

อัตลักษณ์ของมนุษย์เงินเดือน: เปรียบเทียบคนทำงานคอปกขาวกับคนทำงานคอปกน้ำเงินของบริษัท ผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมือง *

The Identity of a Salaryman: A comparative study between white collar workers and blue collar workers of Urban Food Industrial Company.

สาคร สมเสรีฐ **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบอัตลักษณ์ของพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายโรงงานของบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมือง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 30 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย การวิเคราะห์จำแนกชนิดข้อมูล และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ ผลการวิจัยพบว่า อัตลักษณ์ร่วมของพนักงานทั้งสองกลุ่ม คือ ผู้เป็นพนักงานของบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง ผู้ทุ่มเททำงานเพื่อตอบแทนคุณองค์กร และผู้มองว่าตนเองเป็นคนชั้นกลาง ส่วนอัตลักษณ์เฉพาะกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกันคือ อัตลักษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยอัตลักษณ์ของพนักงานสายสำนักงาน คือ ผู้ยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ส่วนอัตลักษณ์ของพนักงานสายโรงงาน คือ ผู้เคร่งครัดในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: มนุษย์เงินเดือน อัตลักษณ์ คนทำงานคอปกขาว คนทำงานคอปกน้ำเงิน

Abstract

The objectives of this research are to comparatively study the salaryman's identity in the context of both office workers and factory workers of an urban food industrial company through a qualitative research. The qualitative portion of the research used the sampling groups of 30 workers chosen by the purposive sampling method and data collected through indepth interviews. The collected data was analyzed through analytic induction, typological analysis and comparative analysis.

Moreover, The research represented the collective identity of both groups as being one who works under a reputable and consistent company, giving back to their organization, and defines themselves as a middle class. However, there is also a differing collective identity between the two groups which is the working identity i.e. while the

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง "วิถีชีวิต อัตลักษณ์ และรสนิยมของมนุษย์เงินเดือน : ศึกษาเปรียบเทียบคนทำงานคอปกขาวกับคนทำงานคอปกน้ำเงินของบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมือง" ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ประจำปี 2553 มีระยะเวลาดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2554- เมษายน 2555 โดยการใช้วิธีวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับบทความนี้ผู้เขียนเลือกนำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพเท่านั้น

** อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

office workers' identity is one of a flexible worker, the factory's worker identity is one of a strict worker.

Keyword: Salaryman, identity, white collars workers, blue collar workers

บทนำ

“หนูคิดว่า มนุษย์เงินเดือน คือ คนที่มาทำงานเพื่อต้องการเงินเดือน ถ้าหนูหยุดทำงานปั๊บ เงินก็ไม่มี รายจ่ายมี แต่รายรับไม่มี เราก็เป็นทุกข์กับชีวิตอีก ที่มาทำงานก็เพราะต้องการเงินค่ะ มันอาจจะกินเวลาส่วนตัวของเราบ้างแต่เราก็คิดว่าเพื่อเงินก็คงไม่เป็นอะไรหรอก”

(แมว, สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2554)

นี่เป็นคำตอบของแมว พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า ประจำบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมืองปริมณฑล จากการที่ผู้วิจัยถามว่า มนุษย์เงินเดือน คือใคร คำตอบดังกล่าวได้ให้คำจำกัดความของคำว่า มนุษย์เงินเดือนได้ค่อนข้างสมบูรณ์เลยทีเดียว โดยเฉพาะการชี้ให้เห็นว่า “เงิน” เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลให้คนในปัจจุบันมีความสุข และการจะได้เงินมานั้นคนเราจำเป็นต้องทำงาน ถึงแม้ว่าการทำงานจะมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวอยู่ไม่น้อย แต่ก็ไม่ใช่เหตุผลที่คนเราจะไปกล่าวโทษถึงการทำงานเพราะงานเป็นที่มาของเงินหรือรายได้

จะว่าไปแล้วการทำงานก็เป็นสาระสำคัญของชีวิตมนุษย์เรามาตั้งแต่อดีต แต่รูปแบบหรือลักษณะอาจแตกต่างกันไปตามบริบทแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป

นับตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรปเมื่อศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน สังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองผสมกับระบบศักดินา เป็นระบบทุนนิยมอุตสาหกรรม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิต กล่าวคือ จากเดิมมนุษย์ใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตก็เปลี่ยนมาเป็นการใช้แรงงานจากเครื่องจักรกลและพลังงานจากสิ่งที่ไม่มีชีวิตแทน ที่สำคัญมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการ จัดองค์กรของมนุษย์ เป็นแบบการจ้างแรงงานและการผลิตสินค้าเพื่อขาย ที่ต้องเน้นความร่วมมือและการแข่งขันกันในเชิงประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (วิทยากร เชียงกุล, 2553:5) กล่าวได้ว่าปัจจุบันมนุษย์อยู่ในโลกของทุนนิยมอุตสาหกรรมที่พวกเขากลายเป็นแรงงานในสังคมองค์กรที่ทำงานแลกกับค่าจ้างหรือเงินเดือน บ่อยครั้งสังคมเรียกขานแรงงานเหล่านี้ว่าเป็น “มนุษย์ค่าจ้างหรือมนุษย์เงินเดือน”

“มนุษย์ค่าจ้างหรือมนุษย์เงินเดือน” ได้กลายเป็นฐานะสำคัญของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเพราะฐานะดังกล่าวเป็นที่มาของทรัพย์สินเงินทองหรือรายได้สำหรับการใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต พวกเขาอมละทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิดและ/หรืออาชีพเดิมของตน (ซึ่งมักจะเป็นเกษตรกร ชาวไร่ ชาวนา) มาทำงานแลกกับค่าจ้างหรือเงินเดือนตามห้างร้าน โรงงาน บริษัท ฯลฯ ซึ่งมักจะตั้งอยู่ในเขตเมือง จากเดิมที่มนุษย์ทำงานในพื้นที่เกษตรกรรมร่วมกับญาติมิตร คนรู้จักมักคุ้น ภายใต้กรอบของจารีตประเพณีหรือธรรมเนียมปฏิบัติของชุมชน ก็เปลี่ยนมาเป็นการทำงานในพื้นที่อุตสาหกรรมร่วมกับคนที่ไม่ใช่ญาติมิตร ไม่รู้จักมักคุ้น

ภายใต้กรอบของกฎระเบียบของสังคมองค์กรสมัยใหม่ ผลที่ตามมาคือวิถีชีวิตของมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก กล่าวคือ จากเดิมมนุษย์ผูกพันอยู่กับธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่าไม้ รวมทั้งชุมชนบ้านเกิด ก็เปลี่ยนมาผูกพันอยู่กับสิ่งที่ไม่ใช่ธรรมชาติ งาน เงิน สินค้า เทคโนโลยี และมีชีวิตแบบคนเมือง

เมืองได้กลายเป็นที่รวมของมนุษย์แรงงานที่มาทำมาหากิน ซึ่งอาจแบ่งคร่าวๆออกเป็น สองประเภท (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2552) คือ แรงงานในระบบ (formal sector) และแรงงานนอกระบบ (informal sector) โดยแรงงานในระบบ คือ แรงงานที่ทำงานในระบบการจ้างงานที่มีรายได้ประจำ มีเงินเดือนที่แน่นอน และที่สำคัญ คือ แรงงานในระบบจะได้รับการคุ้มครองสวัสดิการต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด เช่น พนักงานบริษัท หรือพนักงานโรงงาน ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น ส่วนแรงงานนอกระบบ คือ แรงงานที่ทำงานอิสระ หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคม เช่น ผู้ประกอบอาชีพผลิตและจำหน่ายอาหารรายย่อย คนขับรถรับจ้าง เป็นต้น

กรณีแรงงานในระบบนั้นอาจจำแนกเป็น สองกลุ่มใหญ่ๆ (ศิริวรรณ สมนึก, 2547) ตามลักษณะของการใช้แรงงาน กล่าวคือ กลุ่มแรก เป็นกลุ่มคนที่อาศัยความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักเป็นผู้ใช้ร่างกายเป็นเครื่องยังชีพ ทำการผลิตอย่างง่าย ใช้ความรู้และทักษะอย่างง่าย เช่น แบกหาม ทอผ้า ฯลฯ สังคมไทยอาจเรียกคนกลุ่มนี้ว่า “กรรมกร” หรือเรียกตามภาษาวิชาการแรงงานว่า คนงานคอปกน้ำเงิน (blue collar workers) กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มคนงานที่อาศัยความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ทำงานในสำนักงาน และมักจะเป็นพวกที่ใช้แรงงานสมองมากกว่าแรงงานกาย เช่น คนทำงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชี วิศวกรรม สถาปัตยกรรม งานเขียน การเงิน ราชการ ฯลฯ คนกลุ่มนี้มีหลากหลาย เราเรียกรวมๆกันว่า คนงานคอปกขาว (white collar workers) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วในโรงงานหรือองค์กรสมัยใหม่ปัจจุบัน มักจะมีคนงานทั้งสองกลุ่มนี้ แต่อาจจะมีในสัดส่วนที่น้อยแตกต่างกันไป แรงงานในระบบที่กล่าวมานี้ทำงานแบบมีรายได้ประจำ มีเงินเดือนที่แน่นอน หรืออาจเรียกว่าเป็น “มนุษย์เงินเดือน”

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555) ได้สำรวจสภาวะการทำงานของประชากรล่าสุดเมื่อเดือนมีนาคม 2555 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 65.92 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.96 ล้านคน (ชาย 20.87 ล้านคน และหญิง 17.32 ล้านคน) เป็นผู้ทำงานภาคเกษตรกรรมประมาณ 13.51 ล้านคน (เช่น การเกษตร การล่าสัตว์ การป่าไม้และการประมง) หรือคิดเป็นร้อยละ 35.4 ของผู้มีงานทำ (ชาย 7.70 ล้านคน และหญิง 5.81 ล้านคน) และ ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมประมาณ 24.68 ล้านคน (เช่น การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ และของใช้ส่วนบุคคลและครอบครัว การผลิต เป็นต้น) หรือคิดเป็นร้อยละ 64.6 ของผู้มีงานทำ (ชาย 13.17 ล้านคน และหญิง 11.51 ล้านคน) จากข้อมูลนี้จะเห็นว่าปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรกว่า 24.68 ล้านคน (ในจำนวนนี้มีผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.96 ล้านคน) มีฐานะเป็น “มนุษย์ค่าจ้างหรือมนุษย์เงินเดือน”

เมื่อพิจารณาจากตัวเลขทางสถิติสภาวะการทำงานของประชากรไทยข้างต้น ได้ชี้ให้เห็นว่าสังคมไทยในปัจจุบันต่างกับสังคมไทยในอดีตที่เราคุ้นเคย ที่ผู้คนส่วนใหญ่มีฐานะเป็นเกษตรกร ทำไร่ ทำนา ปลูกข้าวเพื่อบริโภคในครัวเรือนเหลือจึงขาย แต่สังคมไทยปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนกว่าที่เราคิด และเราไม่อาจใช้กรอบคิดแบบเดิมในการอธิบายสังคมไทยรวมทั้งวิถีชีวิตของคนไทยได้อีกแล้ว เพราะคน

ไทยส่วนใหญ่ทุกวันนี้ไม่ได้มีฐานะเป็นเกษตรกรที่ผูกพันอยู่กับที่ทำกินและธรรมชาติ แต่พวกเขามีฐานะเป็นลูกจ้างที่ต้องผูกพันอยู่กับนายจ้างหรือองค์กร อาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันนี้สภาพสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมเป็นสังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมยุคใหม่ และถึงแม้บางท้องที่ที่ยังคงมีการทำเกษตรกรรมแต่ก็เป็นการทำเกษตรกรรมเพื่อขายภายใต้กลไกตลาดของระบบทุนนิยมอุตสาหกรรมอยู่ดี

มาถึงจุดนี้ผู้เขียนเกิดคำถามตามมาว่าเมื่อสังคมไทยเปลี่ยนไปจากเดิมเช่นนี้เรามีความรู้ความเข้าใจต่อวิถีชีวิตคนไทยในฐานะที่พวกเขาเป็นลูกจ้างหรือมนุษย์เงินเดือนมากน้อยแค่ไหน หากเราเข้าใจแค่เพียงว่าลูกจ้างหรือมนุษย์เงินเดือนคือคนที่ทำงาน เพื่อแลกกับค่าจ้างหรือเงินเดือน มีชีวิตเพื่อเงินเดือนเพียงเท่านี้ ก็อาจจะดูตื้นเขินจนเกินไป เพราะลูกจ้างหรือมนุษย์เงินเดือนก็มีฐานะเป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ ชีวิตของพวกเขา น่าจะมีมิติอย่างอื่นที่น่าตื่นเต้น เราใจที่เราคาดไม่ถึง ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงต้องการทราบว่าจริงๆ แล้วลูกจ้าง คนทำงาน หรือมนุษย์เงินเดือนนั้นเขาเป็นใคร มองตัวเองอย่างไร และที่สำคัญ การที่พวกเขาถูกจำแนกตามลักษณะงานที่ทำออกเป็น 2 กลุ่มคือ คนทำงานคอปขาว หรือพนักงานสายสำนักงาน และ คนทำงานคอปน้ำเงินหรือพนักงานสายโรงงาน (ภายในโรงงานหรือองค์กรเดียวกัน) จริงๆ แล้วพวกเขามีความคิด มุมมองเกี่ยวกับตัวตน อัตลักษณ์ การดำเนินชีวิตและการทำงานที่เหมือนและ/หรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร บทความเรื่อง “อัตลักษณ์ของมนุษย์เงินเดือน: เปรียบเทียบคนทำงานคอปขาวกับคนทำงานคอปน้ำเงินของบริษัทผลิอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมือง” นี้ เป็นอีกความพยายามหนึ่งที่ผู้เขียนใช้เป็นพื้นที่ในการอธิบายเพื่อตอบข้อสงสัยดังกล่าว

วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบอัตลักษณ์ของพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายโรงงานของบริษัทผลิอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมือง

นิยามศัพท์

มนุษย์เงินเดือน (salaryman) หมายถึง คนทำงานประจำที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนซึ่งจัดเป็นแรงงานในระบบแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ คนทำงานคอปขาว (white collar workers) กับคนทำงานคอปน้ำเงิน (blue collar workers)

คนทำงานคอปขาว (white collar workers) หมายถึง พนักงานสายสำนักงาน (office workers) มีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้ความคิดตรรกะตรง ได้แก่งานบริหาร งานบริการ และประสานงาน มักทำงานเกี่ยวข้องกับ ผู้คน ข้อมูล เอกสาร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน เช่น พนักงานฝ่ายการตลาดต่างประเทศ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

คนทำงานคอปน้ำเงิน (blue collar workers) หมายถึง พนักงานสายโรงงาน (factory workers) มีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้ทักษะและความชำนาญ ได้แก่ งานระดับปฏิบัติการในโรงงาน มักทำงานเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกล วัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในโรงงาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า พนักงานฝ่ายขึ้นรูปสินค้า เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์

แนวคิดสำคัญที่ใช้เป็นกรอบสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แนวคิดว่าด้วย อัตลักษณ์ (Identity) โดยอัตลักษณ์นี้มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ *identitas* เดิมใช้ คำว่า *idem* ซึ่งมีความหมายเหมือนกัน (the same) อย่างไรก็ตามโดยพื้นฐานทางภาษาอังกฤษแล้ว อัตลักษณ์มีความสับสนนัยยะด้วยกันคือความเหมือนและความเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างออกไปนั่นคือ การตีความหมายเหมือนกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์และการเปรียบเทียบกันระหว่างคนหรือสิ่งของในสองแง่มุมมอง คือ ความคล้ายคลึงและความแตกต่าง (ประสิทธิ์ ลิปรีชา, 2547: 32-34)

เจกินส์เห็นว่าอัตลักษณ์มิใช่สิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมันเองหรือเกิดขึ้นมาพร้อมกับคน หรือสิ่งของ แต่เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและมีลักษณะความเป็นพลวัตตลอดเวลา กล่าวคือ มีทั้งความคงที่ ปรับเปลี่ยน หรือแม้กระทั่งเปลี่ยนแปลงรูปแบบไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นสำคัญ (Richard Jenkins, 1996. อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ลิปรีชา, 2547)

