

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงานนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรม รวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งวิทยานิพนธ์เพื่อเป็น กรอบและแนวคิดดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดเวลาทางสังคม
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

เกี่ยวกับประเด็นของผู้นำ ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้มากมาย ซึ่งมีนิยามของหลายท่านที่น่าสนใจ นำมาเสนอไว้เพื่อเป็นพื้นฐานความเข้าใจดังนี้

นพมาศ ชีรเวทิน (2539 :103) กล่าวว่าผู้นำหมายถึงผู้ที่มีคุณสมบัติต่างๆรวมทั้งสถานการณ์ ที่ทำให้เขาผู้นั้นใช้อำนาจที่มีอยู่นำมาซึ่งสิ่งที่ทุกคนปรารถนาหรือไม่ก็ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย ทุกประการ

อรุณ รัชธรรม (2522 : 187) กล่าวว่าผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชน ไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

แจ๊ค ซี. พลาโน (Jack C. Plano. 1973 :134) ให้ความหมายของผู้นำว่าเป็นบุคคลซึ่งใช้อิทธิพลที่ได้มาในการควบคุม และกระทำการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ผู้ได้รับอำนาจจากความมั่นคงสถานภาพด้านครอบครัว ชั้น วรรณะ ระบบ หรือความมีสติปัญญาเลิศ ผู้นำเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างอำนาจของท้องถิ่น ชุมชน และชาติ

โรเดอริค เบลล์ (Roderick Bell, 1969 : 112) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าเป็นผู้ที่อยู่ในอำนาจหรือในตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้ซึ่งสามารถมีอิทธิพลในการจัดสรรและจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ มากกว่าคนอื่นๆ ในชุมชนนั้น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ปรารถนาทั้งของคนและสมาชิกของชุมชน

จอห์น เอ็ม พ็อพเพินอร์ และโรเบิร์ต วี. เฟรสตัส (John M. Poffiner and Robert V. Presthus, 1965:350) ให้ความหมายของผู้นำในเชิงปฏิบัติว่าเป็นผู้บริหารงานของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอมและการประสานงาน สำหรับการศึกษากลุ่มพฤติกรรมนั้นจะเน้นความสำคัญของภาวะหน้าที่ของผู้นำเกี่ยวกับการวินิจฉัย สั่งการเป็นส่วนใหญ่ พฤติกรรมของผู้นำดำเนินไปได้ก็อาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจที่มีเป็นเครื่องมือ ทั้งในลักษณะที่เป็นแบบพิธีการ (Formal) และไม่เป็นพิธีการ (Informal) ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เรย์มอนด์ เจ. เบอร์บี (Raymond J. Burby, 1972 : 43) กล่าวว่าผู้นำ คือบุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

สำหรับการศึกษาคำนี้ผู้นำคือบุคคลใดก็ตามที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มหรือมีบทบาทสำคัญในการจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้และนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการที่จะบันดาลให้จุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จเร็วขึ้นก็อยู่ที่ความสามารถในการควบคุมและระดมการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกอย่างแพร่หลาย

คุณลักษณะของผู้นำ

ในการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำนั้น เคไซ สวานานนท์ (2510:138-140) ได้กำหนดคุณลักษณะผู้นำไว้ดังนี้คือ

1. ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่มของตนเอง มีการตัดสินใจ และมีแนวคิดขัดแย้งในการเสนอของผู้อื่นได้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน การแสดงออกในคุณสมบัติข้อนี้มีมากเพียงไร จะช่วยสนับสนุนเพิ่มพูนความเป็นผู้นำในตัวให้สูงขึ้น

2. ความเป็นตัวแทนของกลุ่ม เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่มคน คุณลักษณะข้อนี้มีอยู่ในตัวผู้ใดผู้นั้นจะเป็นผู้นำได้ และคุณสมบัติข้อนี้มีอยู่ในตัวผู้นำมากเพียงไรผู้นั้นจะเป็นผู้นำที่ดีเป็นที่รักใคร่นับถือของผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีความใกล้ชิดกับสมาชิกของกลุ่มเป็นอย่างดี

3. ความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรม หมายถึงการสนับสนุนจากการสร้างบรรยากาศที่ดีในกลุ่ม การพยายามลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม การส่งเสริมให้สมาชิกปรับตัวเข้ากับกลุ่มได้ดีขึ้น

4. การแบ่งงาน ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถกำหนดลักษณะงานทั้งของตนเอง และสมาชิกในกลุ่มได้อย่างชัดเจน และสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนที่สมาชิกแต่ละคนทำ สามารถประนามการกระทำบางประการของสมาชิกได้

5. การติดต่อสื่อสาร ผู้นำที่ดีจะต้องคอยให้ข่าวสารและรับรู้ข่าวสารของสมาชิก จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันตลอดจนเป็นผู้ที่รู้เกี่ยวกับความเป็นไปของกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินไปในกลุ่มอยู่ตลอดเวลา

6. การยอมรับ การเป็นผู้นำจะต้องแสดงการยอมรับ และไม่ยอมรับ รวมทั้งการอนุมัติการกระทำของสมาชิกในกลุ่ม

7. การตัดสินใจ ผู้นำที่ดีจะต้องตัดสินใจได้ และกล้าที่จะตัดสินใจ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาใคร่ครวญอย่างรอบครอบ

8. การเคารพในความคิดของผู้อื่น ผู้นำที่ดีไม่ควรถืออำนาจในงาน ความคิดเห็นของแต่ละคนนั้น มีคุณค่า ควรรู้จักที่จะพิจารณาความคิดเห็นด้วยใจที่เป็นธรรม

9. การรู้จักเพื่อนร่วมงาน หมายถึง รู้จักสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนอย่างจริงจังทุกแง่มุม รู้ถึงความสามารถความสนใจ ความถนัดค่านิยมของทุกคน

10. ความเสียสละ ผู้นำที่ดีจะต้องเสียสละความสุข ความสบาย ความพอใจส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

11. ความสามารถ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถเหนือสมาชิกในกลุ่ม ในวิชาการบางแขนงและความสามารถในด้านอื่นๆ เช่น ความสามารถในการพิจารณาคน ความสามารถในการเข้าใจคน เป็นต้น

เฟรด อี ฟิดเลอร์(Fred E.Fiedler. 1967:157-158) ได้สรุปลักษณะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม ทักษะและแนวความคิดของบุคคล รวมทั้งความคาดหวังและการสนองตอบของผู้ตาม ตลอดจนขึ้นอยู่กับเวลาประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาคำแหน่งที่อยู่ในอำนาจของผู้นำ (Position Power) โครงสร้างของงาน (Task Structure) กลุ่มคนในองค์การที่มีภาษาและวัฒนธรรมแบบเดียวกัน (Homogenous) และความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

เบอร์นาร์ด เอ็ม. บาสส์ (Bernard M. Bass. 1950 : 87-89) ได้พิจารณาความเป็นผู้นำโดยแยกลักษณะของผู้นำออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. สถานภาพ (Status) คือลักษณะการเป็นผู้นำเหมือนกับตำแหน่งของบุคคล คนนั้น
2. การยกย่องนับถือ (Esteem) ถือว่าเป็นลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นที่รวมของความสนใจ ผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือมักจะได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำด้วย
3. พฤติกรรม (Behavior) คือผู้แสดงพฤติกรรมในการนำ เนื่องจากการที่มีตำแหน่งต่างกัน พฤติกรรมในการนำก็ต่างกันออกไปด้วย
4. อิทธิพล (Influence) การเป็นผู้นำก็คือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และชักนำให้คนอื่นปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

จากการศึกษาลักษณะของผู้นำ ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกันคือเน้นถึงคุณสมบัติอันเลิศของผู้นำ ซึ่งผู้นำแต่ละคนก็มีคุณสมบัติพิเศษแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการศึกษาลักษณะผู้นำเป็นการช่วยชี้ให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำและการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้นำพึงมีพึงได้เป็นอย่างดี

ซูป กาญจนประการ (2509 : 74-77) ได้จำแนกลักษณะผู้นำโดยพิจารณาจากลักษณะวิธีการใช้อำนาจแบ่งเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leaders) เป็นผู้นำที่ถืออำนาจเป็นใหญ่มีลักษณะถือตัวเชื่อมั่นในตัวเองมาก บริหารงานและกำหนดนโยบายโดยใช้อารมณ์และอำนาจงำทำใหญ่โต ไม่ให้เกียรติคนอื่น ใช้อำนาจเป็นที่ตั้ง เน้นสมรรถภาพของการทำงานของตนเองและต้องการขยายอำนาจของคนออกไปทุกวิถีทาง
2. ผู้นำแบบเสรี (Laissez - Faire Leaders) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจในการควบคุมการบริหารแต่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีในการที่จะวินิจฉัยสั่งการ มาตรฐานการปฏิบัติงานหรือระบบการจัดการไม่คำนึงหลักการหรือกฎเกณฑ์เท่าใด การกำหนดนโยบายไม่มีความแน่นอนขาดความริเริ่มและไม่มีการประเมินผลงานเพื่อแนวทางแก้ไขแต่อย่างใด
3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ถือว่าเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุดและอำนาจผลในการบริหารงานมากที่สุด เป็นการบริหารงานโดยยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ จะดำเนินการสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนามของกลุ่ม เพราะต้องการความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารเน้นหนักในรูปการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันก่อน ดังนั้นในการปฏิบัติงานจะเป็นไปในลักษณะของการร่วมมือ ประสานงานกันอย่างจริงจัง

