

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมไทยในอดีตมีค่านิยมซึ่งมีรากฐานจากวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ที่เป็นอุปสรรคต่อสตรีที่จะมีบทบาทเป็นผู้นำในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง สังคมไทยมักไม่ยอมรับความสามารถของสตรีในฐานะผู้นำ โดยเห็นว่าสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอต้องพึ่งพาอาศัยกำลังแรงงานของผู้ชายและเป็นผู้ตาม หน้าที่หลักของสตรีคือการทำงานภายในครัวเรือน ปรนนิบัติสามีดูแลบุตรธิดา ตลอดจนบิดามารดาของฝ่ายคนและฝ่ายสามีเมื่อยามเจ็บป่วยหรือชราภาพ ในการแบ่งบทบาทและหน้าที่ในลักษณะนี้ส่วนหนึ่งอิงจากความแตกต่างทางกายภาพของผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดสถานภาพและบทบาทของสตรีไทยให้แตกต่างไปจากบุรุษ โดยที่สังคมให้การยอมรับว่าบุรุษมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัวเป็นหัวหน้าครอบครัวหรือเป็นช้างเท้าหน้า และแบ่งบทบาทหน้าที่ภายในบ้านให้เป็นหน้าที่ของผู้หญิงหรือเป็นแม่ศรีเรือน ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้ชายเท่านั้นที่ควรมีบทบาทนอกบ้านรวมทั้งการเข้าร่วมทางการเมืองการปกครอง

หลังการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การปกครองในปี พ.ศ. 2475 นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ผู้หญิงได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมทางการเมือง เนื่องจากสตรีได้มีโอกาสเรียนหนังสือมากขึ้น และได้มีการรวมกลุ่มของสตรีเพื่อดำเนินกิจกรรมการสังคม และทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นการรวมตัวเพื่อเรียกร้องสิทธิเสรีภาพ และการพัฒนาต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นการรวมตัวทางการเมืองอีกรูปแบบหนึ่ง ในการรวมกันเป็นกลุ่ม องค์กร สโมสร หรือสมาคมต่างๆ ในช่วงที่ผ่านมา ได้มีผลงานการผลักดัน การเรียกร้อง และการพัฒนาที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ สร้างความเสมอภาค และสิทธิทางกฎหมายซึ่งนับว่าได้สร้างความก้าวหน้าสำหรับสตรีไทยในระดับหนึ่ง ( กสส.สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2535 : 5 ) เป็นผลให้ผู้หญิงได้มีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในสังคม แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้หญิงก็ยังอยู่ในวงที่จำกัด

เมื่อสังคมไทยเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม การขยายตัวของอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ภาคพาณิชยกรรม และการบริการขยายตัวขึ้น แรงงานจากเกษตรกรรมและชนบทได้หลั่งไหลเข้ามาทำงานในภาคเมือง ภาคอุตสาหกรรมต่างๆ อย่างไม่ขาดสาย ทำให้โครงสร้างของแรงงาน โดยเฉพาะสัดส่วนของแรงงานผู้หญิงในภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ เพิ่มมากขึ้น และพบว่าแรงงานหญิง

ในภาคเกษตรกรรมมีจำนวนลดน้อยลงจากร้อยละ 87.6 ในปี 2513 มาเป็นร้อยละ 58 ในปี 2531 ร้อยละ 48.26 ในปี 2534 และเหลือร้อยละ 46 ในปี 2537-2539 (บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2542 : 2) ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้หญิงเริ่มถูกดึงตัวออกจากครอบครัวเข้ามาสู่ระบบของแรงงานและสังคมมากขึ้น ทำให้ผู้หญิงและผู้ชายต้องมีส่วนร่วมในการหาเลี้ยงครอบครัว มีโอกาสในการคิดและตัดสินใจ ภายในครอบครัวเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา การที่ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้หญิงมีโอกาสด้านการศึกษาและพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาในเรื่องทัศนคติและค่านิยมในผู้หญิงยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากว่าผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมหรือในการทำงานอย่างแท้จริง ความแตกต่างระหว่างเพศจึงนำไปสู่ความไม่เท่าเทียม และการเลือกปฏิบัติต่อเพศหญิงยังคงมีอยู่ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ในการพัฒนาตนเองและสังคม