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2548) กล่าวว่า อัตลักษณ์ เป็นเรื่องของการต่อสู้เป็นเรื่องที่ทุกสังคมต้องพยายามสร้างอัตลักษณ์เพื่อจะต่อสู้ให้ได้มาซึ่งเนื้อที่และสิทธิเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ อัตลักษณ์ยังเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว และเมื่ออัตลักษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการต่อสู้ เราต่างสามารถเปลี่ยนแปลงหรือสร้างอัตลักษณ์ได้ตลอดเวลา เช่น ประเทศอื่นมองกรุงเทพฯ เป็นเมืองหลวงกามารมณของโลก เป็นอัตลักษณ์ที่เขา ยกให้กับประเทศไทย เราก็สามารถต่อสู้โดยการพยายามสร้างอัตลักษณ์ของความเป็นกรุงเทพฯ ขึ้นมาใหม่เพื่อต่อสู้กับเมืองหลวงกามารมณให้ได้ ซึ่งการสร้างอัตลักษณ์นี้จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้คนทุกๆกลุ่มสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างอัตลักษณ์ได้ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถสร้างอัตลักษณ์ให้ตนเองได้ด้วย

สำหรับบทความนี้ นิยาม อัตลักษณ์ (identity) ว่า ลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ถึงตัวเองในการทำงานและการดำเนินชีวิตของมนุษย์เงินเดือนทั้งสองกลุ่ม คือ พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายโรงงาน ซึ่งมีทั้งอัตลักษณ์ที่เหมือนกันหรืออัตลักษณ์ร่วม (collective identity) และอัตลักษณ์เฉพาะซึ่งนั่นก็คือ อัตลักษณ์ของการปฏิบัติงาน (working identity) ทั้งนี้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมในองค์กรและสังคม

วิธีดำเนินงานวิจัย

วิธีการวิจัย

เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ การวิจัยที่ช่วยให้เห็น “รายละเอียดเฉพาะ” ของหน่วยที่ศึกษา โดยใช้ “การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก” เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ละเอียดซับซ้อนหรือข้อมูลเกี่ยวกับการตีความหน่วยศึกษาหรือกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กที่เรียกว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมืองจำนวน 698 คน แบ่งเป็น พนักงานสายสำนักงาน 280 คน และพนักงานสายโรงงาน 418 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเรียกว่าผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ซึ่งมีการเลือกตัวอย่าง แบบยึด

จุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (purposeful sampling) โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive) จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ตัวแทนกลุ่มพนักงานสายสำนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เช่น ฝ่ายการตลาดต่างประเทศ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายขาย จำนวน 15 คน และ ตัวแทนกลุ่มพนักงานสายโรงงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เช่น ฝ่ายผลิตสินค้า ฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน ฝ่ายขึ้นรูปสินค้า จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับประเด็นการสัมภาษณ์ โดยยึดตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ส่วนที่ 2 คำตอบหรือคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อสังเกตของผู้สัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเป็นผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัยและคณะสามารถทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพนี้นอกจากผู้วิจัยและคณะจะจดบันทึกแล้ว ยังมีการบันทึกเทปรายละเอียดระหว่างการสัมภาษณ์หรือการสนทนาระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์อีกด้วย ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าการจดบันทึกเพียงอย่างเดียวมีข้อจำกัดหลายด้านโดยเฉพาะอาจขาดรายละเอียดของข้อมูลสำคัญบางอย่างที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนาที่ไม่อาจจดบันทึกได้ทัน แต่การบันทึกเทปสามารถเก็บรายละเอียดที่กล่าวมานี้ได้เป็นอย่างดี สำหรับการตรวจสอบข้อมูลนั้นมี 2 วิธี คือ (1) การตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลบุคคลที่ต่างกัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงแหล่งข้อมูลบุคคลที่ใช้ให้หลากหลายออกไป (2) การตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าของข้อมูล เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ให้ผู้ให้ข้อมูลหลักร่วมตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้ผลการศึกษาสสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนการเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป (สุรางค์ จันทวนิช, 2537: 108-109)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนคือ 1) รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 รูปแบบย่อย คือ (1) การวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytic induction) คือ การตีความและสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่กระจัดกระจายกันอยู่ (2) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (typological analysis) คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิดๆ (typologies) ซึ่งแบ่งวิธีการได้เป็น 2 แบบย่อย คือ แบบใช้แนวคิดทฤษฎีและแบบไม่ใช้ทฤษฎี (3) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (comparative analysis) คือ การจำแนกแยกแยะเพื่อให้เห็นความเหมือนกันและความแตกต่างกันของข้อมูล 2) การแสดงข้อมูล จะแสดงในรูปของการเขียนเรียงความพรรณนาในเชิงหลักการพร้อมทั้งหยิบยกคำบอกเล่าหรือเรื่องราวของผู้ให้สัมภาษณ์มาสนับสนุนหลักการนั้นอย่างเห็นเหตุเป็นผล 3) การหาข้อสรุป โดยการจัดกลุ่มเรื่องที่คล้ายกันไว้ภายใต้

มโนทัศน์เดียวกันและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย เชื่อมโยงหลักฐานอย่างมีเหตุผล และ สร้างข้อสรุปเชิงแนวคิดและทฤษฎีอย่างมีเหตุผล (ชาย โพธิ์สิตา, 2550: 259)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ในเบื้องต้นผู้เขียนขอฉายให้เห็นภาพรวมเกี่ยวกับบริษัทซึ่งเป็นพื้นที่การศึกษา ดังนี้ บริษัทผลิตอาหารแห่งนี้ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดปริมณฑลย่านอุตสาหกรรม ที่ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานครมากนัก บริษัทแห่งนี้ดำเนินการผลิตและจัดจำหน่ายอาหารพร้อมรับประทาน ก่อตั้งประมาณปี 2530 ดำเนินกิจการเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 24 ปี มีพนักงานทุกประเภทรวมกันกว่า 4,000 คน แบ่งเป็นพนักงานประจำ 698 คนซึ่งทั้งหมดเป็นคนไทยที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายวันประมาณ 3,300 คน โดยพนักงานรายวันนี้มีทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชา พม่า เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

กรณีพนักงานประจำแบ่งตามลักษณะการทำงานได้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ (1) พนักงานสายสำนักงานหรือสายสนับสนุน เช่น พนักงานฝ่ายการตลาดต่างประเทศ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นต้น พนักงานกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ ให้การผลิตมีประสิทธิภาพ เช่น งานบริหาร งานบริการ ติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกบริษัท อบรมและพัฒนาพนักงาน เป็นต้น (2) พนักงานสายโรงงานหรือสายการผลิต เช่น พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า พนักงานฝ่ายขึ้นรูปสินค้า เป็นต้น พนักงานสายโรงงานนี้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการผลิตสินค้าในโรงงาน

2. อัตลักษณ์ร่วมระหว่างพนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายโรงงาน[†]

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า อัตลักษณ์ร่วมของพนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายโรงงานของบริษัทผลิตอาหารแห่งนี้ คือ ผู้เป็นพนักงานของบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง ผู้ทุ่มเททำงานเพื่อตอบสนองคุณองค์กร และผู้มองว่าตนเองเป็นคนชั้นกลาง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ผู้เป็นพนักงานของบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า อัตลักษณ์ร่วมที่มีความโดดเด่นของพนักงานบริษัทแห่งนี้คือ ผู้เป็นพนักงานของบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัทผลิตอาหารพร้อม

[†] ผู้เขียนเคยนำเสนอเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วมของมนุษย์เงินเดือนผ่านงานวิจัยแบบผสม (mixed method research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในงานการประชุมวิชาการระดับชาติ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ระหว่างวันที่ 23-24 กุมภาพันธ์ 2555 ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้เขียนเสนอว่า อัตลักษณ์ร่วมของมนุษย์เงินเดือนอาจพิจารณาได้ในสี่ลักษณะ คือ ผู้ดำรงชีวิตภายใต้เงินเดือนและเวลาจำกัด ผู้ใฝ่ฝันจะมีธุรกิจเป็นของตัวเองแต่ไม่กล้าเสี่ยง ผู้ใส่ใจกับปัญหาครอบครัว และผู้จัดสรรรายได้ของตนเองตอบแทนผู้มีพระคุณ ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่า อัตลักษณ์ร่วมดังกล่าวเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่มีกลไกตลาดเป็นตัวกำหนด โดยเฉพาะการมองว่า อัตลักษณ์ของมนุษย์เงินเดือนเป็นอัตลักษณ์สมัยใหม่ (modern identity) การมองเช่นนี้อยู่บนฐานความเชื่อที่ว่าอัตลักษณ์เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนด แต่สำหรับ อัตลักษณ์ร่วมในบทความชิ้นนี้ผู้เขียนจะชี้ให้เห็นอัตลักษณ์ร่วมของมนุษย์เงินเดือนในมิติที่พวกเขาเองเป็นผู้กำหนดสำคัญหรือการที่พวกเขาอยู่ในฐานะมนุษย์ผู้กระทำการ (agency) ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นสำคัญ

รับประทานเยือกแข็งและแช่แข็งชั้นนำของประเทศ และที่สำคัญเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงทางการเงิน ส่วนหนึ่งเป็นเพราะบริษัทแห่งนี้มีอายุ การก่อตั้งที่ยาวนานกว่า 25 ปี อีกทั้งบริษัทได้ให้การดูแลในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆแก่พนักงานเป็นอย่างดี ไม่ทอดทิ้งพนักงานในยามวิกฤต รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในแง่ของการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และที่ละเลยไปไม่ได้ คือ บริษัทมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และทักษะในงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อปรับตำแหน่งและเงินเดือน อาจกล่าวได้ว่าสิ่งที่ทำให้พนักงานทุกคนมีความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้คือชื่อเสียง และความมั่นคงของบริษัท ดังที่ เปิ้ล พนักงานฝ่ายจัดกระจายสินค้า กล่าวว่า

“คิดว่าบริษัทที่หนูอยู่นี้เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง ใครๆก็รู้จัก หลายคนพอทราบว่าเราทำงานในบริษัทนี้เขาก็มองว่าเป็นบริษัทที่ดี มีความมั่นคง ที่สำคัญบริษัทยังให้ทุนการศึกษาแก่หนูเรียนในระดับปริญญาตรีด้วย นอกจากบริษัทจะให้เงินเดือนหนูแล้ว บริษัทยังให้อาณาเขตหนูด้วย..”

(เปิ้ล, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2555)

หรือ ดังที่ ปู พนักงานฝ่ายขึ้นรูปสินค้า กล่าวว่า

“บริษัทแห่งนี้มีความโดดเด่นในเรื่องของระบบการทำงานมาก มีเทคโนโลยีใหม่ๆมาพัฒนาในกระบวนการทำงานเสมอซึ่งทำให้ตัวของปูเองได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพการทำงานของตัวเองไปด้วย...บริษัทนี้เรามั่นใจได้เลยว่าจะไม่มีการให้พนักงานออกจากงานแม้บริษัทจะเกิดปัญหาอย่างหนัก เพราะเรามีความมั่นคงทางการเงิน...ใครๆก็รู้ว่าบริษัทนี้ร่ำรวย”

(ปู, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2555)

หรือ ดังที่ เบนส์ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล กล่าวว่า

“คิดว่าบริษัทแห่งนี้มีชื่อเสียง จะเห็นได้จากเวลาที่คนมาสัมภาษณ์งานมักจะบอกสาเหตุของการมาสมัครงานที่นี่เพราะว่าเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง..สำหรับเบนส์บริษัทจัดเป็นบ้านหลังที่สอง เป็นแหล่งเรียนรู้ในการใช้ชีวิตและการทำงานอยู่ตลอดเวลา บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกทางความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีการฝึกอบรม ให้ความรู้พนักงาน ให้มีความรู้ทักษะในงานที่ทำ”

(เบนส์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2555)

2.2 ผู้หุ้มเททำงานเพื่อตอบแทนคุณองค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า อัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นของพนักงานบริษัทแห่งนี้อีกประการหนึ่ง คือ การเป็นผู้หุ้มเททำงานเพื่อตอบแทนคุณองค์กร พนักงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดร่วมกันว่าเมื่อองค์กรลงทุนจ้างให้เราทำงานแล้ว ถือว่าองค์กรเป็นพี่มาของรายได้ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เป็นพี่มาของความมั่นคงของชีวิตและครอบครัว ดังนั้น ในฐานะพนักงานก็ควรทำงานให้เต็มที่ ทำงานด้วยความรับผิดชอบให้คุ้มค่ากับการที่องค์กรไว้วางใจ ดังที่ เต่า พนักงานฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน กล่าวว่า

“..คือเรามาทำงานที่นี่ เราต้องอาศัยบริษัทที่เขาจ้างงานเรา เราอาศัยบริษัทเขาอยู่เราก็ควรทำงานให้มันดี ตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ชยัน”

(เต่า, สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2554)

หรือดังที่ บัส พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า กล่าวว่า

“การทำงาน เราต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของเรา เพื่อให้เราได้เงินเดือนมาใช้ชีวิตประจำวัน เพราะหากขาดเงินเดือนไป ไม่ได้ทำงานก็จะมีเงินมาเลี้ยงครอบครัวตัวเองเลย”

(บัส, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2554)

หรือดังที่ ปู พนักงานฝ่ายขึ้นรูปสินค้า กล่าวว่า

“..ปูเห็นว่าชีวิตการทำงาน คือ การทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด และมีความสุข เงินเดือนก็มีส่วนสำคัญต่อการทำงาน..”

(ปู, สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2554)

การทำงานเพื่อตอบแทนคุณองค์กรนั้น นอกจากพนักงานจะตั้งใจทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว บ่อยครั้งที่พวกเขายอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับการทำงานโดยไม่ต้องการเรียกร้องค่าตอบแทนใดๆ ดังที่บัส พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า กล่าวว่า

“คิดว่าตัวเองมีความทุ่มเทในการทำงาน เสียสละเวลาความเป็นส่วนตัวเพื่อใช้เวลาทำงานมากกว่าคนอื่นเขา จะเห็นว่าเลิกงาน 17.00 น.แต่เราก็กอยู่ทำงานถึง 20.00 น. ในช่วงแรกแฟนก็ไม่เข้าใจ แต่พอดูๆไปเรามีวันหยุดที่ตรงกันก็พอทดแทนได้ หากเรากลับดึกแฟนเราก็จะไม่ว่าอะไร เขาก็คงเข้าใจเรา”

(บัส, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2554)

หรือดังที่ นก พนักงานฝ่ายขาย กล่าวว่า

“..หากว่าน้องๆมีปัญหาหนักก็จะให้เบอร์โทรศัพท์ไว้โทรปรึกษาได้ตลอดเวลา หากมีปัญหาออกเวลางานของเรา ก็จะให้แฟนพาขับรถมาเคลียร์ให้ที่ทำงานเลย เช่น สินค้าออกจากโรงงานไม่ได้ก็จะมาเคลียร์คลัง เคลียร์ QC ให้..คิดว่างานมันเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของเราไปแล้ว แม้กระทั่งวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดของเราที่ทำงานมีปัญหาเราก็กเข้ามา แต่เราไม่เอาอะไร **การทำงานของเรา เราไม่ได้ทำเท่าเงินเดือน แต่เราทำมากกว่านั้น** (เน้นโดยผู้วิจัย) แต่เราก็ไม่ได้มาซีเรียสว่าบริษัทจะต้องมาเพิ่มเงินเดือนในส่วนที่เราทำเกินให้กับเรา บางทีมาทำงานก็ไม่ได้บอกใคร เช่น ฝ่ายจัดส่งโทรหาว่างานมีปัญหา เราก็กเข้ามาเลย บางทีเราก็กไม่ได้บอกหัวหน้า ไม่ได้บอกใครพอแก้ปัญหาเสร็จก็กลับบ้าน ไม่จำเป็นต้องมาบอกว่า “พี่หนูมาทำงานวันหยุดนะ” นอกจากปัญหาร้ายแรงจริงๆเราจึงจะบอก...”

