

ความแปลกแยกจากงานของคนทำงานสมัยใหม่ : ศึกษาเปรียบเทียบพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตของบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมือง

WORKERS ALIENATION IN MODERN SOCIETY : A COMPARATIVE STUDY BETWEEN OFFICE WORKERS AND PRODUCTION WORKERS IN AN URBAN FOOD PRODUCTION COMPANY.

¹⁾ศาสตราจารย์, ²⁾นิธิ ไพศาลวรจิต

¹⁾คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

¹⁾Sakorn Somsert, ²⁾Nithi Paisanworajit

¹⁾Faculty of Liberal Arts, Panyapiwat Institute of Management

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานของพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิต และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานระหว่างพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิต โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คนซึ่งได้มาจากการสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นทางสถิติ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานสายสำนักงาน และพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความแปลกแยกแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยมในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความไร้บรรทัดฐาน และด้านการแยกตัวเองจากงานที่ทำ ตามลำดับ 2) พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานสูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน และเมื่อพิจารณาความแปลกแยกแต่ละด้าน พบว่า พนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความไร้ความหมาย และ ด้านความโดดเดี่ยวทางสังคม สูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน ส่วนความแปลกแยกจากงานด้านความไร้อำนาจ ด้านความไร้บรรทัดฐาน ด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยม และด้านการแยกตัวเองออกจากงานที่ทำ พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ความแปลกแยกจากงาน พนักงานสายสำนักงาน พนักงานสายการผลิต

ABSTRACT

The purposes of this research were to explore workers alienation of office workers and production workers and to study their attitude towards alienation in the job. Quantitative approaches analysis were applied.

269 workers were chosen using statistical probability base. Questionnaires were used to collect the information and descriptive statistics namely percentage, mean, and standard deviation were used. Inferential statistics were used to test the differences between the two grouped samplings. The t- test was also applied to indicate statistical significance at 0.05.

The result showed that office workers and production workers' attitude towards the whole picture of working alienation was at intermediate level. However, their attitude towards value isolation was in a high level followed by normlessness and self-estrangement respectively. The study also showed that office workers and production workers' attitude towards job alienation with statistical significance at 0.05. Production workers felt alienated, higher than office workers. Production workers also felt that job alienation in meaningfulness and social isolation also affected them, higher than office workers. While powerlessness, normlessness, and self-estrangement did not differ among production workers and office workers.

Keyword : workers alienation, office workers, production workers

บทนำ

เมื่อเอ่ยถึง “ความแปลกแยก” หลายคนอาจสัมผัสได้ถึงความรู้สึกหดหู่ ห่างเหิน ไม่เป็นหนึ่งเดียว หรือนึกถึงภาพของเพื่อนหรือคนรู้จักที่ชอบเก็บตัวเงียบๆ ไม่ชอบคบค้าสมาคมกับใคร หรือคนประเภทที่มีพฤติกรรมแปลกแตกต่างจากคนส่วนใหญ่ เข้ากับสังคมไม่ได้ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ความแปลกแยกมีที่มาและความหมายกว้างขวางกว่านั้น นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์การเมืองเห็นว่า ความแปลกแยกเป็นปรากฏการณ์ที่มีมาช้านานในประวัติศาสตร์สังคมมนุษย์ ต้นกำเนิดของปรากฏการณ์ดังกล่าวมาจากความแปลกแยกของแรงงานซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของระบบกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนบุคคลทุกระบบสังคม นับตั้งแต่สังคมทาส สังคมศักดินา มาจนถึงสังคมทุนนิยม (ทวีป วรดิถ, 2545)

ความแปลกแยกมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า alienation โดยหมายถึง การที่สิ่งหนึ่งเป็นอันติมะหนึ่งเดียว (จิต) ได้แสดงตัวออกมาในลักษณะที่ด้อยต่ำลงปรากฏเป็นธรรมชาติและวัตถุสาร คำว่า alienation คือ การเสียสภาพที่ดำรงอยู่ หรือการ “ตก” ลงมาจากสภาพดีเลิศ (Lichtheim, 1968 อ้างถึงใน ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2551) ในภาษาไทยมีการแปล alienation เป็นคำต่างๆ เช่น การลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ ความแปลกแยก ภาวะแปลกแยก ภาวะความห่างเหิน ภาวะความออกห่าง เป็นต้น

ทวีป วรดิถ (2545 อ้างถึง Fischer, 1963) ได้กล่าวไว้ว่าสังคมอุตสาหกรรมมีลักษณะพิเศษ คือ จะมีการแบ่งงาน

กันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้มนุษย์กลายมาเป็นเศษชิ้นส่วนไป และทำให้ความเกี่ยวพันของมนุษย์ที่มีต่อส่วนรวมสูญหายไปหมดสิ้น มนุษย์กลายมาเป็นเครื่องมือชิ้นส่วนเล็กๆ ที่ประกอบเข้ากับเครื่องจักร เมื่อมีการแบ่งแยกแรงงานนี้ทำให้บทบาทของมนุษย์ลดลงเป็นส่วนเสี้ยวเข้าทุกที่ซึ่งลักษณะเช่นนี้เองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความแปลกแยกในการทำงาน

สังคมสมัยใหม่ที่มีลักษณะเป็นสังคมเมืองอุตสาหกรรมจะเป็นสังคมที่มีความซับซ้อนสูงซึ่งทำให้กระบวนการในการผลิตต่างไปจากเดิม ซึ่งสังคมเมืองอุตสาหกรรมนี้จะมีการแบ่งงานกันทำไปตามความถนัด และตามความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น ซึ่งการแบ่งงานกันทำจะทำให้เกิดความรวดเร็วในการผลิต คนงานเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักร ซึ่งลักษณะการทำงานที่ซ้ำซากจำเจและการแบ่งงานกันทำในลักษณะดังกล่าวเป็นเวลานานจะส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานเพราะพนักงานจะเกิดความรู้สึกว่าการทำงานเป็นอะไรบางอย่างที่ไม่ใช่การสร้างสรรค์ก็ได้กลายมาเป็นการถูกสกัดขัดขวางและปิดกั้น ทำให้บุคคลจะต้องเข้าไปอยู่ในกระบวนการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะต้องพบกับความซ้ำซากจำเจดังกล่าวในกระบวนการผลิต ลักษณะของการทำงานที่ซ้ำซาก และผลกระทบจากงานที่มีการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน ได้แพร่ไปอย่างกว้างขวางเมื่อมีการพัฒนาการผลิตแบบสายพานประกอบชิ้นส่วน (Assembly Line) ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความแปลกแยกได้ (Stoner and Wankel, 1986)

สังคมสมัยใหม่นั้นมีแรงงานอยู่ 2 กลุ่มใหญ่ๆ (ศิริวรรณ สมนึก, 2547) ตามลักษณะของการใช้แรงงาน กล่าวคือกลุ่มแรกเป็นกลุ่มคนผู้ใช้แรงกายเป็นเครื่องยังชีพทำการผลิตอย่างง่าย ใช้ความรู้และทักษะง่ายๆ เช่น แบกหาม ทอผ้า เป็นต้น สังคมไทยอาจเรียกคนกลุ่มนี้ว่า “กรรมกร” หรือเรียกตามภาษาวิชาแรงงานว่า คนงานคอปกน้ำเงิน (Blue Collar Workers) หรือ พนักงานสายการผลิต กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มคนงานที่ทำงานในสำนักงาน และมักจะเป็นพวกที่ใช้แรงงานสมองมากกว่าแรงงานกาย เช่น คนทำงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชี วิศวกรรม สถาปัตยกรรม งานเขียน การเงิน ราชการ ฯลฯ คนกลุ่มนี้มีหลากหลาย เราเรียกรวมๆ กันว่า คนงานคอปกขาว (White Collar Workers) หรือเรียกคนกลุ่มนี้ว่าคนชั้นกลางใหม่และโดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นพนักงานสายสำนักงาน (ณรงค์ เท๊ะพระเสริฐ, 2548) แรงงานในระบบที่กล่าวมาทำงานแบบมีรายได้ประจำ มีเงินเดือนที่แน่นอน

เนื่องจากว่าแรงงานทั้งสองกลุ่มข้างต้นไม่ได้มีฐานะเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตหรือนายทุน พวกเขาต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขของบริษัทหรือองค์กร ซึ่งได้ออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มาควบคุมการทำงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่ออิสรเสรีภาพของพวกเขารวมทั้งคุณภาพชีวิตด้วยจนนำไปสู่ความแปลกแยกจากงานซึ่งก็คือภาวะที่พนักงานมีความรู้สึกเหินห่างจากงานที่ตนเกี่ยวข้องจนมีผลทำให้พนักงานถูกลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ลง อย่างไรก็ตามด้วยเหตุที่ลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานทั้งสองกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ลักษณะความแปลกแยกจากงานของแรงงานทั้งสองกลุ่มก็ว่าจะมีความแตกต่างกันใช้หรือไม่ หากใช้แตกต่างกันอย่างไร ข้อสงสัยนี้จึงมีฐานะเป็นโจทย์วิจัยของงานวิจัยเรื่อง “ความแปลกแยกจากงานของคนทำงานสมัยใหม่: ศึกษาเปรียบเทียบพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตของบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมือง”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานของพนักงานสายสำนักงาน กับพนักงานสายการผลิต
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานระหว่างพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ครอบคลุมกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานประจำสองกลุ่ม คือ พนักงานสายสำนักงาน กับพนักงานสายการผลิต ของบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมืองจำนวน 900 คน โดยกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 269 คน ประกอบด้วยพนักงานสายสำนักงาน 109 คน และพนักงานสายการผลิต 160 คน สำหรับกรอบแนวคิดหลักของการวิจัยนี้ คือ ความแปลกแยกจากงาน (workers alienation) โดยอาศัยกรอบคิดของเมลวิน ซีแมน (Melvin Seeman 1959 – 1972) ซึ่งได้แยกแยะมิติของความแปลกแยก ดังนี้ (1) ความไร้อำนาจ (powerlessness) (2) ความไร้ความหมาย (meaning lessness) (3) ความไร้บรรทัดฐาน (norm lessness) (4) ความโดดเดี่ยวทางค่านิยม (value isolation) (5) ความโดดเดี่ยวทางสังคม (social isolation) และ (6) ความแปลกแยกจากงานที่ทำ (self-estrangement) (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2530 อ้างถึง Seeman, 1959) โดยการวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยระหว่างปี 2557 - 2558

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยนี้จะช่วยให้เห็น “ภาพรวม” ของหน่วยที่ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ค่อนข้างไม่ซับซ้อน (simple) หรือข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลขจากหน่วยศึกษาหรือกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ การวิจัยมุ่งเน้นการสำรวจข้อมูลเพื่อให้เห็นภาพรวมในเรื่องความแปลกแยกจากงานของพนักงานสายสำนักงาน และพนักงานสายการผลิต

- การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ คือ การใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยเริ่มต้นจากทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้บริหารระดับสูงฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท จากนั้นบริษัทได้มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการประสานงานด้านต่างๆ เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแจกและรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 500 ชุด ใช้ได้จำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 ซึ่งเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน สำหรับการ

ตรวจสอบข้อมูลนั้นใช้การตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าของข้อมูล เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณให้ผู้ให้ข้อมูลหลักโดยเฉพาะ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทร่วมตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้ผลการศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนการเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป

- การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนี้ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างประชากร 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พร้อมทั้งนำเสนอผลดังกล่าวในรูปแบบของตารางตัวเลขทางสถิติพร้อมทั้งอธิบายความหมาย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานของพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิต

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า พนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตของบริษัทแห่งนี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18, S.D. = 0.330$) และเมื่อจำแนกออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยมเป็นด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.96, S.D.=0.493$) รองลงมา คือ ด้านความไร้บรรทัดฐาน ($\bar{x}=3.37, S.D.=0.472$) และด้านการแยกตัวเองจากงานที่ทำ ($\bar{x} = 3.35, S.D.=0.393$) ตามลำดับ และหากแยกพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความไร้อำนาจ พบว่า พนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความไร้อำนาจ เรื่องความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงาน เป็นเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.02, S.D.= 0.655$) รองลงมา คือ พนักงานไม่สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างอิสระ ($\bar{x}=2.86, S.D.= 0.970$) และพนักงานไม่มีอำนาจตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{x} = 2.76, S.D.= 1.006$) ตามลำดับ

1.2 ด้านความไร้ความหมาย พบว่า พนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงาน ด้านความไร้ความหมายเรื่องนโยบายขององค์กรไม่ได้มีส่วนให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขเป็นเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นระดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.88, S.D.= 0.697$) รองลงมา คือ พนักงานรู้สึกว่าตัวเองเป็นเพียงส่วนประกอบเล็กๆในกระบวนการทำงานขององค์กรเท่านั้น ($\bar{x} = 2.93, S.D.= 1.087$) และพนักงานรู้สึกว่าตัวเองสับสนกับกฎระเบียบ หรือนโยบายบางอย่างในการทำงาน ($\bar{x}=2.65, S.D.= 1.017$) ตามลำดับ

1.3 ด้านความไร้บรรทัดฐาน พบว่า พนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงาน ด้านความไร้บรรทัดฐานเรื่องพนักงานอาจจะยินยอมให้มีการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.12, S.D.= 0.728$) รองลงมา คือ พนักงานคิดว่าผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นนั้น องค์กรไม่ได้คำนึงถึงผลงานเป็นสำคัญ ($\bar{x}=3.90, S.D.= 0.661$) และพนักงานคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรไม่ได้กระทำอย่างเปิดเผยและไม่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ($\bar{x}=3.83, S.D.= 0.668$) ตามลำดับ

1.4 ด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยม พบว่า พนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงาน ด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยม เรื่อง พนักงานคิดว่าการทำงานคนเดียวผลจะออกมาดีกว่าการทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นระดับสูงสุด ($\bar{x}=4.41, S.D.= 0.678$) รองลงมา คือ พนักงานคิดว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ไม่ใช่ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}=4.15, S.D.= 0.669$) และการตอบแทนผู้มีพระคุณ

ในองค์กรไม่ใช่เรื่องสำคัญ ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.703) ตามลำดับ

1.5 ด้านความโดดเดี่ยวทางสังคม พบว่า พนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงาน ด้านความโดดเดี่ยวทางสังคม เรื่อง เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือพนักงาน เมื่อพนักงานมีปัญหาเป็นเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นระดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.91$, S.D.= 0.667) รองลงมา คือ พนักงานไม่สนิทกับเพื่อนร่วมงานหลายคน ($\bar{x} = 3.89$, S.D.= 0.895) และพนักงานรู้สึกกังวลใจเมื่อต้องทำกิจกรรมหรือร่วมงานกับผู้อื่น ($\bar{x} = 2.43$, S.D.= 0.828) ตามลำดับ

1.6 ด้านการแยกตัวออกจากงานที่ทำ พบว่า พนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงาน ด้านการแยกตัวออกจากงานที่ทำ เรื่อง พนักงานคิดว่างานที่ทำไม่ได้มีส่วนให้พัฒนาตนเองเลย เป็นเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.02$, S.D.= 0.755) รองลงมา คือ พนักงานรู้สึกตัวเองไม่ภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.706) และพนักงานไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน ($\bar{x} = 2.76$, S.D.= 1.006) ตามลำดับ

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานระหว่างพนักงานสายสำนักงาน กับ พนักงานสายการผลิต

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานระหว่างพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิต ในภาพรวม พบว่า พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($t = -2.332$, sig=0.021) โดยพนักงานสายการผลิต ($\bar{x} = 3.26$, S.D.=0.342) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานสูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน ($\bar{x} = 3.13$, S.D.=0.314) และเมื่อแยกเป็นภาพรวมของแต่ละด้านพบว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใน 2 ด้าน คือ (1) ด้านความไร้ความหมาย ($t = -3.082$, sig=0.002) และ (2) ด้านความโดดเดี่ยวทางสังคม ($t = -2.114$, sig=0.035) โดยพนักงานสายการผลิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลก

แยกจากงานสูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความไร้อำนาจ ด้านความไร้บรรทัดฐาน ด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยม และด้านการแยกตัวเองออกจากงาน ที่ทำ พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 และหากแยกพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านความไร้อำนาจ พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความไร้อำนาจไม่แตกต่างกันโดยมีความคิดเห็นถึง 6 เรื่องที่มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานเอง (2) พนักงานไม่สามารถควบคุมการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ (3) พนักงานไม่มีอำนาจตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง (4) พนักงานไม่สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างอิสระ (5) พนักงานรู้สึกว่าตัวเองไม่มีสิทธิ์มีเสียงใด ๆ ในองค์กร และ (6) พนักงานรู้สึกว่าตัวเองไม่อาจต่อรองหรือโต้แย้งใดๆ กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาได้เลยอย่างไรก็ตามพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความไร้อำนาจแตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็น 1 เรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ เรื่อง พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถ “คิดนอกกรอบ” ในการปฏิบัติงานได้โดยพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวสูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน

2.2 ด้านความไร้ความหมาย พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความไร้ความหมายแตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็น 4 เรื่องต่อไปนี้ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน ได้แก่ (1) พนักงานไม่อาจทราบว่าจะผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่สมบูรณ์ขั้นสุดท้ายของงานเป็นอย่างไร ($t = -2.504$, sig=0.013) (2) พนักงานไม่ทราบว่าตัวเองทำงานอยู่ในขั้นตอนใดของกระบวนการทำงานทั้งหมดขององค์กร ($t = -2.445$, sig=0.004) (3) พนักงานไม่รู้ว่าจะต้องติดต่อกับใครหรือฝ่ายใดเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน ($t = -2.964$,

sig=0.003) และ (4) พนักงานคิดว่าหากองค์กรไม่มีพนักงานแล้วงานในองค์กรจะประสบปัญหาแน่นอน ($t=-3.622$, sig=0.000)

ส่วนความคิดเห็นอีก 3 เรื่องต่อไปนี้พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ (1) พนักงานรู้สึกที่ตัวเองเป็นเพียงส่วนประกอบเล็กๆในกระบวนการทำงานขององค์กรเท่านั้น (2) พนักงานรู้สึกว่าตัวเองสับสนกับกฎระเบียบ หรือนโยบายบางอย่างในการทำงาน และ (3) พนักงานคิดว่านโยบายขององค์กรไม่ได้มีส่วนให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข

2.3 ด้านความไร้บรรทัดฐาน พบว่า พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความไร้บรรทัดฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2.4 ด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยม พบว่า พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2.5 ด้านความโดดเดี่ยวทางสังคม พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านความโดดเดี่ยวทางสังคม แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็น 5 เรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน 4 เรื่อง และกรณีพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นต่ำกว่าพนักงานสายสำนักงาน 1 เรื่อง

กรณีพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับพนักงานเข้ากลุ่ม ($t=-2.511$, sig=0.013) (2) พนักงานรู้สึกว่าตัวเองถูกทอดทิ้งให้อยู่คนเดียว ($t=-2.580$, sig=0.010) (3) พนักงานรู้สึกว่าเหนื่อยเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรนี้ ($t=-2.272$, sig=0.001) และ (4) พนักงานมักจะรู้สึกว่าผู้อื่นทำงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ($t=-2.369$, sig=0.019) และกรณีพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นต่ำกว่าพนักงานสายสำนักงาน 1 เรื่อง ได้แก่ พนักงานไม่สนิทกับเพื่อนร่วมงานหลายคน ($t=-3.313$, sig=0.001)

ส่วนความคิดเห็นอีก 2 เรื่องต่อไปนี้พนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ (1) เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือพนักงานเมื่อพนักงานมีปัญหา และ (2) พนักงานรู้สึกกังวลใจเมื่อต้องทำกิจกรรมหรือร่วมงานกับผู้อื่น

2.6 ด้านการแยกตัวออกจากงานที่ทำ พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านการแยกตัวออกจากงานที่ทำไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็น 4 เรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ (1) พนักงานรู้สึกตัวเองไม่ภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ (2) พนักงานรู้สึกว่าตัวเองไม่ได้รักงานที่ทำอยู่ (3) พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่ และ (4) พนักงานคิดว่างานที่พนักงานทำไม่ได้มีส่วนให้พนักงานพัฒนาตนเองเลย

อย่างไรก็ตามพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายการผลิตยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานด้านการแยกตัวออกจากงานที่ทำแตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็น 3 เรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ (1) พนักงานไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน ($t=-1.980$, sig=0.049) (2) พนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพ ($t=-2.618$, sig=0.009) (3) พนักงานรู้สึกว่าทุกวันนี้ตัวเองทำงานเพื่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่านั้น ($t=-2.089$, sig=0.038) โดยข้อ (1) และ (2) พนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานสายสำนักงาน ส่วนข้อ (3) พนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นต่ำกว่าพนักงานสายสำนักงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมในความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงานของพนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตพบว่า มิติความแปลกแยกด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยม เป็นด้านที่พนักงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ซึ่งแปลความหมายได้ว่าพนักงานของบริษัทนี้มีความแปลกแยกสูงในด้านความโดดเดี่ยวทางค่านิยม ซึ่งสะท้อนได้ว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานไม่เป็นไปตามค่านิยมในองค์กร ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงที่ระบบบริหารของ บริษัทนี้เป็นแบบระบบราชการแบบองคการ (Bureaucracy) ตามแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักเหตุผล การดำเนินงานเป็นไปตามกฎ

ที่เป็นทางการ พนักงานต่างๆจะถูกจัดอย่างมีหลักเกณฑ์ ให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่มากกว่าขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่ได้มาเอง ซึ่งการจัดระบบการบริหารองค์การแบบนี้ได้นำไปสู่การลดคุณค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) (โคเซอร์, ลิวอิส เอ, 2547) และการที่ผลวิจัยพบว่าพนักงานมีความแปลกแยกสูงในด้านความโดดเด่นทางค่านิยมนั้นได้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของพนักงานในการต่อรองขัดขึ้นเพื่อไม่ให้ตัวเองถูกลดคุณค่าความเป็นบุคคลลง

จากผลการวิจัยที่ว่า พนักงานสายสำนักงานและพนักงานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความแปลกแยกจากงาน ด้านความโดดเด่นทางค่านิยม เรื่อง พนักงานคิดว่าการทำงานคนเดียวผลจะออกมาดีกว่าการทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นระดับสูงสุด รองลงมา คือ พนักงานคิดว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ไม่ใช่ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานนั้น เป็นเรื่องสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมการทำงานแบบไทยและแบบญี่ปุ่นได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ วัฒนธรรมการทำงานแบบไทยชอบที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม และค่อนข้างยืดหยุ่นในการปฏิบัติต่อกฎเกณฑ์ขององค์กร ส่วนวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (จูนิ เทียนไทย, 2553) จะให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และค่อนข้างเคร่งครัดในการปฏิบัติต่อกฎเกณฑ์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1) เพื่อเป็นการป้องกันความแปลกแยกจากงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลลัพธ์สุดท้ายของงาน กระบวนการขั้นตอนและระบบงาน และที่สำคัญควรมีการถ่ายทอดค่านิยมองค์กรให้เกิดขึ้นในกลุ่มพนักงานเพื่อให้เกิดการยอมรับและถือเป็นแนวปฏิบัติ ในค่านิยมนั้น

2) องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีมุมมองเชิงสร้างสรรค์ในงาน ให้อิสระกับพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถคิดนอกกรอบได้ และมีกระบวนการสร้างความภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน

3) การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรความแปลกแยกทั้งนี้หากสามารถนำตัวแปรต้นเช่นเพศ ภูมิภาค รายได้ มาหาความสัมพันธ์ทางสถิติ จะทำให้งานครบถ้วนและเห็นรายละเอียดเบื้องหลังภาวะความแปลกแยกได้มากขึ้น

4) นอกจากลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่ใช้จำแนกพนักงานออกเป็นฝ่ายหรือแผนกที่แตกต่างกันแล้ว ยังมีผลให้เกิดความแปลกแยกจากงานที่แตกต่างกันไปด้วย

5) พนักงานในองค์การสมัยใหม่ถึงแม้ว่าจะตัดสินใจและยอมรับเข้ามาทำงานในองค์กร

6) พนักงานในองค์การสมัยใหม่ถึงแม้ว่าจะตัดสินใจและยอมรับเข้ามาทำงานในองค์กรภายใต้เงื่อนไขที่องค์กรกำหนด แต่ก็เสี่ยงไม่พ้นที่พนักงานเหล่านี้จะมีความรู้สึกแปลกแยกจากงาน ซึ่งเหตุผลประการสำคัญก็คือการที่พนักงานไม่รู้สึกในการเป็นเจ้าของงาน และผลผลิตจากงานอย่างแท้จริง

7) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีตัวแปรเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ความอ่อนไหวทางอารมณ์ของลูกจ้างนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะแปลกแยก ดังนั้น ประเด็นเหล่านี้จึงควรถูกวิเคราะห์ในการศึกษาครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โคเซอร์, ลิวอิส เอ. (2547). **นักปรัชญาระดับโลก**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจิตรศิลป์
- จูลนี เทียนไทย. (2553). **มานุษยวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2548). คนคอปกขาวในระบบเศรษฐกิจการเมืองไทย (พ.ศ. 2475-2535). ใน **ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (บก), คนชั้นกลางไทยในกระแสทุนนิยม** (หน้า 25-109). กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์.
- ทวีป วรดิตรก. (2545). **ปรัชญาว่าด้วยความแปลกแยก**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิเด็ก
- _____. **ปรัชญาว่าด้วยความผิดแปลกสถานะ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์.
- ศิริวรรณ สมนึก. (2547). **พลังของมนุษย์เงินเดือน**. A day weekly, 10 (10)
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล.(2530). **จิตวิทยาการบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2551). **ลัทธิเศรษฐกิจการเมือง**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Stoner, J. A. and C. Wankel.(1986). **Management**. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc