

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงานเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการเป็นผู้นำแรงงาน เพื่อศึกษาถึงลักษณะและบทบาทการเป็นผู้นำแรงงาน รวมทั้งศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้นำแรงงานหญิงชาย ซึ่งประกอบด้วยผู้นำแรงงานชาย 5 คน ผู้นำแรงงานหญิง 5 คน มีอายุเฉลี่ย 45 ปี ผู้นำแรงงานหญิงชายส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เมื่อแยกตามเพศปรากฏว่าเพศชายทั้ง 5 คน มีสถานภาพสมรส ขณะที่เพศหญิงมีสถานภาพสมรสเพียง 2 คน แยกเป็นหม้าย 1 คน และมีสถานภาพโสด 3 คน ผู้นำแรงงานหญิงชายจบการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี 2 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย 2 คน มัธยมศึกษาตอนต้น 3 คน และการศึกษาต่ำสุดในระดับประถมศึกษา 3 คน เมื่อแยกตามเพศปรากฏว่าผู้นำแรงงานหญิง การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี 1 คน และการศึกษาต่ำสุดระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 คน ส่วนผู้นำแรงงานชายมีการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี 1 คน การศึกษาต่ำสุดประถมศึกษาตอนปลาย 3 คน ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแรงงาน ผู้นำแรงงานหญิงชายทำงานในองค์กรแรงงาน สูงสุด 18 ปี และต่ำสุด 7 ปี โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ย 14.3 ปี

มูลเหตุขงใจในการทำงานองค์กรแรงงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าสู่การทำงานกับสหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงาน เนื่องจากพบกับเหตุการณ์ความขัดแย้งและความกดดันภายในสถานประกอบการ มีจำนวน 7 คน และสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรแรงงานในขณะที่มีเหตุการณ์ป้กคิมีสวัสดิการที่ค้คอยู่แ้ล้ 3 คน เมื่อจ้แนกตามเพศ พบว่าผู้นำแรงงานหญิงเข้าสู่การทำงานในองค์กรแรงงานจากสภาวะกดดันภายในสถานประกอบการถึง 3 คน มีเพียง 2 คนที่สมัครเข้ามาด้วยตนเองและการชักชวนของเพื่อน ในส่วนของผู้นำแรงงานชายเข้าสู่การทำงานในองค์กรแรงงานจากเหตุการณ์ขัดแย้งภายในสถานประกอบการถึงจำนวน 4 คน และสมัครเข้าเป็นกรรมการด้วยตนเองเพียง 1 คนเท่านั้น

### 5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย การขัดเกลาทางสังคม ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม และบทบาทหญิงชาย ซึ่งมีข้อสรุปดังนี้

1. การขัดเกลาทางสังคม ประกอบด้วย การขัดเกลาทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ได้รับการขัดเกลาจนมีผลต่อการเป็นผู้นำดังนี้

การขัดเกลาโดยตรง ได้รับจากครอบครัว โรงเรียน และวัด การอบรมขัดเกลาจาก ครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ของครอบครัวที่ดี โดยได้รับการเลี้ยงดู ให้ความรักความอบอุ่นกับสมาชิกมีการจัดลำดับอำนาจภายในครอบครัวโดยเรียงลำดับอาวุโส ให้โอกาสกับสมาชิกได้คิดตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในครอบครัวมีความยืดหยุ่นภายใน ครอบครัวแสดงถึงแบบแผนการเป็นผู้นำในครอบครัวแบบประชาธิปไตย พบว่าเป็นครอบครัว ที่ดีเป็นแบบอย่างพื้นฐานในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำซึ่งสอดคล้องกับลักษณะที่ดีของผู้นำ การขัดเกลาจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างได้รับการขัดเกลาทางสังคมจากโรงเรียนให้มีวุฒิความรู้ ทางวิชาการ การอบรมด้านศีลธรรม จรรยา มารยาท ฝึกให้มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าชั้นเรียน เป็นหัวหน้าในการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งทำให้มีโอกาสได้ฝึกความเป็นผู้นำมาตั้งแต่เด็ก การขัดเกลาทางศาสนาในกลุ่มตัวอย่างได้รับการ ขัดเกลาทางสังคมจากสถาบันศาสนา ซึ่งผู้นำแรงงานหญิงทั้ง 5 คนจะได้รับการขัดเกลาด้วยการ เข้าวัด ฟังเทศน์ ฟังธรรม มาตั้งแต่เด็ก ในขณะที่ผู้นำแรงงานชายทั้ง 5 คน ได้รับการขัดเกลา ทางศาสนาจากการได้บวชเรียน โดยการบวชเณรและการบวชพระ ได้ส่งผลต่อจิตใจของผู้นำ ในด้านของการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน

การขัดเกลาโดยอ้อมซึ่งเกิดจากการได้เห็นแบบอย่างจากผู้อื่น ที่เป็นผู้นำเสียสละ มีความ อดทนในการทำงานเพื่อผู้ใช้แรงงาน และได้รับการขัดเกลาจากการเข้าร่วมฟังอภิปราย ปาฐกถา โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงาน กฎหมายแรงงาน และ ได้เห็นแบบอย่างจากกรณีศึกษา ทั้งในรูปของการศึกษาคูงาน การสังเกตพฤติกรรมหรือ กิจกรรมการทำงานของสหภาพแรงงานอื่นๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทุกคนเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ที่จะเข้าร่วมรับฟังการบรรยาย อบรม สัมมนา ศึกษาคูงานด้วยตนเอง เป็นผู้ที่ศึกษาและพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลาจากการอ่านหนังสือ ซึ่งนอกจากการขัดเกลาโดยตรงและทางอ้อมแล้ว กระบวนการเรียนรู้และการปฏิสังสรรค์ทางสังคมมีส่วนต่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำให้สามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหรือสถานภาพอันเป็นผลมาจาก ประสบการณ์ทั้งในวัยเด็กที่ได้รับการขัดเกลาจากครอบครัวและโรงเรียน ประกอบกับเมื่อเข้า การทำงานในองค์กรแรงงาน มีความสนใจเรียนรู้การทำงานในองค์กรแรงงานด้วยตนเอง

จากการเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาผลงาน มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิชาความรู้ทั้งทางด้าน วิชาความรู้และวุฒิการศึกษาโดยการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น เช่น การศึกษาผู้ใหญ่ และศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 10 คน มีความใส่ใจกับการเรียนรู้อยู่เสมอ เนื่องจากมีความมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือให้ผู้ใช้งานแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมและความสามารถที่จะเรียนรู้การทำงานในองค์กรแรงงาน อันได้แก่ ความพร้อมในเรื่องของเวลาที่ให้กับครอบครัวเพื่อมาทำงานให้กับองค์กรแรงงาน

ในด้านของการปฏิสังสรรค์ทางสังคม ผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 10 คนใช้การปฏิสังสรรค์ทางสังคมในการรวมกลุ่ม เจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้ได้สวัสดิการ โดยการสร้างเครือข่าย หรือหาแนวร่วมในการเรียกร้องและผลักดันนโยบายของรัฐให้เกิดการจัดสวัสดิการซึ่งใช้การปฏิสังสรรค์ทางสังคมทั้งทางเดียวและสองทาง ในการปฏิสังสรรค์ทางเดียวในด้านการเลียนแบบ เกิดจากการที่ผู้นำแรงงานหญิงชายได้เห็นแบบอย่างที่ดีและมีความรู้สึกชื่นชมในความสามารถ และการทำงานของบุคคล และได้นำลักษณะดีๆ ของบุคคลเหล่านั้นมาใช้เป็นแบบอย่างกับตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานของตนเองนอกจากนี้ผู้นำแรงงานหญิงชายยังเกิดการปฏิสังสรรค์ทางสังคมโดยการชี้แนะ ซึ่งเกิดจากบุคลิกภาพและความคิดริเริ่มในการทำงาน โดยการชี้แนะบุคคลรอบข้างให้เห็นถึงความสำคัญในแนวคิดของตนเอง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง และภาครัฐ ได้เห็นความสำคัญในการจัดสวัสดิการเพื่อผู้ใช้งาน ก่อนให้เกิดการปฏิสังสรรค์สองทางไปพร้อมกัน ทั้งในด้านความร่วมมือและในด้านความขัดแย้งกัน อันเนื่องมาจากการเห็นความสำคัญของแนวคิดและวิธีการทำงานของผู้นำ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการขัดเกลาทางสังคมมีความสำคัญต่อกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน เป็นอย่างดี โดยเริ่มจากการขัดเกลา ภายในครอบครัว โรงเรียน และวัด ก่อนให้เกิดกระบวนการพัฒนาทั้งในด้านของความคิด ความเชื่อ และส่งผลถึงวิถีปฏิบัติของผู้นำแรงงานเรื่อยมา

2. ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน ดังนี้ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา และการสนับสนุนทางด้านสิ่งของ ซึ่งจะได้จากเพื่อนร่วมงานที่คอยให้การสนับสนุนในด้านการให้การยอมรับและให้กำลังใจในการทำงาน ในการสนับสนุนทางด้านสติปัญญาจะได้รับจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ทางด้านของแรงงาน จากภาครัฐและองค์กรเอกชน ในด้านการสนับสนุนทางด้านสิ่งของ ซึ่งจะได้รับในรูปของการช่วยเหลือในด้านของกำลังแรงงาน สิ่งของและงบประมาณทางการเงิน จากสมาชิกสหภาพแรงงาน และจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชน ทั้งนี้ผู้นำแรงงานหญิงมีความต้องการการสนับสนุนทางด้านของ

อารมณ์และจิตใจมากกว่าผู้นำแรงงานชาย จะเห็นได้ว่าปัจจัยสนับสนุนทางสังคมมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเป็นผู้นำแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

3. บทบาทหญิงชาย กลุ่มตัวอย่าง 9 คน มีความเห็นว่าสภาพทางสรีระของหญิงชาย มิได้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงาน ซึ่งมีผู้นำแรงงานชายเพียง 1 คนที่คิดว่า ผู้หญิงมีสภาพทางร่างกายที่ไม่เอื้อต่อการเป็นผู้นำ เนื่องจากการเป็นผู้นำแรงงานจะต้องเสี่ยงกับอันตราย ผู้ชายจึงมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำแรงงานมากกว่า

ในส่วนของสถานภาพ จากประสบการณ์ในการทำงานของผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่า สถานภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย ทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสถานภาพของผู้ชายทั้งการเป็นสามีและบิดาเป็นบทบาทของผู้นำครอบครัวนั้น เอื้อต่อการเป็นผู้นำ ในขณะที่สถานภาพของผู้หญิงในฐานะภรรยาและมารดาเป็นบทบาทของผู้ตามผู้ด้อยกว่ามีหน้าที่ดูแลสมาชิกภายในครอบครัวแก้ไขปัญหาภายในครัวเรือนเท่านั้น จะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิง ส่วนใหญ่สถานภาพเป็นโสด ไม่มีภาระหน้าที่ของการเป็นภรรยาและมารดาจึงสามารถพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำได้

