

การออกแบบการวิจัย

อาจจะกล่าวได้โดยสรุปว่า ตลอดระยะเวลาอันยาวนานแห่งประวัติศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้วิวัฒนาการมาเป็นลำดับ การปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งเกิดขึ้นในช่วงประมาณปี ค.ศ. 1750 - 1825 อันก่อให้เกิดการก้าวกระโดดครั้งสำคัญของระบบ เศรษฐกิจการผลิต และการจำแนกแจกจ่ายทรัพยากรต่าง ๆ ได้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการงอกงามของแนวคิดแบบมาร์กซ์ รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันที่พัฒนามาสู่ลักษณะที่เป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น จนกระทั่งกลายเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่โดดเด่นในแวดวงวิชาการนับแต่ศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมา ท่ามกลางความเจริญเติบโตของชนชั้นใหม่ในสังคมซึ่งทำงานกันอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรมโดยทั่วไป ในขณะที่เดียวกันก็เป็นสมาชิกสังคมกลุ่มสำคัญที่ถูกกล่าวถึงว่าจะมีโอกาสประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันอันควรแก่การพิจารณา และที่สุดก็ได้ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการในประเด็นนี้ออกมาอย่างคั่งเนื่อง

ปัญหาในการวิจัย

แต่ถึงแม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในความหมายต่าง ๆ มากมาย ก็ยังไม่ค่อยปรากฏงานวิจัยในเนื้อหาของแนวคิดนี้กับกลุ่มประชากรกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมไทยเท่าใดนัก ในส่วนที่มีอยู่บ้าง ก็ยังมีใช้การศึกษาภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันของบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแต่ประการใด

จุดสนใจประการต่อมาก็คือ ยังไม่มีการนำเอาแง่มุมในด้านโอกาสของการมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตัวเองมาทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด เอ เลียน เนชันเลย ทั้งนี้ น่าจะเป็นประเด็นท้าทายความคิดใคร่ครวญของคนทั่วไป และเป็นประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง อันเป็นหัวใจสำคัญในบรรดาภาวะ เอ เลียน เนชันในความหมายต่าง ๆ ที่มาร์กซ์เสนอไว้

จุดสนใจสุดท้ายนั้น มาจากความรู้สึกตระหนักในบทบาทและพลังแรงงานของบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม พลังอันมหาศาลที่ก่อคุณูปการอย่างใหญ่หลวงต่อสังคม-

ไทยมานานแล้วนี้ กลับไม่ค่อยจะมีใครนำมากล่าวถึงกันมากนัก ชีวิตของบุคคลที่สรวมขมบาทลูกจ้างโรงงาน เหล่านี้ จึงถูกจำกัดในบริเวณลับ เฉพาะซึ่งมีกัแต่ นายจ้างผู้ได้รับประโยชน์จากลูกจ้าง เท่านั้น ที่จะรู้สึกสภาพความเป็นไปภายในโรงงานของคน ฉะนั้น งานการศึกษาวิจัยชิ้นนี้จึงหวังที่จะ เป็นสะพาน ที่พยายามทอดไปสู่บรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม เหล่านี้

อนึ่ง โดยส่วนตัวของผู้ศึกษาเองแล้ว ก่อนข้างจะมีความเข้าใจไปว่า แนวคิดที่ว่าด้วย เอ เลียน เนชันตามทรรศนะของมาร์กซ เป็นการกล่าวถึงในลักษณะทวิวิสัย ทั้งยังมีลักษณะ เชิงปรัชญาอันยากแก่การศึกษาในเชิงประจักษ์ ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้อาศัยความหมายต่าง ๆ จากการศึกษาของนักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยาสังคมสมัยปัจจุบันที่มีต่อแนวคิดดังกล่าว เพื่อที่จะนำมาศึกษาวิจัยได้ ด้วยเหตุนี้ ไม่ว่าผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นอย่างไร ผู้ศึกษาจึงมีอาจจะกล่าวว่า เป็นการ เสริมหรือแย้งทรรศนะของมาร์กซต่อเรื่องนี้ เพราะเป็นการศึกษาโดยวิธีการมองที่แตกต่างกันโดยพื้นฐาน แต่ผู้ศึกษาได้นำเอาหลักการในเนื้อหาว่าด้วย เอ เลียน เนชันของมาร์กซมาอภิปรายด้วยส่วนหนึ่ง ตรงตำแหน่งที่คิดว่ามีความ เกี่ยวเนื่องกันทางทฤษฎี

ในบรรดาผู้ศึกษาวิจัยว่าด้วยปัญหาลักษณะงานกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน มีการหยิบยกแง่มุมต่าง ๆ ของงานมาพิจารณา อาทิ โอกาสในการแสดงความเป็นตัวของตัวเอง (autonomy) ในขณะทำงาน ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ทำ โอกาสที่จะได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้วยกันขณะทำงาน เป็นต้น ทั้งหมดก็ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องกิจกรรมการผลิตทั้งสิ้น

ประเด็นสำคัญอันน่าสนใจในด้านกิจกรรมการผลิตมีอยู่มากมาย แต่ผู้ศึกษาได้หยิบยกมาเป็นบางประเด็นที่ เห็นว่ามีความสำคัญ กำหนด เป็นปัญหา เพื่อการศึกษาหาคำตอบต่อ เรื่อง เอ เลียน เนชันในบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย ดังต่อไปนี้

1. ยิ่งลูกจ้างรู้สึกหรือมองเห็นว่าคนสามารถควบคุม กิจกรรมในการผลิตที่ตนเองมีส่วน เกี่ยวข้องอยู่ได้มากขึ้นเพียงใด ก็จะต้องปลอดจากภาวะ เอ เลียน เนชันได้มากขึ้นเพียงนั้นหรือไม่ ?

2. ยิ่งถูกจ้างรู้สึกว่าคุณสามารถมองเห็นและระบุผลผลิตที่เกิดจากน้ำพัก-
น้ำแรงของตนเองได้มากขึ้นเพียงใด ก็ยิ่งปลอดภัยจากภาวะ เอ เลียน เนชัน ได้มาก
ขึ้นเพียงนั้นหรือไม่ ?

3. ยิ่งถูกจ้างรู้สึกหรือมองเห็นว่า คุณสามารถควบคุมให้การให้รางวัล เป็น
ไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system)* ได้มากขึ้นเพียงใด ก็
ยิ่งปลอดภัยจากภาวะ เอ เลียน เนชัน ได้มากขึ้นเพียงนั้นหรือไม่ ?

เมื่อได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถกำหนด
สมมติฐานตอบปัญหา หรือคำถามในการวิจัยดังกล่าวได้เป็นเบื้องต้น ซึ่งจะได้กล่าวถึง
รายละเอียด เป็นลำดับไป

การคัดเลือกตัวแปร

กล่าวโดยทั่วไปแล้ว แนวคิดในการศึกษาปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่
งอกงาม แดกแขนงออกจากแนวคิดปรัชญา 2 สายด้วยกันทั้งสิ้น ปรัชญาสายหนึ่ง คือ
ปรัชญาจิตนิยม (idealism) ส่วนอีกสายหนึ่งก็คือ ปรัชญาวัตถุนิยม (materialism)**

ในทรรศนะฝ่ายจิตนิยม มีความเชื่อว่า วิญญาณเป็นอมตะ และจิต (ความรู้สึก
นึกคิด) จะดำรงสภาพอยู่ได้โดยมิต้องอาศัยวัตถุแต่อย่างใด วัตถุต่าง ๆ เป็นเพียงภาพ
สะท้อนของความรู้สึกนึกคิดเท่านั้น

* 'merit system' ที่กล่าวถึง หมายถึง ระบบที่การแต่งตั้งหรือการเลื่อน
ตำแหน่งการงาน มีพื้นฐานอยู่บนความสามารถ มากกว่าลักษณะ เส้นสายหรือความชอบพอ
อย่างเป็นการส่วนตัว (political favoritism) (69 : 720)

** ต้องย้ำไว้ในที่นี้ว่า คำว่า "วัตถุนิยม" เป็นความหมายทางปรัชญา มิใช่
อันเดียวกับ "นิยมวัตถุ" ที่มีใช้วิจารณ์ผู้หลงใหลคลั่งไคล้ทรัพย์สินสิ่งของ ยศศักดิ์ แต่
อย่างไร "นักวัตถุนิยม" อาจจะไม่นิยมวัตถุก็ได้ ซึ่งก็มีอยู่มาก.

✓ แต่ทรรศนะฝ่ายวัตถุนิยมกลับเห็นว่า ความคิดหรือจิต มิได้เป็นอะไรมากไปกว่าโลกวัตถุที่สะท้อนออกมาด้วยสมองมนุษย์ และแปลออกมาในรูปความคิดต่าง ๆ เมื่อสิ่งเหล่านั้น เป็นผลิตผลจากสมองของมนุษย์ และมนุษย์ก็เป็นผลิตผลของธรรมชาติแวดล้อม ดังนั้นจึง เป็นข้อพิสูจน์ในตัวของมัน เองว่า ผลผลิตของสมองมนุษย์ในการวิเคราะห์ขั้นสุดท้ายก็เป็นผลิตผลของธรรมชาติแวดล้อม ทรรศนะ 2 ฝ่ายในการมองโลกและชีวิตนี้ ได้เป็นพื้นฐานอันสำคัญยิ่งต่อแนวทางในการทำความเข้าใจต่อปัญหาต่าง ๆ ของสังคมตลอดมา

การที่ปัญหาต่าง ๆ ถูกมองอย่างมีสาเหตุที่มาของปัญหาอันสามารถจะเข้าใจและแก้ไขได้หรือไม่ ก็ล้วนแล้วแต่สะท้อนทรรศนะพื้นฐานทั้งสองนี้ทั้งสิ้น บ่อยครั้งที่เดียวที่การถกเถียงอภิปรายปัญหาสังคม กล่าวสรุปปัญหาหลาย ๆ อย่างของคนเราว่าเกิดจากสัญชาตญาณ สันดานดิบ อะไรเหล่านี้ เป็นต้น ผู้ศึกษาวิจัยเองมีความเห็นว่า ข้อสรุปดังกล่าว เป็นเสมือนการยุติปัญหาลงกลางคัน เท่านั้น การตั้งข้อสรุปไว้เพียงแค่นั้น หรือสัญชาตญาณส่วนบุคคลนั้น ค่อนข้างจะเหมือนการโยนความผิด ความบกพร่อง ไว้กับสิ่งลึกลับ อันหาตัวตนไม่ได้ ลักษณะการมองปัญหาในทำนองนี้ ทำให้มีการ เสนอวิธีแก้ปัญหาก็เหมือนการพ่ายเรือในอ่าง หากจุดหลักของเหตุแห่งปัญหาไม่พบ ไม่อาจแยกได้ชัดเจนอย่างถูกต้องว่าอะไร เป็นสาเหตุหลัก และอะไร เป็นสาเหตุอันดับรองลงมา ปัญหาต่าง ๆ จึงยังค้างอยู่ เช่นเดิม แม้จะอาศัยวิธีการหลายหลากวิธีมาแก้ปัญหาดังกล่าว เหล่านี้ ก็มีเคยยุติปัญหานั้นได้ เลยสักครั้งเดียว ตรงกันข้ามยิ่งปล่อยนานวัน ปัญหากลับ เรือรักรุนแรงยิ่งขึ้น บทเรียนต่าง ๆ อาจจะต้องสรุปลงด้วยข้อจำกัดในการศึกษาปัญหาที่ไม่อ้างอิงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ของสังคมของกลุ่ม หรือของบุคคลนั้น ๆ ที่เรานำมาศึกษาหรือไม่ก็ยังคงถกเถียงกันอยู่ แต่ที่สำคัญแน่นอนก็คือ การตัดช่วงเพียงช่วงใดช่วงหนึ่งของกระบวนการพัฒนาทั้งกระบวนการของสิ่งที่เราอยากจะศึกษา โดยไม่คำนึงถึงอดีตที่ผ่านมาเข้าประกอบด้วย โดยที่ผู้ทำการศึกษาไม่ทันได้ระมัดระวัง อาจทำให้เพี้ยนเพี้ยนอยู่กับผลของการศึกษาอย่างด้าน เดียวนั้นได้