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 362-364) ศึกษาลักษณะผู้นำจากวิธีการทำงานออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) ผู้นำแบบนี้มักถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบนี้มีลักษณะคล้ายอัครตานิยม การสั่งการมักใช้กฎหมายระเบียบเป็นเครื่องมือ โดยยกเหตุผลในระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการยกตัวเองเป็นแบบผู้นำอัครตานิยม การติดต่อสื่อสารสั่งงานมักเป็นรูปทิศทางเดียว (One – way Communication)
2. ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจ ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบสั่งการเพื่อแสดงถึงอำนาจ ความสัมพันธ์ในการทำงานแบบไม่เป็นทางการ (Informal)
3. ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) การทำงานของผู้นำแบบนี้นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมพิจารณา เพื่อแสดงความคิดเห็นและเป็นการบรรเทาการต่อต้านไปด้วย การติดต่อสื่อสารสั่งงานเป็นแบบสองทาง (Two – way Communication)
4. ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) การทำงานของผู้นำแบบนี้นิยมการปรึกษาหารือ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักการประนีประนอม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน อาศัยศิลปะในการจูงใจเมื่อประสงค์ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติงาน

การเกิดผู้นำ

ออร์เวย์ ทีด (Orway – Tead : 20-25) ได้แจ้งลักษณะการเกิดผู้นำไว้ดังนี้

1. ผู้นำโดยการสร้างตนเอง (The Self – Constituted Leader) เป็นผู้นำซึ่งผลักดันตนเองขึ้นไปสู่การเป็นผู้นำ โดยมีบุคลิกลักษณะเข้มแข็งและดำเนินในตนเองอย่างหนักแน่นที่จะกระทำสิ่งที่เขาเห็นว่าสำคัญให้บรรลุผลสำเร็จ ตามประวัติศาสตร์มักมีผู้คิดว่าผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำโดยกำเนิดและที่บุคคลพวกนี้สร้างตนเองขึ้นมาจึงมีเจตนาในการแสดงอำนาจอย่างมากมายและไม่มีสิ้นสุด
2. ผู้ซึ่งเลือกโดยหมู่คณะ (The Group – Selected Leader) เป็นผู้นำที่เกิดจากการเลือกบุคคลในหมู่คณะเดียวกันแล้วเสริมสร้างฐานอิทธิพลของเขาในฐานะที่เป็นผู้นำขึ้น เพราะในสังคมการเมืองระบอบประชาธิปไตย การเลือกผู้นำเป็นวิธีการที่มีผลในด้านการจูงใจผู้ที่ถูกนำ เนื่องจากคนเหล่านั้นต่างเชื่อว่าเขาสามารถไว้วางใจในการดำเนินงานนโยบายการบริหารของผู้นำได้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความต้องการ ไล่เป็นตัวแทนที่จะควบคุมการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง

ผู้นำชนิดนี้จึงอยู่ในสถานภาพอันมีช่องทางให้ได้รับความสำเร็จมากที่สุด มีโอกาสดีที่สุดในการได้มาและธำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติของผู้ตาม ซึ่งทราบโดยที่ผู้นำยังปฏิบัติกรใดๆ อันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ของกลุ่มอย่างเข้มแข็งแล้วก็เป็นที่น่าพอใจได้ว่าต้องได้รับเลือกเป็นผู้นำอยู่เสมอเพราะอำนาจของผู้นำลักษณะนี้จะเป็นการยอมรับด้วยเหตุผลเป็นพื้นฐาน

3. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ที่มิอำนาจเหนือ (The Leader Appointed From Above) เป็นผู้นำซึ่งมาสู่ตำแหน่ง โดยการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการอำนาจหรือกรรมการบริหาร หรือโดยหัวหน้าระดับเหนือขึ้นไป ในกรณีเช่นนี้กลุ่มได้เลือกผู้นำ แต่ผู้นำเป็นผู้รวบรวมบุคคลเข้าเป็นกลุ่ม โดยผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่า ในการรับใช้หมู่คณะนั้น เขาเหล่านั้นเกิดความปรารถนาในสิ่งที่เป็นความปรารถนาขององค์กร

นอกจากนี้ในการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ เมอเรย์ จี. รอสส์ และชาร์ล อี เฮนดรี (Murray G. Ross and Charles E. Hendry, 1958 : 100-107) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ 3 ประการคือ

1. ความเป็นผู้นำเป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในของแต่ละคน (Leadership as trait within individual leader) สมัยก่อนจึงเชื่อกันว่าความเป็นผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งที่ติดมาแต่กำเนิด (Leadership was born on made) สิ่งที่ทำให้บุคคลกลายเป็นผู้นำนั้นเป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวของแต่ละคน

2. ลักษณะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับกลุ่ม (Leadership as a function of the group) ลักษณะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับโครงสร้างของกลุ่มมากกว่าแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำถูกกำหนดโดยผลรวมของทัศนคติความต้องการของกลุ่ม และผู้นำเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ถ้าไม่มีกลุ่มก็ไม่มีผู้นำ แต่ถ้ากลุ่มขาดผู้นำกลุ่มนั้นก็ยากที่จะเจริญก้าวหน้าได้ การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้งในการนำและการบริหาร

3. ลักษณะการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (Leadership as a function of situation) สถานการณ์มีบทบาทต่อความเป็นผู้นำมาก สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญหน้าก่อให้เกิดผู้นำ ความเป็นผู้นำจึงขึ้นกับสถานการณ์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ของกลุ่มหรือองค์กรนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของผู้นำขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ชูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือความมุ่งหวัง นอกจากนี้แล้วยังสามารถทำให้ผู้อื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ ขอมทำคามคำแนะนำของเขา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

บทบาทของผู้นำ

จากการศึกษาถึงบทบาทคามหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2511) ได้สรุปผลการศึกษาว่าการที่ผู้นำจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในหมู่คณะนั้น มิใช่เป็นของง่ายเพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในกลุ่มเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกด้วย นอกจากนี้แล้วการเป็นผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับปัญหาการกระทำของมนุษย์และปฏิกิริยาของผู้ตามด้วย ผู้นำจึงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการประสานความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอันเป็นงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งบทบาทของผู้นำจะต้องประกอบด้วย

1. การระดมความร่วมมือ (Intregation)
2. การประชาสัมพันธ์ (Communication)
3. การเน้นหนักในเรื่องผลิต (Production emphasis)
4. การเป็นตัวแทนของชุมชน (Representation)
5. การแสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำกลุ่ม (Fraternization)
6. ความสามารถในการจัดองค์การ (Organization)
7. การติดตามประเมินผลและการให้รางวัล (Evaluation)
8. ความลึกริเริ่ม (Initiation)

สำหรับการศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงานครั้งนี้ ผู้นำ คือบุคคลใดก็ตามที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มหรือมีบทบาทสำคัญในการจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้และนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งอยู่ที่ความสามารถในการควบคุมและระดมการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิก ได้อย่างแพร่หลาย รวมทั้งผู้นำควรต้องมีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของกลุ่มเสมอ ไม่ตรีสร้างควมสามัคคีในกลุ่ม มีความลึกริเริ่มเป็นของตนเอง กล้าตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มมีการคิดต่อสื่อสารที่ดี เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกมีความเสียสละและต้องมีความสามารถเหนือสมาชิกกลุ่ม นอกจากการศึกษาคณะลักษณะของผู้นำแรงงานแล้ว การศึกษาครั้งนี้ยังศึกษาถึงลักษณะการเกิดผู้นำ วิธีการใช้อำนาจ และวิธีการทำงานของผู้นำแรงงานหญิงชายด้วย

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Sex - Role)

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศนั้น Parsons, 1979 (อ้างอิงจาก สุธีรา บุญอาจ 2537 : 27-28) ได้เสนอว่าการจำแนกความแตกต่างระหว่างบทบาท (Role Differentiation) จะเป็นแนวทางสำคัญในการศึกษากลุ่มทางสังคมทุกกลุ่ม ซึ่งการจำแนกความแตกต่างระหว่างบทบาทนี้เป็นการจำแนกและกำหนดบทบาทในสถานภาพหนึ่งๆ ทางสังคมอย่างชัดเจนในทุกสังคม โดยเฉพาะในสังคมไทย เรื่องเกี่ยวกับบทบาททางเพศได้ถูกแบ่งแยกกำหนดบทบาทในสถานภาพของความเป็นเพศหญิงและเพศชายอย่างชัดเจนจากการอบรมสั่งสอนในอดีต บ่อยครั้งจะพบว่าเพศชายคือผู้กล้าหาญ เป็นผู้ตัดสินใจ ในขณะที่เพศหญิงคือผู้ที่สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ดังคำพังเพยที่ว่า “ผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง”

ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความแตกต่างในบทบาทของความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงมีอยู่มากมาย การมองเห็นว่าบทบาทผู้หญิงคือ การเลี้ยงดูบุตร การอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน การปรนนิบัติสามีและการทำงานในลักษณะผู้ให้บริการ ส่วนบทบาทของผู้ชายนั้น คือการเป็นผู้นำ เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว และได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าครอบครัว รวมถึงเป็นผู้มีความสำคัญและมีอำนาจสูงสุดในครอบครัวบุคคลในครอบครัวจะต้องเคารพ ซึ่งบทบาทต่างๆ เหล่านี้เป็นลักษณะบทบาทตามแนวประเพณี (Traditional Role)

นอกจากนี้ พาร์สันและบาลี (Parsons and Bales) 1955 (อ้างอิงจาก สุธีรา บุญอาจ อ้างแล้ว : 28) ยังได้กำหนดบทบาทที่เรียกว่า expressive role ซึ่งเป็นบทบาทสำหรับผู้หญิงในการทำหน้าที่สำคัญในครอบครัวให้การหล่อหลอมระบบค่านิยมบรรทัดฐานต่างๆ ทางสังคมให้แก่ลูก ทั้งนี้เพราะจากลักษณะทางชีวภาพของผู้หญิง เป็นผู้ที่ตั้งครรภ์และใช้ระยะเวลาานานกว่าที่เด็กจะสามารถดูแลตนเองได้ สังคมจึงคาดหวังให้แม่เป็นผู้ที่อบรมดูแลลูกเป็นหลัก ทำให้ผู้หญิงต้องรับภาระต่างๆ ในบ้านมากกว่า นอกจากการเป็นแม่บ้านและการอบรมบุตรแล้ว บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการทำหน้าที่เป็นที่พึ่งทางใจให้กับสามีเมื่อมีปัญหา ส่วนผู้ชายจะมีบทบาทในลักษณะที่เรียกว่า instrumental role กล่าวคือผู้ชายจะต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว และมีหน้าที่ปกป้องคุ้มครองคนในครอบครัว ซึ่งบทบาทเช่นนี้ทำให้ผู้ชายได้ชื่อว่าเป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้นำ เป็นช้างเท้าหน้า