(นก, สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2554)

2.3 ผู้มองว่าตัวเองเป็นคนชั้นกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า อัตลักษณ์ร่วมที่โดดเด่นของพนักงานบริษัทแห่งนี้อีกประการหนึ่ง คือ การมองว่าตัวเองเป็นคนชั้นกลาง (middle class) โดยพวกเขามักจะเปรียบเทียบตัวเองกับกลุ่ม/คนอื่นๆในสังคมวงกว้าง สองกลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีชีวิตที่สะดวกสบายที่สุดกับกลุ่มผู้มีชีวิตที่ลำบากที่สุด กล่าวคือ พวกเขามองว่ายังมีผู้มีชีวิตที่สะดวกสบายที่สุดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม หรือโอกาสชีวิตที่ดีกว่าพวกเขา และในขณะเดียวกันก็ยังมีผู้มีชีวิตที่ลำบากที่สุดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ที่ด้อยกว่าหรือขาดโอกาสชีวิตกว่าพวกเขา ด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงมองว่า

ตัวเองน่าจะมีแบบของชีวิตอยู่ตรงกลางระหว่างผู้ที่มีชีวิตที่สะดวกสบายที่สุดกับ ผู้ที่มีชีวิตที่ลำบากที่สุด ซึ่งนั่นก็คือ “คนชั้นกลาง” ดังที่ เดฟ พนักงานฝ่ายการตลาดต่างประเทศ ได้วิเคราะห์ตัวเองไว้อย่างน่าฟังว่า

“คนชั้นกลางน่าจะเกี่ยวกับคนที่หาเช้ากินค่ำ ยังไม่มีบ้าน มีสมบัติเป็นของตัวเองมากมาย มีปัญหาหนี้สินเยอะ มีโอกาสรับบริการ รักษาพยาบาล ที่เดิน ที่เที่ยว มักจะจำกัด ผมน่าจะเป็นคนชั้นกลางนะ เพราะจริงๆ แล้วก็ยังต้องมีภาระอยู่เยอะ บ้าน รถ ที่ต้องรับภาระต้องผ่อน ก็เพราะว่าเราก็มีสวัสดิการอยู่ สิทธิเรื่องการรักษาพยาบาล เป็นสิทธิที่เกิดจากเรามา บริษัทที่เราทำงานอยู่ช่วย กับการไปซื้อประกันชีวิต ประกันสังคม เงินทองก็มีบ้างกรณีที่ถูกเงิน...”

(เดฟ, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2554)

หรือ ดังที่ หนู พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า กล่าวว่า

“หนูมองว่าตัวเองอาจจะอยู่ในคนชั้นกลาง โดยสังเกตจากระดับการศึกษาของตนเองที่จบปริญญาตรี เงินเดือนก็เป็นที่น่าพอใจ รวมทั้งตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี”

(หนู, สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2554)

หรือ ดังที่ เต่า พนักงานฝ่ายวิศวกรรมโรงงานกล่าวว่า

“คิดว่าตัวเองเป็นคนชั้นกลาง เพราะการใช้ชีวิตแบบธรรมดาตามากๆ อาจมีคนลำบาก เราอย่าไปมองคนที่สูงกว่าเรา แต่จงมองคนที่ลำบากกว่าเรา ว่าเขาลำบากกว่านี้เขายังสู้ได้”

(เต่า, สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2554)

หรือ ดังที่ บัส พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า กล่าวว่า

“คิดว่าตัวเองเป็นคนชั้นกลาง หากเป็นคนชั้นล่างๆ ก็คิดว่าเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ไม่ใช่มาทำงานเป็นงานอดิเรก อย่างคนที่ทำงานของแพนนี่ มีธุรกิจส่วนตัวอยู่แล้ว เช่น ทำสวน แต่มาทำงานในช่วงที่เขาวางงานจากตรงนั้น เรามองดูก็จะเป็นระดับกลางๆ เหมือนกัน ในความคิดของเรา คนชั้นล่าง คือ คนที่ทำงานปฏิบัติการเป็นงานประจำเลย หาเช้ากินค่ำ ทำแต่หน้างานอย่างเดียว ไม่ได้คิดอะไรมาก ทำตามที่เขาสั่ง”

(บัส, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2554)

3. อัตลักษณ์เฉพาะของพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายโรงงาน

ด้วยเหตุที่พนักงานทั้งสองกลุ่มมีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่างกัน จึงมีผลให้พนักงานแต่ละกลุ่มมีอัตลักษณ์เฉพาะที่แตกต่างกันโดยเฉพาะอัตลักษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (working identity) โดยพนักงานสายสำนักงานจะเป็นผู้ที่ยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานสายโรงงานจะเป็นผู้ที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้ยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า อัตลักษณ์เฉพาะที่โดดเด่นของพนักงานสายสำนักงาน คือ ผู้ที่ยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพราะลักษณะงานที่พนักงานกลุ่มนี้ทำนั้นไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ ผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ จำเป็นต้องอาศัยระบบมาตรฐานของโรงงานอย่างเข้มงวดเหมือนพนักงานสายโรงงาน แต่ลักษณะงานที่

พนักงานสายสำนักงานจะเน้นการใช้ความคิดตรึกตรอง ได้แก่ งานบริหาร งานบริการ และประสานงาน ซึ่งงานเหล่านี้มักจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ ผู้คน ข้อมูล เอกสาร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน

บ่อยครั้งที่พนักงานสายสำนักงานสามารถตัดสินใจกระทำการหรือไม่กระทำการในกิจกรรมการทำงานต่างๆด้วยตัวพวกเขาเองตามความเหมาะสมของเหตุและผล อย่างกรณีพนักงานฝ่ายการตลาดต่างประเทศ เวลาติดต่อประสานงานกับลูกค้าพวกเขาก็สามารถเจรจาเกี่ยวกับลูกค้าด้วยท่าทีและเหตุผลของตนเองเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปต่างๆ เช่น ลูกค้าต้องการให้โรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปในแบบที่ลูกค้าต้องการ แต่โรงงานไม่สามารถผลิตให้ได้ พนักงานก็พยายามอธิบายเหตุผลเพื่อชี้แจงให้ลูกค้าทราบอย่างมีศิลปะเพื่อให้ลูกค้าเข้าใจและไม่ให้มีทัศนคติเชิงลบต่อโรงงาน หรือ กรณีเวลาที่ลูกค้ามาเยี่ยมชมกระบวนการผลิตของโรงงาน พนักงานก็ต้องให้การต้อนรับ อำนวยความสะดวก หรือแนะนำข้อมูลความรู้ต่างๆให้กับลูกค้าทราบเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามไม่ว่าพนักงานสายสำนักงานจะไม่มีระบบหรือขั้นตอนสำหรับปฏิบัติงานเลย แต่ระบบหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานของพวกเขาไม่ใช่สิ่งที่แน่นอนตายตัวในแบบที่ข้ามขั้นตอนไม่ได้ แต่การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้หลักเหตุผลและผล ความเหมาะสม กาลเทศะ ด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงค่อนข้างยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสูง

ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสำนักงานยังสะท้อนให้เห็นผ่านลักษณะของแบบการแต่งกายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากพนักงานสายโรงงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานสายสำนักงานไม่ได้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเครื่องจักรโดยตรง ไม่ต้องทำงานในรายการผลิต และไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมแบบโรงงานตลอดเวลา แต่การปฏิบัติงานของพวกเขามีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้คนที่ทั้งในและภายนอกบริษัท กล่าวง่ายๆ คือพวกเขาต้องพบปะผู้คนอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้บุคลิกภาพโดยเฉพาะแบบการแต่งกายของพวกเขาจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้วย ประกอบกับสำนักงานหรือออฟฟิศเองก็ไม่ได้มีข้อกำหนดในเรื่องของแบบการแต่งกายมากมาย ทำให้รูปแบบการแต่งกายของพนักงานกลุ่มนี้ค่อนข้างยืดหยุ่น เน้นความสวยงาม ดูดีมีรสนิยม เสื้อผ้าและเครื่องประดับของพวกเขาจะไม่มีข้อจำกัดหรือขอบเขตที่ตายตัว จะสังเกตเห็นได้จากเสื้อผ้าที่มีความหลากหลาย มีสีสัน ลวดลาย หรือแบบเสื้อผ้าตามสมัยนิยม เน้นความสวยงามหรือแปลกใหม่ สามารถที่จะทำให้เพื่อนร่วมงานทักได้ว่าชุดแต่งกายที่สวมใส่นั้นสวยงามหรือน่าสมัยหรือไม่ อย่างไร

นอกจากลักษณะงานจะมีความยืดหยุ่นในแง่ของการปฏิบัติ และสามารถมีแบบการแต่งกายที่ยืดหยุ่นแล้ว เวลาในการปฏิบัติงานก็เป็นเรื่องที่มีความยืดหยุ่นด้วย ความยืดหยุ่นตรงนี้เห็นได้จากการที่พวกเขาสามารถเข้างานสายกว่าเวลาปฏิบัติงานปกติได้บ้างเล็กน้อยโดยไม่จัดว่าเป็นการมาทำงานสายหรือขาดงาน ซึ่งต่างจากพนักงานสายโรงงานที่จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างเคร่งครัด ในประเด็นนี้ เบนส์ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล กล่าวว่า

“งานของพนักงานสายสำนักงาน ไม่ได้เริ่มในเวลาที่ตายตัวเหมือนกับสายโรงงาน มาสาย 5-10 นาทีอะหละห่วยได้ เป็นเรื่องธรรมดา ที่พอยอมรับได้..”

(เบนส์, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2554)

ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานนี้ยังรวมไปถึงความสามารถในการทำกิจกรรมอย่างอื่นที่อาจไม่เกี่ยวกับงานในเวลาปฏิบัติงานด้วย ดังที่ แนน พนักงานฝ่ายการตลาดต่างประเทศ กล่าวว่า

“นอกจากในเวลางานจะทำงานในหน้าที่แล้วบางครั้งก็มีเล่นอินเทอร์เน็ตบ้าง เพราะอยู่ที่ทำงานอยู่หน้าคอมพิวเตอร์ทั้งวัน เช่น เล่น Facebook ซึ่งมีเพื่อนอยู่ประมาณ 400-500 คน เรื่องราวที่คุยกันส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องสารทุกข์สุกดิบ เรื่องเที่ยว”

(แนน, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2554)

3.2 ผู้เคร่งครัดในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า อัตลักษณ์เฉพาะที่โดดเด่นของพนักงานสายโรงงาน คือ ผู้ที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงาน เพราะลักษณะงานที่พวกเขาทำนั้นเกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานโรงงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อประกันคุณภาพในการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานต่างๆ ต้องได้รับการควบคุม และสามารถตรวจสอบได้โดยผ่านเอกสารที่ระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน พนักงานสายโรงงาน คือผู้ที่ต้องรู้หน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอน ต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งมีระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่ระบุไว้ในเอกสารหรือไม่ และมีการแก้ไขข้อผิดพลาดรวมทั้งมีแนวทางในการป้องกันข้อผิดพลาดเดิมอย่างไร ดังที่ แมว พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า กล่าวว่า

“หน้าที่ของแมว คือ การควบคุมการหุงข้าวเหนียว ส่วนใหญ่จะเป็นกระบวนการเกี่ยวกับข้าวทุกอย่าง และอีกห้องหนึ่งก็จะเป็นห้องซุยข้าว เราก็เป็นคนอธิบายให้กับลูกน้องฟังว่าทำงานทำแบบไหน อย่างไร โดยจะมีแบบขั้นตอนการทำงานเราก็อธิบายตามนั้นให้เขาฟังและทำให้เขาดู เขาจะได้ทำตาม กล่าวง่ายๆคือ ลงมือทำเองด้วยและควบคุมการทำด้วย..”

(แมว, สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2554)

หรือ ดังที่ หนู พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า กล่าวว่า

“..หน้าที่ของหนู คือ ควบคุมการผลิตในรายการผลิต ควบคุมให้ได้ตามแผน โดยตอนเช้าเขาจะมีแผนออกมาว่า วันหนึ่งเราจะผลิตอะไรบ้าง เท่าไร และเวลาที่จะส่งมอบไปยังให้กับหน่วยต่อไปกี่โมง คือว่าเราจะต้องมีการวางแผน รวมทั้งควบคุมเรื่องของการผลิตและคุณภาพของสินค้า คือต้องได้ตามสเปคที่ทางลูกค้าเขากำหนด...”

(หนู, สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2554)

นอกจากพนักงานกลุ่มนี้จะปฏิบัติงานตามขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดแล้ว พวกเขาจะต้องปรับให้บุคลิกการแต่งกายสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการแต่งกายขณะปฏิบัติงาน ที่เป็นรูปแบบเฉพาะที่สายโรงงานกำหนด ซึ่งมักจะเป็นรูปแบบการแต่งกายที่เคร่งครัด รัดกุม คล่องตัว มีความปลอดภัย ได้มาตรฐาน รูปแบบการแต่งกายนี้รวมถึงการควบคุมการใช้เครื่องประดับ หรือ เครื่องสำอางด้วย อาจกล่าวได้ว่าในขณะที่พนักงานสายโรงงานปฏิบัติงานนั้นพวกเขาจะใส่ใจในเรื่องของการแต่งกายหรือบุคลิกภาพน้อยมาก เพราะพวกเขามีชุดแต่งกายเฉพาะอยู่แล้ว ซึ่งสิ่งนี้ได้เกี่ยวโยงไปถึงรูปแบบการแต่งกายของพวกเขา ก่อนและหลังการ

ปฏิบัติงานที่ดูธรรมดาทั่วไป แต่งกายแบบง่ายๆ เช่น เสื้อยืดหรือเสื้อ คอปก กางเกงยีนส์ เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการปฏิบัติงานในโรงงานนั้นมีโอกาสพบปะกับผู้คนทั่วไปน้อยมาก ดังนั้น จึงอาจไม่จำเป็นมากนักที่จะแต่งกายเกินความจำเป็นเพราะเหตุผลทางสังคม ดังที่ พนักงานฝ่ายขึ้นรูปสินค้า กล่าวว่า

“พนักงานสายโรงงานไม่รู้จักแต่งตัวให้มากมายไปทำไม เพราะเวลาเข้ารายผลิตนั้นต่างคนก็ใส่ชุดของโรงงานเป็นยูนิฟอร์มเหมือนกันทั้งหมด บางครั้งก็เห็นแต่ลูกกะตา ทักทายกันในขณะทำงานในรายบางครั้งยังไม่รู้เลยว่าใครเป็นใคร จำกันไม่ได้พอออกจากรายก็ต่างแยกย้ายกันกลับบ้าน ก็ไม่รู้ว่าจะแต่งตัวให้สวยไปทำไม ที่โรงงานเขาห้ามใส่เครื่องประดับที่หลุดง่าย ขนตาปลอมก็ห้าม เครื่องสำอางก็ห้ามเขาบอกว่าโรงงานผลิตอาหารนี้ต้องสะอาด ได้มาตรฐานของการผลิต ห้ามมีสิ่งแปลกปลอมเด็ดขาด”

(ปู, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2555)

ในส่วนที่เกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงานพนักงานสายโรงงานมีความเกี่ยวข้องกับเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ ด้วยเหตุที่พนักงานสายโรงงานต้องปฏิบัติงานตามระบบมาตรฐานโรงงานที่กำหนดไว้อย่างตายตัว ทำให้การทำงานและการดำเนินชีวิตของพวกเขาได้รับอิทธิพลจากระบบมาตรฐานโรงงานดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น พวกเขาจึงมีความยืดหยุ่นของเวลาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ทำให้พนักงานกลุ่มนี้เคร่งครัดกับเวลาปฏิบัติงานโดยเฉพาะการเข้าหรือออกงานที่ตรงเวลา ในประเด็นนี้ เบนส์ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล กล่าวว่า

“ในเรื่องของเวลาทำงาน พนักงานสายการผลิตนั้น ทางโรงงานจะเข้มงวดมากกว่าพนักงานสายสำนักงาน ที่นี้เราเข้มงวดในเรื่องของเวลาการเข้างานอยู่แล้ว หากพนักงานมาทำงานตอกลับไม่ตรงก็จะถือว่าพนักงานคนนั้นมาทำงานสาย..ด้วยเหตุที่พนักงานสายโรงงานจะมีความเร่งรีบ ต้องเข้างาน ต้องรีบแต่งตัว หากออกไปทานข้าวกลางวันนอกโรงงาน 1 ชม.กลับมาเข้างานตอนบ่ายไม่ทันแน่...หากรายเปิดแล้วคนไม่มาผู้รับผิดชอบก็ต้องโดนตำหนิ เพราะมันมีผลต่อกระบวนการทำงานทั้งระบบ..”

(เบนส์, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2554)

ข้ออภิปราย

การที่พนักงานบริษัทแห่งนี้มองว่า อัตลักษณ์ร่วมของพวกเขา คือ ผู้เป็นพนักงานของบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง ส่วนหนึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า บริษัทแห่งนี้เป็นบริษัทที่ได้รับการยอมรับจากพนักงานและสังคมโดยรวม และอีกส่วนหนึ่งได้สะท้อนว่า ความภาคภูมิใจของมนุษย์เงินเดือนในสังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมในปัจจุบันผูกติดอยู่กับบริษัทหรือองค์กร เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าบริษัทหรือองค์กรเป็นแหล่งซึ่งเป็นที่มาของปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าจ้างรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ เพราะหากพวกเขาตกงาน พวกเขาก็ขาดซึ่งปัจจัยดังกล่าวในการดำเนินชีวิตเพราะโดยพื้นฐานแล้วมนุษย์ในสังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมจะไม่มีปัจจัยการผลิตและปัจจัยในการดำเนินชีวิตเป็นของตนเอง พวกเขาต้องอาศัยปัจจัยดังกล่าวจากการเป็นแรงงานให้กับนายทุนเพื่อแลกกับค่าจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งความภาคภูมิใจของพวกเขาได้มาจากสิ่งเหล่านี้ ซึ่งต่างจากความภาคภูมิใจของผู้คนในสังคมเกษตรกรรมดั้งเดิม ที่ความภาคภูมิใจผูกติดอยู่กับท้องไร่ท้องนา ธรรมชาติ ชวนาจะมีความรู้สึกภูมิใจมากหากที่นาที่

ตัวเองครอบครองอยู่ มีความอุดมสมบูรณ์ ปลูกข้าวได้เจริญงอกงาม ข้าวออกรวงเหลืองอร่ามเต็มทุ่งนา หรือการได้บริโภคพืชผักผลไม้ที่ตัวเองปลูก

อาจกล่าวได้ว่าความภาคภูมิใจของมนุษย์เงินเดือนในสังคมปัจจุบันไม่ได้ ผูกติดอยู่กับท้องไร่ท้องนา รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นอีกต่อไป แต่ความภาคภูมิใจของพวกเขาอยู่ที่การมีฐานะเป็นสมาชิกของบริษัทหรือองค์กรที่ดีมีความมั่นคง เพราะการมีฐานะดังกล่าวทำให้พวกเขาได้มาซึ่งปัจจัยการดำเนินชีวิตที่จำเป็นซึ่งนั่นก็คือเงิน และผลประโยชน์ต่างๆที่จะทำให้ชีวิตของพวกเขาสามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับสภาพสังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เพราะหากพวกเขาไม่ทำเช่นนี้พวกเขาอาจจะไม่หลงเหลือซึ่งความภาคภูมิใจเลยก็เป็นได้ เพราะสิ่งที่เคยทำให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในอดีตภายใต้สังคมเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมภายใต้ความอุดมสมบูรณ์ของ ธรรมชาติ บัดนี้สภาพดังกล่าวกำลังค่อยๆเลือนหายไปกับกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลง

จากข้อสรุปเชิงแนวคิดที่ว่าอัตลักษณ์เป็นสิ่งไม่คงที่ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แสดงว่าอัตลักษณ์เป็นสิ่งที่ไม่ยั่งยืน หากเราต้องการสร้างอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์เราก็จำเป็นต้องสร้างบริบททางสังคมที่พึงประสงค์ด้วย กรณีอัตลักษณ์มนุษย์เงินเดือนที่ว่าเป็นผู้ทุ่มเททำงานเพื่อตอบแทนคุณองค์กร หากองค์กรต้องการให้พนักงานเป็นผู้ที่ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง องค์กรเองก็ควรให้ความสำคัญกับการทุ่มเทการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน องค์กรไม่ควรเอาเปรียบพนักงานในทุกรูปแบบ ตรงข้าม องค์กรควรสนับสนุนพนักงานให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน เพราะจะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาอัตลักษณ์ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร นั่นหมายความว่า อัตลักษณ์ไม่ได้เกิดขึ้นจากการนิยามขององค์กรเพียงอย่างเดียวแต่พนักงานในองค์กรก็มีสิทธินิยามอัตลักษณ์ด้วยเช่นกัน ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าด้วย Structuration ของกิดเด็นส์ (Giddens, 1987 อ้างถึงใน สุรางค์ จันทวานิช, 2552) ที่อธิบายว่าปัจเจกบุคคลมีอำนาจและเสรีภาพที่จะแสดงตัวตนออกมาภายใต้โครงสร้างทางสังคมในขณะเดียวกันบุคคลก็ยังสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ให้ดีขึ้นได้ด้วย ไม่มีโครงสร้างหรือปัจเจกเพียงฝ่ายเดียวที่ทรงอำนาจ แต่ทั้งสองส่วนต้องดำรงอยู่ร่วมกัน ดังนั้น อัตลักษณ์มนุษย์เงินเดือนในแง่ของการเป็นผู้ทุ่มเททำงานเพื่อตอบแทนคุณองค์กร จึงควรเป็นผลมาจากทั้งตัวพนักงานเองและอิทธิพลจากองค์กร

การที่มนุษย์เงินเดือนมองว่าตัวเองเป็นคนชั้นกลาง (middle class) ด้วยวิธีการเปรียบเทียบความเป็นตัวตนกับคนที่มีความฐานะทางสังคมและทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า และด้อยกว่า หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้มีชีวิตที่สะดวกสบายที่สุดกับกลุ่มผู้มีชีวิตที่ลำบากที่สุดชี้ให้เห็นว่าอัตลักษณ์นั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการเปรียบเทียบ ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิธิ เอียวศรีวงศ์ (2548) ที่กล่าวว่า อัตลักษณ์ เป็นเรื่องของ การต่อสู้ เป็นเรื่อง ที่ทุกสังคมต้องพยายามสร้างอัตลักษณ์เพื่อจะต่อสู้ให้ได้มาซึ่งเนื้อที่และสิทธิเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามการเปรียบเทียบอัตลักษณ์ของตัวเราเองกับสิ่งอื่นๆอาจจะทำให้อัตลักษณ์ของตัวเราเองโดดเด่นขึ้น แต่หากเนื้อหาของอัตลักษณ์ตัวเราเองมิได้สร้างขึ้นอย่างสม่ำเสมอ อัตลักษณ์ก็อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ตัวเรากำหนดไม่ได้ ทำให้การ

เปรียบเทียบเพื่อให้เห็นซึ่งอัตลักษณ์อาจจะไม่ใช่สิ่งจำเป็นอีกต่อไป อย่างกรณีที่มีมนุษย์เงินเดือนมองว่าตัวเองเป็นคนชั้นกลางนั้น หากตัวพวกเขาไม่ขยันอดทนในการทำงานเพื่อให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันเป็นการรักษาสถานภาพของความเป็นคนชั้นกลางเอาไว้ พวกเขาอาจจะพ้นจากการทำงาน กลายเป็นคนที่ตกงาน ขาดรายได้ ชีวิตพวกเขาอาจประสบกับความยากจน ถึงเวลานั้นพวกเขาอาจไม่ได้มองตัวเองเป็นคนชั้นกลาง แต่อาจกลายเป็นคนชั้นล่างไป ดังนั้น อัตลักษณ์นอกจากจะเกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบกับสิ่งอื่นแล้วยังเกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์อัตลักษณ์ขึ้นมาด้วยตัวเองประกอบกันไปด้วย

อัตลักษณ์เฉพาะของมนุษย์เงินเดือนแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน โดยพนักงานสายสำนักงาน คือ ผู้ยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานสายโรงงาน คือ ผู้เคร่งครัดในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นว่าอัตลักษณ์มีส่วนสัมพันธ์กับการควบคุมด้วยระเบียบวินัย ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบ ข้อห้ามต่างๆในองค์กร เน้นนอนว่าพนักงานสายโรงงานย่อมอยู่ภายใต้การควบคุมด้วยระเบียบวินัยที่เข้มงวดมากกว่าพนักงานสายสำนักงาน เช่น พนักงานสายโรงงานต้องเข้าออกงานตรงเวลาในขณะที่พนักงานสายสำนักงานยึดหยุ่นเรื่องการเข้าออกงานได้ พนักงานสายโรงงานไม่สามารถแต่งกายได้อย่างอิสระในขณะที่พนักงานสายสำนักงานสามารถตัดสินใจทำได้ภายใต้ความเหมาะสม พนักงานสายโรงงานไม่อาจคิดและออกแบบวิธีการทำงานด้วยตัวเอง โดยปราศจากแนวปฏิบัติที่มีมาตรฐานโรงงาน แต่พนักงานสายสำนักงานสามารถตัดสินใจทำได้ตามความเหมาะสม เป็นต้น ในประเด็นนี้จะเห็นได้ว่ามีความไม่เท่าเทียมกันเกี่ยวกับการควบคุมด้วยระเบียบวินัยเกิดขึ้นกับพนักงานแต่ละกลุ่มในองค์กร แต่ดูราวกับว่าความไม่เท่าเทียมกันเหล่านี้ได้ถูกปกปิดไว้ด้วยเหตุผลของประสิทธิภาพและความปลอดภัยของการทำงานในโรงงาน เช่น การให้เหตุผลว่าการเข้างานที่ตรงต่อเวลาจะช่วยให้กระบวนการผลิตเกิดความต่อเนื่อง การแต่งตัวที่รัดกุมขณะลงรายการผลิตจะช่วยให้คนงานปลอดภัยจากการทำงาน หรือการทำตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนจะช่วยให้การทำงานผิดพลาดน้อยที่สุดหรือไม่ผิดพลาดเลยเหตุผลเหล่านี้ อาจเป็น “การสร้างความชอบธรรมให้กับความไม่เท่าเทียมกัน” โดยพนักงานสายโรงงานมักจะตกเป็นเหยื่อของความไม่เท่าเทียมกันนั้นโดยไม่รู้ตัว

บทส่งท้าย

การที่สังคมไทยเปลี่ยนไปจากสังคมเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมสู่สังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมในปัจจุบัน คนไทยส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนฐานะของตัวเองจากเกษตรกรเป็นมนุษย์ค่าจ้างหรือมนุษย์เงินเดือน มีเหตุผลบางประการที่ทำให้พวกเขาตระหนักว่า พวกเขาคือผู้ภาคภูมิใจกับการเป็นพนักงานของบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง พวกเขาคือผู้ทุ่มเททำงานเพื่อตอบแทนคุณองค์กร และมองว่าตัวเองว่าเป็นคนชั้นกลาง ซึ่งเหตุผลนั้นน่าจะอยู่ตรงที่ว่า “การทำงานในองค์กรสมัยใหม่” ได้ให้ประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของพวกเขาอย่างมากภายใต้บริบทแห่งยุคสมัยใหม่ จนทำให้พวกเขารู้สึกเชิงบวกต่อการทำงานในองค์กร

อย่างไรก็ตามก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เงินเดือนต้องทำงานภายใต้เงื่อนไข ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพวกเขาเป็นพนักงานประเภทคนทำงานคอปน้ำเงิน (blue collar workers) หรือพนักงานสายโรงงานด้วยแล้ว พวกเขาจะต้องทำงานภายใต้การควบคุมด้วยระเบียบวินัยที่

เคร่งครัด ซึ่งแตกต่างจากคนทำงานคอปขาว (white collar workers) หรือพนักงานสายสำนักงานที่ค่อนข้างจะมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากกว่า แต่ไม่ได้หมายความว่าพวกเขาจะมีอิสระในการทำงานอย่างไร้ขอบเขตจำกัดเฉกเช่นคนว่างงาน หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ แต่พวกเขายังต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบวินัยเพียงแต่ว่าการปฏิบัติงานของพวกเขาจะถูกควบคุมน้อยกว่าพนักงานสายโรงงานก็เท่านั้น

ถึงแม้พนักงานทั้งสองกลุ่มจะถูกควบคุมด้วยระเบียบวินัยที่เข้มงวดแตกต่างกัน แต่พวกเขาก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการถูกควบคุมด้วยระเบียบวินัยขององค์กรไปได้ ดังที่ พุกโกได้เสนอไว้ในสังคมองค์กรสมัยใหม่ระเบียบวินัย คือ อุปกรณ์สำคัญของอำนาจในอันที่จะกำกับผู้คนให้อยู่กับบรรทัดฐานเดียวกัน (พุกโก มิแชล, 2554: 13-14) โดยผู้ที่ตกอยู่ในฐานะที่จะถูกบังคับด้วยระเบียบวินัยหรือถูกใช้อำนาจมากที่สุดก็คือ แรงงานที่มีสถานะ ความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานต่ำที่สุดนั่นเอง อาจไม่เกินไปเลยจนเกินไปนักที่จะสรุปว่า กฎระเบียบต่างๆ ที่ปรากฏในสังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมปัจจุบัน คือ สัญลักษณ์ของการใช้อำนาจรูปแบบหนึ่งที่มีเหตุผลที่สุดแต่มีโอกาสรังแกความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมมากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งความไม่เป็นธรรมสำหรับคนชั้นแรงงานระดับล่างสุด

เอกสารอ้างอิง

- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้ง.
- เดฟ. (24 พฤษภาคม 2554). พนักงานฝ่ายการตลาดต่างประเทศ. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- เต่า. (20 กรกฎาคม 2554). พนักงานฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- นก. (29 กันยายน 2554). พนักงานฝ่ายขาย. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2548). *คนไทยกับ 3 คำเจ้าปัญหา: เชื้อชาติ กลุ่มชาติพันธุ์ อัตลักษณ์. ศิลปวัฒนธรรม* 26, 9 (ก.ค. 2548) 52-55
- แนน. (27 กันยายน 2554). พนักงานฝ่ายการตลาดต่างประเทศ. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- บัส. (1 สิงหาคม 2554). พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- เบนส์. (23 มกราคม 2555). พนักงานฝ่ายบุคคล. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- เบนส์. (1 กันยายน 2555). พนักงานฝ่ายบุคคล. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.

- ประสิทธิ์ ลีปรีชา. (2547). *การสร้างและสืบทอดอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ม้งในศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร* (องค์การมหาชน), วาบทกรรมอัตลักษณ์ (31-72) กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- ปู. (29 กันยายน 2554). พนักงานฝ่ายขึ้นรูป. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- ปู. (23 มกราคม 2555). พนักงานฝ่ายขึ้นรูป. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- พุโกต์, มิแชล. 2554. *ร่างกายใต้บังการ ปฐมบทแห่งอำนาจในวิสัยสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์ คบไฟ. ทองกร โภคธรรม แปล.
- เปิ้ล. (23 มกราคม 2555). พนักงานจัดกระจายสินค้า. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- วิทยากร เชียงกุล.(2553).*ศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำในโลกยุคใหม่*.กรุงเทพฯ: สายธาร
- ศิริวรรณ สมนึก. (2547). *พลังของมนุษย์เงินเดือน*. A day weekly, 10 (10)
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2552).*แรงงานกำลังสำคัญของประเทศ*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2555,เว็บไซต์ <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/8854>
- สุภางค์ จันทวานิช. (2537). *วิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. ในอุทัย ดุลยเกษม, *คู่มือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่องานพัฒนา* (89-114).ขอนแก่น:สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). *สรุปผลการสำรวจภาวะทำงานของประชากร เดือนมีนาคม พ.ศ. 2555*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2555 เว็บไซต์: <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/lfs55/reportMarch.pdf>
- แมว. (20 กรกฎาคม 2554). พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- หนู. (20 กรกฎาคม 2554). พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า. สัมภาษณ์โดย. สาคร สมเสริฐ. จังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑล.
- Geddens, Anthony. (1997). *Social Theory and Modern Sociology*. Cambridge: Polity Press. อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *ทฤษฎีสังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Richard Jenkins (1996). *Social Identity*. London and New York: Routledge. อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ลีปรีชา. (2547). *การสร้างและสืบทอดอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ม้งในศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร* (องค์การมหาชน), วาบทกรรมอัตลักษณ์ (31-72) กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.