มีคำกล่าวที่ว่า ทฤษฎีว่าด้วยความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ในอดีตที่ผ่านมาและในปัจจุบัน ยังคง เป็นวิธีสะท้อนภาพโลกของงานอย่างได้ผล แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางอย่างอยู่ในลักษณะ เฉพาะของมัน ที่ไม้อาจจะ เข้าใจความซับซ้อน และความคลุมเครือด้านความ

หมายภายในของงานที่มีอยู่ในความรู้สึกของบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ โดยที่มีอาจ เอเชียถึง สิ่งที่เรียกว่าลักษณะ 2 ด้านของงานได้เพียงอาศัยทฤษฎีนี้โคด ๆ ทฤษฎีนี้จึงไม่อาจ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างงานกับความสุขของคนได้ทั้งหมด เนื่องจากแม้แต่งานที่มี ลักษณะ เอ เลียน เนชันอย่างมากที่สุดในสภาพทาววิสัย ก็ไม่เคย เป็นที่ไม่พอใจโดยสมบูรณ์ ไม่เคยถูกปฏิเสธโดยสมบูรณ์จากลูกจ้าง เหล่านั้น ความจำเป็นและการบังคับ มิเคย เป็นตัวแปรทั้งหมดแล้วที่ต้องนำมาพิจารณา งานที่มีลักษณะแย่ที่สุดอาจ เป็นวิถีทางไปสู่สภาพ การมีชีวิตอยู่ แต่บ่อยครั้งที่มีนก็มีความหมายในตัวของมันเองในบางความคิดคำนึง อาจจะเป็น เพราะลักษณะ เชิงปรัชญาที่อยู่ในแนวคิดนี้ของมาร์กซ์ วิธีการมองปัญหาเชิงประวัติศาสตร์ หรืออื่น ๆ เหล่านี้ได้เป็นข้อพึงระมัดระวังในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะอย่างไรก็ตามในที่ นี้ก็ได้มีการนำตัวแปรบางตัว ซึ่งสะท้อนสภาพความนึกคิดของบุคคลแต่อดีต ที่ได้รับการ บ่มเพาะมาจากระบบค่านิยม วัฒนธรรม มาร่วมพิจารณาด้วย แต่เนื่องจากการ ศึกษาวิจัยปัญหาภาวะ เอ เลียน เนชันของบรรดาลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมครั้งนี้ เป็นการ ศึกษาที่จำกัดพื้นที่ คือ เฉพาะภายในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งต่าง ๆ เรามิได้ติดตาม ไปศึกษาสภาพภูมิหลัง ความเป็นมาของลูกจ้างแต่ละคนอย่างทั่วด้านโดยตรง ทั้งนี้ เนื่องจาก เป็นการศึกษาระยะสั้น เฉพาะช่วงเวลา ผลการศึกษาจึงคง เป็นสภาพ เฉพาะ เวลา ที่ได้ข้อมูลมาเท่านั้น หากเวลาผ่านไป สิ่งต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ อาจทำให้ หลายอย่างต้อง เปลี่ยนแปลงซึ่งมีโอกาสเป็นไปได้เสมอ

ฉะนั้น เพื่อให้ได้ภาพ เฉพาะช่วงเวลาการศึกษาปรากฏออกมาอย่างใกล้เคียง ความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาจึงกำหนดตัวแปรด้านบุคลิกภาพของลูกจ้างอื่น เป็นผล จากพัฒนาการอันยาวนานอย่างลึกซึ้งของลูกจ้างก่อน เข้าสู่สถานภาพลูกจ้างและที่สงสัยว่าน่า จะมีผลมากต่อทัศนคติที่ลูกจ้างผู้นั้น จะมีต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญอยู่ในปัจจุบัน มาพิจารณาประกอบด้วย เป็นบางตัวแปร คือ แนวทัศนคติต่อการทำงาน (work orientation) ความมั่นคงแห่งอารมณ์ของผู้ตอบ (emotional stability) และ ปณิธานในด้านงานอาชีพ (occupational aspiration)

หลังจากได้ตระหนักว่า กำลังศึกษาผลของทัศนคติของบุคคลต่อสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จึงได้ลำดับ



ความคิดว่า แรกสุด จะต้องเป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงงานนั้น ๆ ที่จะมีผลกำหนดความรู้สึกของลูกจ้างแต่ละคน ประการต่อมา เป็นตัวแปรด้านบุคลิกภาพ เพราะความรู้สึกที่คนงานมีต่อสภาพแวดล้อมเดียวกัน อาจจะแตกต่างกันได้ตามลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกัน และประการสุดท้าย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอกโรงงาน แต่มีส่วนสัมพันธ์กับการที่ลูกจ้างแต่ละคนจะแสดงอารมณ์ความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่ง ๆ อย่างแตกต่างกันออกไป ซึ่งในกรณีนี้จะพิจารณาถึงครอบครัวเป็นพิเศษ เนื่องจากชีวิตประจำวันของคนเรา มักจะเกี่ยวข้องกับที่ทำงานและครอบครัว เป็นสำคัญ

เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่า ความรู้สึกคับข้องใจที่มีมากขึ้น และดำรงอยู่เป็น เวลานาน มีส่วนสัมพันธ์ไปถึงภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชั่น ในที่สุด (10 : 33) ดังนั้น เราจึงอาจจะอธิบายการ เกิดภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชั่น ได้จากกระบวนการเกิดภาวะความรู้สึกคับข้องใจ

เดวิด เครีช (David Krech) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย และคนอื่น ๆ มีความเห็นว่า สาเหตุสำคัญของการเกิดภาวะความรู้สึกคับข้องใจมี 4 ประการ (70 : 119) คือ

1. สภาพแวดล้อมภายนอก (physical environment)
2. ข้อจำกัดด้านชีวภาพ (biological limitations)
3. ความซับซ้อนทางจิต (psychological complexity)
4. สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment)

เครีช ได้อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอก อันหมายถึงสภาพแวดล้อมที่รายรอบบุคคลนั้น ต่อกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นสภาพแวดล้อมของลูกจ้าง ได้แก่ สภาพแวดล้อมทุกอย่างภายในโรงงาน อันหมายถึงความรวมถึง โครงสร้างโรงงาน และลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งเครีชระบุว่า ปัจจัยนี้มีส่วนสะกดกันความคาดหวังของบุคคลได้*

*ทัศนคติต่องาน ถือว่าเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของลูกจ้าง กับสภาพการทำงานที่สำคัญ ๆ (71 : 135)

ต่อกรณีข้อจำกัดด้านชีวภาพ หมายความว่าถึง ประสิทธิภาพด้านร่างกาย กระทั่งภาวะทางจิตใจ หรือบุคลิกภาพของบุคคล สิ่งนี้จะ เป็น เสมือนปัจจัยของการ ทำให้ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมของต่างบุคคล มีความแตกต่างกัน

ส่วนในด้านความซับซ้อนทางจิตใจ เป็นภาวะขัดแย้งในจิตใจของบุคคล อันเนื่องมาจากมีความต้องการหลายอย่าง เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้ มีผลปรากฏออกมา เป็นความขัดแย้งต่าง ๆ ตามมา ทั้งภายในจิตใจของตนเอง และขัดแย้งกับผู้อื่น ทำให้ยากแก่การปรับตัว

และประเด็นสุดท้าย เป็น เรื่องของสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่ง เคร็ชมุ่ง กล่าวถึงบทบาทของวัฒนธรรม ค่านิยมต่าง ๆ โดยเฉพาะ ซึ่งบ่อยครั้งที่เป้าหมาย ของสังคม ไปสะกัดกันความต้องการของบุคคล ภาวะคับข้องใจก็อาจ เกิดได้จากกรณีนี้

เมื่อสาเหตุของภาวะความรู้สึกคับข้องใจ ความกดดันทางจิตใจมีมาจาก หลายทาง เช่นนี้ จึง เป็นภาวะที่ยากลำบากมาก ที่จะพิจารณาตัวแปรอันมีอยู่มากมาย มาทำการศึกษา ต่อกรณีนี้ มีการเผยให้เห็นตัวเลขของจำนวนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความ สัมพันธ์ด้วยกับภาวะคับข้องใจ และภาวะกดดันอย่างอื่น ๆ ว่ามีมากกว่า 40 ตัวแปร (72 : 10-11) จึง เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่จะต้องพิจารณาคัด เลือกมาศึกษา โดยเฉพาะตัวแปรที่มีความสำคัญจริง ๆ

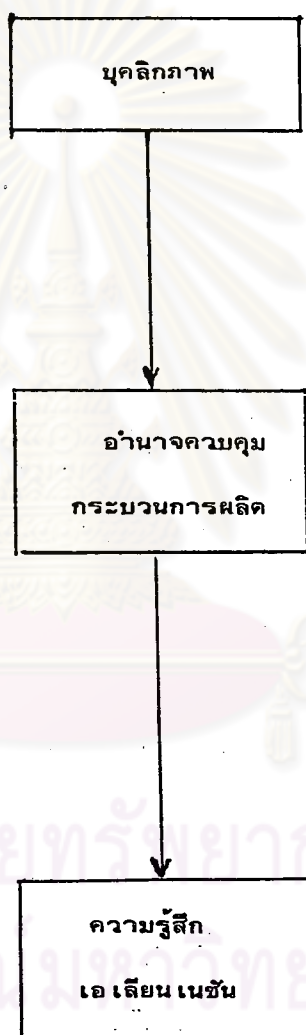
ในมทรายงานการศึกษาลูกจ้าง มักจะมีการจำแนกตัวแปรออกเป็น 3 จำพวก (73 : 469-486) คือลักษณะของงาน (job content) ลักษณะความสัมพันธ์ต่อกัน (interaction context) และนโยบายขององค์การ (organizational policies) ซึ่งมีการระบุว่า ภายใต้ขอบข่ายนี้ ปัจจัยแต่ละตัวสามารถนำไปช่วยพิจารณาทัศนคติของ ลูกจ้างได้ และสภาพต่าง ๆ เกี่ยวกับงานดังกล่าวจะสร้างความกดดันต่อบุคคลเพียงใด ก็ต้องแล้วแต่ความแตกต่างของบุคคล (individual characteristics) อันรวมถึง ข้อมูลส่วนตัวของลูกจ้าง (bio - data) และบุคลิกภาพต่าง ๆ ของลูกจ้างนั้น ๆ

สำหรับในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นด้วยกับ เคร็ช ที่จำแนกปัจจัย ที่จะต้องพิจารณาเป็น 4 ประเภท นั่นคือ เพิ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมทางสังคม เข้าไปด้วย อีกตัวแปรหนึ่ง ซึ่งตัวแปรดังกล่าวในงานวิจัยนี้ได้แก่ ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอก

โรงงาน (extra - organizational sources) อันระบุมถึงปัญหาต่าง ๆ จากสภาพของครอบครัว ตัวแปรทั้งหมดสรุปลงไว้ในเค้าโครงเหตุและผลต่อไปนี้

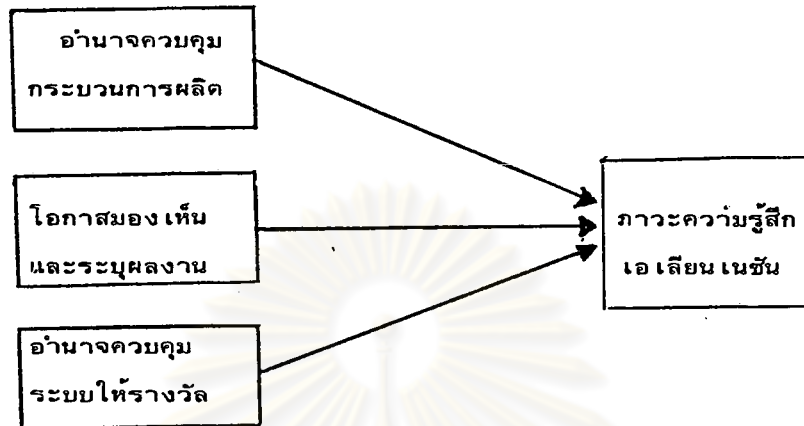
เค้าโครง เหตุและผล

1. เค้าโครง เบื้องต้น

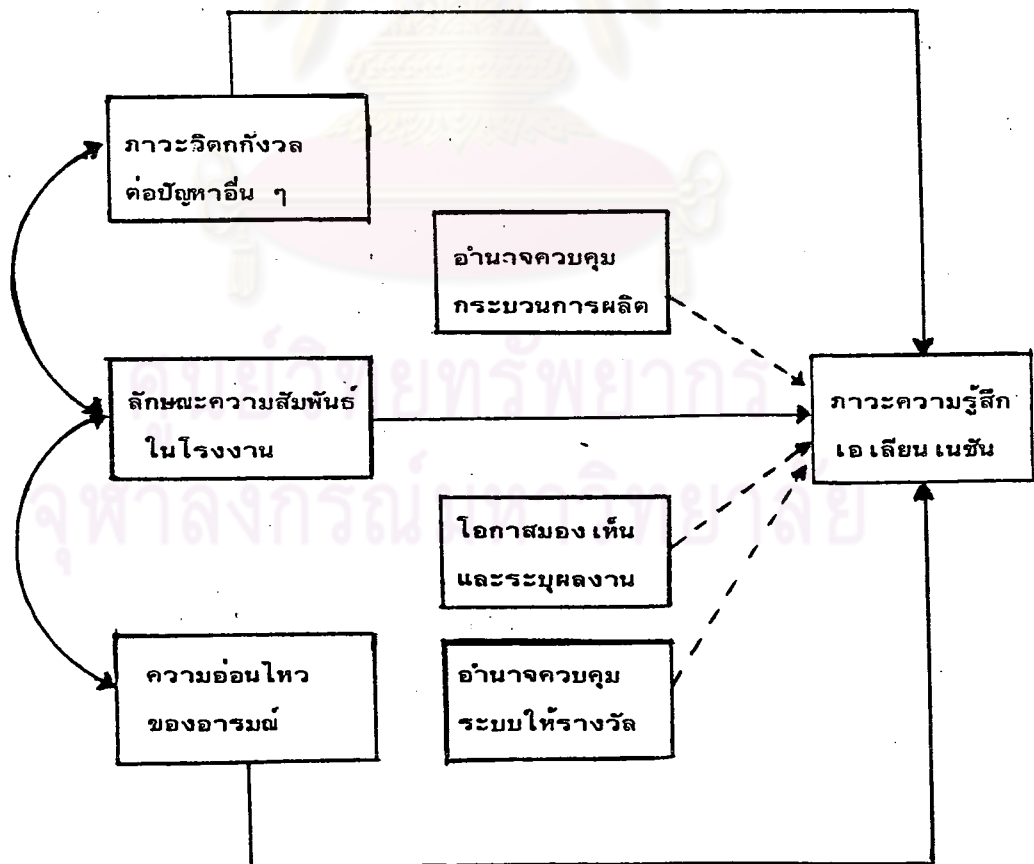


2. เค้าโครงละเอียด

2.1 เค้าโครงตามสมมติฐาน



2.2 เค้าโครงตามผลการวิจัย



สมมติฐานบนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ก่อนที่จะเราได้กล่าวถึงสมมติฐานในการวิจัย เป็นลำดับต่อไป ลองทวนกลับมาพิจารณาข้ออภิปราย ทรรศนะต่อเรื่องงานกันอีกครั้ง ซึ่งอาจจะทำให้เรามองเห็น และ เข้าใจในที่มาของสมมติฐานต่าง ๆ ในงานวิจัยนี้ได้ดีขึ้น

เมื่อกล่าวถึงเรื่อง "งาน" บางคนมีความเห็นว่า งานก็คืองานที่ไม่ต้องคำนึงถึงว่า จะเอ่ยถึงเมื่อเวลาใด และสถานที่แห่งใด งานในแนวความหมายนี้เป็นสิ่งที่สมบูรณ์ ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีบางคนที่เห็นว่า "งาน" ในฐานะที่เป็นหน้าที่ของมนุษย์ และเป็นสิ่งสมบูรณ์ดังกล่าว มิใช่ว่าจะใช้อธิบายได้ในทุกกรณี (74 : 452-453) แต่จะมีความสัมพันธ์ เฉพาะกับสภาพการณ์ทางสังคมหนึ่งเท่านั้น นั่นคือ สังคมก่อนการยึดถือหลักกลไกของตลาด (pre - market societies) เพราะสังคมในช่วงต่อมา ความหมายและความสำคัญของงานได้ เปลี่ยนไปอย่างมากแล้ว

ในสมัยก่อนยุคกลไกตลาด ปรากฏว่ากิจกรรมการผลิต ค่อนข้างจะเป็นเรื่องของความดี ความงาม เกี่ยวข้องกับศาสนาและความวิเศษพิสดารนานา ครั้นเมื่อสังคมเปลี่ยนไป โดยเฉพาะเมื่อมีการเขียนอ่านหนังสือเกิดขึ้น การเล็งเห็นถึงความดีความงาม ความวิเศษ ก็ค่อย ๆ เลือนหายไปจากงาน เมื่อเกิดหาสขึ้นในสังคม หาสนั้นเองที่กลายเป็นกลุ่มมนุษย์ที่ต้องทำงาน งานกลายเป็นกิจกรรมร่วมของผู้ที่ต่ำต้อย เพราะถือกันว่างานทำให้จิตใจมีความกระด้าง สมควรที่ผู้ฉลาดจะทิ้งหลัก เลี้ยง งานจึงเริ่ม เป็นหน้าที่เฉพาะ ที่แยกออกจากกิจกรรมทางสังคมด้านอื่น ๆ ในเวลาต่อมา

การถือว่างานเป็นสิ่งเลวร้าย จักพบเป็นหลักฐานได้จากความคิดของบรรดาพวกฮิบบริอ์ช่วงแรก ๆ ซึ่งต่างพากันถือว่างาน เป็นเสมือนหนึ่งเคราะห์กรรม และการที่ทำงาน ก็เพราะมนุษย์ถูกสาปไปคาบเคราะห์กรรมนั้น ๆ ที่แต่ละคนมีอยู่ ศาสนาคริสต์ยุคแรก ๆ ก็มีความเชื่อว่า งานคือการลงโทษคาบบาปที่คิดค้ำอยู่กับแต่ละคน ฉะนั้นจึงไม่น่าสงสัยเลยว่า เหตุใดจึงโอนภาระการทำงานไปให้แก่ทาสเสียหมดสิ้น

จนกระทั่งสมัยกลางของยุโรป งานจึงได้ถูกมองในแง่ดีขึ้นมาบ้างว่า เป็นเสมือนบัญชาหรือพระประสงค์แห่งพระเจ้าเป็นผู้เป็นเจ้าของ ในยุคสมัยนี้ จึงพากันให้เกียรติและ

ยกย่องแก่บรรดาช่างฝีมือ เป็นอันมาก

ครั้ง เมื่อภาวะทาง เศรษฐกิจและสังคม เปลี่ยนไปสู่สมัยฟื้นฟูศิลปวิทยาการ ปรากฏว่ามีการยกย่องว่างานคือการสร้างสรรค์อันยอดเยี่ยม วิทยาการต่าง ๆ อันเป็นผลจากการทำงานของมนุษย์ กลับยิ่ง เร่งเร้าให้ ความสำคัญของงานทวีขึ้น เป็นลำดับ อิทธิพลต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลสะท้อน เรื่อยมา จนกระทั่งมีการปฏิรูปแนวคิดทาง ศาสนาคริสต์ เสียใหม่ให้ผสมกลมกลืนไปตามความ เรียงร้อยต้องการแห่งยุคสมัยและภาวะ เศรษฐกิจ ดังปรากฏในแนวคิดของ จอห์น คาลวิน (John Calvin) ผู้นำการปฏิรูป ศาสนาของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ซึ่งมีความเห็นว่า งาน เป็นกิจกรรมอันชอบด้วย เหตุ และผลตาม เจตนจำนองของพระเจ้า ทุกคนจักสามารถปลดปล่อยตนเองให้พ้นจากความ เลวร้ายทั้งปวงได้ เมื่อทำงานอย่างเอาจริงเอาจัง สะสมทุนทรัพย์ นำไปลงทุนใหม่ ในกิจการธุรกิจ แทนที่จะนำไปใช้อย่างฟุ่มเฟือย แนวคิดของคาลวินนี้ สะท้อนให้เห็น ถึงสภาพอารยธรรมของงานที่กำลังค้ำ เนินไปสู่รากฐานอันมั่นคงของยุคอุตสาหกรรม

เมื่ออุตสาหกรรมขนาดใหญ่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย ขณะเดียวกันกับที่บรรทัดฐานทางจริยธรรม เริ่มสั่นคลอน ก็เกิดมีคำสอนใหม่ว่า แรงงานคือการทำงานให้คนอื่น แล้วได้รับผลตอบแทนกลับมาในรูปค่าจ้าง รางวัล เมื่อคนงานแต่ละคนมีนายจ้าง จึงกลายเป็นลูกจ้างไป ในขณะที่ความสัมพันธ์ชนิดปกครองตนเอง (self - governing relations) ได้ เปลี่ยนไป เป็นความสัมพันธ์ชนิดที่ต้องมีผู้อื่นมาคอยควบคุมในเวลาทำงาน (work - supervisory relations) ยิ่ง เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม เกิดขึ้น ผลที่ติดตามมาคือการปฏิวัติสังคม มีการ เปลี่ยนสถานภาพ หน้าที่ ทัศนคติ บรรทัดฐาน คนส่วนมากต้องคอยทำงานให้แก่ผู้อื่น คนส่วนน้อยกลับคอยควบคุมดูแล ผู้มีฐานะดีหน่อยก็ไม่ต้องทำงาน ส่วนผู้ยากจนก็ไม่มีทางเลือก ผู้ที่ต้องแบกรับภาระการทำงานอันหนักหน่วง เพื่อผู้อื่น จึงมักถูก เปรียบว่าเป็นทาสไปมันทีเดียว

ลักษณะการทำงานให้ผู้อื่นแพร่ระบาดไปทั่ว แรงงานจำนวนมากถูกทำให้หลุดพรากจากผืนดินของชนบท หลังไถลเคลื่อนย้าย เข้าสู่เมืองใหญ่ คนทำงานต้องพบกับ การสูญเสียโอกาสควบคุมตัวเองหรือการ เป็นนายของตัวเอง จากที่เคยทำงานในกลุ่มปริมณูมิ ของคน ก็ก้าวไปสู่การทำงานในกลุ่มอื่นมากขึ้น ทำให้มีช่องทางการ เกิดลักษณะที่ลดค่า

ของความ เป็นมนุษย์ติดตามมา

ในอดีต อาชีพในหน่วยครอบครัวขยาย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตครอบครัว แต่ในยุคอุตสาหกรรมสมัยใหม่ อุตสาหกรรมดังกล่าวได้ค่อย ๆ แยกงานและอาชีพ ตลอดจนคนทำงาน ออกจากชีวิตครอบครัว เปลี่ยนโครงสร้างครอบครัวแบบ เก่า ปลดปล่อยหน้าที่ต่าง ๆ จากครอบครัว จนทำให้ในปัจจุบันมีแนวโน้มว่าสังคมจะหันเหออกจากการที่ เคยมีงาน เป็นศูนย์กลางสำคัญของหน่วยแห่งชีวิต ทั้งนี้ เนื่องมาจาก กระบวนการอุตสาหกรรมมองข้ามความต้องการอันจำเป็นแห่งมนุษย์ของบรรดาลูกจ้าง คนงาน และปฏิบัติกับเขาราวกับว่าเป็นวัตถุที่ถูกรจัดการโดยคนอื่นไป มนุษย์ถูกถอนรากจากวิถีชีวิตแบบ เกษตรกรรมตลอดจนการผูกพันกับครอบครัว องค์การทางสังคม ถูกผลิตออกจากกันในพื้นที่ เพื่อว่าทุกอย่างจะได้ดำเนินไปบน เส้นตรง เส้นเดียวกัน สังคมมนุษย์กลายเป็น เป็นเพียงส่วน เกินของระบบ เศรษฐกิจ แรงงานกลายเป็น ศัพท์ เฉพาะสำหรับมนุษย์ที่ถูกว่าจ้าง หรือถูกปกครอง ถูกควบคุมโดยใครคนอื่นอีกค่อหนึ่ง (75 : 75) ดังนั้น ในระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ การที่มนุษย์อยู่ร่วมกัน ก็มีได้ หมายความว่ามีความ เชื่อมโยงอันแนบแน่นค่อกันและกัน หาก เป็นเพียงความสัมพันธ์ ตามตำแหน่งหน้าที่ในสายงานการบังคับบัญชา ทุกคนถูก เชื่อม เข้าไว้ด้วยกระดาษแบบฟอร์มและคำสั่ง หากใช้การค้น เคยกัน เป็นการส่วนตัวแต่อย่างใด ความสัมพันธ์ ผูกพัน ที่แต่ละคนมี ก็แค่กับตำแหน่งหน้าที่ของตนในสายงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นเพียงจุดหนึ่งในสาย การบังคับบัญชา เท่านั้น ความผูกพันส่วนตัวอย่างชื่อ ๆ ตรง ๆ ถูกแทนที่ด้วยความสัมพันธ์ที่ถูกผูกติดกับทรัพย์สิน เงินทองที่มา เป็นสื่อกลาง (76 : 135) ความสัมพันธ์ ชนิดที่เป็นความร่วมมือกันของกลุ่มองค์การ สมาคมต่าง ๆ (secondary associations) ซึ่งคน เราพบปะกันก็ เป็น เพียงการแสดงหน้าที่อย่างหนึ่ง (part - functionaries) มิใช่การแสดงตัวตนที่แท้จริงทั้งหมดที่ตนเอง เป็นอยู่แต่ประการใด (77 : 208) ซึ่งลักษณะ การคบหากันตามหน้าที่ บทบาทที่แสดงออกไปนี้ เป็นไป เพื่อ เป้าหมาย เฉพาะพิเศษ ถูก ควบคุมโดยคน เพียงส่วนน้อยที่มีโอกาสมากกว่า และได้รับการค้ำจุนด้วยระบบความสัมพันธ์ แบบ เป็นทางราชการ

ลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่มีการควบคุม เป็นลำดับ เช่นนี้ เองที่ได้ทำให้ เนื้อหา

ของงานไม่เป็นที่น่าดึงดูดใจอีกต่อไป งานกลายเป็นเพียงหน้าที่ และภาระอันน่าเบื่อหน่ายและอ่อนล้า มนุษย์ถูกปฏิบัติด้วยลักษณะที่เสมือนเป็นเครื่องมือที่มีแค่ถูกกระทำให้สนองตอบแต่อย่างเดียว จนถึงขนาดที่งานสูญเสียความหมายภายในไปจนหมดสิ้น ภาวะ เอ เลียน เนชันจากการทำงานในลักษณะ เช่นนี้จะติดตามมาในที่สุด (78 : 128)

มิลส์ (C. Wright Mills) ได้เคยตั้งข้อสังเกตเอาไว้ว่า ไม่มีแรงจูงใจใดในงานที่ทำงานจะมีพลังมากไปกว่าการที่คนงานมีอิสระที่จะควบคุมกิจกรรมการทำงานของเขาเอง ช่างฝีมือผู้สามารถ เรียนรู้จากงานของเขา และได้พัฒนาความสามารถในการใช้ฝีมือของตนเอง จะรู้สึกแยกจากกันระหว่างการทำงานและความสนุกสนานมีชีวิตชีวาได้น้อยกว่า ซึ่งในเวลาเดียวกัน ความมีชีวิตชีวาของคนทำงานจะกำหนดลักษณะความเป็นอยู่ทั้งหมดของเขาเองด้วย (56 : 220) ซึ่งลักษณะ เช่นนี้ มิลส์ เรียกว่า เป็นความรู้สึกว่าตนเอง เป็นนายของตน

ส่วนฟรอมม์ (Erich Fromm) ซึ่งเป็นผู้ที่ท้อถอยคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ ก็มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า เอ เลียน เนชัน เป็นรูปแบบหนึ่งของการสูญเสียเอกลักษณ์ เกิดขึ้นจากการสูญเสียความควบคุมต่อกิจกรรมการผลิตภายในส่วนหน้าที่การทำงานของคน เช่น ต่อความเร็วของงานที่ต้องทำตามสายงาน การไม่อาจวินิจฉัยอะไรเองได้ กระทั่งไม่อาจสร้างสัมพันธ์ฉันมิตรกับใครได้ในขณะทำงาน (79 : 116-117) ทำให้แทนที่บุคคลจะเป็นศูนย์กลางแห่งโลกของเขา เป็นผู้สร้างและผู้ควบคุมต่อการกระทำของเขา กลับต้องถูกควบคุมโดยผู้อื่นที่เขาต้องเชื่อฟังคำสั่งและให้ความยำเกรง บุคคลจึงสูญเสียทั้งสิทธิและ เอกลักษณ์ของตนเองไปอย่างมากมาย

มาร์กซนั้นเล่า ซึ่งเน้นหนักแน่นถึงความ เป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ อิสรภาพของมนุษย์ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้ผลิตผู้สร้างโลก ก็ได้ทำการประท้วงการลดคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ด้วยการตีแผ่ผลกระทบทุกอย่างจากระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ออกมาอย่างหมดเปลือก มาร์กซได้ชี้ให้เราเห็นว่า ยิ่งกระบวนการผลิตในลักษณะของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ยกระดับสูงขึ้นมากเพียงใด มนุษย์ยิ่งตก เป็นทาสมากขึ้นเพียงนั้น เป็นทาสทั้งที่รู้สำนึกและไม่รู้สำนึก ความเป็นอิสระในงานอาชีพในการผลิตเป็นผู้ควบคุมกระบวนการผลิตด้วยตนเองอย่างแท้จริง กลับ เปลี่ยนไป เป็นตรงข้าม เสียสิ้น

ความเป็นตัวของตัว เองต้องดำเนินอยู่ภายใต้ข้อกำหนดกฎ กะของโรงงานอุตสาหกรรม และ เงื่อนไขของระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม ถึงแม้การผลิตหลายอย่างจะทุนแรงกว่า เก้าก่อนมากมายก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ต้อง เพิ่มปริมาณผลผลิตให้ความสนใจอย่างจดจ่อกับงานอย่าง เคร่งครัด เป็นการชด เชยกัน

ใน "Communist Manifesto" มาร์กซได้บรรยายภาพการแตกสลายของชนชั้นผู้ผลิตอิสระ กลายเป็นลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมไว้อย่างชัดเจน มาร์กซย้ำว่า ลูกจ้างทั้งหลายถูกลดคุณค่าลง เหลือเพียงกลไกชิ้น เล็กชิ้นน้อย ในท่ามกลางกลจักรใหญ่ที่มาของอุตสาหกรรมแห่งระบบทุนนิยม ทุกคนทำงานในส่วนของตนไปตามระบบการผลิตที่ถูกกำหนดมาให้ โดยไม่มีโอกาสผลักดันงานของตนไปตามความคิดริ เริ่มสร้างสรรค์ ส่วนตัวตามที่ต้องการอย่างอิสระ เสรี เช่นที่ช่างฝีมืออิสระในยุคก่อน เคยมี มาร์กซยังชี้ต่อไปอีกว่า การขาดความรู้สึกได้ควบคุมต่อกิจกรรมการผลิต ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจ ควบคุมคือสิ่งอื่นตามมา อาทิ ไม่สามารถควบคุมต่อผลผลิตที่เกิดจากแรงงานของตนเอง ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ต่อกันด้วยลักษณะปัจ เจกชนสูงขึ้น ในขณะที่ต่างคนต่างก็ไร้อิสระที่จะ เป็นตัวของตัว เองในกระบวนการผลิตนั้น การขาดโอกาสควบคุมกิจกรรมการผลิต ทำให้มาร์กซเห็นว่า ลูกจ้างจะประสบภาวะ เอ เลียน เนชัน ในที่สุด ซึ่งนั่นก็หมายความว่า จะต้องมีการเอ เลียน เนชันจากผลผลิต ภาวะ เอ เลียน เนชันจาก เพื่อนมนุษย์ด้วยกันตามมาซ้ำซ้อนยิ่งขึ้นไปอีกด้วย

เดวิด แม็ค เล็ลแลน (David McLellan) ซึ่งเชี่ยวชาญด้านทฤษฎีมาร์กซิสม์ ก็ได้ตีความว่า ภาวะ เอ เลียน เนชันจากกระบวนการผลิต เป็นพื้นฐานที่สุดของการมี เอ เลียน-เนชันอื่น ๆ ตามมา กล่าวได้อีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อลูกจ้างทำงานอยู่กับลักษณะการทำงานที่ตนมีอาจทำการควบคุมการผลิตให้เป็นไปอย่างสนองต่อความเป็นมนุษย์แล้ว ย่อมเป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยงจากการประสบกับภาวะ เอ เลียน เนชัน (80 : 172-173)

ในที่นี้ ได้มีการจำแนกเพื่อความสะดวกในการวิจัย โดยให้ "ความสามารถในการควบคุม" ที่มาร์กซกล่าวถึง แบ่งออกเป็นหลายประการด้วยกันกล่าวคือ (1) ความสามารถปฏิบัติงานตามตารางการทำงานได้โดยไม่ต้อง เคร่งครัด (2) ความสามารถทำงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปตามลำพังได้ และ (3) ความสามารถตัดสินใจใน

งานนั้นได้ด้วยตนเอง อาทิ ในการเลือกกรรมวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดปริมาณความมากน้อยหนักเบาในการทำงานนั้นจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และประการสุดท้าย คือ การกำหนดลักษณะของผลงานในระดับที่บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ

จากหลัก เกณฑ์ข้างต้น ความสามารถควบคุมกิจกรรมการผลิตของบรรดาลูกจ้างจะได้รับการวัดออกเป็น 3 ระดับ คือสูง ปานกลาง และต่ำ ซึ่งเมื่ออ้างอิงกับแนวคิดที่ว่าด้วย เอ เลียน เนชันที่กล่าวมาข้างต้น ก็อาจจะสรุปได้ เป็นสมมติฐานแรกของการศึกษาวิจัยดังนี้

"ยิ่งลูกจ้างรู้สึกหรือมองเห็นว่า คนสามารถควบคุมกิจกรรมในการผลิตที่ตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ ได้มากขึ้นเพียงใด ก็ยิ่งจะปลอดจากภาวะ เอ เลียน เนชันได้มากขึ้นเพียงนั้น"

ในปี ค.ศ. 1859 มีชาวเสนาบงทรศนะว่า คนหนุ่มสาวทำงานเพื่อความสนุกสนานรื่นเริง (81 : VII) ซึ่งเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งต่อทรศนะที่ว่า งานจะมีความสนุกสนานได้ก็ในขณะทำงานที่กำลังสัมฤทธิ์ผล (being accomplished)

ในศตวรรษที่ 19 ได้มีความพยายามจัดการให้จริยธรรมด้านการทำงาน (work morality) และจริยธรรมด้านความบันเทิงใจ (play morality) กลายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้ด้วยความคิดว่า การบริโภคและการผลิตมีอยู่ในกิจกรรมเดียวกัน (56 : 223) ซึ่งความคิดนี้ ชี้ให้เห็นว่าเป็นลักษณะหน้าที่ 2 ด้านของลูกจ้าง ที่เป็นผู้บริโภคด้วยในเวลาเดียวกัน

ตอลสตอย (Leo Nikolayevich Tolstoy) นักประพันธ์ นักปรัชญา กระเดื่องนามชาวรัสเซีย 1828 - 1910, คาไลล (Thomas Carlyle) จินตกร นักปรัชญา และนักประวัติศาสตร์ชาวอังกฤษ 1795 - 1881, รัสกิน (John Ruskin) นักประพันธ์และนักวิเคราะห์วิจารณ์ชาวอังกฤษ 1819 - 1900, และมอริส (William Morris) กวีและจิตรกร นักสังคมนิยม ชาวอังกฤษ 1834 - 1896 ต่างพากันกล่าวถึงงานว่า เป็นการสร้างสรรค์ แต่งานที่เขาเหล่านี้กล่าวถึง เป็นลักษณะงาน

ก่อนยุคอุตสาหกรรม อันว่าด้วยลักษณะงานแบบช่างอิสระ โดยแต่ละคนทำการผลิตอะไรสักอย่างจนสมบูรณ์และมีสิทธิ์ได้รับผลผลิตนั้นกลับคืน มอริสสัน มองเห็นความหวังจะให้ มีลักษณะของความชื่นชมอยู่ในการทำงาน เขาคิดถึงผู้ผลิตในลักษณะที่มีความผูกพันทางจิตใจกับผลผลิตของคน ไม่ว่าโดยกฎหมายแล้ว เขาจะได้เป็นเจ้าของมันหรือไม่ก็ตาม

นัยความหมายของมอริส แฝงในงาน เขียนทางจิตวิทยาสังคมต่อมาว่า เป็น ความปรารถนาอันยิ่งยวดของคนเรา ที่จะทำให้งานที่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ให้บรรลุล่วงไป และให้ดีขึ้นกว่าขั้นที่เสร็จไปก่อนหน้านี้ (82 : 306)

ส่วนมิลส์กล่าวว่า คนเราต้องการสภาพบางอย่างของผลผลิตที่ได้ทำเสร็จ สมบูรณ์ไปแล้ว ต้องการความนึกคิดบางอย่างถึงสิ่งที่เขากำลังจะทำให้บรรลุไป เพื่อที่จะมีความชื่นชมกับผลผลิตอันเสร็จสมบูรณ์ในขั้นตอนสุดท้าย (to capture the joy of consummation) ด้วยการ เชื่อมเอาการคิดวางแผนในการทำงาน (plan) และการปฏิบัติงาน (performance) เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่างฝีมือทั้งหลาย ก็จักสามารถ เป็นนาย เทนอกิจกรรมนั้นและ เทนอตัว เองในกระบวนการผลิตดังกล่าว (56 : 221-222) ดังนั้น งานจึงมีค่าทางด้านจิตวิทยาเป็นอย่างมาก มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตอยู่ของคนเรา เพราะว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเราบรรลุความ ต้องการ เชิงสร้างสรรค์ที่มีอยู่

มีการ เชื่อมกันว่างานฝีมือ มีผลมากที่เดียวต่อบุคลิกลักษณะของคนเรา เช่น เบเนดิกทีนส์ (Benedictines) ซึ่งเป็นพระนิกายหนึ่งในศาสนาคริสต์ โดยมีเซนต์ เบเนดิกต์ (St. Benedict) เป็นผู้ก่อตั้งขึ้น มีความเห็นว่า ในแต่ละวันคนเรา ต้องการงานที่ใช้ฝีมือและความคิดบ้าง เพื่อที่คนเราจะไม่ต้องถูกทำให้ตายด้านไปโดยการว่าจ้าง (employment) ว่างาน เป็นเพียงส่วน เล็กน้อยของตัวเรา เพราะการ คิดสร้างสรรค์นั้น เปรียบไปก็ เหมือนกับการมีหน้าที่ที่ฟันปุอะไร ๆ ของชีวิตให้มีคุณค่าขึ้น แม้แต่ฟรอมม์ ก็ถึงกับกล่าวว่า คนเราจะพบว่า เป็นความสาหัสสากรรจ์อย่างยิ่งที่ต้อง หมกมุ่นอยู่กับการทำอะไร ๆ อย่างโดดเดี่ยวในงานส่วนเล็ก ๆ (part - tasks) เท่านั้น (79 : 116-117)



เวม เบลัน ได้กล่าวถึง "สัญชาตญาณของความเป็นคนงาน" (instinct of workmanship) ว่าหมายถึง การสร้างสรรค์และการแสดงออก (self-expression) ซึ่งมีอยู่บนความรู้สึกอยากรู้ อยากเห็นของคนเรา ที่ต้องการสร้างสรรค์ และแสวงหาทางออกในเชิงศิลปะ เป็นพลังผลักดันให้เกิดวิวัฒนาการของมนุษย์มาจนกระทั่งปัจจุบัน (83 : 75-80) พลังสร้างสรรค์ในตัวของมนุษย์ดังกล่าว ได้ถูกนำไปพิจารณาใช้ประโยชน์ในการทำงานด้านอุตสาหกรรม มีความพยายามทำให้งานมีลักษณะที่ดีและมีความหมาย ในความพยายามเหล่านั้น บ้างได้เห็นว่า เอกภาพระหว่างกระบวนการวิธี (process) และผลที่ปรากฏ (result) มีความสำคัญที่สุด จุดเน้นนี้มาจากความคิดว่า คนเรามีความสุขกับผลของการกระทำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง ยิ่งกว่านั้นคนเรายังพบว่า เป้าหมายแห่งวิถีการดำรงชีวิต ก็คือการใช้ความรู้สึกพึงพอใจนั่นเอง (84 : 88-89) ทรรศนะเหล่านี้ตรงกับที่มิลส์ อ้างว่า แรงจูงใจที่สำคัญในตัวของคนเองนั้น นอกจาก เป็นการมีโอกาสควบคุมกิจกรรมการทำงานด้วยตนเองแล้ว ยังได้แก่การที่ผลผลิตถูกกระทำให้สำเร็จลุล่วงไป และมองเห็นมันอย่างเต็มเปี่ยมไปด้วยความหมาย (56 : 220). เพราะมนุษย์คือจุดหมายปลายทาง มนุษย์จึงต้องไม่ถูกปฏิบัติหรือถูกใช้ เป็นเพียงหนทางไปสู่จุดหมายปลายทางใด ๆ วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ผลิตขึ้นมาควรมีเพื่อมนุษย์ มิใช่มนุษย์มีไว้สำหรับผลิตวัตถุประสงค์อื่น ซึ่งนี่คือจุดหมายของชีวิต เป็นการคลี่คลาย เผยให้มนุษย์ เห็นถึงพลังสร้างสรรค์ของตนเอง หลังจากที่ยมนุษย์วางแผนไว้ถึงภาพข้างหน้า ในลักษณะของความคาดหวังต่อสิ่งที่จักมาถึง และสิ่งที่จะเป็นที่ต้องการ (82 : 123) โดยลักษณะของการคิดล่วงหน้าเช่นนี้ จะไม่ปรากฏในสัตว์อื่น แต่ประการใด

โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในปัจจุบัน มีระบบการทำงานที่แบ่งย่อยงานมาจนกระทั่งถูกจ้างรู้สึกห่างไกล เหลือ เกินกับผลสำเร็จสุดท้ายแห่งงานของคน ถึงแม้จะมีการตระหนักกันมากขึ้นต่อข้อ เสียดังกล่าวก็ตาม แต่ก็ยังคงปรากฏความผูกพันทางจิตใจระหว่างถูกจ้างกับผลผลิตอัน เสร็จสมบูรณ์ในลักษณะที่อ่อน เพราะมากจนพอที่จะทำให้เกิดภาวะไร้ความหมายได้ แม้แต่กับคนงานฝีมือก็ตาม (85 : 91-96) ข้อเท็จจริงเหล่านี้ได้กลายเป็นตัวกระตุ้นให้กลับมาพิจารณาผลของการทำงานโดยขาดความรู้สึกมองเห็นถึงผลสำเร็จกันมากขึ้น เป็นลำดับ

เมื่อก้าวถึงความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงส่วนของผลผลิตที่เกิดจาก
 แรงงานของตนเอง สามารถพิจารณาได้จากลักษณะขั้นตอนการทำงาน งานบางอย่าง
 นั้นลูกจ้างจะทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จ เลยทีเดียว (เช่นงานด้านการจักสาน เป็นต้น) บาง
 อย่างทำตั้งแต่ต้นจน เป็นรูป เป็นร่างแล้วจึงส่งผ่านไปให้คนอื่นทำต่อจนเสร็จ (เช่น งาน
 ปั้น ตามอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา) และบางอย่างก็ทำเฉพาะแต่ชิ้นส่วนหรือขั้น
 ตอนที่อยู่ในความรับผิดชอบของคน (เช่นงานในโรงงานสร้างเครื่องไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์
 เป็นต้น) ซึ่งจากลักษณะงานต่าง ๆ ข้างต้น ย่อมหมายถึงระดับความสามารถในการมองเห็น
 เห็นและระบุได้ถึงส่วนของผลผลิตอันเกิดจากแรงงานของตนเองมากที่สุด แล้วค่อยลดลง
 กลับมาตามขั้นตอนของการทำงาน และโดยที่งานวิจัยนี้จะแบ่งระดับความสามารถดังกล่าว
 ของลูกจ้างออกเป็น 4 ระดับตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาผลอันจะมีต่อภาวะ
 เอ เลียน เนชั่นที่จะเกิดแก่ลูกจ้างในแต่ละระดับ เหล่านั้น. และจากทรรศนะของนักคิดนัก
 ปฏิบัติทั้งหลายที่เอ่ยถึงข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษากำหนดสมมติฐานประการที่สองสำหรับงานวิจัย
 นี้ดังนี้

* } "ยิ่งลูกจ้างรู้สึกว่าคุณสามารถมองเห็นและระบุผลผลิตที่เกิดจากแรงงานของ
 ตนเองได้มากขึ้นเพียงใด ก็จะมียิ่งปลอดภัยจากภาวะ เอ เลียน เนชั่นได้มากขึ้นเพียงนั้น"

จากการพิจารณาสมมติฐานแรกและสมมติฐานที่สองแล้ว ย่อมจะเป็นการยืนยัน
 ได้อย่างหนักแน่นขึ้น เมื่อกลิตตัน (Glen V. Cleeton) ได้สรุปรายงานการศึกษา
 ของเขาให้ทราบว่า นอกจากความต้องการทางด้านสรีระกายภาพ (physical needs)
 แล้ว บุรดา ลูกจ้างยังต้องการชีวิตแบบมนุษย์ กล่าวคือ (1) ต้องการร่วมคิดร่วม
 ความรู้สึกกับผู้อื่น (2) ต้องการอำนาจควบคุมต่อบุคคลและสิ่งต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับตัวเขา
 (3) ต้องการลักษณะปัจเจกภาพและความเป็นอิสระ (4) ต้องการเห็นความสำเร็จ
 และการมีสิทธิ์เป็นเจ้าของ (5) ต้องการที่จะคิดและใช้สมอง โดยที่เขาให้ข้อสังเกต
 ว่า การขาดไปประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ สามารถก่อชนวนให้เกิดภาวะ
 คับข้องใจ จนกลายเป็นภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นได้ในที่สุด (86 : 17)

หลังจากแรงงานจากชนบท เคลื่อนย้าย เข้าสู่ระบบโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง
 กันอย่างต่อเนื่อง ปริมาณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมได้เพิ่มมากขึ้น ลูกจ้างในยุค

ต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมของยุโรป มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างแร้นแค้นและทุกข์เวทนาอย่างยิ่ง นอกจากชีวิตครอบครัวที่อึดอัดฝืดเคืองอย่างเหลือแสนแล้ว ในชีวิตการทำงาน ยังถูกใช้แรงงานอย่างหนักอีกด้วย ภาพของชีวิตลูกจ้างทั้งหลายในสมัยนั้น ได้ถูกถ่ายทอดออกมาอย่างประณีตละเอียดทุกแง่มุม ในงานเขียนอันเลื่องลือของ เองเกลส์ นั่นคือ "The Condition of the Working - Class in England : From Personal Observation and Authentic Sources." ซึ่งเองเกลส์ได้เขียนขึ้นภายหลังจากที่เขาได้ใช้ชีวิตช่วงหนึ่งคลุกคลีอยู่กับบรรดาลูกจ้างอุตสาหกรรมทั้งหลาย ทำให้เขาเห็นว่าระบบการทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีส่วนลดคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบรรดาลูกจ้างทั้งหลายอย่างมาก (87 : 295-596) ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เองเกลส์ได้สะท้อนออกมา ได้รับการยืนยันอย่างหนักแน่นจากทรรศนะของนายจ้างเองที่มีต่อลูกจ้างของคนว่า

...สำหรับข้าพเจ้าเอง ข้าพเจ้าตระหนักถึงลูกจ้างของข้าพเจ้า เช่นเดียวกับที่ได้คิดถึง เครื่องจักรของข้าพเจ้า ทรายเท่าที่เครื่องจักรมันยังสามารถทำงาน แลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ข้าพเจ้าจะจ่ายสำหรับมันต่อไปได้แล้ว ข้าพเจ้าก็จะเก็บรักษามันไว้แล้วเอาผลประโยชน์จากมันให้มากที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ ... เมื่อเครื่องจักรของข้าพเจ้าเก่าลงและเสื่อมคุณภาพ ข้าพเจ้าก็จะเลิกใช้มัน แล้วหาอันใหม่มาทดแทน และลูกจ้างเหล่านี้ก็เป็นเหมือนเครื่องจักรที่ข้าพเจ้ามีอยู่ (88 : 321)

ทรรศนะเช่นนี้ มีปรากฏอยู่นานทีเดียว และใช้มองต่อแรงงานซึ่งมีอิสระในการจะเลือกเอาระหว่างการทำงาน หรือยอมอดตาย โดยปราศจากอำนาจอย่างอื่นใดมาต่อรองได้ ในขณะที่อำนาจควบคุมที่นายจ้างมีอยู่ ถูกถือ เป็นประหนึ่งสิทธิอันวิเศษแห่งทุน (divine right of capital) ถึงกับประกาศกันว่า พระเจ้าได้ให้อำนาจควบคุมต่อผลประโยชน์ด้านทรัพย์สินสมบัติตลอดจนการมีสิทธิผลประโยชน์เหนือลูกจ้างแก่บรรดานายทุน (89 : 473) ปรากฏว่าคำประกาศและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านธุรกิจขัดกับความต้องการของลูกจ้างโดยสิ้นเชิง หลังจากทรรศนะแบบเก่า ๆ นี้ ก็คือกำเนิดแนวคิดการให้ความเจ็บปวดและความชื่นชม หายเลอร์ (F.W. Taylor) ผู้ก่อกำเนิดลักษณะการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้เรียกหลักการนี้ว่า หลักการให้

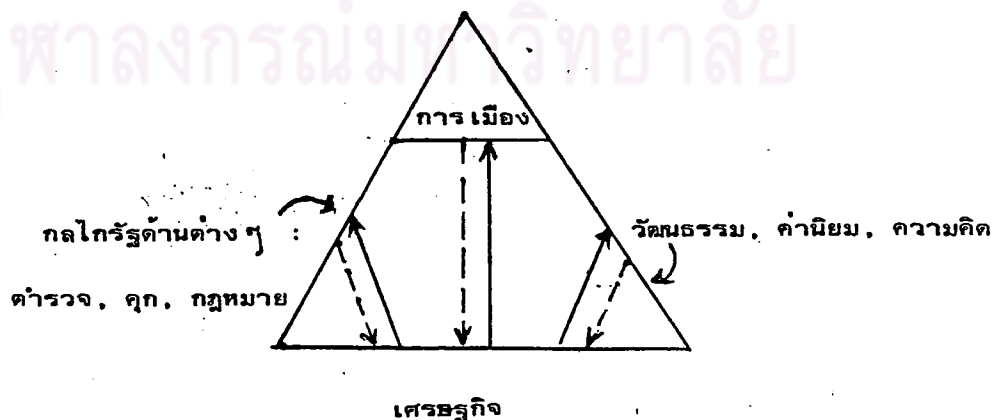
แรงจูงใจแก่ลูกจ้าง เป็นรางวัลให้ไต่เต้าตามมา ในขณะที่ลูกจ้างต้องสาละวนกับการทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อย (plum and whip) ซึ่งก็คือ การให้รางวัลและการลงโทษนั่นเองสำหรับควบคุมลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคทุนนิยมพาณิชย์ จากปี 1450 - 1776 ถือกันว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีลักษณะขี้เกียจอย่างยิ่ง และต้องถูกบังคับให้ทำงานด้วยแรงกระตุ้นจากภายนอก เพราะลูกจ้างเหล่านี้แทบจะไม่มีแรงจูงใจภายในที่จะทำงาน มีการกำหนดระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าความต้องการทางธรรมชาติเป็นมาตรฐานต่ำสุดของการดำรงชีวิต ทรศณะ เช่นนี้นำไปสู่ลักษณะทฤษฎีปัจจัยยังชีพขั้นต่ำ หรือ iron law of wages ในศตวรรษที่ 19

ครั้น เมื่อมีการพูดถึงอำนาจลึกลับมองไม่เห็น (invisible hand) ขึ้นมา ทุกอย่างก็ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของระบบเงินตราไปแล้วอย่างทั่วด้าน ทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์ตั้งแต่ปี 1776 เป็นต้นมาถือว่า เงินสามารถจูงใจให้คนงานเอาชนะความขี้เกียจและความทุกข์ยากลำบากที่ได้รับจากการทำงานได้ นักเศรษฐศาสตร์การเมืองอย่าง เดวิด ริคาโด (David Ricardo) ถือว่าค่าจ้างไม่ควรจะต่ำกว่าระดับมาตรฐานปกติมิใช่อยู่ในระดับต่ำสุด เกินกว่าการยังชีพ อัดัม สมิธ (Adam Smith) เองก็เห็นพ้องด้วยในหลักการเดียวกัน เขาชี้ถึงภาวะจิตใจของลูกจ้างที่สามารถชอบหรือไม่ชอบการทำงานนั้น ๆ ได้ แต่แนวคิดนี้ถูกละเลยไปเป็นเวลาหลายปี ทฤษฎีอรรถประโยชน์สูงสุด (Utility Theory) ในศตวรรษที่ 19 ได้หาวิธีลดแรงจูงใจของลูกจ้างลงให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามสิ่งที่พากัน เรียกว่า หลักแห่งความเป็นเหตุเป็นผล (rationality) โดยคำนวณค่าผลตอบแทนผ่านกลไกราคาของการติดต่อซื้อขายในตลาด เศรษฐกิจ ตามหลักความเป็นเหตุเป็นผลที่ธุรกิจจะแสวงหากำไรสูงสุด ค่ากล่าวอันมีชื่อเสียง อันแสดงถึงทรศณะดังกล่าว ได้แก่คำกล่าวของเฮนรี ฟอร์ด (Henry Ford) ซึ่งเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมรถยนต์ในอเมริกาที่ว่า "ความต้องการของทุกคนคือได้รับคำสั่งว่าต้องทำอะไร แล้วได้รับค่าจ้างต่อการทำสิ่งนั้น" การนำเอาระบบค่าจ้างสูงสุดต่ำสุดไปเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการอย่างประณีตบรรจง เป็นการสร้างอำนาจควบคุมของนายจ้างต่อปัจจัยสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ (90 : 356)

