

งานค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง

โรเบิร์ต โอเวน : บิดาแห่งการสหกรณ์ ผู้ปฏิรูปสังคมแรงงานอังกฤษ

นายพนิชย์ วิทยากัทร

นักศึกษาสถาบันพระปกเกล้า รุ่นที่ 5

พ.ศ. 2551

(ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า)

งานค้นคว้าอิสระเรื่อง

โดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

โรเบิร์ต โอเวน : บิดาแห่งการสหกรณ์ ผู้ปฏิรูปสังคม  
แรงงานอังกฤษ

นายพนิชย์ วิทยากัทร

รศ.วุฒิสาร ตันไชย

ได้รับการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร  
ผู้นำการเมืองยุคใหม่



(รศ.วุฒิสาร ตันไชย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

## บทคัดย่อ

โรเบิร์ต โอเวน นักบริหารที่พัฒนาตนเองขึ้นมาจากชนชั้นแรงงานของอังกฤษ เขามองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับชนชั้นแรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศ ที่ถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบจากคนกลุ่มน้อยในชนชั้นนายทุน โอเวนจึงคิดที่จะปฏิรูปสังคมให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยการริเริ่มสร้างสังคมแบบสหกรณ์โรงงานขึ้นในอังกฤษและในโลก จนกลายเป็นต้นแบบสหกรณ์ที่แพร่หลาย และมีพัฒนาการมาจนถึงปัจจุบัน

วิธีการศึกษากระทำโดยศึกษาลักษณะผู้นำของนายโรเบิร์ต โอเวนในการปฏิรูปสังคมแรงงานของอังกฤษ และการก่อกำเนิดสังคมสหกรณ์ เปรียบเทียบกับแนวคิดเรื่องลักษณะผู้นำนักปฏิวัติของ นายโนเอล เอ็ม. ทิชี่<sup>1</sup> ดังนี้

1. ยอมรับความจริง ในสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ ไม่ใช่อย่างที่เคยเป็นหรือที่เราอยากให้เป็น
2. ตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม โดย
  - 2.1 ตัดสินใจสนองตอบ
  - 2.2 คิดหาวิธีในการสนองตอบ
  - 2.3 เริ่มดำเนินการอย่างทันทีและรอบคอบ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โรเบิร์ต โอเวน เป็นผู้นำนักปฏิวัติ ที่กล้ายอมรับความจริงของปัญหาและกล้าที่จะเสี่ยงในการลงมือปฏิบัติเพื่อสนองตอบต่อปัญหาอย่างจริงจัง จนสามารถทำให้ผู้คนยอมรับแนวคิดของเขาเอง และถือเป็นต้นแบบแนวทางในการปฏิบัติสืบต่อมา

<sup>1</sup> ทิชี่, โนเอล เอ็ม..กลไกสร้างผู้นำ.กรุงเทพฯ : เออาร์ บีซิเนส เพลส,2542.

## สารบัญ

บทคัดย่อ .....	1
บทที่ 1 บทนำ สหกรณ์ : การปฏิรูปสังคมโดยสันติวิธี .....	3
บทที่ 2 แนวคิดลักษณะผู้นำนักปฏิวัติ .....	4
การยอมรับความจริง .....	4
การสนองตอบต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม .....	5
- ตัดสินใจสนองตอบ .....	5
- คิดหาวิธีในการสนองตอบ .....	5
- เริ่มดำเนินการอย่างทันทีและรอบคอบ .....	6
บทที่ 3 ประวัติชีวิต โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) .....	7
ชีวิตวัยเด็ก .....	7
นักบริหารแนวคิดใหม่ .....	7
นักปฏิรูปสังคม .....	9
ผู้สืบทอดแนวคิด .....	10
บทที่ 4 แนวคิดการปฏิรูปสังคมโดยสันติวิธี ของ โรเบิร์ต โอเวน .....	12
ส่งเสริมสวัสดิการสังคมแก่แรงงาน .....	12
คุ้มครองและส่งเสริมเสรีภาพของแรงงานเด็ก .....	14
แนวคิดชุมชนสหกรณ์ .....	14
ปฏิรูประบบเศรษฐกิจ .....	15
บทที่ 5 เปรียบเทียบลักษณะของโรเบิร์ต โอเวน กับลักษณะผู้นำนักปฏิวัติของ โนเอล เอ็ม. ทิชี่ .....	17
ประวัติผู้จัดทำ .....	21
บรรณานุกรม .....	22

## บทที่ 1 บทนำ สหกรณ์ : การปฏิรูปสังคมโดยสันติวิธี

การปฏิวัติอุตสาหกรรมของอังกฤษ ส่งผลให้เครื่องจักรมีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมมากกว่าแรงงานคน จนก่อให้เกิดปัญหาอันใหญ่หลวงตามมา ทั้งปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคม

สังคมอังกฤษในขณะนั้นถูกแบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นนายทุนและกรรมกร ชาวอังกฤษส่วนใหญ่ที่อยู่ในชนชั้นกรรมกรต้องเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง ถูกปลดออกจากโรงงาน ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของชั่วโมงการทำงานและค่าจ้าง ซึ่งเป็นผลมาจากความละโมภของฝ่ายนายทุน ที่พยายามแสวงหาและกอบโกยผลกำไรจากการลงทุนให้มากที่สุด จึงเอารัดเอาเปรียบกรรมกรหรือแรงงานทุกวิถีทาง ทำให้ชนชั้นกรรมกรต้องทนต่อการกดขี่อย่างไม่อาจปฏิเสธได้

ผลจากการถูกบีบบังคับอย่างหนัก ทำให้กรรมกรทั้งหลายคิดที่จะหาหนทางปลดปล่อยความทุกข์ยาก และแสวงหาซึ่งสิทธิและเสรีภาพในการดำรงชีวิต ขณะนั้นเองก็ได้มีนักคิดผู้ยึดถือแนวคิดสังคมนิยมอุดมคติ เสนอแนวทางในการปรับปรุงสภาพเศรษฐกิจและปฏิรูปสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม โดยเสนอให้กลุ่มชนชั้นกรรมกรที่เดือดร้อนร่วมแรงร่วมใจกันในการผลิตผลผลิตต่างๆ รู้จักการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อชีวิตที่ดีกว่า แนวความคิดดังกล่าวนี้ได้ก่อให้เกิดระบบสหกรณ์ขึ้นในเวลาต่อมา และบุคคลที่สอนให้คนทั่วโลกได้รู้จักคำว่า "สหกรณ์" ก็คือ โรเบิร์ต โอเวน ซึ่งถูกยกให้เป็นบิดาแห่งการสหกรณ์

แนวความคิดเรื่องสหกรณ์ของโอเวนนับเป็นการปฏิรูปสังคมอังกฤษโดยสันติวิธี ไม่ใช่ใช้ความรุนแรงที่จะก่อให้เกิดจลาจลและความเดือดร้อนต่อประชาชน ด้วยเหตุนี้ แนวคิดดังกล่าวจึงมีอิทธิพลต่อนักปฏิรูปทางเศรษฐกิจในยุคต่อมาอย่างมาก และได้ถูกเผยแพร่ออกไปสู่ทุกมุมโลก

จึงเป็นที่น่าสนใจว่า โรเบิร์ต โอเวน เป็นใคร มีกระบวนการคิดและวิสัยทัศน์อย่างไร เหตุใดเขาจึงคิดที่จะช่วยยกระดับชนชั้นกรรมกรให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และปฏิรูปสังคมไปสู่ความเสมอภาคและเท่าเทียม

รายงานฉบับนี้จึงได้เลือกศึกษาถึงลักษณะผู้นำและแนวคิดของ โรเบิร์ต โอเวน ในการจัดตั้งระบบสหกรณ์ และการปฏิรูปสังคมอังกฤษไปสู่สังคมแบบอุดมคติ

## บทที่ 2 แนวคิดลักษณะผู้นำนักปฏิบัติ

ในการทำวิจัยครั้งนี้จะศึกษาลักษณะผู้นำของนายโรเบิร์ต โอเวน : บิดาแห่งการสหกรณ์ ในการปฏิรูปสังคมแรงงานอังกฤษ เปรียบเทียบกับลักษณะผู้นำนักปฏิบัติ ของ นายโนเอล เอ็ม.ทิจ<sup>2</sup> ที่ได้ศึกษาลักษณะและพฤติกรรมตลอดจนมุมมองความคิดของผู้บริหารและผู้นำที่มีชื่อเสียงในหลายองค์กรชั้นนำของโลกซึ่งประสบความสำเร็จในการนำพาองค์กรฝ่าวิกฤติและปัญหาต่างๆ มาแล้ว จนพบว่าการที่ผู้นำจะนำพาองค์กรฝ่าวิกฤติไปสู่การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องยอมรับความจริงและสนองต่อมโนอย่างมีกลยุทธ์และชั้นเชิง ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