การศึกษาของนักสังคมวิทยาหลายท่าน เช่น แกมสัน วิลเลียม เอ มอร์ดิกเกียร์และอันเดียร์ (Gamson , William A, Modigliani and Andre). 1974 (อ้างอิงจาก สุธีรา บุญอาจ อ้างแล้ว : 28) ได้ให้ทัศนะถึงรูปแบบชีวิตของผู้หญิงและผู้ชายไว้ว่า ผู้ชายจะใช้ชีวิตของตนเองในลักษณะต้องมีการต่อสู้ ทำธุรกิจ เป็นนักการเมือง เป็นแพทย์ และมีสถานภาพที่สูงในอาชีพที่เป็นแนวทางสู่ความ

ก้าวหน้าต่างๆ ภายนอกบ้าน ในขณะที่ผู้หญิงจะอุทิศชีวิตกับการเป็นแม่ และเป็นผู้ทำงานบ้านหรือ ถ้าทำงานนอกบ้านงานที่ทำได้จะมีลักษณะเป็นงานที่ให้บริการ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล ครู เลขานุการ เป็นต้น ส่วน Holter, 1970(อ้างอิงจาก สุธีรา บุญอาจ อ้างแล้ว : 28) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับการจำแนกความแตกต่างทางเพศ จากความแตกต่างทางชีวภาพที่เห็นได้ระหว่างเพศ ทำให้เกิดการแบ่งแยกแรงงานในลักษณะซึ่งผู้ชายจะเป็นผู้นำผู้หาเลี้ยงครอบครัวส่วนผู้หญิงจะเป็น ผู้รับผิดชอบต่อการดูแลเด็กๆ และเรื่องภายในบ้าน

จากความแตกต่างทางเพศอันเนื่องมาจากสรีระทางกายภาพ ความเชื่อของบุคคลและความ เชื่อทางศาสนาก็เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างความเชื่อทางด้านบทบาทหญิงชาย อาทิ ศาสนาพุทธ ไม่มีข้อบังคับให้แบ่งแยกระหว่างหญิงกับชายในที่สาธารณะ ผู้หญิงสามารถทำงานเคียงข้างผู้ชาย สร้างประสบการณ์และมีบทบาทในชุมชนได้ แต่การที่ความเชื่อทางศาสนาพุทธเกี่ยวกับเรื่องเงินว่าเป็นของไม่บริสุทธิ์ (เป็นกิเลส) ผู้ชายซึ่งมีโอกาสได้บวชเรียนสืบต่อพระพุทธศาสนา จึงไม่สนใจ เรื่องการเงินภายในครอบครัว ปล่อยให้ผู้หญิงเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและภาระในครัวเรือน งานของผู้หญิงจึงอยู่ในครัวเรือนมากกว่าภายนอก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาพทางกายภาพ ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี และศาสนามีส่วนในการกำหนดบทบาทหรือสถานภาพของชายหญิง

แนวคิดทฤษฎีมิติหญิงชายเพื่อการพัฒนา

ปัจจัยหลายอย่างที่มีผลกระทบต่อสภาพ และสถานภาพในการดำรงชีวิตในทฤษฎีมิติหญิงชายกับการพัฒนาแบ่งปัจจัยเหล่านี้ออกเป็น 3 กลุ่ม คือการแบ่งงานตามบทบาทหญิงชาย การเข้าถึงหรือการได้ใช้และการควบคุมผลประโยชน์ทรัพยากรและปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพล (วิจิตร ชุตกุล, 2540:19-20 เอกสารอัครธานา)

1. การแบ่งงานตามบทบาทหญิงชาย ได้แบ่งงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 งานผลิต (Product Work) คืองานที่ก่อให้เกิดรายได้หรือสิ่งของที่สามารถแลกเปลี่ยนเป็นเงินตราได้ งานผลิตส่วนใหญ่จะทำนอกครัวเรือนและเป็นงานที่สังคมทั่วไปมักจะมองว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทั้งหญิงและชายทำงานผลิตด้วยกัน

1.2 งานดูแลครอบครัว (Reproductive work) เป็นการดูแลในบ้าน รวมเรียกว่า “งานบ้าน” เช่น การเลี้ยงดูเด็ก ดูแลคนป่วย ดูแลครอบครัว ซึ่งทำเพื่อสมาชิกของครอบครัว โดยไม่ได้ค่าจ้าง ผู้หญิงมักจะเป็นผู้รับผิดชอบงานครอบครัวเป็นส่วนใหญ่

1.3 งานชุมชน (Community) เป็นงานที่ทำเพื่อประโยชน์ชุมชน โดยปกติงานนี้จะทำในที่สาธารณะและทำเป็นกลุ่ม งานชุมชนส่วนใหญ่จะไม่ได้ค่าจ้างแต่จะได้ผลประโยชน์อื่น

ตอบแทน เช่นการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะมีส่วนตัดสินใจ การปรับปรุงสภาพการดำรงชีวิตของครอบครัวและชุมชน ทั้งหญิงชายมีส่วนร่วมในงานชุมชน

2. การเข้าถึงและการควบคุมผลประโยชน์และทรัพยากร ทฤษฎีมีคิหญิงชายกับการพัฒนา ได้ให้ความหมายว่าผลประโยชน์ คือผลผลิตที่ตอบแทนการทำงานของคน เช่น อาหาร เงิน สถานภาพ ฯลฯ การที่ได้มาซึ่งผลประโยชน์จำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากรซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วยที่ดิน ด้ตัวใช้งาน ดินเชื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี แรงงาน ทักษะการหารายได้ ข้อมูลข่าวสาร ความชำนาญพิเศษต่างๆ และการได้รับการฝึกอบรม

2.2 ทรัพยากรทางการเมือง ประกอบด้วย การศึกษา การเป็นสมาชิกในกลุ่มที่มีอิทธิพล การฝึกอบรมการเป็นผู้นำ ประสบการณ์จากบทบาททางสาธารณะ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความยอมรับนับถือของครอบครัวและชุมชน อำนาจในการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน

2.3 การมีเวลาว่างเพียงพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ๆ

ทรัพยากรที่หญิงและชายต้องการในการทำงาน โดยปกติจะไม่เหมือนกัน ผู้หญิงมักจะมีทรัพยากรทางเศรษฐกิจน้อยกว่าชาย ถึงแม้ผู้หญิงในชนบทจำนวนมากจะเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ และกองทุนหมุนเวียน แต่ก็จะได้รับสินเชื่อจำนวนน้อยกว่าผู้ชายที่เสาะแสวงหาสินเชื่อจากธนาคาร หรือสถาบันการเงิน บทบาทดั้งเดิมของผู้หญิงที่ต้องอยู่ในบ้าน เป็นข้อจำกัดที่ทำให้ผู้หญิงไทยจำนวนมากไม่สามารถเข้าร่วมในการอบรมหรือรับรู้ข่าวสารข้อมูลได้ เมื่อมีการประชุมจัดขึ้นนอกหมู่บ้าน ส่วนใหญ่ผู้ชายจะได้เข้าร่วมมากกว่าผู้หญิง ถึงแม้ว่าผู้หญิงจะแบกรับงานภาคเกษตรครึ่งหนึ่ง แต่มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 20 ในจำนวนนักศึกษาที่สมัครเข้าร่วมอบรมหลักสูตรสายอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาดูงาน

ผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรทางการเมืองเหมือนเช่นผู้ชาย ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ผู้หญิงไม่ได้มีตัวแทนเข้าไปอยู่ในโครงสร้างการปกครอง และคณะกรรมการต่างๆ ตามสัดส่วนที่ควรเป็น ผู้ชายยังคงมีจำนวนมากกว่าผู้หญิงถึง 2 : 1 ในหลักสูตรการบริหารโครงการพัฒนาของสถาบันฝึกอบรมของรัฐ ทั้งหญิงและชายมักจะเห็นตรงกันว่าผู้หญิงขาดความเชื่อมั่นและในความสามารถของตน ผู้ชายยอมรับทางอ้อมว่าผู้หญิงขาดอำนาจ และจะแนะนำว่าผู้หญิงจะมีอิทธิพลในชุมชนมากกว่านี้ได้ก็ต่อเมื่อผู้หญิงสามารถพิสูจน์ให้เห็นว่าตนเองมีความสามารถเสียก่อน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นปัจจัยจากภายนอกครอบครัวหรือชุมชนและสามารถส่งผลกระทบต่อประชาชนกลุ่มใหญ่ทั้งในระดับภาค ประเทศ และสังคมโลก ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อ บทบาทและความรับผิดชอบของหญิงชายเช่นเดียวกับการแบ่งงาน การเข้าถึง และควบคุมผลประโยชน์และทรัพยากรของทั้งหญิงและชาย ตัวอย่างของปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่

3.1 ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงความเชื่อ ค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทของหญิงชาย การปรับเปลี่ยนจากชุมชนแบบดั้งเดิมสู่สังคมเมือง ขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน

3.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายของรัฐบาลเรื่องการจ้างงาน การค้าอุตสาหกรรม ฯลฯ มูลค่าของปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนิน โครงการต่างๆ

3.2 ปัจจัยทางการเมือง การดำรงอยู่ของอำนาจโดยผ่านกลไกทั้งในและนอกระบบ เช่น กฎหมาย เครือข่ายอิทธิพลต่างๆ โครงสร้างในการบริหารจัดการ