คั้งนั้นรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2540 มาตรา 30 วรรคสอง บัญญัติว่า “ หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน ” และในวรรคสาม บัญญัติว่า “ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานภาพทางกาย หรือสุขภาพ ลักษณะของบุคคล สถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้ ” ซึ่งแสดงให้เห็นความพยายามในการส่งเสริมความเท่าเทียมและขจัดการเลือกปฏิบัติในสังคม อย่างไรก็ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม และประเพณีไทยในการอบรมเลี้ยงดูบุตร ลูกสาวลูกชายที่แตกต่างกัน เช่นลูกสาวต้องเป็นคนที่ว่านอนสอนง่ายเป็นผู้ที่อยู่ในบ้านทำงานบ้าน ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้หญิงไม่มีโอกาสในการเรียนรู้นอกบ้าน ทำให้ผู้หญิงขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่คล่องแคล่ว ลังเล แด่ตัดสินใจ ไม่เคียดขาด อีกทั้งผู้หญิงยังไม่สนใจในกิจกรรมของสังคมภายนอก จึงได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร จากสังคมภายนอกน้อยทำให้ผู้หญิงไม่มีการเรียนรู้จากสังคมอย่างค่อเนื่อง ขาดประสบการณ์ในการเรียนรู้และพัฒนา ในขณะที่ผู้ชายได้รับการเลี้ยงดูอย่างอิสระออกสู่สังคมภายนอกตั้งแต่ในวัยเด็ก ทำให้ผู้ชายมีความเชื่อมั่นและเข้มแข็ง ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำทั้งในครอบครัวและสังคมภายนอก มีการเรียนรู้และพัฒนาการเป็นผู้นำได้ง่ายกว่าผู้หญิง นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้หญิง และคุณลักษณะของผู้ชายที่แตกต่างกัน ในด้านความคิดความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัย ลักษณะการทำงาน มุมมองและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ชายมีความสามารถ และมีความถนัดมากกว่าผู้หญิง เช่นในเรื่องของความแข็งแรงของร่างกาย กล้าคิด ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เมื่อนำมารวมกับความสามารถของผู้หญิงที่มีมากกว่าผู้ชายอันได้แก่ความละเอียดอ่อน ความนุ่มนวล มีความอดทนมากกว่า และมีความสามารถในการคิดค่อสื่อสาร ประสานงานและประชาสัมพันธ์เป็นอย่างดี มาใช้ในการแสดงความคิดและมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชาย

ความแตกต่างระหว่างหญิงชายน่าจะลดน้อยลง ดังที่ผลการวิจัยในต่างประเทศได้ชี้ให้เห็นว่าถ้าสตรีมีส่วนร่วมในระดับอำนาจในการตัดสินใจที่เพิ่มขึ้น การจัดงบประมาณจะเป็นไปในทางการศึกษา คุณภาพชีวิต และสาธารณสุข ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและคนในสังคมดีขึ้น (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2541:41) ฉะนั้นในสังคมควรจะต้องประกอบด้วยผู้นำที่มาจากผู้หญิงและผู้ชาย เพื่อที่จะได้รับรู้ในรายละเอียดในด้านปัญหาความต้องการและแนวทางแก้ไขเพื่อร่วมกันพัฒนาคนและสังคมต่อไป เพราะผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในตัวเขา สามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆได้ สามารถทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งเพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารองค์กร การเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

จากสภาพสังคมอุตสาหกรรมจะพบว่าผู้หญิงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากอัตราส่วนของแรงงานหญิงมีอยู่ในปริมาณที่มากในอุตสาหกรรมและพบว่าผู้หญิงเป็นส่วนสำคัญของแรงงานมีจำนวนประมาณกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาเฉพาะถูกจ้างเอกชนในสถานประกอบการก็พบว่าลูกจ้างหญิงมีอัตราการเพิ่มจำนวนมากกว่าลูกจ้างชายตลอดมา จากปี 2535 มีลูกจ้างหญิง 2.27 ล้านคน ลูกจ้างชาย 2.13 ล้านคน เพิ่มเป็นลูกจ้างหญิงจำนวน 3.93 ล้านคน และลูกจ้างชายจำนวน 2.83 ล้านคน ในปี 2539 ดังจะเห็นได้จากการสำรวจของกองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1

แสดงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามเพศ ปี 2535 – 2539

ปี	หญิง	ชาย	รวม
2535	2,277,090	2,136,690	4,413,780
2536	2,550,043	2,361,744	4,911,787
2537	3,126,879	2,793,471	5,920,350
2538	3,589,422	3,105,444	6,694,866
2539	3,932,083	2,823,428	6,755,511

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อย่างไรก็ตามผู้หญิงยังถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ไม่ได้ได้รับความเสมอภาคในการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากลูกจ้างหญิงมัก ไม่มีปากเสียง และยอมรับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่มากกว่าผู้ชาย น่าจะเป็นผลมาจากทัศนคติทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดู และที่สำคัญพบว่าผู้หญิงมีบทบาทในการเป็นผู้นำในองค์กรแรงงานในปริมาณที่น้อยมากซึ่งจะเห็นได้จากตัวเลขในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2  
แสดงจำนวนกรรมการบริหารในสภาองค์การลูกจ้าง 8 แห่ง  
แยกตามเพศและตำแหน่งกรรมการหญิง ณ ปี 2541

ชื่อสภาองค์การลูกจ้าง (วันจดทะเบียน)	จำนวนกรรมการ			ตำแหน่งกรรมการหญิง
	รวม	ชาย	หญิง	
1.สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงาน แห่งประเทศไทย (14 กุมภาพันธ์ 2521)	31 100%	20 64.52%	11 35.48%	รองเลขาธิการ 1 คน, เภรัญญิก 1 คน, ผู้ช่วย ฝ่ายคุ้มครองและแรงงานสัมพันธ์ 1 คน, ผู้ ช่วยฝ่ายประชาสัมพันธ์ 1 คน, ฝ่ายกิจกรรม สตรี 5 คน, ฝ่ายกีฬาและบันเทิง 1 คน, ฝ่าย เยาวชน 1 คน
2. สภาองค์การลูกจ้างแรงงานสตรี แห่งชาติ (20 มีนาคม 2521)	25 100%	12 48%	13 52%	รองประธาน 2 คน, ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน, ฝ่ายประชาสัมพันธ์, ฝ่ายสวัสดิการ, เภรัญญิก, ฝ่ายคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานสตรีและ เด็ก ฯลฯ
3. สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่ง ประเทศไทย (27 มกราคม 2522)	34 100%	25 73.53%	9 26.47%	ฝ่ายสตรีและเยาวชน 4 คน, เภรัญญิก 1 คน, รองเหรัญญิก 1 คน, นายทะเบียน 1 คน, ฝ่าย ประชาสัมพันธ์ 1 คน, ฝ่ายจัดตั้ง 1 คน
4. สภาองค์การลูกจ้าง สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (16 กันยายน 2526)	21 100%	17 80.95%	4 19.05%	ฝ่ายสตรีและเด็ก 2 คน, เภรัญญิก 1 คน, ผู้ช่วยฝ่ายประชาสัมพันธ์ 1 คน
5.สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงาน อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (28 เมษายน 2532)	20 100%	17 85%	3 15%	ฝ่ายสตรีและเด็ก 2 คน, ฝ่ายการศึกษา 1 คน
6. สภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้าง แห่งชาติ (21 เมษายน 2534)	26 100%	20 76.92%	6 23.08%	ฝ่ายสตรีและเยาวชน 2 คน, รองประธาน 1 คน, เภรัญญิก 1 คน, รองเหรัญญิก 1 คน, ผู้ช่วยนายทะเบียน 1 คน
7. สภาองค์การลูกจ้างแรงงานเอกชน แห่งประเทศไทย (11 กุมภาพันธ์ 2536)	21 100%	17 70.73%	4 19.05%	ฝ่ายสตรีและเยาวชน 3 คน, รองประธาน 1 คน
8. สภาองค์การลูกจ้างแรงงานเอกชน แห่งประเทศไทย (11 กุมภาพันธ์ 2536)	41 100%	29 70.73%	12 29.27%	ฝ่ายสตรีและเยาวชน 5 คน, ฝ่ายการศึกษา 3 คน, ฝ่ายประชาสัมพันธ์ 2 คน, ผู้ช่วยนาย ทะเบียน 1 คน, ผู้ช่วยเหรัญญิก 1 คน
รวม	219 100%	157 71.69%	62 28.31%	ไม่มี ผู้หญิงดำรงตำแหน่งประธาน, เลขาธิการ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งฝ่ายสตรี และเหรัญญิก

จากตาราง 1.2 การจำแนกผู้นำแรงงานหญิงชายในการดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์กรแรงงานระดับสภาองค์กรลูกจ้างของมูลนิธิธรรมา พงศ์พจน์ (2542 : 53) จะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิงชายยังมีความแตกต่างกันอยู่มากสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำแรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชายมากกว่า ผู้หญิงในการดำรงตำแหน่งกรรมการมีผู้หญิงอยู่เพียงร้อยละ 28.31 ในขณะที่ผู้ชายมีถึงร้อยละ 71.69 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบทบาทของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรแรงงานยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมดังที่กล่าวมาที่ต้องการให้ผู้หญิงและผู้ชายอยู่ในระดับเดียวกันเพื่อจะได้นำปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของแต่ละเพศ และข้อดีข้อเสียของแต่ละฝ่ายมาเป็นข้อมูลและเป็นแรงเสริมกันในการผลักดัน และพัฒนาองค์กรแรงงานของคณงานต่อไป

จากสัดส่วนของผู้นำแรงงานหญิงชายที่มีอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจถึงความแตกต่างของผู้หญิงและผู้ชายในการเรียนรู้ทางด้านแรงงานและกระบวนการขึ้นสู่การเป็นผู้นำในระดับองค์กรแรงงานเพื่อที่จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้หญิงก้าวสู่การเป็นผู้นำแรงงานเพิ่มมากขึ้นและเพื่อจะได้นำแนวคิดการจัดสวัสดิการและคุณสมบัติที่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายมาเป็นแนวคิดที่เสริมกันในการพัฒนาสังคมต่อไป ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความร่วมมือร่วมใจของผู้นำแรงงานหญิงชาย ในบทบาทและมุมมองที่เสริมกันให้ผู้นำแรงงานหญิงชายได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำที่มีคุณภาพและศักยภาพ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ที่มีอุดมการณ์ทางด้านแรงงานให้มีความพร้อมที่จะก้าวไปในระดับผู้นำแรงงานในระดับต่างๆ ตั้งแต่ผู้นำแรงงานระดับสหภาพแรงงาน ระดับสหพันธ์แรงงาน และในระดับสภาองค์กรลูกจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรแรงงานในระดับประเทศ เพื่อเพิ่มจำนวนผู้นำแรงงานหญิงชายให้อยู่ในระดับที่มีอำนาจการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีผู้นำแรงงานทั้งหญิงและชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำแรงงานหญิงชายและบทบาทของผู้นำแรงงานหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของผู้นำแรงงานหญิงชาย

### 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำแรงงานหญิงชาย ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำแรงงานหญิง 5 คน โดยคัดเลือกผู้นำแรงงานหญิงที่ได้รับรางวัลเป็นผู้หญิงเก่ง ซึ่งทางสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนาร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชน ได้ทำการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณแก่ผู้หญิงมีความสามารถในสาขาแรงงาน และผู้นำแรงงานชาย 5 คน ใช้การคัดเลือกจากผู้นำแรงงานชายที่เคยดำรงตำแหน่งและดำรงตำแหน่งประธานสภาองค์กรลูกจ้างในปัจจุบัน จำนวน 10 คน โดยคัดเลือกผู้นำแรงงานชายจำนวน 5 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้

### 1.4 สมมติฐานของการศึกษา

1. ปัจจัยการจัดเกลาทางสังคม การสนับสนุนจากสังคม และบทบาทหญิงชาย เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย
2. ผู้นำแรงงานหญิงให้ความสนใจในการจัดสวัสดิการเพื่อความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายมากกว่า ผู้นำแรงงานชาย
3. สวัสดิการแรงงานจะสมบูรณ์ได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้นำแรงงานหญิงชาย

### 1.5 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มหรือมีบทบาทสำคัญในการจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถคลี่คลายสถานการณ์ ความตึงเครียดต่างๆลงได้และนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้นำแรงงาน หมายถึงผู้ที่มิบทบาทและเป็นตัวแทนของผู้ใช้แรงงานและดำรงตำแหน่งในองค์กรแรงงานตั้งแต่ระดับกรรมการจนถึงระดับประธานสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง

สวัสดิการแรงงาน หมายถึงการดำเนินการใดๆ ที่นายจ้าง รัฐบาล หรือ สหภาพแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความผาสุกทั้งร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด หมายถึงสวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีกฎข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดให้นายจ้าง หรือฝ่ายประกอบการจัดให้ตามกำหนด ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล ปัจจัยการประชุมพยาบาล อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การจ่ายเงินทดแทนและเงินประกันสังคม เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึงการจัดสวัสดิการที่ให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งได้จากการจัดให้โดยนายจ้างหรือได้จากการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างที่ให้นายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจัดให้ในรูปของค่าเงินและไม่เป็นค่าเงิน

การยอมรับ หมายถึงความเห็นของบุคคลอื่น โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน สมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้าง รัฐบาล และสังคม ให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความเสียสละอดทนในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ในทางวิชาการ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย
2. ได้ทราบถึงลักษณะการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชายและบทบาทของผู้นำแรงงานในงานสวัสดิการแรงงานและเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้มีอุดมการณ์ทางด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มปริมาณผู้นำแรงงานหญิงชายให้มากขึ้น
3. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของผู้นำแรงงานหญิงชาย เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาและหาแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมการทำงานของผู้นำแรงงานหญิงชาย