1. การยอมรับความจริง ในสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ ไม่ใช่อย่างที่เคยเป็นหรือที่เราอยากให้เป็น
2. การตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม โดย
  - 2.1 ตัดสินใจสนองตอบ
  - 2.2 คิดหาวิธีในการสนองตอบ
  - 2.3 เริ่มดำเนินการอย่างทันทีและรอบคอบ

### 1. การยอมรับความจริง

ผู้นำคือผู้ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสังคม ดังนั้นผู้นำต้องเข้าใจถึงสถานะการณ์ปัจจุบันขององค์กรและสถานการณ์รอบข้าง เพื่อคิดหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ถูกต้องขึ้น ต้องมองเห็นจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ก่อนจะลงมือปฏิบัติการใดๆ แต่การที่จะยอมรับความจริงได้ ผู้นำจะต้องเปิดมุมมองรับรู้ถึงปัญหากำลังเกิดขึ้นให้ได้ก่อน แล้วละทิ้งวิธีคิดและวิธีการทำงานแบบเดิมออกไป ไม่ยึดติดต่อธรรมเนียมปฏิบัติแบบเดิมๆ ที่รังแต่จะก่อปัญหาและจุดรั้งให้ติดอยู่ในวังวนของปัญหา ไม่ทำให้เกิดการพัฒนา

จากการศึกษาองค์กรระดับโลกชี้ให้เห็นว่า ทุกองค์กรย่อมต้องประสบกับปัญหา อยู่ที่ว่า ผู้นำขององค์กรจะมองเห็นและยอมรับความจริงของปัญหานั้นได้หรือไม่ การปิดกั้นตัวเองไม่ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นและฝืนที่จะดำเนินตามวิถีเดิมๆ อาจจะทำให้องค์กรถึงขั้นล่มสลายได้ ดังนั้นผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่เปิดทัศนคติของตนเอง ยอมรับความจริงที่กำลังเผชิญอยู่ แล้วคิดหาวิธีสนองตอบต่อความจริงนั้นอย่างมีกลยุทธ์

<sup>2</sup> ทิจ, โนเอล เอ็ม..กลไกสร้างผู้นำ.กรุงเทพฯ : เออาร์ บีซิเนส เพลส,2542.

โนเอล เอ็ม. ทิชี่ ยกตัวอย่าง แอนดี โกรฟ ผู้บริหารของ อินเทล องค์กระระดับแนวหน้าในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์และไมโครโพรเซสเซอร์ ที่ตระหนักดีถึงความสิ้นเปลืองของอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ ในช่วงทศวรรษ 1980 เขาในฐานะผู้บริหารยอมรับความจริงของปัญหาและปรับตัวรับมือกับวิกฤตการณ์จนสามารถนำพางค์กรให้ผ่านพ้นภาวะดังกล่าวมาได้ จนประสบความสำเร็จอย่างงดงาม

## 2. การสนองตอบต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม

การสนองตอบสถานการณ์อย่างเหมาะสม มีกระบวนการดังนี้

### 1.1 ตัดสินใจสนองตอบ

เมื่อผู้นำยอมรับความจริงของปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นและเป็นอยู่ได้แล้ว จะต้องตัดสินใจสนองตอบปัญหานั้นอย่างแน่วแน่ และเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อผลที่จะเกิดขึ้นตามมาไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้นำที่ชนะต่อปัญหาส่วนใหญ่ต่างก็ตัดสินใจที่จะตอบสนองต่อปัญหาด้วยความแน่วแน่และเชื่อมั่นว่าจะเป็นผลดีกว่าการอยู่นิ่งรับปัญหาไปเรื่อยๆ จนสามารถนำองค์กรหลุดพ้นจากวิกฤติไปสู่องค์กรระดับโลกได้ในที่สุด

ตัวอย่างการตัดสินใจสนองตอบต่อความจริงของ แอนดี โกรฟ แห่ง อินเทล เช่น เมื่อครั้งวิกฤตการณ์ ตลาดหน่วยความจำ ซึ่งเดิมเป็นธุรกิจหลักของอินเทล เกิดภาวะตกต่ำ โดนโงมตีจากคู่แข่งที่แข็งแกร่งอย่างญี่ปุ่น จนแทบจะไปไม่รอด โกรฟยอมรับความจริงและตัดสินใจเลิกกิจการหน่วยความจำ แล้วหันมาสู่ธุรกิจผลิตไมโครโพรเซสเซอร์ ซึ่งทำให้อินเทลอยู่รอดมาได้ และกลายเป็นยักษ์ใหญ่มัจฉาจนถึงทุกวันนี้

### 1.2 คิดหาวิธีในการสนองตอบ

เมื่อตัดสินใจได้แล้วว่าจะสนองตอบปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น ผู้นำจะต้องคิดหาวิธีหรือกลยุทธ์ในการสนองตอบที่เหมาะสม โดยยกเลิกระบบเก่าที่เคยปฏิบัติเสีย แล้วตั้งระบบใหม่ขึ้นมาทดแทน เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ทั้งนี้กลยุทธ์การสนองตอบจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

เช่น เมื่อ โกรฟตัดสินใจเลิกธุรกิจหน่วยความจำ เขาได้คิดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินงานที่จะพาอินเทลไปสู่เป้าหมายใหม่ กับการเป็นผู้นำในธุรกิจไมโครโพรเซสเซอร์ โดยเริ่มจากจัดให้มีการสื่อความเข้าใจแก่ลูกจ้างของอินเทล เพื่อให้เกิดการยอมรับและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นก่อน จากนั้นจึงเริ่มกระโจนเข้าสู่ธุรกิจใหม่อย่างเต็มตัว

### 1.3 เริ่มดำเนินการอย่างทันทีและรอบคอบ

การลงมือปฏิบัติตามแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้เป็นขั้นตอนที่ยากที่สุดในการสนองตอบปัญหา เพราะการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นย่อมมีผู้ต่อต้านเสมอ ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องกำจัดผู้ต่อต้านและสิ่งที่ไม่จำเป็นออกไปเสียก่อน โดยต้องอาศัย ค่านิยม พลัง และความเป็นต่อ เพื่อให้การลงมือปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ตัวอย่างของ แอนดี โกรฟ ทันทีที่ตัดสินใจลงมือปฏิบัติตามแผนงานใหม่ที่วางไว้ เขาบอกลูกน้องให้แจ้งแก่ลูกค้ำว่า อินเทล จะเลิกกิจการเดิมและหันมาทำธุรกิจใหม่ จากนั้นก็เริ่มปิดศูนย์วิจัยและโรงงานที่เคยผลิตหน่วยความจำลง แล้วย้ายบุคลากรที่ดีที่สุดมารับผิดชอบการผลิตไมโครโพรเซสเซอร์ เขายอมเสียผู้บริหารส่วนหนึ่งที่รับการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ไป ส่วนตัวเขาเองก็มุ่งมั่นและทุ่มเทให้ธุรกิจใหม่อย่างเต็มที่ ทั้งเสาะแสวงหาความรู้ และขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ของบริษัทอื่น จนสามารถนำอินเทลพันฝ่าอุปสรรคมาได้และกลายเป็นเจ้าตลาดไมโครโพรเซสเซอร์ของโลก

จากการศึกษาของ โนเอล เอ็ม. ทิชี่ ทำให้เห็นว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องยอมรับและกล้าเผชิญหน้ากับความจริง โดยเฉพาะความจริงของปัญหาที่มีผลกระทบต่อองค์กร และต้องกล้าที่จะตอบสนองต่อความจริงนั้น เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ



### บทที่ 3 ประวัติชีวิต โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen)

#### ชีวิตวัยเด็ก<sup>3</sup>

โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) เป็นชาวเวลส์ เกิดเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม ค.ศ.1771 ที่เมืองนิวทาวน์ (Newtown) ของเวลส์ เขาเป็นลูกคนที่ 6 ในบรรดาลูกๆ 7 คนของครอบครัว พ่อของเขามีชื่อเดียวกันคือ โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) เป็นช่างฝีมือและนายไปรษณีย์ของหมู่บ้าน ส่วน แอนน์ วิลเลียม (Anne Williams) ผู้เป็นแม่ มาจากครอบครัวเกษตรกร

