคือ กรุงเทพฯ แม้แรงงานอีสานจะไปทำงานต่างถิ่นในที่สุดเมื่อถึงฤดูกาลทำนาก็ต้องกลับมาทำนาที่บ้าน นอกจากแรงงานอีสานจะไปทำงานที่กรุงเทพแล้ว แรงงานอีสานยังนิยมไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศซาอุดิอาระเบีย บางคนมีครอบครัวทำให้คิดถึงบ้านและครอบครัว คิดถึงญาติพี่น้อง แสดงให้เห็นว่าแรงงานอีสานนั้นมีความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นในระบบครอบครัวและเครือญาติ การดำเนินชีวิตของคนขายแรงงานที่ซาอุดิอาระเบียอยู่ด้วยความยากลำบาก แต่การทำงานไกลถิ่นและส่งเงินมาทางบ้านบางครั้งภรรยาก็นอกใจ หรือสามีนอกใจและทำให้ครอบครัวแตกร้าว ดังคำกล่าวที่ว่า "ไปเสียนามาเสียเมีย" ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนลำยาวหยดน้ำตาซาอุ และน้ำตาเมียซาอุ ต่อไปนี้

มองขึ้นมาทางไทยก้ำทางไทยอยู่แดนไกล
น้ำตาไหลนองๆ พ่องสิโตสิเป็นบ้า
หยดน้ำตาของอ้ายซาอุดิสิไกลห่าง
น้ำตาพังอาบแก้มคนิงน้องส่องแต่ทาง
น้ำตาย้อยโหลดหย่าวลง...โอ้ย...เอ่ย...นอ
อันนี่ว่าโอนอได้ยินฟ้าลั่นเต้าเค้าคื่นระงมฝนโอนอ
เมฆกะไหลเวียนวนดั่งฝนสิรินย้อย
แหงนหน้าคอยดูฟ้าจันทรากะดวงเก่า
เห็นแต่เมฆแล่นเต้าคือเจ้าสินั่งคอง
ตั้งแต่อ้ายและน้องสองเฮาอยู่นำกันโอนอ
วันเพ็ญจันทร์เต็มดวงกะนั่งคองเคียงคู่
จากแม่หนูแต่นั้นจันทร์เต็มดวงอ้ายเหินห่าง
ทางมันไกลเลื่อนล่ำจักเมืองบ้านนั่นอยู่ไส

.....

คิดถึงเฮือนถึงซานที่นอนหมอนมุ้ง

ดวงจิตมันแสนหยุ้งทังกลัวเมียย้านมีใหม่
นานวันไปย้านแต่คิดโลบเลี้ยวมีชู้นี่ก่อนผัว
(ลำยาวหยดน้ำตาซาอุ : ทองคำ เพ็งดี)

คิดมาอุราช้ำหนักผัวรักไม่เคยส่งเงินรู้ ข่าวปวดร้าวเหลือเกินเมื่อรู้ ว่าเงิน ไม่มาถึงเมีย
พ่อแม่ ผัวรับเต็มที่ เพราะเงินจากพี่ ที่ซาอุดิ อาระเบียส่งมาให้ ใช้ กันนั่วนียส่วน ลูกเมียนั่งเลียน้ำตา
ก่อน ไปใช้เงิน เป็นก้อนที่ นาดอนก็เป็นของภรรยาเอาไปจำนองค่าประกัน นายหน้าพอได้เหินฟ้า
ก็ทำท่าลืมเมียเสียใจเด้อกเพเตกเหล่งพีบ่น่ากลั่นแกล้งกลั่นแกล้ง ให้เมียเก่าเศร้าหมองพ่อแม่น้อง
ฮ่องไร เมียหนี ซังลูกเขยอับปรีย์ ไลหนีสู่แลงซ่า แก้ไม่ตกก็คือหัวอกผู้ เป็นเมียเรื่องไหนเสียก็ว่าแต่
เมียซาอุ สิ่งทำดี ทำไมไม่มี ใครรู้ เมียซาอุ ไม่ได้ชั่วทุกคนที่เขาชั่วเรื่องผัว ไม่กลับมา คอยตั้งตา ไม่เห็น
ผัวมาหาตน ทราบภายหลังแทบคลั่ง ในกมลว่าผัวของตน มีเมียน้อย คอยรอ สู่แล้วท่อแล้วท่อแทบซิบ่
ยังเหลือนี่คือหัวอกเมียแม่นบ่มีไผสู้..
(น้ำตาเมียซาอุ : พิมพา พรศิริ ขับร้อง)

แรงงานหญิงอีสานในภาพลักษณ์ของคนอีสานนั้น ต้องต้องเจียมตน เป็นคนรักนวลสงวนตัว รู้หน้าที่ภรรยา ดูแลครอบครัว บุตรสามีและญาติ ก็จะเป็นผู้ที่ยกย่องชมเชยว่าเป็นคนดี ควรเอาเยี่ยงอย่าง ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนลำต่อไปนี้

อันนี่เพิ่นว่าฟังเอาเด้ฝูงสตรีงามทังโลกอีคำเอ้ย
พวกที่มีคู่ซ้อนสอนแล้วอย่าลื่นคอง
เฮามีผัวต้องให้มันถือต้องตามระเบียบคองธรรม
อย่าไปเกินคำสอนฮีตคองของท่าน
การที่เป็นหญิงนี่มีผัวมันยากเด้อนาง
หากใผทำถืกต้องคองเฒ่าเพิ่นสอน
อย่าเป็นหญิงกะล่อนคิดนอกใจผัว
ทานะมัยศีลมัยคู่ใจเอาไว้
ยามนอนให้ผัวแพงนอนก่อนเด้อนางหัวนางให้ลงต่ำ
เช้าค่ำเก็บดอกไม้สมมาน้อมใส่ผัว
โตนั่นพอปานจั่วผัวนั่นพอปานพระอย่าลื่นคองขืนเด้อ
คือกับดั่งเป็นเณรน้อยคอยฟังหลวงตาสั่ง
มีหยังคอยรับต้อนนางน้องอย่าลื่นความ
เฮาเป็นเมียอย่าเทน้ำท่วมโอ้ยก้าวก่ายผู้เป็นผัว

รักษาพฺรหมจรรย์โอ้ยอย่านอกใจมีชู้
หูให้ฟังเสียงฆ้องวันศีลอย่าสิ้นท่า
รักษาศีลสัญญาตักบาตรและหยาดน้ำโตน้องให้เที่ยงธรรม
แล้วจึงจับเอาน้ำพร้อมจีบหมากพันพลูเด้อ
รู้จักการไปมาต่ำสูงลุงป้า
อย่าเป็นหญิงเลินเล่อลืมตนอวดพ่อแม่เด้อน้อง
ให้รู้จักมัธยัสถ์พอใช้จั่งจ่ายมัน
สิไปไสว่านั่นต้องบอกกล่าวอย่าเกินผัว
เรื่องในครัวหุงแกงแตงกินแลงเช้า
กับว่ายามกินข้าวผัวแพงนั่นกินก่อนคำแพงเอ้ย
ได้สามคำเจ้าย้อนคำข้าวเจ้ป่อนลง...โอ้ย
คำข้าวเจ้าป่อนลง....โอ้ย.....เด้อ.....
อันนี้เพิ่นว่าคันใผได้จังชั้นจังสิแม่นคนดี
กุลสตรีผู้ศักดาค่าผูหญิงควรย้อง
เทพธิดาเทิงห้องสวรรค์ทองเพิ่นกะล่ำ
ผลกระทำจังสิยู้พอได้ห่าสิมี
หากว่าเป็นจังซี้ข้อใหญ่ใจความ
อย่านินทาผัวชั่วดีนำบ้าน
ถึงสิดีหรือฮ้ายกะผัวโตคือเก่า
เฮาอย่าไปเว้าพื้นคำกล้ากล่าวเกิน
ปู่ย่าเทินๆ ไว้เหนือหัวคือแม่เฮาเด้อ
แม่ผัวคือแม่น้องสอนก้ามให้ดั่งกัน
อย่าไปฮักฝ่านนั้นอย่าไปชังฝ่ายนี้ดูถูกนินทากันเด้อ
จงรักษาสามคายให้ค่อยใดควรรู้
รู้จักการถูร้านเฮือนชานบ้านช่อง
เก็บข้าวของพับเมี้ยนยามเช้าตื่นนอน
อย่าเป็นหญิงป้วนเปี้ยเดินย่างไปมาเด้อน้อง
อย่าเป็นหญิงเกเรก่อความหาเรื่อง
กับเสียงเดินของน้องไปมาให้ค่อยๆ
ยามเมื่อแขกต่างไกลไทยต่างหน้ามาบ้านให้ค่อยถาม
มีข้าวน้ำต้อนรับปราศรัยตามในใจของเฮาฮีตคองของบ้าน
กับอย่าเป็นคนคร้านนอนเว็นเว้าพื้นหมู่

เห็นญาครูให้นั่งไหว้พนมนิ้วแล้วกล่าวถาม
มื้อซ้ายเจ้าอย่าแนใส่ผัวเด้อน้อง
มือเบื้องขวาอย่าแนใส่น้อง
ให้เจ้าเว้าถือต้องอย่าลื่นคอง

(ลำยาวสอนหญิงมีผัว : ทองคำ เพ็งดี)

จากตัวอย่างลำกลอนดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า วิถีชีวิตแรงงานหญิงอีสานนั้นมีฮีตสิบสองคองสิบสี่กำหนดแบบแผนในการดำเนินชีวิต กล่าวคือ ต้องซื่อสัตย์ เคารพปรนนิบัติสามี และดูแลบุตรและวงศาคณาญาติให้ดี ถึงจะเป็นภรรยาที่ดี แต่เมื่อแรงงานหญิงอีสานเข้าไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม จึงมีหน้าที่ทั้งทำงานนอกบ้านหาเลี้ยงครอบครัวและต้องดูแลครอบครัวอีกทางหนึ่ง ทำให้บางครั้งไม่มีเวลาให้ครอบครัวทำให้ครอบครัวแตกร้าวตามมาเนื่องจากไม่มีเวลาให้ครอบครัว ไม่เหมือนในอดีตที่มีหน้าที่ดูแลครอบครัวเพียงอย่างเดียว ในสังคมอีสานจะให้ความสำคัญกับผู้ชายมาก เพราะถือว่าเป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้รับผิดชอบครอบครัว และเป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมหลายอย่าง เช่น พิธีกรรมทางศาสนา พิธีกรรมในประเพณีของชาวบ้าน เช่น การเลี้ยงผีปู่ตา ผีตาแฮก การสะเดาะเคราะห์ เป็นต้น ดังนั้น ผู้ชายจึงต้องมีความรู้ในด้านต่างๆ ทั้งทางโลกและทางธรรม คำสอนในกลอนลำที่ปรากฏจากกลอนลำ จะสอนไม่ให้เล่นการพนัน และสอนให้เป็นคนมีความกตัญญูต่อพ่อแม่ เลี้ยงดูพ่อแม่เมื่อยามแก่ชรา เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ และต้องบวชทดแทนบุญคุณพ่อแม่ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ชายทุกคนต้องทำ

มีเงินคำใบแดงให้แต่งเอาเมียซ้อน
อย่าได้วนนำไพ่หมากขามนั่นปิ้นไป
หาอยากได้คู่ซ้อนเงินอ้ายสิบ่มี
เสียทีนำไพ่เสียใจเข้าตื่ม

(ลำล่องระทมใจ : บุญเพ็ง ไฝผิวชัย)

เป็นคำสอนคนชายผู้บ่าวเฮานี่จำไว้
ยามสิไปมานั่นการกินพ่อแม่
ให้ตื่นดึกลุกเช้างานสร้างซ้อยแปง
กตเวทีมื้อแจ้งอย่าหลบหลู่บุญคุณเพิ่นเด้อ
ใผผู้ลืมกตัญญูมันบาปหนาแสนชั้น
อันใดพทำได้นออย่านอนดูดายเป่าพี่น้องเฮ้ย
เฮาควรบวชสืบสร้างโอ้ยแทนแก้วพ่อแม่ตน

(ลำยาวอ้ายหนุ่ม : ทองคำ เพ็งดี)

จากกลอนลำข้างต้น แสดงให้เห็นว่าคนอีสานสอนให้แรงงานมีความผูกพันในครอบครัวให้มีความกตัญญูรู้คุณบิดามารดา จากการเข้าไปสัมภาษณ์แรงงานอีสานพบว่า ค่าจ้างส่วนหนึ่งจะส่งไปให้พ่อแม่ และเก็บไว้ใช้เมื่อยามจำเป็นเพียงเล็กน้อย (นางสาวสุเมธ วิเศษสุทธิ์.2547)

การสอนคนทั่วไปที่ปรากฏในกลอนลำคือ สอนในเรื่องการทำบุญ และสอนหลักการวางตน สอนให้รู้ความไม่แน่นอนของชีวิต เกิดมาแล้วต้องตาย ขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ควรจะสร้างความดีเอาไว้เพื่อคนรุ่นหลังได้ระลึกถึง ไม่ควรเป็นคนโลภ รู้จักเป็นคนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพราะเมื่อตายไปแล้ว สิ่งที่หามาได้เอาติดตัวไปไม่ได้ สิ่งที่เอาไปได้คือ บุญกุศลที่ทำเอาไว้ ซึ่งจะทำให้ได้ไปเสวยสุขในสวรรค์หรือจะได้มีความสุขในภพต่อไป ตามความเชื่อเรื่องบุญกรรม ซึ่งได้แนวคิดจากศาสนาพุทธ คำสอนนี้ทำให้แรงงานอีสานชอบทำบุญ เช่น ทุกปีจะมีการทำกฐินมาทอดที่บ้านเกิดเมืองนอน ดังนั้นเมื่อถึงงานบุญกฐิน แรงงานอีสานจึงต้องหยุดงานเพื่อไปทำบุญ ตามความเชื่อบุญกรรมตามแนวพุทธศาสนานั่นเอง และคำสอนให้แรงงานอีสานเป็นคนไม่โลภ ทำให้แรงงานอีสาน ทำงานแบบพออยู่พอกิน ไม่สะสม ขอให้มีพอทำบุญทำทานและส่งไปเลี้ยงดูพอแม่ก็พอ ดังที่มีปรากฏในตัวอย่างกลอนลำต่อไปนี้

เอาหยังไปนำได้เงินทองของนุ่ง
เฮือนชานเป็ดไก่ม้านาฮั้วเจ้าไฮ่สวน
ล้วนตั้งแต่บ่ได้พอเม็ดกำมือ
คันสิถือว่าเอาไปนำผัดบ่ติงคิงได้
แนวใดหนอเอาไปได้มีศีลธรรมท่อนั้นตั๋ว
เอาติดตัวพวกหมู่เจ้าทำไว้แต่หลัง

(ลำยาวกิเลสตัณหาคนตอนที่สอง : ฉวีวรรณ ดำเนิน)

ภาพลักษณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงงานอีสานถูกมองว่าเป็นแรงงานราคาถูก มาจากสังคมเกษตรกรรมที่ยากจน ที่ต้องระหกระเหินไปขายแรงงานตามเมืองใหญ่ทั้งในและต่างประเทศ และเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อระบบครอบครัว เครือญาติอย่างแน่นแฟ้น มีความเคารพกตัญญูต่อบิดามารดา มีความเอื้อเฟื้อแผ่ต่อครอบครัวและเครือญาติ มีความเป็นผู้ที่เรียบง่าย

ด้านวัฒนธรรม

ขนบธรรมเนียมประเพณี

แรงงานอีสานมีประเพณีซึ่งปฏิบัติกันมาตั้งแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน คือ ประเพณีในฮีตสิบสอง

ซึ่งเป็นประเพณีทำบุญประจำในแต่ละเดือน ซึ่งบุญตามประเพณีฮีตสิบสองที่ชาวอีสานให้ความสำคัญและปฏิบัติกันมา คือ บุญสงกรานต์ในเดือนห้า และบุญบั้งไฟ เดือนหก ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนต่อไปนี้

มื้อใดฟ้าฮ้องติ้งฟ้าใหม่ฝนตกมา
เดือนเมษาตรุษสงกรานต์เอาพระลงสรงน้ำ
ฝนตกโห้งพิรุณเจ้าโหลดหลั่งไหล
กบเขียดได้มันฮ้องซั้วแซวหนอง
พฤษภาเดือนหกมันป่องงามชุมหญ้า
พวกชาวนากะตกกล้าปลาขาวนามันขึ้นไข่
บุญบั้งไฟเพิ่นกะเต้าโอ้ยเนาพร้อมเจ้าม่วนขรม

(ไพบูลย์ แพงเงิน. 2534: 71; บุญช่วง เด่นดวง)

อาจกล่าวได้ว่า ประเพณีฮีตสิบสองของแรงงานอีสานที่จัดขึ้นในแต่ละเดือนนั้น เพื่อให้คนในสังคมได้มีโอกาสทำบุญและได้มาร่วมชุมนุมพบปะสังสรรค์กัน ซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคี ผูกพันที่ดีต่อกัน เพราะการทำงานของแรงงานอีสานนั้นเป็นลักณะการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกันทำกันแบบมีมิตรไมตรีต่อกันด้วยความสนุกสนาน ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนต่อไปนี้

พวกชาวนาสนุกล้ำเหลือเกินยามเก็บเกี่ยว
ผัดเอาข้าวขึ้นเล้าหาเว้าเล่นกัน
สิเอาขึ้นมื้อนั่นสิเอาขึ้นมื้อนี้เกวียนแก่วานขอ
ประเพณีอีสานเฮาซอยกันดีล้น
เสียงคนเฮเมาเหล้านำลานกินต้มไก่

(ลำยาวเกี่ยวข้าวตอนที่สอง : ฉวีวรรณ ดำเนิน)

การแต่งกายของแรงงานอีสานในอดีตนั้นจะแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่อขึ้นเอง ซึ่งมีทั้งทอด้วยไหมและทอด้วยฝ้าย เป็นวิถีการผลิตแบบเศรษฐกิจเพื่อยังชีพ คือ ทอเองและใช้เอง หาเหลือก็นำไปจ่ายแจกให้เพื่อนบ้านเป็นของฝากเมื่อเวลาไปเยี่ยมเยี่ยนกัน ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนต่อไปนี้

การแต่งตัวสมันนั้นธรรมเนียมแบบเก่า
ผู้หญิงนุ่งผ้าซิ่นถุงพื้นล่ามตีน
ซิ่นก็ซิ่นหมี่เอื้อฟืมต่ำทำเอง

ฝ้ายก็เข็นด้วยมือเหล่นหลาเฮานั่น

.....

สมัยเก่าเดิมคาผู้ชายสักขาลายใส้ผ้าไหมทรงเอ้

(ไพบูลย์ แพงเงิน. 2534: 71; บุญช่วง เด่นดวง)

จากการเข้าไปสังเกตการแต่งกายของแรงงานอีสานระดับปฏิบัติการในกิจการโรงแรมและกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า ส่วนใหญ่ถ้าอยู่ที่บ้านแรงงานหญิงจะใส่ผ้าถุงทำงานบ้าน แต่แรงงานที่พักอยู่ในเมืองส่วนใหญ่จะใส่กางเกงขาสั้น แทนการใส่ผ้าถุง แรงงานอีสานหญิงทั้งสองประเภทกิจการเมื่อไปทำงานจะใส่กางเกงหรือใส่ตามแบบที่นายจ้างกำหนดโดยเฉพาะในกิจการโรงแรม

การยอมรับผู้นำ แรงงานอีสานจะเคารพเชื่อฟังพระสงฆ์ ผู้มีความรู้ทางศาสนา พิธีกรรมและผู้นำทางฆราวาส เพราะเป็นผู้มีประสบการณ์และผ่านโลกมามากถือเป็นหลักของคนรุ่นลูกรุ่นหลาน ซึ่งลูกหลานก็จะปฏิบัติตามคำสั่ง ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนต่อไปนี้

บ่ทันไขผักตูสู่ขวัญบ่ทันแล้ว
แม่โพสพบ่ได้บายศรีผู้เม่าว่า
สู่ขวัญข้าวก่อนน่าสูเอ้ยจั่งตำ
มันจั่งค้ำคูณอยู่ดีมีแฮง
ฮอดมื้อเดือนสามเพ็งบ่ไขผักตูเล้า

(ลำยาวเกี่ยวข้าวตอนที่สอง : ฉวีวรรณ ดำเนิน)

ดังนั้น จึงไม่เป็นเรื่องแปลกเลย เมื่อพระสงฆ์ ผู้นำทางฆราวาสของหมู่บ้านตายแรงงานอีสานจะหยุดงานเพื่อมาช่วยงานศพ เพราะบุคคลดังกล่าวเป็นที่พึ่งทางใจและเป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตแก่แรงงานอีสาน

เพลงลูกทุ่งหมอลำเป็นวรรณกรรมที่มีคุณค่าด้านสาระเกี่ยวกับสังคม และวิถีชีวิตของแรงงานอีสาน สะท้อนสภาพความเป็นอยู่ทั้งในสังคมชนบทและสังคมเมือง สะท้อนระบบครอบครัว การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม ความเชื่อ ทัศนคติ และประเพณีนี้ที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาผี พราหมณ์ และปัญหาของสังคมเอาไว้

ความเชื่อและศาสนา

แรงงานอีสานนับถือศาสนาพุทธและยังมีความเชื่อเรื่องผี และพราหมณ์ผสมผสานอยู่ ซึ่งเป็นศาสนาในระดับชาวบ้าน พุทธศาสนามีอิทธิพลต่อความเชื่อของชาวอีสานโดยเฉพาะเรื่องกรรม เป็นสิ่งที่แรงงานอีสานยึดถือมานาน กรรม หมายถึง การกระทำ ซึ่งแรงงานอีสานเชื่อว่า การกระทำเป็นตัวกำหนดสุขหรือทุกข์ได้ กรรมในภพก่อนจะเป็นตัวกำหนดชีวิตในภพปัจจุบัน กรรมในภพปัจจุบันจะ

เป็นตัวกำหนดชีวิตในภพหน้า กรรมนั้นมีทั้งกรรมดีและกรรมชั่ว กรรมดีคือ การทำความดี ซึ่งถือว่าเป็นบุญ กรรมชั่วคือ การทำชั่วซึ่งถือว่าเป็นบาป ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนลำต่อไปนี้

หากแม่บุญบารมีแต่หลังนำยู้
อันนี่เพิ่นว่าบุญนำให้ผลานำยู้ส่ง
แม่นส่งลงสู่น้ำบาท้าวกะบ่ตาย
มันเป็นบุญนำกุ้มมรสุมน้อยอ่อน
(ลำยาวจำปาสี่ต้นตอนที่สี่ : ทองคำ เพ็งดี)

ความเชื่อเรื่อง ผี ในทัศนะของแรงงานอีสานนั้นเชื่อว่า ผี มีจริง ผีคือ วิญญาณผู้ล่วงลับไปแล้ว เป็นสิ่งที่มีอำนาจ สามารถดลบันดาลให้เกิดเหตุการณ์ต่างๆ ได้ ทั้งด้านดีและด้านลบ ผีที่แรงงานอีสานเชื่อว่าเป็นผีชั้นสูงคือ ผี แถน เป็นผู้สร้างโลก การเกิดมาของมนุษย์รูปร่างสวยงามหรืออัปลักณ์นั้นเป็นเพราะแถนสร้างขึ้นมา นอกจากผีแถนแล้วก็มีผีบรรพบุรุษหรือผีปู่ตา โดยแรงงานอีสานเชื่อว่าเมื่อบรรพบุรุษตายไปแล้วจะกลับมาคุ้มครองปกป้องลูกหลาน แรงงานอีสานจะสร้างศาลปู่ตาในบริเวณป่าใกล้หมู่บ้าน เรียกว่า ดอนปู่ตา ผีปู่ตาจะเป็นที่พึ่งทางใจของแรงงานอีสานและทำหน้าที่ควบคุมสังคมในระดับหมู่บ้าน ความเชื่อผีปู่ตา ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนลำต่อไปนี้

ฟังเสียงจาคนเฒ่าสูเอ้ยฮอดมื้ออื่น
พ่อเฒ่าจ้ำบอกลูกบ้านสิพาเลี้ยงเจ้าปู่ตา
ให้สูหาเตรียมไว้เฮือนละโตเอาเด้อไก่
เบิ่งคางไก่คันมันซันพี่ปีนี้สิบ่ดี
คันปีใดคางก่โค้งยาวยาวคือเกี่ยว
พ่อเฒ่าจ้ำบอกลูกบ้านปีนั่นจังสิดี
(ไพบูลย์ แพงเงิน. 2543: 80; ฉวีวรรณ ดำเนิน)

จากตัวอย่างกลอนลำข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องผีมีประโยชน์ต่อสังคม คือ เป็นที่พึ่งทางใจ และพิธีกรรมได้สร้างความสัมพันธ์ของแรงงานอีสานให้มีความผูกพันแน่นแฟ้น

ความเชื่อด้านไสยศาสตร์ พบว่า ความเชื่อทางไสยศาสตร์มีสองด้าน คือ เกี่ยวกับการรักษาโรค และเกี่ยวกับเครื่องรางของขลัง ความเชื่อเรื่องเรื่องรางของขลังที่ปากฏในกลอนลำ คือ การสักลาย เพื่อให้ตนอยู่ยงคงกระพัน ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนต่อไปนี้

สมัยเก่าเดิมดาผู้ชายสักขาลายใส่ผ้าทรงเอ้
บางคนสักลายไว้นำโตเต็มอยู่
ลายมังกรก่ายเกี้ยวพันไว้ใส่แขน
ผู้มักเอ้สักนกลายนกกระจิบสักลงระหว่างคางทางแก้ม
เอิกกะสักลายไว้ตามใจผู้อยากใส่
พวกผู้หญิงบ่ได้สักไว้คือ ด้ามดั่งชาย
(ไพบูลย์ แพงเงิน. 2534: 72; ฉวีวรรณ ดำเนิน)

ความเชื่อในฤกษ์ยาม เป็นความเชื่อที่แรงงานอีสานมีมาแต่โบราณสืบมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเกี่ยวกับการเกิดจนตาย การจะทำอะไรต้องดูฤกษ์ยามเสียก่อน เพื่อความเป็นสิริมงคล ประสบโชคดี และรอดพ้นจากอันตรายทั้งปวง เช่น การเดินทาง การแต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ เป็นต้น ดังปรากฏในตัวอย่างกลอนลำต่อไปนี้

ความสัมพันธ์เลยตกลงกันได้เดือนเจ็ดเพ็งนั่นสิเป็นมื้อแต่ง
สาวจอมแพงนางกะตกแต่งไว้ของท่าใช้ลุงป้าสิไปต้อน
ต้อนเสน่ห์ บุญเวิน.....โอ.....เอย...
อันนี้พอแต่วันดีได้ขอขมาก้มกราบ
(ลำยาวสาวบ่ฮู้เอ็น : ทองคำ เพ็งดี)

จะเห็นว่ามุมมองที่ได้จากเพลงลูกทุ่งหมอลำเกี่ยวกับภาพลักษณ์แรงงานอีสานนั้น พบว่ามีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เชื่อเรื่องฤกษ์ยาม เครื่องรางของขลัง ให้ความเคารพเชื่อฟังพระสงฆ์ ผู้มีความรู้ทางศาสนา พิธีกรรมและผู้นำทางจราวาส มีความเชื่อในศาสนาพุทธ พราหมณ์ และเชื่อเรื่องผี ซึ่งผีเป็นที่พึ่งทางใจและเป็นสิ่งควบคุมคนในสังคมให้อยู่อย่างมีความสุข มิใช่เป็นเรื่องที่งมงายอย่างที่รัฐไทยมองอย่างเช่นในอดีต ให้ความสำคัญกับเพศชาย ส่วนแรงงานหญิงอีสานในภาพลักษณ์ของคนอีสานนั้น ต้องต้องเจียมตน เป็นคนรักนวลสงวนตัวรู้หน้าที่ภรรยา ดูแลครอบครัว บุตรสามีและญาติ ก็จะเป็นผู้ที่ยกย่องชมเชยว่าเป็นคนดีขณะที่คนอื่นมองภาพลักษณ์ของคนอีสานว่าเป็นคนโง่ งมงาย เป็นคนยากจนและบ้านนอกไม่ทันสมัย และเป็นแรงงานราคาถูก

มุมมองจากเพลงลูกทุ่ง

เพลงลูกทุ่งไทยมีรากเหง้ามาจากเพลงรำวงหรือรำโทน โดยพิจารณาจังหวะของเพลงที่ใช้จังหวะรุมบ้า ซึ่งเป็นจังหวะสากลที่รำโทน-รำวงนำมาดัดแปลงให้เข้ากับเพลงไทย ซึ่งเป็นช่วงก่อนการก่อเกิด

เพลงลูกกรุง (แวง พลังวรรณ. 2546:125) ผู้ที่ทำให้เพลงลูกทุ่งอยู่ในความนิยมของวงการเพลงด้วยลีลาและรูปแบบเฉพาะตน คือ สุรพล สมบัติเจริญ ซึ่งแต่งเพลงร้องเองเป็นส่วนใหญ่ โดยใช้จังหวะรำวงในการแต่งเพลง ผลงานเพลงของเขามีลีลาสนุกสนานครึกครื้น เช่น เพลงเสียวไส้ เพลงของปลอม ฯลฯ ยุคของสุรพล สมบัติเจริญ ถือว่าเป็นยุคทองของเพลงลูกทุ่ง ซึ่งอยู่ระหว่าง พ.ศ. 2506-2513 เพลงลูกทุ่งได้เผยแพร่ออกทางสถานีโทรทัศน์ไทย โดยตั้งชื่อรายการว่า "เพลงลูกทุ่ง" ใน พ.ศ. 2507 ลักษณะเด่นของเพลงลูกทุ่งเป็นเพลงที่มีทำนองง่ายๆ สั้นๆ ซ้ำๆ แบบทำนองเพลงพื้นบ้านอย่างเพลงแหล่ เนื้อร้องเป็นเรื่องของชาวบ้าน พูดกันอย่างตรงไปตรงมา ผูกประโยคง่ายๆ ใช้สำเนียงพื้นบ้านและลูกคอซึ่งมีช่วงคลื่นเสียงที่ลึกกว้าง (สุกรี เจริญสุข. 2533:11) ในการขับร้อง เพลงลูกทุ่งกลุ่มเป้าหมายคือ ชาวนาชาวไร่ กรรมกร หรือคนระดับล่าง ซึ่งมักจะฟังเพลงในขณะทำงานไป จึงไม่มีเวลาพอที่จะวิเคราะห์ภาษาที่ละเมียดละไมแบบภาษาของกวีเหมือนชนชั้นกลางและชนชั้นสูง ดังจะเห็นภาพลักษณ์ในตัวอย่างเพลงลูกทุ่งดังต่อไปนี้

เพลงอีสานบ้านของเฮา

หอมดอกผักกะแยง ยามฟ้าแดงค่ำลงมา แอ็บแอ้บเขียดจะนา ร้องยามฟ้าฮ้องฮวานฮวาน
เขียดโม้ เขียดขาคำเหมือนหมอลำพากันม่วน เมฆดำลอยปั่นป่วนฝนตกมาสู่อีสาน
หมู่หญ้าตีนกับแก้ ถูกฝนแลเขียวตระการ ควายทุยเสร็จจากงาน เล็มหญ้าอ่อนตามคันนา
รุ่งแจ้งพอพุ่มพู ตื่นเช้าตรู่รีบออกมา เร่งรุดไถสุดนารีบนำฟ้าฟ้าวนำฝน อีสานบ้านของเฮา
อาชีพเก่าแต่นานดล เอาหน้าสู้ฟ้าฝนเฮ็ดนาไร่บ่ได้เซา เฮ็ดนาไร่บ่ได้เซา
ม่วนเอ๊ย...โอ...โอ้ นอ ..ม่วนเอ๊ย ม่วนเสียงกบร้องอ๊บอ๊บกล่อมลำเนา ผักเม็กผักกระเดา
ผักกระโดนและผักอีฮีน ธรรมชาติแห่งบ้านนา ฝนตกมามีของกิน ฝนแล้งแห้งแผ่นดิน
ห้วยบึงหนองแห้งเหือดหาย มาเด้อ มาเฮ็ดนา มาเด้อหล่าอย่าเดินผ่าย นับวันจะกลับกลาย
บ่าวสาวไหลเข้าเมืองกรุง เสียงแคกล่อมเสียงซุง ตุงลุงตุง แล่นแตร ลุ่งตุง
เสียงแคนกล่อมเสียงซอ อ้อนแล้วอ่อ อ้อนอีแล้วออ มาเด้อมาช่วยกันก่อ
อีสานน้อ...บ้านของเรา

(แวง พลังวรรณ. 2545:361; เทพพร เพชรอุบล)

เพลงอีสานบ้านเฮาเป็นเสมือนเพลงประจำภาคอีสาน เพลงนี้ไม่เคยเสื่อมความนิยมแม้จะถูกแต่งขึ้นมาร่วม 30 ปีแล้ว เพลงนี้ที่สะท้อนให้เห็นถึงชีวิตแรงงานอีสาน ความยากแค้นของการดำเนินชีวิตที่มีทั้งสุขและทุกข์ในเวลาเดียวกัน และสะท้อนสภาพธรรมชาติไร่นาของอีสาน อาหารการกินและการทำนาต้องพึ่งพาธรรมชาติและต้องเร่งรีบทำนาเพื่อให้ทันน้ำฝนที่ตกลงมาตามธรรมชาติ เมื่อถึงคราวฝนแล้งแรงงานอีสานก็จะอพยพเข้ามาขายแรงงานที่กรุงเทพฯ ดังนั้น เพลงอีสานบ้านเฮาจึงเป็นกระจกบานใหญ่ที่ส่องฉายชีวิตคนอีสานได้อย่างหมดเปลือก นอกจากนี้ยังมีเพลงลูกทุ่งที่สะท้อนภาพลักษณ์ของแรงงาน

อีสานในการดำรงชีพในกรุง เป็นบทเพลงที่ให้ภาพของการปรับตัวของแรงงานอีสานเมื่อเดินทางมาถึงเมืองกรุง สะท้อนทัศนคติที่คนกรุงมีต่อคนอีสานว่าเป็นคนจน อพยพเร่ร่อน และปัญหาในการปรับตัวในด้านภาษาไทยกลาง ที่ภาษาอีสานกลายเป็นภาษาเก่าล้าสมัย การใช้ชีวิต สภาพความเป็นอยู่ การสันทนาการในกลุ่มคนอีสานในกรุงที่ชอบดื่มเหล้า การหางานที่ถูกหลอก สภาพการจ้างงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบเป็นแรงงานราคาถูก สภาพของงานที่หนัก เงินเดือนน้อย ดังปรากฏในตัวอย่างเพลงลูกทุ่งต่อไปนี้

เพลง สั่งน้อง

ทิ้งทุ่งทิ้งนาไปอยู่เมืองฟ้าบางกอก (ซ้ำ) อย่าให้เขาหลอกเจ้าเด้อนางเด้อ (จ๋าจ๋าจ้ะ)
ตั้งหน้าทำงานเก็บเงินเก็บทอง(ซ้ำ) คิดฮอดพี่ฮอดน้องบ้างเด้อนางเด้อ (จ๋าจ๋าจ้ะ)
บ้านเรามันแล้งนาหลายแปลงขาดน้ำ(ซ้ำ)ฝนฟ้าไม่ฉ่ำจำไว้เด้อนางเด้อ (จ๋าจ๋าจ้ะ)
บักตู้ตัวเก่าทิ้งบักเฒ่าเขาแง(ซ้ำ) อ้ายจะคอยดูแลแทนดอกเด้อนางเด้อ(จ๋าจ๋าจ้ะ)
แม่ป้าทองศรีลาวก็มีเสื้อกะแหล่ง(ซ้ำ) หาเงินได้ให้เจ้าแบ่งซื้อแหน่เด้อนางเด้อ(จ๋าจ๋าจ้ะ)
กระปกกระเป๋าให้เอาไว้หิ้ง(ซ้ำ) เจ้าอย่าเผลอลืมทิ้งนางเด้อนางเด้อ(จ๋าจ๋าจ้ะ)
เด็กรถเด็กราหัวซาบ่ได้(ซ้ำ)เขาเป็นคนมือไวระวังเด้อนางเด้อ (จ๋าจ๋าจ้ะ)
ไปถึงบางกอกให้เจ้าบอกเขาว่า(ซ้ำ)อีสั่นนั่นมาทำงานเด้อนางเด้อ (จ๋าจ๋าจ้ะ)
ไปถึงหมอชิตให้เจ้าคิดให้ดี(ซ้ำ) ระวังพวกแท็กซี่เด้อนางเด้อนางเด้อ(จ๋าจ๋าจ้ะ)
เงินเดือนน้องออกให้เจ้าบอกพี่อ๋อ(ซ้ำ)เก็บมัดใส่หอเด้อนางเด้อนางเด้อ(จ๋าจ๋าจ้ะ)
จะวันน้องกลับเรื่องความลับพี่สั่ง(ซ้ำ) อย่าพูดเสียงดังเด้อนางเด้อนางเด้อ(จ๋าจ๋าจ้ะ)
ขอเหล้าสักแบนมาแก้แง่นอุรา(ซ้ำ)กับแกล้มโซดาบ่ต้องเด้อนางเด้อ(จ๋าจ๋าจ้ะ)

(แวง พลังวรรณ. 2545:485; เทพพร เพชรอุบล)

เพลงนี้สะท้อนถึงความเป็นห่วงเป็นใยของผู้แต่งเพลงที่เคยมีประสบการณ์ในกรุงเทพฯ มาก่อน จึงมาบอกกล่าวแก่แรงงานอีสานที่จะเข้ากรุงมุ่งมาหางานทำ ให้ตระหนักในหน้าที่และมีเป้าหมายในการเข้าเมืองกรุงที่ชัดเจน และยังสะท้อนให้เห็นสภาพแห้งแล้ง “บ้านเรามันแล้งนาหลายแปลงขาดน้ำ” จนกลายเป็นภาวะที่บีบบังคับให้ผู้คนต้องออกจากถิ่นไปแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า เพื่อความทัดเทียมทางเศรษฐกิจของคนในชุมชน และเป็นการเตือนภัยในเมืองกรุง โดยเฉพาะผู้หญิงต้องระวัง และไม่ให้ไว้ใจเด็กรถเป็นอันขาด และให้ระวังแท็กซี่ เพราะคนพวกนี้สร้างความเจ็บช้ำน้ำใจและซ้ำเติมความทุกข์ยากของคนอีสานมาโดยตลอดทุกยุคทุกสมัย ทั้งหลอกลวง ทั้งโก่งราคาแบบข่มหมู ทั้งรับผู้โดยสารรวมๆ กัน ให้ไปรถคันเดียวกัน โดยคิดค่าโดยสารเท่ากับค่าว่าจ้างเดี่ยวๆ หรือแพงกว่า คำพูดกระโชกโฮกฮาก กระทั่งกิริยาที่

แสดงต่อแรงงานอีสานเหมือนไล่ต้อนวัวควาย สภาพโรงงานที่ไปทำนายจ้างจะจัดที่พักให้นอนรวมกันเป็นหมู่ ก็ต้องระวังเงินที่หามาได้ต้องเก็บให้มิดชิด

เมื่อแรงงานอีสานจากบ้านมานาน แรงงานอีสานจะเกิดอาการคิดถึงบ้าน คิดถึงบรรยากาศเก่าๆ คิดถึงความหลัง คิดถึงท้องไร่ท้องนา เสียงพิณเสียงแคน คิดถึงพ่อแม่ ญาติพี่น้อง แสดงให้เห็นว่าแรงงานอีสานมีความผูกพันกันในระบบครอบครัวและเครือญาติ ดังปรากฏในตัวอย่างเพลงลูกทุ่งต่อไปนี้

เพลง สั่งฟ้าไปหาน้อง

ฟ้าฮ้องก้องกังวาน คิดฮอดบ้านอีสานเมืองเก่า คิดถึงดอกจานต้นเก่า เศร้าแสนเศร้าเฝ้าชะแง้
ฝนตกลงมาคราวใด แอบร้องไห้ปวดใจแท้ คิดถึงพี่ป้าพ่อแม่ คงจะแก่ แย่เต็มทน
ฟ้าร้องเหมือนน้องสั่งพะว้าพะวังเหมือนใจอ้ายสิหล่น กน้องมาก็คลเสาวคนธ์สิบ่นหาอ้าย
บ่หนอ หรือเปล่าให้อ้ายเป็นบ้า เฝ้าเพ้อหาผู้เดียวล่องลอง จากไกลเปลี่ยนใจมีสอง เอารักใหม่ครอง แล้วบ่น้องขวัญใจ ฟ้าฮ้องก้องอยู่หู เหมือนน้องกู่อยู่แสนไกล
เอิ้นอ้ายกลับบ้านพร โอ้ขวัญใจอ้ายคงรอ จะกลับอยู่หรอกบ้านเก่า น้องอย่าเศร้านวลละออ
หากเจ้ามีหนุ่มมาขอ บอกจะรออ้ายนะเนื้อกลอย ฟ้าเอย โปรดไปฮ้องก้ำบ้านน้องอีสาน
ให้หน่อย บอกสาวจำปี สีสร้อยสาวส่ำน้อย น้องหน่อยจำปา ไปบอกสาวกุ้งสาวไก่
ราตรีดอกไม้บอกว่าอ้ายสิมเมือหา คอยอ้ายบ่คลกานดา อ้ายสิมาอีสานบ้านเฮา

(แวง พลังวรรณ. 2545:487; เทพพร เพชรอุบล)

เพลงนี้สื่อให้เห็นว่าแรงงานอีสานนั้นเป็นผู้ที่แนบแน่นอยู่กับธรรมชาติทั้งจิตและวิญญานและมีสัญชาตญาณของชาวสังคมเกษตร ซึ่งมีความผูกพันกับฟ้าฝน แล้วเมื่อต้องจากบ้าน เมื่อได้ยินเสียงฟ้าเสียงฝนก็อดคิดถึงไร่นาเช่น ไปทำงานที่กรุงเทพฯ พอฟ้าร้องครั้งแรกจะเริ่มคิดถึงบ้าน พอฝนตกลงมาความคิดถึงบ้านจะทวีมากขึ้น คิดถึงไร่นา หนองน้ำที่เคยปักดำ พอฝนตกครั้งที่สองแรงงานอีสานจะลานายจ้างกลับบ้านทันที ถ้าไม่อนุญาตให้กลับแรงงานอีสานก็หนีกลับ เงินค่าจ้างไม่ห่วง นอกจากนี้ยังมีเพลงที่สะท้อนสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานของแรงงานอีสานในเมืองกรุง ที่ต้องทำงานด้วยความลำบาก ดังตัวอย่างเพลงลูกทุ่งต่อไปนี้

เพลง ดอกหญ้าในป่าปูน

หัวใจติดดิน สวมกางเกงยีนส์เก่า เก่า ใส่เสื้อตัวร้อยเก้า เก้า กอดกระเป๋าใบเดียวติดกาย
กราบลาแม่พ่อ หลังจากเรียนจบ ม. ปลาย ลาทุ่งดอกคูณไสว มาอาศัยชายป่าปูน
เอาแรงเป็นทุน สู้งานเงินเดือน ต่ำ ต่ำ เก็บเงินเข้าเรียนภาคค่ำ
ก่อความหวังบนทางเปื้อนฝุ่น สังคมเมืองใหญ่ขาดแคลนน้ำใจ เจือจุน

ใช้ความอดทนเติมทุน ให้ยืนสู้ไหวทุกวัน อยู่เมืองสวรรค์ แต่เป็นคนชั้นติดดิน
เป็นผู้รับใช้จนชิน หูได้ยินแต่ยินแต่คำสั่งงาน แต่ยังยิ้มได้ เพราะใจเหมือนดอกหญ้าบาน
ถึงอยู่ในที่ต่ำชั้น แต่ก็บานได้ทุกเวลา หัวใจติดดิน สวมกางเกงยีนส์เก่า เก่า
ใส่เสื่อตัวร้อยเก้า เก้า แต่ใจสาวบ่ค้อยราคา หวังวันหนึ่งเรียนจบชั้นที่เฝ้ารอมา
จะสวมมงกุฎดอกหญ้า ถ่ายรูปปริญญาหวนมาบ้านเรา

(สลา คุณวุฒิ ผู้แต่งเนื้อร้อง ต่าย อรทัย ขับร้อง)

เพลงนี้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการจ้างงานที่ถูกนายจ้างกดขี่ และการทำงานหนัก เงินเดือนน้อย เพราะยากจน ด้อยโอกาสทางการศึกษา สภาพทางบ้าน ทำให้กลายเป็นคนขายแรงงานเพื่อแลกเงิน เป็นชนชั้นต่ำของสังคมเมืองใหญ่ ความยากจนทำให้ไม่มีเงินเรียนต่อต้องเข้ามาต่อสู้หางานทำที่กรุงเทพฯ ด้วยแรงงานราคาถูก ถูกนายจ้างสั่งงานแต่ก็ต้องต่อสู้ และอดทนเก็บเงินเรียนต่อเพื่อโอกาสที่ดีในวันหน้า และเพลงยังสะท้อนให้เห็นถึงสังคมเมืองที่ไม่มีน้ำใจ อยู่แบบตัวใครตัวมัน เพลงนี้สะท้อนภาพการทำงานและวิถีชีวิตของแรงงานได้ดี แรงงานอีสานนั้นจะให้เกียรติและมองว่าตัวเองต่ำต้อยกว่าคนอื่นๆ ดังปรากฏในตัวอย่างเพลงลูกทุ่ง ต่อไปนี้

เพลง เรามันคนชาวนา

เรามันคนชาวนาอยู่กับควาย
เรามันคนจนจนคนเดียวคาย
จะหน้าหนาวหน้าร้อนก็นอนหนาว
ขาดสาวเคียงคู่รู้มั้ย
แน่แล้วตัวเราคงหนาวตาย
ไร้สาวคู่กายแนบอุรา
ขี่หลังควายฟังเพลงแทนเก๋งงาม
ใครจะเหยียดจะหยามเราก็คน
ใครว่ากินข้าวเหนียวเสี่ยวนักหนา
ใครจะว่าจะด่าเราไม่สน
ขอให้น้องสงสารพี่สักคน
อย่าคิดชังคนจนกันนักเลย
ฯลฯ

(สดใส ร่มโพธิ์ทอง ขับร้อง)

เพลงนี้สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ของแรงงานอีสานภาคเกษตรกรรมในเชิงดูถูกดูแคลน จากการศึกษาประวัติศาสตร์อีสาน นับแต่คนลาวซึ่งเป็นบรรพบุรุษของคนอีสานถูกกวาดต้อนมาจากประเทศลาวในสมัยรัชกาลที่ 1 และ 3 จะถูกมองว่าเป็นคนต่ำต้อย เป็นพลเมืองชั้นสองของประเทศ เพราะอย่างดีก็เป็นแค่แรงงานชั้นต่ำของชาติเท่านั้น เหตุที่ถูกมองเนื่องจาก ความไม่ลงรอยทางการเมืองที่เป็นมาในประวัติศาสตร์ และโดยภาษาและวัฒนธรรมของคนอีสานที่มีลักษณะแตกต่างจากคนในภาคกลางแต่คล้ายกับคนลาวในประเทศลาว คำว่า "ลาว" ตามทัศนะของศักดินาไทยหมายถึงประเทศราช หรือ ไพร่ หรือเป็นคำที่จำแนกคนอีสานออกจากความเป็นไทยโดยตัวของมัน คนไทยทั่วไปจึงสวมบทบาทของศักดินาร่วมผสมโรงสืบทอดทัศนคตินี้ด้วยการดูถูกแรงงานอีสานว่า "ลาว" ลาวจึงเป็นนัยและสัญลักษณ์ในทางต่ำช้าใช้ดูถูกคน สัตว์ สิ่งของ หรือไม่ว่าแรงงานอีสานจะทำอะไรจึงถูกมองในเชิงลบดังเช่น ในบทเพลง "ใครว่ากินข้าวเหนียว "เสี่ยว" นักหนา ดังนั้น คำว่า "ลาว" จึงกลายเป็น"อคติประจำชาติ" ไปโดยปริยาย ผลพวงของอคติประจำชาติ ทำให้แรงงานอีสานต้องสยบยอมอย่างน่าสงสาร เพราะพวกเขาไม่มีอำนาจต่อรองหรือค้นหาสิ่งทดแทนเพื่อสร้างปมเด่นภายใต้บริบทของสังคมไทยได้เลย ในทางตรงข้ามในด้านเศรษฐกิจกลับซ้ำเติมชาวอีสานให้ตกเป็นเหยื่อของอคติอย่างน่าสมเพช (แวง พลังวรรณ. 2545 : 42-45)

เพลงลูกทุ่งนั้นสะท้อนภาพลักษณ์ของแรงงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะแรงงานอีสาน ซึ่งมีชีวิตที่ผูกพันกับธรรมชาติและญาติพี่น้องอย่างแน่นแฟ้น การอพยพมาทำงานที่กรุงเทพฯ นั้นมีสาเหตุจากฝนแล้งทำนาไม่ได้ จึงอพยพเข้ามาทำงานที่กรุงเทพฯ กลายเป็นชนชั้นต่ำของสังคมเมืองใหญ่ เพราะด้อยโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากความยากจน กลายมาเป็นแรงงานราคาถูก ทำงานหนักแต่ได้เงินเดือนน้อย ใช้แรงแลกกับเงิน และมีชีวิตที่ต้องต่อสู้ดิ้นรนกับการกดขี่ค่าแรงจากนายจ้างด้วยความอดทน นอกจากนี้เพลงลูกทุ่งยังสะท้อนความรู้สึกของแรงงานว่าสังคมเมืองเป็นสังคมที่ไร้น้ำใจอยู่แบบตัวใครตัวมันและสังคมไทยยังขาดกลไกที่จะนำมาซึ่งความเสมอภาคและยุติธรรม

มุมมองจากเพลงเพื่อชีวิต

หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างกว้างขวาง มีการอภิปรายและกิจกรรมชี้นำทางการเมือง ในเรื่องความแตกต่างของชนชั้นในสังคม ความเหลื่อมล้ำ การเอารัดเอาเปรียบและการขูดรีดแรงงานของพวกนายทุน จึงเกิดเพลงเพื่อชีวิตขึ้น ซึ่งมีนักร้อง เช่น สุรชัย จันทิมาธร ยืนยง โอภากุล (แอ๊ด คาราบาว) พงษ์สิทธิ์ คำภีร์ เป็นต้น เพลงเพื่อใช้ชีวิตนั้นก็เป็นมุมมองหนึ่งที่แสดงให้เห็นภาพลักษณ์ของแรงงาน เพราะเนื้อหาของเพลงเพื่อชีวิตส่วนใหญ่จะสะท้อนให้เห็นภาพชีวิตคนชายขอบ ได้แก่ หญิงขายบริการทางเพศ คนชรา คนขอทาน โดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรกรรมและแรงงานในอุตสาหกรรมภายใต้ระบบทุนนิยมที่มีการกดขี่ขูดรีดแรงงาน เพลงเพื่อชีวิตเป็นวรรณกรรมเพลงที่มีวิวัฒนาการมาจาก สภาพความเป็นจริงของสังคม มีลักษณะเนื้อหาเพลงที่แผ่ปัญหา

และให้ทุกคนช่วยแก้ไขปัญหาของคนชนชั้นแรงงาน ซึ่งมีความทุกข์ยากถูกเอารัดเอาเปรียบจากสังคม และสะท้อนสภาพท้องถิ่นชนบทที่ขาดการสนใจในการพัฒนาความเหลื่อล้ำทางชนชั้นในสังคมที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนอันมีคุณประโยชน์ โดยเฉพาะสังคมชาวนา แรงงานและกลุ่มคนชายขอบ เช่น หญิงขายบริการ การวิเคราะห์เพลงเพื่อชีวิตจึงทำให้สะท้อนภาพลักษณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานได้เป็นอย่างดี ดังตัวอย่างของเพลงเพื่อชีวิตต่อไปนี้

เพลงกลิ่นโคลนสาบควาย

อย่าดูหมิ่นชาวนาเหมือนดั่งตาสี
เอาผืนนาเป็นที่พำนักพักพิงร่างกาย
ชีวิตเอยไม่เคยสบาย ฝ่าเปลวแดดแผดร้อนแทบตาย
ไล่ควายไถนาป่าดอน
เหงื่อรินหยดหลั่งรดแผ่นดินไทย
จนผิวพรรณเกรียมไหม้ แดดเผามิได้อุทธรณ์
เพิงพักกายมีควายเคียงนอน สาบควายกลิ่นโคลนเคล้าหญ้าอ่อน
ยามนอนหลับแล้วใฝ่ฝัน.....

(เพลงกลิ่นโคลนสาบควาย ขับร้องโดยชาญ เพ็ญแข)

เพลงกลิ่นรวงทอง

ท่ามกลางแดดแผดเปลวร้อนผ่าวดังไฟ
กลางผืนดินนาไร่ ใต้ฟ้ากว้างไกลสุดตา
ใครหนอสู้ทนทำงานกลางนา
ไล่ควายคุ่มกุมไถฟันฝ่า
คราดนาล้าเมื่อยระบม
รุ่งจนค่ำปักดำชุ่มฉ่ำเหงื่อนอง
แปลงผืนนางามผ่องเป็นทุ่งรวงทองน่าชม
ยามหนาวยืนฝืนสู้ลม
จับเคียวเกี่ยวข้าวมัดกอ้นกลม
ระดมแรงนวดสุดใจ

(เพลงกลิ่นรวงทอง แต่งโดยจิตร ภูมิศักดิ์)

เนื้อหาของเพลงข้างต้นได้นำเสนอเกี่ยวกับชนบท สะท้อนภาพลักษณ์ของแรงงานภาคการเกษตรในชนบทที่มีชีวิตต้องต่อสู้ดิ้นรนกับความยากจน เรียกร้องถึงสิทธิอันพึงมีพึงได้ และบรรยายถึงความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติกับชีวิตมนุษย์

เพลงนางงามตู้กระจก

น้ำตานองอาบสองแก้ม สายลมแย้มพัดผ่านมา
นาฬิกาบอกเวลาดังเตือนว่าเลยเวลานอน
ทอดถอนใจให้คำนึง วัน ๆ หนึ่งให้ผ่านไป
ร่างของเธอปรนเปรอชายด้วยดวงใจแหลกเหลวระบม
สังคมทรามทรามเพราะคน ความยากจนใครทนได้
พ่อก็แก่แม่ไม่สบายน้องหญิงชายวัยกำลังหม่ำ
ซ้ำเพราะความที่เธอจน นี่หรือคนสังคมรังเกียจ
ช่วยผู้ชายระบายความเครียดสิบร้อยพันยันรัฐมนตรี
เป็นนวลนางในอ่างน้ำเป็นนางงามตู้กระจก
น้ำตาตกหัวอกเธอล้มเหลว ใครจะรู้ใครจะเห็นใครจะเป็นผู้เห็นใจ
ใครจะมาคิดจริงใจผ่านเลยไปไม่จริงจัง น้ำตานองอาบสองแก้ม
สายลมแย้มพัดผ่านมา นาฬิกาบอกเวลาดังเตือนว่าเลยเวลานอน
ทอดถอนใจไม่คำนึง วัน ๆ หนึ่งให้ผ่านไป
เพื่อพ่อแม่เป็นอยู่สบายน้องหญิงชายได้เล่าเรียน
(ยืนยง โอภากุล วงคาราบาว ขับร้อง)

เพลงนี้สะท้อนให้เห็นภาพของคนชายขอบมุมมองหนึ่ง คือ หญิงขายบริการทางเพศ ที่มาจากชนบทยากจน เข้ามาขายตัวเพื่อแลกกับเงิน เพื่อส่งเงินไปเลี้ยงดูพ่อที่แก่และแม่ที่ม่สบายและน้องทางบ้าน แสดงให้เห็นถึงความล้มเหลวในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศยิ่งพัฒนายิ่งสร้างความเลื่อมล้ำในสังคม และช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวยยิ่งมาก และคนแก่ คนป่วยในชนบทถูกทอดทิ้งไม่ได้รับสวัสดิการและการดูแลจากรัฐ ความยากจนทำให้หญิงสาวชนบทต้องดิ้นรนเข้ามาขายตัวให้กับคนที่มีฐานะทางสังคมเศรษฐกิจดี เศรษฐกิจแบบทุนนิยมได้ทำลายคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มนุษย์เป็นเพียงมูลค่าถูกตีราคาด้วยเงินตรา ได้รับการดูถูกเหยียดหยามจากสังคม แรงงานหญิงประเภทนี้ส่วนใหญ่มาทำงานเพราะความจำยอมเนื่องจากความยากจน ไม่มีทางเลือก เพลงยังสะท้อนให้เห็นความผูกพันเหนียวแน่นของแรงงานกับระบบครอบครัว

เพลงคนจนผู้ยิ่งใหญ่

ถึงยากจนไม่มองคนเหยียดๆ ไม่รังแกรังเกียจ คิดเบียดเบียนใจใคร
มีจนวัดใจคนไม่ได้ จนแต่รวยน้ำใจผู้ยิ่งใหญ่แห่งความจน
ทรัพย์สินไม่สะสม อยู่ในสังคมด้วยความสุขขี
ปริญญาฉันไม่เคยมี ความรู้พอดีพออ่านออกเขียนได้
ไปทำงานรับจ้างก็ทำจริง ฉันทำทุกสิ่งยกเว้นประจบเจ้านาย
วัดคนเขาวัดกันที่น้ำลาย ลาก่อนเจ้านายฉันไม่ใช่ควายจนตรอก
ไม่เคยใฝ่ฝันเป็นโตเป็นใหญ่ ไม่มีปัจจัยทั้งสี่ประการ
แค่สัตว์เลื้อยคลานสองข้างถนน เนื้อตัวยากจนแต่น้ำใจยิ่งใหญ่
คนจน (จนแต่รวยน้ำใจ) ใครจะว่ายากจน (คนจนผู้ยิ่งใหญ่)
(คนจน) จนแต่รวยน้ำใจ (ใครจะว่ายากจน) คนจนผู้ยิ่งใหญ่
มีชีวิตย่อมมีความลำบาก อดๆ อยากๆ ดังยาชูกำลัง
ความหวังแม้ว่ายังริบหรี่ เพราะสังคมวันนี้มันหางานการยาก
ย่ำไปสมัครไปไม่เลือกหน้า ค่าจ้างราคาไม่สำมะคัญ
ลุยควันลุยท่อไอเสีย มีแต่ความอ่อนเพลีย ยังดีกว่าเสียขากัน
ปัจจัยคือเครื่องบาดใจ ศาสดาสอนไว้ในพระไตรปิฎก
ความจริงที่คู่ควรหยิบยก ชำระความสกปรกในสังคมเมืองไทย
จิตใจแห่งความเป็นพุทธใสบริสุทธิ์นั้นคือจุดหมาย
รวยล้นกระทำตนเหลวไหล ไม่ใช่ผู้ยิ่งใหญ่เป็นแต่ผู้ยิ่งเลว

(ยืนยง โอภากุล วงดาราบาว ขับร้อง)

เพลงนี้สะท้อนให้เห็นภาพพจน์ของแรงงานว่าเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความดี มีชีวิตแบบยังชีพ ไม่สะสม ทำงานเพื่อความสุขทางใจ เงินและการศึกษาไม่สำคัญ หากการมีน้ำใจให้แก่กัน การไม่ดูถูกเหยียดหยามกัน ไม่คดโกง ไม่ประสบสอพลอ ตั้งใจทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญโดยยึดหลักธรรมของพระพุทธเจ้า การเบียดเบียนแก่งแย่งเอาเปรียบคนอื่น เพื่อความความร่ำรวยถือเป็นสิ่งเลวร้ายในสายตาของคนยากจน การทำงานไม่ได้เอาเงินเป็นตัวตั้งและไม่ใช่เพื่อความมั่งคั่ง ดังนั้น เพลงนี้เนื้อหาจึงต่อต้านแนวคิดระบบทุนนิยม

เพลงโยโกฮามา

จดหมายตีตราจ่าหน้าว่ามาจากแดนไกล
ประเทศญี่ปุ่นแดนซามุไร เปิดอ่านแล้วใจพี่ล่วงลงดิน
ข้อความเนื้อในแทบทำร้ายพี่ให้แดดิ้น
โฉมงามแม่ยอดยุพิน ชีวิตดับดิ้นที่เมืองโยโก
จำได้วันลาเจ้าบอกว่าจะอดใจ
เก็บออมแล้วใช้ที่ควรใช้ ขายบริการอยู่นานหลายปี
ส่งเงินกลับมาแม่พ่อชาวนากลายเป็นเศรษฐี
จากนาผืนน้อยผืนนี้ช่วยชุบชีวีหลายสิบที่บ้าน
แต่ตัวนางอยู่ยิ่งนานยิ่งท้อถอย
กินนอนอยู่ในห้องน้อยความเหงาหงอยมาเยี่ยมทุกวัน
ทอดร่างเป็นหุ่นให้ชายยุ่นกลัดมัน
ปล่อยตันหาสารพันวิกฤติวิตถารทุกวันทุกวี่
จึงหันหายาติดสุรากับเพื่อนคนไทย
แมงดาหนุ่มผู้บินไกล มาพาเจ้าไปเข้าบ่อนทุกที่
หมดเนื้อหมดตัวแม่ทูนหัวโดนชิ่งหนี
เหยียบใจเจ้าแบนบี้ ดำดิ่งหลายลี้เกินใครฉุดทัน
เช้าสายบ่ายมาไม่เห็นหน้าแม่สาวน้อย
เพื่อนเปิดห้องผงาดถอย ศพเจ้าลอยแขวนคอกับคาน
ร่างส่งกลับมา ห่อเป็นผ้ากระดูกวิญญาณ
ได้กลับมาอยู่บ้านที่น้องนางเจ้าซ่านรอ

(พงษ์สิทธิ์ คำภีร์ ขับร้อง)

เพลงสะท้อนให้เห็นถึง ภาพชีวิตของหญิงสาวชนบทลักลอบเข้าไปขายแรงงานที่ผิดกฎหมายในต่างประเทศ โดยการขายตัวส่งเงินมาให้ทางบ้านเพื่อให้พ่อแม่มีหน้ามีตาแต่ตัวเองต้องทุกข์ระทมทั้งกายใจ ขาดความสุขทางใจ หาที่พึงทางใจกับใครสักคนแต่กลับถูกหลอกให้เข้าไปเล่นการพนันจนหมดเนื้อหมดตัว และผู้ชายก็ตีจากไป จากความไม่มีหลักยึดชีวิตเพราะสภาพสังคมอุตสาหกรรมที่ทุกคนต่างแก่งแย่งเอาตัวรอดแบบชนิดตัวใครตัวมัน ความมีน้ำใจไม่มี ขณะที่สังคมเกษตรกรรมนั้นความมีน้ำใจยังมีอยู่ เมื่อคนชนบทมาใช้วิถีชีวิตอยู่ในสังคมเมืองใหญ่ ปรับตัวไม่ได้จึงต้องฆ่าตัวตาย สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าระบบครอบครัว และเครือญาติยังมีความจำเป็นสำหรับชีวิตของแรงงานชนบทไทยอยู่

กล่าวโดยสรุป ภาพลักษณ์จากมุมมองของเพลงเพื่อชีวิต เพลงลูกทุ่งหมอลำและเพลงลูกทุ่ง พบว่า ภาพลักษณ์แรงงานโดยเฉพาะแรงงานอีสานนั้นมาจากเกษตรกรชนบทที่ยากจน ไร้การศึกษาและถูกมองว่าเป็นกาฝากของสังคม เป็นแรงงานราคาถูก การที่แรงงานอีสานนับถือผี โดยเฉพาะผีแถน ซึ่งเป็นผีที่มีสถานภาพสูงสุดในจักรวาลวิทยาของคนเชื้อสายไทย-ลาว กลับถูกมองว่าเป็นเรื่องงมงายไร้สาระ (สุริยา สมุทคุปติ์และคณะ. 2540: 155) แต่หากพิจาณาให้ถ่องแท้การนับถือของแรงงานอีสานและพิธีกรรมเกี่ยวข้องกับผีกลับเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสดง "อำนาจ" เพื่อควบคุมคนในสังคมให้อยู่อย่างปกติตลอดจนใช้อำนาจศักดิ์สิทธิ์ของผีในการรักษาพยาบาลและเป็นที่พึ่งทางใจ นอกจากนี้แรงงานอีสานยังถูกมองอย่างมีอคติทางชาติพันธุ์จากรัฐไทยที่มองว่า แรงงานอีสานเป็นเพียงไพร่ที่นำมาใช้แรงงาน ทำให้แรงงานอีสานถูกดูหมิ่นเหยียดหยามมาจนถึงปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามแรงงานอีสานก็มีประเพณีฮีตสิบสองเป็นเครื่องร้อยรัดให้ผู้คนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน อันเป็นทุนทางสังคมที่จะนำมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตในทางเศรษฐกิจ เช่น การขอแรงเกี่ยวข้าวในหมู่เครือญาติ ด้วยความมีน้ำจิตน้ำใจต่อกัน และภาพลักษณ์อย่างหนึ่งของแรงงานอีสานคือ เป็นผู้ที่อยู่ง่ายกินง่าย และทำงานเพื่อยังชีพ แบบพออยู่พอกิน และมีชีวิตที่ผูกพันกับธรรมชาติ และประเพณีฮีตสิบสองอย่างแยกไม่ออกจากวิถีชีวิตของแรงงานอีสาน และแรงงานอีสานเป็นคนนอบน้อมให้เกียรติคนอื่น อดทนยิ้มสู้กับความจนแม้ถูกมองทางสัญลักษณ์เชิงลบว่าเป็นคนไม่ทันสมัย เป็นแรงงานราคาถูก ไร้ฝีมือก็ตาม

ภาพลักษณ์ของชาวนาและกรรมกรในเพลงลูกทุ่ง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ให้คำจำกัดความถึงเพลงลูกทุ่ง หมายถึง เพลงที่สะท้อนวิถีชีวิต สภาพสังคม อุดมคติ และวัฒนธรรมไทย โดยมีท่วงทำนอง คำร้อง สำเนียง และลีลาการร้องการบรรเลงที่เป็นแบบแผน มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งให้บรรยากาศของความเป็นลูกทุ่งเพลงลูกทุ่งไทยใช้ภาษาง่ายๆ ตรงไปตรงมา ในลักษณะเดียวกันกับเพลงพื้นบ้าน เป็นที่นิยมของประชาชนทั่วไป และแพร่ขยายกว้างไกลถึงชนบททุกแห่งเพลงลูกทุ่งหลายเพลงสะท้อนถึงสภาพสังคม ความเป็นอยู่และวัฒนธรรมไทย หลายเพลงมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนไทย บางเพลงเป็นหลักฐานข้อมูลทางประวัติศาสตร์สังคมของประเทศบางเพลงเป็นที่รวมของภูมิปัญญาและทรัพย์สินทางปัญญาของชาวบ้าน เป็นสมบัติทางวัฒนธรรมของชาติที่มีค่าเป็นอย่างยิ่ง

เพลงลูกทุ่งโดยทั่วไปจะสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของชาวชนบทและกรรมกรที่มีต่อสภาพสังคมอย่างชัดเจน เพราะรูปแบบของเพลง การแต่งเพลงมาจากเพลงพื้นบ้าน ลิเก ลำตัด หมอลำ และ เพลงขอทาน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้เพลงลูกทุ่งเป็นวรรณกรรมที่แสดงสะท้อนภาพลักษณ์ของชาวนาและกรรมกรได้เป็นอย่างดี

ภาพลักษณ์ชาวนาในเพลงลูกทุ่ง

เพลงลูกทุ่งมีความโดดเด่นและพัฒนามาถึงจุดสุดยอดและเป็นยุคทองของเพลงลูกทุ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 เป็นต้นมา เนื้อหาเพลงที่แต่งและนำมาร้องบรรยายถึงชีวิตชาวชนบท หนุ่มสาวบ้านนาและความยากจน โดยมีนักแต่งเพลงได้แก่ ไพบูลย์ บุตรขัน พยงค์ มุกดา มงคล อมาตยกุล สุรพล สมบัติเจริญ ฯลฯ ส่วนนักร้องมีผ่องศรี วรนุช ศรีสะอางค์ ตรีเนต สมยศ ทัศนพันธ์ พร ภิรมย์ ก้าน แก้วสุพรรณ ไวพจน์ เพชรสุพรรณ ชาย เมืองสิงห์และสายัญห์ สัญญา เป็นต้น นักร้องเพลงที่มีชื่อเสียงและโด่งดังมาก คือ สายัญห์ สัญญา เขาได้รับสมญานามว่า "แหบมหาเสน่ห์" นักร้อง "ขวัญใจคนเดิม" หรือ "ขวัญใจคนจน" สายัญห์ สัญญาเป็นลูกชาวนาอยู่ที่สุพรรณบุรี ความรู้ระดับประถมปีที่ 4 ด้วย พื้นเพเป็นเด็กบ้านนอก เขาจึงสามารถถ่ายทอดความรู้สึก ภาพลักษณ์ของชาวนา คนชนบทยากจนผ่านบทเพลงลูกทุ่งได้ดี ซึ่งบทเพลงที่สายัญห์ สัญญานำมาร้องแต่งโดยชลธี ธารทอง ซึ่งเป็นคนบ้านนอกที่จังหวัดชลบุรี เนื้อหาเพลงลูกทุ่งที่ชลธี ธารทองแต่งมักกล่าวถึง ชีวิตชนบทและความจนข่นแค้น ดังนั้น เพลงลูกทุ่งจึงสะท้อนปัญหาและภาพลักษณ์ของชาวนาที่เป็นคนจนเป็นคนชายขอบทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านเพศ ด้านอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

ชายขอบด้านเศรษฐกิจ

เพลงน้ำตาอีสานของสายัญห์ สัญญา เป็นเพลงที่บรรยายถึงสภาพความแห้งแล้งของผืนท้องนาภาคอีสาน สะท้อนให้เห็นภาพความทุกข์เข็ญยากจนของชาวนา อันเกิดจากผลพวงจากการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐในยุคพัฒนาแบบพัฒนานิยม โดยใช้แนวคิดทุนนิยม(เน้นเงินตรานิยม) ซึ่งบทเพลงนี้แต่งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 – 2519) ที่รัฐบาลได้เพิ่มกลยุทธ์เร่งรัดการผลิตเพื่อการส่งออก โดยส่งเสริมให้ปลูกพืชเชิงเดี่ยว เช่น ปลูกมันสำปะหลัง ปอ อ้อย ชาวนาได้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเงินตรา มีการบุกเบิกป่าลงเป็นที่ทำไร่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในชีวิตและระบบนิเวศ ภายหลังจากการบุกเบิกใช้ที่ดินอย่างเข้มข้นส่งผลให้เกิดปัญหาภาวะฝนทิ้งช่วง 2-3 ปี ชาวนาทำนาได้เพียงครั้งเดียว ทำให้ชาวนามีหนี้สินล้นพ้นตัวยากจนลงกว่าเดิมและต้องขายที่ดินมาใช้หนี้ ระบบนิเวศที่ถูกทำลายทำให้เกิดสภาพแห้งแล้งพืชผลทางการเกษตรแห้งตาย เนื้อเพลงที่แต่งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 3 จึงมีเนื้อหาที่ระบายความทุกข์และสะท้อนปัญหาความยากจนของชาวนา อันเกิดจากผลพวงของการพัฒนาดังกล่าว ดังปรากฏในเพลงน้ำตาอีสาน ซึ่งมีเนื้อหาดังนี้

เพลงน้ำตาอีสาน

ดินแยกแตกระแหง ต้นไม้เฉาใบแห้ง แรงไม่มี
ฝืนมองไร่นาน้ำตาปรี่ ไม่มีน้ำจะทำนา
โถเวรบันดาลให้ชาวอีสานสะอื้นกลืนกล่ำอุรา
ไร่ปอแห้งตายโอ้นายข้า
โปรดเมตตาช่วยเหลือเหลือคนจน
.....
ทนอยู่สู้ชะตาเพื่อนพี่น้องไทยข้า โปรดปรานี
แม้นชีพมลาย นอนตายดิ้น
ช่วยฝังดินนึกว่าเอาบุญ

(ชลธี ธารทอง ประพันธ์ และขับร้องโดย สายัณห์ สัญญา)

เพลงนี้สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์สภาพฝนแล้ง ของผืนแผ่นดินอีสานทำให้พืชผลทางการเกษตรแห้งตาย เมื่อผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้ผล ไม่มีผลผลิตจำหน่าย ก็ต้องประสบกับความทุกข์ยาก ความยากจนเนื่องจากขาดรายได้ เนื้อเพลงยังสะท้อนให้เห็นถึงชาวนาอีสานขาดความดูแลจากภาครัฐ ที่ต้องเผชิญกับภาวะฝนแล้ง และปล่อยให้ชาวนาแก้ไขปัญหาอย่างโดดเดี่ยว ชาวนาจึงอ้อนวอนขอความเมตตาสงสารจากรัฐเพื่อให้ความช่วยเหลือ ซึ่งในอดีตดินแดนภาคอีสานเป็นดินแดนที่อุดมสมบูรณ์ ดูได้จากการสิ่งของที่ส่งส่วยต่างๆ ให้แก่รัฐไทยในอดีตนั้นได้จากป่า เช่น หมากเร่ว ชันฯลฯ นั้นแสดงให้เห็นว่าป่าไม้มีความอุดมสมบูรณ์จึงมีของป่าส่งส่วยให้รัฐไทยได้ แต่เมื่อการพัฒนาเน้นเศรษฐกิจเป็นหลักส่งเสริมการผลิตเพื่อส่งออก โดยการปลูกพืชเชิงเดี่ยว เช่น ปอ มันสำปะหลัง ได้ทำลายป่าไม้และดินแตกระแหงเสื่อมคุณภาพและทำให้เกิดฝนแล้ง ผู้ที่ได้รับเคราะห์กรรมจากผลพวงการพัฒนาดังกล่าวคือชาวนาชนบทผู้ยากไร้ นั้นเอง

ชายขอบด้านการศึกษา

เมื่อชาวนาที่ไม่มีรายได้จากการขายผลผลิต จำเป็นอย่างยิ่งที่คนในครอบครัวของชาวนาต้องออกหารายได้มาจุนเจือครอบครัวเพื่อให้ตนและครอบครัวอยู่รอด ดังนั้น เมื่อจบการศึกษาภาคบังคับคือชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จึงต้องออกหางานทำ จึงไม่มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับสูง กลายเป็นคนด้อยโอกาสทางการศึกษาเพราะสาเหตุของความยากจนไม่มีรายได้ จะหารับจ้างทำงานในท้องถิ่นก็ไม่มีงานให้ทำเพราะผืนแผ่นดินแห้งแล้ง ปลูกพืชทางการเกษตรไม่ได้ ก็ต้องจำพรากจากท้องนาเข้าไปหางานทำ

ตามเมืองใหญ่ๆ ด้วยค่าแรงงานต่ำๆ เช่น เป็นลูกจ้างเสริฟตามร้านอาหาร กรรมกรก่อสร้าง เป็นนักร้อง เป็นต้น ดังเนื้อหาของเพลงต่อไปนี้

เพลง นักเพลงคนจน

ความรู้มีเพียงแค่ชั้น ป.4 ผมสัญจร จากดอนเจดีย์
สุพรรณบุรี ดินแดนบ้านป่า นักร้องคนซื่อ
ที่ชื่อสายัญห์ สัญญา เป็นเด็กบ้านนอกคอกนา
เสี่ยงโชคชะตา มากับเสียง เพลง
ฟังเสียงเพลงร้องจากน้องคนใหม่
แม้ยามคุณ ว้าวุ่นทรวงใน ผมกล่อมใจคุณด้วยเสียงเพลง
ยามไหนคุณเศร้า ผมเฝ้าขับร้องบรรเลง
ขับกล่อมให้หายวังเวง ฟังเสียงเพลงแล้วอย่าอาวรณ์
ก่อนหลับตาฝัน ฟังเสียงสายัญห์ สักหน่อย
เปิดเครื่องรับฟังค่อยๆ ผมจะคอยกล่อมให้คุณนอน
หยิบวิทยุ วางไว้ใกล้ๆหมอน นอนเถิดหนาคุณนอน
นอนหลับฝันถึงสายัญห์ สัญญา
ฟังเสียงบรรเลง จากเพลงลูกทุ่ง
ขอวอนแฟนบ้านป่า ในกรุง
โปรดช่วยพยุง ให้ความเมตตา
เพราะความจนยาก ผมจึงต้องจากบ้านมา
ไม่มีเงินค่าเช่านา สายัญห์ สัญญา จึงมาร้องเพลง

(สายัญห์ สัญญา ขับร้อง)

การที่เนื้อเพลงบอกว่า “ความรู้มีเพียงแค่ชั้นป. 4 ผมสัญจรจากดอนเจดีย์สุพรรรณบุรีดินแดนบ้านป่า.....ไม่มีเงินค่าเช่านาย สายัญห์ สัญญา จึงมาร้องเพลง” แสดงสะท้อนภาพของชาวนาภาคกลางนั้นไม่มีที่นาเป็นของตนเอง แต่เป็นของนายทุน ถูกนายทุนขูดรีดเอาส่วนเกิน จนกลายเป็นคนจนที่ไม่มีที่ทำกิน ทำให้จนโอกาสที่จะเข้าถึงบริการด้านการศึกษาของรัฐ กลายเป็นคนด้อยการศึกษา ความยากจนของชาวนาภาคกลางนั้นเกิดจากภัยธรรมชาติเช่น เกิดน้ำท่วมซ้ำซากไม่มีผลผลิตออกจำหน่าย ขาดรายได้ต้องกู้หนี้ยืมสินจากนายทุน โดยใช้ที่นาไปจำนอง หากบางปีผลผลิตได้ผลดีก็ถูกนายทุนกดราคา ย่อมทำให้ชาวนาไม่มีเงินเพียงพอที่จะนำไปใช้หนี้ทำให้หนี้สินพอกพูนที่นาหลุดจำนองเป็นของนายทุน เป็นที่

กังขาว่าทั้งที่ชาวนาเป็นเจ้าของผลผลิตทำไมไม่มีสิทธิ์ในการกำหนดราคา ดังนั้น ชาวนาไทยในภาคกลางส่วนใหญ่จึงไม่มีที่นาเป็นของตนเอง ต้องเช่าที่นาของนายทุนทำนา และโดนนายทุนขูดรีดด้วยดอกเบี้ยที่สูง เพิ่มความยากจนทวีมากยิ่งขึ้น ความยากจนทำให้ชาวนาไทยไม่สามารถส่งลูกเรียนหนังสือในระดับสูงๆ ได้ และต้องพลัดพรากจากบ้านเกิดเมืองนอน ออกมาหางานทำเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว บ้างก็เป็นนักร้อง ลูกหลานชาวนาจึงด้อยโอกาสที่จะศึกษาต่อ ภาพลักษณ์ของชาวนาจึงเป็นคนจนผู้มีการศึกษาต่ำและด้อยในความรู้

ชายขอบด้านสุขภาพอนามัย

ภาพลักษณ์ของชาวนาไทยนอกจากจะเป็นคนจนไม่มีที่ทำกิน ด้อยการศึกษาแล้ว ยังจนเงินตราแม้ยามเจ็บป่วยยังต้องขายควาย ดังภาพสะท้อนในเนื้อหาของเพลงต่อไปนี้

เพลงขายควายช่วยแม่

ยืนมองควายข้า น้ำตาไหลปรี่ หลายปีอยู่มา เป็นเพื่อนคู่นา หน้าฝน ทนสู้
แดดร้อน ไม่อาทรร้องกู่ ข้าเอง ก็นึกเอ็นดู ไม่รู้ จะทำอย่างไร
พา-ไปกินหญ้า เวลาแดดอ่อน ตอนขึ้น จากนา ค่ำเข้าชายคา ข้าสุม ไฟให้
ยุงริ้น มิให้บิน ตอมไต่ แต่คราวนี้ต้อง จำใจ ขายไป เพราะเงิน ไม่-มี....
มันถึง คราวซวย แม่ข้า ล้มป่วย ด้วยโรค มะเร็ง
กราบขอ หมอจน ท่านเซ็ง จึงขายเอ็ง เพื่อช่วย ชีวี
อก สะท้าน สงสารเอ็ง เหลือที่ ขาดควาย เพื่อนที่ แสนดี ข้านี้ คงอด ทำนา....
ควายคงรู้ว่า ถึงครา ต้องจาก เหมือนอยาก อ้อนวอน ทิ้งร่างลงนอน สะท้อน ใจข้า
ยากแค้น ขอแทนคุณ มารดา ท่านเป็น ผู้ที่ เลี้ยงมา เพื่อนจ๋า จงให้ อภัย...
ควายคงรู้ว่า ถึงครา ต้องจาก เหมือนอยาก อ้อนวอน ทิ้งร่างลงนอน สะท้อน ใจข้า
ยากแค้น ขอแทนคุณ มารดา ท่านเป็น ผู้ที่ เลี้ยงมา เพื่อนจ๋า จงให้ อภัย...

(มนต์สิทธิ์ คำสร้อย ขับร้อง)

จากเนื้อหาของบทเพลงที่กล่าวว่า “มันถึง คราวซวย แม่ข้า ล้มป่วย ด้วยโรค มะเร็ง กราบขอหมอจนท่านเซ็ง จึงขายเอ็ง เพื่อช่วยชีวี” เพลงนี้สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ของชาวนาไทยถึงความจนในโอกาสที่จะเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐ ซึ่งเป็นบริการขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทั่วไปควรจะได้รับ แต่ชาวนากลับไม่ได้รับการบริการที่เท่าเทียมและเสมอภาคกัน การที่ชาวนาขายควายเพื่อเป็นค่า

รักษาพยาบาลนั้นแสดงว่า ชาวนาจนเงินจริงๆ และจนแบบสุดๆ เพราะควายถือว่าเป็นชีวิตจิตวิญญาณของชาวนา หากไม่จำเป็นหรือขัดสนจริงๆ ชาวนาคงไม่ขายควายซึ่งเป็นชีวิตจิตวิญญานของตน นอกจากนี้เพลงนี้ยังสะท้อนให้เห็นธรรมชาติคนอีสานว่าเป็นคนที่มีความกตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณ เช่น บิดามารดา และสิ่งที่มีบุญคุณ เช่น ควาย ที่ปลูกข้าวให้ชาวนากิน ดังจะเห็นได้จากประเพณี ฮีตสิบสองของชาวนาไทยอีสาน จะมีพิธีสู่ขวัญข้าวและควาย เป็นต้น

ชายขอบด้านสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมทั่วไปของดินแดนอีสานถูกตีตราจากรัฐไทยว่าเป็นดินแดนที่แห้งแล้งกันดาร แต่หากดูตามลักษณะสภาพทางภูมิศาสตร์มีภูเขาล้อมรอบ ทิศตะวันตกมีเทือกเขาเพชรบูรณ์ ทิศเหนือเทือกเขาภูพานลากผ่านแบ่งอีสานออกเป็น 2 ส่วน ทิศใต้มีเทือกเขาดงพญาเย็นและเทือกเขาพนมดงรัก แสดงว่า ภาคอีสานในอดีตนั้นมีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ แต่ปัจจุบันป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ได้ถูกทำลายโดยที่รัฐไทยละเลยที่กล่าวถึงอุดมสมบูรณ์ของภาคอีสานในอดีต และต่อมาถูกทำลายโดยนโยบายการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจเป็นหลักในยุคการพัฒนาของรัฐ ดังเนื้อหาในบทเพลงต่อไปนี้ที่สะท้อนให้เห็นสภาพความแห้งแล้งของท้องนา

เพลงดอกจาน

ดอก จาน บานสะพรั่ง หน้าแล้ง สีแดง แต้มแต่งพื้นดินอีสาน
ลมร้อนโชยพริ้ว พัดปลิวโชยผ่าน แย้มเยือน พื้นถิ่นอีสาน แดนกันดาร สุดแสนไกล
เสียงแคน โหยแผ่ว แว่วมา พื้นนา ร้องครวญ ดินแตกระแหง ทุก ผู้คน หม่นหมอง สิ้น
เรี่ยวแรง ดอกจาน เจ้าบานหน้าแล้ง กลีบดอกสีแดง ยังหมองไหม้
ท้อง ทุ่งนานี้ขาดนาง น้องนางหนีบาง เข้าสู่เมืองกรุงสวรรค์ ทิ้งทุ่งนา เปลี่ยวร้าง ลงกลางคัน
มุ่งไปด้วยจิตใฝ่ฝัน หาเงินหางานเลี้ยงกาย
ท้อง ทุ่งนานี้ขาดนาง น้องนาหนีบาง เข้าสู่เมืองกรุงสวรรค์ ทิ้งทุ่งนา เปลี่ยวร้าง ลงกลางคัน
มุ่งไปด้วยจิตใฝ่ฝัน หาเงินหางานเลี้ยงกาย
เฝ้ารอ คอยน้องจนสองปีกว่า ย่างเข้าเดือนเมษา งานสงกรานต์เคยสัญญา คอยแล้วเงียบหาย
สูญไปดังสายลมพา หรือลืมสิ้นแล้วบ้านนา ลืมดอกจานเสียงแคน
วอน วอนฝากสายลมโชยผ่าน ด้วยจิตอธิษฐาน โปรดได้สงสารและเมตตา กระหน่ำเมฆฝน
ฝูงคนกลับคืนบ้านนา อีสานกันดารหนักหนา ลมเอ๋ยช่วยพาความสุขมาเยือน

(สนธิ สมมาตร ขับร้อง)

เพลงนี้สะท้อนให้เห็นสภาพแวดล้อมของดินแดนอีสานที่มีความแห้งแล้ง ดินแตกระแหงกันดาร ผู้คนมีแต่ใบหน้าที่เศร้าสร้อยทุกข์ระทมกับความแห้งแล้งกันดาร ความแห้งแล้งกันดารของท้องทุ่งนานี้ แม้ดอกจาน(ดอกทองกวาว) ที่ทนแล้งก็ยังเหี่ยวเฉา แสดงว่าความแห้งแล้งที่เกิดขึ้นในท้องทุ่งนาอีสานนั้น เข้าสู่จุดวิกฤติจริงๆ สภาพความแห้งแล้งกลายเป็นปัจจัยที่เบียดขับทำให้หนุ่มสาวชาวนาอีสานหนีเข้าไปทำงานที่กรุงเทพฯ เพื่อทำงานหาเงินเลี้ยงชีพ ในอดีตรัฐไทยมักกล่าวหาว่า ว่าชาวนาอีสานเป็นคนขี้เกียจทำงาน ทำให้ยากจน หากพิจารณาแล้ว คงจะไม่เป็นความจริงเสียทีเดียว หากแต่ชาวนาอีสานไม่มีอะไรให้ทำต่างหากเพราะอาชีพทำนาต้องรอฝนจากธรรมชาติ ดังนั้นเมื่อฝนแล้ง ชาวนาอีสานจึงทำอะไรไม่ได้ บางคนก็กระเสือกกระสนเข้าไปหาทำงานที่กรุงเทพฯ ตามเมืองใหญ่ๆ และต่างประเทศ ทั้งที่โดยธรรมชาติของคนอีสานนั้นมีความผูกพันกับถิ่นฐานบ้านเกิดและไม่อยากไปหาทำงานที่อื่น หากไม่ถึงภาวะที่ขัดสนจริงๆ ดังจะเห็นจากเนื้อหาของเพลงที่กล่าวถึงงานสงกรานต์ที่คนอีสานส่วนใหญ่จะกลับมาบ้านเกิดนั้นแสดงว่าชาวนาอีสานมีความผูกพันต่อถิ่นฐานบ้านเกิด

จากเนื้อหาบทเพลงดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าภาพลักษณ์ชาวนาไทย สภาพความแห้งแล้งอันเกิดจากผลพวงการพัฒนาของรัฐกลายเป็นปัจจัยที่ทำให้ชาวนากลายเป็นคนจนเงิน จนปัจจัยสี่ และเบียดขับให้ชาวนาต้องอยู่ในภาวะจำยอมที่ต้องออกไปหางานต่างถิ่น กลายเป็นคนด้อยการศึกษา เพราะต้องออกมาทำมาหากินต่างถิ่น โดยเฉพาะผู้หญิงแทนที่จะทำหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ครอบครัวอย่างในอดีต กลับต้องออกหางานทำตามเมืองใหญ่ ทำให้ครอบครัวขาดความอบอุ่น ลูกขาดที่พึ่งทางใจ หันไปพึ่งพายาเสพติด กลายเป็นปัญหาสังคมตามมาอย่างมากมาย ดังนั้น ภาพลักษณ์ของชาวนาไทยจึงเป็นคนจนในโอกาสที่จะเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐ เป็นคนจนเงินตรา จนในการศึกษา จนในที่ทำกิน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แห้งแล้งบ้าง น้ำท่วมซ้ำซากบ้าง กลายเป็นปัจจัยเบียดขับให้ไปเป็นแรงงานราคาถูกต่างถิ่น การที่ภาพลักษณ์ของชาวนาเป็นดังเช่นที่กล่าวมาแล้วข้างต้นล้วนแต่ถูกกระทำให้เกิดจากผู้อื่นและเป็นมุมมองของคนอื่นที่ตีตราจริงบ้างเท็จบ้างเรียกว่า ความเป็นอื่น (Otherness) แต่ภาพลักษณ์ที่ชาวนามองตัวเองและมองคนอื่นในสังคมเมืองหลวงเป็นอย่างไรนั้นดังบทเพลงต่อไปนี้

เพลงอยู่บ้านนอกดีกว่า

อยู่บ้านนอกของเราดีกว่า ทำไร่ไถนาตามประสาบ้านนอก
อย่าไปเลยเพื่อนเอ๋ย เมืองบางกอก ผู้คนหลอนหลอก ผิดกว่าบ้านนอกของเรา
อยู่บ้านนอกมีนามีบ้าน ไม่ต้องหางาน บ้านก็ไม่ต้องเช่า
ไปเที่ยวงานก็จักรยานคันเก่า ปะแป้งหน้าขาว เพื่อนหนุ่มสาวมากมี
มีพ่อมีพ่อคอยเตือน ก่อนลงจากเรือนก็ให้ทำแต่ความดี
เรื่องความรู้ถึงเราจบแค่ ป.4 เงินเดือนไม่มี แต่เรามีที่ทำกิน
อยู่บ้านนอกของเราดีกว่า ผู้คนบ้านนาไม่พูดจาเล่นลิ้น

จะยากจนไม่มีคนหยามหมิ่น ข้าวปลามีกิน ไม่ถวิลเรื่องรวย
(สุนารี ราชสีมา ขับร้อง)

จากบทเพลงอยู่บ้านนอกดีกว่าสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ที่ชาวนามองตนเองว่า เป็นคนด้อยการศึกษาหรือความรู้ต่ำ แม้ชาวนาจะจนเงินตรา แต่ก็ไม่จนข้าวปลาอาหาร ชาวนาเป็นคนพูดตรงไม่เล่นลิ้นหลอกลวง และยึดมั่นในคุณงามความดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระบบครอบครัว ให้ความห่วงหาอาทรกันไม่ดูถูกเหยียดหยามกัน แม้จะยากจนก็ไม่จนในศักดิ์ศรี และมีวิถีชีวิตอยู่อย่างพอเพียงไม่คำนึงถึงเรื่องความมั่งคั่งเท่าใดนัก ขณะที่ชาวนามองผู้คนในสังคมเมืองกรุงว่า เป็นคนไม่มีศีลธรรม ชอบต้มตุ๋นหลอกลวง อยู่แบบตัวใครตัวมัน และชอบดูถูกเหยียดหยามผู้อื่น

ภาพลักษณ์กรรมกรในเพลงลูกทุ่ง

หลังเหตุการณ์ 6 ตุลาคม 2519 ซึ่งเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) รัฐไทยได้เริ่มพัฒนาประเทศเข้าสู่อุตสาหกรรมทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานประกอบอาชีพของชาวชนบทเข้าสู่เมืองหลวง ชาวนาหนุ่มสาวตามชนบทได้เข้ามาทำงานเป็นกรรมกรรับใช้ระบบทุนนิยมตามโรงงานและสถานประกอบการต่างๆ จำนวนมาก ซึ่งกรรมกร คือ คนงาน ลูกจ้างที่ใช้แรงงาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2542 :16) เช่น นักร้อง คนใช้ คนงานก่อสร้าง คนงานในโรงงาน หมอนวด คนขายแรงงาน เด็กปั๊ม สาวบาร์ และคนขับแท็กซี่ เป็นต้น นักร้องที่ร้องเพลงสะท้อนอาชีพกรรมกรมีมากมาย ได้แก่ 1) ไมค์ ภิรมย์พร เนื้อหาของเพลงสะท้อนภาพลักษณ์ของคนขายแรงงานในโรงงานเป็นแรงงานราคาถูก คนจนศักดิ์ศรี จนอำนาจ จนทรัพย์สินจนได้รับสมญานามว่า “ขวัญใจแรงงาน” เพลงที่ไมค์ ภิรมย์พรร้องมี เพลงขายแรงงานแต่งงาน ละครชีวิต นักสู้ ม.3 เหนื่อยไหมคนดีและยาใจคนจน ฯลฯ .2) พุ่มพวง ดวงจันทร์ สะท้อนภาพลักษณ์ของหญิงสาวชนบทด้อยการศึกษาเข้ามาทำงานในเมืองกรุง ถูกหลอกถูกเอารัดเอาปรียบทางเพศ เช่น เพลงนักร้องบ้านนอก อายแสงนีออน นางบังเงา ฯลฯ 3) สุนารี ราชสีมาจะร้องเพลงที่สะท้อนภาพลักษณ์ของอาชีพที่ต่ำต้อย และได้รับการดูถูกเหยียดหยาม เช่น หมอนวด นักร้อง ได้แก่ เพลงสุดท้ายที่กรุงเทพ มือถือไมค์ไฟส่องหน้า ความจนเรื้อรัง ที่รักฉันจนอยู่บ้านนอกดีกว่า และนางฟ้ามีเบอร์ฯลฯ ภาพพจน์ความเป็นชายขอบของกรรมกรมีลักษณะต่างๆ ของดังปรากฏในตัวอย่างเพลงลูกทุ่งต่อไปนี้

ชายขอบด้านเศรษฐกิจ

เพลงของไมค์ ภิรมย์พร จะสะท้อนภาพของกรรมกรที่เป็นลูกจ้างตามโรงงานต่างๆ ที่จนเงินจนศักดิ์ศรี สังคมในเมืองใหญ่เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมยึดเงินทองเป็นปัจจัยหลักในการ

ดำรงชีวิต ดังนั้น ผู้ที่จนเงินจึงเป็นผู้ที่ขาดปัจจัยหลักในการดำรงชีวิต ทำให้อยู่ในสังคมอย่างลำบาก ไร้เกียรติไร้ศักดิ์ศรี บทเพลงของไมค์ ภิรมย์พร ส่วนใหญ่จะเป็นเพลงรักที่ไม่สมหวังเนื่องจากเป็นคนจนทรัพย์สิน หากสาวใดจะมาใช้ชีวิตร่วมก็ต้องทนอยู่ด้วยความยากลำบาก ต่อสู้กับการทำงานที่หนัก ดังเช่นบทเพลงต่อไปนี้

เพลงยาใจคนจน

เป็นแฟนคนจนต้องทนหน่อยน้อง พี่นี้ไม่มีเงินทองมารองรับความลำบาก
ในแต่ละวันพี่นั้นต้องทำงานหนัก ถ้าไม่มีใจรักใครหนอจะร่วมทางได้
ปัญหามากมายพาใจอ่อนล้า ทั้งที่ไม่เจตนาแต่ปัยหาก็มาจนได้
จึงอยากให้น้องช่วยมองด้วยความเห็นใจ อุปสรรคจะมีเท่าใดขอใจเรายิ้มให้กัน
ลำบากยากเข็ญเช้าเย็นขอให้เห็นหน้า เมื่อเจอปัญหาน้องอย่าตัดสายสัมพันธ์
อยู่เป็นแรงใจเติมไฟให้กันและกัน เพียงเรามีเราเท่านั้น สร้างฝันให้สมดังใฝ่
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

การทำงานในเมืองใหญ่นอกจากจะเผชิญกับการทำงานหนักเพื่อแลกค่าแรงเพียงเล็กน้อย ยังต้องทนอยู่กับผู้คนแล้งน้ำใจ อยู่แบบแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น แบบตัวใครตัวมันซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมแบบทุนนิยมมากไม่สามารถทำงานได้ ก็จะกลายเป็นคนไร้ศักดิ์ศรี ไร้ค่าถูกตีตราว่าเป็นกาฝากของสังคม การเข้ามาทำงานในเมืองใหญ่ต้องต่อสู้อดทนกับความยากลำบากเป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นความหวังของพ่อแม่ญาติพี่น้องที่รอความช่วยเหลือเรื่องเงินทอง สะท้อนให้เห็นความผูกพันในระบบครอบครัว ญาติว่ามีความผูกพันแน่นแฟ้น ดังบทเพลงต่อไปนี้

เพลงแล้งน้ำใจ

อุตส่าห์หอบแรงหนีแล้งจากทุ่งนา เสี่ยงชะตามาเมืองใหญ่เพื่อขายแรงงาน
หอบความหวังพ่อแม่และคนทางบ้าน หากมีงานคงมีเงินส่งไปเยียวยา
เหนื่อยแทบขาดใจฝืนไว้ขอได้งานทำ เช้ายันค่ำทนขันแข่งเอาแรงนำพา
คนในเมืองฝืดเคืองน้ำใจเมตตา ถึงยามอ่อนล้า ค่าแห่งคนก็โดนขืนใจ
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

เพลงถนนนักสู้

เหมือนนกขมิ้นไม่มีรังนอน นี่หรือคือกรรมกรพเนจรไม่มีจุดหมาย
มีกินวันนี้พรุ่งนี้จะกินอะไรคำตอบอยู่ที่แรงกายจะขายได้เงินหรือเปล่า
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

เพลงละครชีวิต

หมดแรงอ่อนล้า นี่แหละหนาคนจน สู้และดิ้นร้น บางครั้งก็โดน
ผู้คนลวงล่อ ตกงานบ่อยครั้ง เงินซื้อข้าวยังไม่พอ มันท้อ มันตรมเพียงใดช้ำใจ ปวดร้าว
กลับแดนอีสาน บ้านเกิดเมืองนอน ลาแล้วละครบทชีวิตเศร้า ทุ่มเทเท่าไร
ได้มาแค่ความว่างเปล่า กลับมาบ้านเรา ยังมีแม่เฝ้ารอ
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

จากบทเพลงถนนนักสู้และละครชีวิตเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่ากรรมกรที่เข้ามาขายแรงงานนั้นใช่ว่าจะหางานได้ง่าย แสดงว่าชาวชนบทอพยพเข้ามาหางานในเมืองนั้นมากมาย จนคนล้นงาน ที่อยู่อาศัยก็มีไม่พียงพอกับความต้องการ ต้องซัดเซพเนจรไม่มีจุดหมาย กรรมกรนอกจากตกงานยังถูกหลอกลวงจริงๆ แล้วคนชนบทอีสานไม่ต้องการที่จะพลัดพรากบ้านเข้ามาทำงานด้วยความจนในทรัพย์สินจึงจำเป็นต้องเข้ามาขายแรงงานเพราะการหางานทำเหมือนกับการเสี่ยงโชค ต้องตกระกำลำบาก ดังนั้น ภาพลักษณ์กรรมกรก็คือ ผู้ที่จนในทรัพย์สิน ด้อยการศึกษาเมื่ออยู่ในสังคมที่มีความแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นย่อมถูกเอาเปรียบและง่ายต่อการถูกขูดรีดแรงงานจากนายทุน เช่น ให้ทำงานหนักที่ค่าจ้างต่ำ ไม่ตรงตามค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น กรรมกรที่จนทรัพย์ ด้อยการศึกษาจึงกลายเป็นคนชายขอบ กล่าวคือ เข้าไม่ถึงการบริการของรัฐเช่น การเรียกร้องความเป็นธรรมเมื่อถูกนายจ้างเอาเปรียบ กรรมกรส่วนใหญ่มาจากชนบทมีอาชีพทำนา แต่เมื่อเกิดความแห้งแล้งพากันอพยพเข้าเมืองเพื่อหาขายแรงงานราคาถูกและกลายเป็นคนชายขอบในเขตเมือง การเข้ามาอยู่ในเมืองยิ่งประสบกับปัญหาตกงาน ปัญหาที่อยู่อาศัยต้องอยู่กันอย่างแออัดในสลัม กรรมกรนอกจากจะจนทรัพย์สินเงินทองแล้ว ยังจนในโอกาสซึ่งส่วนใหญ่จะต่อเนื่องมาจากกับความจนทรัพย์สิน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สังคมทุนนิยมเน้นเงินเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยน หากขาดเงินจึงย่อมทำให้ขาดโอกาสต่างๆ เช่น ขาดโอกาสในการศึกษาหรือกลายเป็นคนชายขอบด้านการศึกษา

ชายขอบด้านการศึกษา

บทเพลงที่นำเสนอภาพลักษณ์ของกรรมกรที่จนโอกาสด้านการศึกษา หรือผู้ด้อยการศึกษา ดังบทเพลงต่อไปนี้

เพลงน้ำตาผ้าเย็น

ร่ำเรียนมาน้อยได้งานเป็นบ่อยร้านเหล้า ได้รู้จักสาวใส่ชุดดำเมาตามลำพัง
ยืนเฝ้าคอยเสริฟจึงรู้ว่าเธอผิดหวัง กินเหล้าฝรั่งแล้วนั่งลำพังทุกคืน
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

เพลงจอมอ ป.6

จบ ป.6 หยุดการเรียนไว้ มือจับคันไถ ไม่ชินกับปากกา อยากเรียนให้สูง
แต่ความยากจนขวางการศึกษา เป็นคนไร้ปริญญา ภาษาถึงดูแกนแกน
ความรู้ต่ำบรรยายความรักไม่หวาน สำนวนด้านๆ อย่าหันหาใครมาแทน
ช่วยตอบสักหน่อยอย่าปล่อยให้ใจคอยคลอนแคลน อยากมีใจรักแน่น ทดแทนใบปริญญา
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

เพลงนักสู้ ม.3

เป็นสามัญชนคนจนไม่มีนามบัตร ทำงานเงินเดือนจำกัด วุฒิใบประกาศ ม.3
ครองตนอยู่ไหวก็เพราะใจได้รักคนงาม สาวเข้ากรุงเรียนราม ส่งยิ้มงาม เสริมกำลังใจ
ความหวังยังไกลแต่ใจก้ยังมีสิทธิ์ หากเทอมหัวใจไม่ปิด รักคง ไม่ติดตรงไหน
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

จากบทเพลงข้างต้นได้สะท้อนภาพลักษณ์ของคนชายขอบคือ ชาวนาจากชนบทมาเป็นกรรมกรขายแรงงาน บ้างมาเป็นพนักงานเสริฟ การศึกษาต่ำนั้นมีสาเหตุมาจากความยากจนในทรัพย์สิน ดังในบทเพลงที่กล่าวว่า "ความยากจนขวางการศึกษา" และกลายเป็นแรงงานราคาถูก แม้รัฐจะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยให้เรียนฟรี แต่ความเป็นจริงแล้วลูกกรรมกร ชาวนายากจนก็ไม่สามารถเรียนต่อได้เนื่องจากรายได้ที่มีของพ่อแม่ไม่สามารถประทังเลี้ยงชีพไปวันๆ ได้ จึงจำเป็นต้องให้ลูกออกมาหารายได้เพิ่มจึงจะพอกิน ทำให้กลายเป็นคนจนโอกาสในการศึกษา

ชายขอบด้านอำนาจ

ภาพลักษณ์กรรมกรนอกจากจะจนทรัพย์สิน จนการศึกษายังจนในในอำนาจที่จะต่อรอง หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือ งไม่มีเสียง ไม่มีสิทธิ์ และกรรมกรยังได้รับผลการกระทำของผู้มีอำนาจที่เหนือกว่า ไม่ว่าอำนาจนายทุนหรืออำนาจรัฐ ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในสังคม ในบทเพลงได้นำเสนอความไร้อำนาจไว้มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การไร้อำนาจที่เกิดจากนายทุน ซึ่งกดค่าจ้างเพราะถือว่าเป็นคนด้อยโอกาสทางการศึกษา ดังบทเพลงต่อไปนี้

เพลงลูกสาวนายจ้าง

ทำงานหลายปีค่าแรงโอทีก็ต่ำต่ำ เจ้านายใจดำ ไม่ทำให้ถอดใจท้อ
สู้ทนทำไปค่าแรงเท่าไร ไม่ง้อ สิ่งเดียวที่รอก็คือน้ำใจลูกสาวเจ้านาย....
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

เพลงผ้าป่าคืนสุดท้าย

หัวใจหวั่นไหว เมื่อได้มองหน้าจำเอ่ยคำลา ก่อนฟ้าสีทองรำไร
พี่คนยากเข็ญ จำเป็น จำจรจากไกล หวนเข้างานใหม่ เส้นตายนายจ้างสั่ง
ลากลับงานได้ปีละครั้ง มาต่อความหวังรักเรา ได้ปีละครา
ร่วมกลุ่มเพื่อนพ้อง มาพร้อมกับกองผ้าป่า เมื่อหมดเวลา หนุ่มนา ต้องจำลานาง
(ไมค์ ภิรมย์พร ขับร้อง)

จากบทเพลงข้างต้นสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ของกรรมกรที่ถูกนายจ้างกดค่าแรง และออกกฎระเบียบให้กลับบ้านได้เพียงปีละครั้ง พร้อมกำหนดเส้นตายให้การกลับเข้าไปทำงานใหม่ แสดงให้เห็นทัศนคติของนายจ้างที่มองเห็นว่านายจ้างเคร่งครัดเวลาในการทำงาน และนายจ้างไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางสังคมของลูกจ้างแต่กลับมองว่าเป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ผลกระทบต่อกรรมกรที่เป็นคนชายขอบเมื่อขาดอำนาจคือ ไม่ได้รับความเป็นธรรมโดนเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน ไม่สามารถเข้าถึงการบริการของรัฐเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม แม้บางครั้งหากรู้ช่องทางไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้างรู้ก็ถูกนายจ้างบีบบังคับให้ออกจากงาน กลายเป็นคนตกงานโดยไม่มีกฎหมายรองรับหรือเอาผิดกับนายจ้างได้เลย ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าเข้าร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่รัฐ หรือเจ้าหน้าที่รัฐบางคนก็ยอมจำนนต่ออำนาจเงินที่นายจ้างหยิบยื่นให้

ชายขอบด้านศักดิ์ศรี

เพลงกอดฉันแต่อย่ารักฉัน

กอดเถิดกอดฉันให้หน่ำ แต่อย่าเอ่ยคำว่ารักฉันเลย
ขอเปลี่ยนเป็นคำว่าพรุ่งนี้จะมาเหมือนเคย อย่าบอกเลยว่ารักฉันจริง
กอดเถิดกอดฉันให้ซึ้ง จะไม่ดื้อดึงไม่หวงห้วงติง
คิดว่าฉันคือหุ่นเชิดตามใจคุณทุกสิ่ง จะบอกรักจริงกับฉันทำไม
หญิงติดเบอร์พาร์ทเนอร์ในบาร์อย่างฉันนั้นมันหาคุณค่าไม่มี
คำรักของคุณมีค่ามันเป็นภาษาหัวใจ โปรดอย่ามาใช้กับหญิงพาร์ทเนอร์

กอดเถิดกอดฉันให้ช้ำ แต่อย่าเอ่ยคำรักหญิงติดแบอร์
ขอเปลี่ยนเป็นคำว่าเธอจ๋าฉันสงสารเธอ
สิ่งเดียวพาร์ทเนอร์อย่างฉันต้องการ
(สุนารี ราชสีมา ขับร้อง)

บทเพลงข้างต้นสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ของผู้หญิงที่ขายเรือนร่างในอาชีพหมอนวด (พาร์ทเนอร์) ที่มองภาพลักษณ์ของตนเองว่าเป็นคนไร้ศักดิ์ศรีและไร้ค่า แม้คำว่า "รัก" ก็ไม่ให้พูดกับเธอ เพราะเธอไม่คู่ควรกับคำดังกล่าว แต่ต้องการเพียงแค่คำว่า "สงสาร" อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงในอาชีพหมอนวด(พาร์ทเนอร์)ถูกผู้คนในสังคมดูถูกเหยียดหยามจนชินชา ถึงจะต่อสู้เพื่อเรียกร้องศักดิ์ศรีคงเป็นไปไม่ได้เพราะสังคมได้ตีตราว่าเป็นคนเลวแล้ว จึงยอมจำนนกับคำตีตรานั้นและขอความเห็นใจความสงสารแทนการเรียกร้องความเป็นธรรมจะดีกว่า เพราะจิตวิญญานของพวกเธอถูกย่ำยี ถูกทำลายทำให้มีร่างกายแต่ไร้วิญญานเหมือนหุ่นยนต์ ภาพลักษณ์เช่นนี้คงเป็นเหมือนชาวนาชนบทกลายมาเป็นกรรมกรในเมืองแล้วถูกรัฐตีตราว่า เป็นกาฝากเป็นภาระของสังคม เป็นคนด้อยการศึกษา ถ่วงความเจริญจนชินชาเช่นกัน บทเพลงลูกทุ่งที่เป็นภาพสะท้อนของกรรมกรจึงออกมาในลักษณะที่ขอร้อง อ้อนวอน และยอมจำนนอย่างหมดทางสู้อย่างเช่น หมอนวด(พาร์ทเนอร์) นอกจากนี้ชาวนาชนบทที่เข้ามาขายแรงงานเป็นกรรมกรยังถูกกดขี่และถูกคุกคามทางเพศ กลายเป็นคนชายขอบด้านเพศ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

ชายขอบทางเพศ

บทเพลงที่สะท้อนภาพลักษณ์กรรมกรหญิงที่เข้ามาขายแรงงานในเมืองได้ดีคือ บทเพลงของพุ่มพวง ดวงจันทร์ ชื่อจริงของเธอคือ รำพึง จิตรหาญ เธอเป็นเด็กสาวบ้านนอกจากอำเภอสองพี่น้องจังหวัดสุพรรณบุรี ความรู้เธอแค่ชั้นประถมปีที่ 2 อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ร้องเพลงโดยการท่องจำ เธอเป็นนักร้องที่โด่งดังมากจนได้รับสมญานามว่า "ราชินีเพลงลูกทุ่ง" ภาพลักษณ์ที่สะท้อนออกมาคือการเพศหญิงถูกสังคมเอารัดเอาเปรียบและกดขี่ทางเพศ ดังบทเพลงต่อไปนี้

เพลงอายแสงนีออน

แสงนวลนวล ชวนให้คนคลั่งไคล้ ดูเรืองวิไล
แสนสุดใสนุ่มอ่อน นี่หรือเค้าเรียกว่าแสงนีออน
ที่คนบ้านป่าผาดอนเข้ามานอนหลงแสง
พบชายชาญ ชวนด้วยเชิงเจ้าชู พาไปเที่ยวดู
แสงเลิศหรูมากแห่ง เพลิดเพลิน เผลอจิตไม่คิดระแวง
สุดท้ายมาเจอะสีแสง ห้องตกแต่ง

โรงแรม กลายเป็นแมงเม่าโง่เง่าทั่วไป
ที่เห็นแสงไฟ นึกว่าเย็นชื่นแช่ม แสงนีออน
สาดสะท้อนร่างสาวจ้าแจ่ม ทั้งหมด
หมดที่โรงแรม แล้วเค้าเลยหลบหาย ฉันนอนคอยคอย
ก็ไม่มา นอนกินน้ำตาแสนเหว่หว้า เหนื่อยหน่าย
เจอะแสง นวลอ่อนนีออนฉันอาย ลาแล้ว
กรุงเทพใจร้าย อยู่ก็อายแสงนีออน
(พุ่มพวง ดวงจันทร์ ขับร้อง)

ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบทางเพศต่อผู้หญิง เป็นเรื่องของที่สืบเนื่องมาจากค่านิยมในอดีตที่ให้ความสำคัญกับชายหรือวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ และเปิดโอกาสให้ผู้ชายเป็นฝ่ายกดขี่ข่มเหงผู้หญิง เรื่อยมาการกระทำของชาย สังคมถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ซึ่งแตกต่างจากฝ่ายหญิงที่ต้องโดนประณามจากสังคมอย่างรุนแรงในการที่จะทำการใดๆ ที่ถือว่าสังคมยอมรับไม่ได้ ทั้งที่บางเรื่องฝ่ายหญิงควรจะได้รับความเห็นใจจากสังคม เช่น ถูกผู้ชายลวงแล้วคุกคามทางเพศ ผู้หญิงกลับถูกประณามว่าเป็นผู้หญิงไม่ดีทั้งที่ยังไม่รู้เลยว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร ดังปรากฏในบทเพลงอายแสงนีออน ของพุ่มพวง ดวงจันทร์ เป็นชีวิตของสาวชนบทที่ถูกหลอกเข้ามาทำงานที่กรุงเทพฯ แล้วต้องตกเป็นเหยื่อของผู้ชายที่มีเล่ห์เหลี่ยมแพรวพราว พาไปเที่ยวเหล่งสำราญเลิศหรูจนตายใจแล้วหลอกเข้าโรงแรม ได้เชยชมแล้วหนีไปโดยไม่รับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผู้หญิงต้องทนทุกข์ระทมเพราะไม่ทันเล่ห์เหลี่ยมผู้ชาย ทำให้เป็นตราบาป ตั้งครรภ์โดยไม่ตั้งใจ อาจติดโรคเอดส์ โรคทางเพศสัมพันธ์ กลายเป็นคนชายขอบที่ทับซ้อนไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมีลูกไม่มีสามีหารายได้มาเลี้ยงดูลูก บางคนก็ต้องจำยอมหรือประชดชีวิตด้วยการขายตัวเลี้ยงครอบครัว ดังบทเพลงต่อไปนี้

เพลงนางบังเงา

ทุกคืนฉันยืนร้องไห้ข้างเสาเป็นนางบังเงาปวดร้าวหัวใจ
ฉันมีหน้าที่คอยพลีร่างกาย ให้กับหลายร้อยชาย แลกเงินยาไส้ไปวันๆ
ฉันจำทนเดินถนนคนเลว ก้าวหล่นลงเหว แหลกเหลวกัดฟัน
ไม่ช้าโรคภัยก็มาเยี่ยมฉัน หวังร่วมคู่สุขสันต์กับชายในฝันช่างมืดมัว
เรานางบังเงาใครเล่าจะมอง ทุกคนหมายปองชั่วเล่นเมียผัว
ฉันอยากตะโกนให้รู้กันทั่ว ขายแต่ตัวหัวใจไม่ขาย
ทุกคืนที่เก่าฉันเฝ้ายืนคอย สงสารลูกน้อยขาดพ่อเดียวดาย
ลูกเอ๋ยอย่าเศร้าแม่เจ้ายอมอาย ขายตัวเลี้ยงเจ้าใหญ่

วันนี้คงได้ค่าเทอมโรงเรียน ทุกคืนที่เก่าฉันเฝ้ายืนคอย
สงสารลูกน้อยขาดพ่อเดียวดาย ลูกเอ๋ยอย่าเศร้าแม่เจ้ายอมอาย
ขายตัวเลี้ยงเจ้าใหญ่ วันนี้คงได้ค่าเทอมโรงเรียน
(พุ่มพวง ดวงจันทร์ ขับร้อง)

บทเพลงนางบังเงา ได้สะท้อนให้เห็นถึงผู้หญิงที่พบกับความผิดพลาดในชีวิตที่ถูกผู้ชายหลอกลวงจนตั้งครรภ์ไม่มีพ่อ ทำให้เธอมีความทุกข์ระทมขมขื่นในจิตใจ เธอไม่มีทางเลือกจึงตัดสินใจขายตัวเลี้ยงลูก ด้วยเธอคิดว่าเป็นอาชีพสุจริตแม้จะผิดกฎหมายแต่เธอก็ภูมิใจในอาชีพที่เธอทำ เพราะรายได้จากการขายตัวสามารถเลี้ยงลูกและส่งเสียให้ลูกเธอมีการศึกษาทัดเทียมกับคนอื่น นางบังเงาเป็นภาพสะท้อนถึงปัญหาประพฤติผิดศีลธรรมของคนในสังคมในปัจจุบัน และปัญหาตั้งครรภ์ไม่มีพ่อที่นับวันจะทวีความรุนแรงในวัยหนุ่มสาวซึ่งเป็นวัยกำลังเจริญพันธุ์และกำลังแรงงานของประเทศ การแก้ปัญหานั้นควรจะส่งเสริมศีลธรรมเรื่องหิริโอตัปปะ คือ ให้คนรู้จักละอายและเกรงกลัวต่อบาป และสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในครอบครัวเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความเป็นชายขอบได้อีกทางหนึ่ง ชาวนาชนบทที่เข้ามาขายแรงงานกลายเป็นกรรมกรมีความหลากหลายในอาชีพแต่อาชีพส่วนใหญ่เป็นอาชีพที่ต้องใช้แรงกาย เงินเดือนต่ำ ทำงานหนัก ดังจะเห็นภาพลักษณ์ที่จะสะท้อนให้เห็นในบทเพลงต่อไปนี้

ชายขอบด้านอาชีพ

เพลงสวรรค์บ้านนา

จำใจมา หาเงินทอง เลี้ยงปากเลี้ยงท้อง พี่น้องในบ้านนา
มุ่งสู่เมืองกรุง หลั่งไหลกันมา ลำบาก กายาหวัง มาหางานทำ
ขายกำลังกาย อยู่ในโรงงาน ขายบริการ อยู่ในปั๊ม น้ำมัน
บ้างขับแทกซี่ ขี่ขับรับกัน รับ ส่งผู้โดยสาร
ถึงจุดหมาย ปลายทาง ก็ออกเต้นกิน รำกิน
ตระเวน ทั่วถิ่น ทั่วแคว้น แดน กันดาร
บ้างออก ร้านรวง ริม สอง ข้าง ทาง
ขาย ลาบก้อย อีสาน ขาย ข้าวเหนียว ส้มตำ
โอะโอ โอะโอ๋ ทำไปเพราะความจำเป็น
ลมร้อน โรยรา ฝนฟ้า มาเยือน
ดังสัญญาณเตือน คืนถิ่นอีสาน บ้านนา

ผู้หนุ่ม ผู้สาว ขอกล่าวคำอำลา
เข้าฤดู ทำนา ขอคืนถิ่น ดินเดิม
หนึ่งฤดูกาล หว่านไถ ปักดำ
อีสาน ชุ่มฉ่ำ มีน้ำท่า เจิ่งนอง
มีข้าว ในนา หมู่ปลา เต็มหนอง
หนุ่มๆ คึกคะนอง ผู้สาวก็ออก ร่ายรำ
ยามฝน เหือด ฟ้า สวรรค์นา เหือดหาย
วันคืน ผ่านไป ไม่มี สิทธิ์ทำนา
คืนสู่ เมืองกรุง ไปรับ จ้าง กันดีกว่า
ทิ้งสวรรค์ บ้านนา ให้ผู้ เฒ่า เฝ้าคอย
โอะโอ โอะโอ๋ นี่แหละสวรรค์ บ้านนา...
(ยืนยง โอภากุล ขับร้อง)

จากบทเพลงสวรรค์บ้านนาสะท้อนให้เห็นความหลากหลายของอาชีพกรรมกร เช่น อาชีพขับแท็กซี่ งานเด็กปั๊ม เป็นลูกจ้างในโรงงาน เสริฟอาหาร นักร้อง อาชีพต่างๆ เหล่านี้เป็นอาชีพต้องใช้แรงกาย และอาชีพที่ต่ำต้อย ในสายตาของคนในสังคมเมืองกรุง แต่ถึงอย่างไรก็ต้องทำเพราะด้อยการศึกษาจึงเลือกงานไม่ได้ นอกจากนี้บทเพลงยังสะท้อนให้เห็นภาพของการอพยพแรงงานของชาวนาชนบทแบบครั้งคราว กล่าวคือ เมื่อฝนมาก็กลับไปทำงาน ฝนแล้งก็กลับเข้ามาหางานทำในเมือง ซึ่งปรากฏการณ์เช่นนี้ถือว่าเป็นกระบวนการปรับตัวอย่างหนึ่งของคนชนบทเพื่อให้ตนและครอบครัวอยู่รอดในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ชายขอบด้านสภาพแวดล้อม

ชาวนาชนบทที่เข้ามาทำงานตามเมืองใหญ่ๆ กลายเป็นกรรมกรขายแรงงานเลี้ยงชีพ เป็นผู้มีรายได้น้อย การที่จะไปเช่าที่อยู่อาศัยในราคาแพงๆ นั้นย่อมเป็นไปไม่ได้ การเข้ามาทำงานครั้งแรกจะอยู่กับญาติที่มาทำงานอยู่ก่อน ห้องๆ หนึ่งอยู่กัน 3-4 คน หรือสร้างเพิงพักอยู่ใต้สะพานหรือที่ว่างเปล่าตามคลอง ซึ่งเจ้าของไม่ได้มาดูแล ดังนั้น สภาพที่อยู่อาศัยราคาถูกๆ ก็คือ แหล่งเสื่อมโทรม อยู่กันอย่างแออัด และขาดแคลนสาธารณูปโภค เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการให้บริการของรัฐ ต้องต่อน้ำ ต่อไฟฟ้าใช้จากเพื่อนบ้านด้วยราคาแพง การเข้าไม่ถึงการบริการของรัฐเนื่องจากไม่มีบ้านเลขที่ที่จะนำไปขอใช้บริการ กรรมกรจึงกลายเป็นชายขอบของคนจนในโอกาสที่จะใช้บริการของรัฐและอำนาจต่อรองต่างๆ ในสังคมเมืองโดยปริยาย สภาพแวดล้อมที่แออัดเสื่อมโทรม ดังบทเพลงต่อไปนี้

เพลง ยังคอยที่ซอยเดิม

ห้องเช่าน้อยๆ ปากซอยมีร้านเซเว่น
เลิกงานตอนเย็น ก่อนเคยเป็นเมื่อดังวิมาน
สุขตามประสาคนบ้านทุ่งเข้ากรุงเจอกัน
แต่พอเจ้าลาเมื่อบ้านช่วงสงกรานต์มีอันเงียบไป
ตกลงกันไว้พร้อมวันใดค่อยไปหมายหมั้น
เก็บเงินช่วยกัน สิ่งที่ฝันนั้นคงไม่ไกล
เดินผ่านครึ่งหวัง น้องจะพังมันแล้วหรือไหร่
ทุกวันอ้ายเริ่มหวั่นไหว หรือเจ้าทิ้งใจเพราะอ้ายลำเค็ญ
ผ่านร้านเซเว่น เช้าเย็นเห็นภาพเก่าๆ พี่เคยแวะซื้อกับข้าว
ลวกผักนึ่งปลาแม่ค้ารถเข็น
ลูกชิ้นปากซอย เดินเกี่ยวก้อยด้วยกันยามเย็น
ภาพเก่าหลับตายังเห็น แต่เดี๋ยวนี้เป็นเพียงฝันเลื่อนลอย
ความหวังน้อยๆ อ้ายยังคอยน้องมาสานต่อ
อย่าทิ้งให้รอ ส่งข่าวบ้างหนอ ทำไมให้คอย
แม่บังคับแต่งงาน หรือทางบ้านกีดกันน้องกลอย
เช้าค่ำอ้ายคิดนำจ้อยๆ ยังเฝ้าคอยน้อยซอยเดิม
อย่าพังความหวังเคยเริ่ม รีบกลับมาเติมฝันเราให้เต็ม
(มนต์แคน แก่นคูณ ขับร้อง)

จากบทเพลงยังคอยที่ซอยเดิมสะท้อนให้เห็นภาพที่อยู่อาศัยของหนุ่มสาวชนบทที่อยู่ในเมืองว่าเป็นเพียงห้องเช่าเล็ก อยู่ในซอย ซึ่งปากซอยก็มีร้านเซเว่น ทุกวันก่อนเข้าบ้านได้ซื้อกับข้าวเข้าไปรับประทาน นั่นแสดงว่าที่พักอาศัยอาจเป็นเพียงแค่ห้องนอนเล็กไม่มีห้องครัวที่จะปรุงอาหารจึงซื้ออาหารสำเร็จรูปเข้าไปรับประทาน บ้านเช่าเช่นนี้ยังดีได้รับใช้บริการสาธารณูปโภค เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า แต่สำหรับคนที่ไปตั้งเพิงอยู่ตามที่วางเปล่า ใต้สะพานหรือริมคลอง กลุ่มกรรมกรเหล่านี้ไม่มีโอกาสได้รับบริการขั้นพื้นฐานเลย บางครั้งก็ใช้น้ำจากคลองที่เน่าเหม็น หากเกิดพายุฝนตกหนักหลังคารั่วก็นอนไม่ได้ อาจกล่าวได้ว่ากรรมกรจากชนบทที่เข้ามาขายแรงงานอยู่ในเมืองใหญ่ๆ นั้น เป็นคนจนในโอกาสที่จะเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีเลขทะเบียนบ้าน ทำให้จนในอำนาจไม่มีส่วนร่วมทั้งทางการเมือง และไม่มีอำนาจต่อรอง และด้อยการศึกษาจึงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุนและคนในสังคมรอบข้าง ท่ามกลางสังคมเมืองที่แข่งขันแก่งแย่งเพื่อให้ตนเองอยู่รอด

จากบทเพลงลูกทุ่งทั้งหมดข้างต้นพอจะสรุปเพื่อให้เห็นภาพลักษณ์ของชาวนาและกรรมกรและนายทุน ได้ดังนี้

ตาราง 11 สรุปภาพลักษณ์ชาวนาและกรรมกรที่สะท้อนจากเพลงลูกทุ่ง

ภาพลักษณ์ชาวนาและกรรมกร	ภาพลักษณ์นายทุน
1.รวยน้ำใจ	1.จนน้ำใจ
2.จนเงินตรา	2.รวยเงินตรา
3.ช่วยเหลือเกื้อกูล	3.แก่งแย่งแข่งขัน
4.จนอำนาจ ไร้เกียรติศักดิ์ศรี	4.มีอำนาจ เกียรติศักดิ์ศรี
5.อยู่กันด้วยความผูกพันธ์แน่นแฟ้น	5.อยู่แบบตัวใครตัวมัน
6.เป็นผู้มีความรู้ต่ำ	6.เป็นผู้มีการศึกษา
7.อยู่แบบเรียบง่าย และลำบากยากเข็ญ	7.อยู่อย่างหรูหรา สุขสบาย
8.คำนึงถึงศีลธรรม จริยธรรม เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	8.ไม่ค่อยคำนึงถึงศีลธรรม ขูดรีดเอารัดเอาเปรียบแรงงาน
9. อาชีพการงานต่ำต้อย เงินเดือนน้อย งานหนัก	9.อาชีพการงานดี เงินเดือนสูง งานสบาย
10.จนโอกาสที่จะเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ	10.มีโอกาสเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ
11.ทำงานด้วยค่าจ้างราคาถูก	11.ทำงานด้วยค่าตอบแทนที่สูง
12.อยู่ในถิ่นทุรกันดาร หรือในแหล่งเสื่อมโทรม (สลัม) ขาดแคลนระบบสาธารณูปโภค	12.อยู่ในถิ่นที่มีความเจริญ เพียบพร้อมด้วยระบบสาธารณูปโภค

ดังนั้น ภาพลักษณ์ของชาวนาและกรรมกรคือ ภาพลักษณ์คนชายขอบที่เป็นทั้งคนจนทรัพย์สินจนเงินตรา จนการศึกษา จนศักดิ์ศรี จนอำนาจ จนในโอกาสที่จะเข้าถึงการให้บริการขั้นพื้นฐานของรัฐ เช่น การสาธารณสุข การศึกษา การเรียกร้องความเป็นธรรม ทำให้กรรมกรถูกดูหมิ่นศักดิ์ศรี ถูกเหยียดหยามตีตราว่าเป็นภาระหรือเป็นกาฝากของสังคม ไร้อำนาจในการต่อรอง จนต้องยอมจำนนโดยดุษฎีต่อสิ่งรัฐและผู้คนที่อยู่ในวัฒนธรรมแบบทุนนิยมที่เน้นเงินตราตีตราให้ และเบียดขับให้ชาวนาในชนบทต้องอพยพเคลื่อนย้ายมาขายแรงงานเป็นกรรมกรราคาถูกในเมืองและอาศัยอยู่สภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรม แออัด ไม่ถูกสุขลักษณะ ขาดแคลนระบบสาธารณูปโภค ที่เรียกว่า “สลัม” หรือหากเรียกให้สวยหรู คือ “ชุมชนแออัด” แหล่งชุมชนแออัดจึงกลายเป็นแรงงานสำรองราคาถูกเพื่อรับใช้ระบบทุนนิยมที่มีแนวคิดเน้นเงินตรา ผลกำไรแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน ปราศจากความมีน้ำใจให้แก่กัน ชนิดมือใครยาวสาวได้สาวเอา เมื่อผู้คนในสังคมให้ความสำคัญกับเงินตรา มองทุกอย่างเป็นมูลค่า เน้นวัตถุนิยม คุณค่าทางศีลธรรมจริยธรรมที่อยู่ในตัวคนย่อมหมดไป ต่างคนต่างเอารัดเอาเปรียบหลอกลวง กดขี่ข่มเหงกัน

สังคมย่อมเกิดความวุ่นวายไร้ระเบียบ ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาคุกคามทางเพศ การทะเลาะฟ้องร้องกัน ปัญหาสุขภาพจิตและปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างมากมาย

บทที่ 4

โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ

เดิมแรงงานอีสานใช้ชีวิตอยู่ในสังคมแบบเกษตรกรรมมีอาชีพทำนาที่พึ่งพาธรรมชาติเป็นหลัก มีโลกทัศน์แบบวัฒนธรรมชุมชน แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวของภาคเกษตรกรรม อันสืบเนื่องมาจากการพัฒนาที่ขาดความสมดุลในนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลไทยนับตั้งแต่ พ.ศ. 2504 เป็นต้นมานักธุรกิจนายทุนและนักการเมืองต่างก็มุ่งทุ่มเทงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาประเทศไปในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ขณะที่ภาคเกษตรกรรมได้รับความสนใจเพียงเล็กน้อย จึงเกิดปรากฏการณ์ แรงงานอีสานเคลื่อนย้ายเข้าไปขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศเพื่อเข้าไปพึงพารายได้ที่เป็นค่าจ้างแรงงานมากขึ้นเรื่อยๆ จึงมีคำถามถามว่าเมื่อแรงงานอีสานมีปฏิสัมพันธ์กับนายจ้างในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการแล้ว แรงงานอีสานมีโลกทัศน์ในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในโลกทัศน์การทำงานของแรงงานอีสานชัดเจนเราควรมาทำความเข้าใจเกี่ยวกับโลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสานว่าเป็นอย่างไร

โลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสาน

โลกทัศน์ (Worldview) คือ ทัศนะพื้นฐาน ซึ่งกลั่นกรองจากความเชื่อของระบบบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (อภิศักดิ์ โสมอินทร์.2534:5) ซึ่งโลกทัศน์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางหรือวิถีชีวิตของบุคคล สังคม เป็นมาตรฐานในการตัดสินตนเองและคนอื่นและเป็นตัวก่อให้เกิดความขัดแย้งในตนเองและผู้อื่น โลกทัศน์นั้นครอบคลุมอยู่ 3 เรื่อง คือ โลกทัศน์ที่คนมีต่อคน (man to man) โลกทัศน์ที่คนมีต่อธรรมชาติ (Man to nature) และโลกทัศน์ที่คนมีต่อสิ่งเหนือธรรมชาติ (man to super nature)

1.โลกทัศน์ของคนอีสานที่มีต่อคน แยกประเด็น ดังนี้

1.1 การเกิดเป็นคน คนอีสานจะมีความเชื่อเรื่องการเกิดเป็นคนจากเรื่อง ปฐมกัลป์ หรือปฐมมูล กล่าวถึงการเกิดของจักรวาล โลก มนุษย์ สัตว์ พืช และธรรมชาติ จากการบอกเล่าของพ่อพิมพ์ รัตนคุณศาสตร์ บ้านหนองแวง ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งสัมภาษณ์โดยชอบ ดีสวนโคก สรุป ได้ว่า คนอีสานเรียกสมัยปฐมกัลป์ว่า “สมัยแผ่นดินทอฮอยไก้ ต้นไม้ทอลำเทียน” ต่อมาขี้ตุ่มปลวก 2 ก้อนกลายเป็นเกาะแผ่นดิน 2 เกาะ สมัยนั้นมีมหาเทพองค์หนึ่งคือ พระปฐมได้ถูขี้ไคลของตนเองเป็นผู้ชายมีชื่อว่า ปู่สังไคสา ให้อยู่บนเกาะหนึ่ง แล้วถูเหงื่อไคลอีกเป็นหญิงมีชื่อว่า ย่าสังไคสี ให้อยู่บนเกาะที่สอง ต่อมาทั้งสองเกาะได้เชื่อมกันเป็นเกาะเดียวกัน ปู่สังไคสา ย่าสังไคสีจึงได้อยู่ด้วยกันและช่วยกันนำดินมาปั้นเป็น

มนุษย์ สัตว์ พืช และสิ่งต่างๆ ขึ้น ต่อมามนุษย์ที่ปู่สังไคสา ย่าสังไคสีถือว่าเป็นมนุษย์คู่แรกของโลก และถือว่าปู่ขย่า คู่นี้เกิดมาจากแถน (พระปฐม) ส่งให้มาเกิดและทุกสิ่งทุกอย่างล้วนในโลกก็ล้วนแล้วแต่แถนสร้างขึ้นทั้งสิ้น จนมีคำกล่าวว่า "ฟ้าแนนแถนแต่ง" หรือในวรรณกรรมของขุนบรมบอกว่า โลกเกิดขึ้นโดยอำนาจของแถน และแถนยังเป็นผู้สร้างและควบคุมสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก วรรณกรรมเรื่องนี้ บอกว่าโลกและสัตว์ทั้งหลายเกิดจากน้ำเต้าปุ้ง 2 ผล ภายในน้ำเต้าปุ้ง 2 ผล นี้ มีมนุษย์ชาย-หญิง และสัตว์ต่างๆ อีกมากมาย ต่อมาแถนได้ไช(เจาะ) น้ำเต้าปุ้ง สรรพสิ่งทั้งหลายจึงหลั่งไหลออกมาดั่งความว่า

"ท่านจงชีหน่วยย้ำปุ้งหั้นหน่วยกลาง
ชะพรั่งพร้อมฝูงมูลชายขหญิง
ทั้งงัวควายออกมาในหั้น
สายสุดแบ้ หมู หมาเป็ดไก่ก็มี
ทั้งช้างม้าแมวหร้อมห่านหงส์
แมนว่าฝูง ตาลตาวพร้อม เทียมหอมผักบั่วก็มี
กับทั้งกล้วยและอ้อย หมากเขือหพร้อมออกมาหั่นแล้ว"

จากคำบอกเล่าข้างต้นและวรรณกรรมขุนบรมแสดงให้เห็นว่า โลกทัศน์ของคนอีสานที่มีต่อการเกิดของคนและสรรพสิ่งในโลกล้วนเกิดมาจากแถน เป็นผู้สร้าง ผีแถนจึงกลายเป็น "จักรวาลทัศน์" ของคนอีสาน สืบมาจนถึงปัจจุบัน นั่นเอง

ความเชื่อเรื่อง แถน ซึ่งเป็นผีบรรพบุรุษหรือผีหน่อผีแนวของกลุ่มคนเชื้อสายลาวทั้งที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ผีแถนจึงมีความผูกพันธ์อย่างมากต่อวิถีชีวิตของคนอีสาน หากมีปัญหาในการทำกิน เช่น ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล คนอีสานก็จะคิดถึง ผี แถน โดยจะมีประเพณีบุญเดือนหก เป็นเดือนเริ่มต้นของฤดูกาล ทำนา มีการจุดบั้งไฟเพื่อเป็นการถวายแด่ผีแถนเพื่อให้ท่านพอใจจะได้ดลบันดาลให้ฝนตกตามฤดูกาล มีน้ำไว้ใช้ทำนา นอกจากผีแถนจะช่วยแก้ปัญหาในการมาหากินแล้ว ผีแถนหรือผีบรรพบุรุษยังเป็นวิธีคิดที่เน้นสำนึกประวัติศาสตร์และเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ สร้างความปรองดองในกลุ่มชาติพันธุ์ให้เกิดความความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ในบุญเดือนหกหรือบุญบั้งไฟจะมีกิจกรรมขบวนฟ้อนแห่บั้งไฟ มีการดื่มเหล้าไปตามขบวน และจุดบั้งไฟ สร้างความสนุกสนานรื่นเริง ได้พบปะกับญาติพี่น้อง ได้เพื่อนใหม่ หรือเสี่ยว และแสดงความเคารพกตัญญูต่อบรรพบุรุษ ดังนั้น เมื่อถึงงานบุญเดือนหกหรืองานบุญบั้งไฟ แรงงานอีสานก็จะหยุดทำงานเพื่อไปเข้าร่วมงานบุญบั้งไฟ ของแต่ละหมู่บ้าน การจัดงานบุญบั้งไฟแต่ละหมู่บ้านอาจจัดไม่ตรงกันแต่ต้องจัดภายในเดือนหก การที่แรงงานจะหยุดงานเพื่อไปร่วมงานบุญบั้งไฟที่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับเป็นการจัดงานที่บ้านตนเองซึ่งขาดไม่ได้หรือเป็นงานบุญบั้งไฟที่หมู่บ้านเพื่อน(เสี่ยว) "เมื่อมีงานบุญบั้งไฟที่หมู่บ้านก็จะมาบอกเพื่อนสนิทที่ทำงานด้วยกันไปร่วมสนุกสนานกันไปกินเหล้าด้วยกัน" (นายประสาท แสนสุขนนท์.2547)

1.2 ความเป็นคน คนอีสานเชื่อว่ากว่าจะเกิดมาเป็นคนได้นั้น ต้องเกิดเป็นอย่างอื่นมาก่อน ทั้งนี้ใครจะสวย รวย ขี้เหร่ นั้นเกิดการกระทำแต่อดีตชาติปางก่อน การเกิดเป็นสัตว์อื่นแต่ละครั้งเรียกว่า "การใช้

กรรม" การเกิดมาเป็นคนถือว่าเกิดดี เพราะคนเป็นสัตว์ประเสริฐ แม้อวัยวะจะไม่ครบ 32 ประการก็ตาม ดังนั้น เมื่อเกิดเป็นคนแล้วต้องระมัดระวังตนเองไม่ประมาทในชีวิต การฆ่าคนถือว่าเป็นการก่อกรรมมหันต์ สูงสุดจะตกนรกทั้งชาตินี้และชาติหน้า ข้อห้ามทางพุทธศาสนาไม่ให้กินเนื้อคน เพราะเป็นกลอุบายไม่ให้คนฆ่ากัน ความเชื่อเรื่องบาปหนักของการฆ่าคนของคนอีสาน มีผลต่ออุปนิสัย ความประพฤติและวิถีชีวิตของคนอีสาน ทำให้คนอีสานเป็นผู้ประพฤติต่อตนและคนอื่นๆด้วยความจริงใจ โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งโลกทัศน์ต่อความเป็นคนของชาวอีสาน มีดังนี้

ยกย่องนับถือคนที่มีความประพฤติดี ซื่อสัตย์ สุจริตสัมมาอาชีวะ แม้จะยากจนก็ขอให้เป็นคนดี ค่าของคนอยู่ที่การทำความดี คนไม่มีคุณธรรมถือว่าเป็นคนดิบ หรือคนดาย ไม่มีใครอยากคบ ดังคำล่าว

"คนดายนี้บ่มีไผอยากเป็นมู ดายกะดายอยู่หั้นพันมื้อมูบ่มี"

"ทุกข์ยกฮ้ายขอขอดแลงาย อย่าได้ลืมความดีเที่ยงจริงจำหมั้น"

ยกย่องนับถือคนที่ทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทนและไม่สนใจว่าจะมีใครรู้ใครเห็น เพราะความดีนั้นใครเราทำเราได้ไม่มีใครแย่งไปได้ ดังคำกล่าว

"เฮ็ดดีแล้วบ่ว่าดีกะตามซ่าง เฮ็ดชั่วแล้วสิยอย่องกะซ่างไผ"

ยกย่องนับถือคนหมั่นเพียรในการทำงาน เมื่อทำแล้ว ต้องทำให้ดี มุ่งมั่น เพียรพยายามจนเกิดผลสำเร็จ ดังคำกล่าว

"ตกลงว่าได้จ้ำ บ่จำอย่าถอด"

"ไปให้สุดส้าว เอาให้เถิงเถียด อย่าเฮ็ดพอกะจา"

ยกย่องนับถือคนวางตัวดี ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป ดังคำกล่าว

"วองหลายมันพลาด กล้าหลายมันบ่าน" หรือ

"เด่งหลายมันขาด ยานหลายมันข้อง"

และคนอีสานถือว่าใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในตัวคน คนเรามีใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว ดังคำกล่าว

"ใจประสงค์แล้วกลางดงก็ว่าท่ง ใจขี้คร้านกลางบ้านกะว่าดง"

ยกย่องคนที่มีความกตัญญูรู้คุณคน และหาโอกาสตอบแทนบุญคุณ คนเนรคุณถือว่าเสียชาติเกิด ไม่น่าคบหาสมาคม ดังคำกล่าว

"บุญคุณมีหลายล้นคนชายให้ฟ่าวตอบ ไปหน้าพุ้นบุญเจ้าแฮงเฮือง"

จะเห็นว่าคนอีสานจะยกย่องคนนับถือคนที่มีความประพฤติดี ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งหมั่นขยันในการประกอบอาชีพ นับถือคนวางตัวดี ไม่เคร่งครัดและไม่หย่อนเกินไปในการทำงาน และชอบคนมีความกตัญญูรู้คุณคน ดังเช่น "นายจ้างผู้มาใหม่นี้เพิ่นดี เวลาบ่มีเงินเพิ่นกะให้ยืม ไม่รู้จะตอบแทนบุญคุณเพิ่นจังได๋ เมื่อวานนี้กะเลยเอาหมากม่วงอยู่บ้านมาฝากเพิ่น" (นางสาวปราณี สมบูรณ์.2547) ดังนั้น ในการทำงานของแรงงานอีสานจึงไม่ชอบนายจ้างนายจ้างที่มีความเข้มงวดเกินไป หรือเคร่งครัดเวลาในการทำงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ "ระเบียบของบังคับในการทำงานของโรงงานหนู โดยเฉพาะในเรื่องเวลาในการทำงาน เฮี๊ยบมาก

มาสายไม่ได้ตัดเงินค่าจ้าง นาทีละ 5 บาท มาสายนิดเดียวก็ไม่อลุ่มอล้วยหักเงินค่าจ้างทันที ไม่ชอบนายจ้างที่ทำเช่นนี้" (นางพัชรินทร์ มุกดาปกรณ์.2547)

1.3 เพศ คนอีสานมีความเชื่อว่าเพศชายดีกว่าเพศหญิง เพราะจะได้เป็นตัวแทนของพ่อ และเป็นหัวหน้าครอบครัว ดังนั้น จากแนวคิดดังกล่าวทำให้เกิดความเลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมต่อการจ้าง เช่น ในการทำงานชนิดเดียวกันค่าจ้างในการทำงานจะไม่เท่ากัน กล่าวคือ แรงงานหญิงจะได้ค่าจ้างน้อยกว่าชาย นอกจากนี้คนอีสานจะยกย่องผู้หญิงที่มีเสน่ห์ปลายจวัก รู้จักทำมาหากิน ปรุงรสอาหารอันโอชะ ยกย่องผู้หญิงปฏิบัติตามเรือนสามน้ำสี่ คือ เรือนอน เรือนครัว และเรือนกาย น้ำสี่ คือ น้ำกิน น้ำใช้ น้ำใจ และน้ำคำ ดังคำกล่าว

"ญิงใดสมบูรณ์ด้วยเฮือนสามน้ำสี่ เป็นคนดีเลิศล้ำควรแท้แม่เฮือน"

ด้วยการยกย่องหญิงอีสานที่เป็นแม่ศรีเรือน แรงงานหญิงอีสานที่มีลูก ครอบครัวจึงต้องการย้ายมาทำงานใกล้ครอบครัวเพื่อจะได้ทำหน้าที่เป็นแม่บ้านให้สมบูรณ์และทำงานไปด้วย จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างหญิงในโรงงานเย็บผ้า พบว่า เคยไปทำงานเย็บผ้าที่กรุงเทพฯ มาก่อน แต่พอแต่งงานมีลูกก็จะกลับมาหางานทำที่บ้านเพื่อจะได้ดูแลพ่อแม่และครอบครัว การมาทำงานของแรงงานหญิงอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสาเหตุหนึ่งที่มาทำงานและสร้างความไม่พอใจให้นายจ้างคือ การทำหน้าที่ดูแลครอบครัวก่อนมาทำงาน "ที่มาทำงานสายเพราะต้องดูแลลูก ทำกับข้าวให้ครอบครัวก่อนมาทำงาน" (นางเยาวรัตน์ สาพรหมา.2547) แสดงให่เห็นว่าแรงงานอีสานทำงานภายใต้บริบททางสังคม ที่ยึดสถาบันครอบครัวเป็นหลัก และเลือกที่จะทำงานให้อยู่ใกล้ครอบครัวอันนำซึ่งความสุขทางใจแม้จะได้ค่าจ้างน้อย

1.4 โลกทัศน์ที่มีต่อพ่อ แม่ ปู่ย่าตายาย คนอีสานมีความเคารพเชื่อฟังพ่อ แม่ ปู่ย่าตายาย โดยเฉพาะพ่อแม่ต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษจึงจะได้ชื่อว่าเป็นลูกที่ดี ดังคำกล่าว

"พงศ์พันธ์เชื้อตายายพ่อแม่ ควรที่นบนอบไหว้ยอไว้ที่สูง"

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในวันสงกรานต์ก็เป็นวันสำคัญวันหนึ่งของคนอีสานที่ไม่มาทำงาน เพราะวันสงกรานต์ซึ่งถือว่าเป็นวันครอบครัว เป็นวันรดน้ำดำหัวของผู้ใหญ่ เป็น วันแสดงความเคารพ กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ แรงงานอีสานจึงไม่มาทำงานในดังกล่าว "โรงงานเย็บผ้าที่นี่เมื่อถึงวันสงกรานต์ต้องหยุดให้ 3 วัน แม้งานเร่งด่วนก็ต้องหยุดงานเพราะไม่มีใครมาทำงานในวันนี้ จึงต้องปิดโรงงานไปโดยปริยาย" (นายธรรมโชติ มหาปิติ. 2547) แสดงให้เห็นว่าแรงงานทำงานภายใต้บริบททางสังคมเช่นกัน

1.5 โลกทัศน์ต่อนาย ต่อผู้ปกครอง หรือผู้มียศฐาบรรดาศักดิ์ร่ำรวยนายในที่นี้อาจจะเป็น นายจ้าง ข้าราชการ ฯลฯ คนอีสานมีทัศนะต่อนายจ้างว่า เป็นนายจ้างต้องรักและเอาใจใส่ลูกน้องเอื้ออาทรต่อลูกน้อง ถ้าเป็นผู้ปกครองก็ต้องเอาใจใส่ประชาชน ดังคำกล่าว

"ซื่อว่าเป็นนายนี่ให้หวังดีดอมบ่าว คันหากบ่าวบ่พร้อมสิเสียหน้าผู้เป็นนาย"

ดังนั้น ในทัศนะของแรงงานอีสานบทบาทหน้าที่ของนายจ้างจึงต้องเอาใจใส่ลูกจ้าง แสดงความห่วงใยเอื้ออาทรต่อลูกจ้าง มิใช่ให้ค่าตอบแทนด้วยเงินแล้วก็แล้วกันไปไม่มีอะไรต่อกัน การทำงานของแรงงานอีสานนั้นต้องทำงานด้วยความมีน้ำจิตน้ำใจต่อกัน หากนายจ้างต้องการให้แรงงานอีสานทุ่มเททั้ง

แรงใจแรงกายทำงานให้นายจ้างอย่างเต็มเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจนายจ้างต้องแสดงความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เช่น ถามไถ่หรือไปเยี่ยมเยียนเมื่อลูกจ้างหรือคนในครอบครัวลูกจ้างเจ็บป่วย สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าคนอีสานชอบทำงานแบบมีน้ำจิตน้ำใจต่อกัน

1.6 โลกทัศน์ที่มีต่อสังคม สังคมอีสานเป็นสังคมเกษตรกรรม สถาบันทางสังคมเริ่มจากครอบครัวขนาดเล็ก ซึ่งมีเพียงพ่อ แม่ลูกอาศัยอยู่ในบ้านแบบอีสาน คือ บ้านที่ห้องโล่งห้องเดียวแบบไม่มี ฝากั้น โดยทั่วไปจะมีหิ้งพระตอกติดฝาทางทิศตะวันออกเรียกว่า "ห้องเปิง" ครั้นลูกสาวคนแรกแต่งงานพ่อจะกั้นห้องให้เรียกว่า "ห้องส่วม" การตั้งถิ่นฐานของคนอีสานจะเป็นแบบกระจุกรวมกันเป็นหมู่บ้าน ซึ่งเป็นผลดีในการเยี่ยมเยียนกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้สังคมคนอีสานมีความสนิทสนมกัน คนในหมู่บ้านจะสนใจกันเป็นพิเศษรู้จักกันเกือบทุกคนในหมู่บ้าน มีการเว้าพื้น(นินทา) กันได้อย่างกว้างขวาง สังคมคนอีสานสร้างสำนึกความเป็นเจ้าของ (sense of belonging) ได้เป็นอย่างดี คนอีสานจะมีความรักต่อหมู่บ้าน แม้จะไปงานที่ไหนมาก็ตาม เมื่อมีเวลาว่างก็จะกลับมาบ้าน บ้างก็นำกฐินมาทอด ความสัมพันธ์กับสังคมในหมู่บ้านมีโดยตลอด นอกจากนั้นคนอีสานมีความผูกพันลึกซึ้ง มีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน จะไปทำงานทำงานกันที่ไหนก็ไปกันเป็นซุม (กลุ่ม) ไปกันทั้งหมู่บ้าน และมักเลือกทำงานเดียวกัน โลกทัศน์คนอีสานที่มีต่อสังคมในชุมชนหมู่บ้านจึงมีความเข้มข้นลึกซึ้งเป็นพิเศษ สมาชิกของสังคมจะดำรงอยู่ได้ด้วยการพึ่งพาอาศัยกันซึ่งกันดังคำกล่าว

"บัวอาศัยเซิ่งน้ำปลาเพิ่งวังตม ไพร่กับนายเพิ่งกันโดยด้อม เสือสางช้างกวงฟานอาศัยป่า ป่าอาศัยสัตว์สิ่งฮ้ายจังหนาแน่นมืดมุง เฮาอาศัยเซิ่งบ้านบ้านกะเพิ่งบุญเฮา คันเฮาหนีสิเกิดเป็นดงไม้ บ้านสิเป็นเล่าเฮื้อเครือเกี้ยวมืดมุง เฮาอาศัยพวกพ้องน้องนุ่งสหายเกลอ เขากะอาศัยเฮาจังเป็นเมืองบ้าน คนหากอาศัยด้วยดอมคนเป็นมู บ่มีอยู่ยั้งทอนท้อผู้เดียวได้แล้ว" เพราะฉะนั้น ทุกคนจึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันเมื่อมีโอกาสดังตัวอย่าง

"นายจ้างแบ่งงานโดยให้ทำความสะอาดห้อง 2 คน ต่อชั้น แต่หากชั้นไหนมีห้องทำความสะอาดน้อยเราก็จะไปช่วยเหลือกัน เผื่อเรามีห้องทำความสะอาดเยอะแขกต้องการใช้ห้องเขาก็จะได้มาช่วยเรา" (นางพัชรินทร์ เผ่าบ้านฝางและนางทองหล่อ จารย์โพธิ์.2547)

สิ่งหนึ่งที่จะดึงศักยภาพหรือทำให้ลูกจ้างรักนายจ้างและทุ่มเททำงานให้นายจ้าง นายจ้างควรร่วมกิจกรรมกับลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างมีการทำบุญกฐินหรือทอดผ้าป่าในหมู่บ้าน นายจ้างอาจจะร่วมทำบุญหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้วย ก็จะทำให้แรงงานอีสานเคารพรักนายจ้าง พร้อมจะทุ่มเทแรงงานกายและใจในการทำงานและจะทำงานกับนายจ้างได้นาน

"นายจ้างโรงงานผมเพิ่นดีพอมีงานบุญกฐินเพิ่นก็ร่วมทำบุญด้วย ฮักเพิ่นหลาย ตอนนี้ก็ทำงานอยู่กับเพิ่นมา 3 ปีแล้วบ่ได้ไปเฮ็ดงานอยู่ม่องอื่นๆ" (นายประสาท แสนสุขนนท์.2547)

สังคมอีสานยึดเกาะกันโดยมีฮีต-คอง ได้แก่ ฮีตสิบสองคองสิบสี่ ฮีตปู่ คองย่า ฮีตผัว คองเมีย ฯลฯ ทำหน้าที่เป็นกฎระเบียบ เพื่อเป็นบรรทัดฐาน (social) ให้สังคมประพฤติปฏิบัติตาม อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขร่วมกัน ฮีต-คองจึงเป็นเสมือนกฎหมายของสังคมที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม สาเหตุหนึ่งที่แรงงานอีสานไม่

มาทำงานในวันสงกรานต์ เนื่องจากวันสงกรานต์เป็นฮีตคองที่ปฏิบัติกันมาคือ ลูกต้องแสดงความเคารพและกตัญญูต่อบิดามารดา ซึ่งมีกิจกรรมในวันสงกรานต์ การแสดงความกตัญญูของคนไทยที่มีต่อบิดามารดาคือวันแม่และวันพ่อแห่งชาติ แต่สำหรับคนอีสานแล้วไม่ใช่วันดังกล่าว ฮีต-คองจะเป็นตัวเกาะเกี่ยวให้คนอีสานมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง กลายเป็นทุนทางสังคมของคนอีสาน ฮีตสิบสองอันเป็นประเพณีที่ปฏิบัติกันตลอดปีทั้ง 12 เดือน หากนำฮีตสิบสองมาพิจารณา จะพบว่า เป็นกิจกรรมที่จัดได้สอดคล้องตามฤดูกาล ความเป็นไปของธรรมชาติ แสดงให้เห็นว่า แนวคิดของคนอีสานนั้นจะใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับธรรมชาติ เช่น ตอนเกี่ยวข้าวเสร็จก็จะมีบุญคูณลาน ก่อนจะเข้าฤดูฝนก็จะมีบุญพระเวส แห่นางแมวเพื่อขอฝน เป็นต้น

2. โลกทัศน์ของคนอีสานที่มีต่อธรรมชาติ

สังคมคนอีสานเป็นสังคมเกษตรกรรม (Agrarian Society) เป็นเกษตรกรรมแบบพึงพาธรรมชาติ คนอีสานกับธรรมชาติจึงแยกกันไม่ออก ธรรมชาติมีส่วนกำหนดในโลกทัศน์ของชาวอีสานอย่างมาก ถ้าศึกษาถึงประวัติการตั้งถิ่นฐานของชาวอีสาน จะเห็นว่า ชาวอีสานเลือกตั้งถิ่นฐานตามธรรมชาติ มากกว่าเลือกเกณฑ์อย่างอื่น เช่น เลือกอาศัยอยู่ริมฝั่งน้ำไม่ว่าจะเป็น กุด หนอง ซำ คำ เบิง เลิง อยู่ตามที่สูง เช่น โคก มอ โพน เนิน อยู่ตามป่าเขา เช่น ดง ดอน เหล่า เป็นต้น

คนอีสานสนใจและซาบซึ้งต่อธรรมชาติ ดังจะเห็นได้จากวรรณกรรมเรื่องย่าสอนหลาน ที่บรรยายสภาพความงดงามของธรรมชาติยามเช้า ตอนพระมาบิณฑบาต ดังนี้

สุริโยขึ้น แสงทองแจ้งส่อง
สีเมฆฟ้า แดงล้อมเหลี่ยมเขา
เลาะเลียบต้าย ตีนตาดแถวภู
ดูเขาคด เมฆฮวยฮำไม้
ใบตองต้อง แสงทองซ้อนซื่น
ฝูงหมู่ดวงดอกไม้ บานห้อนหื่นหอม

คนอีสานเชื่อว่าธรรมชาติมีเทพเจ้าหรือผีเฝ้ารักษาธรรมชาติ ถ้าคนไปรังแก เบียดเบียนก็จะมีอันเป็นไป เช่น ดอนปู่ตา ก็จะมีปู่ตาซึ่งเป็นผีบรรพบุรุษเป็นผู้ปกป้องดูแลรักษา ไม้พยุงเป็นพญาไม้ ถ้านำมาทำเป็นพื้นบ้านหรือขั้นบันไดเจ้าของบ้านก็จะประสบเคราะห์กรรม และคนอีสานยังเชื่อว่าธรรมชาติบางอย่างจะนำโชคลาภ นำความร่มเย็นและความอุดมสมบูรณ์มาสู่คน เช่น ต้นมะยม ต้นยอ ต้นคูณ ปลูกไว้หน้าบ้านจะมีความอุดมสมบูรณ์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า คนอีสานมีความเคารพ รักธรรมชาติและใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติ โดยเชื่อว่าธรรมชาติมีเทพเจ้ารักษาอยู่ และธรรมชาติบางอย่างจะนำโชคลาภมาให้ตน จากการสังเกตพฤติกรรมของแรงงานอีสานในความเชื่อดังกล่าวทำให้ก่อนวันหวยออก คนอีสานอาจจะไปขูดต้นไม้ใหญ่ หรือบนบานศาลกล่าวต่อศาลพระภูมิ เจ้าที่เจ้าที่ทางในที่ทำงาน

และจะซื้อหวยในตอนเช้าก่อนวันหวยออก และวันหวยออกก็จะเอาใจจดจ่อว่าหวยจะออกเลขอะไร พฤติกรรมเช่นนี้สร้างความไม่พอใจให้กับนายจ้างเนื่องจากลูกจ้างไม่ใส่ใจในการทำงานเท่าที่ควร แต่หากนายจ้างเคร่งครัดมากลูกจ้างก็จะไม่พอใจ และลาออกจากงาน

3. โลกทัศน์ของคนอีสานที่มีต่อสิ่งเหนือธรรมชาติ

สิ่งเหนือธรรมชาติ (Super nature) คือ สิ่งที่อยู่เหนือเหตุผลใช้กฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์มาพิสูจน์ไม่ได้ สิ่งที่เหนือธรรมชาติได้แก่ ศาสนา ลัทธิ ความเชื่อ ภูติผี ภพ โชคชะตาราศี สิ่งเร้นลับมหัศจรรย์

3.1 โลกทัศน์ต่อศาสนาหรือคติทางศาสนา ศาสนาพุทธเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของคนอีสานมากที่สุด คนอีสานมีความศรัทธาต่อคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งถือว่าเป็นหลักธรรมคำสอนขั้นปรมัติ คนอีสานเห็นว่าไม่มีสิ่งใดมาลบล้างได้ และเชื่อเรื่องบุญกรรม ตามความเข้าใจของคนอีสานบุญคือ ผลการกระทำดี คือการประพฤติธรรม ตามฮีตสิบสอง คองสิบสี่ หากประพฤติผิดตามฮีตคองถือเป็นการทำชั่ว จากความเชื่อบุญกรรมจะตอบสนองและติดตามตัวคนไปทั้งในชาติอดีต ชาติปัจจุบัน และชาติหน้า คนอีสานจึงใช้โอกาสในปัจจุบันทำบุญให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อผลบุญจะได้ตอบสนองในชาติหน้า เรื่องบุญกรรม ชาติภพ ดังปรากฏอยู่ในวรรณกรรมอีสานเรื่องย่าสอนหลาน เช่น "ใฝผู้ทำดีไว้ความดีกะดึงจ่อง ใผผู้สร้างบาปไว้กรรมสิใช้เมื่อลุน"

ดังนั้น เมื่อถึงเทศกาลการทำบุญ เช่น มีบุญกฐินในหมู่บ้าน คนอีสานก็จะหยุดงานเพื่อไปทำบุญ จะได้นำไปใช้ในชาติหน้า ตัวอย่างการถือเรื่องเวรกรรม เช่น "เพื่อนหนูทำงานแผนกเย็บผ้า วันหนึ่งเกิดง่วงนอนเพราะไปเที่ยวงานบุญกลับบ้านดึก ตอนเช้าต้องตื่นเช้าเพื่อมาทำงาน ปรากฏว่าเย็บนิ้วมือตัวเอง เข็มหักคาหนูคิดว่าคงเป็นอดีตชาติที่เขาเคยทำกรรมไว้ อาจไปแทงใครไม่รู้ จึงมาเกิดอุบัติเหตุเช่นนี้" (นางกัลยา โมรี. 2547) นอกจากนี้พุทธศาสนามองเวลาเป็นวงจรเปรียบเสมือนวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่สิ้นสุดมาแล้วมาอีก การทำงานจึงไม่ต้องเร่งรีบหรือแข่งกับเวลา เช่นเดียวกับวงจรชีวิตก็เป็นวัฏจักรที่มีการเวียนว่ายตายเกิดกลับไปกลับมา ถ้าตราบใดชีวิตยังไปไม่ถึงพระนิพพาน จากแนวคิดเรื่องการมองเวลาดังกล่าว แรงงานอีสานจึงไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาในการทำงาน

3.2 คนอีสานมีความเชื่อเรื่องคาถาอาคม เวทมนต์ ซึ่งเป็นอิทธิพลมาจากศาสนาพราหมณ์ซึ่งยึดถือพระเวทเป็นคัมภีร์อันศักดิ์สิทธิ์ ผู้ชายส่วนใหญ่จะเรียนมนต์คาถา มนต์จะมีความขลังต้องมีครู เงินค่ายกครูเรียกว่า "คาย" มนต์ที่เรียนมีมนต์ป้องกันตัว ดังจะเห็นในวรรณกรรมจำปาสี่ต้น ว่า

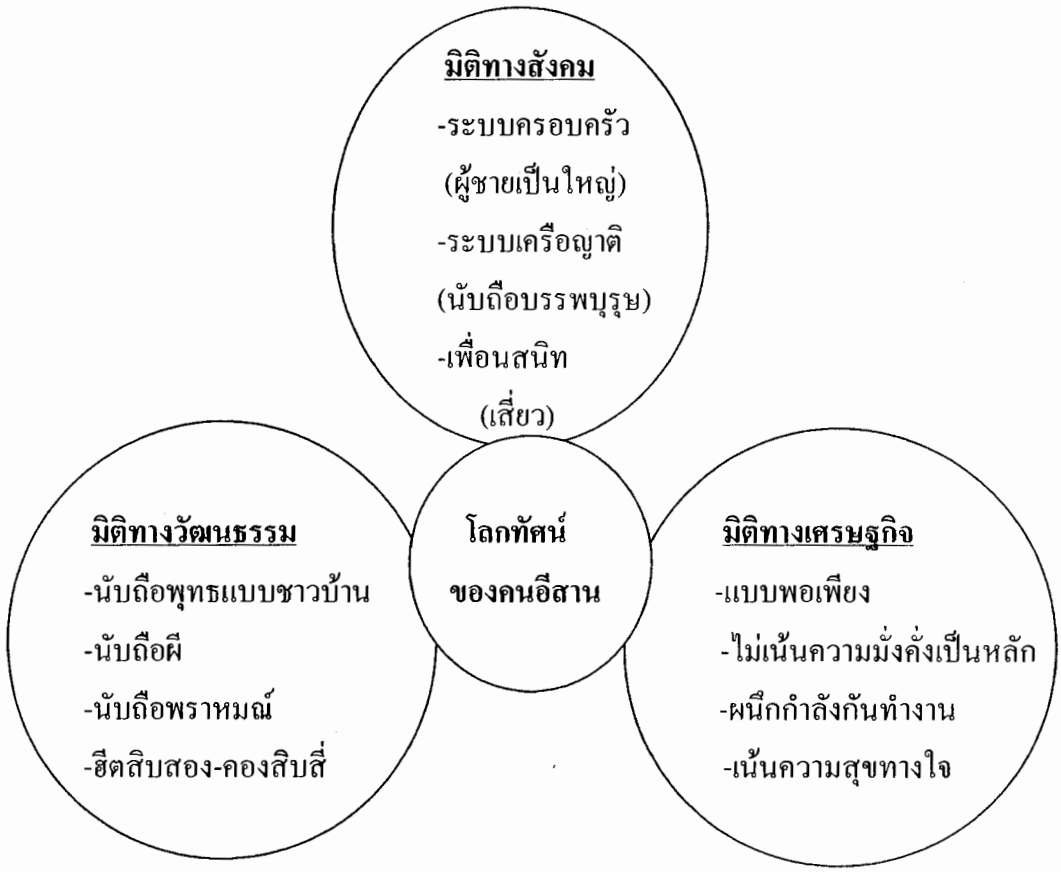
"ซู่คนซู่ฤทธิ์เดชกล้า ฟันฆ่าบ่ถอย
ยักษ์ก็ฟันบาท้าว ตะบองตีหลายเทื่อ
บาบ่าวท้าว ตะบองเบื้องป่ายเสีย"

สังคมอีสานในสมัยโบราณเชื่อถือเรื่อง เวทมนต์คาถามาก และจะเป็นที่นับถือมีคนศรัทธายำเกรงและจะถูกเลือกให้เป็นผู้นำ เช่น จ้ำ หมอสูตร หมอขวัญ เป็นต้น

คนอีสานจะมีความเชื่อในสิ่งที่เหนือธรรมชาติ เช่น เชื่อในเวทมนต์คาถา ทำให้ผู้ที่มีเวทมนต์คาถาจะเป็นที่ยำเกรง น่าศรัทธา เชื่อในเรื่องเวรกรรมทำให้คนอีสานต้องหมั่นทำบุญเพื่อบุญจะได้หนุนนำให้ไปเกิดในภพภูมิที่ดีในชาติหน้า และมองเวลาเป็นวงจรเปรียบเสมือนวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่สิ้นสุดมาแล้วมาอีก การทำงานจึงไม่ต้องเร่งรีบหรือแข่งกับเวลา

จากโลกทัศน์ของคนอีสานที่มีต่อคน ต่อธรรมชาติและสิ่งเหนือธรรมชาติดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปตามแผนภูมิ 12 ได้ดังนี้

แผนภูมิ 12 โลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสาน



สรุปได้ว่า โลกทัศน์ทั่วไปของคนอีสานเชื่อทุกสรรพสิ่งในโลกล้วนแถนเป็นผู้สร้าง มีความเชื่อเรื่องเวรกรรม นรกสวรรค์ โชค เครื่องลางของขลัง คนอีสานจะยกย่องคนที่มีจิตใจเอื้ออาทร โอบอ้อมอารี มีความกตัญญูรู้คุณผู้อื่น ให้ความเคารพต่อบิดามารดา และเชื่อว่าเพศชายดีกว่าเพศหญิง และใช้ชีวิตที่สอดคล้องกันธรรมชาติ การทำงานไม่เคร่งครัดเพราะมองเวลาเป็นวงจรเปรียบเสมือนวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่สิ้นสุดมาแล้วมาอีก การทำงานจึงไม่ต้องเร่งรีบหรือแข่งกับเวลาตามคติทางพุทธศาสนา คนอีสานมีความยึดมั่นใน

ขนบธรรมเนียมประเพณีฮีตสิบสองที่เป็นสิ่งร้อยรัดผู้คนในสังคมให้มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีน้ำใจ และในกิจกรรมฮีตสิบสองมีทั้งแนวคิดพุทธศาสนา ผี พราหมณ์ผสมผสานกันอย่างลงตัวทำให้ผลต่อการดำรงชีวิตและการทำงานที่ผูกพันกับผี ศาสนาพุทธและพราหมณ์ ประเพณีฮีตสิบสองอย่างแยกไม่ออก จากโลกทัศน์ข้างต้นได้กำหนดจุดมุ่งหมายของชีวิต วิถีทางใช้ชีวิตหรือที่เรียกว่า "ชีวีทัศน์" ของแรงงานอีสานแตกต่างจากคนไทยในภาคอื่นๆ ดังนี้

ชีวีทัศน์ของคนอีสาน

แรงงานอีสานส่วนใหญ่ผูกพันกับระบบเกษตรกรรมในชุมชนตนเป็นหลัก มีชีวิตอยู่ในวัฒนธรรมชุมชน อันมีรากฐานระบบวิธีคิดที่มีความผูกพันแน่นแฟ้นกับสภาพแวดล้อม มีวิธีการผลิตและประวัติศาสตร์ของหมู่บ้านมากกว่าที่จะผูกพันกับอำนาจภายนอก (กนกศักดิ์ แก้วเทพ, 2542:36) และมองว่ามนุษย์ต้องพึงพาอาศัยเกื้อกูลกันกับธรรมชาติ มนุษย์ต้องเคารพและเรียนรู้ระเบียบกฎเกณฑ์ธรรมชาติ โดยจัดระบบวิธีคิดของตนเองให้สอดคล้องและรับใช้การดำรงอยู่ของตนเอง (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2540: 254) ดังนั้น คนอีสานจึงมีชีวีทัศน์ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วนด้วยกัน คือ จุดมุ่งหมายและวิถีทางของชีวิต ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของชีวิต

คนอีสานมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่หวังในโลกหน้า เช่น การทำงานหาเลี้ยงชีพ เงินที่หามาได้จึงทำบุญบ้างเพื่อหวังจะได้เจอสิ่งดีๆ ในภพหน้า หรือในประเพณีฮีตสิบสองเดือนสี่ ในหนังสือมาลัยหมื่นมาลัยแสนในเรื่องความเชื่อการฟังเทศน์มหาเวสสันครให้จบในวันเดียวจะได้เกิดในศาสนาของพระศรีอริยเมตไตรยโพธิสัตว์ (มูลนิธิสารานุกรมวัฒนธรรมไทยภาคอีสานเล่มที่15. 2542:5374) ในเรื่องจุดมุ่งหมายของการทำงานนั้น คนอีสานจะทำงานเพื่อยังชีพ ไม่สะสมหยุดเมื่อพอ และทำงานด้วยความสนุกสนาน ดังปรากฏพฤติกรรมที่แสดงออกมาในประเพณีต่างๆ เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ มีขบวนฟ้อนแห่ด้วยความสนุกสนานรื่นเริง หรือขาดงานหลังจากรับค่าจ้างทำงานไม่จริงจัง มีเงินแล้วชอบเที่ยวเตร่ เงินหมดค่อยมาทำงานใหม่ (สุวิทย์ ธีรศาศวัตและคณะ. 2537: 113)

2. วิถีทางชีวิต

คนอีสานนั้นเดิมมีพื้นฐานการดำรงชีวิตอยู่ในภาคเกษตรกรรม คือการทำนา เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นวิถีทางในการดำเนินชีวิตของคนอีสานจึงมีความผูกพันธ์กับข้าว คนอีสานจึงปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกอันดีงามต่อตนเองและเห็นคุณค่าของข้าว ประกอบกับสังคมอีสานมีความสัมพันธ์กันในกลุ่มเครือญาติที่ใกล้ชิดสนิทสนมคุ้นเคยกัน คนอีสานจึงให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม จึงมีการลงแขก หรือการเอาแรงกันขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปักดำ เก็บเกี่ยวข้าว การตำข้าวด้วยครกซึ่งเป็นที่นิยมกันมากในอดีตทาง

ภาคอีสาน (ปราณี วงศ์ยะรา.2538:17) ซึ่งการเอาแรง หรือ ลงแขก จึงถูกปลูกฝังและถ่ายทอดออกมาทางพฤติกรรมหรือวิถีทางในชีวิตของคนอีสาน คือ การชอบทำงานแบบรวมกันเป็นกลุ่ม ตัวอย่างเช่น หลังฤดูกาลทำนาคือประมาณเดือนมีนาคม- พฤษภาคม คนอีสานเกือบทั้งหมู่บ้าน ซึ่งเป็นญาติพี่น้องกันก็จะเหมารถลงไปทำงานก่อสร้างทั้งครอบครัวมีพ่อแม่ลูก ทั้งภรรยาและลูกที่สามารถทำงานได้(อายุประมาณ 13 ปีขึ้นไป) ก็ทำงานช่วยกัน ส่วนเด็กเล็กก็ดูแลน้อง เวลาทำงานทั้งสามีภรรยาลูกก็ทำช่วยกัน ส่วนใหญ่ผู้ที่นำครอบครัวไปจะรับงานเป็นงานเหมาเช่น ปูกระเบื้อง ก่อรั้วบ้าน สร้างห้องน้ำ ทาสีบ้าน เป็นต้น พอถึงฤดูกาลทำนาก็กลับขึ้นมาทำนาซึ่งประมาณเดือนมิถุนายน การทำงานของคน ด้วยความสนุกสนาน เปิดฟังเพลงหมอลำฟังขณะทำงาน การทำงานแบบมีน้ำจิตน้ำใจต่อกัน หากคนอีสานที่มีความสนิทสนมกันมากก็จะทำการผูกเสี่ยว ดังปรากฏให้เห็นในประเพณีผูกเสี่ยวของจังหวัดขอนแก่น "เสี่ยว" เป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น หากเสี่ยวคนใดเกิดขัดสนก็จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบถ้อยที่ถ้อยอาศัย ซึ่งจะมีอยู่ในบุคลิกภาพในการทำงานของคนอีสาน

"ผมมีเสี่ยวในที่ทำงานเป็นหมู่กันมาเหิ่งแล้ว ทำงานนำกันกินเหล้าถูกคอกัน กะเลยเฮ็ดเป็นเสี่ยว เวลามีธุระไปไหนก็สับเปลี่ยนวันทำงานกันได้" (นายอิสสระ รูปเตี้ย.2547)

มิตรหรือ เสี่ยว จะปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สายสัมพันธ์ไม่ให้ขาดตอน ดังคำกล่าวว่า

"เฮือนพี่น้องอย่ากาย เฮือนสหายให้แว"

"แก้วบ่ผัดโดนไปเป็นแฮ่ เสี่ยวบ่แวโดนไปเป็นอื่น"

ดังนั้น "เสี่ยว" เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า สังคมอีสานเป็นสังคมที่ชอบช่วยเหลือกื้อกูลกัน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่โอบอ้อมอารีต่อกันและกัน เพราะถ้าเป็นเพื่อนกันแล้วขอข้าวกินกันได้ สังคมอีสานจึงได้ชื่อว่า "ถิ่นไทยดี" ดังคำคนโบราณอีสานสอนไว้ให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน เช่น "ไปพุ้นกินปลา มาพี้กินข้าว"

ในการดำเนินชีวิตของคนอีสานโดยทั่วไปจะยึดถือและปฏิบัติตามกรอบของฮีตสิบสองหมุนเวียนเป็นวัฏจักรรอบปี ไม่ว่าจะเป็นการทำบุญตามประเพณีและการประกอบอาชีพ และใช้ชีวิตให้สอดคล้องสัมพันธ์กับธรรมชาติ เคารพธรรมชาติ ดังจะเห็นได้จากประเพณีบุญคูนลาน ที่คนอีสานจะทำบุญถวายภัตตาหารพระภิกษุที่ลานนวดข้าวและทำขวัญข้าว รวมไปด้วย โดยกำหนดทำกันในเดือนยี่หลังนวดข้าวเสร็จ

ตัวอย่างคำสู่ขวัญข้าว (บางตอน)

"มาเยอขวัญเอยมาโฮมกุ้มโฮมกอง ตามภาษาข้าวกล้าคำหล้าเพื่อข้าวงั น ฮวงซันข้าวหมากกอกก็ให้มาคูณเยอ ฮวงขอกเข้าหมากเขือก็ให้มาคูณเยอ"

หรือกรณีตัวอย่างเกี่ยวกับแนวคิดและการทำงานของมหาอยู่ สุนทรชัย เกษตรกรตัวอย่างชาวจังหวัดสุรินทร์ ที่มีแนวคิดในการทำเกษตรกรรมแบบผสมผสาน คือ ใช้หลักมุ่งผลิตเพื่ออยู่เพื่อกินในครอบครัวเป็นประการแรก ที่เหลือจึงขาย เป็นการพึ่งพาตนเองในครอบครัวเรือน วางแผนให้มีงานทำหมุนเวียนตลอดทั้งปี (นพมาศ พระทอง.2535:20)

สรุปได้ว่า ชีวีทัศน์ของคนอีสานนั้นมีจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิตคือ ทำงานเพื่อยังชีพ ไม่สะสม หยุดเมื่อพอ และทำงานด้วยความ สนุกสนานทำงานและมี วิถีในชีวิตในการทำงานแบบเอาแรง หรือรวมกลุ่ม

กันทำงานแบบพึงพาอาศัยกันระหว่างคนในสังคมด้วยความมีน้ำใจต่อกัน และดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับธรรมชาติ เคารพธรรมชาติ และในทัศนคติของคนอีสานคนดี ต้องเป็นที่พึงทางใจเมื่อยามมีปัญหาและปกป้องคุ้มครองได้ ดังเช่น เจ้าพ่อหลักเมือง หรือผีปู่ตาจะเป็นที่พึงทางใจ และช่วยตัดสินปัญหาสำคัญของชีวิตในด้านต่างๆ ได้ และต้องเป็นคนมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นลักษณะของนายจ้างที่แรงงานอีสานต้องการและจะเป็นที่เคารพยำเกรงหากนายจ้างเป็นเช่นนี้

โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน

เดิมแรงงานอีสานมีวิถีชีวิตอยู่ภาคเกษตรกรรม เมื่อมีการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจทุนนิยมและการวางนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ของรัฐบาลที่เน้นเศรษฐกิจแบบเงินตรา ยึดรายได้ประชาชาติเป็นเกณฑ์ว่าเป็นประเทศที่พัฒนาเจริญทันสมัย จึงเน้นการผลิตเพื่อการส่งออกโดยการเพิ่มผลผลิตให้ได้มากที่สุด ชาวนาอีสานได้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเงินตรา มีการบุกเบิก ป่าลงเป็นที่ทำไร่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในชีวิตและระบบนิเวศ ป่าถูกทำลายเกิดภาวะฝนแล้ง ผลผลิตไม่เพียงพอ ชาวนาทำนาได้เพียงครั้งเดียว อาหารที่อยู่ตามธรรมชาติบริโภคไม่ได้เพราะมีสารพิษตกค้าง จากที่เคยหาเลี้ยงชีพโดยพึ่งพาธรรมชาติจึงทำไม่ได้ ต้องพึงพาเงินตรา รายได้ไม่มี ทำให้ชาวนามีหนี้สินล้นพ้นตัวยากจนลงกว่าเดิมและต้องขายที่ดินมาใช้หนี้ที่ยืมมาในการลงทุนเพาะปลูก มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และชดใช้หนี้ ดังนั้น จึงทำให้แรงงานอีสานต้องดิ้นรนขวนขวายไปขายแรงงานทั้งในประเทศตามเมืองใหญ่ๆ ที่มีโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะหลัง พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา (ฉัตรทิพย์ นาถสุภาและพรพิไล เลิศวิชา. 2541 : 95) การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานอีสานจากกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม จำนวน 60 คน ที่เคยมีวิถีชีวิตอยู่ในสภาวะแวดล้อมชนบทอีสาน มีอาชีพทำนามาก่อน โลกทัศน์ในการทำงานอาจแตกต่างจากผู้คนที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เป็นสังคมเมือง ที่มีความเข้มข้นในการบริโภควัตถุสูง ดังนั้น จึงมีคำถามถามว่า แรงงานอีสานมีปฏิสัมพันธ์กับนายจ้างในกระบวนการผลิตและบริการแล้ว แรงงานอีสานมีโลกทัศน์ในการทำงานอย่างไร เมื่อพบกับค่านิยมใหม่โลกทัศน์ใหม่ในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

โลกทัศน์ในที่นี้หมายถึง ทัศนะหรือความคิดเห็นของแรงงานอีสานที่มีต่อการทำงาน เช่น การจัดการด้านแรงงาน เป้าหมายในการทำงานฯลฯ ในบริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในกระบวนการผลิตและการให้บริการ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ด้านโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานหลากหลายรอบด้านภายใต้บริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม จึงใช้มุมมอง 3 ด้าน ได้แก่ มุมมองด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจและสังคม เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ในการค้นหาองค์ความรู้ดังกล่าว ซึ่งปรากฏผล ดังนี้

1. มุมมองด้านวัฒนธรรม

จากโลกทัศน์ของคนอีสานข้างต้น สามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในบริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมนั้น จากการตรวจบัตรลงเวลาทำงานของแรงงานอีสานระดับปฏิบัติการ ประจำปี 2546 ในกิจการตัดเย็บเสื้อจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน กิจการโรงแรม จำนวน 30 คน รวม 60 คน
มีสถิติการไม่มาทำงาน ดังนี้

ตาราง 12 สถิติการไม่มาทำงานของแรงงานอีสานระดับปฏิบัติการในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม

กลุ่มกิจการ	ประเภทการไม่มาทำงาน		
	ลาป่วย (ครั้ง)	ลากิจ (ครั้ง)	ขาด (ครั้ง)
ตัดเย็บเสื้อผ้า	46	45	11
โรงแรม	17	15	10
รวม	63	123	21

จากตาราง 11 พบว่า สถิติการไม่มาทำงานของแรงงานอีสานระดับปฏิบัติการในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมเนื่องจากการลากิจและขาด จำนวน 144 ครั้ง มีสาเหตุมาจาก 1)ไปร่วมทำบุญตามวันสำคัญทางพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่นเช่น วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา งานบุญบั้งไฟ งานบุญพระเวส จำนวน 103 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 71.52 2) ไปทำธุระส่วนตัว เช่น งานศพ ไปเยี่ยมญาติ ไปทำนา จำนวน 34 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 23.62 3) อื่นๆ จำนวน 7 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 4.86 และจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า ให้เหตุผลที่ไม่มาทำงานว่า “หากมีพระ บุคคลที่เคารพนับถือของชาวบ้านตายก็ต้องลาไปช่วยงานศพ เช่น เป็นแม่ครัว ทำกับข้าวเลี้ยงแขกที่มาในงาน เพราะหากทางบ้านมีคนตายชาวบ้านเขาก็จะได้มาช่วยเหลือเราเป็นการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน” (นางเพิ่มสิริ แทนสอ. 2547) “ในช่วงฤดูทำนาต้องไปทำนาก่อนมาทำงาน” (นางสาวติ๋ม ผายพิมพ์ ,2547) “ถ้ามีงานบุญในวันสำคัญทางพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่น เช่น ทำบุญเข้าพรรษา ทำบุญออกพรรษา หรืองานบุญบั้งไฟ ก็ต้องไปทำบุญที่วัด ถ้าไม่ไปชาวบ้านก็จะว่าไม่เอาพวกพ้อง ไม่รู้จักเข้าวัดเข้าวา” (นางแรมเดือน สอสีและนางพัด ขันทะ . 2547) จากตาราง 11 และจากการสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เวลาในการทำงานของแรงงานอีสานนั้นเกี่ยวข้องกับวันสำคัญทางพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่นซึ่งเป็นมิติทางวัฒนธรรม หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงงานอีสานมีความยึดมั่นในพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่น ดังนั้น เวลาในการทำงานของแรงงานอีสานจึงเกี่ยวข้องกับวันสำคัญทางพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่นที่ เรียกว่า “ฮีตสิบสอง” ที่แยกออกจากกัน

ไม่ได้ ในทัศนะของแรงงานอีสานเวลาในการทำงานไม่แน่นอนปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลไปตามเงื่อนไขภายใต้บริบททางวัฒนธรรม ตามแนวคิดพุทธศาสนาที่มองเวลาเป็นวงจรเปรียบเสมือนวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่สิ้นสุดมาแล้วมาอีก การทำงานจึงไม่ต้องเร่งรีบหรือแข่งกับเวลา

ส่วนนายจ้างเวลาในการทำงานจะเคร่งครัดและถือเป็นเรื่องสำคัญ ดังจะเห็นจากในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกิจการโรงแรมทั้ง 3 แห่ง ในเรื่องเวลาการทำงาน นายจ้างจะกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนตายตัว มี 3 กะ คือกะแรก เวลา 08.00-17.00 น. กะที่ 2 เวลา 16.00-24.00 น.และกะที่ 3 เวลา 24.00-09.00 น. ทั้งนี้ จะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกะทำงานทุกๆ 2 เดือน เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างทุกฝ่าย และเช่นเดียวกันในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าทั้ง 3 แห่ง ได้กำหนดเวลาในการทำงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแน่นอน คือ ระหว่าง เวลา 08.00 - 17.00 น. หากมีงานเร่งด่วนนายจ้างจะออกกฎระเบียบให้ลูกจ้าง ทุกคนทำงานล่วงเวลา ยกเว้นมีความจำเป็น ทั้งนี้ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อน ทั้งที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 27 วรรค 5 ในการทำงานล่วงเวลานั้นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน (สวัสดิการและคุ้มครอง-แรงงาน ,กรม. 2545 : 7) ที่ออกกฎหมายเช่นนี้เพื่อมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินไป "บางครั้งลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากนายจ้างเร่งงาน ต้องนั่งเย็บผ้าจนแทบไม่มีแม้เวลาพัก เพราะนายจ้างรับออเดอร์(คำสั่งซื้อ)เข้ามามากและกลัวว่าจะไม่ทันตามที่สัญญากับลูกค้าไว้ กลัวถูกปรับ ช่วงพักเที่ยงตามปกติให้พัก 1 ชั่วโมง นายจ้างก็ให้พักเพียง 30 นาทีเท่านั้น แล้วก็ให้ลงมือทำงานต่อไป จนถึง 1 หรือ 2 ทุ่ม (ตามปกติเลิกงานเวลา 17.00 น.) ดังนั้น วันรุ่งขึ้นจะมาทำงานไม่ได้ต้องขาดงาน นายจ้างจะโกรธบางทีเลิกจ้างไปเลยก็มี" (นางดอกอ้อ จิตรปราณี. 2547) "ในโรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด นายจ้างยึดการทำงานแบบชาวตะวันตกซึ่งเคร่งครัดเรื่องเวลามาก" (นายประสาน อนุสุเรนทร์ , นายอิสสระ รูปเตี้ยและนายประวิทย์ สุทธิสุข .2547) ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าบางแห่ง ได้ออกกฎระเบียบเรื่องเวลาในการมาทำงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า หากลูกจ้างคนใดที่มาทำงานช้า 5 นาทีแรกจะถูกหักค่าจ้างนาทีละ 5 บาท และภายใน 1 เดือนหากมาสายเกิน 3 ครั้ง จะถือเป็นความผิดร้ายแรงและเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชยในการทำงาน กฎระเบียบนี้หากพิจารณาแล้วถือว่าเป็นการลงโทษลูกจ้างที่หนักมากเพราะเลิกจ้างและออกกฎระเบียบที่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 ที่ห้ามมิให้นายจ้างนำกรณีใดๆ มาหักค่าจ้างของลูกจ้าง เว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้ (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. 2545 : 15) แต่ด้วยเหตุผลที่นายจ้างให้ความสำคัญและเคร่งครัดเรื่องเวลาแม้จะขัดต่อกฎหมายนายจ้างก็ไม่สนใจ จากการสังเกตพฤติกรรมลูกจ้างและสัมภาษณ์นายจ้าง พบว่า ลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนสูง จะเคร่งครัดเวลามากกว่าลูกจ้างที่ได้เงินเดือนน้อย เพราะลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนน้อยไปหางานที่อื่นทำได้ง่ายกว่า(นายวรพงษ์ พัฒนพีระเดชและนายสรรค์ โฆษะวิสุทธิ์, 2547) โดยเฉพาะลูกจ้างในกิจการประเภทตัดเย็บเสื้อผ้า นายจ้างบอกว่า "หาคนมาทำงานยากเนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือความประณีต" (นายนคร พิสิฐชูวงศ์. 2547)

จากกฎระเบียบและการสัมภาษณ์ข้างต้นวิเคราะห์ได้ว่า นายจ้างมองลูกจ้างเป็นเสมือนวัตถุหรือปัจจัยชนิดหนึ่งที่ใช้ในการผลิต ไม่คำนึงถึงสุขภาพของแรงงานเท่าใดนัก ซึ่งเป็นแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีเป้าหมายสูงสุดคือ ความมั่งคั่ง ตามแนวคิดระบบทุนนิยม (อภิชัย พันธเสน. 2545: 574) ยึดเวลา

ทำงานผูกติดกับมิติทางเศรษฐกิจเป็นหลัก นายจ้างมองเวลาเป็นเส้นตรงที่ผ่านไปแล้วผ่านไปเลย เรียกกลับคืนมาไม่ได้ตามแนวคิดตะวันตก ดังนั้น เวลาในการทำงานจึงเคร่งครัดตายตัว ปรับเปลี่ยนแทบไม่ได้ ขณะที่แรงงานอีสานไม่เคร่งครัดเรื่องเวลา แรงงานอีสานมองเวลาเป็นวงจรเปรียบเสมือนวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่สิ้นสุด มาแล้วมาอีก จึงไม่ต้องเร่งรีบหรือทำงานแข่งกับเวลาซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนา เวลาที่เป็นวัฏจักร(วงกลม) จึงเหมาะสมกับแรงงานอีสานที่เคยมีชีวิตในสังคมเกษตรกรรม ที่มีชีวิตวนเวียนอยู่กับกิจกรรมซ้ำๆ ตามการหมุนเวียนของฤดูกาลซึ่งเป็นวัฏจักรที่คงที่สม่ำเสมอ หรือเวลาของแรงงานอีสานนั้นค่อนข้างเป็นแบบของใครของมันขณะที่เวลาของนายจ้างกำหนดด้วยการที่โลกโคจรรอบดวงอาทิตย์หรือเข็มนาฬิกาเวลาจึงเป็นสากลใครๆ ก็มีเวลาอันเดียวกันหมด เมื่อใดที่แรงงานอีสานจะให้เวลาเป็นสากล กล่าวคือ ยึดถือร่วมกันไปหมดหลายๆ คน เมื่อนั่นแรงงานอีสานจะเรียกว่า “ฤกษ์ยาม” แรงงานอีสานจะถือฤกษ์ยามเคร่งครัดและจะไม่ให้พลาดไปแม้เสี้ยววินาที ดังนั้น เวลาจึงตั้งบนแนวคิดที่เรียกว่า “โลกทัศน์” การนำโลกทัศน์ของอีกกลุ่มมาใช้กับคนอีกกลุ่มนั่นย่อมส่งผลกระทบและอาจเกิดความขัดแย้งกันตามมา ซึ่งจะได้ศึกษาความขัดแย้งในบทต่อไป

2. <u>มุมมองด้านเศรษฐกิจ</u>

จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง 60 คน พบว่า ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า ร้อยละ 78 และในกิจการโรงแรม ร้อยละ 61 ทำงานเพื่อยังชีพ กล่าวคือ ไม่สะสม หยุดทำงานเมื่อมีเงินพอใช้ หมดเงินก็มาทำงานใหม่ เงินส่วนใหญ่นำไปใช้จ่ายเมื่อยามเจ็บป่วย ทำบุญ ให้ลูกไปโรงเรียนและดื่มเหล้ากับเพื่อนฝูง ทั้งนี้เพราะลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทางบ้านมีอาชีพทำนา ดังนั้น ส่วนใหญ่จะมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง การเข้ามาทำงานในเมืองก็เพื่อนำเงินไปใช้ในชีวิตประจำวัน ลูกจ้างระดับปฏิบัติการในกิจการโรงแรมมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 4,000-5,000 บาท ส่วนกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 3,000-3,500 บาท ซึ่งพอใช้เฉพาะตนเท่านั้น “การที่จะเก็บเพื่อให้ตนเองร่ำรวยนั้นคงเป็นไปไม่ได้ แต่ถ้าหากต้องการร่ำรวยต้องออกจากงานไปทำธุรกิจส่วนตัว เช่น ค้าขายหาบเร่ แผงลอย เพราะการทำงานเป็นลูกจ้างทำมากเท่าไรได้ค่าจ้างเท่าเดิม หรือหากทำงานเป็นรายชิ้นเช่น เย็บผ้า ก็ต้องทำงานล่วงเวลา(Over time) ซึ่งมีรายได้เพิ่มเพียงเล็กน้อยไม่ถึงกับจะทำให้ร่ำรวยได้” (นางสาวนิ่มนวล วงศ์ศรีชา. 2547) “ลูกจ้างที่โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า จะหยุดงานกันมากหลังได้รับเงินค่าจ้าง บางคนเงินหมดค่อยมาทำงาน” (นายธรรมโชติ มหาปิติ , นางอัมพร เคนวันและนางสาวภัทรา นนยะโส, 2547) มีลูกจ้างบางคนก็พยายามเพิ่มรายได้ของตนให้สูงขึ้นจากการทำงานโดยการไปศึกษาเล่าเรียนต่อหลังจากเลิกงาน บางคนก็ไปเรียนที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้ได้วุฒิและความรู้มา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพื่อมาใช้ในการทำงานของตน วุฒิสูงขึ้น ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตำแหน่งก็สูงขึ้นเงินเดือนก็สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น นายกิติศักดิ์ คำยา เคยทำงานในตำแหน่งผู้สอนการออกกำลังกาย ต่อมาไปเรียนเพิ่มเติมจนได้รับวุฒิปริญญาตรี มีความรู้ภาษาอังกฤษ ก็เลื่อนตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยผู้จัดการคลับ จากการศึกษาพบว่า แรงงานอีสานในกิจการโรงแรมมีแนวโน้มไปเรียนหาความรู้เฉพาะทางเพิ่มเติมมากกว่าในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า

จากการสัมภาษณ์ข้างต้นจึงวิเคราะห์ได้ว่า โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานในมุมมองด้านเศรษฐกิจนั้น ทำงานมิใช่เพื่อความร่ำรวย แต่เป็นการทำงานเพื่อยังชีพ กล่าวคือ ไม่สะสม หยุดทำงานเมื่อมีเงินพอใช้ เงินหมดก็ค่อยมาทำงาน เงินที่หามาได้จากการทำงานเอามาไว้ใช้จ่ายยามเจ็บป่วย ให้ลูกไปโรงเรียน ทำบุญและดื่มเหล้าสังสรรค์กันในหมู่เพื่อนฝูง

โลกทัศน์ในการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมของนายจ้างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ ลูกจ้าง 60 คน ทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมพบว่า ลูกจ้างอายุ 50 ปีขึ้นไป นายจ้างจะจ้างออก เพราะสมรรถนะในการทำงานลดลง ประกอบกับเงินเดือนสูง หรือลูกจ้างหญิงมีครรภ์นายจ้างก็จะเลิกจ้าง เพราะทำงานอืดอาด ชักช้า หากจ้างต่อไปจะทำให้ได้ผลิตน้อย ผลกำไรน้อยตามมา และจากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง พบว่า นายจ้างจะหักค่าจ้างหากมาทำงานสาย นาทีละ 5 บาท และนายจ้างสั่งห้ามไม่ให้บอกเจ้าหน้าที่แรงงานว่ามีการหักค่าจ้างเมื่อมาทำงานสาย และหากลูกจ้างคนใดไม่เคยมาสาย หรือขาดหรือลา ก็จะได้เบี้ยขยันหรือโบนัสประจำปี (นายเกียรติศักดิ์ วรรณประเขา . 2547) จึงวิเคราะห์ได้ว่านายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มองมนุษย์เหมือนกับกลไก ส่วนประกอบชิ้นหนึ่งของเครื่องจักร หรือเป็นเพียงทรัพยากรการผลิต เมื่อไร้สมรรถภาพก็จะถอดทิ้งไป และมีจุดประสงค์หลักคือ ความมั่งคั่งร่ำรวยโดยการขูดรีดแรงงานเพื่อให้ได้ผลกำไรจากการลงทุนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ (Scott Lash & John Urry , 1994 : 206) ดังนั้น การที่จะทำให้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุด โดยการเคร่งครัดเรื่องเวลา แรงงานคนใดด้อยสมรรถนะในการทำงานก็ปลดออก แล้วนำแรงงานที่มีความสมรรถนะสูงในการผลิตเข้ามาแทนที่ และกระตุ้นให้แรงงานทำงานเพิ่มกว่าปกติโดยใช้เงินเป็นตัวล่อ เช่น โบนัสหรือ เบี้ยขยัน เป็นต้น เพื่อสกัดกั้นแนวคิดที่มองมนุษย์เป็นเพียงทรัพยากรการผลิตและมุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว รัฐจึงสร้างกลไกสำคัญอย่างหนึ่งขึ้นมาคือ จัดตั้งกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน กล่าวคือ กองทุนประกันสังคมนั้นออกเงินสมทบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ 6 กรณี ได้แก่ กรณี เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ ส่วนกองทุนเงินทดแทนนั้น สมทบทุนกัน 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและนายจ้าง จะได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุในการทำงานเท่านั้น อุบัติเหตุนอกงานไม่ได้ ใน พ.ศ. 2546 จังหวัดขอนแก่นมีผู้ประกันตน จำนวน 83,053 คน คิดเป็นร้อยละ 89.23 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (ประกันสังคม ,สำนักงาน. 2547 : 16)

สรุปได้ว่า โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานเน้นการทำงานเพื่อยังชีพเป็นหลัก มิใช่เพื่อความร่ำรวย หยุดทำงานเมื่อมีเงินพอใช้ เงินหมดก็กลับมาทำงาน ขณะที่โลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้างเน้นการทำงานเพื่อความมั่งคั่ง มองมนุษย์เป็นเพียงทรัพยากรการผลิต ที่เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

3. มุมมองด้านสังคม

จากการติดตามสังเกตพฤติกรรม และสัมภาษณ์แรงงานอีสานที่ประกอบอาชีพในการทำนา ทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม พบปรากฏการณ์ ดังนี้

3.1 แรงงานอีสานชอบร่วมกันทำงานแบบมี น้ำจิตน้ำใจต่อกัน หรือชอบพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ดังเช่น ในฤดูกาลทำนาแรงงานอีสานจะขาด หรือลางานเพื่อไปทำนา ทำให้นายจ้างขาดแคลนแรงงาน แม้นายจ้างจะเพิ่มค่าแรงงานให้ 2-3 เท่าของค่าจ้างปกติ "ในการทำนาญาติพี่น้องที่ทำงานในโรงงานด้วยกันและที่ทำงานโรงงานอื่น เช่น น้องชาย พี่ชาย พี่สะใภ้ หรือน้า จะขาดหรือลางานมาทำนาด้วยกัน การทำนาทุกวันนี้การดำจะจ้างชาวบ้านประมาณ 10 คน ค่าจ้างวันละ 150-200 บาท พร้อมกับเป็นเจ้าภาพเลี้ยงข้าวเที่ยง หาเหล้ามาให้ดื่มเพื่อความสนุกสนาน ทำงานจะไม่ได้เหนื่อย ส่วนเจ้าของที่นา จะไถนา คราดนา และถอนกล้าแล้วมัดไว้จำนวนมากเพื่อให้คุ้มกับค่าจ้างไม่ต้องรอกล้า ดังนั้น น้องชาย พี่ชาย หรือพี่เขยซึ่งเป็นผู้ชายจะเป็นคนไถนา คราดนา ส่วนพี่สาวน้องสาวซึ่งเป็นผู้หญิงจะเป็นคนถอนกล้า แม่หรือป้าจะเป็นเตรียมอาหารทำกับข้าวให้หรือดูแลลูกหลาน ถ้านาเนื้อที่ประมาณ 10-20 ไร่ ก็จะแล้วเสร็จภายใน 1-2 วัน" (นางเยาวรัตน์ สาพรหมา. 2547) เช่นเดียวกัน "ลูกจ้างทำงานเป็นยาม ในโรงแรมที่เคร่งครัดเรื่องเวลามาก ถ้าถึงช่วงฤดูกาลทำนาแล้วตรงกับวันทำงาน ลูกจ้างก็จะสับเปลี่ยนวันทำงานกับญาติหรือเพื่อนสนิท (เสี่ยว) เพื่อไม่ให้เสียงานนายจ้าง ในขณะเดียวกันถ้าญาติหรือเพื่อนที่เคยแลกเปลี่ยนวันทำงานให้ต้องการไปทำนา ลูกจ้างก็จะเปลี่ยนวันให้ด้วยความเต็มใจ เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน" (นายอิสสระ รูปเตี้ย.2547) "การทำความสะอาดห้องในโรงแรมแม้นายจ้างจะแบ่งห้องให้แต่ละคนทำความสะอาดแต่พวกหนูชอบแอบมาช่วยกันเพราะถ้าทำช่วยกันงานจะเสร็จเร็ว ไม่เหนื่อย สนุกในการทำงาน ดีกว่าต่างกันต่างทำ แต่นายจ้างไม่ชอบให้มาทำงานช่วยกันเพราะกลัวว่าจะคุยกัน ทำให้เสียเวลาในการทำงาน" (นางทองหล่อ จารย์โพธิ์และนางสาวบุณฑริกา คำชมภู.2547)จากการให้สัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมข้างต้นแสดงให้เห็นว่า โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานนั้นชอบทำงานแบบรวมกลุ่มกันผนึกกำลังกันทำงานให้เสร็จสิ้นในงานนั้นๆ โดยยึดโครงสร้างระบบเครือญาติ ครอบครัวและความเป็นเพื่อนสนิท (relationship)มาทำงานร่วมกันทำงานแบบมี น้ำจิตน้ำใจต่อกันหรือเรียกว่า การทำงานแบบ Hollywood model (ทักษิณ ชินวัตร , 2547 :10)

โลกทัศน์การทำงานของนายจ้างในวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมนั้น สามารถวิเคราะห์จากแผนภูมิโครงสร้างการทำงานภายในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า (ดังแผนภูมิ 1) และแผนภูมิโครงสร้างการทำงานภายในองค์การกิจการโรงแรม (ดังแผนภูมิ 2)

จากแผนภูมิ 1 และ 2 นายจ้างกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ลูกจ้างชัดเจน โดยแยกงานออกเป็นฝ่ายและย่อยเป็นแผนกๆ หรือแยกเป็นส่วนๆ โดยเฉพาะการตัดเย็บเสื้อผ้า นายจ้างได้กำหนดหน้าที่ในการทำงานแยกย่อยลงไปอีก ในการทำงานในชิ้นงานหนึ่งๆ เช่น ในการตัดเสื้อผ้าให้ได้หนึ่งตัว นายจ้างจะไม่ให้ลูกจ้างเพียงคนเดียวตัดเย็บให้เสร็จเป็นตัวๆ ไป แต่จะแบ่งให้แต่ละคนทำงานเฉพาะทาง

โดยคนต่อไหล่ก็ต่อเฉพาะไหล่ , ต่อข้าง , เย็บแขน, เย็บแผ่นหน้า-หลัง , เย็บปกเสื้อ , เย็บแขนเย็บขอบ , เย็บสาบหน้า และ เข้าคอเข้าปกเข้าแขน หรือในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรม การทำอาหาร 1 รายการ ตัวอย่างเช่น ทำผัดผักเปรี้ยวหวาน คนปรุงอาหาร คนล้างผัก คนตำพริก คนเตรียมเครื่องปรุง ต่างคนต่างรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่แบ่งให้แต่ละส่วน แต่ละคนห้ามก้าวก่ายหน้าที่กัน เป็นต้น การให้ลูกจ้างทำงานเฉพาะทางเช่นนี้จะทำให้ลูกจ้างเกิดความชำนาญเพราะกระทำซ้ำๆ งานก็จะผลิตไปได้ด้วยความรวดเร็วและได้จำนวนมาก แต่ผลเสียคือ การทำงานที่กระทำซ้ำๆ จะทำให้ลูกจ้างเกิดอาการมึนชาในร่างกายในส่วนที่กระทำซ้ำๆ เหมือนหุ่นยนต์ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างที่ทำงานซ้ำๆ จากจำนวน 60 คน พบว่า มีอาการมึนชาในส่วนของร่างกายที่กระทำซ้ำๆ ในแผนกปรุงอาหาร และแผนกเย็บเสื้อผ้า

การกำหนดหน้าที่ในการทำงานแยกย่อยเช่นนี้นายจ้างจึงต้องการได้ลูกจ้างมีความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ ทำให้สามารถดึงศักยภาพในการทำงานของมนุษย์ออกมาได้อย่างเต็มที่ และต้องการสร้างความเป็นปัจเจกให้กับลูกจ้าง จึงแยกการทำงาน ตามหน้าที่(function) ออกเป็นส่วนๆ(assembly line) หรือที่เรียกว่า การผลิตแบบ Detroit model " ก่อนรับเข้าทำงานนายจ้างจะสัมภาษณ์ลูกจ้าง หากใครเป็นญาติพี่น้อง สามี ภรรยากันในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้านายจ้างจะจัดให้อยู่คนละแผนก" (นายเกียรติศักดิ์ วรรณประเขา.2547) ในกิจการโรงแรม "นายจ้างจะไม่ให้คนใดคนหนึ่งเข้าทำงานถ้าเป็นสามีหรือภรรยากัน" (นางเพ็ญประภา นากนวล.2547) นั้นแสดงให้ เห็นว่า นายจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการรวมกลุ่ม การสนิทสนมกันระหว่างลูกจ้าง ที่เรียกว่า "ทุนทางสังคม" ของแรงงานอีสาน ความเป็นปัจเจกนั้นนายจ้างถือว่าเป็นผลดีต่อการบริหารงาน เพราะหากลูกจ้างรวมกลุ่มกัน ได้ดีจะมีผลเสียตามมา คือ การนัดหยุดงาน (strike) ของลูกจ้าง ทำให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากไม่มีผู้ผลิตสินค้าออกจำหน่าย ซึ่งบางครั้งอาจทำให้นายจ้างล้มละลายได้ (นางสาวกวาง ลาวมิง ,2547) ซึ่งการรวมกลุ่มกันของลูกจ้างทั้งนายจ้างและรัฐบาลมีทัศนคติในเชิงลบและพยายามหายุทธศาสตร์มาควบคุมมิให้ลูกจ้างรวมกลุ่มกันนัดหยุดงาน เช่น รัฐได้สะกัดกั้นการสร้างอำนาจต่อรองฝ่ายลูกจ้าง ด้วยการออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกสิทธิในการรวมตัวเพื่อการเรียกร้องและเจรจาต่องรองของลูกจ้าง ซึ่งเคยมีมาในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เพื่อเปิดทางให้กับการสะสมทุนด้วยเหตุผลว่า

"พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดการแตกแยกร้าวฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและประนีประนอมระหว่างกัน...เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินานเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ" ทำให้รัฐกลายเป็นผู้ชี้ขาดความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงาน ด้วยการสั่งให้กรณีพิพาทแรงงานจะต้องยุติด้วยดุลพินิจของรัฐบาล (แล ดิลกวิทยรัตน์. 2530: 302)

จึงกล่าวได้ว่า โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานชอบทำงานกันรวมเป็นกลุ่มบทบาทหน้าที่ในการทำงานยึดโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก ส่วนโลกทัศน์ของนายจ้างในวัฒนธรรมองค์การแบบทุนนิยม บทบาทหน้าที่กำหนดตามความชำนาญเฉพาะแยกส่วนเป็นแผนก เน้นการทำงานแบบ

ปัจเจกชน และทั้งนายจ้างและรัฐมองว่าการรวมกลุ่มของลูกจ้างซึ่งเป็นทุนทางสังคมเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ

3.2 แรงงานอีสานไม่เน้นการทำงานแบบแข่งขัน จากการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมการทำงานของแรงงานอีสาน พบว่า ไม่เน้นการทำงานเพื่อการแข่งขัน ต้องการทำงานเป็นกลุ่มสนุกสนาน เช่น ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าแผนกตัดเย็บ อายุงาน 2 ปี "หนูไม่ต้องการให้นายจ้างแยกงานในแผนกตัดเย็บออกเป็นไลน์(Line)หรือออกเป็นแผนก เพราะดูบรรยากาศมันเครียด หนูต้องการทำงานล้อมวงเป็นกลุ่มๆ เพื่อให้เกิดความสนุกในการทำงาน" (นางกัลยา โมรี.2547) และจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างอีสานที่ทำงานตัดขี้ด้าย เธอบอกว่า " เธอเข้า-ออกงานบ่อย หากที่ใดนายจ้างเข้มงวดมากเธอก็จะออกไปหางานทำใหม่ โดยที่เธอบอกว่าคับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก" (นางน้อมจิต เพียงราษฎร์. 2547) หรือลูกจ้างชายกิจการโรงแรม อายุ 23 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 3 ปี แผนกเสริฟ ให้สัมภาษณ์ว่า "ผมไม่ต้องการนายจ้างเข้มงวด เพราะจะทำให้การทำงานเกิดความเครียด เหนื่อยใจ ผมว่า แม้งานจะหนัก ผมทนทำงานต่อไปได้ แต่ถ้าทำงานแล้วลำบากใจผมหางานใหม่ที่อื่นทำดีกว่า" (นายไกรสร บุตรอินทร์. 2547) และจากการสอบถามลูกจ้างอีสานจำนวน 60 คน พบว่าร้อยละ 95 ไม่ชอบนายจ้างที่เข้มงวด เพราะจะทำให้เกิดความเครียด หากเกิดความเครียดมากๆ ลูกจ้างก็ไม่ทนที่จะอยู่ทำงานต่อไป แม้นายจ้างจะให้ค่าจ้างสูงเพียงใดก็ตาม ดังตัวอย่าง " ผมเคยไปทำงานที่ระยอง และกรุงเทพฯ ได้ค่าจ้างเดือนๆ ละ 12,000 บาท แต่ต้องทำงานหนัก แข่งขันกับเวลา เครียดมาก คิดถึงบ้าน จึงดื่มเหล้าแก้คลายเครียดทำให้ไม่มีเงินเก็บ ปัจจุบันย้ายมาทำงานในโรงแรมตัวเมืองขอนแก่น ตำแหน่งช่างซ่อม ได้ค่าจ้างเดือนเงินเดือน 3,500 บาท ที่พักฟรี แม้ได้ค่าจ้างน้อยแต่สบายใจได้อยู่ใกล้บ้าน งานไม่หนัก เสาร์-อาทิตย์ กลับบ้านที่อำเภอมัญจาคีรี ไปทำสวนทำนาและได้อยู่กับครอบครัว มีความสุขดี" (นายวิโรจน์ สุขเสริม. 2547)

จากการให้สัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นวิเคราะห์ได้ว่า แรงงานอีสานไม่เน้นการทำงานแบบแข่งขัน แต่ต้องการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อความสุขทางใจ การใช้ชีวิตและการทำงานให้ความสำคัญกับครอบครัว ญาติพี่น้องซึ่งเป็นมิติทางสังคมเป็นหลัก มิติทางเศรษฐกิจเป็นรอง การทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การแบบทุนนิยมนั้นนายจ้างจะให้ความสำคัญในเรื่องการแข่งขันและให้ได้ผลผลิตจำนวนมากที่มีคุณภาพภายใต้เวลาอันจำกัดและบริการลูกค้ารวดเร็ว ทันใจประทับใจลูกค้า ซึ่งทำให้เกิดความเครียดตามมา

นอกจากนี้ในการสัมภาษณ์ลูกจ้างในกิจการโรงแรม พบว่า ไม่รับผู้ที่เป็นญาติ สามีภรรยาหรือผู้ที่มีนามสกุลเดียวกันเข้าทำงานในที่เดียวกัน (นายปรีชา แสนจำสาร,นางทองหล่อ จารย์โพธิ์, นายประไพ บุญชัย , นางจุลพันธ์ จันทะบุตร , นางสาววงเดือน ผิวผุย และ นางสาวบุณฑริกา คำชมภู .2547) และในกิจการ ตัดเย็บเสื้อผ้า 3 แห่ง พบว่า "ถ้าเป็นไปได้จะไม่รับผู้ที่เป็นญาติ สามีภรรยาหรือผู้ที่มีนามสกุลเดียวกันเข้าทำงานในที่เดียวกัน หากรับก็จะให้ทำงานต่างแผนกหรือต่างไลน์(Line) เพราะนายจ้างบอกว่าการที่ญาติพี่น้องมาทำงานร่วมกันจะคุยกัน ทำให้เสียเวลาในการทำงาน และยากต่อการปกครอง และนายจ้างกลัวลูกจ้างจะรวมตัวกันนัดหยุดงาน จำเป็นต้องแยกผู้ที่เป็นญาติ เพื่อนสนิทไม่ให้ทำงานในที่เดียวกัน นอกจากนี้นายจ้างยังตั้งกฎเกณฑ์ในการมาทำงานว่า ถ้าลูกจ้างคนใดที่ ไม่เคยลามาสายหรือขาดงานภายใน

1 ปี จะให้เงินเบี้ยขยัน" (นายประสาท แสนสุขนนท์ , นางหนูเนียม ปัสสาวะสัง , นางศรัญญา ธาตุดี , นางลำใย คุณจันทรา และนางสาวนิ่มนวล วงศ์ศรีชา.2547) จากข้อความดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่า ความเป็นเครือญาติกัน ซึ่งเป็นทุนทางสังคมของแรงงานอีสาน นายจ้างถือว่าเป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะไม่ทำให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน การใช้แรงงานเพื่อเพิ่มการผลิตใช้ได้น้อย นายจ้างจึงพยายามทำลายทุนทางสังคมของลูกจ้าง และสร้างความเป็นปัจเจกให้เกิดขึ้นกับลูกจ้าง นำเบี้ยขยัน(เงินตรา) มาล่อสำหรับลูกจ้างมาทำงานไม่เคยมาสาย ลา หรือขาดงาน เพื่อลูกจ้างจะได้แสดงศักยภาพในการทำงานออกมาอย่างเต็มที่ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ ,2545:15) ซึ่งต่างจากแรงงานอีสานที่เน้นการทำงานแบบร่วมกลุ่ม พูดคุยกันไปด้วยทำงานไปด้วยเพื่อคลายความเครียดจะได้สบายใจ ไม่ต้องคร่ำเคร่งแข่งขันในการทำงาน

จะเห็นว่าโลกทัศน์ในการทำงานแรงงานอีสานนั้นชอบการทำงานแบบรวมกลุ่ม เพราะทำให้ผนึกกำลังในการทำงาน เกิดความผูกพันมีน้ำใจต่อกัน คุ้นเคยกัน สนุกสนาน พูดคุยกันได้ การทำงานไม่เครียดโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างเครือญาติมากกว่าการแข่งขันการทำงานแบบปัจเจก ซึ่งไม่ทำให้เกิดความเครียดตามมา การสร้างค่านิยมในการแข่งขันการทำงานโดยใช้เงินเป็นตัวล่อผลดีก็คือ ลูกจ้าง ทุ่มเทแรงกายทำงานอย่างเต็มที่ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิมเล็กน้อย แต่ผลเสียคือ ร่างกายลูกจ้างทรุดโทรมเพราะไม่มีเวลาในการพักผ่อนทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน และไม่มีเวลาให้ครอบครัวผลที่ได้รับคือ ลูกขาดความอบอุ่น นำไปสู่การติดยาเสพติด เป็นโรคจิต ก่อให้เกิดปัญหาสังคมที่ต้องได้รับการแก้ไขต่างๆ ตามมาอย่างมากมาย หรืออาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การแบบทุนนิยมก่อให้เกิดการสูญเสียความสัมพันธ์อันเป็นรากฐานของชีวิตของแรงงานอีสาน ที่มีชีวิตอยู่บนฐานความสัมพันธ์กับครอบครัวและญาติ ซึ่งเป็นทุนทางสังคมแตกสลาย

จากที่ศึกษาโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานข้างต้นสามารถทำตารางเปรียบเทียบโลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้างภายใต้บริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมได้ ดังนี้

ตาราง 13 สรุปเปรียบเทียบข้อแตกต่างโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานกับโลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้างภายใต้บริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

โลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้าง	โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน
1. มองแรงงานเป็นทรัพยากรการผลิต	1.มองแรงงานเป็นสัตว์สังคม
2. เน้นความเป็นปัจเจก/แยกส่วนในการทำงาน	2.เน้นการรวมกลุ่มในการทำงาน
3.ทำงานแบบแข่งขัน	3.ทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูล
4.เน้นการทำงานแสวงหาความมั่งคั่ง	4.เน้นการทำงานเพื่อยังชีพ
5.การทำงานเคร่งครัดเรื่องเวลา แน่นอนตายตัวภายใต้เงื่อนไขบริบทเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นหลัก	5.เวลาในการทำงานไม่แน่นอนปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลไปตามเงื่อนไขภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นหลัก

+

โลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้าง	โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน
6.เน้นการทำงานเพื่อความสุขสะดวกทางกาย	6.เน้นการทำงานเพื่อความสุขทางใจ
7.บทบาทหน้าที่ยึดตามความชำนาญเฉพาะทาง	7. บทบาทหน้าที่ยึดตามโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก
8.ทำงานตามกฎ กติกา และระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	8.ทำงานด้วยความผูกพันที่มีน้ำใจต่อกัน
9.การผลิตและให้บริการแยกตามหน้าที่ (Detroit model)	9.การผลิตและให้บริการแบบผนึกกำลังกันทำงาน (Hollywood model)

.บทสรุป

จากการศึกษาโลกทัศน์ในการทำงานแรงงานอีสานที่เคยใช้ชีวิตอยู่ในวัฒนธรรมชุมชนแล้วเคลื่อนเข้ามาทำงานกับนายจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เน้นการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ทันสมัย ที่เน้นด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ทำให้เกิดโครงการพัฒนาต่างๆ ตามมาอย่างมากมาย เช่น การสร้างเขื่อนผลิตไฟฟ้าเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมตามเมืองใหญ่ การส่งเสริมการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมและการเกษตร จึงสนับสนุนการสร้างโรงงานและให้เกษตรกรปลูกพืชเชิงเดี่ยว ใช้ยาฆ่าแมลงเพื่อให้ได้ผลผลิตในการส่งออกให้มาก โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของคนในชนบท เป็นเหตุให้แรงงานอีสานในชนบทขาดที่ทำกิน ไม่มีน้ำทำการเกษตรกรรมมีหนี้สิ้นล้นพ้นตัว เกิดปรากฏการณ์ แรงงานอีสานเคลื่อนย้ายเข้ามาขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ตนเอง ครอบครัวและสังคมชนบทอยู่รอดภายใต้บริบททุนนิยมและบริโภคนิยมที่เน้นเงินตราเป็นหลัก

ปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายไปขายแรงงานของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างแนวคิดวัฒนธรรมชุมชนของแรงงานอีสานกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมของนายจ้าง กล่าวคือ ในการทำงานของแรงงานอีสานนั้นมีแนวคิดเน้นการทำงานไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาไม่แน่นอนปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลภายใต้บริบททางสังคม ซึ่งแรงงานอีสานมองเวลาเป็นวงจรเปรียบเสมือนวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่สิ้นสุด มาแล้วมาอีก การทำงานจึงไม่ต้องเร่งรีบหรือแข่งกับเวลา ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาที่ได้รับการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ นอกจากนี้แรงงานอีสานชอบร่วมกลุ่มกัน ผนึกกำลังกันทำงาน ด้วยความผูกพันที่มีน้ำใจต่อกันทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลและทำงานมิใช่เพื่อความร่ำรวย แต่เป็นการทำงานเพื่อยังชีพ กล่าวคือ ไม่สะสม หยุดทำงานเมื่อมีเงินพอใช้ เงินหมดจึงมาทำงาน เงินที่หามาได้จากการทำงานเอามาไว้ใช้จ่ายยามเจ็บป่วย ให้ลูกไปโรงเรียน ทำบุญและดื่มเหล้าสังสรรค์กันในหมู่เพื่อนฝูง บทบาทหน้าที่ในการทำงานยึดตามโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก ขณะที่นายจ้างยึดตามความชำนาญเฉพาะทางทำให้ลูกจ้างเกิดความชำนาญเพราะกระทำ

ซ้ำๆซาก ทำให้งานผลิตไปได้ด้วยความรวดเร็วและได้จำนวนมาก สร้างผลกำไร แต่ผลเสียคือ การทำงานที่กระทำซ้ำๆซาก จะทำให้ลูกจ้างเกิดอาการมึนชาในร่างกายในส่วนที่กระทำซ้ำๆ เหมือนหุ่นยนต์ และเวลาในการทำงานเคร่งครัด แน่นอนตายตัวภายใต้เงื่อนไขบริบทเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ยึดการทำงานตามกฎกติกา ข้อบังคับในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมก่อให้เกิดการสูญเสียความสัมพันธ์อันเป็นรากฐานของชีวิตของแรงงานอีสาน ที่มีชีวิตอยู่บนฐานความสัมพันธ์กับครอบครัวและญาติ ซึ่งเป็นทุนทางสังคมแตกสลาย เพราะการทำงานเพื่อแสวงหาความมั่งคั่งตามแนวคิดระบบทุนนิยม ผลจากการทำงานตามแนวคิดดังกล่าว ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่มีเวลาให้ครอบครัวเพราะต้องทำงานอย่างเคร่งเครียดแข่งขันกับเวลา ส่งผลให้ครอบครัวแตกร้าว ลูกขาดความอบอุ่น ขาดที่พึง หันไปพึ่งพายาเสพติด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ ตามมาอย่างมากมาย

บทที่ 5

ปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในกระบวนการผลิตและให้บริการของแรงงานอีสาน

มูลเหตุของความขัดแย้ง

จากแนวคิดระบบทุนนิยมที่เน้นเงินตราเป็นหลักและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-9 ที่พัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย เน้นเศรษฐกิจเป็นสำคัญ เป็นแรงผลักหนึ่งที่ทำให้แรงงานอีสานเคลื่อนย้ายเข้ามาขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ และการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาปรากฏการณ์ความขัดแย้งของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า 3 แห่ง และโรงแรม 3 แห่ง โดยนำเอาทฤษฎีความขัดแย้งของคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) โครงสร้างส่วนบน (Superstructure) อันได้แก่ โลกทัศน์ในการทำงาน กฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม/ระบบเครือญาติ ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น สิทธิแรงงาน และค่านิยม ฯลฯ ความขัดแย้งที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมนุษย์นั้น เกี่ยวข้องหลายมิติและหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นมิติทางวัฒนธรรม การเมือง ซึ่งนักทฤษฎีความขัดแย้งสมัยใหม่มีความคิดบางประการแตกต่างจากมาร์กซ์ ว่ามิได้เน้นความขัดแย้งทางชนชั้น ด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอื่นๆ เช่น ความขัดแย้งระหว่างคนชนบทกับคนเมือง หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มวัฒนธรรม (จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์และคณะ,2545: 9) และนักมานุษยวิทยาสมัยใหม่ยืนยันว่าความขัดแย้งนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรม กล่าวคือ เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ระหว่างแรงงานอีสานซึ่งเคยมีวิถีชีวิตอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีการทำนา เรียกว่า วัฒนธรรมชุมชนและนายจ้างซึ่งมีแนวคิดในการทำงานแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม มาเป็นกรอบแนวคิดหลัก กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือลูกจ้างทั้งชายและหญิงอายุ 18 – 60 ปีในระดับปฏิบัติการ จำนวน 60 คน ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีชีวิตเติบโตอยู่ในบริบทวัฒนธรรมชุมชน ในอาชีพทำนาจะเกิดปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมกับนายจ้างที่มีลักษณะความขัดแย้งเป็นอย่างไร และมีมูลเหตุมาจากอะไร จากการเข้าไปสัมภาษณ์และสังเกตการทำงาน ของแรงงานอีสานและศึกษาเอกสารข้อร้องทุกข์ (คร.7) พบมูลเหตุความขัดแย้งมาจากสาเหตุ 6 ประการ คือ

1. โลกทัศน์ในการทำงาน
2. กฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ทางสังคม/ระบบเครือญาติ
4. ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น
5. สิทธิแรงงาน
6. ค่านิยม

1. โลกทัศน์ในการทำงาน

โลกทัศน์เป็นสิ่งกำหนดวิถีชีวิตของคนในสังคม ดังนั้น โลกทัศน์ของคนอีสานที่มีต่อคน ต่อธรรมชาติและต่อสังคม ย่อมเป็นตัวกำหนดทิศทางและวิถีชีวิตในการทำงานของแรงงานอีสาน และอาจเป็นตัวก่อให้เกิดความขัดแย้งในตนเองและคนอื่นได้ แรงงานอีสานโดยพื้นฐานแล้วชอบรวมกลุ่มกันทำงาน ทำงานแบบสนุกสนาน ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาและเข้มงวดในการทำงาน เช่น ในการทำนามีการลงแขก ระดมกำลังช่วยเหลือ แต่ละงานจนแล้วเสร็จ ทุกคนมีทักษะทำงานได้หลายอย่าง หากขาดคนในงานใดสามารถทำงานแทนกันได้ การทำงานไม่ต้องลงบันทึกการมาทำงาน ดังนั้น เมื่อเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ที่มีการทำงานแบ่งออกเป็นแผนก แยกส่วนกันทำงาน บทบาทและหน้าที่ยึดความชำนาญเฉพาะทาง และไม่เน้นการรวมกลุ่มกันทำงาน ทำงานแบบตัวใครตัวมัน เคร่งครัดเรื่องเวลามาทำงาน ลงบันทึกเวลามาทำงานด้วยเครื่องบันทึกเวลา จึงเกิดความขัดแย้ง จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างที่ทำงานแผนกตัดเย็บเธอบอกว่า "เพื่อนที่เข้ามาทำงานนายจ้างให้ทำงานอยู่แผนกตัดขี้ด้าย เธอถามเพื่อนอีกคนเรื่องหวยว่าออกตัวไหน นายจ้างมาได้ยินพอดีและเรียกเพื่อนทั้งสองไปตักเตือน บอกว่าไม่ให้พูดคุยกันในเวลาทำงานเพื่อนทั้งสองไม่พอใจจึงเกิดทะเลาะกับนายจ้าง ว่านายจ้างเข้มงวดเกินไป ถามกันก็ไม่ได้ เกิดความเครียด จึงลาออกจากงานทั้งสองคน" (นางสาวปราณี สมบูรณ์ . 2547) "ผมเข้ามาทำงานในแผนกเบลบอย เข้าทำงานช้าเพียง 5 นาที นายจ้างเรียกไปตักเตือนพร้อมหักเงินค่าแรงนาทีละ 10 บาท ผมไม่พอใจที่นายจ้าง เอาเปรียบและเข้มงวดเกินไป จึงไม่ไปทำงานและไปร้องทุกข์ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความเป็นธรรม ต่อมานายจ้างให้ผมออกจากงาน" (นายพรรัตน์ คำเดนม่วง.2547) จะเห็นได้ว่า นายจ้างและลูกจ้างที่มีโลกทัศน์ในการทำงานที่แตกต่างกันก็ย่อมนำมาซึ่งความขัดแย้ง ดังนั้น ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีสาเหตุมาจากมิติทางวัฒนธรรมมิใช่มิติทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวอย่างที่มองในอดีต

2. กฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน

ปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายมาใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้าง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย โดยกฎหมายบัญญัติไว้ว่า"นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและต้องส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยในข้อบังคับในการทำงานต้องประกอบด้วย ข้อบังคับฯ ต้องระบุเรื่องต่างๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพักวันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลา ในวันหยุด วันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างต้องกำหนดนโยบายและข้อบังคับในการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าว บางครั้งกฎหมายที่รัฐบัญญัติออกมา หรือที่นายจ้างกำหนด

นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงานมาใช้กับลูกจ้างก็นำมาซึ่งความขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เห็นได้จากการตรวจเอกสารการร้องทุกข์ของลูกจ้าง (คร.7) จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2546 พบว่า ในกิจการประเภทตัดเย็บเสื้อผ้า 5 แห่ง มีลูกจ้างมา ร้องทุกข์ 27 คน คิดเป็นร้อยละ2.24 ของลูกจ้างทั้งหมด 1,205 คน ประเภทโรงแรม 6 แห่ง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ของลูกจ้างทั้งหมด 1,713 คน สาเหตุความขัดแย้งจากกฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน จำแนกได้ ดังนี้

2.1 เวลาในการทำงาน นายจ้างจะให้ความสำคัญและเคร่งครัดในการมาทำงานของลูกจ้างอย่างมาก ข้อบังคับในการทำงานที่เกิดความขัดแย้ง เช่น ลูกจ้างคนใดเข้ามาทำงานสายจะหักค่าจ้างลูกจ้าง นาทีๆ ละ 5 บาท 10 บาท มาทำงานสาย เกิน 3 ครั้งให้ออกจากงานและถือเป็นความผิดร้ายแรง ซึ่งตามกฎหมายหากเป็นความผิดร้ายแรงนายจ้างเลิกจ้างจะไม่ได้เงินค่าชดเชย (ค่าชดเชย คล้ายกับเงินบำเหน็จบำนาญในระบบราชการ) และเข้าทำงานช้าเกิน 30 นาที หักค่าจ้างครึ่งวัน เป็นต้น

2.2 ค่าจ้าง และค่าอื่นๆ ที่พึงได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจ่ายค่าจ้างทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมส่วนใหญ่จ่ายให้ลูกจ้างเดือนละ 2 ครั้ง คือ ในวันที่ 1 และวันสิ้นเดือน บางครั้งนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่ตรงตามที่กำหนด ทำให้เกิดปัญหาฟ้องร้องกัน โดยเฉพาะการจ่ายค่าจ้างเมื่อลูกจ้างลาออกหรือนายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งตามข้อกฎหมายนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และเงินอื่นๆ เช่น เงินประกันที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับวันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะไม่จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด จะยืดเวลาให้นานที่สุด

2.3 วันหยุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 กำหนดวันหยุดไว้ 3 ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ1 วัน ตามมาตรา28 กำหนดวันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วันตามมาตรา 29 และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี นายจ้างต้องมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานตามมาตรา 30 (สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม.2545 : 7-8) ส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะไม่ให้ลูกจ้างหยุดตามกฎหมาย โดยเฉพาะวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะทำให้สูญเสียเวลาในการผลิต ทำให้แรงงานอีสานที่มีชีวิตอยู่บนฐานความสัมพันธ์กับครอบครัว เครือญาติ ยึดมั่นในประเพณีอ่อนจางลง ส่งผลให้ครอบครัวอ่อนแอและมีปัญหาตามมามากมาย จากการตรวจเอกสารการร้องทุกข์ของลูกจ้าง (คร.7)และสังเกตพฤติกรรมแรงงานอีสาน พบว่า ความขัดแย้งจากมูลเหตุกฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีความเข้มข้นกว่าในกิจการประเภทโรงแรม ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่อยู่ในท้องถิ่นและอยู่กับครอบครัว ความยึดมั่นในประเพณีและความสัมพันธ์ทางครอบครัวจึงแน่นแฟ้นกว่า มูลเหตุความขัดแย้งดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่านายจ้างมีเป้าหมายสูงสุดคือ ความมั่งคั่ง จึงพยายามแสวงหาวิธีการเพิ่มผลผลิตโดยเพิ่มเวลาในการทำงาน วิธีการหนึ่ง คือ ไม่ให้ลูกจ้างหยุดงานในวันหยุดตามประเพณี เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ทางสังคม/ระบบเครือญาติ

บทบาทหน้าที่ในการทำงานในวัฒนธรรมชุมชนจะยึดโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก ความสนิทสนมกันในเครือญาติซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่จะนำไปใช้ในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการทำงานของแรงงานอีสานนั้นเป็นลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและผนึกกำลังกันทำงาน ซึ่งแตกต่างจากนายจ้างที่เน้นการทำงานแบบปัจเจก แยกส่วนเป็นแผนก ทำให้โรงแรมบางแห่งไม่รับผู้ที่เป็นญาติพี่น้อง เป็นสามีภรรยาเข้าทำงานด้วยกัน หากรับเข้าทำงานต้องไม่ให้ทำงานแผนกเดียวกัน หรือหากใครทำงานอยู่ ก็ให้ออกจากงาน ดังตัวอย่าง

"ดิฉันทำงานแผนกรูมเมด นายจ้างทราบว่าดิฉันเป็นญาติสนิทกับแดงซึ่งทำงานแผนกรูมเมดชั้นเดียวกัน จึงแยกให้ไปทำงานอีกชั้นหนึ่ง และจัดให้อยู่คนละกะ เวลากลับบ้านจึงไม่พร้อมกัน โดยให้เหตุผลว่านโยบายบริษัทฯ ไม่ให้ผู้ที่เป็นญาติทำงานร่วมกัน ดิฉันไม่พอใจจึงไม่ไปทำงานและไปร้องทุกข์ต่อแรงงาน" (นางพจวรรณ ตาลทอง. 2547) จากการสอบถามนายจ้างที่ทำเช่นนี้เพราะต้องการให้ลูกจ้างทำงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ หากเป็นญาติพี่น้อง สามีภรรยาทำงานร่วมกันแล้ว ทำให้การบริหารงานบุคคลลำบาก และลูกจ้างจะพูดคุยกันในเวลาทำงาน ทำให้เสียเวลาในการทำงาน

"ฉันทำงานทำงานแผนกบัญชี มีอายุงาน 5 ปี พอแต่งงานกับลูกจ้างในแผนกเดียวกันเดียวกัน นายจ้างก็ให้ดิฉันออกจากงาน โดยไม่ทราบสาเหตุ ที่หลังมารู้เหตุผลว่าโรงแรมมีนโยบายไม่ให้พนักงานที่เป็นสามีภรรยาทำงานด้วยกัน" (นางอำพัน คำปากดี.2547) วิเคราะห์ได้ว่านายจ้างภายใต้วัฒนธรรมองค์การแบบทุนนิยมมองว่า ความสนิทสนมกันภายในครอบครัว ความเป็นเครือญาติซึ่งเป็นทุนทางสังคมของแรงงานอีสาน นั้นเป็นอุปสรรคในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตและการให้บริการลูกค้า ความแตกต่างดังกล่าวจึงเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการศึกษาครั้งนี้

4. ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น

ศาสนาและประเพณีท้องถิ่นเป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานเพราะแรงงานอีสานส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตอยู่บนพื้นฐานของประเพณี อันเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาวอีสานทั่วไป คือ ฮีตสิบสอง หมายถึงประเพณีสิบสองเดือนที่ยึดถือปฏิบัติกันมาจนถึงปัจจุบัน คำว่า "ฮีต" มาจากคำว่า "จารีต" ส่วนมากมักจะเป็นงานบุญที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาเป็นหลัก ได้แก่ 1) บุญข้าวกรรม 2) บุญคูนลาน 3) บุญข้าวจี่ 4) บุญพะเวส 5) บุญสรงน้ำ (งานสงกรานต์) 6) บุญบั้งไฟ 7) บุญซำฮะ 8) บุญเข้าพรรษา 9) บุญข้าวประดับ 10) บุญข้าวสาก 11) บุญออกพรรษาและ12) บุญกฐิน ส่วน "คองสิบสี่" หมายถึง ครรลองคลองธรรม หรือแบบแผนในการประพฤติ ปฏิบัติ สิบสี่ประการ เช่น ให้ล้างเท้าก่อนขึ้นบ้าน ตื่นแต่เช้ามาใส่บาตร ห้ามเดินเหยียบเงาพระสงฆ์ ให้กราบไหว้บิดามารดา เก็บดอกไม้ธูปเทียนบูชาพระ และหมั่นฟังธรรมทุกวัน เป็นต้น

ดังนั้น การมาทำงานของแรงงานอีสานจึงมีศาสนาพุทธและประเพณีท้องถิ่นเข้ามาเกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งกันโดยเฉพาะ “ เมื่อมีคำสั่งสินค้าเข้ามามาก นายจ้างต้องเร่งให้ทันเวลาแต่ตรงกับงานประเพณีสำคัญ แม้นายจ้างจะให้ค่าจ้าง 2 เท่า หรือแจ้งล่วงหน้าและ คาดโทษไว้ พวกเราก็ไม่มาทำงาน จึงเกิดการร้องทุกข์เมื่อลูกจ้างถูกให้ออกจากงาน งานประเพณีที่แรงงานอีสานให้ความสำคัญและต้องหยุดงานมากที่สุด คือ งานบุญสงกรานต์ เพราะเป็นวันที่ได้พบปะญาติพี่น้องและสรงน้ำญาติผู้ใหญ่ที่แสดงถึงความกตัญญูกตเวที” (นายศุภกิจ แย้มเพชร นางสาวทวี บัวลำพันธ์และนางสาวสำเนียง จอมทอง.2547) นอกจากนี้ ยังมีงานศพญาติพี่น้อง หรือบุคคลที่นับถือ “งานศพของญาติพี่น้อง หรือบุคคลที่นับถือลูกจ้างจะขอหยุดงานเพื่อไปช่วยงาน แต่ละครั้งหนึ่งก็ประมาณ 3-4 วัน สำหรับวันสงกรานต์ต้องปิดโรงงานเลย ตั้งแต่วันที่ 12 เมษายน และเปิดวันที่ 16 เมษายน ไม่ปิดก็ไม่ได้เพราะไม่มีคนมาทำงานเลย” (นางไวคิด แผงตัน นายอาคม มาตร์วังและนางชบา หีบแก้ว .2547) วิเคราะห์ได้ว่าเวลาในการทำงานของแรงงานอีสานไม่แน่นอนตายตัวปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลไปตามเงื่อนไขภายใต้บริบททางสังคมเป็นหลัก จากการเข้าไปสังเกตการณ์และใช้ชีวิตอยู่กับแรงงานอีสานทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและกิจการโรงแรม พบว่า แรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ายึดการทำงานภายใต้บริบททางสังคมเป็นหลักเข้มข้นกว่าแรงงานอีสานในกิจการโรงแรม เพราะในกิจการโรงแรมนั้นต้องให้บริการลูกค้าตลอดเวลา เวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญและวิเคราะห์ได้ว่า นายจ้างมอง “ทุนทางวัฒนธรรม” อันได้แก่ประเพณีเป็นอุปสรรคในการเพิ่มมูลค่าเชิงเศรษฐกิจ

5. สิทธิแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) ได้รับรองปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เป็นมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานให้ประเทศสมาชิกนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่ 1) การห้ามแรงงานบังคับ สถานประกอบการกิจการ ต้องไม่มีหรือสนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน (การว่าจ้างหรือกำหนดเงื่อนไขการว่าจ้างโดยบุคคลนั้นไม่ สมัครใจ) 2) กำหนดให้สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าตามที่กำหนด 3) ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง 5) สถานประกอบกิจการต้องไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรือเลิกจ้างอันเนื่องมาจากความแตกต่างสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ ความพิการ สถานภาพสมรส รวมถึงแนวคิดส่วนบุคคล 5) วินัยและการลงโทษ ต้องไม่ลงโทษทางร่างกายหรือจิตใจ บังคับ ขู่เข็ญ หรือทำร้ายร่างกาย ไม่หักหรือลดค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยไม่ว่ากรณีใดๆ 6) การใช้แรงงานเด็ก ต้องไม่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี 7) การใช้แรงงานหญิง ต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ 8) มีเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรอง 9) ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และ 10) จัดสวัสดิการต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูก อาทิ ห้องน้ำ ที่รับประทานอาหารและน้ำดื่ม เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง พบว่า นายจ้างได้ละเมิดสิทธิลูกจ้างและเป็นมูลเหตุให้เกิด

ความขัดแย้ง ได้แก่ 1) จ่ายค่าจ้างน้อยกว่ากฎหมายกำหนด (นางสกุล ปะตังเวสา ,นางลำไพ คำพิลา .2547) 2) ให้ทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงโดยไม่จ่ายค่าจ้าง (นายอำนาจ สิงห์เชื้อ .2547) 3) การเลิกจ้างแรงงานหญิงเนื่องจากตั้งครรภ์ (นางฉลอง ปาขะจี , นางอำพัน คำปากดี.2547) 4) ลงโทษทางวินัยโดยหักค่าจ้าง (นายสันติ ไชยแสง , นายลอราช ไกรลาศ .2547)

จากข้อขัดแย้งดังกล่าวข้างต้นวิเคราะห์ได้ว่า นายจ้างมีเป้าหมายคือ ความมั่งคั่ง จึงลดค่าใช้จ่ายเพื่อลดต้นทุน ผลกำไรก็มาก โดยการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่ากฎหมายกำหนดและให้ทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนดโดยไม่จ้างค่าจ้าง และมองแรงงานเป็นเพียงทรัพยากรการผลิต

6. ค่านิยม

ค่านิยม คือ สิ่งปรารถนาของบุคคลที่ต้องการอยากให้เป็นไปตามนั้น และนำไปเป็นมาตรฐานในการประเมิน การเลือกตัดสินใจของบุคคลว่าอะไรควรทำ-ไม่ควรทำและค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจผลักดันให้บุคคลมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ , สำนักงาน .2530: 3-4) จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของแรงงานอีสาน พบว่า ค่านิยมในการทำงานของแรงงานอีสานเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ดังตัวอย่าง “ผมชอบทำงานที่ช่วยเหลือพึ่งพากัน แบบร่วมด้วยช่วยกันทำงาน มิใช่ให้นั่งทำงานอยู่คนเดียว เหมือนคนบ้า ไม่พูดไม่จากับใคร ผมไม่ชอบนายจ้างที่นี่ชอบเดินมาเตือนไม่ให้คุยกัน ไม่ชอบเลย เซ็ง! จริงๆ ” (นายชัยยุทธ์ อ่ำพึ่งอาตม์.2547) “ทำงานอยู่ที่นี่นายจ้างเข้มงวดและแยกออกเป็นแผนกๆ ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่สนุกสนาน อยากให้นายจ้างสร้างบรรยากาศทำงานเหมือนเป็นคนในครอบครัว เข้มงวดมากสักวันผมจะย้ายไปทำงานที่อื่น” (นายวิบูลย์ กัลชนะ .2547) วิเคราะห์ได้ว่าแรงงานอีสานชอบทำงานด้วยความสนุกสนาน ด้วยความผูกพันเป็นพี่เป็นน้องกันและมีน้ำใจต่อกัน ไม่ต้องการให้บังคับและชอบรวมกลุ่มการทำงานมากกว่าการแยกส่วนกันทำงาน

สรุปได้ว่ามูลเหตุของความขัดแย้งในการทำงานของแรงงานอีสานนั้นมาจากการมีโลกทัศน์ในการทำงานที่แตกต่างจากนายจ้างกล่าวคือ แรงงานอีสานมีโลกทัศน์ที่ชอบทำงานเป็นกลุ่มช่วยเหลือเกื้อกูล ผนึกกำลังกันทำงาน และไม่เคร่งครัดเรื่องเวลา ขณะที่นายจ้างต้องการให้ทำงานแบบแยกส่วนเคร่งครัดเรื่องเวลา สำหรับสิทธิแรงงาน กฎหมาย/ นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงานก็เป็นมูลเหตุให้เกิดความขัดแย้งเนื่องจากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางสังคม/ระบบเครือญาติ ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่นเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแรงงานอีสานอย่างแยกไม่ออก ทำให้เวลาไปทำงานไม่แน่นอนและไม่เป็นไปตามที่นายจ้างต้องการ เพราะเวลาในการทำงานของแรงงานอีสานยึดเงื่อนไขตามบริบททางสังคมเป็นหลัก ขณะที่นายจ้างยึดเงื่อนไขตามบริบททางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งนอกจากแบ่งตามมูลเหตุแล้ว ยังมีลักษณะความขัดแย้ง ดังนี้

ลักษณะความขัดแย้ง

ลักษณะความขัดแย้งในการทำงานของการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534: 14) มาประยุกต์ใช้ซึ่งจากปรากฏการณ์ความขัดแย้งข้างต้นสามารถนำมาแบ่งเป็นลักษณะความขัดแย้งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความขัดแย้งโลกทัศน์ในการทำงาน

ความขัดแย้งทางโลกทัศน์ในการทำงานคือ ทัศนะความคิดเห็นของแรงงานอีสานที่มีต่อการทำงาน เช่น การบริหารจัดการด้านแรงงาน เป้าหมายในการทำงานนั้น พบว่า มีความแตกต่างกันและนำมาซึ่งความขัดแย้งกับนายจ้าง ดังตัวอย่าง

"ผมมาทำงานที่นี่ก็ไม่ได้หวังร่ำรวย พอได้เงินไปทำบุญทานและซื้อสิ่งของที่จำเป็นในครัวเรือน ที่บ้านผมทำนามีข้าวอยู่ในเล้าก็ไม่ลำบากอะไรแล้ว ถ้าหวังร่ำรวยก็ต้องไปทำงานต่างประเทศหรือไปค้าขาย เพราะทำงานที่นี่เงินเดือนน้อย ทำมากทำน้อยก็ได้เท่าเดิม ทำโอทีก็ไม่จ่ายเงินให้ แถมยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ สักวันจะไปร้องแรงงานให้เขามาจัดการ เอาเปรียบลูกจ้างดีนัก ถึงหน้าทำนาผมก็จะกลับไปทำนาไม่มาทำงานที่นี่อีกแล้ว" (นายเกียรติศักดิ์ วรรณประเขา .2547) สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานอีสานยังมีชีวิตที่ผูกพันกับท้องนาธรรมชาติและการเข้ามาทำงานที่นี่อาจเป็นกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดของตนและครอบครัว

"ฉันทำงานแผนกตัดขี้ด้ายเคยทะเลาะกับนายจ้างเข้าทำงาน 8 โมงเช้า เลิก 5 โมงเย็น พักเที่ยง 1 ชั่วโมง แต่ถ้างานไม่เสร็จนายจ้างก็ให้ทำต่อไป ตอนเที่ยงให้พักเพียง ครึ่งชั่วโมง ช่วงเย็นทำงานเลยเวลาไปก็ไม่จ่ายโอทีให้ อยากออกไปทำงานโรงงานอื่นเหมือนกัน แต่ที่นี่ใกล้บ้านเดินทางสะดวกก็จำยอมทำไป" (นางปรานี สมบูรณ์.2547)

"ที่นี่นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ค่อยตรงเวลา ปกติจะจ่ายให้เดือนละ 2 ครั้ง บางทีก็จ่ายให้เดือนละครั้ง เดือนไหนที่นายจ้างจ่ายให้เดือนละครั้งก็ต้องหยิบยืมเพื่อนไปจ่ายค่ากับข้าวก่อน ไม่ชอบเลยนายจ้างประเภทนี้" (นางดารารัตน์ ป่าสุก .2547)

จากตัวอย่างข้างต้นสรุปได้ว่า แรงงานอีสานมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อยังชีพเป็นหลักไม่สะสม หยุดเมื่อพอ เพื่อให้ตนเองมีชีวิตอยู่รอดอยู่ได้และมีชีวิตอยู่บนฐานความสัมพันธ์กับคนอื่นคือ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ขณะที่เป้าหมายในการทำงานของนายจ้างเน้นการทำงานเพื่อแสวงหาความมั่งคั่ง โดยการแสวงหาผลกำไรให้ได้มากที่สุด แต่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งกรณีเช่นนี้ผู้บริหารต้องมีวิธีจัดการกับความขัดแย้งอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ อย่าปล่อยความขัดแย้งไว้นาน จนในที่สุดไม่สามารถแก้ไขได้

2. ความขัดแย้งในพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมคือ สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาปรากฏให้เห็นมีทั้งแง่บวกและลบ จากการเข้าไปสังเกตพฤติกรรมการทำงานของแรงงานอีสานและสัมภาษณ์นายจ้าง พบว่า แรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีพฤติกรรมในการมาทำงานไม่ค่อยตรงตามเวลา และชอบทำงานอิสระตามใจตนเอง ไม่ชอบให้ใครมาบังคับ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของนายจ้าง

"พฤติกรรมในการทำงานของแรงงานอีสานมาทำงานไม่เคร่งครัดเรื่องเวลา จะมาทำงานตามใจตนเอง ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลา ที่โรงงานเย็บผ้าผมลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานไป-กลับ ไม่ได้อยู่ที่โรงงาน เคยออกกฎระเบียบไว้ว่าหากใครมาทำงานช้า 5 นาที จะไม่ให้เข้าทำงานแรกก็ปฏิบัติตาม ที่พอหลังๆ ไม่มาเลย ออกไปเลย ผมกลัวลูกจ้างจะออกหมดโรงงาน เลยเลิกกฎเกณฑ์นี้เขาจะมาทำตอนไหนก็มาไม่บังคับ" (นายนคร พิสิฐชูวงศ์ .2547)

ส่วนพฤติกรรมในการมาทำงานของลูกจ้างในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่จะมีความรับผิดชอบและมาทำงานตรงตามเวลามากกว่าลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า พฤติกรรมการมาทำงานไม่ตรงตามเวลาเป็นข้อขัดแย้งที่ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างมากที่สุด

พฤติกรรมอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดของแรงงานอีสานคือ การทำงานด้วยความสนุกสนาน ชอบนำเรื่องตลกมาพูดคุยกันบ้างบางเวลา ทำให้นายจ้างไม่พอใจเพราะทำให้เสียเวลาทำงานได้น้อย ด้อยคุณภาพและนำมาซึ่งความขัดแย้งกัน

3. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง พบว่า ความขัดแย้งในผลประโยชน์ในการทำงานของลูกจ้างนั้นเกิดจากผลประโยชน์ในเรื่อง สวัสดิการตามกฎหมายแรงงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างแรงงาน เช่น จัดน้ำดื่ม ห้องน้ำชาย-หญิง ห้องส้วมชาย-หญิง ห้องรักษาพยาบาล ยานพาหนะเพื่อการรักษาพยาบาล พยาบาล แพทย์ และปัจจัยการปฐมพยาบาล (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2536:31) หรือจ่ายเงินสมทบประกันสังคม ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามที่กำหนดกฎหมาย แต่จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างบางแห่งก็ไม่จัดน้ำดื่มฟรีให้กับลูกจ้าง แต่ให้ลูกจ้างซื้อดื่มเอง "นายจ้างไม่จัดหาน้ำดื่มฟรีให้ลูกจ้าง แต่จะขายให้ลูกจ้างขวดละ 5 บาท พอหนูได้อบรมเรื่องกฎหมายแรงงานที่นายจ้างส่งไปตามกฎหมายแรงงานกำหนดว่าให้นายจ้างจัดหาน้ำดื่มฟรีให้กับลูกจ้าง จึงโทรไปแจ้งที่แรงงานจังหวัดขอนแก่นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ออกมาดู เมื่อเจ้าหน้าที่แรงงานออกมาดูและออกคำสั่งให้นายจ้างจัดหาน้ำดื่มให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง นายจ้างจึงปฏิบัติตาม นายจ้างโวยวายว่าใครไปบอกให้สารภาพมาโดยดี หากจับได้จะไล่ออกทันที แต่หนูก็ไม่กลัว ให้ออกก็ออกไม่สนใจ" (นางสาวสุเมธ

วิเศษสุทธิ์ .2547) "นายจ้างเป็นคนฮ่องกง เป็นคนตระหนี่ไม่ยอมทำบัตรประกันสังคมให้ลูกจ้าง จนถึงกับลูกจ้างต้องไปร้องทุกข์ที่สำนักงานประกันสังคมขอนแก่น นายจ้าง ถูกปรับ และไล่ลูกจ้างที่ไม่มีบัตรประกันสังคมออกประมาณ 5-6 คน" (นางลำใย คุณจันทรา.2547) 2) สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด เช่น เบี้ยขยัน รถรับ-ส่ง อาหารกลางวัน ให้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย จัดตั้งสหกรณ์ ฯลฯ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดนั้น เป็นสิทธิที่นายจ้างจะจัดหรือไม่จัดให้แก่ลูกจ้างก็ได้ ถึงกระนั้นก็ตามก็มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเปรียบเทียบสวัสดิการกับโรงงานอื่นๆ "โรงงานเย็บผ้าเพื่อนหนูนายจ้างใจดีจัดสวัสดิการรถรับ-ส่งให้ แต่โรงงานเราไม่มีสวัสดิการใดๆ เลย ลูกจ้างเคยขอก็ไม่ให้ ไม่ชอบเลยนายจ้างไม่มีน้ำใจ ลูกจ้างเคยพากันนัดหยุดงาน ต่อมานายจ้างจึงจัดรถรับ-ส่ง และข้าวมื้อเที่ยงให้ ส่วนกับหาซื้อกินเอง" (นางน้อมจิต เพียงราษฎร์ .2547) "ผมทะเลาะกับนายจ้างเรื่อง เบี้ยขยัน ทั้งที่ผมไม่เคยขาดงาน และไม่เคยมาทำงานสาย แต่นายจ้างกลับไม่ให้เบี้ยขยัน ทั้งที่ตกลงกันว่าให้เบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่ไม่เคยขาดหรือไม่มาทำงานสาย แต่เพื่อนผมในแผนกได้ทั้งที่เคยมาทำงานสาย ผมไม่พอใจเลยออกจากงาน แต่นายจ้าง ก็เรียกให้มาทำงานอีกครั้ง" (นายรังสรรค์ ลาลี.2547)

ลักษณะความขัดแย้งดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เป็นลักษณะความขัดแย้งทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่งเพราะแสดงให้เห็นถึงแนวคิดแบบทุนนิยมของนายจ้างที่แสวงหาความมั่งคั่งโดยการขูดรีดแรงงานเพื่อให้ได้ผลกำไรมากที่สุด จึงพยายามลดค่าใช้จ่าย ให้ลูกจ้างทำงานมากแต่ไม่จ่ายค่าจ้างในส่วนที่ทำงานเกินไป แม้ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างควรได้รับนายจ้างก็พยายามหลีกเลี่ยงที่จะจ่าย ดังนั้นจึงเกิดความขัดแย้งขึ้น เมื่อเกิดความขัดแย้งก็ย่อมนำไปสู่กระบวนการปรับตัวทั้งนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ตนเองอยู่รอดได้ในสังคมและเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ซึ่งแรงงานอีสานมีกระบวนการปรับตัวดังต่อไปนี้

กระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในกระบวนการผลิตและให้บริการ

การศึกษาการปรับตัวในครั้งนี้ได้นำแนวคิดการปรับตัวของฮอฟซอมเมอร์(Hoffsommer) คือ การปรับตัวทางสังคม หมายถึง การทำตนให้อยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ซึ่งเป็นผลมาจากความขัดแย้ง การปรับตัวจะเป็นกระบวนการ 2 ทาง กล่าวคือ ทั้งแรงงานอีสานและนายจ้างต้องปรับตัวเข้าหากัน ส่วนฝ่ายใดจะปรับตัวมากน้อยกว่ากันขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสภาวะแวดล้อมเป็นสำคัญ และนำแนวคิดของ Roy (1962: 5541-551) ได้จัดลำดับของการปรับตัวออกเป็นขั้นตอนที่แตกต่างตามลำดับของการผสมกลมกลืน ตลอดจนศัพท์ที่ใช้และคำจำจัดความของกระบวนการปรับตัวอยู่ 3 ขั้นตอน คือ

1) การผสมผสานทางวัฒนธรรม" (acculturation) พิจารณาจากระดับความเป็นอยู่ และตำแหน่งงานอาชีพที่ทัดเทียมกับคนในสังคมใหม่ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม

2) การบูรณาการทางวัฒนธรรม" (Cultural Integration) พิจารณาได้จากการที่ผู้ย้ายถิ่นอยู่รวมกับสังคมใหม่ได้โดยไม่รู้สึกแตกต่างไปจากสังคมเดิม เช่น มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในสังคมนั้นๆ รวมทั้งการใช้ภาษาของท้องถิ่นใหม่ด้วย และ

3) การบูรณาการทางวัฒนธรรมอย่างถาวร (amalgamation) พิจารณาจากการรวมตัวอย่างถาวร เช่น มีความต้องการที่จะอยู่หรือทำงานในถิ่นปลายทางต่อไป และมีความพอใจในสังคมนั้นเหมือนกับสังคมเดิมของตนเอง ซึ่งผลของการปรับตัวดังกล่าวเป็นผลมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานที่เคยอยู่ในวัฒนธรรมชุมชนกับวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม จึงถามว่า แรงงานอีสาน มีกระบวนการปรับตัวอย่างไร จากวัฒนธรรมชุมชนไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม เพื่อให้ตน อยู่รอดในภาวะที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ จากการศึกษาปรากฏว่า แรงงานอีสานได้รับและยอมรับเอาวัฒนธรรมซึ่งกันและกันที่เรียกว่า "การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม" ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การผสมผสานทางวัฒนธรรม

พิจารณาจากระดับความเป็นอยู่ และตำแหน่งงานอาชีพที่ทัดเทียมกับคนในสังคมใหม่ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม จากการสำรวจและสัมภาษณ์ลูกจ้างประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมประเภทละ 30 คน รวม 60 คน พบว่า ลูกจ้างในกิจการโรงแรม จำนวน 19 คน หรือร้อยละ 63.33 และในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 7 คน หรือร้อยละ23.33 มีการพัฒนาตนให้มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นกว่าเดิม เช่น จากพนักงานล้างจานเป็นพ่อครัวหรือแม่ครัว จากพนักงานตัดขี้ด้ายเป็นพนักงานตัดเย็บ โดยผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิมนั้น มาทำงานตรงตามเวลา ไม่ลา มาสาย หรือขาด และมีการศึกษาหาความรู้อยู่พัฒนาตนอยู่เสมอ สิ้นปีนายจ้างจะมอบใบประกาศเกียรติคุณดีเด่นสำหรับผู้ที่ไม่เคยมาสาย ลาหรือขาดงาน หรือมอบรางวัลให้ เช่น พัดลม ทีวี เงินรางวัลเลี้ยงรับรอง ให้ไปฝึกงานที่ต่างประเทศ ฯลฯ "เมื่อเข้ามาทำงานในโรงแรมผมเป็นเพียงพนักงานล้างจาน ต่อมาได้ไปเรียนการทำอาหารหลังเลิกงาน และหมั่นสังเกตพ่อครัวเวลาเขาปรุงอาหาร และมาทำงานตรงตามเวลา ถ้าไม่จำเป็นจะไม่ลา หรือขาด ปัจจุบันผมอยู่ในตำแหน่งกุ๊กมีเงินเดือนสูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีบ้านเป็นของตนเอง จากเดิมเช่าเขาอยู่" (นายอาชาไนย์ นามวันดี. 2547) "ดิฉันเป็นพนักงานตัดขี้ด้ายได้ค่าจ้างวันละ 85 บาท ต่อมาได้ไปฝึกเย็บผ้า และเวลามาทำงานต้องตรงตามเวลานายจ้างชอบและเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานเย็บผ้าปัจจุบันได้ค่าจ้างเดือน 4,000 บาท" (นางสมจิตร์ โทนหงษา. 2547)

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างข้างต้น จึงสรุปได้ว่าลูกจ้างในกิจการโรงแรมการผสมผสานทางวัฒนธรรมในการทำงานได้ดีกว่ากิจการตัดเย็บเสื้อผ้า ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมเป็นชนบทยังมีสภาพความเป็นอยู่แบบวัฒธรรมชุมชนที่มีความเข้มข้นสูง ที่ไม่เคร่งครัดเวลาในการทำงาน ขณะที่ลูกจ้างในกิจการโรงแรมอยู่ในสังคมเมืองที่มีความเข้มข้นของกระแส

บริโภคนิยมสูงที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาที่สูงกว่าลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า

2. การบูรณาการทางวัฒนธรรม

พิจารณาได้จากการที่แรงงานอีสานอยู่รวมกับสังคมใหม่ในที่ทำงานได้โดยไม่รู้สึกแตกต่างไปจากสังคมเดิม เช่น การยอมรับเอาโลกทัศน์ในการทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เงื่อนไขในการทำงาน ค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งมีการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในสังคมนั้นๆ การใช้ภาษาของที่ทำงาน เช่น ภาษาไทยกลางหรือภาษาอังกฤษ

1.โลกทัศน์ในการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมและสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมอย่างละ 30 คน พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า ชอบการทำงานแบบแยกส่วน จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 16.66 และในโรงแรม จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 30 และการสัมภาษณ์ลูกจ้างในกิจการโรงแรม แสดงว่า แรงงานอีสานทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมไม่ชอบการทำงานแบบความเป็นปัจเจก แยกส่วน แข่งขันกันในการทำงาน สถิติออกมาเช่นนี้วิเคราะห์ได้ว่า แรงงานอีสานในกิจการทั้ง 2 กิจการยังมีความเข้มข้นในวัฒนธรรมชุมชนสูง ที่เน้นการทำงานแบบรวมกลุ่ม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. บทบาทหน้าที่ในการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมและสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมอย่างละ 30 คน พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 28 คน หรือร้อยละ 93.33 และในกิจการโรงแรม จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 80 ไม่ชอบการทำงานแบบเฉพาะทาง จากการสังเกตการทำนาของแรงงานอีสาน พบว่า บทบาทหน้าที่เป็นไปตามโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัว เช่น พ่อกับพี่ชายเป็นผู้ไถนา แม่กับลูกสาวถอนกล้าทำนา พี่สาวทำกับข้าว ปู่ย่าตายายเลี้ยงดูหลาน ฯลฯ แต่บทบาทหน้าที่ในการทำงานนายจ้างยึดความชำนาญเฉพาะทางใครมีความชำนาญอะไรก็ทำหน้าที่นั้น ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน เป้าหมายเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ ผลผลิตจำหน่ายได้ราคาดีและบริการได้ประทับใจ จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างทั้งกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมส่วนใหญ่ไม่ชอบการทำงานความชำนาญเฉพาะทาง "เนื่องจากช่วยเหลือไว้วานกันไม่ได้ถ้าต้องการหยุดงาน และต่างคนก็ต่างทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง แบบตัวใครตัวมัน" (นางหนูพิน ไกรนอก, นางจุลพันธ์ จันทะบุตร .2547) "ดิฉันเคยไปทำงานที่กรุงเทพฯ กับเพื่อนแผนกรูมเมด ทำความสะอาดห้องปูที่นอน พี่สาวไปทำก่อนที่โรงแรมย่านประตูน้ำแล้วมาชวนหนูไปทำด้วยกัน พอหย่ากับสามีที่กรุงเทพฯ เลยกลับมาทำงานขอนแก่น ได้อยู่ใกล้ลูกมีความสุขดี การทำงานตามความชำนาญเฉพาะทางหนูไม่ชอบ เพราะทำงานแบบตัวใครตัวมัน ทำแทนกันไม่ได้ ไว้วานกันไม่ได้" (นางพัชรินทร์ เผ่าบ้านฝาง. 2547) อาจกล่าวได้ว่า การกลับมาทำงานใกล้บ้านก็เป็นกระบวนการปรับตัวอย่างหนึ่ง

เพื่อให้อยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับระบบทุนนิยมที่ยึดเงินตราเป็นหลักในการดำรงชีพ และยังรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัวและเครือญาติได้

3. เงื่อนไขในการทำงาน แรงงานอีสานเคยทำงานอยู่บนฐานประเพณีท้องถิ่นที่เรียกว่า "ทุนทางวัฒนธรรม" และบนฐานทางสังคมที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ที่เรียกว่า "ทุนทางสังคม" ส่วนนายจ้างทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขบริบทเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่เน้นการทำงานเคร่งครัดตรงต่อเวลา ดังนั้น การที่จะแยกศาสนาและประเพณีท้องถิ่นออกจากการทำงานของแรงงานอีสานนั้นยากมาก เพราะส่วนใหญ่หากมีงานบุญตามประเพณี โดยเฉพาะงานสงกรานต์ หรืองานศพ แรงงานอีสานจะให้ความสำคัญมากและจะไม่มาทำงาน แม้นายจ้างจะขู่เลิกจ้างหรือออกกฎระเบียบบังคับก็ตาม การทำงานภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าค่อนข้างเข้มข้นกว่ากิจการโรงแรม "ดิฉันอยู่แผนกเย็บผ้า หากมีงานศพญาติพี่น้อง เพื่อนบ้านใกล้เคียง งานบุญสงกรานต์ (วันรวมญาติ)จะไม่มาทำงานทุกปี ถ้านายจ้างไม่หยุดให้ก็ขาดไปเลย ให้ออกดิฉันก็ไม่สนใจ ญาติพี่น้องสำคัญกว่า" (นางกัลยา โมรี.2547) ทั้งนี้ เพราะแรงงานอีสานในชนบทส่วนใหญ่เวลาญาติตายถือว่าขาดไม่ได้ ที่จะไปช่วยงาน เพราะต้องพึงพาอาศัยกัน ดังนั้น เวลาเจ็บป่วยหรือตายจึงต้องพึงพาอาศัยญาติพี่น้อง บ้านใกล้เรือนเคียง เป็นการสร้างทุนทางสังคม เพื่อสะสมไว้ใช้ในอนาคตนั้นเอง "ผมทำงานในกิจการโรงแรม วันสงกรานต์เป็นวันรวมญาติ ถือว่าสำคัญมากก็จะขอให้เพื่อนที่อยู่กับญาติในขอนแก่น มาทำงานแทน กลับมาก็ตอบแทนด้วยของฝากและทำงานชดเชย" (นายจินตกวี สุพินิจ .2547)

4. ค่านิยม แรงงานอีสานเน้นการทำงานเพื่อยังชีพ กล่าวคือ ไม่สะสม หยุดทำงานเมื่อมีเงินพอใช้ เงินหมดจึงมาทำงาน ขณะที่นายจ้างเน้นการทำงานเพื่อความมั่งคั่งและผูกติดกับเงินตราเป็นหลัก จากอดีตแรงงานอีสานปลูกข้าวไว้พอกินในครัวเรือน หากเหลือก็นำไปแลกสิ่งของ หรือนำข้าวไปขาย หากญาติมาจากทางไกล ทำนาไม่ได้ผลก็จะสีข้าวใส่กระสอบให้ญาติเพื่อแสดงความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น การทำงานเพื่อยังชีพไม่สะสม และช่วยเหลือเกื้อกูลกันจึงฝังแน่นอยู่ในตัวแรงงานอีสาน "ดิฉันทำงานที่นี่ได้ 2 ปีแล้วทำงานไม่ได้หวังร่ำรวยหากทำพอได้ใช้ และส่งไปช่วยเหลือพ่อแม่ทางบ้าน " (นางสาวปิยะนุช ชิณเทศ .2547) จากการสัมภาษณ์แรงงานอีสานจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน พบว่า 49 คน หรือร้อยละ 81.66 จะส่งเงินไปจุนเจือบิดามารดาหรือญาติพี่น้องมากกว่าการเก็บสะสม

5.พฤติกรรมในการทำงาน แรงงานอีสานทำงานไม่เคร่งครัดเรื่องเวลามากนัก ทำงานเน้นเพื่อความสุขทางใจ ชอบสนุกสนานและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน จากการตรวจสอบบัตรลงเวลา พบว่า แรงงานอีสานในกิจการโรงแรมมีพฤติกรรมรับการทำงานตรงต่อเวลาได้ดีกว่ากิจการตัดเย็บเสื้อผ้า เพราะทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นสังคมเมืองและกระแสบริโภคนิยมสูงที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลามาก เพื่อให้ทันเวลากับการให้บริการลูกค้า หากลูกค้าออกจากที่พัก (Check out) ลูกจ้างต้องเข้าไปทำความสะอาดทันทีเพื่อรองรับลูกค้าใหม่ที่จะเข้าพัก (check in) รายต่อไป หากบริการไม่ดี ไม่ทันเวลา ไม่ทันใจลูกค้าๆ อาจจะร้องเรียนนายจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจึงถูกกระตุ้นตลอดเวลาทั้งตัวนายจ้างและลูกค้าเอง พักเที่ยงลูกจ้างก็ต้องรีบกินข้าวแบบตักจานใครจานมัน หลังจากทำงานเสร็จนายจ้างพยายามที่จะไม่ให้

ลูกจ้างอยู่ที่โรงแรมมีโอกาสได้พูดคุยกัน ทำให้ต้องอยู่แบบตัวใครตัวมัน ขณะที่สภาพแวดล้อมในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าอยู่ในสังคมชนบท อยู่ในสภาพสังคมชนบท การแข่งขันกับสิ่งต่างๆ มีน้อย ทำงานอยู่ใกล้ที่โรงงาน ก่อนมาทำงานต้องทำอาหารให้ลูก พ่อแม่จึงเข้าทำงานสาย แสดงให้เห็นว่า วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานอีสานยังให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นหลัก ถึงแม้จะมาทำงานสายแต่ลูกจ้างก็พยายามปรับตัวและตระหนักถึงมาทำงานตรงต่อเวลามากขึ้น

6. การใช้ภาษาในที่ทำงาน จากการสังเกต พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่ยังคงใช้ภาษาอีสานสื่อสารกันในการทำงาน ขณะที่ลูกจ้างในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่จะใช้ภาษาไทยกลางในการสื่อสารในการทำงาน เพราะต้องทำงานกับลูกค้าที่มาจากหลายที่และต่างประเทศ การให้บริการจึงต้องพูดภาษาไทยภาคกลางและภาษาอังกฤษ และลูกจ้างหลายคนในกิจการโรงแรมไปเรียนเพิ่มเติมภาษาอังกฤษ ตัวอย่างเช่น "ผมไปเรียนภาษาอังกฤษ เพราะโรงแรมมีฝรั่งเข้ามาพักเยอะ หากพูดภาษาอังกฤษได้จะได้เงินทิปดี และอาจได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น" (นายจินตกวี สุพินิจ. 2547)

สรุปได้ว่าแรงงานอีสานในทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมมีแนวโน้มไม่ค่อยยอมรับเอาวัฒนธรรมองค์การแบบทุนนิยมแบบยึดบทบาทหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะทาง แยกส่วน เนื่องจากทำงานแบบตัวใครตัวมัน ช่วยเหลือไว้วานกันไม่ได้ แสดงให้เห็นว่าแรงงานอีสานยังมีความเข้มข้นของวัฒนธรรมชุมชนสูง ที่ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาในการทำงาน ลูกจ้างในกิจการโรงแรมมาทำงานตรงตามเวลาได้ดีกว่าในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า และพบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่ยังคงใช้ภาษาอีสานสื่อสารกันในการทำงาน ขณะที่ลูกจ้างในโรงแรมส่วนใหญ่จะพูดภาษากลางและภาษาอังกฤษเพราะสภาพแวดล้อมที่เป็นสังคมเมืองมีกระแสบริโภคนิยมสูงที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา และต้องทำงานกับลูกค้าที่มาจากหลายที่และต่างประเทศ การให้บริการจึงต้องพูดภาษาไทยภาคกลางและภาษาอังกฤษ และต้องมาทำงานตรงตามเวลา นอกจากนี้พบว่า แรงงานอีสานส่วนใหญ่จะส่งเงินไปจุนเจืออครอบครัวมากกว่าเก็บสะสม

3. การบูรณาการทางวัฒนธรรมอย่างถาวร

พิจารณาจากการรวมตัวอย่างถาวร เช่น มีความต้องการที่จะอยู่หรือทำงานในถิ่นปลายทางต่อไปและมีความพอใจในสังคมนั้นเหมือนกับสังคมเดิมของตนเอง จากการสำรวจ การสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทกิจการ จากกลุ่มตัวอย่างประเภทละ 30 คน รวม 60 คน พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าจำนวน 22 คนหรือร้อยละ 73.33 ไม่พอใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น "ไม่ชอบนายจ้างที่เคร่งครัดเรื่องเวลาทำงาน นายจ้างหักค่าจ้างนาทีละ 5 บาท สำหรับผู้มาทำงานสายและจ่ายเงินไม่ตรงตามค่าจ้างขั้นต่ำ" (นางกัลยา โมรี . 2547) "บังคับไม่ให้คุยกันในเวลาทำงาน" (นางหนูพิน ไกรนอก . 2547) "ไม่ให้นำของมาคบเคี้ยวในเวลาทำงาน ไม่ให้พบญาติในช่วงเวลาทำงาน ออก

ระเบียบจุกจิก ที่มาทำงานที่นี่ก็ไม่ได้หวังร่ำรวย พอมีเงินให้ลูกไปโรงเรียนหรือซื้อข้าวของเครื่องใช้ที่จำเป็น หรือมีไว้ทำบุญบ้าง"(นางฉลอง ปาขะจี . 2547) ส่วนลูกจ้างในกิจการโรงแรม พบว่า จำนวน5 คน หรือร้อยละ16.66 ไม่พอใจการทำงาน ดังนั้น ส่วนใหญ่ลูกจ้างในกิจการโรงแรมจะพอใจในการทำงานในสถานที่ทำงานที่ทำอยู่ เนื่องจาก "เป็นงานที่ไม่ต้องทำงานกลางแดด อยู่ในห้องแอร์" (นายปรีชา แสนจำสาร. 2547) "รายได้มีพอใช้จ่ายดีกว่าเดิม" (นายกิติศักดิ์ คำยา.2547) เป็นต้น

ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าที่ไม่พอใจในการทำงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่า จะลาออกจากงานแล้วไปรับงานผ้ามาเย็บที่บ้าน (Home worker) โดยให้เหตุผลว่า มีความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการทำงานของนายจ้าง มีเวลาให้ครอบครัว ไม่ต้องเคร่งครัดเรื่องเวลา ส่วนลูกจ้างในกิจการโรงแรมพอมีประสบการณ์ก็จะกลับไปหางานทำในโรงแรมที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิมของตนเอง

ทั้งการรับงานไปทำที่บ้านของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า หรือการกลับไปทำงานในโรงแรมในภูมิลำเนาเดิม สรุปได้ว่า ทั้งการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการปรับตัวอย่างหนึ่งของแรงงานอีสานที่ต้องการให้ตนและครอบครัวอยู่ได้ในยุคโลกาภิวัตน์ภายใต้กระแสบริโภคนิยมและทุนนิยม โดยที่ความผูกพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว เครือญาติและชุมชนยังคงอยู่ โดยเฉพาะในกิจการตัดเย็บเสื้อสามารถทำงานได้โดยอิสระ ไม่ต้องเคร่งครัดเวลาในการทำงาน สามารถรวมกลุ่มกันทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อันจะนำมาซึ่งความสุขทางใจ สุดท้ายจากการศึกษา พบว่า การรับงานไปทำที่บ้าน (Home worker) ของแรงงานอีสานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

การปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรแรงงานอีสานของนายจ้างในกระบวนการผลิตและให้บริการ

การศึกษาการปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรแรงงานอีสานของนายจ้างในกระบวนการผลิตและให้บริการ ประกอบด้วยสถานประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า 3 แห่ง และในกิจการโรงแรม 3 แห่ง ที่นายจ้างมีความหลากหลายสัญชาติ ได้แก่ สัญชาติไทยเชื้อสายจีน สัญชาติอังกฤษเชื้อสายจีนฮ่องกงและสัญชาติญี่ปุ่น ซึ่งทำให้ระบบในการบริหารงานอาจมีความแตกต่างกันไปบ้างตามพื้นฐานวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษาความขัดแย้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม ในจังหวัดขอนแก่นอันมีมูลเหตุความขัดแย้งทางวัฒนธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นแรงงานอีสาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรแรงงานอีสานของนายจ้าง สรุปได้ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนโลกทัศน์ในการทำงาน

การทำงานของแรงงานอีสานจากการสังเกตพฤติกรรมชอบรวมกลุ่มกันทำงาน ทำงานแบบสนุกสนานไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาและเข้มงวดในการทำงาน ขณะที่นายจ้างเคร่งครัดเวลาในการทำงาน "โดยลงบันทึกเวลามาทำงานด้วยเครื่องบันทึกเวลา หากเข้าทำงานช้าเพียง 5 นาที นายจ้างเรียกไปตักเตือน พร้อมหักเงินค่าแรงนาทีละ 10 บาท" (นายพรรัตน์ คำเคนม่วง.2547) จากการที่นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานอีสานเช่นนี้ ทำให้ลูกจ้างไม่พอใจและเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างลาออกจากงานจำนวนมาก "แรงงานอีสานหากเข้มงวดเคร่งครัดเวลาในการทำงานมาก ก็จะออกจากงานไปเลย บางครั้งผมก็หนักใจทำให้ต้องปรับเปลี่ยนจากเรียกไปตักเตือนพร้อมหักค่าแรงเป็น เรียกเข้าไปถามสาเหตุมาทำงานสาย หากมาสาย เนื่องจากไปเยี่ยมญาติพี่น้องเจ็บป่วย หรือลูกเจ็บป่วย เราก็จะแสดงความเห็นใจ ความห่วงใย ไปเยี่ยมเยี่ยน หากมีงานเร่งด่วนเราจะขอร้อง ขอความร่วมมือแทนการออกคำสั่งบังคับให้มาทำงาน การทำเช่นนี้ทำให้แรงงานอีสานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี" (นายเจริญ พัฒน์ดำรงจิตร. 2547) "การเย็บผ้าจากที่แยกออกเป็นแถวเส้นตรง ก็ปรับเปลี่ยนเป็นวงกลมเพื่อให้แรงงานอีสาน มีโอกาสได้สบตายิ้มให้กัน พูดคุยกันบ้าง ทำให้ลดความเครียดในการทำงาน " (นายธรรมโชติ มหาปิติ.2547)

กรณีแรงงานอีสานชอบรวมกลุ่มกันทำงาน ทำงานแบบสนุกสนานนายจ้างได้ปรับเปลี่ยนระเบียบข้อบังคับในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับแนวคิดและพฤติกรรมในการทำงานของแรงงานอีสาน เช่น ในการทำงาน "นายจ้างจะจัดเพลงให้ฟังขณะที่ทำงาน เพื่อให้เกิดการผ่อนคลาย" (นางสกุล ปะตังเวสา.2547) หรือบางแห่งก็ให้ลูกจ้างจัดเวรทำรายการเสียงตามสายในช่วงพักเที่ยง "นายจ้างจัดเสียงตามสายลูกจ้างสามารถเขียนขอเพลงได้ เพลงที่ฟัง" (นางพิกุล แสนอินไล .2547) ซึ่งเพลงส่วนใหญ่เป็นเพลงหมอลำและเพลงลูกทุ่ง "พวกเราชอบมากทำงานไปฟังเพลงไปไม่เคร่งเครียดทำงานเพลินดี" (นางหนูเนียม ปัสสาวะสัง .2547) "ในอดีตนายจ้างออกกฎระเบียบไม่ให้ลูกจ้างฟังเพลงพูดคุยกันในเวลาทำงาน ต่อมาลูกจ้างลาออกมากไม่ชอบการทำงานบรรยากาศเคร่งเครียด" (นายอาคม มาตร์วัง.2547)

2.ปรับนโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน

เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เช่น วันหยุดตามประเพณี โดยเฉพาะวันสงกรานต์ จากการเข้าไปสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมในการทำงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า พบว่า "เมื่อก่อนบริษัทฯ ไม่ทราบว่าวันสงกรานต์เป็น วันสำคัญมากสำหรับแรงงานอีสาน ช่วงนั้นบริษัทฯ มีงานเร่งด่วน ลูกค้าต้องการสินค้าด่วน ซึ่งต้องเร่งงานและตรงกับวันสงกรานต์ จึงออกคำสั่งไม่ให้ลูกจ้างหยุดในวันดังกล่าว หากใครหยุดจะให้ออกจากงาน ปรากฏว่าทั้ง 3 วันของวันสงกรานต์ไม่มีลูกจ้างมาทำงานสักคน แม้จะให้ค่าแรงเป็น 2 เท่าก็ตาม พอหมดสงกรานต์ ลูกจ้างบางคนไม่มาทำงานเลย ทำให้บริษัทฯ ต้องนำไปวาง

แผนการผลิต และหลีกเลี่ยงการรับออร์เดอร์ที่ต้องทำงานในวันสงกรานต์ และบริษัทฯ ต้องหยุดทำงานในวันที่ 13–14 เมษายน" (นางสาวกวาง ลาว มิง.2547) "ประเพณีสงกรานต์ต้องหยุดงานเพราะมีโอกาสได้พูดคุยพบปะกับญาติหรือเป็นวันรวมญาติและมีความสนุกสนาน" (นางสาวละมัย ใบเข็ม.2547) แสดงให้เห็นว่า วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานอีสานอยู่ภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นหลัก เพราะงานสงกรานต์ได้พบทั้งญาติ สืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามที่แสดงความกตัญญูต่อบิดามารดาผู้มีพระคุณ และได้รับความสนุกสนานด้วย

ส่วนลูกจ้างกิจการประเภทโรงแรม ในวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่นไม่ได้กลับบ้าน นายจ้างจะจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้ก่อนหรือหลังวันหยุดตามประเพณีมาถึง เพื่อให้ลูกจ้างผ่อนคลายความตึงเครียดจากในอดีตที่นายจ้างไม่เคยจัดงานเลี้ยงให้เลย ส่วนใหญ่กิจการโรงแรมจะจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้ลูกจ้างหลังวันขึ้นปีใหม่ 5-6 วัน มีการจับสลากของขวัญมอบโล่พนักงานดีเด่นที่ขยันทำงาน โดยภายใน 1 ปี ไม่มาสาย ไม่ลา ไม่ขาด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน และเป็นการกระตุ้นและดึงศักยภาพของลูกจ้างออกมาใช้ในการให้บริการอีกทางหนึ่ง

จะเห็นว่าแม้นายจ้างจะเคร่งครัดในเรื่องเวลาทำงานเพราะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็ยอมรับว่าแรงงานอีสานส่วนใหญ่จะไม่เคร่งครัดในเรื่องเวลามาทำงาน นายจ้างก็อลุ้มอล่วยการมาทำงาน ปรับกฎระเบียบเรื่องเวลาที่เข้มงวดให้เข้มงวดน้อยลง และแรงงานอีสานชอบการทำงานที่มีบรรยากาศสนุกสนาน นายจ้างยอมรับในเรื่องนี้ก็พยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นไปด้วยความสุขใจ เปิดเพลงให้ฟังในเวลาทำงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ยอมรับแนวคิดในการทำงานซึ่งกันและปรับเข้าหากัน ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดของนายจ้างที่ต้องพึงพาแรงงานจากแรงงานอีสาน

3. ปรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

จากแนวคิดเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่ได้นำเอาทุนมนุษย์ (human capital) มาเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต นายจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จึงได้ย้ายฐานการตัดเย็บเสื้อผ้าจากกรุงเทพฯ มาตั้งโรงงานตามอำเภอที่มีลูกจ้างซึ่งเคยทำงานตัดเย็บเสื้อผ้าที่กรุงเทพฯแล้วกลับมาอยู่ที่บ้าน สาเหตุเนื่องจากอยู่ในวัยกลางคนและต้องการกลับมาอยู่กับลูกและเลี้ยงดูบิดามารดาที่เข้าสู่วัยชรา แรงงานเหล่านี้มีทักษะความชำนาญในการตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าจำเป็นที่ต้องใช้ฝีมือเป็นปัจจัยในการผลิต ดังจะเห็นได้จากสถานประกอบกิจการทั้ง 3 แห่ง มี 2 แห่ง กระจายอยู่ตามอำเภอต่างๆ การบริหารงานของนายจ้างที่กรุงเทพฯ นายจ้างสามารถออกกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานได้ตามที่นายจ้างต้องการ เนื่องจากว่า ลูกจ้างมีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายที่สูง หากไม่ตั้งใจทำงานรายได้ก็ไม่มีเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และประกอบกับต้องส่งเงินมาเลี้ยงดูบิดามารดา แรงงานอีสานจึงต้องโหมทำงานอย่างหนัก แต่เมื่อย้ายฐานการผลิตตามแรงงานอีสานมา นายจ้างต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด การบริหารงานใหม่เพื่อให้เข้ากับแนวคิดในการทำงานของแรงงานอีสาน เพราะปัจจัยที่ต้องให้ปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำงานกับ

นายจ้างมีน้อย ประกอบกับแรงงานอีสานส่วนใหญ่มีทักษะความชำนาญในการตัดเย็บเสื้อผ้าจึงมีทางเลือก หากไม่พอใจโรงงานนี้ก็ไปทำโรงงานใหม่ได้ ซึ่งมีอยู่ทั่วไป ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ดังนั้นนายจ้างต้องเป็นคนมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลด้วย แรงงานอีสานจึงจะอยู่ทำงานด้วย ดังกรณีความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับแรงงานอีสาน สิ่งที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง คือ ความไม่พอใจการบริหารงานของนายจ้างที่มุ่งเห็นแก่ได้ "ผมเคยทำงานที่โรงแรมแห่งหนึ่งในตัวเมืองขอนแก่น นายจ้างชอบบังคับลูกน้องให้ทำงาน ทำเหมือนกับเราเป็นหุ่นยนต์ เพราะถือว่าตัวเองได้จ้างด้วยเงินแล้ว ผมทำอยู่ได้ประมาณ 3 เดือนก็ออก แล้วมาทำงานที่โรงแรมนี้ การทำงานที่นี่นายจ้างมีน้ำใจเจ็บไข้ได้ป่วยช่วยเหลือลูกน้อง การทำงานมิใช่เอากฎระเบียบมาอ้างอย่างเดียว ทำงานอยู่ที่นี่ได้ 9 ปี แล้วครับ" (นายปรีชา แสนจำสาร .2547) "ดิฉันอยู่ที่นี่ได้นานเพราะนายจ้างเป็นคนมีน้ำใจ เวลามีปัญหาทางครอบครัวก็เข้าไปปรึกษาได้ ทำให้ทำงานอยู่ที่นี่ได้นานกว่าที่อื่นๆ เมื่อก่อนเห็นว่านายจ้างตระหนี่แม้บัตรประกันสังคมก็ไม่ทำให้ลูกจ้าง ปัจจุบันนายจ้างได้จ้างคนไทยมาบริหารมีปัญหาเข้าพบได้ทุกเมื่อ" (นางกัลยา โมรี .2547) "ดิฉันเข้ามาทำงานที่นี่ได้ 5 นายจ้างเห็นว่าทำงานขยัน ไม่อู้งาน หนักเอาเบาสู้ นายจ้างเลยให้ไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น" (นางสาวนิ่มนวล วงศ์ศรีชา.2547) ดังนั้น จะเห็นว่านายจ้างได้ปรับแนวคิดในการบริหารงาน จากที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยเงินอย่างเดียวก็ปรับเปลี่ยนมาให้การบริการด้านจิตใจ ให้ไปฝึกงานต่างประเทศเพื่อเพิ่มทักษะความรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษาเมื่อลูกจ้างมีปัญหาเข้าพบได้ทุกเมื่อ "การที่นายจ้างมีน้ำใจต่อลูกจ้างทำให้ลูกจ้างเกิดความรักและศรัทธาต่อนายจ้าและมีความเต็มใจที่จะทำงานกับนายจ้าง ทุ่มแท้กำลังกายให้นายจ้างเพื่อแสดงความมีน้ำใจต่อนายจ้างเช่นเดียวกัน"

4. ปรับความสัมพันธ์กับครอบครัว เครือญาติของลูกจ้าง

การทำงานของแรงงานอีสานจึงอยู่ภายใต้เงื่อนไขบริบททางสังคม/ระบบเครือญาติ เป็นหลัก กล่าวคือ การมาทำงานนั้นหากเครือญาติ พี่น้องเจ็บป่วย ตายส่วนใหญ่จะไม่มาทำงาน แต่การทำงานของนายจ้างอยู่ภายใต้เงื่อนไขบริบททางเศรษฐกิจเป็นหลักที่มุ่งสู่เป้าหมายคือ ความมั่งคั่ง จึงหาทางขจัดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบรรลุสู่เป้าหมายนั้น เช่น ขจัดการมาทำงานที่ไม่ตรงต่อเวลา สร้างแรงจูงใจดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด ฯลฯ

จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างพบว่า นายจ้างยอมรับการทำงานของแรงงานอีสานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขบริบททางสังคมมากขึ้น เช่น "ในกรณี ภรรยา สามีของลูกจ้างเสียชีวิตเราจะมอบเงินค่าทำศพให้รายละ 500 บาท โดยให้ลูกจ้างนำใบมรณะบัตรมาแจ้งที่ฝ่ายบุคคลเพื่อขอรับเงินค่าทำศพ พร้อมประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ของโรงงาน เพื่อให้เพื่อนๆ ลูกจ้างร่วมทำบุญด้วย การทำเช่นนี้ปรากฏว่าแรงงานอีสานให้ความเชื่อฟัง ขอร้องให้ช่วยอะไรก็ง่าย" (นายธรรมโชติ มหาปีติ .2547) "แม่หนูเสียชีวิตนายจ้างมอบเงินให้เป็นค่าทำศพ ถึงแม้จะน้อยนิดแต่ก็เป็นขวัญกำลังใจ เพราะช่วงนี้ถือว่าอยู่

ในช่วงการสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่ อยากไปทำงานที่อื่น แต่พอนึกถึงความมีน้ำใจของนายจ้างก็ไปทำงานที่อื่นไม่ได้ ทำงานอยู่ที่นี่ก็ 3 ปีแล้ว" (นางศรัญญา ธาตุดี. 2547) "เวลามีงานบุญประจำปี โดยเฉพาะบุญกฐินบางทีผมก็จะเป็นเจ้าภาพหรือร่วมทำบุญด้วย การกระทำเช่นนี้ทำให้เราเข้ากับลูกจ้างได้ดีมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกจ้าง ญาติพี่น้องของลูกจ้างก็ให้ความเคารพนับถือเรา เชื่อฟังเรา ขอความร่วมมืออะไรก็ไม่ขัดข้อง " (นายธรรมโชติ มหาปีติ,นางอัมพร เดนวันและนางสาวภัทรา นนยะโส ,2547) "เมื่อก่อนนายจ้างไม่ให้ญาติพี่น้องของลูกจ้างเข้าพบขณะทำงานแม้จะมีเรื่องด่วนก็ตาม ปัจจุบันนายจ้างให้พบญาติหากมีเรื่องด่วนที่จำเป็น" วิเคราะห์ได้ว่าแรงงานอีสานนอกจากเวลาทำงานอยู่ภายใต้การทำงานเงื่อนไขบริบททางสังคมและเครือญาติแล้ว การทำงานนายจ้างต้องมีความสัมพันธ์กับลูกจ้างด้วยความผูกพันที่มีน้ำใจต่อกันด้วย มิใช่ให้ลูกจ้างทำงานตามกฎระเบียบที่นายจ้างกำหนดเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า นายจ้างมีแนวโน้มยอมรับการทำงานของแรงงานอีสานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขบริบททางสังคมมากขึ้น ซึ่งการยอมรับการทำงานภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมดังกล่าวทำให้นายจ้างได้รับความร่วมมือในการทำงานจากลูกจ้างเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ในการปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรแรงงานอีสานของนายจ้าง 1) นายจ้างได้ปรับโลกทัศน์ในการทำงาน ที่เคร่งครัดเรื่องเวลามาเป็นอลุ่มอล้วย สร้างบรรยากาศที่เคยเคร่งเครียดทำให้เกิดความสนุกสนานโดยเปิดเพลงหมอลำให้ฟัง มีเสียงตามสายตอนพักเที่ยง ปรับการทำงานให้อยู่ในลักษณะรวมกลุ่มกันทำงาน เช่น การเย็บผ้าจากที่แยกออกเป็นแถวเส้นตรง ก็ปรับเปลี่ยนเป็นวงกลมเพื่อให้แรงงานอีสาน มีโอกาสได้สบตายิ้มให้กัน พูดคุยกันบ้าง ทำให้ลดความเครียดในการทำงาน 2) ปรับนโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างมากขึ้น เช่น หยุดทำงานในวันสงกรานต์ หรือในวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่นต้องทำงาน หรือจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้ก่อนหรือหลังวันหยุดตามประเพณีมาถึง 3) ปรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยความผูกพันที่มีน้ำใจ ต่อกัน มิใช่ให้ลูกจ้างทำงานตามกฎระเบียบที่นายจ้างกำหนดเพียงอย่างเดียวและ4) ปรับความสัมพันธ์กับครอบครัว เครือญาติของลูกจ้าง บริหารงานโดยคำนึงถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย ซึ่งเป็นเงื่อนไขบริบททางสังคมเกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานอีสาน คือ มีการอนุญาตให้ญาติของลูกจ้างออกมาพบ ในกรณีมีเรื่องเร่งด่วนหรือจำเป็น จากอดีตจะไม่อนุญาตจนกว่าจะพักเที่ยงหรือเลิกงาน

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาตอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ" เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ซึ่งปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมดังกล่าวหมายถึง โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน ปรากฏการณ์ความขัดแย้งอันเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ด้านโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับนายจ้างทั้งในกฎหมาย นโยบายและข้อบังคับในการทำงาน และกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมแรงงานอีสานที่เข้ามาขายแรงงานในบริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมในกระบวนการผลิตและการให้บริการ การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นภาพรวมที่มองหลายแง่มุม นั่นคือ เป็นการค้นหาความจริง โดยไม่ดึงเอาเหตุการณ์หนึ่งออกจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง แต่พยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อมหรือระบบทั้งหมด เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้จากการเห็นภาพรวมหลายมิติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มลูกจ้างทั้งชายและหญิงอายุ 18 – 60 ปี ในระดับปฏิบัติการ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีชีวิตเติบโตอยู่ในบริบทวัฒนธรรมชุมชนภาคเกษตรกรรมที่ไปขายแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทตัดเย็บเสื้อผ้า 3 แห่ง ลูกจ้าง 30 คน และประเภทโรงแรม 3 แห่ง ลูกจ้าง 30 คน รวม 60 คน ในจังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนา/อภิปรายกลุ่ม โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยตีความผ่านรหัสเจ้าของข้อมูลมีการสอบทานข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตลอดจนนำเสนอปรากฏการณ์ที่ศึกษาโดยนำวิธีการทางสถิติตามแนวทางเชิงปริมาณมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและพรรณาวิเคราะห์ด้วย และทำการวิเคราะห์โดยวิธีการเชิงอุปมาน (Inductive method) วิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลสนามที่ได้ในแต่ละวันและตอบคำถามการวิจัย

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน

ผู้วิจัยได้พยายามที่จะทำให้กลุ่มตัวอย่างแรงงานอีสาน ในระดับปฏิบัติการทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมอย่างละ 30 คน รวม 60 คนให้มีความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เพื่ออ้างอิงเป็นกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรทั้งหมดในภาพรวมของแรงงานอีสาน

จากการศึกษาโลกทัศน์ในการทำงานแรงงานอีสานที่เคยใช้ชีวิตอยู่ในวัฒนธรรมชุมชนแล้วเคลื่อนเข้าไปทำงานกับนายจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากระบบทุนนิยมที่ยึดเงินตราเป็นหลัก และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่พัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ทันสมัย โดยเน้นเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ทำให้เกิดโครงการพัฒนาต่างๆ มากมาย เช่น การสร้างเขื่อนผลิตไฟฟ้าเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมตามเมืองใหญ่ ส่งเสริมการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมและการเกษตร จึงสนับสนุนการสร้างโรงงานและให้เกษตรกรปลูกพืชเชิงเดี่ยว ใช้ยาฆ่าแมลงเพื่อให้ได้ผลผลิตในการส่งออกให้มาก โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของคนในชนบท เป็นเหตุให้แรงงานอีสานในชนบทขาดที่ทำกิน ไม่มีน้ำทำการเกษตรกรรม มีหนี้สินล้นพ้นตัว เกิดปรากฏการณ์ แรงงานอีสานเคลื่อนย้ายเข้าไปขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ตนเอง ครอบครัวและสังคมชนบทอยู่รอดภายใต้บริบททุนนิยมและบริโภคนิยมที่เน้นเงินตราเป็นหลัก

ปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายไปขายแรงงานของแรงงานอีสานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างแนวคิดวัฒนธรรมชุมชนของแรงงานอีสานกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมของนายจ้าง กล่าวคือ ในการทำงานของแรงงานอีสานนั้นมีแนวคิดเน้นการทำงานไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาไม่แน่นอนปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมเช่น ในบริบททางสังคมแรงงานอีสานจะไม่มาทำงานหากญาติพี่น้อง บุคคลที่นับถือ ป่วยหรือตายเพราะแรงงานอีสานถือว่าความเป็นญาติพี่น้องเป็นสิ่งสำคัญต้องมาก่อนการทำงาน ในบริบทวัฒนธรรมเวลาในการทำงานของแรงงานอีสานเกี่ยวข้องกับวันสำคัญทางพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่นที่ เรียกว่า “ฮีตสิบสอง” ที่แยกออกจากกันไม่ได้ ซึ่งแรงงานอีสานมองเวลาเป็นวงจรเปรียบเสมือนวัฏจักรที่หมุนเวียนไปไม่สิ้นสุด มาแล้วมาอีก การทำงานจึงไม่ต้องเร่งรีบหรือแข่งกับเวลา ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาที่ได้รับการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ ขณะที่นายจ้างเคร่งครัดเรื่องเวลาแน่นอนตายตัว

นอกจากนี้แรงงานอีสานชอบรวมกลุ่มกัน ผนึกกำลังกันทำงาน ด้วยความผูกพันที่มีน้ำใจต่อกันทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูล และทำงานมิใช่เพื่อความร่ำรวย แต่เป็นการทำงานเพื่อยังชีพ กล่าวคือ ไม่สะสม หยุดทำงานเมื่อมีเงินพอใช้ เงินหมดจึงมาทำงาน เงินที่หามาได้จากการทำงานเอามาไว้ใช้จ่ายยามเจ็บป่วย ให้ลูกไปโรงเรียน ทำบุญและดื่มเหล้าสังสรรค์กันในหมู่เพื่อนฝูง บทบาทหน้าที่ในการทำงานยึดตามโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก ความสนิทสนมกันในเครือญาติและความเป็นเพื่อนสนิท(เสี่ยว) มาทำงานร่วมกันทำงานแบบมีน้ำจิตน้ำใจต่อกัน เวลาการทำงานไม่เน้นการแข่งขันและความเป็นปัจเจกซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่จะนำไปใช้ ในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการทำงานของแรงงานอีสานนั้นเป็นลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและผนึกกำลังกันทำงาน (Hollywood model)ให้เสร็จสิ้นในงานนั้นๆ และต้องการทำงานรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขทางใจ ไม่ต้องการให้การทำงานแยกส่วนออกเป็นแผนกๆ ขณะที่นายจ้างยึดตามความชำนาญเฉพาะทางทำให้ลูกจ้างเกิดความชำนาญเพราะกระทำซ้ำๆซาก งานผลิตไปได้ด้วยความรวดเร็วและได้จำนวนมาก สร้างผลกำไร แต่ผลเสียคือ การทำงานที่กระทำซ้ำๆซาก จะทำให้ลูกจ้างเกิดอาการมึนชาในร่างกายในส่วนที่กระทำซ้ำๆ เหมือนหุ่นยนต์ และเวลาในการทำงานเคร่งครัด แน่นอนตายตัวภายใต้เงื่อนไขบริบทเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ยึดการทำงานตามกฎ กติกา ข้อบังคับในการทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยมก่อให้เกิดการสูญเสียความสัมพันธ์อันเป็นรากฐานของชีวิตของแรงงานอีสาน ที่มีชีวิตอยู่บนฐานความสัมพันธ์กับครอบครัวและญาติ เพื่อนสนิท(เสี่ยว) ซึ่งเป็นทุนทางสังคมแตกสลาย เพราะการทำงานเพื่อแสวงหาความมั่งคั่งตามแนวคิดระบบทุนนิยม ผลจากการทำงานตามแนวคิดดังกล่าว ลูกจ้างไม่มีเวลาให้ครอบครัวเพราะต้องทำงานอย่างเคร่งเครียดแข่งขันกับเวลา ส่งผลให้ครอบครัวแตกร้าว ลูกขาดความอบอุ่น ขาดที่พึง หันไปพึ่งพายาเสพติด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ ตามมาอย่างมากมาย

สรุปเปรียบเทียบข้อแตกต่างโลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสานกับโลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้างภายใต้บริบทวัฒนธรรมองค์กรแบบทุนนิยม

โลกทัศน์ในการทำงานของนายจ้าง	**โลกทัศน์ในการทำงานของแรงงานอีสาน**
1. มองแรงงานเป็นทรัพยากรการผลิต	1.มองแรงงานเป็นสัตว์สังคม
2. เน้นความเป็นปัจเจก/แยกส่วนในการทำงาน	2.เน้นการรวมกลุ่มในการทำงาน
3.ทำงานแบบแข่งขัน	3.ทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูล
4.เน้นการทำงานแสวงหาความมั่งคั่ง	4.เน้นการทำงานเพื่อยังชีพ
5.การทำงานเคร่งครัดเรื่องเวลา แน่นอนตายตัว ภายใต้เงื่อนไขบริบทเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นหลัก	5.เวลาในการทำงานไม่แน่นอนปรับเปลี่ยนเลื่อนไหลไปตามเงื่อนไขภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นหลัก
6.เน้นการทำงานเพื่อความสุขสะดวกทางกาย	6.เน้นการทำงานเพื่อความสุขทางใจ
7.บทบาทหน้าที่ยึดตามความชำนาญเฉพาะทาง	7. บทบาทหน้าที่ยึดตามโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก
8.ทำงานตามกฎ กติกา และระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	8.ทำงานด้วยความผูกพันที่มีน้ำใจต่อกัน
9.การผลิตและให้บริการแยกตามหน้าที่(Detroit model)	9.การผลิตและให้บริการแบบผนึกกำลังกันทำงาน (Hollywood model)

ปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสาน

เมื่อแรงงานอีสานเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้าไปขายแรงงานในกระบวนการผลิตและการให้บริการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ เกิดปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมกับนายจ้าง มีมูลเหตุมาจากอะไรและมีลักษณะความขัดแย้งเป็นอย่างไร

มูลเหตุของความขัดแย้ง

จากการเข้าไปสังเกตการทำงานของแรงงานอีสาน และศึกษาเอกสารข้อร้องทุกข์ (คร.7) พบมูลเหตุความขัดแย้งมาจากสาเหตุ 6 ประการ คือ

1. โลกทัศน์ในการทำงาน
2. กฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ทางสังคม/ระบบเครือญาติ
4. ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น
5. สิทธิแรงงาน
6. ค่านิยม

1)โลกทัศน์ในการทำงานที่แตกต่างกันกล่าวคือ แรงงานอีสานโดยพื้นฐานแล้วชอบรวมกลุ่มในการทำงาน ทำงานแบบสนุกสนาน ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาไม่เข้มงวดในการทำงาน ขณะที่นายจ้างทำงานแบบแยกส่วนแบ่งเป็นแผนก ยึดความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อให้สามารถดึงศักยภาพแรงงานออกมาในการผลิตอันสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้มากที่สุดตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ และเน้นการทำงานแบบปัจเจกจึงก่อให้เกิดความขัดแย้งตามมา 2) กฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน พบว่า ความขัดแย้งจากมูลเหตุกฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีมากกว่าในกิจการประเภทโรงแรม มูลเหตุความขัดแย้งจากข้อบังคับในการทำงาน ได้แก่ เวลาในการมาทำงานแรงงานอีสานไม่เคร่งครัดแต่นายจ้างเคร่งครัดและต้องการให้เวลาทำงานเพิ่ม นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าอื่นๆ และไม่จัดวันหยุดที่พึงได้ตามที่กฎหมายกำหนด วิเคราะห์ได้ว่านายจ้างมองแรงงานเป็นวัตถุหรือปัจจัยชนิดหนึ่งที่ใช้ในการผลิต โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ ความมั่งคั่ง จึงพยายามแสวงหาวิธีการที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ได้ วิธีการหนึ่งคือ การเพิ่มผลผลิตโดยเพิ่มเวลาในการทำงานแต่ไม่จ่ายค่าจ้างลดค่าใช้จ่ายโดยไม่จัดสวัสดิการให้ 3) ความสัมพันธ์ทางสังคม และระบบเครือญาติ บทบาทหน้าที่ในการทำงานในวัฒนธรรมชุมชนจะยึดโครงสร้างระบบเครือญาติและครอบครัวเป็นหลัก ความสนิทสนมกันในเครือญาติ ความเป็นเพื่อนสนิท(เสี่ยว)ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่จะนำไปใช้ในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการทำงานของแรงงานอีสานนั้นเป็นลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและผนึกกำลังกันทำงาน ซึ่งแตกต่างจากนายจ้างที่มองความสนิทสนมกันภายในครอบครัว ความเป็นเครือญาติ ความเป็นเพื่อนสนิท(เสี่ยว)ซึ่งเป็นทุนทางสังคมของแรงงานอีสาน นั้นเป็นอุปสรรคในการทำงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ 4) ศาสนา/ประเพณีท้องถิ่น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานเพราะแรงงานอีสานส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตอยู่บนพื้นฐานของประเพณี “ฮีตสิบสอง” อันเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาวอีสาน กล่าวคือ เมื่อมีงานตามประเพณีแรงงานอีสานให้ความสำคัญและต้องหยุดงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานบุญสงกรานต์ เพราะประเพณีนี้เป็นสิ่งยึดโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทำให้นายจ้างไม่พอใจ 5) สิทธิแรงงาน นายจ้างพยามยามลดค่าใช้จ่ายเพื่อเพิ่มผลกำไร ทำให้ละเมิดสิทธิแรงงานอันพึงได้เช่น ลงโทษ

ทางวินัยโดยหักค่าจ้างซึ่งขัดต่อกฎหมายแรงงาน 6) ค่านิยมของแรงงานอีสานแรงงานอีสานมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อยังชีพ ไม่สะสม และมีชีวิตการทำงานอยู่บนฐานความสัมพันธ์กับคนอื่น คือ เครือญาติ ครอบครัว และเพื่อนสนิท(เสี่ยว) ขณะที่นายจ้างมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อแสวงหาความมั่งคั่ง โดยการแสวงหาผลกำไรให้ได้มากที่สุด เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ลักษณะความขัดแย้ง

โลกทัศน์หรือทัศนะความคิดเห็นของแรงงานอีสานที่มีต่อการทำงาน เช่น การบริหารจัดการด้านแรงงาน เป้าหมายในการทำงานนั้น พบว่า มีความแตกต่างกันและนำมาซึ่งความขัดแย้งกับนายจ้างอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. ความขัดแย้งทางโลกทัศน์ในการทำงาน แรงงานอีสานมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อยังชีพ ขณะที่เป้าหมายในการทำงานของนายจ้างเน้นการทำงานเพื่อแสวงหาความมั่งคั่ง โดยการแสวงหาผลกำไรให้ได้มากที่สุด ให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เช่น ให้ทำงานเกินเวลาแต่ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ขณะที่แรงงานอีสานทำงานเพื่อให้ตนเองมีชีวิตอยู่รอดอยู่ได้

2. ความขัดแย้งในทางปฏิบัติหรือพฤติกรรมในการทำงาน พฤติกรรม คือ สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาปรากฏให้เห็นมีทั้งแง่บวกและลบ จากการเข้าไปสังเกตพฤติกรรมการทำงานของแรงงานอีสานและสัมภาษณ์นายจ้าง พบว่า แรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้ามีพฤติกรรมในการมาทำงานไม่ค่อยตรงตามเวลา และชอบทำงานอิสระตามใจตนเอง ไม่ชอบให้ใครมาบังคับ ส่วนพฤติกรรมในการมาทำงานของลูกจ้างในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่จะมีความรับผิดชอบและมาทำงานตรงตามเวลามากกว่าลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า พฤติกรรมการมาทำงานไม่ตรงตามเวลาเป็นข้อขัดแย้งที่ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างมากที่สุด พฤติกรรมอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดของแรงงานอีสานคือ การทำงานด้วยความสนุกสนาน ชอบนำเรื่องตลกมาพูดคุยกัน ทำให้นายจ้างไม่พอใจเพราะทำงานได้น้อย และนำมาซึ่งความขัดแย้งกัน

3. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ในการทำงาน เป็นการขัดแย้งในเรื่องสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายกำหนด โดยนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายพยายามที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง เช่น ไม่จัดน้ำดื่ม ไม่ทำบัตรประกันสังคมให้ ขณะที่แรงงานอีสานต้องการนายจ้างที่มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มูลเหตุและลักษณะความขัดแย้งดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้เกิดการปรับตัวทางสังคม (social adjustment) ระหว่างแรงงานอีสานและนายจ้าง ปรากฏผล ดังนี้

กระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานอีสาน

การศึกษาการปรับตัวในครั้งนี้ได้นำแนวคิดการปรับตัวของฮอฟซอมเมอร์ (Hoffsommer) คือ การปรับตัวทางสังคม หมายถึง การทำตนให้อยู่ในภาวะที่พอเหมาะกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ซึ่งเป็นผลมาจากความขัดแย้ง การปรับตัวจะเป็นกระบวนการ 2 ทาง กล่าวคือ ทั้งแรงงานอีสานและนายจ้างต้องปรับตัวเข้าหากัน ส่วนฝ่ายใดจะปรับตัวมากน้อยกว่ากันขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสภาวะแวดล้อมเป็นสำคัญ และนำแนวคิดของ Roy (1962: 5541-551) ได้จัดลำดับของการปรับตัวออกเป็นขั้นตอนที่แตกต่างตามลำดับของการผสมกลมกลืน ของกระบวนการปรับตัวอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การผสมผสานทางวัฒนธรรม" (acculturation) พิจารณาจากระดับความเป็นอยู่และตำแหน่งงานอาชีพที่ทัดเทียมกับคนในสังคมใหม่ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม จากการสำรวจและสัมภาษณ์ลูกจ้างประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมประเภทละ 30 คน รวม 60 คน พบว่า ลูกจ้างในกิจการโรงแรม จำนวน 19 คน หรือร้อยละ 63.33 และในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 7 คน หรือร้อยละ23.33 มีการพัฒนาตนให้มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นกว่าเดิม เช่น จากพนักงานล้างจานเป็นพ่อครัวหรือแม่ครัว จากพนักงานตัดขี้ด้ายเป็นพนักงานตัดเย็บ โดยผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิมนั้น มาทำงานตรงตามเวลา ไม่ลา มาสาย หรือขาด และมีการศึกษาหาความรู้อยู่พัฒนาตนอยู่เสมอ สิ้นปีนายจ้างจะมอบใบประกาศเกียรติคุณดีเด่นสำหรับผู้ที่ไม่เคยมาสาย ลาหรือขาดงาน หรือมอบรางวัลให้ เช่น พัดลม ทีวี เงินรางวัล เลี้ยงรับรอง ให้ไปฝึกงานที่ต่างประเทศ ฯลฯ จึงสรุป ได้ว่าลูกจ้างในกิจการโรงแรมการผสมผสานทางวัฒนธรรมได้ดีกว่ากิจการตัดเย็บเสื้อผ้า ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกิจการโรงแรมอยู่ในสังคมเมืองที่มีความเข้มข้นของกระแสบริโภคนิยมสูงที่ต้องทำงานกับคนและแข่งกับเวลา ขณะที่ลูกจ้างที่ทำงานประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมเป็นชนบทยังมีสภาพความเป็นอยู่แบบวัฒธรรมชุมชนที่มีความเข้มข้นสูง ทำงานมิใช่เพื่อความร่ำรวย แต่เป็นการทำงานเพื่อยังชีพ กล่าวคือ ไม่สะสม หยุดทำงานเมื่อมีเงินพอใช้เงินหมดจึงมาทำงาน

2. การบูรณาการทางวัฒนธรรม" (Cultural Integration) พิจารณาได้จากการที่แรงงานอีสานอยู่รวมกับสังคมใหม่ได้โดยไม่รู้สึกแตกต่างไปจากสังคมเดิม เช่น เช่น การยอมรับโลกทัศน์ในการทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เงื่อนไขในการทำงาน ค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งมีการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในสังคมนั้นๆ การใช้ภาษาของที่ทำงาน เช่น ภาษาไทยกลางหรือภาษาอังกฤษ จากการสังเกตพฤติกรรมและสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในกิจการ ตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมอย่างละ 30 คน พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บ

เสื้อผ้า ชอบการทำงานแบบ แยกส่วน จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 16.66 และในโรงแรม จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 30 และการสัมภาษณ์ลูกจ้างในกิจการโรงแรม แสดงว่า แรงงานอีสานทั้งในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมไม่ชอบการทำงานแบบความเป็นปัจเจก แยกส่วน แข่งขันกันในการทำงาน สถิติออกมาเช่นนี้วิเคราะห์ได้ว่า แรงงานอีสานในกิจการทั้ง 2 กิจการยังมีความเข้มข้นในวัฒนธรรมชุมชนสูง ที่เน้นการทำงานแบบรวมกลุ่ม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

การยอมรับในบทบาทหน้าที่กำหนดการทำงานตามความชำนาญเฉพาะทาง จากการสังเกตพฤติกรรมและสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรมอย่างละ 30 คน พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 28 คน หรือร้อยละ 93.33 และในกิจการโรงแรม จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 80 ไม่ชอบการทำงานแบบเฉพาะทาง จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างทั้งกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม ส่วนใหญ่ไม่ชอบการทำงานความชำนาญเฉพาะทาง เนื่องจากช่วยเหลือไว้วานกันไม่ได้ถ้าต้องการหยุดงาน และต่างคนก็ต่างทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง แบบตัวใครตัวมัน นอกจากนี้ พบว่า แรงงานอีสานส่วนใหญ่ยังทำงานอยู่บนฐานประเพณีท้องถิ่นที่เรียกว่า “ทุนทางวัฒนธรรม” และบนฐานทางสังคมที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ที่เรียกว่า “ทุนทางสังคม” การยอมรับในค่านิยมในการทำงานเพื่อสะสมนั้น จากการสัมภาษณ์แรงงานอีสานจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน พบว่า 49 คน หรือ ร้อยละ 81.66 จะส่งเงินไปจุนเจือบิดามารดาหรือญาติพี่น้องมากกว่าการเก็บสะสม การยอมรับพฤติกรรมในการทำงานที่ตรงต่อเวลา จากการสังเกตพฤติกรรมในการทำงานของแรงงานอีสาน พบว่าไม่เคร่งครัดเรื่องเวลามากนัก ทำงานเน้นเพื่อความสุขทางใจ ชอบสนุกสนานและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน และสุดท้ายการใช้ภาษาในที่ทำงาน จากการสังเกต พบว่า ลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่ยังคงใช้ภาษาอีสานสื่อสารกันในการทำงาน ขณะที่ลูกจ้างในกิจการโรงแรมส่วนใหญ่จะใช้ภาษาไทยกลางในการสื่อสารในการทำงาน และลูกจ้างหลายคนในกิจการโรงแรมไปเรียนเพิ่มเติมภาษาอังกฤษ

3. การบูรณาการทางวัฒนธรรมอย่างถาวร (amalgamation) พิจารณาจากความต้องการที่จะอยู่หรือทำงานในถิ่นปลายทางต่อไป และมีความพอใจในสังคมนั้นเหมือนกับสังคมเดิมของตนเองปรากฏว่า ส่วนใหญ่ลูกจ้างในกิจการโรงแรมจะพอใจในการทำงานในสถานที่ทำงาน เนื่องจาก เป็นงานที่ไม่ต้องทำงานกลางแดด อยู่ในห้องแอร์ รายได้มีพอใช้จ่ายดีกว่าเดิม ส่วนลูกจ้างในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าจำนวน 22 คนหรือร้อยละ 73.33 ไม่พอใจในการทำงาน เช่น นายจ้างเคร่งครัดเรื่องเวลาทำงาน จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ บังคับไม่ให้คุยกันในเวลาทำงาน ไม่ให้พบญาติในช่วงเวลาทำงาน เป็นต้น

การปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรแรงงานอีสานของนายจ้าง

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานทรัพยากรแรงงานอีสานเพื่อให้สอดคล้องแนวคิดในการทำงานของแรงงานอีสาน 4 ข้อ คือ 1) นายจ้างได้ปรับโลกทัศน์ในการทำงาน ที่เคร่งครัดเรื่องเวลามาเป็นอลุ่มอล้วย สร้างบรรยากาศที่เคยเคร่งเครียดทำให้เกิดความสนุกสนานโดยเปิดเพลงหมอลำให้ฟัง มีเสียงตามสายตอนพักเที่ยง ปรับการทำงานให้อยู่ในลักษณะรวมกลุ่มกันทำงาน เช่น การเย็บผ้าจากที่แยกออกเป็นแถวเส้นตรง ก็ปรับเปลี่ยนเป็นวงกลมเพื่อให้แรงงานอีสาน มีโอกาสได้สบตายิ้มให้กัน พูดคุยกันได้บ้าง ทำให้ลดความเครียดในการทำงาน 2) ปรับกฎหมาย/นโยบาย/ข้อบังคับในการทำงาน ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างมากขึ้น เช่น หยุดทำงานในวันสงกรานต์ หรือในวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่น หรือจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้ก่อนหรือหลังวันหยุดตามประเพณี 3) ปรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยความผูกพันที่มีน้ำใจต่อกัน เช่น ให้ความช่วยเหลือเมื่อญาติพี่น้องเจ็บป่วย ออกไปเยี่ยมเยียนลูกจ้างที่ป่วย มิใช่ให้ลูกจ้างทำงานตามกฎระเบียบที่นายจ้างกำหนดเพียงอย่างเดียว 4) ปรับความสัมพันธ์กับครอบครัว เครือญาติของลูกจ้าง บริหารงานโดยคำนึงถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย ซึ่งเป็นเงื่อนไขบริบททางสังคมเกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานอีสาน คือ มีการอนุญาตให้ญาติของลูกจ้างออกมาพบ ในกรณีมีเรื่องเร่งด่วนหรือจำเป็น จากอดีตจะไม่อนุญาตจนกว่าจะพักเที่ยงหรือเลิกงาน และบริหารงานโดยคำนึงถึงเงื่อนไขบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานอีสานมากขึ้น ซึ่งการยอมรับการทำงานภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมดังกล่าว ทำให้นายจ้างได้รับความร่วมมือในการทำงานจากแรงงานอีสานเป็นอย่างดี ดังนั้นการเป็นนายจ้างที่ดีสำหรับแรงงานอีสานคือ ต้องเป็นผู้ที่มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลลูกน้องเมื่อยามเจ็บป่วย ตาย หรือแสดงออกให้เห็นถึงความห่วงหาอาทรต่อลูกจ้างแล้วนายจ้างก็จะได้รับความเต็มใจในการทำงานจากแรงงานอีสาน

จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าที่ไม่พอใจในการทำงาน จะลาออกจากงานแล้วไปรับงานผ้ามาเย็บที่บ้าน (Home worker) โดยให้เหตุผลว่า มีความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการทำงานของนายจ้าง มีเวลาให้ครอบครัว ไม่ต้องเคร่งครัดเรื่องเวลา ส่วนลูกจ้างในกิจการโรงแรมพอมีประสบการณ์ก็จะกลับไปหางานทำในโรงแรมที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิมของตนเอง ทั้งการรับงานไปทำที่บ้านของแรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า หรือการกลับไปทำงานในโรงแรมในภูมิลำเนาเดิม เป็นการปรับตัวอย่างหนึ่งของแรงงานอีสานที่ต้องการให้ตนและครอบครัวอยู่ได้ในยุคโลกาภิวัตน์ภายใต้กระแสบริโภคนิยมและทุนนิยม โดยที่ความผูกพันระหว่างคนในครอบครัว เครือญาติ

และชุมชนยังคงอยู่ โดยเฉพาะในกิจการตัดเย็บเสื้อสามารถทำงานได้โดยอิสระ ไม่ต้องเคร่งครัดเวลาในการทำงาน สามารถรวมกลุ่มกันทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อันจะนำมาซึ่งความสุขทางใจ สุดท้ายพบว่า การรับงานไปทำที่บ้าน(Home worker)ของแรงงานอีสานมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม จึงควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาให้มีขนาดเล็กเพื่อให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้ ได้วิจัยกับแรงงานอีสาน ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เพียงกลุ่มเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการวิจัยกับกลุ่มชาติพันธุ์ พม่า กัมพูชา ซึ่งปัจจุบันเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับโลกทัศน์ในการทำงาน ความขัดแย้งและการปรับตัวของแรงงานอีสาน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักพัฒนาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับนักธุรกิจทั้งไทยและต่างประเทศ

3. การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า การรับงานไปทำที่บ้าน (Home worker) ของแรงงานอีสานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่รัฐบาลยังไม่มีกฎหมายเข้าไปคุ้มครองด้านสุขภาพแก่ลูกจ้าง ทั้งที่ลูกจ้างเหล่านี้เป็นกำลังงานในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเช่นกัน ดังนั้น จึงควรให้รัฐบาลหามาตรการหรือออกกฎหมายมาคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าว เพราะการทำงานกับผ้า ได้ก่อให้เกิดโรคปอดฝุ่นฝ้ายแก่คนงานนับวันเพิ่มมากขึ้น หากไม่มีบัตรประกันสุขภาพ เช่น ลูกจ้างงานในระบบย่อมไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างเหล่านี้

บรรณานุกรม

กนกศักดิ์ แก้วเทพ. วิพากษ์ทุนนิยมไทยทัศนะจากกระแสหลุด. กรุงเทพฯ :
บริษัท เอดิสันเพรส โปรดักส์ จำกัด ,2542.

เกษม คนไว. "เฮ็ดอยู่เฮ็ดกิน: ทางออกหนี้สินของชุมชน," วารสารสังคมพัฒนา. 31(2-3)73-76, 2546.

คึกฤทธิ์ ปราโมช. ฝรั่งศักดินา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรือนรัตน์, 2511.

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ,สำนักงาน. การถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2530.

โฆษิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์. นโยบายการเกษตรกับความเป็นประเทศอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :
สถาบันนโยบายศึกษา สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย,2534.

จังหวัดขอนแก่น,สำนักงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาการขยายผลต่อเนื่องแผนการลงทุน
จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น : หจก. ขอนแก่นการพิมพ์, 2539.

จดหมายเหตุแห่งชาติ,กอง.บันทึกผลงานของรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม ระหว่าง พ.ศ. 2491-2499.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศิวพร , 2500 .

จัดหางาน,กรม. สถิติจัดหางาน ประจำปี 2547. กรุงเทพฯ :ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย จำกัด , 2547.

จารุวรรณ ธรรมวัตร. คติชาวบ้านอีสาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรวัฒนา , ม.ป.ป.

_____ . รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์และรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาไทยคดีศึกษา ระหว่างปี
พ.ศ. 2526-2544. โครงการตำราคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,2545.

จิราวุธ พลมณีและสุวิทย์ ธีรศาศวัต. พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน : กรณีศึกษา
จังหวัดอุบลราชธานี. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์และคณะ. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ,2545.

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. จากประวัติศาสตร์หมู่บ้านสู่ทฤษฎีสองระบบ. สุรินทร์.
สถาบันราชภัฏสุรินทร์, 2544.

ฉัตรทิพย์ นาถสุภาและพรพิไล เลิศวิชา. วัฒนธรรมหมู่บ้านไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สร้างสรรค์,2541.

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. เศรษฐกิจหมู่บ้านไทยในอดีต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
บริษัท ต้นไทรการพิมพ์ จำกัด, 2540.

ชัยอนันต์ สมุทวานิช. ศักดินากับพัฒนาการของสังคมไทย. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

ชอบ ดีสวนโคกและสุวิทย์ ธีรศาศวัต. พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน : กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา, ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ , มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์. การศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่จังหวัดระยอง : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกับ อุตสาหกรรมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร. , วิทยานิพนธ์ , คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ . การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น , 2545.

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. คนจนไทยในมิติทางสังคม. กรุงเทพฯ: บริษัท เอดิสันเพรส โปรดักท์ จำกัด, 2545.

ถวิล นิลใบ. เอกสารประกอบการบรรยายเศรษฐศาสตร์การศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

ทักษิณ ชินวัตร. แนวคิดและความคาดหวังในการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,2547.

ทวีศิลป์ สืบวัฒนะ. "การเคลื่อนย้ายแรงงานอีสานเข้าสู่ส่วนกลางในอดีต," มศว.มหาสารคาม 1(2) :135-148 ; กรกฎาคม-ธันวาคม, 2525.

ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานประจำปี 2544. ขอนแก่น, ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2544.

———— . สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานประจำปี 2547. ขอนแก่น, ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2547.

ธงชัย วินิจจะกูล. ประวัติศาสตร์การสร้าง "ตัวตน" ในสมบัติ จันทรวงศ์และชะยวัฒน์ สถาอานันท์ บรรณาธิการ อยู่เมืองไทย: รวมบทความทางสังคมเพื่อเป็นเกียรติแด่ ศ. เสน่ห์ จามริก ในโอกาสอายุครบ 60 ปี . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

ธวัช ปุณโณทก. "ประวัติศาสตร์สังคมอีสานสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น." เอกสารประกอบการสัมนาประวัติศาสตร์สังคมสมัยต้น. กรุงเทพฯ : ชมรมประวัติสาสตร์. สมศ.,2524.

นงลักษณ์ รัตนนิตย์. สาเหตุและผลที่ได้รับจากการอพยพแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านโนนรัง ตำบลก้ามปู อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. สารนิพนธ์ , สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,2529.

นิธิ เอียวศรีวงศ์ . แห่นางแมว "วิกฤติ" ในวัฒนธรรมชาวนา. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องดนตรีและนาฏศิลป์กับเศรษฐกิจและสังคมสยาม , ศูนย์สังคีตศิลป์ ,2532.

———— . คนจนกับนโย.บายทำให้จนของรัฐ. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา, 2543.

นิธิ เอียวศรีวงศ์ . (ต่าง) คิดในคอก(ตน) ว่าด้วยวัฒนธรรมและวิธีคิด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2546.

นิพัทธเวช สืบแสง.การอพยพแรงงานของชาวเขาเผ่าขมุ :สถานการณ์และผลกระทบต่อชุมชน. เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยชาวเขา ,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,2539.

นพมาศ พระทอง. การพัฒนาชนบทในรูปแบบของเกษตรแบบผสมผสาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและลานของพระมหาอยู่ สุนทรชัย เกษตรกรตัวอย่าง จ.สุรินทร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2535.

นภาพร โกยสมบูรณ์. การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเหมืองแร่จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ , คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2523.

เนาวรัตน์ ชิโนภาษ. วิถีชีวิตของผู้ย้ายถิ่นชาวใต้ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ : คณะสังคมวิทยาและมานุษวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

บรรจง ตรีกุล. การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ ของชาวบ้านโคกศรีแก้ว ตำบลหนองอ้อ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี . สารนิพนธ์ , สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.

บรรจง อมรชีวิน. Cross-culture วัฒนธรรมข้ามชาติการบริหารและเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น ,2547.

บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์,2537.

บริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ,สำนักงาน. สภาวะตลาดแรงงานไทยในเอเชีย. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน ,กระทรวงแรงงาน,2547.

———————. สภาวะตลาดแรงงานไทยในเอเชีย. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน ,2548.

ประกันสังคม,สำนักงาน. รายงานประกันสังคมประจำปี 2547. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม, 2547.

ประกาย โภชนกิจ. การปรับตัวของแรงงานภาคการเกษตรต่อสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม : ศึกษากรณีเกษตรกรจังหวัดศรีสะเกษ. ,วิทยานิพนธ์: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

ประเสริฐ แย้มกลิ่นฟุ้ง.สังคมชนบทไทย. พิมพ์ครั้งที่2, กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, 2530.

ปราณี วงศ์ยะรา. ครกกระเดื่องและวัฒนธรรมตำข้าว. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2538.

ปรีดา ประพฤติชอบและคณะ. การจ้างงานและการกระจายรายได้ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2536.

พัฒนา กิติอาษา. วิจัยอีสาน: วิธีวิทยากับการศึกษาพลังทางสังคมในภาคอีสาน. นครราชสีมา: สมบูรณ์พริ้นติ้ง, สำนักงานวิชาเทคโนโลยีสังคม,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี,2546.

ไพบูลย์ แพงเงิน. กลอนลำภูมิปัญญาของอีสาน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2543.

มณีมัย ทองอยู่. การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจชาวนาอีสาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สร้างสรรค์, 2546.

เยาวภา ดำเนตร. วิถีชีวิตของชาวอีสานจากกลอนลำทางยาวของลำกลอน. ปริญญานิพนธ์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.

ยศ สันตสมบัติ. ท่าเกวียน : บทวิเคราะห์เบื้องต้นว่าด้วยการปรับตัวของชุมชนชาวนาไทย ท่ามกลางการปิดล้อมของวัฒนธรรมอุตสาหกรรม . กรุงเทพฯ : คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2538.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน, 2524.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2546.

รณี เลิศเลื่อมใส. จักรวาลทัศน์ ฟ้า ขวัญ เมือง คัมภีร์โบราณอาหม. กรุงเทพฯ : โครงการวิถีทรรศน์, 2544.

ลิวอีส เอ โคเซอร์. แนวความคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยา ตอนมาร์กซ์. แปลโดย จามรี พิทักษ์วงศ์, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

แล ดิลกวิทยรัตน์. "กระบวนการการสะสมทุน แรงงาน และพัฒนาการของยุทธศาสตร์การควบคุม," ความรู้นักเศรษฐศาสตร์ไทยปี 2529. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภาการพิมพ์ ,2530.

วัฒนา สุกัณศีล. วัฒนธรรมบริโภคของแรงงานรับจ้างในชุมชนชนบท. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว), 2544.

วิฑูรย์ สิมะโชคดีและวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ . วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเซียเพรส จำกัด , 2542.

วรวิทย์ เจริญเลิศและนภาพร อติวานิชยพงศ์. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: บริษัท เอดิสันเพรส โปรดักส์ จำกัด ,2546 .

วีรวัฒน์ กาญจนกุล. บทบาทของรัฐบาลไทยในการส่งเสริมพืชไร่ : การศึกษากรณีปอ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2530.

วีระ ศรีเวศร์และคณะ. "แรงงานของอีสานในทศวรรษหน้า," เอกสารประกอบการการสัมมนาสถานการณ์ของแรงงานอีสานในทศวรรษหน้า. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2534.

วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. บริหารงานแบบญี่ปุ่น. พิมพ์ครั้งที่ 7 , กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า,2538.

แวง พลังวรรณ. อีสานคดีชุด ลูกทุ่งอีสาน. กรุงเทพฯ: เรือนปัญญา, 2545.

สุกรี เจริญสุข. "แนววิเคราะห์เพลงพื้นบ้านกับเพลงลูกทุ่ง" ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการและสัมมนา เรื่อง เส้นทางเพลงลูกทุ่งไทย 25-26 มิถุนายน 2533. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ,2533.

สารานุกรมวัฒนธรรมไทย,มูลนิธิ. สารานุกรมวัมนธรรมไทย ภาคอีสาน เล่มที่ 15 .กรุงเทพฯ: มูลนิธิสารานุกรมไทย ธนาคารไทยพาณิชย์, 2542.

สิริพร สมบูรณ์บูรณะ. วิถีชีวิตคนใน "ชุมชนชายขอบ" ของสังคมเมือง: กรณีศึกาคนคุ้ยขยะในชุมชนกองขยะชานเมือง. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต (มานุษยาวิทยา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

สุริชัย หวันแก้ว. กระบวนการกลายเป็นคนชายขอบ. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2546.

สุริยา สมุทคุปต์ และคณะ. จากยอดห้วยถึงบุญบึง สิทธิอำนาจและระบบการจัดการทรัพยากรพื้นบ้านของชุมชนชาวนาลุ่มน้ำชี. นครราชสีมา : โครงการจัดจตั้งพิพิธภัณฑ์ทางมานุษยวิทยาของอีสาน สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2536.

เสรี พงศ์พิศ. ชาวบ้านชวนคิดภาพนิมิตในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2548.

———————— . ชุมชนเรียนรู้อยู่เย็นเป็นสุข บทเรียนจากหมู่บ้าน. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2548.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : บริษัท เลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด, 2534.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. กรุงเทพฯ: กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2545.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,สำนักงาน.สถิติรายงานประจำปี 2547. ขอนแก่น : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น , 2547.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กรม. สถิติแรงงาน 2541 . กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์,2542.

_____ . สถิติแรงงาน 2543 . กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์,2544.

_____ . สถิติแรงงาน 2544 . กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์,2545.

_____ . สถิติแรงงาน 2545 . กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์,2546.

_____ . สถิติแรงงาน 2546 . กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์,2547.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. "วิจัยพบคนอีสานย้ายถิ่นตัวการทำลายสังคมชนบท," สยามโพสต์ ฉบับวันที่ 30 สิงหาคม 2537, หน้า 12.

สาโรช เนติธรรมกุล. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่กรุงเทพฯ ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตคุสิต. วิทยานิพนธ์: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. สถิติของผู้มีงาน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี ,2507.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. สถิติของผู้มีงาน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี ,2520.

_____ . สถิติของผู้มีงาน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี ,2521.

_____ . สถิติของผู้มีงาน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี ,2525.

_____ . สถิติของผู้มีงาน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี ,2530.

_____ . สถิติของผู้มีงาน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี ,2536.

_____ . สถิติของผู้มีงาน. กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีและสารสนเทศ ,2545.

สุเทพ สุนทรเภสัช. ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัยพื้นฐานแนวความคิดทฤษฎีทางสังคมและวัฒนธรรม. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2540.

สุนันทา แสนประเสริฐ. วิถีชีวิตของผู้ประกอบการค้าแผงลอยจำหน่ายอาหาร ในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี. วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ หลักสูตรพัฒนาบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม),2538.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โฟร์เพซ ,2540.

สุนทรี โคมินและสนิท สมัครการ. ค่านิยมและระบบค่านิยมไทยเครื่องมือในการสำรวจวัด. รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์,2533.

สุประภา ธรรมสุจริต. ข้อขัดแย้งด้านแรงงาน :ศึกษากรณี บริษัท ไทยซัมมิท ออโต้พาร์ท อินดรัสตรีส์ จำกัด. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ,กระทรวงแรงงาน, 2544.

สุพล วังสินธ์. "ความเชื่อพื้นบ้านของชาวอีสานเกี่ยวกับการดำรงชีพ," วารสารจันทรเกษม 219:55-57, 2535.

สุภณ สมจิตศรีปัญญา, "โลกทรรศน์ชาวบ้านอีสานจากหนังสือก้อม" รัชมังคลาภิเษก: อีสานศึกษา , ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม วิทยาลัยครูมหาสารคาม , 2531.

สุภางค์ จันทวานิช, สุภางค์ หิรัญบูรณะ และ กุลวิตรา ภังกานนท์. รายงานผลการวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและปัญหาจริยธรรม. โครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย,2538.

สุมาลี ชิมสุวัฒน์. การอพยพแรงงานของชาวบ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านห้วยม่วง ตำบลโนนทัน อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ , สำนักงานบัณฑิตอาสาสมัคร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

สุรัตน์ ชุ่มจิตต์, วิถีชีวิตของผู้ย้ายถิ่นชาวเหนือในมหานครกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2538.

สุวิทย์ สุมาลา. ข้อขัดแย้งแรงงาน : ศึกษากรณี บริษัท มิตซูบิชิ เฮฟวี่ อินดรัสตรีน์ส มหาจักร แอร์คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กระทรวงแรงงาน, 2545.

สุวิทย์ ธีรศาศวัตและคณะ. พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน : กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

สุวิทย์ ธีรศาศวัตและดารารัตน์ เมตตาริกานนท์. ประวัติศาสตร์อีสานหลังสงครามโลกครั้งที่สองถึงปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 2 :โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา , ภาควิชาประวัติศาสตร์และโบราณคดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.

สุวิทย์ สัจจาสิทธิ์. การไปทำงานต่างประเทศของชาวบ้าน : ศึกษากรณีบ้านบะเสียว ตำบลหนองฉิม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ , สำนักงานบัณฑิตอาสาสมัคร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

สหาย โถทองคำ. ข้อขัดแย้งแรงงาน : ศึกษากรณี บริษัท เจ. แอนด์ ดี . เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ,กระทรวงแรงงาน, 2544.

โสภา เกียรตินิรชา. การศึกษาการบริหารความขัดแย้งด้านแรงงาน : ศึกษากรณีข้อพิพาทแรงงาน บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเลี่ยมเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน). กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กระทรวงแรงงาน, 2545.

อภิชัย พันธเสน. วิวัฒนาการ ทฤษฎีและการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ . พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

อภิศักดิ์ โสมอินทร์. โลกทัศน์อีสาน. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2534.

อมรา พงศาพิชญ์. ความหลากหลายทางวัฒนธรรม(วิธีวิทยาและบทบาทในประชาสังคม) พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. วิเคราะห์เอกลักษณ์ไทยในกระแสความเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ , 2534.

เอกสารงานวิจัยภาษาอังกฤษ

Adler, Seymour. "Maslow's Need Hierarchy and the adjustment of Immigrants," International Migration Review,1977.

Anan Ganjanapan. The Partial Commercialization of Rice Production in Northern Thailand 1900-1981. Ph.D. Dissertation, Cornell University, 1984.

Appelbaum, Richard P., and Chambliss J. Sociology. New York: Harper Collins College, 1995.

Bell, Daniel. The Cultural Contradictions of Capitalism. New York: Basic Books. 1976.

Bertrand H. Raven and Jeffrey Z. Rubin , Social Psychology : People in Groups . New York : John Wiley, 1958.

Bierstedt, Robert; Samuelson, Paul A; Meehan, Eugene J. Modern Social Science. New York: McGraw-Hall, Inc, 1964.

Brinkerhoff, David B., and White,Lynn K. Sociology. 5 Th ed. Minisota: West Publishing Company,1992.

Cheerington , David J. Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performances. Boston: Allan and Baron, 1994.

Harvey , David. The condition of Postmodernity : an Enquiry into Origins of cultural Change. Cambridge University, M.A. Oxford, England: Balck well, 1990.

Hauser, Phillip M. Assimilation in American life. New York : Oxford University Press,1964

Hoffsomer,Harold. The Sociology of American life – An Introductory Analysis. New Jersey: Practice –Hall, Inc. 1958.

James C. Ingram. Economic change in Thailand 1850-1970. Stanford University Press, 1971.

Jameson, Frederic. Postmordernism or the Cultural Logic of Late capitalism. Duke University Press, 1992.

Kammeryer, Kenneth C.W.; Ritzer, George; and Yetman, Norman R. Sociology: Experiencing Changing Sociology. 6th ed. Massachusetts: Wadsworth Publishing, 1996.

Korf, Rudinger. 'Urban or Agrarian: The Modern Thai State' SOJOURN: Journal of Socail Issues in Southeast Asia. 4:1 Feb., 44-51, 1990.

Kornblum, Willam. Sociology in a Changing World. 3rd Ed. New York: Harcourt Brance College Publishers, 1994.

Lash, Scott & Urry, John. Economies of Signs and Space. SAGE, 1994.

Nas, P.J.M. 'Town and Countryside in Indonesia': A Sceptic's View' SOLOJOURN : Journal of Social Issues in Southeast Asia. 4-1 Feb., 20-33, 1990.

Preecha Uitragool. Peasant Resistance in Isan, 1900-1995: From the Phu Me Bun Rebels to the Northeastern Small Farmers Assemble. M.Ed. Thesis, James Cook University, 2001.

Poloma, Margaret M. Contemporary Sociology Theory. New York: Macmillan Publishing Co, 1979.

Roy , Prodipto. "The Measurement of Assimilation: The Spokane Indian." American Journal of Sociology 67 (1962): 541-551.

Reed,Michael L. The Sociology of Organizations: Themes, Perspective, and Prospects. Woreester: Billing&Sons, 1992.

Ribben, G.F. Pattern of Behavior. Edward Arnold (Publisher) Ltd. 1979.

Schein, Edgar H. Organizational culture and leadership. 2 nd ed. San Franscisco: Jossey- Bass Publishers, 1992.

Sorensen, Ninna Nyberg. 'Root, Routes and Transnational Attraction: Domingan Migration, Gender and Cultural Change' European Journal of Development Research. 6:2. Dec., 105-117, 1994.

Taft. Ronald, "A Comparative Study of the Initial Adjustment of Immigrant-School Children in Australia," International Migration Review, 1975.

Trice, Harrison M., and Beryer, Janic e M. The Cultures of Work Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1993.

Turner, Jonathan H. The structure of Sociological Theory. Homewood: The Dorsey Press, 1982.

Wit, D. Thailand: Another Vietnam. New York: Scriber, 1980.

เว็บไซต์

www.appjob.com/searchresumebytypejob.php?page=12&gid=000005

www.appjob.com/detailjob.php?gid=0000317374

www.focus-th.com/news/view.php

www.info.tdri.or.th

www.khonkaenlink.com/forum/forum_posts.asp

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
แรงงานอีสานในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าและโรงแรม ในจังหวัดขอนแก่น
ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2547

นางสาวกวาง ลาวมิง ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัท วายีการ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด
อยู่บ้านเลขที่ 341/38-42 หมู่ 9 ถนนมะลิวัลย์ ตำบลบ้านกง อำเภอหนองเรือ จ.ขอนแก่น
นายเกียรติศักดิ์ วรรณประเขา อายุ 30 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 5 ปี แผนกควบคุมการผลิต
อยู่บ้านเลขที่ 45 บ.โพธิ์ตาก ต.บ้านผือ อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางกัลยา โมรี อายุ 26 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 2 ปี แผนกเย็บผ้า วุฒิ ม.3
อยู่บ้านเลขที่ 122/2 บ.หนองผือ ต.บ้านผือ อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางสาวกัลยา สีลานุท อายุ 24 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 5 ปี แผนก Attendant-Retail shop
อยู่บ้านเลขที่ 48 ม.4 ต.หัวนา อ.เมือง จ.หนองบัวลำภู ที่บ้านทำนา วุฒิ ปวส.
นายกิติศักดิ์ คำยา อายุ 34 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี ผู้ช่วยผู้จัดการคลับ วุฒิ ป.ตรี
อยู่บ้านเลขที่ 641/229 ม.1 ถ.ทองประเสริฐ ต.ในเมือง อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นายไกรสร บุตรอินทร์ อายุ 23 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 3 ปี แผนกเสริฟ
อยู่บ้านเลขที่ 52 ม.8 ต.บ้านฝาง อ.บ้านฝาง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นายจินตกวี สุพินิจ อายุ 26 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 2 ปี แผนกอาหารและเครื่องดื่ม
อยู่บ้านเลขที่ 36 ม.2 ต.นิคมน้ำอูน อ.นิคมน้ำอูน จ.สกลนคร ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.ตรี
นางจุลพันธ์ จันทะบุตร อายุ 30 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 5 ปี แผนกบัญชี วุฒิ ปวส.
อยู่บ้านเลขที่ 19 ม.2 ต.หนองกุงธนสาร อ.ภูเวียง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางฉลอง ปาขะจี อายุ 29 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกเย็บผ้า วุฒิ ป.6
อยู่บ้านเลขที่ 49 ม.2 บ. หนองแวงโอ่งในเมือง อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นายชัยยุทธ์ อ่ำพึ่งอาตม์ อายุ 22 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 2 ปี นักดนตรี วุฒิ ปวช.
อยู่บ้านเลขที่ 1080 ม.10 ต.ช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ ที่บ้านทำนา
นางชบา หีบแก้ว อายุ 30 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 2 ปี แผนกทอ วุฒิ ป.6
อยู่บ้านเลขที่ 41 ม.2 ต.จระเข้ อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางดอกอ้อ จิตรปราณี อายุ 28 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 176/1 ม.4 บ.เกิ้ง ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางดารารัตน์ ป่าสุก อายุ 28 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 1 ปี แผนกทอ วุฒิ ม.3
อยู่บ้านเลขที่ 85 ม.3 ต.โนนชาด อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา

นางสาวติ๋ม ผายพิมพ์ อายุ 32 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 1 ปี แผนกเย็บผ้า วุฒิม.3
อยู่บ้านเลขที่ 62/3 ม.2 บ. เกิ้ง ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางสาวทวี บัวลำพันธ์ อายุ 22 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 3 ปี แผนกเสริฟ
อยู่บ้านเลขที่ 43/1 ม.3 ต.หนองกุงแก้ว อ.ศรีบุญเรือง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ม.3
นางทองหล่อ จารย์โพธิ์ อายุ 39 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 6 ปี แผนกทำความสะอาด
อยู่บ้านเลขที่ 134 บ. ฝาง อ.บ้านฝาง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นายธรรมโชติ มหาปีติ หุ้นส่วนผู้จัดการ หจก.ยงสง่า เลขที่ 38 ถนนโพธิ์กลาง
ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
นางน้อมจิต เพียงราษฎร์ อายุ 37 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 5 ปี แผนกตัดด้าย
อยู่บ้านเลขที่ 212 บ.หัวนา ต.จระเข้ อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางสาวนิ่มนวล วงศ์ศรีชา อายุ 26 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 5 ปี แผนกเย็บชุดกิโมโน
อยู่บ้านเลขที่ 33 บ้านบ่อเงิน ต.สร้างก่อ อ.กุดจับ จ.อุดรธานี ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางสาวบุณฑริกา คำชมภู อายุ 40 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 6 ปี แผนกแม่บ้าน วุฒิ ม.3
อยู่บ้านเลขที่ 2 ม.1 ต.แดงใหญ่ อ.เมือง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางสาวปราณี สมบูรณ์ อายุ 19 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 2 ปี แผนกตัดขี้ด้าย
อยู่บ้านเลขที่ 7/5 คุ้มโนนสวรรค์ ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิป.6
นายประไพ บุญชัย อายุ 33 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกช่างไฟฟ้า วุฒิ ปวส.
อยู่บ้านเลขที่ 36/7 ถ.ขอนแก่น-เชียงยืน ต.พระลับ อ.เมือง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางสาวปิยะนุช ชิณเทศ อายุ 24 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 2 ปี แผนก Front Office clerk
อยู่บ้านเลขที่ 127 ม.2 ต.คุ้มเก่า อ.เขาวง จ.กาฬสินธุ์ ที่บ้านทำนา วุฒิ ปวส.
นายประวิทย์ สุทธิสุข อายุ 29 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 8 ปี แผนกขับรถยนต์
อยู่บ้านเลขที่ 87 ม.4 ต.ม่วงหวาน อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ม.3
นายประสาท แสนสุขนนท์ อายุ 32 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกตัดแบบ
อยู่บ้านเลขที่ 327 หมู่ 10 บ้านโนนสมบูรณ์ กิ่งอ.บ้านแฮด จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิป.6
นายประสาน อนุสุเรนทร์ อายุ 36 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 8 ปี แผนก Flat Work
อยู่บ้านเลขที่ 66/2 ม.10 ต.บ้านฝาง อ.บ้านฝาง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นายปรีชา แสนจำสาร อายุ 28 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 9 ปี แผนกSenoir Dry Cleaning
อยู่บ้านเลขที่ 248 ม.6 ต.โนนม้อง อ.บ้านฝาง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางพัชรินทร์ มุกดาปกรณ์ อายุ 39 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 5 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 8/1 ม.5 บ. เกิ้ง ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางพัด ขันทะ อายุ 44 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 5 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 6 ม.4 บ. เกิ้ง ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6

นางพิกุล แสนอินไล อายุ 29 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 4 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 87 บ.โพธิ์ตาก ต.บ้านผือ อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางสาวพิมบัง สอสี อายุ 23 ปี สถานภาพโสด อายุงาน อายุงาน 11 เดือน แผนกตัดขี้ด้าย
อยู่บ้านเลขที่ 180 ม.5 บ.วังแสง ต.บ้านลาน อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ม.3
นายพรรัตน์ คำเคนม่วง อายุ 34 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 10 ปี แผนกเบลล์
อยู่บ้านเลขที่ 72 ม.11 บ.ม่วง ต.บ้านทุ่ม อ.เมือง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ม.6
นางพจวรรณ ตาลทอง อายุ 23 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกรูมเหมด วุฒิป.6
อยู่บ้านเลขที่ 55 ม. 12 ต.บ้านแพง อ.โกสุมพิสัย จ.มหาสารคาม ที่บ้านทำนา
นางพัชรินทร์ เผ่าบ้านฝาง อายุ 33 ปี สถานภาพหม้าย อายุงาน 5 ปี แผนกรูมเหมด
อยู่บ้านเลขที่ 24 บ. ฝาง อ.บ้านฝาง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางเพ็ญประภา นากนวล อายุ 39 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 9 ปี แผนก Uniform Attendant
อยู่บ้านเลขที่ 94/1 ม.12 ต.บ้านฝาง อ.บ้านฝาง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นางเพิ่มสิริ แทนสอ อายุ 33 ปี สถานภาพหม้าย อายุงาน 4 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 3 ม. 7 ต.บ้านเปือยน้อย อ.เปือยน้อย จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิป.6
นางสาวภัทรา นนยะโส อายุ 35 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 2 ปี ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
อยู่ที่บริษัท วาย์การ์เมนท์ แฟคตอรี่ จำกัด เลขที่ 141/38-43 หมู่ 9 ต. บ้านกง อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น
นางเยาวรัตน์ สาพรหมา อายุ 30 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 28 บ.โพธิ์ตาก ต.บ้านผือ อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นายรังสรรค์ ลาลี อายุ 29 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 6 ปี แผนกBell man
อยู่บ้านเลขที่ 164/138 ม.16 ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ม.6
นางแรมเดือน สอสี อายุ 32 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 28 ม.5 บ.เกิ้ง ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิป.6
นางรวมพร มะเสนา อายุ 43 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 8 ปี ผู้จัดการฝ่ายบุคคล วุฒิปริญญาโท
อยู่บ้านเลขที่ 273 /104 ม. 10 ต.บ้านเป็ด อ.เมือง จ.ขอนแก่น
นายลอราช ไกรลาศ อายุ 23 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 3 ปี แผนกต้อนรับ วุฒิ ม.6
อยู่บ้านเลขที่ 65 ม.10 ต.กวางโจน อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ ที่บ้านทำนา
นางลำไพ คำพิลา อายุ 35 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 1 ปี แผนกทอ วุฒิ ป.6
อยู่บ้านเลขที่ 140 ม.11 ต.หนองสองห้อง อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางสาวละมัย ใบเข็ม อายุ 24 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 1 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 46 ม. 5 บ.นาใน ต.หนองน้ำใส อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ม.3
นางลำใย คุณจันทรา อายุ 30 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 2 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 35/2 บ.โพธิ์ตาก ต.บ้านผือ อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6

นายวรชัย เรืองชัยศิริวเวท อายุ 37 ปี สถานภาพสมรส 7 ปี แผนก Rooms Division Manager
อยู่บ้านเลขที่ 279/256 ลาดพร้าว 212 แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ วุฒิปริญญาตรี
นางไวคิด แผงตัน อายุ 25 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 11 เดือน แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 81 ม.5 บ.วังแสง ต.บ้านลาน อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ม.3
นางสาววงเดือน ผิวผุย อายุ 24 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 4 ปี พนักงานเสริฟ วุฒิ ม 3
อยู่บ้านเลขที่ 35 ม.5 อ.บรบือ จ.มหาสารคาม
นายวิบูลย์ กัลชนะ อายุ 26 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 5 ปี แผนกสนุ๊กเกอร์ วุฒิ ป.6
อยู่บ้านเลขที่ 32 ม.11 ต.วังหลวง กิ่งอ.เฝ้าไร่ จ.หนองคาย ที่บ้านทำนา
นายวรพงษ์ พัฒนพีระเดช กรรมการบริษัท ขอนแก่นสหมิตรโฮเต็ล จำกัด เลขที่ 56
ถนนกลางเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
นายวิโรจน์ สุขเสริม อายุ 32 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 6 เดือน ช่างซ่อมบำรุง วุฒิ ปวส.
อยู่บ้านเลขที่ 156 ต.มัญจาคีรี อ.มัญจาคีรี จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นายศุภกิจ แย้มเพชร อายุ 25 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 1 ปี แผนกต้อนรับ
อยู่บ้านเลขที่ 277 ม.14 ต.พระยืน อ.พระยืน จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ปวส.
นางศรัญญา ธาตุดี อายุ 42 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกเย็บผ้า วุฒิ ป.6
อยู่บ้านเลขที่ 48 ม.1 บ.หนองผือ ต. บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางสกุล ปะตังเวสา อายุ 41 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 6 เดือน แผนกทอ วุฒิ ป.6
อยู่บ้านเลขที่ 11/1 ม.11 ต.หนองสองห้อง อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางสาวสำเนียง จอมทอง อายุ 29 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 8 ปี แผนกแคชเชียร์
อยู่บ้านเลขที่ 74/9 ต.เสือเฒ่า อ.เชียงยืน จ.มหาสารคาม ที่บ้านทำนา วุฒิ ปวส.
นางสาวสุเมธ วิเศษสุทธิ์ อายุ 40 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 4 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 60 ม.3 คุ้มบ้านข่า อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ป.6
นายสันติ ไชยแสง อายุ 25 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 3 ปี แผนกคาราโอเกะ วุฒิปวช.
อยู่บ้านเลขที่ 135 ม.1 ต.บัวบาล อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์ ที่บ้านทำนา
นายสรรค์ โฆษะวิสุทธิ์ กรรมการผู้จัดการบริษัท โฆษะโฮลดิ้ง จำกัด
อยู่บ้านเลขที่ 250-252 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
นายสราวุธ ละอำคา อายุ 40 ปี หัวหน้าช่างซ่อม อายุงาน 11 ปี
อยู่บ้านเลขที่ 65 ม.15 ต.เสือเฒ่า อ.เชียงยืน จ.มหาสารคาม ที่บ้านทำนา
นางสุดาวดี ชัยพรม อายุ 39 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 6 ปี แผนกควบคุมต้นทุน วุฒิป.ตรี
อยู่บ้านเลขที่ 121 ม.10 ต.หนองบัว อ.บ้านฝาง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางสมจิตร์ โทนหงษา อายุ 35 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 4 ปี แผนกเย็บผ้า
อยู่บ้านเลขที่ 98 ม.10 บ.หินตั้ง ต.หินตั้ง อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น วุฒิ ป.6

นางหนูเนียม ปัสสาวะสัง อายุ 49 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกทอ วุฒิป.6
อยู่บ้านเลขที่ 151 ม.9 บ้านโนนตาล อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางหนูพิน ไกรนอก อายุ 49 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 4 ปี แผนกเย็บผ้า วุฒิ ป.6
อยู่บ้านเลขที่ 138 ม.3 บ.โนนข่า ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นายอิสสระ รูปเตี้ย อายุ 35 ปี สถานภาพสมรส อายุทำ 3 ปี แผนกยาม
อยู่บ้านเลขที่ 169 ม.1 ต.ปอแดง อ.ชนบท จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา วุฒิ ม.3
นายอาคม มาตร์วัง อายุ 29 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 2 ปี แผนกทอ วุฒิ ป.6
อยู่บ้านเลขที่ 12 ม.5 บ.ศุภชัย ต.คึมชาด อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นายอาชาไนย์ นามวันดี อายุ 25 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 5 ปี แผนก Cook Chinatown
นายอำนาจ สิงห์เชื้อ อายุ 32 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3 ปี แผนกทอ วุฒิ ม.3
อยู่บ้านเลขที่ 125 ม.3 ต.โนนชาด อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางอำพัน คำปากดี อายุ 35 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 5 ปี แผนกบัญชี วุฒิ ปวส.
อยู่บ้านเลขที่ 68 บ.ห้วยยาง ต.ทุ่งโป่ง อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น ที่บ้านทำนา
นางอัมพร เดนวัน อายุ 38 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 10 ปี ผู้จัดการโรงงาน
อยู่บ้านเลขที่ 10/1 ถ.ฉิมพลี ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น วุฒิ ปวส.
นางอรวรรณ พัฒนพีระเดช ตำแหน่งกรรมการผู้จัดโรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด
อยู่บ้านเลขที่ 9/9 ถ. ประชาสำราญ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น
นายโอเล่ เนลเซ่น ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป โรงแรมโซฟิเทลราชาออคิด
อยู่บ้านเลขที่ 9/9 ถ. ประชาสำราญ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น
นางสาวอุไรพร พาสร้อย อายุ 28 ปี สถานภาพโสด อายุงาน 7 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
อยู่บ้านเลขที่ 61/1 ม.5 บ.เกิ้ง ต.บ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	ว่าที่ ร.ต.จุลสัน ทันอินทร์อาจ
วันเดือนปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2508
วุฒิการศึกษา	-การศึกษาบัณฑิต (เอกภาษาอังกฤษ) (เกียรตินิยมอันดับ 2) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม -นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช -สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต (สาขาอาชีวอนามัยฯ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช -ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เน้นสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม -Certificate in Labor Management Relations Administration HITC (Tokyo) Japan -Diploma in Travel & Tourism Advance Program, CITC Endorsed, Level I, Canadian Tourism College, Canada