ในด้านของทัศนคติ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตระหนักว่าทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม ชุมชน หรือสังคมมีผลต่อการพัฒนาตนเองและการยอมรับในตัวของผู้หญิงและผู้ชายที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำทั้งนี้เพราะเป็นความเชื่อตามขนบธรรมเนียมและประเพณีเดิม ว่าผู้ชายมีความเหมาะสมที่จะออกไปเป็นผู้นำของกลุ่มและสังคมเนื่องจากมีความแข็งแรงของร่างกาย ในขณะที่ผู้หญิงทัศนคติของสังคมมองว่าเป็นผู้ที่อ่อนแอ อ่อนไหว เหมาะสมกับงานบ้านและการดูแลบ้านเรือน ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำจึงทำให้ผู้หญิงต้องใช้เวลาในการพิสูจน์ความสามารถ และมีบทบาทของการเป็นผู้นำที่ชัดเจนจึงจะได้รับการยอมรับและเลือกตั้งให้เป็นผู้นำ

### 5.1.3 ลักษณะการเป็นผู้นำของผู้นำแรงงานหญิงชาย

จากคุณลักษณะผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 10 คน มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำตามกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ซึ่งจะมีความแตกต่างกันบ้างในด้านความเด่นชัดของแต่ละเพศและบุคคลดังนี้ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียกร้องให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มของตนและคนในชุมชน และยังได้เป็นผู้มีความคิดริเริ่มให้จัดตั้งฝ่ายสตรีและเด็กขึ้นในองค์กรแรงงานด้านการเป็นตัวแทนกลุ่มจะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานหญิงชายสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มได้ในระดับสภาพแรงงานระดับสหพันธ์แรงงาน แต่ในระดับสภาองค์กรลูกจ้างมีเพียงผู้นำแรงงานชายเท่านั้นที่สามารถดำรงตำแหน่งประธานสภาองค์กรลูกจ้าง ไม่มีผู้นำแรงงานหญิงคนใดที่สามารถดำรงตำแหน่งประธานสภาองค์กรลูกจ้างได้ ด้านความสมานไมตรีและสร้างความสามัคคีผู้นำแรงงานชายค่อนข้างได้เปรียบผู้นำแรงงานหญิง ในเรื่องของความใกล้ชิดสนิทสนมกันระหว่างเพศ ซึ่งผู้นำ

แรงงานหญิงค่อนข้างระมัดระวังตนเองในด้านของชื่อเสียงที่เกิดจากคำครหา ซึ่งผู้นำแรงงานชายมีความหลากหลายในการสร้างความสัมพันธ์ และสร้างความสามานไมตรีได้ดีกว่า ด้านความสามารถผู้นำแรงงานหญิงชายมีความสามารถในระดับใกล้เคียงกันทั้งนี้ผู้นำแรงงานหญิงชายต่างเป็นผู้ที่ขวนขวายหาความรู้จากการอ่านหนังสือ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา การศึกษาคูงาน ได้รับการฝึกตนเองด้วยความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านความเสียสละ ผู้นำแรงงานหญิงชายเป็นผู้ที่มีความเสียสละในการทำงานในทุกด้าน โดยเฉพาะผู้นำแรงงานหญิงจะต้องเสียสละเวลาในการทำงานเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากมีภาระในงานบ้านที่ต้องดูแลด้านการตัดสินใจ ผู้นำแรงงานหญิงชายเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบครอบในการตัดสินใจ ผู้นำแรงงานหญิงมีความละเอียดในการคิดวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะมีการตัดสินใจ ในขณะที่ผู้นำแรงงานชายมีความกล้าหาญ และมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสารประสานงานและการประชาสัมพันธ์ ผู้นำแรงงานหญิงใช้คุณลักษณะของผู้หญิงที่มีความสุภาพ อ่อนหวาน นุ่มนวล ทำให้สามารถผูกใจคน และได้รับความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน นอกจากนี้ผู้นำแรงงานหญิงชายยังเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคได้ดี ผู้นำแรงงานหญิงมีความอ่อนโยน ละเอียดอ่อน หรืออาจเป็นเพราะผู้หญิงได้รับการเลี้ยงดูให้อยู่ในระเบียบแบบแผนของประเพณีจึงมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่วนผู้นำแรงงานชายนั้นมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมากกว่าผู้นำแรงงานหญิง เนื่องจากผู้นำแรงงานชายเริ่มช่วยเหลือตนเองและออกจากครอบครัวคือผู้ดิ้นรนเผชิญกับปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งทำงานเป็นผู้นำแรงงาน

ลักษณะการเกิดผู้นำ ผู้นำแรงงานหญิงชายเกิดจากสถานการณ์และผู้นำจำนวน 7 คน ผู้นำแรงงานหญิงชายเกิดจากการสร้างตนเองจำนวน 3 คน การเกิดผู้นำแรงงานหญิงชายจากสถานการณ์ที่หล่อหลอมให้ผู้นำแรงงานงานหญิงชายได้มีบทบาทในการต่อสู้และพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ในส่วนของผู้นำแรงงานที่เกิดจากการสร้างตนเองนั้น เป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองตั้งแต่วัยเด็ก การเป็นผู้นำแรงงานนั้นต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิก และเสียงส่วนใหญ่ ซึ่งผู้นำแรงงาน หญิงชายทั้ง 10 คน จะต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกหรือเสียงส่วนใหญ่โดยผ่านการเลือกตั้งโดยหมู่คณะ จึงสามารถดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรแรงงานได้



ด้านลักษณะผู้นำโดยพิจารณาจากวิธีการใช้อำนาจ ผู้นำแรงงานหญิงชายใช้อำนาจในการตัดสินใจโดยรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นวิถีทางที่สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการประสานงานความร่วมมือร่วมใจให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้เป็นอย่างดี

ในด้านลักษณะผู้นำโดยพิจารณาจากการทำงาน ผู้นำแรงงานหญิงชายมีลักษณะการทำงานแบบร่วมใจ โดยมีการปรึกษาหารือระหว่างสมาชิก และเพื่อนร่วมงานยึดหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถอยู่ร่วมกันในสถานประกอบการ ได้อย่างสงบสุข

#### 5.1.4 การจัดสวัสดิการแรงงานของผู้นำแรงงานหญิงชาย

กลุ่มตัวอย่างผู้นำแรงงานหญิงชายทั้ง 10 คน มีหลักการจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง โดยจะสำรวจและสอบถามถึงความต้องการของลูกจ้าง นอกจากนี้ ผู้นำแรงงานหญิงชาย คำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อนายจ้างมีความเต็มใจในการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง และในส่วนของลูกจ้าง ได้รับขวัญและกำลังใจสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการรับผิดชอบร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ผู้นำแรงงานหญิง ได้ให้ความสำคัญของความเสมอภาคในการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน เนื่องจากผู้หญิงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ปัญหาที่ผู้ใช้แรงงานหญิงถูกเอาเปรียบในการทำงาน ขาดโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานต้องการให้ผู้หญิงได้รับความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกับผู้ชาย

ส่วนการจัดสวัสดิการ ประเภทของสวัสดิการที่ผู้นำแรงงานหญิงชายได้ยื่นข้อเรียกร้องขอให้ นายจ้างจัดสวัสดิการที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตในรูปของสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านสังคม ในภาพรวมดังนี้ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งนอกจากผู้นำแรงงานจะมีบทบาทในสถานประกอบการของตนเองแล้วยังได้มีบทบาทในการผลักดันการจัดสวัสดิการในระดับนโยบายของรัฐ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบร่วมกันโดยฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง อาทิ กฎหมายประกันสังคม

#### 5.1.5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้นำแรงงานหญิงชาย

กลุ่มตัวอย่างผู้นำแรงงานหญิงชาย พบกับปัญหาในด้านของเวลาการทำงาน ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ร่วมอุดมการณ์ในการทำงาน เนื่องจากการเป็นผู้นำแรงงานจะต้องมีความเสียสละ อดทนในการทำงาน และเสียสละทุกๆ ด้านโดยไม่มีสิ่งตอบแทน นอกจากนี้

ซึ่งพบกับปัญหาในด้านของการยอมรับจากสังคมภายนอกที่ไม่เข้าใจถึงปัญหาของผู้ใช้แรงงาน มองว่าสภาพแรงงานเป็นค้ำก้อกวนสร้างควมวุ่นวายให้กับสังคม อีกทั้งผู้นำแรงงานด้วยกัน เกิดความแตกแยกในความคิด ไม่มีการรวมตัวกันในการทำงานอย่างเข้มแข็งและจริงจังเป็นเหตุให้องค์กรแรงงานขาดความเป็นเอกภาพและขาดความเข้มแข็งในการทำงาน

ผู้นำแรงงานหญิงจะพบปัญหาการทำงานมากกว่าผู้นำแรงงานชาย ในด้านทัศนคติผู้หญิงได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำแรงงานน้อยกว่าผู้ชายอันเนื่องมาจากวัฒนธรรมและความเชื่อทางสังคมที่มีมาแต่อดีตจึงทำให้ผู้หญิงต้องใช้เวลาในการทำงานที่ยาวนานกว่าผู้ชาย ในเรื่องของเวลาที่ให้กับครอบครัว ผู้นำแรงงานหญิงมีภาระหน้าที่ดูแลครอบครัวทำให้ผู้หญิงต้องทำงานหนักกว่าผู้ชาย ในด้านของเงื่อนไขและเวลาในการทำงานและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานในเวลากลางคืนทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับความสะดวกในการทำงาน อีกทั้งผู้หญิงยังขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง

ผู้นำแรงงานหญิงชายให้ข้อเสนอแนะว่าในการเป็นผู้นำแรงงานและการทำงานในองค์กรแรงงาน ผู้นำแรงงานต้องเป็นผู้ที่เสียสละในการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน มีจุดยืนในการทำงานและมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง ควรปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานจากการเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมาทำงานประโยชน์เพื่อสังคมให้เพิ่มขึ้น และในด้านการสนับสนุนให้ผู้หญิงขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงานควรมีการกำหนดคัดส่วนของ การดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์กรแรงงานให้ผู้หญิงเข้ามาเป็นกรรมการทุกระดับ

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชายตลอดจนลักษณะผู้นำของผู้นำแรงงานหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอภิปรายผลตามกรอบและแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้

1. ด้านการศึกษา พบว่าผู้นำแรงงานหญิงส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าผู้นำแรงงานชาย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับของสังคมที่มีต่อผู้นำแรงงานหญิงชาย นอกเหนือจากความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานแล้วผู้หญิงยังต้องประกอบด้วยวุฒิการศึกษาเพื่อเป็นเครื่องเสริมบารมีให้ได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคมซึ่งได้ส่งผลให้ผู้นำแรงงานหญิงเกิดกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษาต่อในการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาเพิ่มมากขึ้นซึ่งแตกต่างจากผู้นำแรงงานชายที่ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเพียงใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ทางอ้อมก็สามารถได้รับการยอมรับ

จากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์ และเทพี พันธุเมธา (2527) พบว่าผู้นำท้องถิ่นสตรีเห็นว่าสตรีในปัจจุบันมีสิทธิที่จะก้าวหน้าสูงขึ้นไปในบทบาททางการปกครองหากมีระดับการศึกษาที่สูงพอจึงจะได้รับการยอมรับและสนับสนุน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บวร ประพุดดี ทิพาพร พิมพ์สุทธิ์ และเฉลิมพล ศรีหงษ์(2520) พบว่า การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้สตรีประสบความสำเร็จและสตรีที่มีการศึกษาสูงยังมีโอกาสเป็นผู้นำมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาค่ำ

2. มวลเหตุจูงใจในการทำงานขององค์กรแรงงาน ผู้นำแรงงานหญิงชายส่วนใหญ่เข้าสู่การทำงานในองค์กรแรงงานจากสถานการณ์ความขัดแย้งถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือได้รับความกดดันภายในสถานประกอบการ โดยเริ่มมีบทบาทในการทำงานและแสดงความสามารถในการทำงานทำให้ได้รับเลือกตั้งจากกลุ่มเป็นผู้นำแรงงาน ผู้นำแรงงานหญิงชายเหล่านี้จะต้องมีความอดทนในการทำงานและเสียสละในทุกๆ ด้าน อีกทั้งยังต้องเสี่ยงกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเสียสละและอุทิศตนปกป้องผลประโยชน์ของคนงานอย่างแท้จริง ซึ่งผู้นำแรงงานที่มีมวลเหตุจูงใจในการเข้าสู่องค์กรแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำแรงงาน ในยุคของการก่อตั้งองค์กรสหภาพแรงงาน จากข้อสังเกตการก่อตั้งองค์กรสหภาพแรงงานเริ่มจากปัญหาความขัดแย้งจึงทำให้องค์กรสหภาพแรงงานพัฒนาไปได้ช้า ถ้าไม่เกิดปัญหาความขัดแย้งหรือความเดือดร้อนก็จะไม่มีการรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงาน อีกทั้งการก่อตั้งสหภาพแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ยอมรับ จึงไม่มีใครกล้าก่อตั้งสหภาพแรงงานเนื่องจากเกรงกลัวผลกระทบต่อตนเอง

3. การขัดเคืองทางสังคม ผู้นำแรงงานหญิงชายได้รับการขัดเคืองทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการขัดเคืองจากครอบครัว โรงเรียน และวัด ได้ขัดเคืองให้สมาชิกได้รู้จักการปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม ตามบทบาททางเพศโดยสอนในด้านของศีลธรรม จรรยา มารยาท สอนผู้หญิงให้เป็นกุลสตรี กิริยามารยาทเรียบร้อย ไม่เกรงูชกชน เหมือนเด็กผู้ชาย มาตั้งแต่ในวัยเด็กและเมื่อเข้าสู่การทำงาน ครอบครัวก็ไม่อยากให้ผู้หญิงยุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน เนื่องจากมีความเห็นว่าเป็นเรื่องของผู้ชาย เสี่ยงกับอันตรายต้องกลับบ้านไม่เป็นเวลา แต่ผู้นำแรงงานหญิงกลุ่มนี้เกิดความขัดแย้งกับการขัดเคืองที่ได้รับมาเนื่องจากทำงานออกสู่สังคมภายนอกมีการปฏิสังสรรค์ทางสังคมและมีประสบการณ์มากขึ้น ประกอบกับผู้นำแรงงานหญิงกลุ่มนี้มีความเชื่อมั่นในตนเองและเป็นผู้ที่กล้าแสดงออกและมีความมั่นใจในตนเองมาตั้งแต่เด็ก เมื่อได้เข้าทำงานในองค์กรแรงงานด้วยความตั้งใจจริงและมีความมุ่งมั่นกับการทำงานและถือปฏิบัติเรื่อยมาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบวร ประพุดดี ทิพาพร พิมพ์สุทธิ์ และเฉลิมพร ศรีหงษ์ (2520) พบว่าสตรีที่ไม่นิยมมีอำนาจ สตรีที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองสนใจแต่การบ้านการเรือนมีโอกาสที่จะไต่เต้าไปสู่ผู้นำระดับบริหารน้อย สตรีที่ไม่ยึดมั่นในอาชีพใดตลอดไปทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จในการเป็น



ผู้นำทางการบริหารน้อยและสตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยจะมีโอกาสในการเป็นผู้นำทางการบริหารน้อยลง

ในด้านของการจัดเวลาทางศาสนาในประเด็นของการบวชเรียน เนื่องจากศาสนาพุทธให้ผู้ชายเท่านั้นที่สามารถบวชเรียนได้และสังคมไทยให้การยอมรับผู้ที่บวชเรียนว่าเป็นคนที่ถูกจัดเวลาให้เป็นคนดีในขณะที่ผู้หญิงได้แค่ทำบุญ ฟังเทศน์ ฟังธรรม ซึ่งไม่ได้บวชเหมือนผู้ชาย จึงไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมด้วยความเชื่อของศาสนาพุทธที่มีมานานและมีผลต่อการยอมรับของผู้หญิงและผู้ชายที่มีบทบาทออกสู่สังคมในการเป็นผู้นำแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามการยึดมั่นในศาสนา การเชื่อมั่นในคุณงามความดีช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกันก็สามารถทำให้ผู้หญิงได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำได้โดยเฉพาะผู้นำหญิงกลุ่มตัวอย่างนี้แม้ไม่สามารถบวชเรียนได้อย่างเพศชายแต่ได้รับการอบรมสั่งสอนค่านิยมทางศาสนาด้วยการติดตามย่า ยาย ผู้สูงอายุในครอบครัว และบิดามารดาไปวัดเป็นประจำก็ได้ซึมซับเอาคำสั่งสอนทางศาสนามาประพฤติกฎปฏิบัติในการช่วยเหลือผู้อื่น

4. การสนับสนุนทางสังคม ผู้นำแรงงานหญิงชายได้รับการสนับสนุนทางสังคมให้มีความเป็นผู้นำในด้านต่างๆอย่างใกล้ชิดเช่นกัน ผู้นำแรงงานหญิงชายส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้นำแรงงานหญิงต้องการสนับสนุนทางด้านอารมณ์มากกว่าผู้นำแรงงานชาย เนื่องจากผู้หญิงมีความรู้สึกอ่อนไหวของจิตใจ มีความคิดละเอียดอ่อน ไม่ทนต่อการถูกตำหนิและผู้หญิงต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากสังคม ต้องการกำลังใจในการทำงาน ซึ่งถ้าสังคมเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่นับเป็นการส่งเสริมให้เพิ่มจำนวนของผู้นำแรงงานหญิงในสังคมให้มากขึ้น

5. บทบาทหญิงชาย พบว่าสถานภาพและทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิงชายที่แตกต่างกัน จากสถานภาพการเป็นสามีและบิดาซึ่งเป็นบทบาทผู้นำครอบครัว เป็นผู้ที่กล้าหาญและเป็นผู้ตัดสินใจในครอบครัว มีความสำคัญและมีอำนาจสูงสุดในครอบครัว ซึ่งบทบาทเหล่านี้เอื้อต่อการเป็นผู้นำแรงงานของผู้ชาย นอกจากนี้แล้วผู้ชายไม่มีภาระรับผิดชอบงานบ้านหรือการดูแลบ้านเรือนเหมือนกับผู้หญิง นับเป็นสาเหตุสำคัญทำให้ผู้ชายเข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานได้ง่ายและทำงานได้ยาวนานกว่าผู้หญิงที่มีสถานภาพของการเป็นภรรยาและมารดาที่ต้องรับภาระต่างๆภายในบ้านเลี้ยงดูบุตรและปรนนิบัติสามีเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงก้าวเข้าสู่การทำงานเป็นผู้นำแรงงานได้ยากลำบากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงต้องแบกภาระทั้งงานดูแลครอบครัว งานผลิตและงานชุมชนในเวลาเดียวกันในขณะที่ผู้ชายรับผิดชอบเพียงงานผลิตและงานชุมชน นับเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงและผู้ชายก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Parson (1955) ที่มีต่อความแตกต่างในบทบาทของ

ความเป็นเพศชายและเพศหญิงเห็นว่าบทบาทของผู้หญิงคือการดูแลบุตรการอยู่กับเข้าเฝ้ากับเรือน  
ปรนนิบัติดูแลสามีและทำงานในลักษณะของผู้ให้บริการ ส่วนบทบาทของผู้ชายนั้นคือเป็นผู้นำ  
เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว รวมถึงการเป็นผู้มีความสำคัญและเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด  
ในครอบครัวซึ่งจะต้องให้ความเคารพ และให้ความสำคัญ บทบาทเหล่านี้เป็นบทบาทตาม  
แนวประเพณี(Traditional Role) ในด้านของทัศนคติมีผลต่อการพัฒนาตนเองและการยอมรับต่อ  
การเป็นผู้หญิงและผู้ชายที่จะก้าว ไปสู่การเป็นผู้นำแรงงาน ทั้งนี้เพราะคนทั่วไปมีความเชื่อตาม  
แนวประเพณีว่าผู้ชายมีความสามารถและใช้ชีวิตในลักษณะการต่อสู้ผจญภัยภายนอกครอบครัว  
โดยมีทัศนคติว่าผู้หญิงไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำแรงงาน เนื่องจากผู้นำแรงงานต้องเสี่ยงกับ  
อันตรายต้องลงพื้นที่และทำงานพบปะกับผู้คนมากมายทั้งหญิงชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย  
ของพงษ์ฤทธิ์ คงประสิทธิ์ (2528)ในทัศนคติที่มีต่ออำนาจและข้าราชการการปกครองในระดับหมู่  
บ้านของฝ่ายไม่สนับสนุนเห็นว่าภาระครอบครัวทำให้สตรีเป็นผู้นำได้ไม่ดีเท่าเพศชาย โดยเฉพาะ  
ในเรื่องที่ต้องเสี่ยงภัยและการใช้ความเค็ดขาดงานด้านปราบปราม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือ  
การแก้ไขปัญหาระงับข้อพิพาทสตรีทำไม่ได้ผล ผู้ชายมีขีดความสามารถสูงกว่าในลักษณะ  
ความคล่องตัวและใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น โดยไม่ต้องกลัวคำครหาเกี่ยวกับชื่อเสียง

6. ลักษณะการเป็นผู้นำแรงงานที่สำคัญ ผู้นำแรงงานหญิงชาวกุ่มนี้มีคุณลักษณะเช่นเดียวกับ  
ผู้นำทั่วไปกล่าวคือมีความเสียสละ กล้าตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม  
มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น จากการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำแรงงานหญิงชาวกุ่ม  
นี้ส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำแรงงาน  
ได้เนื่องจากมีความสามารถทางอารมณ์ (Emotion Quotient) ซึ่งต้องมีมนุษยสัมพันธ์และควบคุม  
อารมณ์ในการเจรจาตกลงหรือต่อรองผลประโยชน์ให้แก่ฝ่ายต่างๆ ได้อย่างสมดุล คุณลักษณะเด่น  
สำคัญของผู้นำแรงงานหญิงชาวกุ่มนี้บางคนที่มีความสามารถในการเผชิญกับความยากลำบาก  
(Aversity Quotient) ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆในชีวิตตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยทำงาน โดยมิได้  
ท้อถอยจึงทำให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้นำแรงงานได้อย่างเต็มภาคภูมิ

นอกจากนี้แล้วผู้นำแรงงานต้องเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งผู้นำที่ดีไม่ควรถือ  
อำนาจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะผู้นำของ สมพงษ์ เกษมสิน (2514) ที่ได้กล่าว  
ถึงลักษณะผู้นำที่ดีควรมีวิธีการทำงานแบบร่วมมือ (Participative Leaders) ซึ่งการทำงานของผู้นำ  
แบบนี้นิยมปรึกษาหารือและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา  
ยึดหลักการประนีประนอม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน  
โดยอาศัยศิลปะการจูงใจเพื่อประสงคให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเื้ออย่างหนึ่ง ให้ความร่วมมือ  
ในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูป กาญจนประการ

(2509) ในการจําแนกคุณลักษณะผู้นำจากวิธีการใช้อํานาจซึ่งเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นการบริหารงานโดยยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญจะคําเนินการสิ่งใดก็มักทำไปในนามกลุ่มเพราะต้องการความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การบริหารเน้นหนักในรูปการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ดังนั้นในการปฏิบัติงานจะเป็นไปในลักษณะของการร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจัง

ความแตกต่างของผู้นำแรงงานหญิงชาย ในด้านคุณลักษณะของผู้นำแรงงานหญิงชาย ที่มีผลมาจากคุณลักษณะทางเพศ ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม ได้แก่ การติดต่อ สื่อสาร ผู้นำแรงงานหญิงจะมีลักษณะของการประชาสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการรวมกลุ่มคนได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรศักดิ์ สุขวัฒนา (2538) พบว่าทัศนคติของประชาชนจังหวัดนครนายก ส่วนใหญ่ยอมรับบทบาทและการเป็นผู้นำของผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง มีความพอใจในการตั้งใจทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสุภาพนุ่มนวล มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์และการประสานงานซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัย พงษ์ฤทธิ์ คงประสิทธิ์ (2528) ในทัศนคติกํานันและข้าราชการการปกครองที่มีต่อสตรีผู้นำของฝ่ายสนับสนุนมีความเห็นว่าสตรีได้เปรียบบุรุษในเรื่องการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ สามารถใช้ความอ่อนโยนได้ดีกว่าบุรุษ และฝ่ายไม่สนับสนุนเห็นว่าผู้ชายมีขีดความสามารถสูงกว่าในด้านความคล่องแคล่วและความใกล้ชิดสนิทสนมกับคนอื่น โดยไม่ต้องกลัวคำครหาเกี่ยวกับชื่อเสียง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะเด่นของผู้นำแรงงานชายในด้านความสามานไมตรีและสามัคคี ซึ่งผู้นำแรงงานชายได้เปรียบกว่าผู้นำแรงงานหญิง ในรูปของการสังสรรค์กับสมาชิกและเพื่อนร่วมงานทั้งหญิงชาย เนื่องจากไม่ต้องกลัวคำตำหนิติฉินินทาจากสังคมว่าทำตัวไม่เหมาะสม ในขณะที่ผู้หญิงต้องระมัดระวังในการวางตัวมากกว่าผู้ชาย จากคุณลักษณะผู้นำแรงงานหญิงชายดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เมื่อผู้นำแรงงานหญิงชายนำความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละฝ่ายมาใช้เป็นแรงเสริมกันในการทำงานให้กับองค์กรผู้ใช้แรงงาน

7. การจัดสวัสดิการแรงงาน ผู้นำแรงงานหญิงชายจัดสวัสดิการในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ทั้งนี้เพื่อต้องการให้มีการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง นอกจางนี้แล้วยังต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของนายจ้าง ซึ่งเป็นหลักแห่งสิทธิประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรพล ปธานวนิช (2524) เรื่องความต้องการของมนุษย์และการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งได้ข้อสรุปที่เหมาะสมกับความต้องการคือ องค์กรพึงจัดสวัสดิการให้ตอบสนองความต้องการของแรงงาน ในลักษณะที่ทำให้เกิดการพัฒนาจนถึงระดับสูงสุดคือสามารถใช้ศักยภาพที่แรงงานมีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยมีข้อคำนึงถึงสวัสดิการประเภทต่างๆ ต้องตอบสนองความต้องการของ

คนงานในทุกระดับ ไม่ควรเน้นระดับใดระดับหนึ่งควรจัดสวัสดิการหลายประเภทเพื่อให้คนงานมีโอกาสได้เลือกอย่างกว้างขวาง และควรมีการประเมินความต้องการของคนงานอย่างต่อเนื่อง ให้คนงานได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการและสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ จากหลักการจัดสวัสดิการของผู้นำแรงงานหญิงชายพบว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการจัดสวัสดิการทั้งนี้ เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างและเกิดความพึงพอใจกับนายจ้างที่จัดสวัสดิการให้ ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการมีความรับผิดชอบร่วมกันต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นความเป็นธรรมค่อทั้งสองฝ่าย

ความแตกต่างของหลักการจัดสวัสดิการของผู้นำแรงงานหญิงชาย โดยเฉพาะผู้นำแรงงานหญิง มีหลักในการจัดสวัสดิการในด้านของความเสมอภาคระหว่างเพศและคนงานในทุกระดับ เนื่องจากผู้นำแรงงานหญิงมองเห็นความแตกต่างกันในด้านภาระงานหญิงชาย อาทิ ค่าจ้างแรงงาน เงินโบนัส การปรับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงานผู้หญิงได้รับน้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุจินตนา สิงห์โกวิท (2538) พบว่าแรงงานหญิงถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน 13 ลักษณะ คือ 1) สิทธิในการพัฒนาปกป้องในฐานะสมาชิกของรัฐ 2) สิทธิในการคุ้มครองจากกฎหมาย 3) สิทธิในการจัดตั้งและการมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน 4) สิทธิในการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง 5) สิทธิในความก้าวหน้าในการทำงาน 6) สิทธิในการเชื่อมั่นในงาน 7) สิทธิในการพัฒนาทักษะการทำงาน 8) สิทธิในกิจกรรมเพื่อสุนทรีย์ 9) สิทธิในการแต่งงาน 10) สิทธิในการพักผ่อนในขณะมีประจำเดือน 11) สิทธิในการปกป้องตนเองจากการล่วงละเมิดทางเพศ 12) สิทธิในการเลี้ยงดูด้วยตนเอง 13) สิทธิการลาคลอด จากหลักการจัดสวัสดิการ โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของผู้นำแรงงานหญิงมีส่วนทำให้ลูกจ้างผู้หญิงได้รับความเป็นธรรมเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากได้มีผู้เห็นสภาพปัญหาของผู้หญิงอย่างแท้จริงและเป็นปากเสียงแทนผู้หญิง

8. ปัญหาอุปสรรคในการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย ส่วนใหญ่จะพบกับปัญหาในเรื่องของเวลาการทำงานเนื่องจากต้องทำงานประจำ ซึ่งต้องใช้เวลาดังจากเลิกงานจึงทำงานให้กับองค์กรผู้ใช้แรงงานทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอกับการทำงานและไม่มีเวลาพักผ่อนส่วนตัว ปัญหาของการยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นภาพพจน์ของสังคมที่มีต่อองค์กรแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ตั้งแต่อดีตและส่งผลถึงปัจจุบัน ในด้านการใช้ความรุนแรงสร้างปัญหาต่อสังคมสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชน ปัญหาในด้านของการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมทำงานเนื่องจากการทำงานเป็นผู้นำแรงงานจะต้องใช้ความเสียสละอดทนทำงานมีอุดมการณ์ทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างแท้จริง ผู้นำแรงงานหญิงจะพบปัญหาดังกล่าวมากกว่าผู้นำแรงงานชายในทุกด้าน ด้วยสถานการณ์และทัศนคติของสังคมที่มีต่อผู้หญิงดังกล่าวจึงมีผลต่อ

การก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงาน ด้วยวัฒนธรรมทางสังคมที่ยอมรับว่าเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ ต้องพึ่งพาผู้ชายและให้ความสำคัญต่อผู้ชายในด้านความสามารถมากกว่าทำให้ผู้หญิงบางคนมีทัศนคติต้องการให้ผู้ชายเป็นผู้นำมากกว่า โอกาสที่ผู้หญิงจะได้ขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิงนั้น ต้องใช้เวลาหลายปีผ่านกระบวนการหล่อหลอมและการทำงานในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน อาทิ การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ตลอดจนการอบรม สัมมนา ให้รู้ถึงสิทธิในการพิทักษ์ผลประโยชน์ของคน ดังนั้นผู้หญิงจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ตลอดเวลาเพื่อพิสูจน์ผลงานและสร้างการยอมรับเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้หญิงยังต้องประสบกับปัญหาภาระงานบ้านและการดูแลครอบครัว ซึ่งเป็นภาระที่สังคมคาดหวังมาตั้งแต่ในอดีตและในปัจจุบันยังไม่เปลี่ยนแปลง จึงทำให้ผู้หญิงต้องมีภาระหนักเป็นสองเท่าและเมื่อมาทำงานเป็นผู้นำแรงงานจึงทำให้มีภาระหนักเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้ว จะไม่เข้ามาช่วยทำงานสหภาพแรงงานจึงเป็นสาเหตุให้ผู้หญิงไม่สามารถที่จะทำงานให้กับสหภาพแรงงานได้อย่างต่อเนื่องและไม่สามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่การทำงานแรงงานระดับสูง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมบทบาทของผู้นำหญิงชาย ในงานสวัสดิการแรงงานดังนี้

1. การขจัดเกลางทางสังคมมีส่วนสำคัญในการฝึกความเป็นผู้นำ ดังนั้นสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา จึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการขจัดเกลางทางสังคม โดยสร้างความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สำคัญให้กับบุคคล ตั้งแต่วัยเด็ก
2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้หญิงได้เข้าสู่การเป็นผู้นำแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น ควรรณรงค์สร้างค่านิยมใหม่กระตุ้นให้สังคมเปิดโอกาสและให้การยอมรับการทำงานของผู้หญิงในการเข้าสู่การเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งควรเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมของสังคมให้เข้าใจและยอมรับว่าหญิงชายมีความสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้เหมือนกันจะมีความแตกต่างกันบ้างในเรื่องของสรีระทางด้านร่างกายเท่านั้น
3. จะต้องสร้างความเชื่อมั่นและแสวงหาความรู้ในการทำงานด้านแรงงานเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้มากขึ้น รวมทั้งสร้างความเข้าใจกับครอบครัวในบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำแรงงาน โดยเฉพาะผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้วควรสร้างความเข้าใจกับสามีเพื่อให้สามียอมรับ และมีส่วนในการช่วยเหลือภาระงานภายในครอบครัวของผู้หญิง ซึ่งจะทำให้ผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้วสามารถเป็นผู้นำแรงงานต่อไปได้



4. องค์กรผู้ใช้แรงงานควรส่งเสริมการทำงานของผู้หญิงให้เพิ่มมากขึ้น โดยกำหนดสัดส่วนการทำงานเป็นกรรมการ ในองค์กรผู้ใช้แรงงานให้มีสัดส่วนในระดับที่ใกล้เคียงกันระหว่างผู้นำแรงงานหญิงชาย เพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และการตัดสินใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน

5. เพื่อให้ผู้หญิงและผู้ชายได้มีเวลาในการทำงานและมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและสามารถทำงานเพื่อสังคมส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ นายจ้างควรส่งเสริมให้กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน และกรรมการสภาองค์กรลูกจ้างสามารถทำงานให้กับองค์กรผู้ใช้แรงงาน ได้เต็มเวลาการทำงาน

6. ผู้นำแรงงานหญิงชายควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อผู้ใช้แรงงานอย่างทั่วถึง และผู้นำแรงงานชายควรให้ความสนใจในปัญหาความต้องการของผู้หญิงให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการจัดสวัสดิการระหว่างเพศอย่างแท้จริง