นักคิดทางสังคมสมัยใหม่ อาทิ ทายเลอร์ เป็นต้น พากันถือว่า สิ่งที่คน

เราต้องการมากที่สุดคือค่าจ้างในระดับสูง ซึ่งเขาถือว่า เป็นรางวัลตอบแทนสำหรับความสามารถหรือความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การบริหารจัดการอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ได้พยายามทำให้เกิดลักษณะการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ (hearty cooperation) โดยการใช้ค่าจ้างและวิธีการอื่น ๆ ซึ่งมองลูกจ้างเป็นผู้มีลักษณะเพียงผู้รับการกระตุ้นหรือคอยสนองตอบต่อสิ่งเร้าภายนอกเท่านั้น (passive) มิใช่ในฐานะผู้สามารถกำหนดหรือกระทำอะไรได้ด้วยตนเองได้ (active or self - directing) สมมติฐานง่าย ๆ เรื่องค่าจ้างสูงสุด - ค่าจ้างสูงสุด ได้มีการยึดถือกันมากในสมัยทุนนิยมเอกชน เป็นทฤษฎีที่ยืนอยู่บนหลักการหาหนทางให้ได้เปรียบได้กำไรมากที่สุด ในขณะที่เสียน้อยที่สุด โดยที่บรรดาเจ้าของความคิดเหล่านี้ต่างถือว่า ทั้งนายจ้างและลูกจ้างล้วนแล้วแต่มีหลักคิด เช่นนี้ทั้งสิ้น ฉะนั้นการที่ลูกจ้างคนหนึ่ง ๆ จะได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น ก็ต้องขึ้นอยู่กับความพยายามอดทน และความสามารถทำงานให้แก่นายจ้างอย่างเหมาะสมกันตามระเบียบที่ฝ่ายนายจ้างมักเป็นผู้กำหนดให้ หลักการทำงานในลักษณะคล้ายการต่อรองเช่นนี้ ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในปัจจุบันมากกว่าสมัยที่มาร์กซยังมีชีวิตอยู่ ซึ่งถือกันว่าเป็นหลักเหตุผลของความถูกต้องยุติธรรมตามหลักในการทำงาน (merit system) ดังที่กล่าวถึงมาแล้วในบทที่ผ่านมา

อย่างไรก็ดี ดูเหมือนว่ามาร์กซจะมีความระมัดระวังอยู่ เมื่อกล่าวถึงลักษณะการทำงานในระบบทุนนิยมอุตสาหกรรม ก็ดังที่ได้กล่าวถึงแล้วครั้งหนึ่งในตอนต้นว่า สำหรับมาร์กซแล้ว แนวคิดต่าง ๆ (concepts) มิได้คงที่ แต่เป็นปรากฏการณ์ที่ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามโลกวัตถุ คือผันแปรตามพัฒนาการของระบบ เศรษฐกิจอันเป็นพื้นฐานของโครงสร้างส่วนบน (superstructure)



โครงสร้างส่วนบน จะสะท้อนออกจากโครงสร้างส่วนล่าง (substructure) เสมอ แต่ขณะเดียวกันก็สนับสนุนต่อโครงสร้างส่วนล่างด้วย

ในระบบทุนนิยมก็เช่นกัน เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ระบบ เศรษฐกิจแบบทุนนิยม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ความคิด ที่จะมีต่อสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนทั่วโลก รั้วอื่น ๆ จึงล้วนแล้วแต่สอดคล้องกับรากฐาน เศรษฐกิจแบบทุนนิยมทั้งสิ้น เพราะหาก รากฐาน เศรษฐกิจปั่นป่วนคลอนแคลน โครงสร้างส่วนบนทั้งหลายรวมกระทั่งถึงผู้กุมอำนาจรัฐ ก็จะมีเสถียรภาพต่อไปได้ยาก ฉะนั้นบนรากฐาน เศรษฐกิจที่เน้นหนักการหากำไร เร่ง สะสมทุน ขยายกิจการ และสร้างความมั่นคงก้าวหน้าแก่กิจการเหล่านั้น การโฆษณา ปลุกฝังค่านิยมอัน เป็นกลไกรัฐอย่างหนึ่ง จึงระดมโหมกระพือความคิดของผู้คนในระบบ ให้มีค่านิยมที่จะไม่ เป็นปฏิปักษ์ต่อระบบ อันได้กล่าวมาแล้วว่ามีการสร้างค่าของเงินตรา ไว้อย่างมหาศาล ส่ง เสริมความฟุ้งเฟ้อที่เกินความจำเป็นแก่การมีชีวิตอยู่ ทำให้ผู้รู้ ไม่เท่าทัน เกิดสำนึกผิดไปจากท่านองคตองธรรมและความที่ควรจะเป็น (false consciousness) จึงไม่น่าสงสัยเลยว่าศักยภาพอันมีค่ามหาศาลของมนุษย์ เมื่อ ก้าวมาถึงยุคสมัยนี้มีโอกาสจะ เปลี่ยนค่าไปได้

มาร์กซ์ชี้เอาไว้ว่า ในสังคมที่มีภาวะ เอ เลียน เนชันอย่างมาก เช่น ระบบ ทุนนิยม ทุกคนถูกกระตุ้นความต้องกำไรใหม่ขึ้นมา เพื่อทำให้เขาต้องเสียสละใหม่ จัด วาง เขาอยู่ในรูปแบบการพึ่งพาแบบใหม่ ชักนำเขาไปในทางหลงใหลความสุขชนิดใหม่ ในความเสื่อมโทรมของ เศรษฐกิจ ทุกคนจะพยายามสร้างพลังอันมีลักษณะ เอ เลียน เนชัน ขึ้นมา เพื่อนำตัวเองไปสู่จุดหมายของความพึงพอใจตามที่คนต้องการ ยิ่งมีวัตถุเพิ่ม มนุษย์ก็ยิ่งตก เป็นทาส ผลผลิตใหม่ทุกอย่างหมายถึงศักยภาพใหม่ของความหลงใหล และฉ้อโกงต่อกันและกัน มนุษย์จะถอยจากคุณค่าของความ เป็นมนุษย์ไปทุกที เขาจะ มีความต้องการ เงิน เพิ่มขึ้น เพื่อจะได้ครอบครองความสุขอันมีพิษ อำนาจของเงินจะ เพิ่มไปพร้อมกับความต้องการ เงิน ที่มนุษย์อยากได้มากขึ้น ความต้องการ เงิน จึง เป็นความต้องการอันแท้จริงที่เกิดขึ้นโดย เศรษฐกิจสมัยใหม่ และเป็นเพียงความต้องการ ชนิดเดียวที่ เศรษฐกิจแบบนี้สร้างขึ้น ค่าของเงินจะมีอยู่แค่คุณภาพอันสำคัญที่มันมี เท่านั้น แทนที่มันลดค่าทุกอย่างลง เหลือ เพียงความว่างเปล่าหรือนามธรรมของมัน ก็หมายความว่า

ว่ามันได้ลดค่าของตัวมันเองลงด้วย เหลือ เป็นเพียงแค่สิ่งที่มีแต่ปริมาณเท่านั้น หากไร้ซึ่งคุณภาพ มาตรฐานที่แท้จริงกลายเป็นความลำเอียงและความไม่เป็นไปแบบสายกลาง นี่คือการเพิ่มการผลิต เพิ่มความอยาก กลายเป็นการลดความเป็นมนุษย์ บิดเบือนธรรมชาติ นอกจากนี้ มาร์กซยังสรุปไว้ว่ากรรมสิทธิ์เอกชนมีอาจรู้จักวิธีการเปลี่ยนจากความต้องการหยาม ๆ ไปสู่ความต้องการแท้จริงของมนุษย์ได้

ความสำคัญจอมปลอมอาจสร้างให้แก้กันได้ แต่สภาพทวิสัย เป็นอย่างไรมีอาจบิดเบือนได้ การแบ่งงานสมัยใหม่อย่างละเอียดอันเกิดจากการคิดคำนวณของผู้ประกอบการแล้วว่า สามารถจะสร้างกำไรแก่ตนมากเพียงใด กลับกลายเป็นการสร้างลักษณะของงานที่ยึดกันกดดันมากขึ้น จึงเป็นความจำเป็นที่ระบบแรงจูงใจมีบทบาทต่อลูกจ้างในระบบ เศรษฐกิจใหม่นี้ยิ่งขึ้น เพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างสามารถบังคับตัวเองอยู่กับงานอันเป็นเพียงวิถีทางหนึ่งแห่งการแสวงหาการมีโอกาสอยู่รอดในสังคม ในเมื่อแรงจูงใจหลายอย่างฝ่ายนายจ้างเป็นผู้ยึดกุมไว้ ฝ่ายลูกจ้างในสังคมสมัยใหม่จึงต้องสร้างอำนาจต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจควบคุมต่อการได้รับแรงจูงใจเหล่านั้น

ดังนั้น ถ้าจะกล่าวถึงความสามารถในการควบคุม เราก็อาจจะตีความได้อีกแห่งหนึ่ง อันได้แก่ความควบคุมตามหลัก merit system ดังได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งสำหรับในที่นี้ เราจะหมายถึง การควบคุมที่ลูกจ้างจะรู้สึกมีได้ใน 3 ระดับคือ

1. การควบคุมโดยตรง หมายถึง การมีศักยภาพ หรือคุณสมบัติใด ๆ (อาทิ ความชำนาญพิเศษในการทำงาน โอกาสที่ดีหากจะหางานอื่นที่ดีกว่า การล่วงรู้ในเทคนิควิธีพิเศษเฉพาะอย่างของโรงงาน เป็นต้น) ที่สามารถใช้เป็นเครื่องต่อรองกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือสิ่งที่ต้องการ
2. การควบคุมโดยอ้อม หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้นายจ้างหรือหัวหน้างานปรับปรุงการจัดสรรรางวัล หรือสิ่งที่คุณต้องการให้ดีขึ้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวที่สนิทแน่นแฟ้นกับบุคคลดังกล่าว
3. การควบคุมโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจอย่างเพียงพอว่าระบบการให้รางวัลทั้งหมด ดำเนินไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system)

หรือความสามารถที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดเงื่อนไขของระบบการให้รางวัลดังกล่าว

โดยที่ในการวิจัยนี้จะสอบถามลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับคำตอบว่าตัวเขาเอง รู้สึกว่าตนมีความสามารถควบคุมได้ในประการใดมากที่สุด ลูกจ้างที่ตอบว่าตนเองมีความสามารถควบคุมได้โดยตรง ย่อมได้รับคะแนนสูงสุด ส่วนที่ตอบว่าสามารถควบคุมได้โดยอ้อม และควบคุมได้โดยทั่วไป ก็จะได้รับคะแนนขีดความสามารถในการควบคุม น้อยลงลดหลั่นลงมา เป็นลำดับ

จากตัวแบบ คำโครงของการมีความควบคุมต่อผลตอบแทนที่จะได้รับของ วอร์ทแมน (C.B. Wortman) และ เบรทึม (J.W. Brem) (91 : 277-332) ทั้งสองได้เสนอว่า คนเราไม่ว่าจะเป็นผู้มีอคติหวังสูงหรือต่ำ หากรู้สึกว่าตนไร้ความสามารถต่อผลตอบแทนที่คาดหวังได้รับหรือต่อสภาพการณ์แวดล้อมอื่น ๆ ที่มุ่งหวัง จะรู้สึกกดดันทางจิตใจตามมา ในหมู่คนที่ไม่มีพื้นฐานของการเป็นผู้มีความคาดหวังสูง อาจจะลองพยายามใหม่ เพื่อสร้างอำนาจควบคุมให้ได้รับสิ่งที่ตนต้องการ จนกระทั่งหยุดความพยายามไปแล้ว ส่วนในหมู่คนที่คาดหวังต่ำ อาจจะรู้สึกหมดหวังแล้วกลายเป็น ผู้ตามอย่างเดียวโดยไม่มีปากเสียงใด ๆ ซึ่งภาวะเช่นนี้หากดำเนินต่อไปย่อมก่อภาวะกดดันทางจิตใจได้