ช่วงวัยเด็ก โอเวนเข้าเรียนหนังสือในโรงเรียนประถมแถวบ้าน เขาเป็นเด็กขบคิด ชอบตั้งคำถาม และชื่นชอบการอ่านเป็นอย่างมาก หนังสือที่เขาอ่านมีทั้ง หนังสือวรรณกรรม ประวัติศาสตร์ ท่องเที่ยวและชีวประวัติบุคคลสำคัญในสมัยนั้น นี่เองทำให้เขาเป็นเด็กหัวไว และเรียนรู้เร็วกว่าเด็กคนอื่นๆ

พออายุได้ 9 ปี โอเวนได้เข้าทำงานเป็นผู้ช่วยในร้านขายของชำและร้านขายเสื้อผ้า จนกระทั่งอายุ 10 ปี เขาก็ออกจากโรงเรียนและเดินทางไปยังกรุงลอนดอนพร้อมกับวิลเลียมพี่ชายของเขา

ชีวิตในกรุงลอนดอนช่วงแรก เขาทำงานเป็นเด็กฝึกงานให้กับบริษัทผลิตผ้าและวัสดุตัดเย็บชุดสตรีของชายชาวสก็อต ในเมืองสแตมฟอร์ด (Stamford) ที่นี่เอง ที่โอเวนได้ฝึกคัดแยกผ้าแต่ละชนิดจนเชี่ยวชาญและมีทักษะในเรื่องผ้าเป็นอย่างดี ระหว่างนี้โอเวนได้ใช้เวลาก่อนและหลังเลิกงานอ่านและศึกษาสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง เขาได้ศึกษาคำสอนของศาสนาต่างๆ และพบว่า มีบางสิ่งบางอย่างไม่ถูกต้องในหลักคำสอนของทุกศาสนา นั่นเองทำให้เขาตัดสินใจละทิ้งความเป็นคริสเตียน และไม่นับถือศาสนาใดๆ อีก

#### นักบริหารแนวคิดใหม่

หลังจากใช้ชีวิตอยู่ในสแตมฟอร์ด 4 ปี เขาก็ย้ายไปเป็นผู้ช่วยในร้านขายเสื้อผ้าบุรุษที่ London Bridge ท่ามกลางเศรษฐกิจการค้าฝ้ายที่พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เขาต้องทำงานอย่างหนักเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น บางช่วงเขาแทบจะไม่ได้พักผ่อน มีเวลานอนเพียงวันละ 5 ชั่วโมงเท่านั้น

ระหว่างนี้เขาได้พบเพื่อนใหม่เป็นวิศวกรเครื่องยนต์ ชื่อ โจนส์ (Jones) โจนส์แนะนำให้เขารู้จักเครื่องปั่นด้าย และได้ชักชวนเขาก่อตั้งกิจการร่วมกัน โอเวนตัดสินใจขอยืมเงินจากพี่ชาย และร่วมลงทุนกับโจนส์ ตั้งโรงงานที่ใช้เครื่องจักรเป็นหลัก พวกเขาจ้างพนักงาน 40 คน ทำงานควบคู่ไปกับเครื่องจักร โดยโอเวนรับหน้าที่บริหารโรงงานนี้อย่างเต็มตัว ธุรกิจของพวกเขาประสบ

3

[http://en.wikipedia.org/wiki/Robert\\_Owen](http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Owen)

ความสำเร็จอย่างงดงาม มีผลประกอบการเป็นที่น่าพอใจ จนมีนายทุนยื่นข้อเสนอขอซื้อกิจการต่อจากพวกเขา

จากนั้น เมื่อนายดริงวอเตอร์ (Mr.Drinkwater) เจ้าของ โรงงานประกาศหาผู้จัดการ โรงงานขนาดใหญ่ ในเมืองแมนเชสเตอร์(Manchester) โอเวนก็ได้เข้าไปสมัครทันที แม้ว่าเขาจะดูแลเด็กอยู่มาก และเรียกเงินเดือนสูงกว่าผู้สมัครคนอื่นๆ แต่ดริงวอเตอร์ก็ตัดสินใจจ้างเขา และนี่เองทำให้โอเวนได้มีโอกาสบริหาร โรงงานขนาดใหญ่ที่มีคนงานมากถึง 500 คน

ดริงวอเตอร์มอบหมายให้โอเวนดูแลโรงงานอย่างเบ็ดเสร็จ ทำให้โอเวนได้เรียนรู้การบริหารจัดการอย่างเต็มที่ ด้วยประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยให้เขาเข้าใจระบบจัดการ โรงงานขนาดใหญ่ได้อย่างรวดเร็ว และประสบความสำเร็จในการบริหารงานเป็นอย่างดี จนทำให้โอเวนเริ่มมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในเมืองแมนเชสเตอร์

การบริหารงานของโอเวนทำให้โรงงานของดริงวอเตอร์มียอดการผลิตที่สูงขึ้น และมีผลประกอบการเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้โอเวนจึงได้ทำข้อตกลงใหม่กับดริงวอเตอร์ ภายใต้เงื่อนไขว่า หากเขาสร้างผลกำไรให้กับกิจการมากขึ้น เขาก็ควรจะได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นทุกปี และในปีที่ 4 ของการบริหารงาน เขาต้องเป็นหุ้นส่วนของโรงงานและได้รับผลตอบแทนเป็นเงินปันผล 1 ใน 4 ของผลกำไร

ดริงวอเตอร์ไม่คัดค้านข้อตกลงดังกล่าว แต่ขอให้โอเวนทำหน้าที่ผู้จัดการ โรงงานควบคู่กันไปด้วย และยังคงให้เงินเดือนในส่วนของผู้จัดการตามเดิม แต่โอเวนปฏิเสธที่จะเป็นผู้จัดการต่อ

และแล้วในปี 1794-1795 โอเวนก็ก่อตั้งโรงงานแห่งใหม่ “Chorlton Twist Company” ขึ้น ที่นี้เขาได้นำเอาเทคโนโลยีอันทันสมัยและการจัดการความสัมพันธ์ทางแรงงานที่ดีมาใช้ในการบริหารงาน โรงงาน จนประสบความสำเร็จ ทำให้โรงงานของเขาเป็น โรงงานที่ดีกว่า โรงงานอื่นๆ

ในช่วงนี้เอง โอเวน ได้พบกับแอนน์ แคลโรไลน์ เดล (Anne Caroline Dale) บุตรสาวของ เดวิด เดล (David Dale) เจ้าของ โรงงานทอผ้า นิวลันาร์ก (New Lanark) ทั้งคู่รักใคร่ชอบพอกัน และตกลงปลงใจแต่งงานกันในปี 1799 หลังจากนั้นในปี ค.ศ.1800 โอเวนก็ได้ย้ายมาเป็นผู้จัดการ และหุ้นส่วนของ โรงงานนิวลันาร์ก โดยนำประสบการณ์ที่ได้จาก โรงงานอื่นๆ ที่ผ่าน มาใช้กับ โรงงานนี้

นิวลันาร์กเป็น โรงงานขนาดใหญ่ที่ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1785 ขณะที่โอเวนเข้ารับตำแหน่งผู้จัดการนั้น โรงงานแห่งนี้เป็น โรงงานพลังน้ำที่ใช้คนงานมีคนงานประมาณ 2,000 คน ในจำนวนนี้ราว 400-500 คนเป็นแรงงานเด็ก โอเวนปฏิเสธที่จะรับแรงงานเด็กเพิ่ม เขาได้ใช้นิวลันาร์กเป็น โรงงานและชุมชนแรงงานต้นแบบ ที่พัฒนาและยกระดับความเป็นอยู่ การทำงาน อนามัย การศึกษา และมาตรฐานในด้านอื่นๆ ของชนชั้นแรงงาน

เป็นธรรมดาทั่วไปของ โรงงานในยุคต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ที่แรงงานซึ่งเป็นชนชั้นล่างสุดของสังคมไม่ได้รับสวัสดิการสังคมที่ดีพอ ทั้งไม่ได้รับการศึกษา ไม่ดูแลเรื่องสุขอนามัย

อยู่อาศัยกันอย่างแออัด และถูกกดขี่โดยชั่วโมงการทำงานสูง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างตามมา ปัญหาขโมย เมฆาเหล่า และอื่นๆ อื่นมากมาย โอเวนซึ่งมีแนวคิดแบบสังคมนิยม จึงบริหารงานโรงงานแห่งนี้ด้วยการปฏิรูประบบเดิม และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นในโรงงาน

ภายใต้การบริหารงานแบบใหม่ของเขาช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สภาพอากาศภายในโรงงานสะอาดสดชื่น เด็กและผู้หญิงมีชั่วโมงการทำงานน้อยลง เด็กอายุต่ำกว่า 10 ปีได้เรียนหนังสือแทนการเข้าทำงานใน โรงงาน ที่อยู่อาศัยเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสถานพยาบาล และร้านค้าสำหรับแรงงาน จนทำให้โรงงานนิวลันนาร์ก กลายเป็นโรงงานที่มีชื่อเสียงมาก มีผู้เข้าเยี่ยมชมถึง 2,000 คนต่อปี

### นักปฏิรูปสังคม

แม้ว่า โรเบิร์ต โอเวน จะชนะใจแรงงานได้ แต่ทว่าการบริหารงานที่ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ก็สร้างความไม่พอใจให้แก่หุ้นส่วนคนอื่นๆ ที่พยายามบีบให้เขาบริหารนิวลันนาร์กเหมือนโรงงานอื่น

จนในที่สุด ค.ศ.1813 โอเวน ก็ตัดสินใจแยกตัวมาตั้งโรงงานแห่งใหม่ โดยร่วมลงทุนกับ เจเรมี เบนธัม (Jeremy — Bentham)<sup>4</sup> นักปรัชญาแนวอรรถประโยชน์นิยม และเป็นกลุ่มคริสต์ศาสนิกชนนิกายเควกเกอร์<sup>5</sup> ที่รักสันติภาพ ผู้ซึ่งมีแนวคิดและอุดมการณ์ในการปฏิรูปสังคมคล้ายคลึงกัน

ในระหว่างนี้เขาได้เขียนหนังสือ “A New Vie of Society” (1813-1814) อันมีข้อความที่เขาเขียนจากประสบการณ์ชีวิตจริงไว้ว่า

“ข้าพเจ้าเบื่อพวกหุ้นส่วนเหลือเกินที่ได้รับการสอนมาเพียงเพื่อซื้อถูกขายแพง อาชีพอย่างนี้ทำให้เสื่อมเสียและทำลายความงามและความสามารถเฉพาะอย่างของเรา จากประสบการณ์อันยาวนานที่ข้าพเจ้าผ่านการค้า อุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมเป็นขั้นๆ ข้าพเจ้าเชื่อโดยตลอดว่าจะไม่มีการสร้างนิสัยที่ดีกว่าภายใต้ระบบที่เห็นแก่ตัวอย่างสิ้นเชิง”<sup>6</sup> ซึ่งเป็นข้อความที่แสดงออกถึงแนวคิดต่อต้านระบบทุนนิยมอย่างชัดเจน

โรงงานแห่งใหม่นี้ เน้นโครงการปฏิรูปสังคมตามอุดมการณ์ของหุ้นส่วนทั้งสอง และพอใจกำไรจากการลงทุนเพียงปีละ 5 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น ด้วยเหตุนี้โรงงานของเขาจึงประสบความสำเร็จอย่างสูงในการปฏิรูปสังคมแรงงาน ทำให้ตัวเขาและโรงงานมีชื่อเสียงอย่างมาก

<sup>4</sup> เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham, 1748-1832) นักปรัชญาชาวอังกฤษเจ้าของทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism)

<sup>5</sup> สมาชิกสมาคมเคร่งศาสนาชื่อ Society of Friends ในอังกฤษ

<sup>6</sup> <http://cyberlab.lh1.ku.ac.th/elearn/faculty/admin/admin11/powerpoint/>

นักปฏิรูปสังคมและนักการเมืองจากทั่วยุโรปต่างพากันเดินทางมาศึกษาดูงานที่โรงงานของเขา จนเป็นผลให้มีการปฏิรูปกฎหมายเพื่อคนจนในเวลาต่อมา

ช่วงปี ค.ศ.1825 โรเบิร์ต โอเวนและเพื่อนร่วมอุดมการณ์ของเขาได้ทดลองจัดตั้งชุมชนสหกรณ์ขึ้น 2 แห่งในประเทศอังกฤษ แต่ทว่าการทดลองดังกล่าวทำได้เพียงระยะหนึ่งก็ต้องล้มเลิกไป

นอกจากนี้โอเวนยังได้จัดตั้งสถานแลกเปลี่ยนแรงงานในรูปของร้านค้าสหกรณ์ ชื่อว่า “สถานแลกเปลี่ยนแรงงานแห่งชาติ” (The National Equitable Labor Exchange) ขึ้นในกรุงลอนดอน เพื่อให้สมาชิกนำของที่ผลิตมาแลกเปลี่ยนกับบัตรแรงงาน คิดราคาตามเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าแต่ละชิ้น ซึ่งแม้จะประสบความสำเร็จในช่วงแรก แต่ต่อมาก็ประสบปัญหาขาดทุนและต้องเลิกกิจการไปในที่สุด

### ผู้สืบทอดแนวคิด

โรเบิร์ตและแอนน์ แคโรไลน์ โอเวน มีบุตรธิดาด้วยกัน 7 คน เป็นชาย 4 คน และหญิง 3 คน เรียงตามลำดับดังนี้

1. โรเบิร์ต เดล โอเวน (Robert Dale Owen) ปี 1801
2. วิลเลียม โอเวน (William Owen) ปี 1802
3. แอน แคโรไลน์ โอเวน (Anne Caroline Owen) ปี 1805
4. เจน เดล โอเวน (Jane Dale Owen) ปี 1805
5. เดวิด เดล โอเวน (David Dale Owen) ปี 1807
6. ริชาร์ด เดล โอเวน (Richard Dale Owen) ปี 1809
7. แมรี โอเวน (Mary Owen) ปี 1810

ซึ่งต่อมา โรเบิร์ต เดล, วิลเลียม, เดวิด เดล, ริชาร์ด และเจน ได้อพยพไปเป็นพลเมืองชาวอเมริกัน

ในบรรดาลูกๆทั้ง 7 คน โรเบิร์ต เดล โอเวน บุตรชายคนโต จะเป็นผู้สืบทอดแนวคิดของผู้เป็นพ่อมากที่สุด เขาเคยเป็นสมาชิกสภามลรัฐอินเดียน่า เคยเป็นสมาชิกสภาองเกรส และเป็นผู้ร่างกฎหมายจัดตั้ง Smithsonian พิพิธภัณฑ์ทางธรรมชาติวิทยาที่ยิ่งใหญ่ของสหรัฐ เป็นผู้ร่างกฎหมายของรัฐบาลอินเดียน่าให้ผู้หญิงที่แต่งงานมีสิทธิในการควบคุมทรัพย์สินสมบัติของพวกเขาเพิ่มขึ้น และการจัดการศึกษาฟรีให้แก่ประชาชน<sup>7</sup>

แนวคิดชุมชนสหกรณ์ของโรเบิร์ต โอเวน เป็นที่สนใจและมีนักคิดนักปฏิรูปสังคมนำไปพัฒนาหลายต่อหลายคน ที่สำคัญคือ นายแพทย์วิลเลียม คิงแห่งเมืองไบรตัน<sup>8</sup> ที่นำหลักการของ

<sup>7</sup> en.wikipedia.org/wiki/Robert\_Owen

<sup>8</sup> เมืองไบรตัน (Brighton) ประเทศอังกฤษ

โอเว่น ไปจัดตั้งสหกรณ์เพื่อจำหน่ายสินค้าให้แก่สมาชิก ในปี ค.ศ.1827 ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ.1844 ช่วงทอผ้าแห่งเมืองรอชเคิลก็ได้ก่อตั้งสหกรณ์ร้านค้าขึ้นและกลายเป็นสหกรณ์ที่ประสบความสำเร็จที่สุดเท่าที่เคยมีมา นั่นคือ “ร้านสหกรณ์แห่งเมืองรอชเคิล” ร้านค้าสหกรณ์แห่งนี้ตั้งเป็นสมาคมชื่อว่า “สมาคมผู้นำอันเที่ยงธรรมแห่งรอชเคิล” มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติดังนี้

1. ขายสินค้าในราคาที่แน่นอนรายตัวเท่าที่จะทำได้
2. ไม่มีการซื้อเชื่อ
3. ไม่ปลอมปนสินค้า มีความเที่ยงธรรมในการชั่ง ตวง วัด
4. สมาชิกสามารถเลือกซื้อของได้อย่างอิสระ
5. จ่ายผลกำไรเป็นเงินปันผลตามอัตราของหุ้น
6. กำไรจากการขายจะแบ่งปันระหว่างสมาชิกตามส่วนที่ซื้อ
7. จำหน่ายสินค้าให้กับประชาชนที่ไม่เป็นสมาชิกด้วย
8. เงินส่วนหนึ่งจากกำไรจะถูกจัดการเป็นทุนการศึกษาของสมาชิก

ในช่วงสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค.ศ.1844-1847 ร้านค้าสหกรณ์แห่งรอชเคิล เป็นหน่วยงานสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยสามารถซื้อหาสินค้าจำเป็นในการดำรงชีพได้ ซึ่งนับว่าประสบความสำเร็จอย่างสูงในขณะนั้น จนถึงเป็นแบบอย่างของสหกรณ์ทั่วโลก

นอกจากนี้ยังมีหลุยส์ บลัง (Louis Blanc) ทนายความและนักหนังสือพิมพ์ชาวฝรั่งเศส ที่เห็นด้วยกับระบบสหกรณ์ของโอเว่น และพยายามแก้ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนของสหกรณ์ผู้ผลิต ด้วยการเสนอให้รัฐบาลออกเงินกู้สำหรับจัดตั้งโรงงานสหกรณ์ของผู้ผลิตในอาชีพเดียวกัน เพื่อที่แรงงานจะได้รับส่วนปันผลกำไรเป็นของตนเอง และแบ่งปันผลกำไรช่วยเหลือสังคมด้วย แทนที่จะปล่อยให้กำไรเป็นของนายทุนฝ่ายเดียวตามกลไกตลาดของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม<sup>9</sup>

โรเบิร์ต โอเว่น นับว่าเป็นผู้นำผู้ให้แรงบันดาลใจแก่นักคิดนักปฏิรูปสังคมในยุคต่อมาอย่างมากมาย ด้วยเหตุนี้เขาจึงได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งสหกรณ์ และยังคงถูกขนานนามในฐานะอื่นๆ อีก อาทิ นักประกอบการหัตถอุตสาหกรรม นักสังคมนิยม และ นักอุดมการณ์

<sup>9</sup> วิทยากร เชียงดูล.ผู้นำผู้เปลี่ยนแปลงและให้แรงบันดาลใจแกโลก.กรุงเทพฯ : สายธาร,2550.

## บทที่ 4 แนวคิดการปฏิรูปสังคมโดยสันติวิธี ของ โรเบิร์ต โอเวน

โรเบิร์ต โอเวน ดำรงชีวิตอยู่ในช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม อันเป็นยุคสมัยของระบบทุนนิยม ที่มุ่งแสวงหาแต่ผลกำไร และแบ่งคนออกเป็นสองชนชั้นคือนายทุนและกรรมกร เขามองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบทุนนิยมและได้พยายามแก้ไขปัญหานั้น ด้วยการปฏิรูปสังคมโดยสันติวิธี อันนำไปสู่ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

โอเวน เป็นนักคิดแนวสังคมนิยมอุดมคติ ผู้มีแนวคิดว่ามนุษย์ถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม เขาเชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนล้วนเกิดมาพร้อมกับความว่างเปล่า ปราศจากความรู้และสิ่งปรุงแต่งใดๆ แต่จะถูกกำหนดให้เข้าไปตามสภาพแวดล้อมรอบกายที่บ่มเพาะอบรม คนไหนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะเติบโตเป็นคนดีมีคุณธรรมและคุณภาพ ตรงข้ามหากคนไหนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมย่ำแย่ รายล้อมด้วยอบายมุข ก็จะสั่งสมแต่ประสบการณ์อันเลวร้ายกลายเป็นคนไร้คุณธรรมและคุณภาพ ซึ่งถ้าหากเปลี่ยนสภาพแวดล้อมได้ตัวมนุษย์ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

โอเวนเห็นว่าสังคมในระบบทุนนิยมให้ความสำคัญกับเครื่องจักรและปัจจัยการผลิตที่เป็นวัตถุมากกว่าการเอาใจใส่มนุษย์- เขาเชื่อว่าถ้าสังคมหันมาเอาใจใส่มนุษย์ให้มากขึ้นก็จะทำให้การผลิตในระบบอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

โอเวนแตกต่างจากนักคิดคนอื่นตรงที่ เขาไม่เพียงแค่วาดฝันแต่ได้พยายามลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างสังคมแบบสหกรณ์ ซึ่งเป็นสังคมอุดมคติตามความคิดของเขาเอง จนกลายเป็นต้นแบบของสังคมสหกรณ์ในเวลาต่อมา ซึ่งแนวคิดและวิธีปฏิรูปสังคมของ โอเวนสามารถแจกแจงได้ดังนี้

### 1. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมแก่แรงงาน

ระบบโรงงานในยุคสมัยแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรม ทำให้มนุษย์มีสุขภาพจิตที่ย่ำแย่ นายทุนเอาใจใส่เปรียบแรงงานอย่างหนัก ทั้งกดค่าแรง ใช้แรงงานเกินเวลาที่ควรจะเป็น และขูดรีดด้วยระบบการจ่ายเงินที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น โอเวนซึ่งมีแนวคิดแบบสังคมนิยมอุดมคติจึงได้คิดปฏิรูประบบโรงงานของเขาใหม่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่โรงงานและนายทุนอื่นๆ ด้วยการเปลี่ยนแปลงการบริหาร โรงงานใหม่ ที่เอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานให้มากขึ้น ให้สวัสดิการที่ดีแก่แรงงาน

วิธีการบริหารจัดการ โรงงานนิวลานาร์กของ โรเบิร์ต โอเวนในขณะนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้<sup>10</sup>

<sup>10</sup> <http://cyberlab.lh1.ku.ac.th/elearn/faculty/admin/admin11/powerpoint/>

### 1. กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

โอเวนตระหนักดีว่า โรงงานในสมัยนั้นมีการใช้แรงงานเด็กอยู่ทั่วไป ซึ่งเขาเห็นว่า เป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เด็กควรจะได้รับการศึกษาที่ดีมากกว่ามาใช้แรงงานอย่างหนักและ ขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ดังนั้นเขาจึงตั้งกฎสำหรับโรงงานของเขาขึ้นมา คือ ไม่รับเด็ก อายุต่ำกว่า 10 ปีเข้าทำงาน แต่จัดตั้งโรงเรียนและสถานรับเลี้ยงเด็ก ให้เด็กๆ เหล่านั้นได้ เรียนหนังสืออย่างที่ควรจะเป็นแทน

### 2. ลดชั่วโมงการทำงานของพนักงานทุกคนลง

ในโรงงานของโอเวน เขาได้ลดชั่วโมงทำงานของแรงงานทุกคนลง จากเดิมที่แต่ละคนต้องทำงานวันละ 17 ชั่วโมง ลดลงเหลือ 10 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อให้แรงงานได้ พักผ่อนอย่างเพียงพอและทำงานได้อย่างเต็มที่

### 3. จัดให้มีโรงอาหาร ชุมน และที่พักอาศัยที่ดีให้กับพนักงาน

สังกมโรงงานของโอเวน ส่งเสริมให้มีการจัดที่อยู่อาศัยอย่างเป็นระบบระเบียบ จัด ให้มีโรงอาหารในโรงงาน และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการและการสาธารณสุข ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานรักความสะอาดและประหยัดมัธยัสถ์

สิ่งที่โอเวนเห็นว่าเป็นการเอาเปรียบอย่างร้ายกาจของนายทุนคือ การจ่ายค่าจ้าง เป็นคูปองให้พนักงานไปจับจ่ายซื้อของใช้ในร้านค้าของเจ้าของโรงงาน โดยคิดราคาที่สูง กว่าร้านค้าทั่วไป และคูปองนั้นไม่สามารถไม่สามารถใช้ซื้อของที่อื่นได้ นับเป็นการเอา เปรียบคนงานถึง 2 ทอด ซึ่งภายหลังได้มีการร้องเรียนไปถึงรัฐสภา จนมีการออก กฎหมายให้เจ้าของโรงงานจ่ายค่าจ้างเป็นเงินที่สามารถใช้ซื้อของในร้านค้าทั่วไปได้

โรเบิร์ต โอเวน ขจัดปัญหานี้ด้วยการเปิดร้านค้าของโรงงานแบบใหม่ขึ้น โดยเลือก สินค้าที่ดีมีคุณภาพมาจำหน่ายให้คนงานของเขาในราคาต่ำพอคุ้มทุน ยกประโยชน์ที่ได้ จากการที่สามารถซื้อของจำนวนมากในราคาต่ำลงให้แก่คนงาน หลักการนี้เอง คือ พื้นฐานที่มาของระบบสหกรณ์ร้านค้าในเวลาต่อมา

### 4. จ่ายผลตอบแทนตามผลงานของคนงานแต่ละคน

โอเวนใช้ระบบการจ่ายผลตอบแทนตามผลงานของแต่ละคน เพื่อให้เกิดการ แข่งขันกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งคนงานเองก็พอใจในสิ่งที่ ตนเองได้รับ

โอเวนเชื่อว่าการให้ สวัสดิการที่ดีจะช่วยให้แรงงานทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งก็เป็น ตามที่เขาคาดหมาย คนงานเกิดความพอใจและภาคภูมิใจกับสวัสดิการที่ได้รับ และแข่งขันกัน ทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงงานของเขาประสบผลสำเร็จทั้งในด้านธุรกิจและ การปฏิรูปสังคมโรงงาน

ผลสำเร็จจากการปฏิรูปสังคมโรงงานส่งผลให้ โรงงานของโอเวน กลายเป็นโรงงาน ตัวอย่างที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักไปทั่วและยังมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดกฎหมายว่าด้วยโรงงาน (The Factory Act) ขึ้นครั้งแรกในประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. 1819

## 2. คุ้มครองและส่งเสริมเสรีภาพของแรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็ก เป็นเรื่องธรรมดาทั่วไปของโรงงานอุตสาหกรรมอังกฤษในยุคแรกๆ ของการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

โอเวนเองเคยเป็นแรงงานเด็ก และพบเห็นการใช้แรงงานเด็กอย่างกดขี่และทารุณมามาก เขาเห็นว่าในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม นายทุนใช้เด็กเป็นเพียงเครื่องมือในการแสวงหากำไร โดยปราศจากการดูแลเอาใจใส่ที่ดีพอ

เมื่อเขาเข้ารับตำแหน่งผู้จัดการและหุ้นส่วนของ โรงงานทอผ้านิวลาแนร์ก เขาพบว่าในบรรดาคอนงานกว่า 2,000 คน ของที่นี่เป็นแรงงานเด็กมากถึง 500 คน เด็กเหล่านี้เป็นเด็กยากจน ที่ถูกนำตัวมาจากสถานสงเคราะห์ต่างๆ ตั้งแต่อายุ 5-6 ขวบ แม้ว่าเด็กในโรงงานของเขา จะได้รับการปฏิบัติที่ดีพอสมควรเมื่อเทียบกับโรงงานอื่นๆ แต่สภาพทั่วไปของสังคมโรงงานก็แย่เกินกว่าจะรับได้

โอเวนจึงมีแนวความคิดที่จะคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของแรงงานเด็ก โดยกำหนดกฎโรงงาน ขึ้นมาว่าจะไม่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปีเข้าทำงาน นอกจากนี้เขายังเห็นความสำคัญของการศึกษา โดยได้จัดตั้งโรงเรียนให้การศึกษาแก่ลูกคนงานขึ้น คนงานสามารถนำบุตรหลานมาเข้าเรียนได้ฟรี ไม่มีการเก็บค่าเล่าเรียนใดๆ อันจะเป็นการเพิ่มรายจ่าย ซึ่งโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นนี้นับเป็นโรงเรียนอนุบาลแห่งแรกในอังกฤษอีกด้วย

## 3. แนวคิดชุมชนสหกรณ์

นอกจากการปฏิรูปสังคมโรงงาน โดยการเอาใจใส่ในสวัสดิการของแรงงานแล้ว โอเวน ยังได้เสนอแนวคิดให้จัดตั้งชุมชนเกษตรกรรมเล็กๆ ขึ้นเป็นหมู่บ้านสหกรณ์อีกด้วย

สังคมสหกรณ์ตามแนวคิดของโอเวน คือ สังคมอุดมคติ เป็นสังคมขนาดเล็กที่มีประชากรประมาณ 300-500 คนอยู่ร่วมกันแบบชุมชนสหกรณ์ และบริหารกันเองในกลุ่มผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตร่วมกัน ซึ่งสังคมแบบนี้จะเป็นสังคมประชาธิปไตยอย่างแท้จริง และเมื่อชุมชนแบบนี้ขยายตัวและจัดตั้งเป็นเครือข่ายสหพันธ์ไปทั่วโลก รัฐบาลหรือรัฐก็ไม่มีอำนาจเป็นอีกต่อไป เพราะแต่ละประชาคมสามารถบริหารจัดการกันเองได้คืออยู่แล้ว

ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การว่างงานสูง โอเวนได้เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาการว่างงานด้วยการจัดตั้งหมู่บ้าน “สหกรณ์ผู้ผลิต” ขึ้น โดยให้คนว่างงานทั้งหลายเข้ามาเป็นสมาชิกสหกรณ์นี้ ทั้งหมู่บ้านมีสมาชิกประมาณ 800 -1,200 คน ทำการเกษตรเพื่อเลี้ยงชีพในที่ดินประมาณ 600-1,800 เอเคอร์ ยึดเอาความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นหลักปฏิบัติ ปฏิเสธการ



แข่งขันของระบบทุนนิยม เพราะถือว่าการแข่งขันเป็นการถือผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งทำให้เกิดการแบ่งแยกชนชั้น และนำไปสู่ปัญหาต่างๆ

สมาชิกในหมู่บ้านสหกรณ์จะให้ความร่วมแรงร่วมใจกันสร้างผลผลิตและใช้ชีวิตอาศัยร่วมกันเป็นชุมชนขนาดเล็ก โดยโอเวนเสนอให้วางผังหมู่บ้านเป็นรูปสี่เหลี่ยมด้านขนาน ปลูกสร้างที่พักอาศัย ที่เก็บของ ยุ้งฉางและที่พักผู้ป่วยตามด้านขนานทั้ง 4 ด้าน ส่วนใจกลางหมู่บ้านให้สร้างโบสถ์ โรงเรียน โรงครัวและโรงอาหารขึ้น ให้ทำครัวรวมกันในที่เดียวเลี้ยงทั้งหมู่บ้าน ไม่ต้องแยกกันทำเป็นแต่ละบ้าน เพื่อสร้างความกลมเกลียวสามัคคี

สำหรับการปกครองให้จัดการปกครองในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งมาจากกลุ่มสมาชิกในหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี เพราะเป็นกลุ่มอายุที่ยังหนุ่มและมีประสบการณ์มาบ้างแล้ว

โอเวนเชื่อว่าหมู่บ้านสหกรณ์ผู้ผลิตจะสามารถผลิตสินค้าและบริการได้เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกและมีเหลือขายไปยังสังคมภายนอก เขาหวังว่าหมู่บ้านสหกรณ์นี้จะเป็นสังคมอุดมคติที่มีแต่สันติภาพ ไม่มีอาชญากรรม และเป็นสังคมประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

จนกระทั่ง ช่วงปี ค.ศ.1825 โรเบิร์ต โอเวนและเพื่อนร่วมอุดมการณ์ของเขาได้ทดลองจัดตั้งชุมชนสหกรณ์ขึ้น 2 แห่งในประเทศอังกฤษแต่ทว่าการทดลองดังกล่าวทำได้เพียงระยะหนึ่งก็ต้องล้มเลิก เพราะสมาชิกบางส่วนเห็นแก่ตัวมากกว่าเห็นแก่ส่วนรวม ใช้ช่องโหว่หาผลประโยชน์ให้ตนเอง จนสหกรณ์ประสบปัญหาขาดทุน

#### 4. ปฏิรูประบบเศรษฐกิจ

โอเวนเสนอให้ยกเลิกสิ่งที่เรียกว่ากำไรออกจากระบบเศรษฐกิจ เพราะเชื่อว่ากำไรเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบขึ้นในสังคม สินค้าทุกอย่างควรขายตามมูลค่าที่เป็นจริงจึงจะยุติธรรม ดังนั้นกำไรซึ่งเป็นสิ่งที่เพิ่มขึ้นมาจากมูลค่าจริงของการผลิตจึงควรจะถูกตัดออกไปเสีย

ดังนั้นเพื่อยกเลิกกำไร โอเวนจึงเสนอให้ยกเลิกการใช้เงินแล้วเปลี่ยนมาใช้บัตรแรงงานแทน โดยจัดตั้งร้านแลกเปลี่ยนแรงงานรูปแบบสหกรณ์ขึ้นในกรุงลอนดอน เรียกว่า “สถานแลกเปลี่ยนแรงงานแห่งชาติ” (The National Equitable Labour Exchange)

สมาชิกของสถานแลกเปลี่ยนแรงงานจะนำผลผลิตของตนมาวางขายโดยคิดราคาเป็นชั่วโมงของแรงงานที่ใช้ในการผลิต ซึ่งราคาดังกล่าวสมาชิกจะเป็นผู้ตั้งเอง โดยสมาชิกสามารถใช้บัตรแรงงานที่คิดเป็นชั่วโมงการทำงานของตนแลกซื้อสินค้าต่างๆ ที่วางขายได้อย่างอิสระ สินค้าขึ้นไหนที่ใช้เวลาในการผลิตเท่ากันสามารถแลกได้ทันที แต่หากราคาไม่เท่ากันให้รวมชั่วโมงจนเท่ากันจึงจะแลกได้

ด้วยวิธีนี้สมาชิกสหกรณ์ทุกคนจะสามารถแลกเปลี่ยนผลิตผลของกันและกันได้ ในมาตรฐานราคาตามที่เป็นจริงไม่มีกำไรเข้ามาเกี่ยวข้อง และทำให้ระบบนายทุนและพ่อค้าคนกลางทั้งหลายหมดไปด้วย เพราะผู้ผลิตและผู้บริโภคจะสามารถแลกเปลี่ยนสินค้ากันได้โดยตรง

แต่ในที่สุดร้านสหกรณ์ที่จัดตั้งตามความคิดของ โอเวนก็ต้องเลิกล้มไป เพราะความเห็นแก่ตัวของสมาชิก และคนนอกที่นำผลิตผลเข้ามาแลกเปลี่ยนโดยหวังผลกำไร

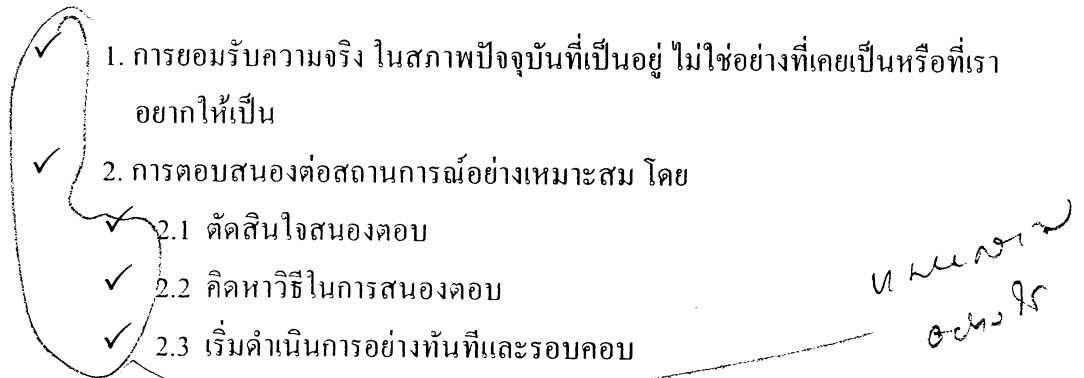
จากแนวคิดและการลงมือปฏิบัติของ โรเบิร์ต โอเวน แสดงให้เห็นว่าเขาเป็นผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะลงมือปฏิรูปสังคมให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ นี้เองจึงทำให้เขาได้รับการยกย่องและนับถือเอาเป็นแบบอย่างของคนรุ่นหลังสืบมาหลายต่อหลายรุ่น

## บทที่ 5 เปรียบเทียบลักษณะของโรเบิร์ต โอเวน กับลักษณะผู้นำนักปฏิวัติ ของ โนเอล เอ็ม. ทิชี่

จากการศึกษาประวัติและแนวคิดการปฏิรูปสังคมโดยสันติวิธี ของ โรเบิร์ต โอเวน ดังที่ได้ นำเสนอไปในบทที่ 3 และ 4 แล้วนั้น พบว่าสามารถนำมาวิเคราะห์ลักษณะผู้นำของโอเวน โดยใช้ กรอบแนวคิดเรื่องบทบาทผู้นำนักปฏิวัติซึ่งประยุกต์มาจากการศึกษาของ โนเอล เอ็ม. ทิชี่ (อันได้ กล่าวถึงมาแล้วในบทที่ 2) ได้

กรอบแนวคิดของโนเอล เอ็ม. ทิชี่ นั้นเป็นกรอบแนวคิดที่ชี้ให้เห็นบทบาทของผู้นำในการ นำพาองค์กรให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหากเปรียบเทียบสังคมแรงงาน อังกฤษในสมัยนั้นเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่กำลังเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำ การว่างงาน และ ความเหลื่อมล้ำทางสังคมขั้นสูงแล้ว โรเบิร์ต โอเวนก็เปรียบได้กับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ที่ต้อง นำพาองค์กรขนาดใหญ่นี้ผ่านพ้นวิกฤติไปให้ได้

และจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สามารถสรุปได้ว่า โรเบิร์ต โอเวน มีลักษณะผู้นำตรง ตามกรอบแนวคิดของ โนเอล เอ็ม. ทิชี่ ทุกประการ ดังนี้

- 
- ✓ 1. การยอมรับความจริง ในสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ ไม่ใช่อย่างที่เคยเป็นหรือที่เรา อยากรให้เป็น
  - ✓ 2. การตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม โดย
    - ✓ 2.1 ตัดสินใจสนองตอบ
    - ✓ 2.2 คิดหาวิธีในการสนองตอบ
    - ✓ 2.3 เริ่มดำเนินการอย่างทันทีและรอบคอบ
- Handwritten signature: น. น. น. น. น.*

### 1. การยอมรับความจริง

จากประสบการณ์การบริหารโรงงานขนาดใหญ่ ทำให้โรเบิร์ต โอเวน มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับชนชั้นแรงงาน เขาตระหนักดีว่าระบบทุนนิยม ที่ขับเคลื่อนด้วยผลกำไรนั้น นายทุน มุ่งหวังแต่เพียงผลกำไรจากการประกอบกิจการ โดยกดขี่ใช้งานแรงงานอย่างหนัก แต่กลับละเลยที่จะดูแลความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างที่ควรจะเป็น แรงงานในขณะนั้นจึงทำงาน หนัก แต่ยากจน ขาดการศึกษา ไม่มีที่อยู่อาศัยที่ดี สุขอนามัยย่ำแย่ ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในด้าน ต่างๆ ตามมาอย่างมากมาย ทั้ง ปัญหาเศรษฐกิจ การแบ่งแยกชนชั้น การว่างงาน เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมอังกฤษอย่างชัดเจน

โดยเฉพาะเมื่อเขาได้เป็นผู้จัดการโรงงานขนาดใหญ่อย่างนิวลานาร์ก ที่มีคนงานมากถึง 2,000 คน และหนึ่งในสี่ของจำนวนนั้นเป็นแรงงานเด็กที่อายุยังไม่ถึง 10 ปี สภาพของแรงงานที่นี่เป็นเหมือนแลกเช่นเดียวกับสังคมแรงงานในโรงงานทั่วไปของอังกฤษ ทุกคนมีสภาพความเป็นอยู่ที่อึดอัด ถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่ได้รับสวัสดิการที่ดีพอ ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวเขาจึงตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงระบบปฏิบัติภายในโรงงานของตนเอง

## 2. การสนองตอบต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม

### 2.1 ตัดสินใจสนองตอบ

ทันทีที่โอเว่นได้เป็นผู้จัดการและหุ้นส่วนของโรงงานนิวลานาร์กแล้ว เขาได้ตัดสินใจที่จะใช้นิวลานาร์กเป็น โรงงานและชุมชนแรงงานต้นแบบ ในการพัฒนาและยกระดับความเป็นอยู่ การทำงาน สุขอนามัย การศึกษา และมาตรฐานในด้านอื่นๆ ของชนชั้นแรงงาน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่กองทุนและเจ้าของโรงงานอื่นๆ โดยมุ่งหวังที่จะผลักดันให้เกิดการปฏิรูปสังคมแรงงานอังกฤษในที่สุด

### 2.2 คิดหาวิธีในการสนองตอบ

โอเว่นวางแผนที่จะพัฒนาสังคมแรงงานในโรงงานของตนเองก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่โรงงานอื่นๆ และสังคมที่ใหญ่ขึ้นต่อไป โดยวิธีการหรือกลยุทธ์ที่เขาเลือกใช้ในการแก้ปัญหา มีดังนี้

- การส่งเสริมสวัสดิการให้แก่คนงาน เพื่อแก้ปัญหาคารการเอารัดเอาเปรียบของนายทุน
- จัดตั้งชุมชนสหกรณ์ เพื่อแก้ปัญหาคารว่างงานและการแบ่งแยกชนชั้นในสังคมอังกฤษ
- ยกเลิกการใช้เงินตรา แทนด้วยการใช้บัตรแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาคารเศรษฐกิจในระบบทุนนิยม

### 3.3 เริ่มดำเนินการอย่างทันทีและรอบคอบ

- การแก้ปัญหาคารว่างแยกชนชั้นและการเอารัดเอาเปรียบของนายทุน

โรเบิร์ต โอเว่น ลงมือปฏิรูปสังคมแรงงานในโรงงานนิวลานาร์กด้วยการกำหนดกฎโรงงานและให้สวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่คนงานดังนี้

- 1) กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของคนงานให้สูงขึ้น โดยไม่รับเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปีเข้าทำงาน เพื่อลดปัญหาแรงงานเด็ก

- 2) ลดชั่วโมงการทำงานของคณงานทุกคนลง จากวันละ 17 ชั่วโมง เป็น 10 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อให้แรงงานได้พักผ่อนอย่างเพียงพอและทำงานได้อย่างเต็มที่
- 3) จัดให้มีโรงอาหารชุมชน สถานพยาบาล ร้านค้า ที่พักอาศัยที่ดี และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการและการสาธารณสุขให้กับคณงาน ตลอดจนส่งเสริมให้คณงานรักความสะอาดและประหยัดคัมภ์ยัสต์
- 4) จ่ายผลตอบแทนตามผลงานของคณงานแต่ละคน เพื่อให้เกิดการแข่งขันกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการให้สวัสดิการที่ดี ทำให้แรงงานพอใจและภาคภูมิใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เกิดการแข่งขันกันทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงงานของโอเวนประสบผลสำเร็จทั้งในด้านธุรกิจและการปฏิรูปสังคมโรงงาน

#### - แก้ปัญหาการแบ่งแยกชนชั้น

นอกจากการปฏิรูปสังคมแรงงานภายในโรงงานของเขาเองแล้ว โอเวนยังได้เสนอแนวคิดในการจัดตั้งชุมชนสหกรณ์ขึ้น เพื่อลดปัญหาการว่างงานและปัญหาความเหลื่อมล้ำทางชนชั้น โดยให้คนว่างงานทั้งหลายเข้ามาเป็นสมาชิกสหกรณ์นี้ แล้วยึดเอาความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นหลักปฏิบัติ สมาชิกร่วมแรงร่วมใจกันสร้างผลผลิตและใช้ชีวิตอาศัยร่วมกันเป็นชุมชนขนาดเล็ก ปฏิเสธการแข่งขันของระบบทุนนิยม อันเป็นสังคมอุดมคติอย่างแท้จริง ตามแนวคิดของโอเวน

โดย โอเวนได้ทดลองจัดตั้งชุมชนสหกรณ์ขึ้น 2 แห่งในประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ.1825 แต่ทว่าในท้ายที่สุดแล้วชุมชนสหกรณ์ทั้งสองก็ต้องล้มเลิกไป ด้วยความเห็นแก่ตัวของสมาชิกบางส่วน

#### - แก้ไขปัญหาเศรษฐกิจในระบบทุนนิยม

ในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ โอเวนเสนอให้ยกเลิกสิ่งทีเรียกว่ากำไรออกไปเสีย เพราะเชื่อว่ากำไรเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเอาเปรียบ และเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ของบรรดานายทุน

โดยให้ยกเลิกการใช้เงินที่จะก่อให้เกิดกำไร เปลี่ยนมาใช้บัตรแรงงานแทน แล้วจัดตั้ง“สถานแลกเปลี่ยนแรงงานแห่งชาติ” ขึ้นในกรุงลอนดอน เพื่อให้สมาชิกนำผลผลิตของตนมาวางขายโดยคิดราคาเป็นชั่วโมงของแรงงานที่ใช้ในการผลิต สมาชิกสามารถใช้บัตรแรงงานที่คิดเป็นชั่วโมงการทำงานของตนแลกซื้อสินค้าต่างๆ ที่วางขายได้ ซึ่งวิธีนี้ทำให้สมาชิกสหกรณ์สามารถแลกเปลี่ยนผลผลิตของกันและกันได้โดยไม่มีกำไรเข้ามาเกี่ยวข้อง และทำให้ระบบนายทุนและพ่อค้าคนกลาง

ทั้งหลายหมดไปในที่สุด แต่ในสุดท้ายร้านสหกรณ์ดังกล่าวก็ต้องเลิกล้มไป เพราะ  
ความเห็นแก่ตัวของสมาชิก

แนวคิดของชุมชนและร้านค้าสหกรณ์นี้ได้กลายเป็นต้นแบบของร้านค้า  
สหกรณ์ซึ่งประสบความสำเร็จในสมัยต่อมา

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบทำให้เห็นว่า โรเบิร์ต โอเวน เป็นผู้นำนักปฏิวัติตรงตาม  
กรอบแนวคิดของ โนเอล เอ็ม. ทิชี่

เขารับรู้และยอมรับความจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นกับสังคมแรงงานอังกฤษ และกล้าที่จะ  
ตอบสนองปัญหานั้นด้วยการเปลี่ยนแปลงสังคมทุนนิยมให้เป็นสังคมในอุดมคติ โดยการปฏิรูป  
สังคมอย่างสันติวิธีตามแนวคิดของตนเอง เขาพยายามยกเลิกระบบปฏิบัติแบบเดิมๆ ในสังคมทุน  
นิยม ทั้งการกดขี่แรงงาน และการแสวงหาผลกำไรเกินควรที่ก่อให้เกิดปัญหา แล้วเปลี่ยนมาใช้วิธี  
ปฏิบัติใหม่ที่สร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ซึ่งท้ายที่สุดก็พิสูจน์ให้เห็นว่า การปฏิรูป  
สังคมตามแนวทางของเขานั้น สามารถทำได้จริงและประสบความสำเร็จในการยกระดับชีวิตความ  
เป็นอยู่ของแรงงานให้ดีขึ้นได้

## ประวัติผู้จัดทำ

นายพนิชย์ วิทยากัณฑ์

รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท อินเทลเลคท์ จำกัด

1575/35-36 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

---

### ประสบการณ์การทำงาน

- ผู้จัดการทั่วไป บริษัท เอ็ดพอยท์ จำกัด
  - ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด บริษัท อินเทลเลคท์ จำกัด
  - รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท อินเทลเลคท์ จำกัด
  - รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทีชเทค จำกัด
- 

### คุณวุฒิการศึกษา

- วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้าน Technology Management จากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ด้านการตลาด จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

## บรรณานุกรม

- วิทยากร เชียงกูล.ผู้นำผู้เปลี่ยนแปลงและให้แรงบันดาลใจแก่โลก.กรุงเทพฯ : สายธาร,2550.
- ทิชี่, โนเอล เอ็ม..กลไกสร้างผู้นำ.กรุงเทพฯ : เออาร์ บีซิเนส เพลส,2542.
- [http://en.wikipedia.org/wiki/Robert\\_Owen](http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Owen)
- <http://learners.in.th/blog/human-right/44213>
- <http://cyberlab.lh1.ku.ac.th/elearn/faculty/admin/admin11/powerpoint/>
- <http://witayakornclub.wordpress.com/>
- <http://econ.bu.ac.th/paper/EC213/9.doc>
- <http://th.wikipedia.org/wiki/>
- <http://www.ranong.go.th/eranong/cad.doc>