

๑๒๓-๑๒๓

บทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน

ROLE OF FEMALE AND MALE LEADERS IN LABOUR WELFARE WORK



โดย
นางสาวจีรพร แผ้วกิ่ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2542

ISBN 974-714-408-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

HCULIB



3 0001 00082712 3

วิทยานิพนธ์ บทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน
Role of Female and Male Leaders in Labour Welfare Work
ชื่อนักศึกษา นางสาวจิรพร แต้วกิ่ง
รหัสประจำตัว 409002
สาขาวิชา การจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม
ปีการศึกษา 2542

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และทบวงมหาวิทยาลัยได้ตรวจสอบและอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2542

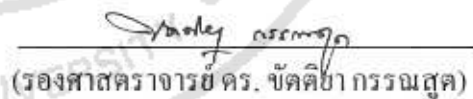
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ



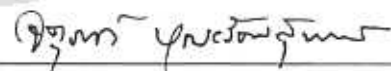
(อาจารย์โสภา อ่อนโอภาส)

กรรมการ



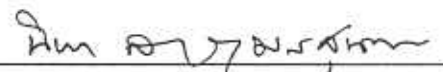
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชัดติยา กรรณสูต)

กรรมการ



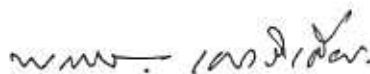
(อาจารย์จตุรงค์ บุญรัตนสุนทร)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากทบวงมหาวิทยาลัย



(รองศาสตราจารย์ น. ส. คุมรัตนธอร์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรนราย แสงวีเชียร)

วิทยานิพนธ์	บทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน Role of Female and Male Leaders in Labour Welfare Work
ชื่อนักศึกษา	นางสาวจิรพร แคว้ง
รหัสประจำตัว	409002
สาขาวิชา	การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม
ปีการศึกษา	2542

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาบทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำแรงงาน 10 คน แบ่งเป็นชาย 5 คน หญิง 5 คน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสนับสนุนพัฒนาการผู้นำแรงงานหญิงชาย 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำแรงงานหญิงชายและบทบาทของผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้นำแรงงานหญิงชาย

ผลการศึกษาพบว่าผู้นำแรงงานหญิงชายมีอายุเฉลี่ย 45 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ จบการศึกษา ป.7-ปริญญาตรี มีอายุการทำงานในองค์กรแรงงานเฉลี่ย 14.3 ปี มูลเหตุจูงใจในการทำงานในองค์กรแรงงานเกิดจากความขัดแย้งและความกดดันในสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชายได้แก่ 1) การขัดเกลาทางสังคมซึ่งประกอบด้วยการขัดเกลาทางตรงและทางอ้อม การขัดเกลาทางตรงนั้น ได้รับจากครอบครัว โรงเรียน และวัด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ จากการอบรมสั่งสอนให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในคุณงามความดีให้มีความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน ส่วนการขัดเกลาทางอ้อมนั้นเห็นแบบอย่างจากผู้นำที่ทำความดี มีความเสียสละรวมทั้งการศึกษาตามอัธยาศัยโดยฟังการอภิปราย ปาฐกถา การอบรม สัมมนา และ การศึกษาด้านแรงงาน 2) การสนับสนุนทางสังคม ผู้นำแรงงานหญิงชายได้รับในระดับใกล้เคียงกัน โดยได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์จากเพื่อนร่วมงาน ทางด้านสติปัญญาจากผู้มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงานจากองค์กรเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ด้านสิ่งของและการช่วยเหลือจากสมาชิกสหภาพแรงงาน องค์กรเอกชนและภาครัฐ มีเพียงการสนับสนุนทางด้านอารมณ์เท่านั้นที่ผู้นำแรงงานหญิงต้องการมากกว่าผู้นำแรงงานชาย 3) บทบาทหญิงชายต่อการเป็นผู้นำแรงงานพบว่า สรีระของหญิงมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำ แต่ในส่วนของสถานภาพของการเป็นภรรยา มารดาและทัศนคติของสังคมจะมีผลต่อการยอมรับและการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิง ในขณะที่สถานภาพสามีหรือบิดาเอื้อต่อการเป็นผู้นำแรงงานชาย

ด้านลักษณะการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่าผู้นำแรงงานชายมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การเป็นตัวแทนกลุ่มในการติดต่อประสานงาน สามารถสมานไมตรีสร้างความสามัคคีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างได้ดี มีรูปแบบในการสังสรรค์ที่มากกว่าโดยไม่ต้องเกรงคำครหา มีความสามารถเหนือสมาชิก กล่าวตัดสินใจในการเจรจาต่อรอง กล่าวเสี่ยง กล่าวตัดสินใจเผชิญปัญหาความรุนแรงหรือเหตุการณ์วิกฤตได้มากกว่า ในขณะที่ผู้นำแรงงานหญิงมีลักษณะเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยปริยายหรือระหว่างสมาชิก มีความละเอียดในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ชัดเจนและมีความเสียสละในการทำงาน ข้อสังเกตที่เห็นได้ชัดเจนจากการศึกษาพบว่าผู้นำแรงงานหญิงชายมีความสามารถควบคุมอารมณ์ในการเผชิญกับความยากลำบากตั้งแต่วัยเด็กจนประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแรงงาน

บทบาทการจัดสวัสดิการ ผู้นำแรงงานหญิงชายยึดหลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยนายจ้างจัดสวัสดิการให้ด้วยความเต็มใจและการจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมโดยยึดหลักความเสมอภาคสำหรับพนักงานทุกเพศทุกวัย ในขณะที่ผู้นำแรงงานหญิงให้ความสำคัญเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศมากกว่าผู้นำแรงงานชาย

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับเวลาทำงานในองค์กรแรงงานไม่เพียงพอเพราะต้องทำงานในสถานประกอบการและมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลเพราะผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละและอดทนอย่างแท้จริง ปัญหาเกี่ยวกับการยอมรับจากสังคมภายนอกซึ่งมองว่าสภาพแรงงานมักจะสร้างความเดือดร้อนให้กับสังคม ปัญหาภาพพจน์ซึ่งเกิดจากความแตกแยกระหว่างผู้นำด้วยกันและผู้นำกับสมาชิก โดยเฉพาะผู้นำแรงงานหญิงมีปัญหามากกว่าในด้านภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวและการยอมรับจากสังคมในช่วงแรก จากปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรแรงงานขาดความเข้มแข็งและความเป็นเอกภาพ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ 1) การขัดกลทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ ดังนั้นครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา จึงควรให้ความสำคัญต่อการขัดเกลาร่างสังคมให้กับทุกคนตั้งแต่วัยเด็ก 2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้หญิงได้เข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานเพิ่มมากขึ้น ควรณรงค์ สร้างค่านิยมใหม่ กระตุ้นเตือนให้สังคมเปิดโอกาสและให้การยอมรับการทำงานของผู้หญิงในการเข้าสู่การเป็นผู้นำ 3) ผู้หญิงต้องสร้างความเชื่อมั่นและแสวงหาความรู้ สร้างความเข้าใจกับครอบครัวในบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำแรงงาน 4) องค์กรแรงงานควรส่งเสริมผู้หญิงโดยกำหนดสัดส่วนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับใกล้เคียงกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในการจัดสวัสดิการระหว่างเพศ

Thesis Title	Role of Female and Male Leaders in labour Welfare Work
By	Miss Chiraporn Phaewking
Identification No.	409002
Degree	Master of Social Work (M.S.W)
Major	Social Welfare Project Management
Academic Year	1999

ABSTRACT

The objective of this thesis case study of well accepted labour , 5 males and 5 females was to study 1) factors which were influential in supporting development of labour leadership, 2) the role of leaders in labour welfare work and 3) problems, obstacles and limitation in their role performing. All data collection gained from depth interviews.

This study of their background revealed that their average age was 45 , mostly married with educational background between upper primary grade to bachelor's degree and had been working with labour unions for the average of 14.3 years. Their main incentives to perform this work mostly were conflicts and pressure within their work places.

Factors affecting development for their leadership were 1) socialization which included direct socialization by their families, schools and temples, as basic of leadership development covering good behaviour, ability, self-confidence, helpfulness while indirect socialization including demonstration effects from good and devoted leaders and participation in labour informal learning; 2) social supports which were nearly equal to male and female labour leaders, including emotional support from colleagues, intellectual support from labour experts, private and public sectors, material support and assistance from labour union members, private and public sectors while emotional support was more needed by female labour leaders; 3) roles of male and female labour leadership which was found out that their physical difference did not affect their role development and acceptance at all while wifehood, motherhood and social attitude had negative result for females but positive for males

For male and female labour leaders' characteristics it was found that their work initiative, group representation in contacting, coordinating, promoting employer - employee relationship, ability above members, decisiveness in negotiation, respect for others' opinions through members consultation, clear communication ; while females had work sophistication, ability for coordination and public relations, males had ability to scrutinize members' unity due to their broader styles of association without care of public blames.

Both male and female leaders' roles in providing labour welfare are based on employees' actual needs, employer-employee relationship, employers' willingness, management efficiency, the most coverage and equal accessibility by all workers.

Studying problems, obstacles and limitations in their work it was found that working periods, shortage of human resources to join in due to strong devotion for hard work, social rejection because their misunderstanding of labour union roles, the bad image of their leaders' conflicts which caused weakness and instability of leadership. Female leaders faced more of family burdens and social unacceptance at their initial working periods.

Suggestions from the study were 1) socialization was the most important factors, therefore family, school and religions should put more emphasis since childhood. 2) campaigning on gender equality concept for leadership 3) female leaders develop their potentiality and make their families understand the leaders' role 4) more proportion for female leaders should be requested in labour welfare organization structure.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจาก อาจารย์โสภา อ่อนโอภาส ประธานกรรมการ ที่เสียสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิยา กรรณสูต อาจารย์ชัชวรงค์ บุญชวนสุนทร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มเติม ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธัญญา สนิทวงษ์ ณ อยุธยา อาจารย์ ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ฉวี โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาวาส ที่ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งและขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์นิภา ส.ศุภรสุนทร ที่ได้สละเวลาเป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิจากทบวงมหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณ คุณอรุณี ศรีโค คุณวันเพ็ญ เปรมแก้ว คุณอนงค์ จันทร์สว่างภาพ คุณบังอร แสงงาม คุณกาญจนา นงศ์เยาว์ คุณสุวิทย์ หาทอง คุณประเทือง แสงสังข์ คุณทวี ศีชิง คุณบรรจง พรพัฒนานิคม และคุณอัมพร บรรดาศักดิ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้สัมภาษณ์แก่ผู้วิจัย ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนและสถาบันบทบาทหญิงชายและการพัฒนาที่ได้ให้ข้อมูลและให้คำแนะนำอันมีค่าซึ่งรวมทั้งผู้ที่ไม่ได้กล่าวนาม ที่มีส่วนช่วยเหลืองานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณขวัญรัก สุขสมหทัย คุณเสาวนิจ รัตนวิจิตร คุณสายทิพย์ วงศ์สังสะ บัณฑิตรุ่นพี่ที่ได้ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำด้วยดี และขอขอบคุณ คุณอภิวัฒน์ สุวรรณชูโต คุณนิภาพร วงษ์เทศ ที่ได้ช่วยเหลือและแจ้งข้อมูลข่าวสารมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ คุณพิมพ์ใจ ไผ่ศรีปรม คุณจรรย์พร สุรนิมิจกุล เพื่อนผู้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา และขอขอบคุณ คุณอัศวพรธม ขวัญชื่น บัณฑิตรุ่นน้อง ที่ช่วยเหลือพิมพ์งานและเป็นกำลังใจอย่างดี ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่เป็นกำลังใจ

ขอขอบคุณ คุณวิเชิร ประดับปิ่น ที่ได้ช่วยเหลือในทุกด้าน ให้คำปรึกษาแนะนำและคอยเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา ในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์วินัย ทุกสิ่ง อาจารย์ผ่องสิริ ทุกสิ่ง ที่ให้โอกาสชีวิต สนับสนุน ช่วยพิสูจน์อักษร และเป็นกำลังใจด้วยดีจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้