ยุคสมัยปัจจุบันมีอะไรหลายอย่าง เปลี่ยนแปลงไปมาก ทุกสิ่งทุกอย่าง เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ทรศณะคือการทำงาน กรรมวิธีปฏิบัติที่นายจ้างใช้ควบคุมลูกจ้าง หรืออื่น ๆ ปრაการรายละเอียดอันแตกต่างไปจากยุคสมัยของมาร์กซมากมายหลายประการ กระนั้น เรายังอาจกล่าวได้ว่า โดยหลักการสำคัญแล้วยังมีลักษณะที่เหมือนกันอยู่ไม่มีเปลี่ยนแปลง นั่นคือ ลูกจ้างยังคงไม่อาจจะควบคุมอะไรต่าง ๆ อยู่หลายอย่างทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และชีวิตความเป็นอยู่ ทั้งที่บางครั้งอาจจะมีความรู้สึกว่า ตนสามารถจะควบคุมสิ่งเหล่านั้นได้ก็ตาม

ฉะนั้น เมื่อก้าวถึงความสามารถในการควบคุม จึงอาจจะตีความได้ในอีก แนวหนึ่ง ตามสภาพการณ์ของระบบงานในปัจจุบันดังที่กล่าวถึงมาแล้วตอนต้น ซึ่งผู้ศึกษา

เห็นว่าจะก่อให้เกิดภาวะ เอ เลียน เนชันได้ เช่นเดียวกับความสามารถในการควบคุม ในทฤษฎีนี้ เก้าก่อน ประกอบด้วยตัวแบบ เค้า โคร่ง เหตุและผลที่วอร์ทแมนและ เบรทน์ เสนอไว้ เราจึงอาจจะกำหนดสมมติฐานของงานวิจัยนี้ได้อีกสมมติฐานหนึ่งว่า

"ยิ่งลูกจ้างรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมให้การให้รางวัล เป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ได้มากขึ้นเพียงใด ก็จะมีผลลดจาก ภาวะ เอ เลียน เนชันได้มากขึ้นเพียงนั้น"

นิยามศัพท์ที่สำคัญ

1. ภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชัน หมายถึง ภาวะอาการทางรูปการณ์จิต สำนึกอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงออกใน 5 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกเอเลี่ยนเนชันจากตัวเอง ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน และความรู้สึกโดดเดี่ยว

2. ความรู้สึกไร้อำนาจ หมายถึง ความรู้สึกถึงการมีขีดความสามารถ ในระดับที่ต่ำมาก ในอันที่จะควบคุมต่อการกระทำที่ได้กระทำไปหรือต่อผลที่จะได้รับจาก การกระทำหนึ่งใด

3. ความรู้สึกไร้ความหมาย หมายถึง ความรู้สึกที่สามารถคาดคะเนผล ของพฤติกรรมที่กระทำไปได้น้อยมาก อันเนื่องมาจากตกอยู่ในท่ามกลางความคลุมเครือ ฉงนยากลำบากแก่การตัดสินใจใด ๆ จากมาตรฐานค่าสุดที่มีอยู่

4. ความรู้สึกเอเลี่ยนเนชันจากตัวเอง หมายถึง ความรู้สึกขัดแย้ง ระหว่างลักษณะของตัวเองในความคิดคำนึงของบุคคล (one's ideal self) กับภาพของตัวเองในภาวะที่เป็นอยู่จริง ๆ ในขณะนั้น ๆ (one's actual self-image)

5. ลูกจ้าง หมายถึง บรรดาบุคคลผู้ซึ่งประกอบอาชีพด้วยการใช้พลัง แรงงานของตนเอง ทำงานให้กับผู้ประกอบการซึ่งครอบครองปัจจัยการผลิตที่เหนือ กว่า โดยบุคคลจะได้รับค่าจ้างเป็นการแลกเปลี่ยน ในที่นี้ไม่รวมถึงผู้ทำงานฝ่าย บริหารและฝ่ายธุรการ

6. โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานที่ประกอบการที่ใช้ลูกจ้าง

และเครื่องจักร ตลอดจนเทคโนโลยีอันทันสมัยทำการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ หรือทำลายสิ่งใด ๆ พร้อมทั้งมีระบบ แนวคิดในการบริหารงานแบบสมัยใหม่

7. เครื่องจักร หมายถึง สิ่งที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนหลายชิ้น สำหรับใช้ ก่อกำเนิดพลังงาน เปลี่ยนหรือแปลงสภาพพลังงานหรือส่งพลังงาน ทั้งนี้ด้วยกำลัง น้ำ ไอน้ำ เชื้อเพลิง ลม ก๊าซ ไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน

8. สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การที่เกิดขึ้นจากบรรดาลูกจ้างได้ รวมตัวกันจัดตั้งขึ้น ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีมุ่งหมาย เพื่อ เป็นตัวแทนพิทักษ์ สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของฝ่ายลูกจ้าง

9. ความสามารถควบคุมกิจกรรมการผลิต หมายถึง ความสามารถใน อันที่จะปฏิบัติงานตามตารางการทำงานได้ตามลำพังอย่างไม่ต้อง เครื่องครัด ตลอดจน สามารถตัดสินใจในการทำงานนั้นได้ด้วยตนเอง อาทิ การเลือกวิธีการทำงาน การกำหนดปริมาณความมากน้อยหนัก หรือ เขาในการทำงาน และการกำหนดลักษณะ ของผลงานในระดับที่บรรลุ เป้าหมาย

10. ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานอัน เกิดจากน้ำพักน้ำแรงของตน เอง หมายถึง ความสามารถที่จะบ่งชี้ให้ทราบได้ว่าส่วนไหนของผลผลิตที่บรรลุ เป้า- หมายแล้ว เกิดจากฝีมือหรือน้ำพักน้ำแรงของตนเองที่แตกต่างไปจากฝีมือหรือน้ำพักน้ำ- แรงของผู้อื่น ทั้งนี้โดยอาศัยพิจารณาจาก เอกลักษณะหรือลักษณะที่ปรากฏออกมา เป็นผล งานนั้นจริง ๆ มิใช่ด้วยการอาศัยดูจากการทำ เครื่องหมายหรือหมายเลขกำกับไว้

11. ความสามารถควบคุมให้การให้รางวัล เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) หมายถึง ชีตความสามารถที่ลูกจ้างจะรู้สึกได้จากการ มีศักยภาพหรือคุณสมบัติ ที่เป็นความสามารถ ความรู้หรือความชำนาญพิเศษในการทำงาน อย่าง เพียงพอที่จะใช้ เป็น เครื่องมือ เปรียบเทียบรองกับนายจ้างให้ได้สิ่งตอบแทนที่ควรจะได้ มากกว่าความรู้สึกจากการมีความสัมพันธ์ เป็นการส่วนตัว อันจะนำไปสู่การได้มาซึ่งสิ่ง ตอบแทนที่ต้องการนั้น

ข้อจำกัดหรือขอบเขตในการศึกษาวิจัย

ด้วย เหตุที่การศึกษาคั้งนี้ยังจัดอยู่ในขั้น เบื้องต้นสำหรับใน เนื้อหาว่าด้วยภาวะ ความรู้สึก เอ เลียน เนชกับบรรดาตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย ทั้งมี เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงเพียงบาง เรื่องบางประเด็น จึงกลายเป็นเหมือนข้อ จำกัดซึ่งชัดเจนไว้ เป็นขอบ เขตดังนี้

1. การศึกษาวิจัยคั้งนี้จำกัดอยู่เพียง เฉพาะลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ (fomal factories) เท่านั้น เนื่องจากภายในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ มีลักษณะ โครงสร้างและองค์ประกอบอัน เป็นการง่ายที่จะสังเกตได้ถึงผลกระทบ จากลักษณะงาน การจัดระบบระเบียบภายในโรงงาน ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบสมัยใหม่ที่ใช้ เทคโนโลยีก้าวหน้ามากขึ้นได้ชัดเจนกว่าจะพบบนในโรงงานขนาดอื่น ๆ นอกจากนี้แล้ว การตั้ง เป้าหมายที่จะพิจารณา เฉพาะกรณีของโรงงานขนาดใหญ่นี้ดั่งกล่าว ยัง เป็นการช่วยลดตัวแปรต่าง ๆ ออกไปจากการศึกษานี้ได้อีกมาก
2. การศึกษาคั้งนี้ เลือกพิจารณาศึกษาเฉพาะลูกจ้างในแผนกงานที่เกี่ยวข้อง และมีลักษณะอัน เห็นว่า เหมาะสมตามกรณีศึกษา ข้อสรุปจากการศึกษาคั้งนี้จึงไม่ จำ เป็นจะต้องใช้สรุปได้กับลูกจ้างโดยทั่วไปในทุกกรณี
3. โรงงานต่าง ๆ ที่เจาะจงเก็บข้อมูลจากลูกจ้างมา เป็นตัวอย่างในการศึกษานั้น พิจารณาเอาตาม เป้าหมายของการศึกษาในคั้งนี้เป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับหลัก เกณฑ์ทางวิชาการในการวิจัยเท่าที่จะ เป็นไปได้ เป็น เบื้องต้น เมื่อพิจารณาอย่างรอบ คอบแล้วว่ามีอาจปฏิบัติตามหลัก เกณฑ์ดังกล่าวอย่าง เคร่งครัดได้ จึงหันมาพิจารณา เอา ตามความสะดวกและการได้รับอนุมัติแล้วจากทางฝ่ายบริหารของโรงงานนั้น ๆ จึงได้ เข้า ไปเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่ง เป็นการแน่นอนว่า อาจยังมีโรงงานอีกหลายแห่งมาก ที่น่าสนใจกว่า และเข้าข่ายงานการศึกษาคั้งนี้ได้มากกว่า แต่ด้วยความไม่สะดวก และไม่ได้รับความร่วมมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจึงอาจจะครอบคลุมไปไม่ถึง โดย อาจมีผลให้ผลสรุปของข้อมูลที่ได้อาจต้องค่อยคุณภาพไปกว่าที่หวัง เอาไว้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดด้วยประการต่าง ๆ แต่ผู้ศึกษาก็ยังคงเชื่อมั่นว่า ข้อจำกัด เหล่านั้นจะมีอาจบดบังศักยภาพอันน่าสนใจของการศึกษานี้ให้ลดน้อยลงไป เพราะอย่างน้อยก็ เป็นก้าวหนึ่งไปสู่การพยายามทำความเข้าใจต่อสภาพความเป็นไป ของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบันท่ามกลางความพยายามปิดบังข้อมูล เหล่า นี้จากบางฝ่ายและอาจจะ เป็นการกระตุ้นให้บังเกิดความสนใจร่วมกันใน ความสำคัญของ ปัญหาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของบรรดาสมาชิกของสังคมกลุ่มใหญ่กลุ่มนี้ อีก โสดหนึ่งด้วย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย