

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิจัยในการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน จะแบ่งการศึกษาออกเป็น 6 ตอนดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงานหญิงชาย
- 4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย
- 4.3 ลักษณะการเป็นผู้นำแรงงาน
- 4.4 การจัดสวัสดิการของผู้นำแรงงานหญิงชาย
- 4.5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นผู้นำแรงงาน
- 4.6 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงานหญิงชาย

ข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ซึ่งเป็นเพศหญิง 5 คน เพศชาย 5 คนนั้น มีอายุสูงสุด 51 ปี ต่ำสุด 38 ปี อายุเฉลี่ยของผู้นำแรงงานหญิงชายกลุ่มนี้ คือ 45 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส กล่าวคือ สมรส และอยู่กับคู่สมรส 6 คน หม้าย 1 คน เนื่องจากสามีเสียชีวิต และโสด 3 คน

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี 2 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย 2 คน มัธยมศึกษาตอนต้น 3 คน และการศึกษาต่ำสุดในระดับประถมศึกษา 3 คน โดยที่กลุ่มตัวอย่างผู้นำแรงงานหญิงมีการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี 1 คน และการศึกษาต่ำสุดระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 คน ส่วนผู้นำชายมีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี 1 คน การศึกษาต่ำสุดระดับประถมศึกษาตอนปลาย 3 คน

ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแรงงาน หรือสหภาพแรงงาน กลุ่มตัวอย่างทำงานในองค์กรแรงงานสูงสุด 18 ปี และน้อยที่สุด คือ 7 ปี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงานหญิงชาย

รายชื่อ.	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	การศึกษา	ระยะเวลาทำงาน ในองค์กรแรงงาน
1. คุณอรุณี ศรีโต	หญิง	45	โสด	มัธยมศึกษา ปีที่ 3	17 ปี 2523-2540
2. คุณวันเพ็ญ เปรมแก้ว	หญิง	44	สมรส	มัธยมศึกษา ปีที่ 3	18 ปี 2524-ปัจจุบัน
3. คุณอนงค์ จันทร์สว่างภพ	หญิง	45	โสด	ปริญญาตรี	11ปี 2531- ปัจจุบัน
4. คุณบังอร แสงงาม	หญิง	46	โสด	มัธยมศึกษา ปีที่ 3	9 ปี 2533-ปัจจุบัน
5. คุณกาญจนา นงค์เขาว์	หญิง	38	หม้าย	มัธยมศึกษา ปีที่ 5	7ปี 2535-ปัจจุบัน
6. คุณสุวิทย์ หาทอง	ชาย	48	สมรส	ประถม ศึกษาปีที่ 7	16ปี 2526-ปัจจุบัน
7. คุณประเทือง แสงสังข์	ชาย	39	สมรส	มัธยมศึกษา ปีที่6(ศึกษา ปริญญาตรี)	18ปี 2524- ปัจจุบัน
8. คุณทวี ดียิ่ง	ชาย	47	สมรส	ประถม ศึกษาปีที่ 7	18ปี 2524-ปัจจุบัน
9. คุณอัมพร บรรดาศักดิ์	ชาย	47	สมรส	ปริญญาตรี พุทธศาสตร บัณฑิต	15ปี 2527-ปัจจุบัน
10.คุณบรรจง พรพัฒนานิคม	ชาย	51	สมรส	ประถม ศึกษาปีที่ 7	14ปี 2528-ปัจจุบัน

มูลเหตุจูงใจในการทำงานองค์กรแรงงาน

มูลเหตุจูงใจในการทำงานองค์กรแรงงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าสู่การทำงานกับสภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงาน เนื่องจากพบกับเหตุการณ์ของความขัดแย้งและความกดดันภายในสถานประกอบการ มีจำนวน 7 คน และสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรแรงงานในขณะที่มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่ได้อยู่แล้ว จำนวน 3 คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าผู้นำแรงงานหญิงเข้าสู่การทำงานในองค์กรแรงงานจากสภาวะความขัดแย้งและกดดันภายในสถานประกอบการจำนวน 3 คน มีเพียง 2 คน ที่สมัครเข้ามาทำงานด้วยตนเองและจากการชักชวนของเพื่อน ในส่วนของผู้นำแรงงานชายเข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานจากเหตุการณ์ขัดแย้งภายในองค์กรจำนวน 4 คน และสมัครเข้าเป็นกรรมการเพียง 1 คน เท่านั้น (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
แสดงมูลเหตุจูงใจในการทำงานองค์กรแรงงาน

มูลเหตุจูงใจในการทำงาน องค์กรแรงงาน	ผู้นำแรงงานหญิง					ผู้นำแรงงานชาย				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.สมัครเข้ามาด้วยความสนใจ โดยไม่มีความขัดแย้งในองค์กร			/		/		/			
2. มีสถานการณ์ความขัดแย้ง ด้านแรงงาน	/	/		/		/		/	/	/

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย

4.2.1 ปัจจัยการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว ซึ่งพิจารณาลักษณะหน้าที่ของครอบครัวเดิมของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีความผูกพันของครอบครัวมาก แต่ก็ให้อิสระความเป็นส่วนตัวอย่างพอเหมาะ พี่น้องมีความรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อหนุนกันดี มีการจัดลำดับอำนาจการเป็นผู้นำอย่างชัดเจน กล่าวคือ เรียงลำดับความสำคัญจากผู้อาวุโสในครอบครัว แล้วจึงแยกเป็นเพศหญิงเพศชายและบุตรตามลำดับ ครอบครัวส่วนใหญ่เป็นครอบครัวที่มีความยืดหยุ่น สามารถปฏิบัติหน้าที่ภาระรับผิดชอบแทนกันได้ ในบางกรณีที่จำเป็น การสั่งสอนอบรมไม่เคร่งครัดจนเกินไป ส่วนการแก้ไขข้อขัดแย้งในครอบครัวส่วนใหญ่แก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีการบาดหมางทะเลาะวิวาทจนเป็นศัตรูกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวทั้งหมดมีการจัดระบบแบ่งงานกันทำในครอบครัว เช่น บิคารมารดาหรือผู้อาวุโสในครอบครัวเป็นผู้หารายได้เข้าสู่ครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเกษตรกรจึงช่วยกันทำงานอาชีพทุกคน ส่วนงานบ้านทั้งหมดเป็นภาระหน้าที่ของมารดา หรือย่า และบุตร

ครอบครัวของผู้นำแรงงานทั้งหมดมีการสื่อสารทำความเข้าใจกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนทนาพูดคุยทั้งในด้านการเรียน การทำงาน รับทราบปัญหาความต้องการหรือความเปลี่ยนแปลงของสมาชิก อีกทั้งการสั่งสอนอบรมให้สมาชิกในเยาว์วัยได้เข้าใจถึงการใช้ชีวิตในอนาคต การมีคุณธรรม ความกตัญญู ความเสียสละ ซึ่งเป็นการขัดเกลาให้สมาชิกได้รู้จักการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามบทบาททางเพศและกาลเทศะของสังคม เป็นต้น

แบบแผนการเป็นผู้นำในครอบครัว ครอบครัวเดิมของผู้นำแรงงานส่วนใหญ่มีแบบแผนการเป็นผู้นำในครอบครัวแบบประชาธิปไตย กล่าวคือ สมาชิกในครอบครัวสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการได้อย่างอิสระ สามารถตัดสินใจเลือกทางเดินชีวิตได้ด้วยตนเอง บิคาหรือมารดาสามารถใช้อำนาจมากเกินไปในการเลี้ยงดูบุตร มีเพียงครอบครัวเดียวที่มีการอบรมเลี้ยงดูอย่างเคร่งครัด

จากลักษณะการทำหน้าที่ของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถทำหน้าที่ทุกด้านได้อย่างเหมาะสม เป็นลักษณะครอบครัวที่ดีที่เป็นแบบอย่างพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะที่ดีของผู้นำ (ตารางที่ 4.3)

การคัดเลือกทางสังคมจากสถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คนได้รับบริการคัดเลือกทางสังคมจากโรงเรียนที่ให้วุฒิความรู้ในระบบปกติคือระบบโรงเรียน แต่ทว่าด้วยฐานะทางครอบครัวไม่เอื้ออำนวยจึงทำให้กลุ่มตัวอย่างบางคนได้เรียนในระบบเพียงชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ด้วยความขยันหมั่นเพียรศึกษาเล่าเรียนที่จะได้วิชาความรู้เพิ่มพูนมากขึ้นจึงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ในขณะที่ทำงานไปพร้อมๆ กัน นอกจากนี้วิชาความรู้แล้ว สถาบันการศึกษาซึ่งคัดเลือกทางสังคมในด้านศีลธรรม จรรยา มารยาททางสังคมให้เหมาะสมกับเพศ เช่น ผู้หญิงจะสอนให้เป็นกุลสตรี กิริยามารยาทเรียบร้อย ไม่เกรง ชุกช่น เหมือนเด็กผู้ชายรวมทั้งกฎระเบียบให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้นำฝึกฝนให้กล้าแสดงออกและมีความมั่นใจนั้น ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าชั้นเรียน และอีก 4 คนเป็นนักกีฬาของโรงเรียน (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

แสดงการคัดเลือกทางสังคมจากสถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน

การคัดเลือกทางสังคมจาก สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน	ผู้นำแรงงานหญิง					ผู้นำแรงงานชาย				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. เป็นหัวหน้าชั้นเรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2. เป็นนักกีฬาของโรงเรียน	/	-	-	/	/	/	-	-	-	-

การขัดเกลาทางสังคมจากสถาบันศาสนาของผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 10 คน ได้รับการอบรมขัดเกลาทางสังคม จากสถาบันศาสนา ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงทั้ง 5 คน ได้รับการอบรมขัดเกลาโดยการเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรมมาตั้งแต่สมัยเด็ก โดยส่วนใหญ่แล้วจะตาม ผู้ปกครองไปทำบุญในวันพระหรือวันสำคัญทางศาสนา ซึ่งในบางคนจะต้องทำหน้าที่พาญาติ ผู้ใหญ่ไปถือศีลที่วัดทุกวันพระ ทำให้ได้มีโอกาสในการเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรมซึ่งทำให้ได้รับการ อบรมขัดเกลาทางด้านจิตใจจากศาสนา ได้ซึมซับเอาศีลธรรมทางพุทธศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เกิดความมีจิตใจดีชอบช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนทุกข์ยาก ไม่ชอบเห็นการเบียดเบียนกันในสังคม ในส่วนของผู้นำแรงงานชายจะได้รับการอบรมขัดเกลาทางศาสนาทั้งจากการ บวชเรียนและการเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรม เป็นผู้ที่ได้รับการบวชเรียนเริ่มตั้งแต่การบวชเณร เพื่อเรียนหนังสือ เมื่ออายุครบกำหนดที่สามารถบวชพระได้ก็บวชพระเพื่อปฏิบัติคามธรรมนิยม ประเพณี ทำให้ได้รักษาศีลเป็นผู้ที่ได้รับการขัดเกลาทางด้านจิตใจจากศีลธรรมอันดีงามอย่างลึกซึ้ง ยิ่งขึ้น ในขณะที่ผู้หญิงไม่สามารถบวชเรียนเป็นสามเณรหรือพระภิกษุได้อย่างผู้ชาย (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

แสดงการขัดเกลาทางสังคมจากสถาบันศาสนา

การขัดเกลาทางสังคม จากสถาบันศาสนา	ผู้นำแรงงานหญิง					ผู้นำแรงงานชาย				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.เข้าวัดฟังเทศน์ ฟังธรรม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2. บวชพระ และบวชเณร	-	-	-	-	-	/	/	/	/	/

การจัดেলাทางสังคมโดยอ้อม พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คนได้รับการจัดেলাทางสังคม โดยอ้อมด้วยการเห็นแบบอย่างจากผู้อื่นที่เป็นผู้นำที่เสียสละ มีคุณธรรม มีอุดมการณ์ในการทำงาน ด้านแรงงานอย่างแท้จริง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่สามารถระบุได้อย่างแน่ชัดว่าบุคคลใดเป็น แบบอย่างของตน เนื่องจากแต่ละบุคคลมีส่วนดีที่โดดเด่นแตกต่างกัน จึงจดจำเรียนรู้เฉพาะด้านของ บุคคลเหล่านั้น หากให้ระบุถึงบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างศรัทธา และชื่นชมแล้วมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 4 คน เท่านั้นที่สามารถระบุบุคคลที่ตนเองศรัทธาการทำงานแรงงาน เช่น คุณบังอร แสงงาม ศรัทธาใน การทำงานของ คุณอรุณี ศรีโค ในขณะที่ฝ่ายชาย 3 คน มีศรัทธาต่อ คุณไพศาล รัชชชัญจน์ที่ อดีตประธานสภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย และคุณทนง โพธิ์อ่าน อดีตประธานสภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

การจัดেলাทางสังคมโดยอ้อม ด้วยการฟังอภิปราย ปาฐกถานั้น กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ได้ รับฟังการอภิปราย ปาฐกถา จากการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงาน และกระบวนการทำงานในองค์กรแรงงานจากสถาบันที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงานจัดขึ้น อาทิ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงานแรงงาน สัมพันธ์ หรือองค์กรสหภาพแรงงานต่างๆ ได้จัดให้ความรู้ในด้านเทคนิคการทำงานในองค์กร สหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง ในด้านขององค์กรเอกชนให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และการทำงาน จัดขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เพิ่มจำนวนผู้นำแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการฟัง อภิปรายทำให้ผู้นำได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านความคิด และประสบการณ์เพิ่มขึ้น

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน มีความสนใจและมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมรับฟัง การอภิปรายเป็นอย่างดียิ่งมีโอกาสมิ่วเวลาว่างจะเข้าร่วมรับฟังเสมอหรือแม้กระทั่งจะต้องเสีย ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมฟังการอภิปรายด้วยตนเองก็ตาม

การจัดেলাจากกรณีศึกษานั้น กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ได้รับการจัดেলাจากการไปสังเกต การทำงานของสหภาพแรงงานอื่นๆ ตั้งแต่กระบวนการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงาน การเจรจา ต่อรอง การยื่นข้อเรียกร้อง หรือแม้กระทั่งการชุมนุมประท้วง นอกจากนี้ยังได้ศึกษาดูงานจาก องค์กรแรงงานทั้งในและต่างประเทศ ในกรณีศึกษาที่เป็นทางการและกรณีศึกษาไม่เป็นทางการ ที่เกิดจากความสนใจส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน

การจัดেলাด้วยการอ่านหนังสือ ดำรง กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน จะเป็นผู้ที่สนใจศึกษา หาความรู้ด้วยการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยเฉพาะกฎหมายแรงงานเพื่อจะรับรู้ ถึงสิทธิของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังได้อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพและการ พัฒนาทางด้านจิตใจ เช่นการอ่านหนังสือธรรมะ

การพัฒนาขึ้นสู่การเป็นผู้หน้านั้น นอกจากการได้รับการขัดเกลาทางสังคมโดยตรงจากครอบครัว สถานศึกษา และสถาบันศาสนา รวมทั้งการขัดเกลาทางสังคมโดยอ้อมแล้ว กระบวนการเรียนรู้และการปฏิสังสรรค์ทางสังคมก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้นำ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
แสดงการขัดเกลาทางสังคมโดยอ้อม

การขัดเกลาทางสังคมโดยอ้อม	ผู้นำแรงงานหญิง					ผู้นำแรงงานชาย				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ได้เห็นแบบอย่างจากผู้อื่น	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี
2. ฟังอภิปรายปาฐกถา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
3. กรณีศึกษา (จากสหภาพแรงงานอื่น)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
4. อ่านหนังสือ, คำรา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

4.2.1.1 กระบวนการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน สามารถพัฒนาตนเองขึ้นสู่การเป็นผู้หน้าแรงงานทั้งในระดับสหภาพแรงงานหรือสภาแรงงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหรือสถานภาพ อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทั้งในวัยเด็กที่ได้รับการขัดเกลาจากครอบครัวและ โรงเรียน ประกอบกับประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรแรงงานทั้ง 10 คนมีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บางคนไม่ทราบรายละเอียดหรือการทำงานของสหภาพแรงงานเท่าใดนัก เมื่อได้รับเลือกให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงานในสถานประกอบการของตน จึงเริ่มใส่ใจเรียนรู้กระบวนการแรงงาน จากการเข้าอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กระตือรือร้นในการแสวงหาวิชาความรู้ทั้งด้านวุฒิการศึกษาและการฝึกอบรม ผู้นำแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา แต่เมื่อได้เข้าทำงานร่วมกับสหภาพแรงงานจึงชวนขวนขวายศึกษาค้นคว้าในขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากผู้นำแรงงานหญิงมีลักษณะของการเรียนรู้ที่คลอบคลอเวลา ดังพบว่าผู้นำแรงงานหญิง 2 คน เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

เมื่อได้เข้ามามีบทบาทในองค์กรแรงงาน เริ่มออกผู้สังคัมหรือมีตำแหน่งหน้าที่การงานเพิ่มขึ้นจึงได้ศึกษาต่อในภาคการศึกษาผู้ใหญ่ จนกระทั่งจบมัธยมศึกษาปีที่3 และอีก 1 คนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อเข้าทำงานจึงเข้ารับการศึกษาต่อในการศึกษาผู้ใหญ่จนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่5 และ 1 คนได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีจนจบในขณะที่ทำงาน การที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน มีความใส่ใจกับการเรียนรู้ตลอดเวลา เนื่องจากมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่น กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ขึ้นแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นความสุขใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนๆ ร่วมงาน เมื่อแยกตามเพศ จะพบว่าผู้นำแรงงานหญิงมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเสมอภาคของแรงงานหญิงให้เท่าเทียมกับแรงงานชาย เพราะแรงงานหญิงยังถูกประเมินว่าค้อยกว่าแรงงานชาย

2. ความพร้อม กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน มีความพร้อมและความสามารถที่จะเรียนรู้การทำงานในองค์กรแรงงานทั้งในแง่ของวุฒิภาวะ ซึ่งผู้นำแรงงานกลุ่มนี้เริ่มเข้าทำงานกับสหภาพแรงงานภายหลังที่บรรลุนิติภาวะแล้ว มีความเป็นผู้ใหญ่และมีประสบการณ์ทำงานพอสมควร ความพร้อมที่สำคัญอีกประการ คือ ความพร้อมในเรื่องของเวลาที่ทุกคนสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวหรือครอบครัวมาทำงานกับองค์กรแรงงาน

3. สถานการณ์ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 คน ต้องประสบกับสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการของคน ซึ่งสถานการณ์นี้เป็นสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและความเป็นธรรมของลูกจ้าง

4.2.1.2 การปฏิสังสรรค์ทางสังคัม

การที่กลุ่มตัวอย่างจะพัฒนาบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถขึ้นเป็นผู้นำได้จะต้องมีการปฏิสังสรรค์ทางสังคัม กล่าวคือ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งให้บุคคลอื่นรับรู้หรือได้ประกอบการกระทำของตน ทั้งในระดับของสมาชิกกลุ่ม หรือกับสังคัมภายนอก ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 10 คน ยอมรับว่าการปฏิสังสรรค์ทางสังคัมเป็นเรื่องที่สำคัญในการเป็นผู้นำแรงงาน เนื่องจากผู้นำแรงงานมักใช้พลังกลุ่มในการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิการที่ดีจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ นอกจากนั้นแล้วผู้นำกลุ่มยังใช้พลังกลุ่มในการเป็นตัวแทนผลักดันระเบียบ กฎหมาย ที่สำคัญๆ ต่อผู้ใช้แรงงานจากรัฐบาล ดังนั้น การปฏิสังสรรค์ทางสังคัมจึงเป็นการสร้างเครือข่ายแนวร่วมในการเรียกร้องหรือผลักดันระดับนโยบายอีกด้วย

จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ใช้การปฏิสังสรรค์ทางสังคัมทั้งทางเดียวและสองทาง ซึ่งการปฏิสังสรรค์ทางสังคัมของผู้นำแรงงานจะมีรายละเอียดดังนี้

การปฏิสังสรรค์ทางเดียว ซึ่งประกอบด้วยการใช้อำนาจบังคับและการเอาใจเอาเปรียบ ไม่มีผู้นำแรงงานหญิงชายรายใดที่ใช้การเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น แต่จะใช้การปฏิสังสรรค์ในด้านของ

การเลียนแบบและการชี้แนะ ในการเลียนแบบจะได้จากการที่มีโอกาสสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นหรือมีความชื่นชมในความรู้ ความสามารถได้เห็นลักษณะการทำงานที่ประสบความสำเร็จ จึงเกิดการเลียนแบบในพฤติกรรมของบุคคลที่พบแล้วเกิดความประทับใจ ในลักษณะเด่นบางอย่างของผู้ที่พบเห็น ในด้านของความรู้ความสามารถ แนวคิด และกระบวนการทำงาน มาเป็นแบบอย่างกับตนเองหรือนำมาปรับใช้กับตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น แต่ไม่ได้ลอกเลียนแบบมาทุกอย่างจนไม่เกิดความเป็นตัวของตัวเอง

การปฏิสังสรรค์ทางสังคมแบบชี้แนะ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน จะมีการปฏิสังสรรค์ทางสังคมแบบชี้แนะอยู่มาก ด้วยบุคลิกภาพของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองที่แตกต่างไปจากผู้อื่น และก่อให้เกิดการชี้แนะผู้อื่นให้เห็นความสำคัญและมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับตนเอง ซึ่งจะเริ่มจากบุคคลที่อยู่ใกล้กับตนเองก่อน ได้แก่เพื่อนร่วมงานโดยชี้แนะให้เห็นความสำคัญในกิจกรรมที่ตนกระทำให้เห็นความสำคัญของการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ชีวหลักของความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกส่วนรวม นอกจากนี้แล้วยังได้ชี้แนะสหภาพแรงงานอื่นที่ขอคำปรึกษาหารือในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือการแก้ไขปัญหาของสหภาพแรงงานอื่น การรวมกลุ่มสมาชิก หรือแม้กระทั่งการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงจะนำประสบการณ์ในการทำงานที่พบเห็นมาเป็นอย่างดี เพื่อชี้แนะผู้นำแรงงานรุ่นหลังต่อไป ในส่วนของ การปฏิสังสรรค์แบบชี้แนะกับนายจ้าง ผู้นำแรงงานหญิงจะมีบทบาทในการชี้แนะให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ให้เห็นความสำคัญในคุณภาพชีวิตและการดำรงชีวิตของลูกจ้าง โดยการจัดสวัสดิการเพื่อให้ลูกจ้างมีจิตวิญญาณเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเมื่อลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลผลิตขององค์กรก็จะดีขึ้นตามมา นอกจากนี้แล้วในส่วนของการปฏิสังสรรค์กับภาครัฐ ผู้นำแรงงานหญิง ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้กับปัญหาของผู้ใช้แรงงานมาโดยตลอด ได้มองเห็นต้นเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขจึงสามารถที่จะชี้แนะภาครัฐได้เป็นอย่างดีในด้านของการออกกฎหมายที่สำคัญๆ ที่เป็นประโยชน์และคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงาน และมีการบังคับใช้กฎหมายแก่เจ้าของสถานประกอบการที่ละเมิดสิทธิของผู้ใช้แรงงาน

การปฏิสังสรรค์ 2 ทาง ประกอบด้วยการปฏิสังสรรค์ โดยการร่วมมือและการขัดแย้ง พบว่า ผู้นำแรงงานหญิงใช้การปฏิสังสรรค์ในลักษณะของการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะของการร่วมมือกันเพื่อทำงานให้กับองค์กรสหภาพแรงงาน ให้มีความมั่นคงเข้มแข็งและได้มีการเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือและความขัดแย้ง ในส่วนของนายจ้าง อันเนื่องมาจากเจรจาต่อรอง การยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งจะมีทั้งการยอมรับในข้อเรียกร้องและไม่ยอมรับ ซึ่งได้ก่อให้เกิดความร่วมมือและการขัดแย้งไปพร้อมกัน ในส่วนของภาครัฐจะมีการปฏิสังสรรค์ทั้งในรูปของความร่วมมือและการขัดแย้ง เช่นการเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องและผลักดันให้ออก

4.2.2 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

การศึกษารูปแบบของการสนับสนุนทางสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คนจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมให้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงาน มีลักษณะของการสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ผู้นำแรงงานหญิงชายได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในด้านการยอมรับในการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ความเสียสละอดทนและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองจนกระทั่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนทำงานและตัวแทนในการเจรจากับนายจ้างจนได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ตลอดจนการให้กำลังใจในการทำงานและเลือกตั้งให้เป็นผู้นำกลุ่ม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้นำสบายใจได้ว่าตนเองได้รับการยอมรับในการทำงาน ตลอดจนได้รับความเอาใจใส่จากสมาชิก

การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา ผู้นำแรงงานหญิงชายได้รับการสนับสนุนทางด้านสติปัญญาในรูปของข้อมูลข่าวสารในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้นำแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งได้จากคำแนะนำจากผู้นำแรงงานรุ่นก่อนๆ ที่ได้สอนถึงวิธีการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำแรงงานในระดับสูงต่อไป ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงชายต่างพยายามที่จะศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำแรงงานหญิงชายจบการศึกษาในระดับที่ไม่สูงมากนัก จึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อที่จะนำไปเป็นข้อมูลในการเจรจาคัดรอกับนายจ้างซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหนือกว่ามีกำลังทรัพย์ที่มากกว่า นอกจากนี้แล้วยังได้รับการสนับสนุนทางด้านสติปัญญาจากองค์กรเอกชน โดยการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ทางการทำงานและการพัฒนาสติปัญญาความสามารถรวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ นอกจากนี้ยังได้ให้การสนับสนุนในด้านของความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงาน ส่งเสริมให้ผู้นำแรงงานได้ศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ผู้นำได้ศึกษาเปรียบเทียบแล้วนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและองค์กรแรงงานให้ดีขึ้น เพื่อต้องการให้เพิ่มปริมาณของผู้นำแรงงานที่มากขึ้น ในส่วนของภาครัฐโดยกระทรวงแรงงานจะให้การสนับสนุน โดยการจัดเจ้าหน้าที่ไปให้การศึกษาอบรมในด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อให้ผู้นำแรงงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่กับคนงานต่อไป

การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ ผู้นำแรงงานหญิงชายจะได้รับการสนับสนุนทางด้านสิ่งของในรูปของความช่วยเหลือที่แตกต่างกันออกไป เช่น การช่วยเหลือด้านวัสดุสิ่งของ การช่วยเหลือด้านเงินทุน และการให้ความช่วยเหลือในด้านของแรงงาน โดยเฉพาะสมาชิกและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนอย่างมาก เช่น การดำเนินการช่วยเหลือในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การจ่ายเงินเพื่อบำรุงสมาชิกคนละ 10 บาท 20 บาท เพื่อนำมาใช้เป็นทุนในการดำเนินงานต่างๆ ของ

สภาพแรงงาน เช่น การชุมนุมเรียกร้อง และจัดตั้งกองทุนเพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกเป็นต้น นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนในรูปของงบประมาณในการดำเนินการสำหรับจัดกิจกรรม อาทิ การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงานแก่สมาชิก จากนายจ้าง จากภาครัฐ และจากองค์กรเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

เมื่อเปรียบเทียบผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่าผู้นำแรงงานหญิงได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ ในด้านของกำลังใจในการทำงานค่อนข้างมากกว่าผู้นำแรงงานชาย ซึ่งในบางครั้ง ผู้นำแรงงานหญิงมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ค่อนข้างมาก เนื่องจากลักษณะนิสัยผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ ไม่ค่อยทนต่อการถูกตำหนิ และการวิพากวิจารณ์จึงต้องการได้รับการปลอบขวัญทางด้านจิตใจที่เพียงพอ เนื่องจากการทำงานสภาพแรงงานเป็นการทำงานเพื่อแก้ปัญหาของคน และทำงานอยู่บนความต้องการของคน ซึ่งมีทั้งผู้ที่พอใจและไม่พอใจของการตอบสนองความต้องการนั้นๆ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์จึงเป็นการแสดงออกถึงการยอมรับที่มีต่อผู้หญิงเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

4.2.3 บทบาทหญิงชาย

ลักษณะสภาพทางสรีระ กลุ่มตัวอย่าง 9 คน มีความตระหนักว่าสภาพทางสรีระของหญิงชายที่ว่า ผู้หญิงมีสภาพทางร่างกายอ่อนแอ แข็งแกร่งสู้ผู้ชายไม่ได้นั้น ไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ มีเพียงกลุ่มตัวอย่างชายเพียงคนเดียวที่คิดว่าผู้หญิงมีสภาพทางร่างกายไม่เอื้อต่อการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำแรงงานเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายซึ่งผู้ชายจะ ไม่มีปัญหาสภาพร่างกาย ดังนั้นจึงคิดว่าผู้ชายมีสภาพทางสรีระเหมาะสมแก่การพัฒนาเป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง

สถานภาพ จากประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน พบว่าสถานภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลขึ้นสู่การเป็นผู้นำ สถานภาพการเป็นสามีและบิดา ซึ่งเป็นบทบาทของผู้นำครอบครัวที่เอื้อต่อการเป็นผู้นำบุคคลอื่นภายนอกครอบครัวด้วยไม่ว่าจะเป็นระดับองค์กรชุมชนหรือสังคม ขณะที่สถานภาพของผู้หญิงในฐานะของภรรยาและมารดา เป็นบทบาทของผู้ตามผู้คอยดูแลสมาชิกในครอบครัว แก้ไขปัญหาภายในครัวเรือนเท่านั้น ส่วนภาระหน้าที่กับองค์กรหรือชุมชนภายนอกเป็นหน้าที่ของผู้ชาย ดังจะเห็นได้ชัดเจนจากกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงซึ่งส่วนใหญ่เป็นโสดไม่มีภาระในฐานะภรรยาหรือมารดาจึงสามารถพัฒนาตนเองขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงานได้

ทัศนคติกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตระหนักว่าทัศนคติของสมาชิก กลุ่ม ชุมชน และสังคมมีผลต่อการพัฒนาตนเองและการยอมรับในตัวหญิงชายที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำทั้งนี้เพราะคนทั่วไปมีความเชื่อตามแนวประเพณีว่าผู้ชายมีความสามารถและใช้ชีวิตในลักษณะการต่อสู้เสี่ยงภัยในสังคมหรือสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคยได้ดีจึงมีความเป็นผู้นำสูง ขณะที่สังคมผู้หญิงเป็นผู้ที่มีความ

อ่อนไหว นุ่มนวล มีลักษณะของการเป็นผู้ให้บริการมากกว่าออกไปผจญภัยภายนอกครอบครัว ฉะนั้นงานที่เหมาะสมกับผู้หญิงก็คืองานในบ้าน การดูแลสมาชิกในครอบครัว จึงไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ผู้หญิงคนนั้นจะต้องพิสูจน์ตนเองโดยการแสดงความสามารถให้ประจักษ์จึงจะเป็นที่ยอมรับ คังกรณีของคุณอรุณี ศรีโต แม้ว่าเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งสหภาพไทยเกรียง ในระยะแรกก็มิได้ถูกคัดเลือกให้เป็นผู้นำสหภาพแรงงาน ต้องพิสูจน์ผลงานของตนเองเป็นระยะเวลาจนถึง 8 ปี จึงได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ

4.3 ลักษณะการเป็นผู้นำแรงงาน

4.3.1 คุณลักษณะการเป็นผู้นำ

ลักษณะผู้นำของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้นำแรงงานหญิงชาย ส่วนใหญ่จะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ความคิดริเริ่ม ผู้นำทั้ง 10 คน เป็นผู้มีความคิดริเริ่มเป็นของตนเองและสามารถเสนอความคิดริเริ่มนั้นให้แก่ผู้อื่นหรือสมาชิกในกลุ่ม โดยมากเป็นการยื่นข้อเรียกร้องให้มีการจัดสวัสดิการที่นายจ้างมิให้แก่ลูกจ้างในกลุ่มของตน ซึ่งเป็นการกระทำที่เน้นสวัสดิภาพ ค่าแรงหรือสมาชิกกลุ่มของตนเช่น คุณอรุณีเป็นผู้ที่เสนอให้มีฝ่ายสตรีและเด็กขึ้นในสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและการตัดเย็บเสื้อผ้าและเครื่องหนังแห่งประเทศไทย ซึ่งในสมัยนั้นยังไม่มีผู้เห็นความสำคัญของการจัดตั้งฝ่ายสตรีและเด็กขึ้นในสหภาพแรงงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นแนวคิดของคุณอรุณีในการมองปัญหาและความต้องการสวัสดิการเพื่อเด็กและสตรี คุณวันเพ็ญเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มจัดโครงการให้การศึกษาด้านกฎหมายแรงงาน ตลอดจนสิทธิที่แรงงานควรจะได้รับ ความคิดดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการเป็นผู้นำของคุณวันเพ็ญในการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความยุติธรรมให้ได้รับความเป็นธรรมเห็นถึงความจำเป็นของสวัสดิการแรงงาน คุณประเทืองเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มยื่นข้อเรียกร้องให้ประธานสหภาพแรงงานทำงานให้กับองค์กรสหภาพแรงงานเต็มเวลาโดยมิต้องทำงานในหน้าที่ประจำของตนเองแต่ได้รับสิทธิทุกอย่างเหมือนกับพนักงานทั่วไป

แต่มีผู้นำแรงงานหญิงหนึ่งคนคือคุณองศาได้เป็นผู้ริเริ่มให้มีสวัสดิการเพื่อคนในชุมชนของตนเอง โดยจัดแอโรบิกในชุมชน เป็นการสอนออกกำลังกายให้กับคนในชุมชนของตนเองทุกวันเสาร์อาทิตย์

ความเป็นตัวแทน กลุ่มผู้นำทั้ง 10 คน แสดงคุณลักษณะของการเป็นตัวแทนกลุ่มด้วยการเข้าใจปัญหาและความต้องการของสมาชิกกลุ่มและสามารถถ่ายทอดความต้องการนั้น ไปสู่บุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือรัฐบาลเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น

ตัวแทนของกลุ่มในการเจรจาเรียกร้องหรือทำการตกลงด้านสวัสดิการต่างๆ ให้แก่กลุ่มคน ผู้นำแรงงานหญิงชาวกู๋มนี้ นอกจากเป็นตัวแทนของกลุ่มสหภาพแรงงานของตนเองแล้วยังก้าวเข้าสู่การเป็นตัวแทนของกลุ่มในระดับที่ใหญ่ขึ้น โดยผู้นำแรงงานชาย 5 คน เป็นตัวแทนแรงงานในระดับสภาองค์กรลูกจ้าง ส่วนผู้นำแรงงานหญิงขึ้นสู่การเป็นตัวแทนในระดับประธานสหพันธ์แรงงานเพียง 2 คน และประธานกลุ่มย่านเพียง 1 คนเท่านั้น จะสังเกตได้ว่ายังไม่มีผู้นำแรงงานหญิงคนใดที่สามารถขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงานในระดับประธานสภาองค์กรลูกจ้าง แต่ผู้นำแรงงานหญิงทั้ง 5 คนเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้หญิงในการเรียกร้องสิทธิลาคลอด 90 วัน ซึ่งเป็นการทำงานในฐานะตัวแทนของผู้หญิงทั้งหมดทุกคน

ความสามัคคีและสร้างสามัคคี ผู้นำทั้ง 10 คน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในกลุ่มลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มให้สมาชิกสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกัน ได้อย่างสงบสุข สร้างบรรยากาศที่ดีในกลุ่ม ผู้นำแรงงานชายค่อนข้างได้เปรียบกว่าผู้นำแรงงานหญิงในการสังสรรค์กับสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากไม่ต้องกลัวคำตำหนิติฉินนินทาว่าทำตัวไม่เหมาะสม ซึ่งผู้หญิงต้องมีความระมัดระวังในการวางตัวมากกว่าผู้ชาย

ความสามารถ ผู้นำแรงงานหญิงชายเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือสมาชิกในกลุ่มของคนด้วยกันที่มีความรู้ ในด้านกฎหมายแรงงานการเจรจาต่อรองข้อพิพาทกับนายจ้าง ซึ่งความรู้ความสามารถได้รับจากการอบรมฝึกฝน จากการประชุม สัมมนา และการมีโอกาสประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงชาวกู๋มนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศ

ความเสียสละ ผู้นำแรงงานหญิงชายเป็นผู้ที่มีความเสียสละอดทนในการทำงานในทุกๆ ด้าน เช่นการเสียสละเวลาที่ต้องให้กับครอบครัว เสียสละความสุขส่วนตัว เสียสละทรัพย์สินเงินทอง โดยเฉพาะผู้นำแรงงานผู้หญิงที่ต้องเสียสละเวลาเป็นอย่างมากเนื่องจากผู้หญิงมีภาระงานบ้านที่ต้องกลับไปรับผิดชอบให้แก่ครอบครัวของตนเอง แม้ว่าผู้นำแรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นโสด ไม่มีสถานภาพภรรยาหรือมารดา แต่ภาระในฐานะบุตรสาวของครอบครัวซึ่งต้องรับผิดชอบงานบ้านเป็นไปตามค่านิยมของสังคม

เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น พบว่าผู้นำแรงงานหญิงชาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเห็นได้จากการทำงานจะมีการปรึกษาสมาชิกและกรรมการก่อนที่จะมีการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ แต่เมื่อถึงภาวะวิกฤตผู้นำแรงงานหญิงชายเป็นผู้ที่กล้าในการตัดสินใจ แก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ลงได้

การตัดสินใจ พบว่าผู้นำแรงงานหญิงชายเป็นผู้ที่กล้าในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดีทั้งในด้านของการดำเนินชีวิตและการทำงานดังจะเห็นได้จากการตัดสินใจ

ของผู้นำแรงงานหญิงชาย เช่น คุณบังอรเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาความกดดันภายในที่เกิดการชุมนุมประท้วงของคนงานจากการเรียกร้องสวัสดิการเนื่องจากนายจ้างตัดลดสวัสดิการและไม่ยอมเจรจากับฝ่ายลูกจ้าง เมื่อเห็นว่าการชุมนุมครั้งนี้ไม่เป็นผล คุณบังอรจึงได้ตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปชุมนุมประท้วงที่หน้ากระทรวงมหาดไทยถึง 8 วัน จึงได้รับความสนใจจากนายจ้างยอมรับข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้าง และตั้งให้คนงานกลับเข้าทำงานเหมือนเดิม แต่ไม่ยอมให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้าทำงาน และได้ขออำนาจศาลฟ้องเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งมีกรรมการสหภาพแรงงานบางคนตัดสินใจรับค่าชดเชยลาออก แต่คุณบังอรตัดสินใจต่อสู้กับความไม่ยุติธรรมจากนายจ้างจนได้รับชัยชนะถึง 2 ครั้ง โดยศาลไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง

คุณอรุณี เป็นผู้กล้าในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์ที่คนงานไทยเกรียงบุกยึดโรงงานเนื่องจากการเลิกจ้างคนงานกรณีนำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คนงาน คุณอรุณีจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและความเด็ดขาดในการตัดสินใจ ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงปัญหาและผลกระทบต่อการตัดสินใจหากเกิดความผิดพลาดขึ้นมาเนื่องจากการหยุดงานของคนงานที่ผิดกฎหมาย

คุณบรรจง เป็นผู้ที่มีความกล้าในการตัดสินใจมาตั้งแต่เด็กหลังจากที่เรียนจบการศึกษาภาคบังคับก็ไปเป็นลูกจ้างร้านขายของเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว เมื่อเห็นว่ารายได้ไม่เพียงพอจึงตัดสินใจเข้ามาทำงานทำในกรุงเทพฯ ได้ทำงานเป็นลูกจ้างที่ต่างๆ เรื่อยมาจนกระทั่งได้ทำงานที่บริษัทบูดูรอด บริเวอรี่ และได้ตัดสินใจเข้าสู่การทำงานสหภาพแรงงาน จากเหตุการณ์ความขัดแย้งด้วยความเป็นผู้ที่กล้าในการตัดสินใจจากกรณีที่กรรมการเสนอให้นำเงินเกษียณอายุมาใช้ก่อนเวลา คุณบรรจงเป็นผู้เดียวที่มีความคิดเห็นขัดแย้งกับแนวคิดดังกล่าวจึงตัดสินใจคัดค้านการกระทำดังกล่าวซึ่งเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องกลัวว่าเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุคนงานจะลำบาก ไม่มีเงินเหลือไว้ใช้จึงถูกเพื่อนกรรมการด้วยกันโจมตีและสมาชิกบางส่วนเข้าใจผิด และได้ล้มสหภาพแรงงานในที่สุดสมาชิกก็เข้าใจการกระทำของคุณบรรจงจึงขอร้องให้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาใหม่

คุณอัมพร เป็นผู้ที่มีความกล้าในการตัดสินใจมาตั้งแต่เด็กด้วยการบวชเณรเพื่อเรียนหนังสือด้วยวัยเพียง 10 ขวบ ที่ต้องจากครอบครัวมาอยู่วัดเพียงสามลำพัง จากผลการตัดสินใจดังกล่าวทำให้มีโอกาสได้เรียนหนังสือจนจบพุทธศาสตรบัณฑิต จากการบวชยาวนาน 20 พรรษาได้ตัดสินใจสึกจากพระเพื่อทำงานโดยสามารถสอบเข้าได้ทั้งราชการและเอกชนแต่คุณอัมพร ได้ตัดสินใจเลือกทำงานบริษัทเอกชนเนื่องจากเห็นว่ามียาขี้ผึ้งที่มากกว่า โดยเข้าทำงานที่บริษัท ลักกี้เท็ค 3 เมื่อเข้าทำงานก็ได้เห็นปัญหาของโรงงานที่มีกลุ่มอิทธิพลที่ชอบข่มขู่และทำร้ายร่างกายคนงาน จึงได้ตัดสินใจรวมกลุ่มคนงานเพื่อต่อสู้กับกลุ่มอิทธิพลเนื่องจากเห็นว่ามีส่วนสนับสนุนการทำงานของคนซึ่งเป็นเสียงของคนงานส่วนใหญ่ จากการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบจึงได้ตัดสินใจตั้งตนเองเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาโดยมิได้เกรงกลัวต่ออันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเองแต่อย่างไร

จนสามารถปราบปรามกลุ่มอิทธิพลได้สำเร็จ คุณอัมพรมีกระบวนการตัดสินใจโดยการมองปัญหาของแต่ละจุดโดยใช้ความเฉียบทำให้เกิดสมาธิและทำให้เกิดปัญญาจากการเป็นผู้ที่อยู่ในศีลธรรม โดยการบวชเรียนมายาวนาน

คุณสุวิทย์ จากเหตุการณ์ชุมนุมประท้วงที่มีการปิดงานครั้งแรกของโรงงาน ได้แสดงให้เห็นถึงความกล้าในการตัดสินใจของคุณสุวิทย์โดยการพาคนงานกว่า 400 คน ไปยึดหน้าบ้านของนายจ้างเนื่องจากเห็นว่า การชุมนุมที่หน้าโรงงาน ไม่ได้รับความสนใจจากนายจ้างเท่าไรนักจนทำให้นายจ้างยอมเจรจาด้วยโดยไปตกลงกันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากเหตุการณ์ดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าตัดสินใจและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์และแก้ไขความตึงเครียด ได้เป็นอย่างดี

จากการตัดสินใจของผู้นำแรงงานหญิงชาวนั้นจะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิงชายมีความกล้าในการตัดสินใจ และมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ โดยเฉพาะผู้นำแรงงานชายจะมีความกล้าเสี่ยงในการผจญกับปัญหาที่มีการใช้ความรุนแรง หรือเหตุการณ์วิกฤตต่างๆ ได้มากกว่าผู้นำแรงงานหญิง จากรูปแบบการตัดสินใจดังกล่าว ผู้นำแรงงานชายจะมีความกล้าในการตัดสินใจด้วยตนเองตั้งแต่เล็ก ในการดำเนินชีวิตตั้งแต่การเข้ารับการศึกษาเนื่องจากผู้ชายมีโอกาสในการบวชสามารถที่จะมาอยู่วัดได้ตามลำพังจนกระทั่งเข้าสู่วัยทำงานเป็นผู้ที่มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ ในขณะที่ผู้นำแรงงานหญิงเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ โดยคิดและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจ

การติดต่อสื่อสาร ผู้นำแรงงานหญิงชายเป็นผู้ที่มีการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สมาชิกทราบถึงความเคลื่อนไหวตลอดจนความเป็นไปของกิจกรรมต่างๆ อยู่ตลอดเวลา เช่น การเคลื่อนไหวชุมนุมเรียกร้องขอเพิ่มสวัสดิการต่างๆ การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้แล้วผู้นำแรงงานยังเป็นผู้ที่มีการติดต่อสื่อสารกับสังคมภายนอกมีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และสหภาพแรงงานด้วยกันเองได้แสดงให้เห็นว่าผู้นำแรงงานหญิงชายเป็นผู้ที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยเฉพาะผู้นำแรงงานหญิงเป็นผู้ที่มีการติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการประสานงานและสามารถรวบรวมกลุ่มคนในการเคลื่อนไหวผลักดันในด้านต่างๆ ซึ่งได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

เมื่อนำคุณลักษณะแรงงานหญิงชายดังกล่าวมาวิเคราะห์พบว่าผู้นำกลุ่มนี้มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากกลุ่มผู้นำอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแต่เดิมหรือในทศวรรษที่ 18 มีความเชื่อว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตไม่จำเป็นต้องมีสติปัญญาหรือเรียกว่ามีไอคิว (Intelligence Quotient) หรือมีไอคิวสูง บุคคลที่มีสติปัญญาดีเรียนเก่งได้นำสติปัญญาความรู้

ความสามารถของตนเองไปใช้ในการดำเนินชีวิตจนประสบความสำเร็จ ร่ำรวย มีชื่อเสียง แต่เมื่ออย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 19 ยุคแห่งการพัฒนาเทคโนโลยีสูงขึ้นนั้นสังคมที่เรียบง่ายแปรเปลี่ยนเป็นสังคมที่มีความหลากหลายและซับซ้อนขึ้น มีการติดต่อสื่อสารกันในวงกว้างขวางและเป็นเครือข่ายมากขึ้นกว่าศตวรรษที่ 18 พบว่ามนุษย์มีเพียงสติปัญญาอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีความสามารถทางอารมณ์ (Emotion Quotient) หรือ อีคิว อันหมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตหรือการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิงชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีความสามารถทางอารมณ์มีความอ่อนน้อมถ่อมตนในการทำงานจะเห็นได้จากการเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองหรือเป็นที่ปรึกษาแรงงาน ผู้นำแรงงานหญิงชายเหล่านี้ใช้ความประนีประนอมในการทำงานเจรจาค่าจ้างกับนายจ้าง จึงทำให้สามารถครองใจคนที่พบเห็นได้เป็นอย่างดี จนทำให้สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้นำเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความสามารถทางอารมณ์ความมีมนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้จากการทำงานของผู้นำแรงงานหญิงชาย เช่น คุณอรุณี ที่ต้องใช้ความอดทนและพยายามมากกว่าผู้นำแรงงานชายหลายเท่าในการทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถเป็นระยะเวลาถึง 7 ปี จึงได้รับการเลือกตั้งให้เป็นประธานสหภาพแรงงาน ซึ่งช่วงแรกเริ่มทำงานเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ในตำแหน่งเหรัญญิกและกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ ด้วยบุคลิกภาพส่วนตัวที่มีการติดต่อสื่อสารและมีท่าทีที่ดี พุดจาสุภาพนุ่มนวลและรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองภายใต้สถานการณ์ที่กดดันเวลาที่มีการเจรจาค่าจ้างกับนายจ้าง คุณอรุณีได้แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นอย่างมาก ในการรักษาบรรยากาศของการเจรจาต่อรองและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างใช้ความประนีประนอมในการทำงาน โดยเก็บความรู้สึกและควบคุมอารมณ์ของคนโดยไม่แสดงความรู้สึก คุณอรุณีมีความเห็นว่าการโกรธจะทำให้เราเสียท่าที่ในการทำงานจึงควบคุมอารมณ์ของคนไม่ให้โกรธ ทำให้คุณอรุณีประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแรงงานหญิง เนื่องจากเป็นผู้ที่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งแตกต่างจากภาพพจน์ของสังคมทั่วไปที่มองว่าผู้หญิงไม่รู้จักรักษาอารมณ์มีความอ่อนไหว นับว่าเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งของการเป็นผู้นำแรงงานของผู้หญิง

คุณบังอร เป็นผู้ที่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาที่มีการเจรจาค่าจ้างกับนายจ้าง ซึ่งเธอมีความเห็นว่าการเป็นผู้นำแรงงานจะต้องรู้จักเก็บอารมณ์ความรู้สึก ต้องอ่อนน้อมถ่อมตนในด้วยการแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนในการพุดจา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานที่เกิดความเป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้ต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จนทำให้คุณบังอรประสบความสำเร็จในการทำงาน ที่เห็นได้อย่างชัดเจน

ถึงความมีมนุษยสัมพันธ์และการยอมรับจากฝ่ายนายจ้างคือการได้รับเชิญจากนายจ้างในหลายองค์กรเพื่อให้เป็นวิทยากรในการอบรมสัมมนาให้ความรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

คุณทวี เป็นอีกหนึ่งที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตั้งแต่เริ่มเข้าสู่การทำงานเป็นผู้นำแรงงานในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการควบคุมอารมณ์ของตนเองไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหาและใช้การประนีประนอมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างจนกระทั่งได้รับการยอมรับจากนายจ้าง

จะเห็นได้ชัดเจนว่าผู้นำแรงงานหญิงมีความสามารถทางอารมณ์และมีมนุษยสัมพันธ์ดีกว่าผู้นำแรงงานชาย อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของผู้หญิงที่มีความอ่อนโยน ละเอียดอ่อนจึงสามารถควบคุมอารมณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายหลายประเภท ได้ดีกว่าผู้ชายที่มีลักษณะแข็งแกร่ง อย่างไรก็ตามการมีความสามารถทางอารมณ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ อย่างเดียวกันนี้ใช่ว่าคน ๆ หนึ่งมีคุณลักษณะเด่นอีกหลายประการที่น่าชีวิตให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้นำแรงงานหญิงชายได้ก็คือ การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญกับความยากลำบาก (Aversity Quotient) หรือเอคว จากการทำงานของผู้นำแรงงานหญิงชายที่ต้องเผชิญกับความยากลำบาก และการฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน ผู้นำแรงงานหญิงชายบางคนได้เผชิญกับความยากลำบากในชีวิตมาตั้งแต่ในวัยเด็ก เนื่องจากส่วนใหญ่มีฐานะทางครอบครัวที่ไม่ดีนัก ภูมิฐานะของครอบครัวเดิมอยู่ต่างจังหวัด ประกอบอาชีพเกษตรเป็นส่วนใหญ่ อาทิ คุณบรรจงมาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพทำนามีที่นาไม่มากนักประกอบกับมีพี่น้องหลายคน เมื่อจบการศึกษาภาคบังคับคือชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก็ต้องออกจากโรงเรียน เพื่อประกอบอาชีพโดยไปรับจ้างขายของ แยกของ เป็นกรรมกร ถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบมามาก เนื่องจากอยู่ในวัยเด็กและต้องดิ้นรนช่วยเหลือตนเองมาโดยตลอดเป็นผู้ที่พยายามศึกษาหาความรู้เมื่อมีโอกาสได้ทำงานที่ดีจึงได้เข้าศึกษาต่อในภาคการศึกษาผู้ใหญ่ ด้วยความอดทนสามารถเผชิญกับความยากลำบาก และต่อสู้กับอุปสรรคอย่างมากมายจึงทำให้คุณบรรจง ประสบความสำเร็จในการทำงานเช่นปัจจุบัน

คุณประเทือง เป็นผู้นำแรงงานอีกคนหนึ่งที่มีความสามารถเผชิญกับความยากลำบากต่อสู้ชีวิตอย่างไม่ท้อถอยโดยวิเคราะห์จากคำบอกเล่าของคุณประเทืองว่า “ครอบครัวของผมเป็นครอบครัวที่ซัดว่ายากจนที่สุดในหมู่บ้าน” อีกทั้งยังต้องเสียชีวิต ผู้ปกครองครอบครัวในขณะที่คุณประเทืองเรียนอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีเพียงมารดาเป็นเสาหลักของครอบครัว คุณประเทืองเป็นเด็กเรียนดี สนใจใฝ่รู้ แม้ว่าไม่มีเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียนก็ได้เป็นอุปสรรคให้คุณประเทืองเลิกเรียนหนังสือเหมือนเพื่อนคนอื่นๆ ภายหลังจากที่เรียนจบชั้นประถมศึกษา แต่กลับคิดวิธีแสวงหาโอกาสในการศึกษาด้วยการบวชเป็นสามเณรเรียนต่อจนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ในระหว่างการทำงานประกอบอาชีพคุณประเทืองเข้ารับการอบรมสัมมนาทุกครั้งที่มีโอกาส ตลอดจนเรียนต่อศึกษาผู้ใหญ่จนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี จะเห็นได้ว่าคุณประเทืองเป็นนักต่อสู้ความยากลำบากอย่างไม่ย่อท้อ แม้จะไม่มีเงินเรียนตามปกติก็ ขวนขวายหาความรู้และประกอบอาชีพจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้เป็นผู้นำแรงงานในระดับ ประชานสภาองค์กรลูกจ้าง

คุณอัมพรเป็นผู้ที่มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพทำนา บิดามารดามีบุตรหลายคน อีกทั้ง บิดาเสียชีวิตตั้งแต่คุณอัมพร มีอายุเพียง 5 ขวบ เมื่อขาดบิดาครอบครัวของคุณอัมพรก็มีเพียงมารดา เป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัวและบุตรที่ยังเล็กๆ อยู่ แม้นในวัยเพียง 5 ขวบต้องช่วยเหลือตนเองและช่วย มารดาเลี้ยงน้องและเริ่มหารายได้ โดยการ ไปรับ โอสถกริมมาขาย เมื่อถึงวัยที่จะต้องเรียนหนังสือ ก็ไม่ได้เรียนแต่มารดาเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการเรียนเนื่องจากตนเองก็ไม่ได้มีสมบัติอะไร ไว้ให้ลูก จึงได้พาคุณอัมพรไปฝากพระเพื่อบวชเณรเรียนหนังสือ ด้วยวัยเพียง 10 ขวบ จะต้อง พลัดพรากจากครอบครัวของตนเอง จากการทำไร่รับรู้อถึงสภาพของครอบครัวมาโดยตลอดจึงทำให้ มีความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียน ต่อสู้ฝ่าฟันกับอุปสรรคต่างๆ จนสามารถเรียนหนังสือจนจบ พุทธศาสตรบัณฑิต

จะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิงชาวกลุ่มนี้บางส่วนได้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำแรงงานที่มี คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเผชิญกับความลำบากจนประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างนี้พบว่าผู้นำแรงงานชายมีความสามารถในการเผชิญกับความลำบากมากกว่าผู้นำ แรงงานหญิง แต่อย่างไรก็ตามผู้นำแรงงานหญิงเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการเผชิญ ความยากลำบากที่แตกต่างไปจากผู้นำทั่วไป

4.3.2 ลักษณะผู้นำจากการเกิดผู้นำ

จากการศึกษาพบว่าผู้นำแรงงานหญิงชายมีลักษณะการเกิดของผู้นำและการเข้าสู่การ ทำงานเป็นผู้นำแรงงานด้วยวิธีการ 3 แบบดังนี้

4.3.2.1 ผู้นำที่เข้าสู่จากสถานการณ์ (Leadership as a Function) สถานการณ์มีบทบาทต่อ ความเป็นผู้นำแรงงานอย่างมาก สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญหน้าก่อให้เกิดผู้นำ ความเป็นผู้นำจึง สามารถเกิดขึ้นได้ตามสถานการณ์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของกลุ่มหรือองค์กร จากสถานการณ์ที่ผู้ใช้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างซึ่งต้องการ ลดสวัสดิการต่างๆ ที่เคยจัดให้กับลูกจ้างหรือแม้กระทั่งการใช้อำนาจและอิทธิพลต่างๆ ที่บีบบังคับ ผู้ใช้แรงงาน จึงทำให้คนงานเกิดการรวมตัวต่อต้านเรียกร้องสวัสดิการและสิทธิอันพึงมีพึงได้จาก นายจ้างดังเช่น คุณอรุณีเข้าสู่การทำงานเป็นผู้นำแรงงานจากความไม่ยุติธรรมของนายจ้างในการ

จ่ายเงินโบนัสที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายจึงทำให้คนงานหญิงรวมตัวกันชุมนุมประท้วง คุณอรุณีเป็นคนหนึ่งที่มิชอบพาทในการเป็นผู้นำกลุ่ม ในการชุมนุมประท้วงเรียกร้องความเป็นธรรม ให้ผู้หญิงได้รับ โบนัสและมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน จากการมิชอบพาทเป็นผู้นำแรงงาน หญิงเป็นผู้ที่มีความเสียสละอดทนในการทำงาน มีความตั้งใจจริงในการทำงานจึงทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับและศรัทธาในการทำงานและได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้สำเร็จ จะเห็นได้ว่าการเป็นผู้นำแรงงานของคุณอรุณีมีส่วนถูกสถานการณ์หล่อหลอมให้เกิดการพัฒนาตนเองขึ้นสู่การเป็นผู้นำ

คุณวันเพ็ญเข้าสู่การทำงานเป็นผู้นำแรงงานจากเหตุการณ์เรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนเนื่องจากนายจ้างไม่ยอมรับข้อตกลงในการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง จึงเกิดการชุมนุมประท้วงและหยุดงานของลูกจ้างทำให้คุณวันเพ็ญได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการเป็นผู้นำแรงงาน โดยมีโอกาสเป็นตัวแทนคนงานขึ้นพูดและร่วมเจรจากับนายจ้างซึ่งนับว่าเป็นประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรกของคุณวันเพ็ญที่ได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำแรงงาน หลังจากนั้นก็เริ่มเข้ามามีบทบาทเรื่อยมาและด้วยความตั้งใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อนประกอบกับบุคลิกลักษณะการทำงานจึงทำให้คุณวันเพ็ญได้ก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงาน

คุณบังอรเป็นผู้หนึ่งที่เข้าสู่การทำงานเป็นผู้นำแรงงานจากสถานการณ์การปรับลดสวัสดิการที่ให้พนักงานทั้งที่บริษัทยังมีผลกำไรอยู่มากและได้ออกกฎระเบียบที่เคร่งครัดให้กับพนักงานอย่างมากจึงทำให้พนักงานไม่พอใจการกระทำของฝ่ายนายจ้าง โดยรวมตัวกันชุมนุมประท้วงเพื่อต่อต้านการกระทำของฝ่ายนายจ้าง คุณบังอรเป็นผู้หนึ่งที่มิชอบพาทเป็นผู้นำชุมนุมประท้วงเพื่อเรียกร้องสวัสดิการได้สำเร็จและขอความช่วยเหลือจากองค์กรแรงงานภายนอกจนสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ในที่สุด

คุณสุวิทย์เป็นผู้หนึ่งที่เข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานจากเหตุการณ์ของความไม่เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติของฝ่ายนายจ้างระหว่างพนักงานในระดับปฏิบัติงานกับหัวหน้างานจึงทำให้คนงานไม่พอใจเกิดการชุมนุมประท้วง คุณสุวิทย์เป็นผู้หนึ่งที่ไม่ชอบความไม่ยุติธรรมจึงได้เป็นผู้นำในการชุมนุมประท้วงและด้วยพื้นฐานแล้วมีความสนใจในขบวนการแรงงานอยู่มากเมื่อเกิดเหตุการณ์จึงได้มีโอกาสในการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่ที่สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้ในเวลาอันรวดเร็ว

คุณทวีเข้าสู่การทำงานเป็นผู้นำแรงงานจากเหตุการณ์ของความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากมีผู้นำคนงานพยายามจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นภายในโรงงาน เป็นเหตุให้นายจ้างไม่พอใจใช้วิธีการเลิกจ้างผู้นำคนงานเหล่านั้นอย่างไม่เป็นธรรม อีกทั้งยังมีการใช้ความรุนแรง

ทำร้ายร่างกายคนงาน จากที่เห็นเพื่อนถูกทำร้ายและเลิกจ้างจึงได้เข้าเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และใช้การทำงานโดยวิธีการประนีประนอมสามารถคลี่คลายสถานการณ์ได้ในที่สุดจึงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและนายจ้างในบทบาทของการเป็นผู้นำแรงงานในเวลาต่อมา

คุณอัมพรเข้าสู่การทำงานเป็นผู้นำแรงงานจากสถานการณ์ของความขัดแย้งภายในโรงงานของกลุ่มลูกจ้างที่สร้างตนเองเป็นกลุ่มอิทธิพลในโรงงาน มีการทำร้ายร่างกายคนงานถึงขั้นเสียชีวิต และสร้างความเดือดร้อนให้กับคนงานและนายจ้าง จากเหตุการณ์ดังกล่าวจึงได้ตั้งกลุ่มของคนเพื่อปราบปรามกลุ่มอิทธิพลจนสำเร็จซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง หลังจากนั้นจึงได้จัดตั้งสหภาพแรงงานและมีบทบาทเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันจนเป็นที่ยอมรับในฐานะผู้นำแรงงานในระดับประธานสภาองค์กรลูกจ้าง

คุณบรรจงเข้าสู่การทำงานในสหภาพแรงงานจากปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการขอเพิ่มสวัสดิการแต่ไม่ได้รับการตอบสนองจากนายจ้าง จึงทำให้เกิดการชุมนุมประท้วงคุณบรรจงเป็นผู้หนึ่งที่ร่วมชุมนุมประท้วงหลังจากนั้นจึงได้เข้าทำงานสหภาพแรงงานด้วยความตั้งใจจริงและมีอุดมการณ์ในการทำงานจึงได้รับการยอมรับและความศรัทธาในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ยอมรับยกย่องให้เป็นผู้นำแรงงาน

จากการเข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานของผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 7 กรณีจะเห็นได้ว่าสถานการณ์เป็นสาเหตุสำคัญและเป็นตัวหล่อหลอมที่ทำให้ผู้นำแรงงานหญิงชายได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นโอกาสในการแสดงบทบาทและความสามารถให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้และก่อให้เกิดการยอมรับในเวลาอันรวดเร็ว จากสถานการณ์ของการทำงานที่ยากลำบากและเสี่ยงกับอันตรายต่างๆ ทั้งจากการถูกเลิกจ้างและการถูกทำร้ายร่างกาย ผู้นำแรงงานหญิงชายเหล่านี้ก็มีได้ข้อต่อการทำงานมีความตั้งใจและมีจิตวิญญาณมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่จึงสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน เมื่อแยกตามเพศพบว่าผู้นำแรงงานหญิงเกิดจากสถานการณ์ 3 คน และผู้นำแรงงานชายเกิดจากสถานการณ์ 4 คน จากสถานการณ์ส่งผลต่อการยอมรับ และการขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย จากการแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้วยการเข้าฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพและความเชื่อมั่นของตนเองจนประสบความสำเร็จในการทำงานได้รับการเลือกตั้งให้เป็นประธานสหภาพแรงงาน ประธานสหพันธ์แรงงาน และประธานสภาองค์กรลูกจ้างในปัจจุบัน

4.3.2.2 ผู้นำโดยการสร้างตนเอง (The Self-Constituted Leader) เป็นผู้ที่ผลักดันตนเองขึ้นไปสู่การเป็นผู้นำ โดยส่วนตัวของผู้นำและคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว ที่ประกอบด้วยทักษะและความสามารถส่วนตัว และศิลปะในการจูงใจคนจนสามารถสร้างตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันดังเช่น คุณประเทืองเป็นผู้ที่มีความสนใจการเมืองมาตั้งแต่เด็ก

ประกอบกับได้เห็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำจากบิดาในการเป็นผู้นำที่ช่วยเหลือนักเรียนที่ได้รับความเดือดร้อน จากความมุ่งมั่นในการเรียน มีความสนใจในการเรียนเป็นผู้ที่เรียนดีแต่มีโอกาสได้เรียนหนังสือในสถาบันการศึกษาภาคปกติเพียงแค่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการบวชนครและการศึกษาแล้วเรียนไปพร้อมๆกันเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย เนื่องจากมีฐานะยากจนที่สุดในหมู่บ้านจึงต้องออกจากโรงเรียนเพื่อประกอบอาชีพ คุณประเทืองมิได้ย่อท้อสามารถที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ และฝึกฝนตนเองจากการอ่านหนังสือ เข้าร่วมรับการอบรมสัมมนาและเข้ารับการศึกษาค่อกจนกระทั่งปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรีแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความตั้งใจและสร้างตนเองขึ้นสู่การเป็นผู้นำในด้านคุณสมบัตินี้ ความรู้ ความสามารถในการทำงานและการพูดเพื่อจูงใจคนจนสามารถทำให้คุณประเทืองประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นผู้นำแรงงานในปัจจุบัน

คุณอนงค์เข้าสู่การทำงานเป็นผู้นำแรงงานโดยการสมัครเข้าทำงานเป็นกรรมการสหภาพแรงงานจากการชักชวนของเพื่อนและด้วยบุคลิกลักษณะของคุณอนงค์ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มและกล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาตั้งแต่เด็ก อีกทั้งยังเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอคงจะเห็นได้จากการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของธนาคารกรุงเทพ เช่น การฝึกพูด คุณอนงค์จะเป็นคนแรกที่สมัครรับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับการทำงาน เมื่อเข้าสู่การทำงานสหภาพแรงงานคุณอนงค์ได้ศึกษาหาความรู้ในการทำงานทั้งจากการสอบถามผู้รู้การเข้าร่วมอบรม สัมมนา การศึกษาคูงาน เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับและได้รับเลือกให้เป็นผู้นำแรงงานในฐานะประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จะเห็นได้ว่าคุณอนงค์เป็นผู้ที่สร้างตนเองขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิง จากบุคลิกภาพและกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

คุณกาญจนาเข้าสู่การทำงานสหภาพแรงงานจากการสมัครเข้าทำงานเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเนื่องจากมีเวลาว่างและด้วยความสนใจถึงการทำงานของสหภาพแรงงานในการเรียกร้องสวัสดิการ ประกอบกับมีความต้องการที่จะช่วยเหลือสังคมและผู้ใต้แรงงานที่ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน ด้วยบุคลิกภาพส่วนตัวที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าพูด กล้าแสดงออก พุดจาตรงไปตรงมาและเป็นผู้ที่มีเหตุผลในการทำงานมีความรับผิดชอบตั้งใจจริงในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง จึงทำให้คุณกาญจนารับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในฐานะประธานสหภาพแรงงานฟิลิปส์และประธานกลุ่มย่านรังสิตนคร

การเข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานด้วยการสร้างตนเองของผู้นำแรงงานหญิงชาย 3 คน ประกอบด้วยผู้นำแรงงานหญิง 2 คน และผู้นำแรงงานชาย 1 คน ที่เข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานด้วยการสมัครเข้าทำงานด้วยความสมัครใจโดยมิได้เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แต่อย่างใดจากความมุ่งมั่นมีความตั้งใจจริงในการทำงานและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะผู้นำแรงงานชายที่มีเป้า

หมายในการทำงานเป็นผู้นำแรงงาน เนื่องจากต้องการเป็นนักการเมืองเพื่อต้องการให้องค์กรแรงงานมีฐานอำนาจทางการเมืองในการผลักดันกฎหมายหรือต่อสู้เรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรแรงงาน จึงพยายามผลักดันตนเองขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงาน ทางด้านผู้นำแรงงานหญิง การเป็นผู้นำแรงงานก็มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบซึ่งยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่โดยการจัดฝึกอบรมผู้นำให้กับรุ่นน้องที่สนใจ จากการแสดงบทบาทและความสามารถของผู้นำแรงงานหญิงอย่างชัดเจน จึงทำให้ได้รับเลือกตั้งให้เป็นประธานสหภาพแรงงาน ประธานกลุ่มย่าน และประธานสภาองค์กรลูกจ้างในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาการเกิดผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่าผู้นำแรงงานหญิงชายเกิดจากสถานการณืจำนวน 7 คนและการสร้างตนเองจำนวน 3 คน เมื่อแยกตามเพศพบว่าผู้นำแรงงานหญิงเกิดจากสถานการณื 3 คน และการจากการสร้างตนเอง 2 คน ผู้นำแรงงานชายเกิดจากสถานการณื 4 คน และเกิดจากการสร้างตนเอง 1 คน จะเห็นได้ว่าการเกิดของผู้นำแรงงานชายตามสถานการณืมีมากกว่าผู้นำแรงงานหญิงซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับของผู้นำแรงงานหญิงชาย ที่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบผู้นำที่เกิดจากสถานการณืและผู้นำที่สร้างตนเองในด้านการศึกษาพบว่าผู้นำแรงงานที่สร้างตนเองมีการศึกษาที่สูงกว่าผู้นำที่เกิดจากสถานการณื จะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิงที่สร้างตนเองมีมากกว่าผู้นำแรงงานชาย ซึ่งสอดคล้องกับการยอมรับของผู้หญิงในการเป็นผู้นำแรงงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงจะได้รับการยอมรับจากสังคม แม้กระทั่งผู้นำแรงงานหญิงที่เข้าสู่การเป็นผู้นำจากสถานการณืต้องศึกษาเพิ่มเติมภายหลังจากการเป็นผู้นำในขณะที่ผู้นำแรงงานชายไม่มีการศึกษาเพิ่มเติมก็ได้รับการยอมรับจากสังคมด้วยดี

4.3.2.3 การเข้าสู่การเป็นผู้นำจากการเลือกตั้งโดยหมู่คณะ (The Group Selected Leader) ซึ่งเป็นผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งโดยหมู่คณะ เนื่องจากองค์กรแรงงานเป็นองค์กรประชาธิปไตยใช้วิธีการเลือกตั้งซึ่งเกิดจากเสียงส่วนใหญ่ของสมาชิก จากการศึกษาผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่าทั้ง 10 คน เป็นผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งโดยหมู่คณะให้ดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน ประธานสหภาพแรงงาน ประธานกลุ่มย่าน ประธานสหพันธ์แรงงาน และประธานสภาองค์กรลูกจ้าง เนื่องด้วยบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำของแต่ละบุคคลจึงทำให้ได้รับการยอมรับ และได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ที่แสดงให้เห็นได้จากความตั้งใจจริงและเสียสละในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง เชื่อมั่นว่าเขาสามารถทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

4.3.3 ลักษณะผู้นำโดยพิจารณาจากวิธีการใช้อำนาจ

ผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 10 คนนี้ เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย เนื่องจากการทำงานเป็นรูปแบบคณะกรรมการทั้งในระดับสหภาพแรงงาน ระดับสหพันธ์แรงงาน และระดับสภาองค์กรลูกจ้าง ซึ่งผู้บริหารหรือประธานจะต้องยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญจะดำเนินการสิ่งใดก็มักจะทำในนามกลุ่มซึ่งต้องใช้เสียงส่วนใหญ่ของสมาชิกในการตกลงกระทำการสิ่งใด เพราะต้องการความร่วมมือร่วมใจในการผลักดันหรือเจรจาเรียกร้องสิทธิแรงงานให้กับสมาชิกของกลุ่ม อีกทั้งการกำหนดนโยบายที่แน่นอนมีระเบียบกฎเกณฑ์ของการทำงานของผู้บริหารทุกคนทุกฝ่าย ไม่มีผู้ใดสามารถใช้อำนาจตามใจตนเองได้ ผู้นำแรงงานเป็นผู้นำของกลุ่มใหญ่ ที่มีผลประโยชน์ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งต่างฝ่ายต่างไม่ต้องการเสียเปรียบหรือได้รับความไม่ยุติธรรม ดังนั้นผู้นำทั้ง 10 คน จึงตระหนักดีว่าการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะเป็นวิถีทางเดียวที่สามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและเป็นการประสานงานร่วมมือร่วมใจให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้เป็นอย่างดีดังจะเห็นได้จากผู้นำแรงงานหญิงชายจะใช้มติของที่ประชุมหรือการตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการในการดำเนินงานที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผลได้ผลเสียแก่องค์กรแรงงานทุกครั้ง

4.3.4 ลักษณะผู้นำโดยพิจารณาจากวิธีการทำงาน

ผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 10 คน มีลักษณะการทำงานแบบร่วมมือกัน ทำงานมีการปรึกษาหารือกับสมาชิกโดยยึดหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกและเพื่อนร่วมงาน โดยจะมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในบรรดากรรมาการเพื่อหาข้อสรุป และแนวทางในการดำเนินงานของกลุ่ม อีกทั้งยังเป็นการประสานความร่วมมือเพื่อให้สมาชิก มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน นอกจากนี้ผู้นำแรงงานหญิงชายยังได้ใช้ความประนีประนอมในการเจรจาดูเรื่องกับนายจ้าง เช่น ในเรื่องของการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานกับฝ่ายนายจ้าง การเรียกร้องสวัสดิการให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยใช้การประสานความร่วมมือกับนายจ้างเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถอยู่ร่วมกันในสถานประกอบการได้อย่างสงบสุข

4.4 การจัดสวัสดิการแรงงานของผู้นำแรงงานหญิงชาย

4.4.1 หลักการจัดสวัสดิการแรงงาน

การจัดสวัสดิการจากกลุ่มตัวอย่างผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 10 คนเป็นผู้นำที่มีบทบาทในการผลักดันการจัดสวัสดิการในระดับนโยบาย ซึ่งมีลักษณะการจัดสวัสดิการที่คล้ายคลึงกัน

นับตั้งแต่หลักการจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่เพื่อจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ดังนั้นก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้อง ผู้นำแรงงานหญิงชาย ได้มีการประชุมปรึกษากับสมาชิก เพื่อทราบความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างแล้วจึงนำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อนายจ้าง

ในด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ผู้นำแรงงานหญิงชายได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงชายส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันในด้านความร่วมมือของนายจ้างในการจัดสวัสดิการ โดยศึกษาถึงข้อมูลในด้านผลกำไรของนายจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการเจรจาต่อรองขอเพิ่มสวัสดิการให้ลูกจ้างเพื่อเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการที่ดีและเพียงพอให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ มีความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างผลผลิตของกิจการที่ได้ก็จะดีตามมา ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงชายมีความมุ่งหวังที่จะให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนกลับมาที่ไม่แตกต่างจากการที่พวกเขาได้ทุ่มเทการทำงานให้กับหน่วยงานและสังคม นอกจากนี้แล้วผู้นำแรงงานหญิงชายจะคำนึงถึงหลักแห่งผลประโยชน์แก่คนงานโดยทั่วไปในด้านพื้นฐานของการดำรงชีวิตเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและยังต้องคำนึงถึงความเสมอภาคของสวัสดิการ

จากหลักการจัดสวัสดิการ โดยภาพรวมนั้นผู้นำแรงงานหญิงชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้นำแรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรแรงงานระดับสูงจึงมีหลักในการจัดสวัสดิการที่คล้ายคลึงกันแต่จะมีความแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดของการจัดสวัสดิการ ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงเน้นในเรื่องของความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันระหว่างเพศในด้านผลประโยชน์ตอบแทน เช่น คุณธรรมได้ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากการเรียกร้องในเรื่องของเงินโบนัสที่ต้องการให้ผู้หญิงและผู้ชายได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน คุณยังอธิบายในฐานะที่เป็นที่ปรึกษาแรงงานจะศึกษาถึงสัดส่วนของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรและสวัสดิการที่ผู้หญิงและผู้ชายได้รับที่แตกต่างกันเพื่อจะเรียกร้องสวัสดิการให้ผู้หญิงและผู้ชายได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน และคุณเองก็ได้มีบทบาทในการต่อสู้เพื่อความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ โดยกำหนดตำแหน่งสำคัญและมีความเจริญก้าวหน้าในการขึ้นสู่ฝ่ายบริหารให้กับเพศชายและได้กำหนดตำแหน่งที่มีโอกาสในการขึ้นสู่ฝ่ายบริหารที่อยากลำบากกว่าให้กับเพศหญิงให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม เพื่อให้ผู้หญิงกับผู้ชายได้รับสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

จากการจัดสวัสดิการจะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิงจะมองเห็นความแตกต่างและการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศมากกว่าผู้นำแรงงานชายอาจเป็นเพราะว่าผู้ใช้แรงงานชายไม่ได้รับความ

เคือคร้อนหรือถูกเอารัดเอาเปรียบทั้งทางค้ำงานและโอกาสความค้ำวหน้าในการท้ำงานท้ำกับผู้ใช้แรงงานหญิง จึงมิได้ให้ความสำคัญหรือมองเห็นความแตกต่างท้ำที่ควร แต่มาในช่วงหลังเริ่มมีผู้นำแรงงานชายมองเห็นความแตกต่างและความสำคัญของปัญหาของเพศหญิงมากขึ้นจึงได้มีส่วนร่วมผลักดันกฎหมายสากลลอค 90 วัน ให้กับเพศหญิง แต่ผู้นำแรงงานชายก็ยังมีได้มีบทบาทชัดเจนในการจัดสวัสดิการเพื่อความท้ำเทียมกันระหว่างเพศท้ำที่ควร

4.4.2 ประเภทของสวัสดิการแรงงาน

ในส่วนของสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมาย ที่ผู้นำแรงงานหญิงชายสามารถเรียกร้องขอเพิ่มสวัสดิการ ซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านสังคม สามารถแบ่งการจัดสวัสดิการตามชนิดของ สวัสดิการดังนี้

1. สวัสดิการค่าตอบแทนอันได้แก่ เงินโบนัสประจำปี เบี้ยชยัน การแบ่งผลกำไร เป็นต้น สวัสดิการในส่วนนี้ จะเป็นการเพิ่มรายได้ และช่วยให้ถูกจ้างเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและเป็นการเสริมสร้างความรักภักดีต่อองค์กร
2. บริการด้านสาธารณสุขอนามัย มีการเรียกร้องให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยการจัดบริการด้านการรักษาพยาบาล จัดให้มีห้องพยาบาล เป็นต้น
3. สวัสดิการด้านการศึกษา มีการเรียกร้องการจัดสวัสดิการในรูปของการศึกษานอกโรงเรียน หรือการลาเพื่อการศึกษาคือ การอบรม สัมมนา
4. สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยการขอเพิ่มสวัสดิการในรูปของเงินรางวัล บ้านเช่า บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต

สวัสดิการที่ผู้นำแรงงานหญิงชาย เรียกร้องขอให้จัดจะขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละสถานประกอบการซึ่งจะมีความแตกต่างกันไป นอกเหนือจากนี้แล้วผู้นำแรงงาน ยังได้มีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกในรูปของสวัสดิการจากสหภาพแรงงาน ซึ่งจัดให้สมาชิกโดยไม่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ อาทิ การบริการด้านการให้คำปรึกษากับสมาชิกเมื่อประสบปัญหาและคอยให้ความช่วยเหลือและการจัดสวัสดิการในรูปของการเยี่ยมไข้ เยี่ยมสมาชิกและครอบครัว ซึ่งเป็นการนำเงินจากค่าบำรุงสมาชิกมาใช้ในการจัดสวัสดิการ ทอบแทนให้กับสมาชิก นอกจากนี้ ผู้นำแรงงานหญิงชายยังได้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างทั่วถึง

4.5 ปัญหาและอุปสรรคในการเป็นผู้นำแรงงาน

จากการศึกษาในด้านของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นผู้นำแรงงานจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน พบปัญหาดังนี้

1. ปัญหาเวลาการทำงาน เนื่องจากผู้นำแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบงานประจำที่ทำให้กับสถานประกอบการ ซึ่งต้องใช้เวลาหลังจากเลิกงานทำงานให้กับองค์กรแรงงานจึงไม่สามารถที่จะทำงานให้กับองค์กรแรงงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อครอบครัว เมื่อทำงานเป็นผู้นำแรงงานจะไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ซึ่งจะต้องใช้เวลาไปกับการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อน การเป็นผู้นำแรงงานเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของคน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและไม่สามารถกำหนดเวลาในการทำงานที่แน่นอนได้ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใช้เวลาในการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จึงไม่มีเวลาให้กับครอบครัวและทำกิจกรรมอย่างอื่น

2. ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ที่จะเป็นผู้ร่วมอุดมการณ์ในการทำงาน เนื่องจาก การเป็นผู้นำแรงงาน ไม่มีเงินเดือนหรืองบประมาณในการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีความเสียสละในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านเวลาการทำงาน ทรัพย์สิน เงินทองส่วนตัว หรือแม้กระทั่งชื่อเสียงของตนเอง ซึ่งเป็นการทำงานอยู่บนพื้นฐานของความต้องการและการแก้ไขปัญหาของคน เมื่อไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้ก็จะถูกดำเนิน จะนั้นการเป็นผู้นำแรงงานจะต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็งและมีความอดทนในการทำงานในทุกๆ ด้าน และต้องใช้ทักษะในการทำงาน ประกอบกับบุคลิกภาพและความมีไหวพริบในการทำงานจึงเป็นสาเหตุของการขาดทรัพยากรบุคคลที่จะเข้ามาทำงานเป็นผู้นำแรงงานที่มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อคนงานอย่างแท้จริง

3. ปัญหาในการยอมรับจากสังคมโดยทั่วไป เนื่องจากสังคมส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจสภาพปัญหาของคนงาน มองว่าสภาพแรงงานเป็นกลุ่มที่ก่อความวุ่นวายให้กับสังคมให้ได้รับความเดือดร้อน เช่นเวลาที่มีการเดินขบวนชุมนุมประท้วงนั้น สร้างความวุ่นวายและทำให้เกิดปัญหา กับสังคม เช่น ปัญหาการจราจร ปัญหาเสียงดัง ต่างๆ เหล่านี้ ซึ่งเกิดจากการที่ผู้นำแรงงานบางกลุ่ม ไม่ได้มีการชี้แจงถึงปัญหาความเดือดร้อน และความจำเป็นที่จะต้องออกมาต่อสู้เรียกร้องความเป็นธรรมให้ประชาชนเข้าใจ

4. ปัญหาความแตกแยกของผู้นำแรงงาน เนื่องจากผู้นำแรงงานเกิดความแตกแยกในด้านของความคิดไม่มีการรวมตัวกันทำงานอย่างเข้มแข็งและจริงจัง ขาดการทำงานที่สานต่อนโยบาย และขาดความต่อเนื่องในการทำงาน จึงทำให้องค์กรแรงงานขาดความเข้มแข็งและขาดความเป็นเอกภาพในการทำงาน

เมื่อนำปัญหาการเป็นผู้นำแรงงานมาแยกพิจารณาตามเหตุผลว่าผู้นำแรงงานหญิงจะพบกับปัญหาในการทำงานมากกว่าผู้นำแรงงานชายดังนี้

1. ปัญหาในด้านทัศนคติของสังคมที่มีผลมาจากค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมเท่ากับผู้ชาย ซึ่งผู้หญิงจะต้องใช้เวลาในการพิสูจน์ผลงานและการทำงานที่ยาวนานกว่าผู้ชาย ต้องมีบทบาทที่ชัดเจนและมีผลงานเป็นที่ปรากฏต่อสังคมจึงจะได้รับการยอมรับจากสังคม

2. ปัญหาในเรื่องของเวลาที่จะต้องให้กับครอบครัว เนื่องจากผู้หญิงมีหน้าที่รับผิดชอบภายในครอบครัวเป็นภาระหน้าที่ที่สังคมคาดหวังว่าผู้หญิงจะต้องรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตรดูแลบ้านเรือน ซึ่งเป็นภาระตั้งแต่อดีตและในปัจจุบันความคาดหวังของสังคมยังไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงทำให้ผู้หญิงขาดโอกาสในการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำได้เต็มที่โดยเฉพาะผู้นำแรงงานหญิงที่มีครอบครัวแล้ว ถ้าสามีไม่เข้าใจการทำงานจะทำงานได้ลำบากมากในที่สุดผู้นำแรงงานหญิงที่มีครอบครัวต้องเลิกจากการเป็นผู้นำแรงงาน

3. ปัญหาในด้านเงื่อนไขเวลาการทำงานและกระบวนการทำงาน เช่น มีการประชุมที่ไม่เป็นทางการ โดยจัดขึ้นนอกเวลาการทำงาน โดยเฉพาะตอนกลางคืน ทำให้ผู้หญิงไม่สะดวกในการเข้าประชุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้ว อีกทั้งผู้หญิงต้องระมัดระวังถึงความปลอดภัยในการเดินทางเวลากลางคืน การถูกดำเนินจากครอบครัวและสังคมรอบข้างที่ต้องกลับบ้านดึกเป็นประจำจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับความสะดวกและขาดโอกาสในการทำงาน

4. ปัญหาที่มีสาเหตุมาจากผู้หญิงเอง ที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นสาเหตุมาจากการหล่อหลอมทางสังคมและวัฒนธรรม ที่มีส่วนทำให้ผู้หญิงมีลักษณะการยอมรับและให้ความสำคัญต่อเพศชายและยอมให้ผู้ชายมีบทบาทที่เหนือกว่า

จากการศึกษาผู้นำแรงงานหญิงชายมีข้อเสนอแนะในการเป็นผู้นำแรงงาน และการทำงานในองค์กรแรงงานในภาพรวมว่า การเป็นผู้นำแรงงานจะต้องมีความพร้อม 3 ประการ ได้แก่ ในด้านของครอบครัวต้องยอมรับการทำงานเป็นผู้นำแรงงาน ถ้าครอบครัวไม่เห็นด้วยจะเป็นผู้นำแรงงานได้ลำบาก โดยเฉพาะผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้วจะได้รับผลกระทบมากกว่าถ้าครอบครัวไม่เห็นด้วยในด้านเศรษฐกิจต้องมีรายได้ที่เพียงพอเนื่องจากการเป็นผู้นำแรงงานไม่มีค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายต่างๆ ต้องเป็นภาระของผู้นำเองทั้งสิ้น ในด้านบุคลิกภาพถือเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำแรงงานจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ น่าเชื่อถือ มีทักษะและไหวพริบในการทำงานและมีลักษณะของความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ผู้นำแรงงานต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละอดทนในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน มีจุดยืนและมีอุดมการณ์ในการทำงานอย่างแท้จริง ผู้นำแรงงานควรปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเรียกร้องเพื่อพวกพ้องของตนเอง เป็นการทำให้ประโยชน์ต่อสังคม

ให้มากขึ้น และควรส่งเสริมการทำงานของผู้นำแรงงานหญิง ให้ผู้หญิงได้มีบทบาทในการทำงานอย่างค้ำเนื่อง ผู้หญิงควรให้กำลังใจกันในการทำงาน และต้องเปิดใจให้กว้าง ไม่ควรอิจฉากันเอง ส่วนผู้ชายควรให้การยอมรับและสนับสนุนการทำงานของผู้นำแรงงานหญิง และองค์กรแรงงานควรกำหนดสัดส่วนการทำงานของกรรมการหญิงชาย ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันในการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในองค์กรแรงงานทุกระดับ ได้แก่ สภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง

4.6 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษายพบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐาน 3 ประการ คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการขัดเกลาทางสังคม การสนับสนุนทางสังคม และบทบาทหญิงชาย เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย

การศึกษายพบว่า การขัดเกลาทางสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม กระบวนการเรียนรู้ การปฏิสังสรรค์ทางสังคม มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้นำแรงงานหญิงชายมาตั้งแต่ในวัยเด็ก ในด้านการสนับสนุนทางสังคม ผู้นำแรงงานหญิงชายได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ จากแหล่งต่างๆ ที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ในด้านบทบาทหญิงชายพบว่าสถานการณ์และทัศนคติทางสังคมมีผลต่อการขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย

ผลการศึกษายจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ผู้นำแรงงานหญิงให้ความสนใจในการจัดสวัสดิการเพื่อความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายมากกว่าผู้นำแรงงานชาย

การศึกษายพบว่าผู้นำแรงงานหญิงให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการ เพื่อความเท่าเทียมกันระหว่างเพศมากกว่าผู้นำแรงงานชายเนื่องจากผู้นำแรงงานหญิงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ปัญหาและได้เห็นปัญหาของผู้ใช้แรงงานหญิง ดังคุณอรุณีได้ต่อสู้เรียกร้องให้จัดสวัสดิการเงิน โบนัสที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย เพื่อให้ผู้หญิงได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและสามารถทำงานในตำแหน่งที่ผู้ชายทำได้ ส่วนคุณบังอรจะศึกษาถึงสัดส่วนของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรและสวัสดิการที่ผู้หญิงและผู้ชายได้รับแตกต่างกัน เพื่อที่เรียกร้องให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย และคุณอนงค์ได้มีบทบาทในการต่อสู้เพื่อความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ ภายในองค์กรที่เลือกรับพนักงานและกำหนดตำแหน่งสำคัญที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าไว้ให้กับผู้ชายในองค์กรและได้

กำหนดตำแหน่งที่มีโอกาสในการขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารที่ยากลำบากไว้ให้กับผู้หญิงเป็นต้น จากกรณีดังกล่าว ได้แสดงให้เห็นถึงความสนใจของผู้หญิงในการจัดสวัสดิการเพื่อความเท่าเทียมกันทางเพศ ในขณะที่ผู้ชายจะให้ความสนใจกับการจัดสวัสดิการในภาพรวมโดยทั่วไป มิได้คำนึงถึงเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะ

ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 สวัสดิการแรงงานจะสมบูรณ์ได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้นำแรงงานหญิงชาย

จากการศึกษาบทบาทผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่าผู้นำแรงงานหญิงชายมีบทบาทในการทำงานและมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงจะมีมุมมองและมีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของการจัดสวัสดิการเพื่อผู้หญิงได้ละเอียดอ่อนกว่าผู้นำแรงงานชาย และผู้นำแรงงานหญิงจะมีความละเอียดรอบครอบในการทำงานดังจะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิงจะดำรงตำแหน่งกรรมการฝ่ายหญิงและการประชาสัมพันธ์ในสภาพแรงงาน ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงจะมีความละเอียดอ่อนในการตัดสินใจ มีความสามารถในการติดต่อประสานงานและมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี ในขณะที่ผู้นำแรงงานชายมีความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็ว มีความสะดวกในการทำงาน อีกทั้งผู้นำแรงงานชายยังมีความสะดวกในการเดินทางพบปะสังสรรค์กับเพื่อนสมาชิกโดยมีต้องเกรงกลัวต่อคำครหา จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นมีความสำคัญในการทำงานของผู้นำแรงงานหญิงชายตลอดจนบทบาทในการทำงานการจัดสวัสดิการ ได้อย่างครอบคลุมถึงปัญหาและความต้องการของผู้ใช้แรงงาน

ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 นี้บางส่วน