3.4 ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม เช่น ภาวะฝนแล้ง ดินเสื่อมคุณภาพ น้ำท่วม สภาพของสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นแต่ละภาค

3.5 ปัจจัยทางศาสนา เช่น ความเชื่อ ค่านิยมเกี่ยวกับคุณลักษณะและบทบาทของผู้หญิงและ ผู้ชาย

การแบ่งงานตามบทบาทหญิงชาย ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงาน การมองคุณค่าและการมอบหมายภาระหน้าที่ในงานระหว่างเพศ จะเห็นได้ว่าผู้หญิงจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงานทั้ง 3 ชนิดซึ่งได้แก่ งานผลิต งานดูแลครอบครัวและงานชุมชน ในขณะที่ผู้ชายรับผิดชอบเพียงงานผลิตและงานชุมชนซึ่งเป็นงานที่ทำภายนอกบ้านเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้มีโอกาสในการแสดงความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับครอบครัวและชุมชนมากกว่า ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับนับถือระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในการขึ้นสู่การเป็นผู้นำแรงงาน

การเข้าถึงการควบคุมผลประโยชน์และทรัพยากร โดยส่วนใหญ่ผู้หญิงจะเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางการเมืองน้อยกว่าผู้ชาย เนื่องจากบทบาทดั้งเดิมของผู้หญิงไทยโดยทั่วไปที่ต้องอยู่บ้าน จึงเป็นข้อจำกัดที่ทำให้ผู้หญิงจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรทางการเมืองเหมือนเช่นผู้ชาย ผู้หญิงไม่มีตัวแทนเข้าไปอยู่ในโครงสร้างการปกครองและคณะกรรมการในหมู่บ้าน ตำบล ตามสัดส่วนที่ควรจะเป็น ได้ส่งผลต่อการยอมรับ มองว่าผู้หญิงขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ผู้หญิงขาดอำนาจในทางอ้อม เมื่อผู้หญิงได้มีบทบาทออกสู่สังคมภายนอก ผู้หญิงต้องแสดงบทบาทชัดเจนในการทำงานและต้องพิสูจน์ความสามารถของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม จากสาเหตุเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการก้าวขึ้นในการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชายที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศและแนวคิดมิถิหญิงชายเพื่อการพัฒนา ผู้ศึกษาได้นำเอาปัจจัยด้านสภาพทางสรีระ สถานภาพและทัศนคติจากแนวคิดดังกล่าวมาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการขัดเกลาทางสังคม

ความหมายของการขัดเกลาทางสังคม

แบ็ค เค คับบิว (Back K.W. 1977 : 20) กล่าวว่า การขัดเกลาทางสังคมเป็นการอบรมให้สมาชิกในสังคมได้เรียนรู้ระเบียบของสังคม โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลตั้งแต่แรกเกิดเกี่ยวกับแบบแผนของสังคม เพื่อให้บุคคลทราบถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ควรปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นๆ

โอลเซน อี (Olsen E. 1968 : 35) กล่าวว่า การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการรวม (Total Process) ซึ่งเป็นแหล่งที่ปัจเจกบุคคลได้อาศัยในการพัฒนาบุคลิกภาพของตน เป็นแหล่งที่สมาชิกได้ฝึกฝนและเรียนรู้ในการเป็นผู้แสดงพฤติกรรมทางสังคม (Social Actor) ซึ่งรวมไปถึงการเรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ อาชีพและเทคโนโลยีต่างๆ

บรูม และเซลนิก (Broom and Selznick อ้างอิงจาก สุพัตรา สุภาพ . 2536 : 80) กล่าวว่า การขัดเกลาทางสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องประสบตั้งแต่เด็กจนเป็นผู้ใหญ่ เป็นหลักในการปฏิบัติ ซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้คุณค่า กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนของกลุ่มนั้นๆวางไว้ เพื่อให้การมีความสัมพันธ์ต่อกันสามารถจะเกิดขึ้นได้ ฉะนั้นการขัดเกลาทางสังคม จึงเป็นวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรม ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตที่เป็นระเบียบและเป็นกระบวนการที่มีอยู่ตลอดไปจนตลอดชีวิตซึ่งจะขาดเสียมิได้ โดยทั่วไปจะเริ่มเรียนตั้งแต่วัยเด็ก โดยเด็กจะเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมในชีวิตกลุ่ม (Group Life) และรับคุณค่าของกลุ่มที่เราร่วมด้วย ในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มและเมื่อเข้าร่วมกับกลุ่มใดเขาก็จะต้องเรียนรู้กฎเกณฑ์และคุณค่าของกลุ่มนั้น เป็นการเรียนรู้ กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนใหม่ๆ และคุณค่าใหม่ๆ โดยทั่วไปพ่อแม่จะเป็นผู้อบรมที่สำคัญ เพราะพ่อแม่ได้รับการอบรมมาเช่นกันว่าการเป็นพ่อแม่จะต้องมีบทบาท (Role) ใดๆต่อการเลี้ยงดูบุตร

ถ้ามองในแง่ของแต่ละบุคคล การขัดเกลาทำให้มนุษย์ได้ใช้คุณลักษณะและขีดความสามารถของคนเพื่อความเจริญเติบโตและการพัฒนาของคน การอบรมสั่งสอนทำให้อิทธิพลทางชีวภาพมีคุณลักษณะของความเป็นมนุษย์ทำให้มนุษย์เกิดความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง (Self) กล่าวคือมีความรู้สึกในลักษณะประจำตัวสามารถบังคับและกำหนดพฤติกรรม สามารถรับเอาอุดมคติ คุณค่าและความประพฤติดังๆ ได้ เพราะฉะนั้นการขัดเกลาจึงเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์

และเป็นปัจจัยที่ขาดเสียมิได้ที่ทำให้มนุษย์เกิดความรู้สึกรู้จักเป็นตัวของตัวเอง คือความรู้สึกรู้จักว่าเป็นคน ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้วการขัดเกลาทางสังคมคือการถ่ายทอดวัฒนธรรมและการพัฒนาบุคลิกภาพ

กล่าวได้ว่าการขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมอันเป็นผลรวมของสังคม นับตั้งแต่การเรียนรู้ระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์สังคม ซึ่งรวมไปถึงระบบความคิดความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ บทบาทและพฤติกรรม ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดนั้น เริ่มตั้งแต่บุคคลถือกำเนิดมาจนบุคคลนั้นตายไป การขัดเกลาทางสังคมจะเริ่มขึ้นที่ครอบครัวและต่อไปก็คือสถาบันอื่นหรือสังคมสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ ดังนั้น หากจุดเริ่มต้นของการขัดเกลาทางสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามความต้องการของสังคม แม้สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปบุคคลนั้นก็สามารที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้ดี ท่านองเดียวกันหากการถ่ายทอดวัฒนธรรมในครอบครัวเกิดข้อบกพร่อง ไม่ว่าจะจากสาเหตุใดก็ตามย่อมมีผลถึงสมาชิกในครอบครัวต่อการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ไม่เหมาะสมและบางครั้งอาจจะกลายเป็นการสร้างปัญหาให้แก่สังคมที่คนอาศัยอยู่

องค์ประกอบของการขัดเกลาทางสังคม

บรูม และเซลนิก (Broom and Selznick อ้างอิงจาก สุพิตรา สุภาพ. อ้างแล้ว : 81) ได้กล่าวถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการขัดเกลาทางสังคมว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ค่านิยมทางจริยธรรมหรือแบบแผนความประพฤติที่สังคมยอมรับ
2. ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอด
3. ผู้รับการถ่ายทอด

นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงวิธีการขัดเกลาทางสังคมว่ามี 2 ลักษณะคือ

1. การขัดเกลาโดยตรง (Direct Socialization) เป็นการอบรมในรูปแบบที่ต้องการให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของกลุ่มสังคมนั้นกำหนดไว้ซึ่งการอบรมโดยตรงนี้ ช่วยให้บุคคลได้เรียนอย่างเข้มแข็งพอสมควร เพราะเป็นการบอกว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ อะไรผิดอะไรถูก ฯลฯ ซึ่งก็นับว่าได้ผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพมาก เนื่องจากการชี้ทางและแนะแนวทางในการปฏิบัติแก่บุคคลอย่างจริงจังและเจตนาเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถวางตัวได้ถูกต้องและเหมาะสมต่อเหตุการณ์ต่างๆ การอบรมขัดเกลาโดยตรงมักเป็นการอบรมสั่งสอน จากครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา

1.1. การขัดเกลาจากครอบครัว

การอบรมโดยตรงนี้ เรามักจะพบเห็นในหมู่ครอบครัว เนื่องจากครอบครัวมีลักษณะและหน้าที่ดังนี้ (อุมาพร ตรีภคสมบัติ 2540 : 35-40)

1.1.1 มีขอบเขต (Boundary) ที่เหมาะสม ทั้งขอบเขตส่วนบุคคล ขอบเขตระหว่างระบบย่อยภายในครอบครัว และระหว่างครอบครัวกับระบบภายนอก

1.1.2 ความผูกพันทางอารมณ์ที่เหมาะสม ไม่ห่างเหินและไม่ใกล้ชิดเกินไป สมาชิกมีความเป็นตัวของตัวเองพอเหมาะ ในขณะที่ยังคงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัวไว้ได้

1.1.3 มีการจัดลำดับอำนาจและความเป็นผู้นำที่เหมาะสมชัดเจน

1.1.4 สมาชิกมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องประสานกันดี

1.1.5 มีความยืดหยุ่นในโครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว

1.1.6 สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.7 มีการจัดระบบ (Organization) ภายในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.8 มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1.1.9 มีเครือข่ายทางสังคมที่ดี รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวเดิม

1.1.10 มีการใช้เวลาว่างร่วมกันระหว่างสมาชิกตามสมควร

ครอบครัวจะต้องมีลำดับอำนาจ (Hierarchy) เหมาะสมชัดเจนว่าใครเป็นผู้นำและใครเป็นผู้ตาม โดยทั่วไปพ่อและแม่เป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจเป็นผู้ที่รับผิดชอบในเรื่องต่างๆ หรือในบางครอบครัวที่มีพ่อหรือแม่ดูแลลูกตามลำพัง ลูกอาจมีลำดับอำนาจสูงกว่าปกติ เพราะต้องทำหน้าที่บางอย่างแทนพ่อหรือแม่ที่จากไป

แบบแผนความเป็นผู้นำ (Leadership Pattern) แตกต่างกันไปในแต่ละครอบครัว โดยปกติพ่อแม่จะมีสถานะเป็นผู้นำของครอบครัว ในบางครอบครัวความเป็นผู้นำและใช้อำนาจมีลักษณะที่ไม่เหมาะสม พ่อหรือแม่ใช้อำนาจมากเกินไป เป็นเผด็จการ (Autocratic) หรือเป็นประชาธิปไตยมากเกินไปจนทุกคนเสมอภาคกันหมด ผลก็คือไม่มีใครกล้าตัดสินใจทำอะไรเพราะขาดผู้นำที่ชัดเจน จากการศึกษาครอบครัวของวัยรุ่นในประเทศแคนาดาจำนวน 1,970 คน พบว่า วัยรุ่นในครอบครัวที่พ่อเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีความมั่นคงทางอารมณ์มากกว่าวัยรุ่นที่พ่อหรือแม่ฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเพียงคนเดียว

จากลักษณะของครอบครัวดังกล่าว จะเห็นได้ว่าครอบครัวมีการจัดลำดับอำนาจและความเป็นผู้นำที่เหมาะสมชัดเจน ซึ่งสมาชิกในครอบครัวมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ในการปฏิบัติหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบภายในครอบครัวและมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำซึ่งสอดคล้องกับลักษณะที่ดีของผู้นำ

1.2 การขัดเกลาจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา

สถานศึกษานับเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ขัดเกลาทางสังคมต่อจากครอบครัวเมื่อดึงวัยเรียน ครอบครัวก็ส่งบุตรหลานของตนไปโรงเรียน เพื่อให้ได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนวิชาการ และได้รับการอบรมที่ดีจากโรงเรียน สิ่งที่ครอบครัวคาดหวังว่าบุตรหลานของตนจะได้รับจากโรงเรียนจึงมี 2 ประการคือ (จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2540 : 47-49)

1.2.1 วุฒิการศึกษา อันได้แก่ วิชาความรู้

1.2.2 จริยศึกษาคือกฎศีลธรรมจรรยาและมารยาทสังคมเพื่อให้บุคคลเป็นผู้มีความรู้ เคียงคู่คุณธรรมเพราะความรู้เพียงอย่างเดียวอาจช่วยให้บุคคลและสังคมอยู่รอดได้ เพราะเขาอาจใช้ความรู้ไปในทางที่ผิด มีผู้กล่าวเสมอว่าคนฉลาดมีความรู้สูงมักคดโกงกว่าผู้มีความรู้น้อยหรือสติปัญญาโง่เขลา ครูทำหน้าที่ให้ความรู้ทั้งทางวุฒิศึกษาและจริยศึกษาซึ่งนับว่าเป็นภาระหนัก ทั้งสองประการในวัยเด็กคือในชั้นอนุบาลและชั้นประถมศึกษาตอนต้น การศึกษามีลักษณะเป็นการ ให้ความรู้พื้นฐาน เช่น สอนอ่านหนังสือและนับเลข การสอนให้เด็กรู้จักใช้ชีวิตสังคมกับกลุ่มเพื่อน และทำความเข้าใจกับกฎเกณฑ์ของสังคมบางประการ เช่น ระเบียบของห้องเรียนที่ห้ามเล่นหรือพูดคุยเวลาครูสอน เวลาพบผู้ใหญ่ต้องทำความเคารพด้วยการไหว้ ยืนตรงเคารพธงชาติเวลา 8.00 น และเมื่อได้ยินเสียงเพลงชาติ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่เด็กได้รับจาก โรงเรียนทั้งสิ้น เมื่อบุคคลอายุมากขึ้นผ่านการศึกษาจากโรงเรียนเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษา การเรียน ทางวิชาการมีความซับซ้อนตามความสามารถทางสมองที่พัฒนาขึ้น การให้ความรู้เพื่อการขัดเกลา ทางสังคมก็มีขอบเขตกว้างขวางขึ้นด้วย นอกจากการรู้จักปฏิบัติตัวตามกฎของสถานศึกษาและ ห้องเรียนแล้ว นักเรียนในชั้นสูงๆ ยังต้องเรียนรู้พื้นฐานของรัฐธรรมนูญและกฎหมายบางข้อ ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของบุคคลที่เป็นพลเมืองของประเทศ เช่น การเข้ารับการตรวจคัดเลือก ทหารของชายไทยเมื่ออายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ การไปลงทะเบียนออกเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภา ผู้แทนราษฎร เมื่อมีการเลือกตั้งเป็นต้น

1.3 การขัดเกลาจากสถาบันศาสนา

ในสมัยก่อนสถาบันทางศาสนา คือวัดมีอิทธิพลต่อการขัดเกลาทางสังคมแก่บุคคลมาก เพราะวัดทำหน้าที่เป็นทั้งสถานศึกษาและสมาคมคือสถานที่พบปะสังสรรค์ของบุคคลในชุมชน เดียวกัน แต่ปัจจุบันคนต่างวัดไปมากเพราะมีสถาบันอื่นมารับช่วงแทน เช่น ความก้าวหน้าทาง วิทยาศาสตร์ ได้เน้นค่านิยมที่ขัดแย้งกับความเชื่อหลายประการทางศาสนา ความสะดวกรวดเร็วใน การเดินทางออกจากท้องถิ่น และสิ่งบันเทิงสำหรับมวลชน เช่น โรงภาพยนตร์ โทรทัศน์ มีมากขึ้น ทำให้คน ไปวัดน้อยและมีโอกาสที่จะฟังคำสั่งสอนจากพระสงฆ์น้อยลงด้วย บทบาทในการขัดเกลา ทางสังคมของสถาบันศาสนาโดยพระสงฆ์จึงน้อยลง แต่ก็มิได้หมดไปเลยทีเดียว ศาสนายังเป็น

ที่พึงพอใจของบุคคลจำนวนไม่น้อย เนื่องจากสังคมไม่สามารถตอบสนองความต้องการทุกอย่างให้บุคคลได้เมื่อผิดหวังจากสังคม บุคคลมักจะหันเข้าหาศาสนาเป็นที่พึ่ง

จะเห็นได้ว่านอกจากครอบครัวที่เป็นผู้ขัดเกลาทางสังคมให้กับสมาชิกแล้ว โรงเรียน และ วัด ยังเป็นอีกสถาบันที่ให้การขัดเกลาทางสังคม เช่น ถ้าเป็นครอบครัวก็จะอบรมสั่งสอนและแนะนำเด็กให้เข้ากับสมาชิก หรือกลุ่มสังคมในรูปของการว่ากล่าวตักเตือน บอกล่า ชมเชย เป็นต้น ส่วนโรงเรียนและวัดจะอบรมเด็กนอกเหนือจากครอบครัว แต่การอบรมของโรงเรียนและวัด อาจจะมีความเป็นทางการมากกว่าครอบครัวเพราะเป็นสถานที่ที่ต้องอบรมคนเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องมีการส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่นักเรียน อีกทั้งมีกฎเกณฑ์การอบรมแบบเป็นทางการ และเป็นแบบอบรมสั่งสอนโดยตรงถ้าทำผิดก็มีการลงโทษเช่นกัน เช่น โรงเรียนจะมีวิชา และการสอนอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามวันเวลาที่กำหนดไว้แล้ว เช่น วันจันทร์ เวลา 8.30 – 9.20 น. เรียนวิชา ศีลธรรม เวลา 9.30 – 10.20 น. เรียนวิชาหน้าที่พลเมือง เป็นต้น เป็นการสอนเด็กโดยตรงให้รู้จักทำสิ่งต่างๆ ตามวันเวลาและเรียนรู้สิ่งที่ทำให้เกิดทักษะและคุณค่าแก่ชีวิตของเด็กนั้น นอกเหนือไปจากพ่อแม่ผู้ปกครอง

2. การขัดเกลาโดยอ้อม (Indirect Socialization) เป็นการอบรมที่ไม่ประสงค์จะให้ประโชชน์แก่บุคคลโดยตรง เช่น การได้เข้าไปฟังอภิปราย ฟังปาฐกถา ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ การอ่านหนังสือตามห้องสมุด การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์และภาพยนตร์ก็เป็นหนทางที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระเบียบต่างๆ ในสังคม นอกจากนี้การเข้ากลุ่มกับเพื่อนฝูง ทั้งในที่ทำงานและในสถานศึกษาก็ล้วนแต่ช่วยให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพ ได้ทั้งสิ้น หรือในกรณีพ่อแม่ก็เช่นกัน เด็กอาจจะเลียนแบบความประพฤติของพ่อแม่โดยไม่รู้ตัว เช่น พ่อแม่ชอบใช้คำหยาบ เด็กก็จะใช้คำหยาบด้วยหรือถ้าเป็นในกลุ่มเพื่อน เด็กก็จะเลียนแบบการกระทำของเพื่อนเช่นกัน เช่น ถ้าต้องการเล่นด้วยกันก็ต้องอะลุ่มอล่วยกัน ถ้าใครไม่เล่นตามกฎก็จะถูกกีดกันไม่ให้เข้าร่วมกลุ่มด้วย ซึ่งถ้าหากคนยังร่วมกับกลุ่มอยู่ก็จะต้องปรับตัวเสียใหม่ให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มวางไว้

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาทางสังคมจะได้รับผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยทำให้การขัดเกลาทางสังคมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เราอาจกล่าวถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อการขัดเกลาทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางชีววิทยา มนุษย์มีสภาพทางร่างกายหรือทางชีววิทยาแตกต่างกันหลายอย่าง บางคนมีร่างกายเหมาะสมที่จะเป็นนักกีฬา ซึ่งก็สามารถที่จะฝึกให้เป็นนักกีฬาที่ดีได้ หรือบางคนก็

มีร่างกายไม่เหมาะสมกับการเป็นนักกีฬา ก็อาจจะอบรมให้มีความชำนาญในด้านอื่น ปึงจัยทางชีววิทยานี้รวม ไปถึงความแตกต่างทางเพศด้วย ชายและหญิงมีโครงสร้างทางสรีระต่างกัน ข้อนี้มีผลทำให้ต้องอบรมในแนวทางที่แตกต่างกันไป ซึ่งแล้วแต่ลักษณะการคาดหวังไว้ในบทบาทของชายหญิงในแต่ละสังคม

2. การปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว การปฏิสัมพันธ์คือกระบวนการที่เกิดจากการกระทำของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลอันเป็นเหตุให้เกิดการกระทำหรือการเปลี่ยนแปลงในอีกบุคคลหนึ่งหรือในอีกกลุ่มหนึ่ง กล่าวอย่างสั้นๆ การปฏิสัมพันธ์หมายถึงการแลกเปลี่ยนอิทธิพลระหว่างกัน ความปกติเล็กๆ มักจะได้รับอิทธิพลจากพ่อแม่หรือผู้ปกครองทำหน้าที่อบรมขัดเกลาไปในแนวเดียวกันกับของตน ซึ่งบางทีก็อาจจะไม่ต้องอบรมโดยวาจาแต่อาจจะทำการอบรมโดยทางอ้อมคือโดยพฤติกรรมเล็กๆ มักจะเลียนแบบตามผู้ปกครองเสมอ นอกจากนี้การขัดเกลาทางสังคมยังแตกต่างกันออกไปตามแต่ละขนาดของครอบครัว ลำดับการเกิดของบุคคลและสถานภาพของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง

3. สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางสังคมของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การขัดเกลาทางสังคมมีประสิทธิภาพ ความปกติที่ผู้ที่อยู่ในสถานภาพทางสังคมสูงมักจะมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้มากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานภาพทางสังคมต่ำ ซึ่งข้อนี้จะส่งผลให้มีความสามารถและมีค่านิยมในทางสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองมากยิ่งขึ้น เช่น ค่านิยมในการพึ่งตัวเองและการกล้าตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมสูงมักจะสอนบุตรหลานให้มีความกล้ารับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ ข้อนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมสูงมักจะมีประสิทธิภาพสูงเป็นชนชั้นระดับหัวหน้าหรือผู้นำ ส่วนผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมต่ำมักไม่มีโอกาสในการตัดสินใจสั่งการ และมักจะได้รับการสั่งงานจากผู้อื่น จึงมีค่านิยมในการเชื่อฟังและฟังคนอื่นมากกว่า

4. ภาษา การพัฒนาภาษาเป็นทักษะอย่างหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นแก่เด็กทั่วไป การสอนให้เด็กได้พัฒนาภาษาสูงขึ้นตามลำดับช่วยในการขัดเกลาทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้มีการเรียนรู้ภาษาอื่นนอกเหนือจากภาษาถิ่น หรือภาษาดั้งเดิมของมนุษย์เองก็มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปลูกฝังความสามารถและความรู้ของมนุษย์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นด้วย

5. การได้รับการยอมรับในสังคม บุคคลสามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ถ้าได้กระทำในสิ่งที่ตนต้องการซึ่งบุคคลอื่นก็ยอมรับรู้ด้วยการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยสำคัญมากนั้นหมายถึงการที่บุคคลอื่นยอมรับบทบาทของเขา เช่น บางคนต้องการจะเป็นนักแสดงถ้าหากทำการขัดเกลาฝึกรอบรมในด้านการแสดงของเขาให้ดีขึ้น เมื่อมีผู้ยอมรับว่าเขาเป็นนักแสดง แม้บทบาทอย่างอื่นก็เช่นกัน อาทิ บทบาทเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา และบทบาทครู

อาจารย์ เป็นต้น บทบาทเหล่านี้จำเป็นต้องมีการยอมรับในสังคมจึงจะทำให้ผู้มีบทบาทแสดงออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การขัดเกลาทางสังคมล่วงหน้า เมื่อบุคคลได้รับการอบรมให้เข้าใจในแผนงานที่ตนจะเป็นอย่างไรในอนาคตก็ย่อมจะได้รับการเอาใจใส่โดยอาจจะเริ่มสังเกตบุคคลอื่นที่มีบทบาทเช่นนั้นอยู่ก่อนแล้ว ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรับปรุงพฤติกรรมของคนตามแบบอย่างของคนเหล่านั้น เช่นผู้ที่ต้องการจะเป็นนายแพทย์ก็ต้องสังเกตว่าผู้ที่เป็มนายแพทย์เขาเริ่มต้นปฏิบัติตัวอย่างไรก่อนที่จะเป็นนายแพทย์และเรียนสาขาใด เป็นต้น รวมทั้งการเตรียมตัวให้พร้อมที่จะได้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับแพทย์ และเมื่อเรียนจบแล้วต้องมีความรู้ว่ามีแพทย์ควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไรบ้าง เพราะฉะนั้นการรู้ตัวก่อนว่าจะมีบทบาทอะไรในสังคมทำให้บุคคลสามารถได้รับการขัดเกลาที่ก่ออบรมให้เหมาะสมกับบทบาทนั้น

7. การขัดเกลาทางสังคมภายหลัง ตลอดชั่วอายุของคนเรามีบทบาทใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอ ทั้งนี้ก็โดยการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและสังคมนั่นเอง ถ้าเรารู้ตัวล่วงหน้าว่าจะเป็นอะไรเราสามารถเตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับหน้าที่ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่เราจะเป็นได้ แต่บางครั้งเราอาจจะได้รับบทบาทบางอย่างโดยกระทันหัน ซึ่งผิดไปจากที่เราตั้งใจเอาไว้แต่เดิม เมื่อเป็นเช่นนี้เราจึงต้องพยายามปรับปรุงตนเองใหม่เพื่อให้ปฏิบัติบทบาทใหม่นั้นได้โดยถูกต้องและเหมาะสมเช่น นักเรียนบางคนตั้งใจว่าจะเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์ มีการเตรียมตัวเองตั้งแต่ต้น แต่พอคะแนนรวมไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์ได้จึงต้องหันมาเรียนสาขาศิลปะหรือสาขาอาชีพอื่น เมื่อรักที่จะเรียนต่อก็ต้องปรับตัวเองเพื่อให้เรียนในสาขาวิชาใหม่นั้น โดยจะต้องทำใจเสียใหม่และคิดว่าสาขาใหม่นั้นก็มีประโยชน์ด้านอาชีพการงานเช่นเดียวกัน

กล่าวโดยทั่วไป การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการเชื่อมโยงบุคคลกับสังคมเข้าด้วยกัน และโดยข้อเท็จจริงการขัดเกลาทางสังคมประกอบด้วยกระบวนการย่อย ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน แต่ก็มีคามเชื่อมโยงกันและกัน 2 กระบวนการ คือ กระบวนการเรียนรู้ (Learning) และกระบวนการปฏิสังสรรค์ทางสังคม (Social interaction) ซึ่งการดำเนินงานร่วมกันของกระบวนการนี้ ถือเป็นแก่นสารของการขัดเกลาทางสังคม (พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์, 2530 : 9-23) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละกระบวนการย่อยดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ (Learning) กระบวนการเรียนรู้ในทัศนะของนักจิตวิทยา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวรหรือค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกอบรม ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงทางการกระทำ การรับรู้ การมองเห็น (Insight) แรงจูงใจเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน การเรียนรู้เรื่องใดๆ ย่อมประกอบด้วยกระบวนการต่อไปนี้ คือ เมื่อมีสิ่งเร้า (Stimulus)

มาเร้าอินทรีย์ (Organism) ประสาทจะตื่นตัวเรียกว่าเกิดการรับสัมผัส (Sensation) แล้วส่งกระแสสัมผัสไปยังประสาทส่วนกลางทำให้เกิดการแปลความหมายเรียกว่าการเรียนรู้ (Perception) เมื่อแปลความหมายแล้วก็จะมีการสรุปผลของการรับรู้เรียกว่าความคิดรวบยอด (Conception)

องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ นักการศึกษา นักจิตวิทยาได้กล่าวไว้ว่ามี 7 ประการ คือ (L.J. Cronbach . 1963 : 72-74)

1. ความมุ่งหมาย หมายถึง สิ่งที่ผู้เรียนหวังว่าจะได้รับ เช่น ความพอใจ ความสนใจจากผู้อื่น
2. ความพร้อม หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับวุฒิภาวะ และสติปัญญา
3. สถานการณ์ หมายถึง วัตถุ สิ่งของ บุคคลแวดล้อมผู้เรียนรู้
4. การแปลความหมาย หมายถึง สิ่งที่ผู้เรียนรู้เพิ่งถึงความสนใจไปยังสิ่งต่างๆ ที่แวดล้อมเขาอยู่พิจารณาเชื่อมโยงไปถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา และเลือกวิธีตอบสนองที่คิดว่าจะได้ผลตามความมุ่งหมาย
5. การตอบสนอง หมายถึง การกระทำตามวิธีการที่คาดว่าจะได้ผลดีที่สุด ในสถานการณ์นั้น
6. ผลที่ตามมา หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการตอบสนอง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นอาจตรงกับ ความคาดหวัง หรือตรงข้ามกับความคาดหวังก็ได้
7. ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง หมายถึง ความผิดหวังที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนรู้ไม่สามารถสนองความต้องการได้ หรือไม่ปฏิบัติตามความคาดหวัง ซึ่งผู้เรียนรู้อาจลองใช้วิธีการอื่นๆ ที่คิดว่า จะสำเร็จหรืออาจล้มเลิกความมุ่งหมายเดิมก็ได้

กล่าวได้ว่ากระบวนการเรียนรู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เกิดความพร้อมในด้านวุฒิภาวะและสติปัญญา ซึ่งการเรียนรู้ของบุคคลสามารถที่จะเรียนรู้ได้จากเหตุการณ์ สภาพแวดล้อมหรือบุคคลต่างๆ ซึ่งเกิดจากความสนใจภายในตัวบุคคลต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ สามารถที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเพื่อตอบสนองความต้องการและความมุ่งหมายของแต่ละบุคคล กระบวนการเรียนรู้มีส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคคล ในการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย

2. กระบวนการปฏิสังสรรค์ทางสังคม (Social Interaction) หมายถึง ปึงเจกบุคคลก่อพฤติกรรมที่มุ่งให้บุคคลอื่นรับรู้หรือตอบได้การกระทำของตนเอง (วรพล พรหมิกบุตร. 2531 : 34) การปฏิสังสรรค์ทางสังคม เกี่ยวข้องกับการส่งอิทธิพลซึ่งกันและกัน (โดยไม่จำเป็นต้องทำเทียมกันเสมอไป) ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การปฏิสังสรรค์เกิดขึ้นเมื่อบุคคลแต่ละคนรับฟังการตอบสนองหรือการตอบสนองที่คาดล่วงหน้าได้ของคนอื่นเพื่อประกอบการกำหนดการกระทำของตนเอง

กระบวนการปฏิสังสรรค์มี 2 ประเภท คือ (J.N. Charon อ้างอิงจาก วรพล พรหมิกบุตร, อ้างแล้ว : 34)

1. กระบวนการปฏิสังสรรค์ทางเดียว (One-way) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การใช้อำนาจบังคับ (Coercion) การเอารัดเอาเปรียบ (Exploitation) การเลียนแบบ (Modeling) การชี้แนะ (Suggestion) เช่น การปฏิสังสรรค์ระหว่างแม่กับลูก เด็กกับผู้ใหญ่

2. กระบวนการปฏิสังสรรค์สองแนวทาง (Two-way) เช่น การร่วมมือและการขัดแย้ง ซึ่งอิทธิพลจะไม่มีลักษณะตกอยู่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่ฝ่ายเดียว

กล่าวได้ว่าการปฏิสังสรรค์ทางสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิงชายในการแสดงพฤติกรรมต่างๆออก เพื่อมุ่งให้บุคคลอื่นได้รับรู้ถึงพฤติกรรมหรือได้ดอการกระทำของตนเองในการเรียกร้องขอเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเกิดจากการปฏิสังสรรค์ทางสังคมได้ทั้งทางเดียวและสองทาง เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน

จากการศึกษาแนวคิดการขัดเกลาทางสังคม ผู้ศึกษาได้คัดเลือกปัจจัยการขัดเกลาโดยตรง การเกลาโดยอ้อม กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิสังสรรค์ทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

ลิน (Lin 1986 as Quoted in Streeter and Flankin, 1992 : 81) อธิบายว่าปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสถานะแวดล้อมทางสังคมได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับชุมชน โดยผ่านกลไกบูรณาการทางสังคม (Social integration)
2. ระดับเครือข่ายทางสังคม โดยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการแลกเปลี่ยนทางสังคม
3. ระดับสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิด โดยการที่บุคคลมีความใกล้ชิดสนิทสนม การแสวงหาคำแนะนำและการชี้แนะเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเขา

แมกวาย (Magwire 1983 : 47) ได้อธิบายว่าการที่บุคคลมาสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อดำรงไว้ซึ่งสถานภาพทางสังคมของตนเอง การตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านการจัดการเพื่อให้ได้รับข้อมูลเพิ่มเติม และเพื่อการได้เข้าสู่สังคมใหม่ ซึ่งก็คือการสนับสนุนทางสังคมและเกื้อกูลกันทางสังคมนั่นเอง

ทิมพ์วัลล์ ปรีคาสวัสดิ์ (2530 : 154) อธิบายว่าสังคมเป็นสิ่งที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความสัมพันธ์ทางสังคมก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมก็คือการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมของบุคคล ซึ่งมีไว้เพียงการติดต่อสื่อสารแต่เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร

ซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนดังกล่าวเป็นการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนอันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของคนที่สองคนขึ้นไป สิ่งที่แลกเปลี่ยนได้แก่ข่าวสาร ข้อมูล สินค้า บริการ คำแนะนำ โดยบุคคลทั้งสองหรือเท่าที่เกี่ยวข้องกันโดยสวบบทบาททั้งเป็นผู้ให้และผู้รับ

ซิดนีย์ คอบบี้ (Sidney Cobb. 1979 : 90) อธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคมหมายถึง การที่บุคคลได้รับข่าวสารที่บ่งชี้ให้เขาเชื่อได้ว่า ยังมีคนรัก มีคนคอยดูแลเอาใจใส่ มีคนยกย่องเห็นคุณค่าและความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกันในสังคม

แคปแลน คัสเซิล และ เกอร์ (Kaplan Cassel and Gore. 1977 อ้างอิงจาก สุภัสสรา เก้าประคิษฐ์ 2535 : 13) ให้ความหมายของการสนับสนุนไว้ 2 ความหมายคือ

1. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึงความพึงพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับมาจากสภาวะแวดล้อมทางสังคมของตน โดยผ่านการติดต่อสัมพันธ์กับกลุ่มชนในสังคม เช่น การยกย่อง การได้รับความช่วยเหลือ การได้รับความเห็นใจ

2. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ โดยบุคคลนั้นจะได้รับจากกลุ่มสังคมให้การสนับสนุน ถือได้ว่าสังคมเป็นแหล่งที่มีความสำคัญต่อผู้ใช้บริการนั้น

อาร์. แอด. คาห์น (Kahn 1979 อ้างอิงจาก จิรศักดิ์ เล่าศักดิ์ กิติโบราณ 2535 : 11) อธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. การแสดงความพึงพอใจของบุคคลหนึ่งกับบุคคลหนึ่ง
2. การยื่นยืรับรองพฤติกรรมของบุคคล อาจโดยการรับรู้หรือการแสดงออกถึงการยอมรับ
3. การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งของเงินทองและอื่นๆ

เมท พิลลิสุก (Mate Pillisuk 1982 อ้างอิงจาก พูนพร ศรีสะอาด 2534 : 30) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ใช่เพียงแต่ความช่วยเหลือด้านวัตถุและความมั่นคงทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้สึกที่ว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย

จินดา ชูนิพันธ์ (2529 : 4) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการวิจัยทางจิตวิทยา สังคมที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมมนุษย์ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกต่างๆ ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เป็นที่รักเป็นที่ต้องการ เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่วิกฤตหรือความเครียดเกิดขึ้นการสนับสนุนทางสังคมที่เพียงพอจากแหล่งสนับสนุนที่บุคคลนั้นมีอยู่จะบรรเทาความรุนแรงหรือการป้องกัน ไม่ให้เกิดความเครียดมากระทบจนเกิดความผิดปกติ

กล่าวโดยสรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมหรือการเกื้อกูลทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลในสังคมได้รับความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ได้รับการยกย่อง มีความผูกพันซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมในสังคมเดียวกัน มีการให้ความช่วยเหลือโดยให้เป็นแรงงาน

ให้เวลา ให้ความคิดเห็น ให้ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อภาวะจิตใจ และอารมณ์ มีขอบเขตครอบคลุมทั้งการให้และการรับ จากบุคคลในครอบครัว ชุมชนและสังคม จากบุคลากร วิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านความคิดและอารมณ์

หลักการสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม

วันทนีส์ วาสิกะสินและคณะ (2537 : 99-100) ได้อธิบายหลักการสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วย

1. กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหลัก “ผู้ให้” และผู้ที่ทำหน้าที่หลักเป็น “ผู้รับ”
2. การติดต่อสื่อสาร โดยทั่วไป ประกอบด้วย
 - 2.1 ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ “ผู้รับ” เชื่อว่ายังมีคนที่เอาใจใส่ มีความรักและมีความหวังดีต่อคนอย่างจริงจัง
 - 2.2 ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ “ผู้รับ” รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม
 - 2.3 ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ “ผู้รับ” เชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้
3. ปัจจัยนำเข้าในกระบวนการสนับสนุน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัตถุประสงค์ของหรือแรงสนับสนุนทางด้านจิตใจ
4. การช่วยให้ “ผู้รับ” ได้รับบรรลุถึงจุดหมายที่เขาต้องการ

แหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคม

วันทนีส์ วาสิกะสินและคณะ (อ้างแล้ว : 99-100) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคมกับเครือข่ายทางสังคมนั้น “เป็นมุมที่แตกต่างกันของปรากฏการณ์ทางสังคมอันเดียวกัน” โครงสร้างเครือข่ายทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมอย่างแยกกัน ไม่ออก การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลทั้งหมด ภายใต้สังคมนั้นที่เขาอาศัยอยู่ ซึ่งหมายรวมถึงบุคคลในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและเพื่อนบ้าน ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันและกันของบุคคลภายในเครือข่ายสังคมนี้นี้ จะมีทั้งมิติทางเศรษฐกิจ ระบบเครือญาติ และการแต่งงาน ระบบการเมือง ระบบสุขภาพอนามัยและอื่นๆ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นและนับว่าเป็นเสมือนการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่การไปมาหาสู่เยี่ยมเยียนกัน การปรึกษาหารือกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (Cobb, 1979.อ้างอิงจาก วันทนีช วาสิกะสินและคณะ. 2538 :102) ซึ่งแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่า เขาได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักจะได้จากความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและมีความผูกพันลึกซึ้งต่อกัน

2. การสนับสนุนด้านการยอมรับ และเห็นคุณค่า (Esteem Support) เป็นข้อมูลที่บอกให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีคุณค่า บุคคลอื่นยอมรับและเห็นคุณค่าด้วย

3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support or Network Support) นอกจากนี้แล้ว คาห์น (Kahn, 1979.อ้างอิงจาก วันทนีช วาสิกะสินและคณะ. อ้างแล้ว :102) ได้จำแนกการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ชนิด คือ

1. ความผูกพันทางอารมณ์และความคิด (Affection) เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ทางบวกของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่ง โดยแสดงออกในรูปของการยอมรับ การเคารพนับถือ การแสดงออกซึ่งความรักความห่วงใย

2. การยืนยันและรับรองพฤติกรรมของกันและกัน (Affirmation) เป็นการแสดงออกถึงการเห็นด้วยและการยอมรับในความเห็นด้วยและการกระทำ ของบุคคลอื่นว่าถูกต้องเหมาะสม

3. การให้ความช่วยเหลือ (Aid) เป็นการปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น โดยการเสียดสละให้สิ่งของหรือความช่วยเหลือ โดยตรง เช่น วัตถุ เงินทอง ข้อมูล เวลา หรือ แรงงาน

จาคอปสัน (Jacobson , 1986 อ้างอิงจาก วันทนีช วาสิกะสินและคณะ. อ้างแล้ว :103) ได้จำแนกการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ประเภท

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความสบายใจเชื่อว่าได้รับการยกย่อง เคารพนับถือและความรัก รวมทั้งได้รับความเอาใจใส่และให้ความมั่นใจ

2. การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (Cognitive Support) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ จนสามารถไปใช้ประโยชน์ในการปรับตนต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้

3. การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ (Material Support) หมายถึงการช่วยเหลือด้วยสิ่งของและบริการที่จะช่วยแก้ไขปัญหาได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัจจัยจากการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำแรงงาน ทั้งในด้านของการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การให้การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare) หรืออาจเรียกอีกนัยหนึ่งว่าสวัสดิการอุตสาหกรรม (Industrial Welfare) มีความหมายที่กว้างขวางและครอบคลุมถึงบริการต่างๆ ที่จัดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มั่นคงปลอดภัย คำว่าสวัสดิการแรงงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน(2538 : 33) ได้ให้ความหมายสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ภาวะการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุข อันหมายถึง ภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง

สุรางค์รัตน์ วตินารมย์ (2540 : 1) กล่าวว่าสวัสดิการแรงงานหรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “สวัสดิการลูกจ้าง” เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหามาให้ โดยถือเสมือนว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบและเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้ เช่น ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล อาหาร เป็นต้น ความแตกต่างทางด้านอุตสาหกรรมในประเทศไทยเปลี่ยนไปตามสภาพอุตสาหกรรมของแต่ละสังคม ขนบธรรมเนียมและประเพณี ความหมายที่สะท้อนให้เห็นความสำคัญของสวัสดิการแรงงานในระดับที่แตกต่างกันตามความหมายต่างๆ ดังนี้

1. ระดับสังคม

คำว่าสวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการอุตสาหกรรมคำเหล่านี้มีความหมายที่ครอบคลุมบริการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้างหรือโดยองค์กรลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่ต่างพยายามจัดหาบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้คนงานมีการกินคืออยู่ดี ซึ่งบริการต่างๆ ที่จัดให้มีขึ้นนี้อาจจัดขึ้นในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียงกันกับที่ทำงานก็ได้

2. ระดับองค์กร

มีคำที่ใช้หลายคำด้วยกัน เท่าที่ปรากฏในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการธุรกิจนั้น นิยมใช้คำว่าสิทธิประโยชน์ ประโยชน์เกื้อกูล ประโยชน์ตอบแทน ลูกจ้างและค่าตอบแทนเสริม ซึ่งความหมายของคำต่างเหล่านี้หมายถึง

2.1 สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดการให้แก่บุคลากร โดยสิทธิประโยชน์เหล่านี้อาจอยู่ในรูปของค้ำเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลตอบแทนปกติที่หน่วยงานจัดให้เพื่อเป็นการคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยประสบอุบัติเหตุ ออกจากงาน

เกษียณอายุ นอกจากนั้นยังอาจ ให้เพื่อช่วยให้มีราย ได้พิเศษและมีความสุขสบายอื่น ๆ

2.2 เงินหรือประโยชน์ตอบแทนที่คนงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งตามปกติได้แก่ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติและบริการที่จัดให้แก่คนทำงานเพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายสำหรับครองชีพ

2.3 ผลประโยชน์ชนิดใดชนิดหนึ่ง ที่คนงานได้รับเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐานได้แก่ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ทางจิตวิทยา สำหรับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คือผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าได้เป็นตัวเงิน ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่เหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้างานที่ดี

2.4 สิ่งจูงใจที่จะรักษาคนงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป การจูงใจในที่นี้รวมถึงการจูงใจให้คนงานใหม่ยินดีทำงานให้ โดยฝ่ายบริหารถือว่าเป็นความจำเป็นเพราะทราบดีว่าลูกจ้างไม่สามารถจัดการเองได้ ซึ่งถือว่าการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีต่อคนงาน ทำให้ได้มาซึ่งความร่วมมืองานของคนงาน และได้ความสัมพันธ์กับชุมชน สังคม และสมาคมคนงานอีกด้วย ประเด็นสำคัญในเรื่องนี้คือบริการที่จัดให้มีขึ้นจะต้องเป็นการจัดให้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน แต่ควรเน้นที่การเพิ่มขวัญ การสร้างความจงรักภักดีเพื่อลดการเข้า-ออกงาน การขาดงาน และการแทรกแซงของรัฐ

2.5 ผลตอบแทนรูปหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อการกินคือผู้ดีของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปเข้าใจว่าสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้าง จนเกิดพันธสัญญาว่าเป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีภาวะความเป็นอยู่ที่ดีตามอัธยาศัย มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์มีความปลอดภัยในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เป็นสิ่งที่นายจ้างจัดให้ ซึ่งตามปกติจะไม่เกี่ยวกับค่าของงานที่ทำให้แก่นายจ้างโดยตรง การที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการก็เพราะถือว่าลูกจ้างคือสมาชิกขององค์กร

2.7 มาตรการที่สำคัญและจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของคนงาน สวัสดิการจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาความขัดแย้ง

2.8 สวัสดิการในทรนณะของนายจ้าง คือค่าตอบแทนที่นอกเหนือจาก ค่าจ้างหรือเงินเดือน ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง รัฐบาล และสหภาพแรงงาน ที่สำคัญคือสวัสดิการที่เป็นต้นทุนการผลิตของนายจ้าง ในทรนณะของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงานคือค่าตอบแทนที่

นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เป็นประโยชน์ของลูกจ้างที่ส่วนหนึ่งของกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเจรจาต่อรองและเป็นความรับผิดชอบของทั้ง 3 ฝ่าย คือ รัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง ที่ต้องร่วมมือกันจัดสวัสดิการ

2.9 สวัสดิการอาจมองได้ว่าเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจัดแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนโดยกำหนดให้เป็นรูปตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน

2.10 สวัสดิการเป็นภาวะการมีสุขภาพที่ดีหรือเป็นภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือการกินคืออยู่ดีของลูกจ้าง สวัสดิการถือว่าเป็นภาวะทางศีลธรรม(Ethical Concerns) ของธุรกิจอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงาน รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล

3. ระดับกิจกรรม

สวัสดิการมีความหมายเป็นโปรแกรมบริการ (Service Program) ที่จัดให้แก่ลูกจ้างโดยขึ้นกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กิจกรรมที่จัดอาจเป็นกิจกรรมด้านธุรกิจ (Business Activities) หรือโปรแกรมที่จัดขึ้นโดยเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานทั้งหมด (Program conditions of work as a whole) รวมทั้งยังเป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นโดยมีความเกี่ยวข้องกับทุกส่วนของงานที่สัมพันธ์กับชีวิตมนุษย์ ทั้งนี้กิจกรรมที่จัดจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และต้องเป็นการจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์ทางทฤษฎี

จิตกร ธีระวิวงศ์ (2525 : 4) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือ สหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างหรือคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่มีใช้ภาคเกษตรกรรม มีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยไม่มีประโยชน์เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้นหากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

ลูวิทย์ ยิงวรพันธ์ (2520 : 13-14) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงาน ให้ประโยชน์แก่คนงานในฐานะเป็น “ผู้รับ” เป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจทำให้ผลผลิตดีขึ้นและเป็นประโยชน์ในด้านการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านแรงงาน

ILO (Asian Regional Conference , Report 2 (1974 :3)) จากการประชุมของ ILO ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ. 1947 (พ.ศ. 2490) ได้กำหนดความหมายของสวัสดิการแรงงานไว้ว่าเป็นบริการความสะดวกสบายและความพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณที่ใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของการทำงาน

จากการให้ความหมายของฝ่ายต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงาน หรือโดยนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงและปลอดภัย มีการกินอยู่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนครอบครัวของลูกจ้างได้รับประโยชน์จาก สวัสดิการเหล่านั้นด้วย จึงนับได้ว่าสวัสดิการแรงงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้างและครอบครัวในการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ดังนั้นสวัสดิการควรเป็นสิ่งที่ได้รับการส่งเสริม

ผลของการจัดสวัสดิการแรงงาน

การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะเป็นสาเหตุของใจให้คนอยากเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ
2. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
3. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน
4. เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการที่ดีมีความสุขใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะช่วยป้องกันปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้ปฏิบัติงานได้ในบางโอกาส ทั้งยังเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันด้วย
6. เพื่อลดความไม่พอใจและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน
7. การให้สวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลใจต่างๆ ไม่ต้องมีความห่วงในฐานะทางเศรษฐกิจของคน เพราะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานแล้ว จึงสามารถอุทิศเวลาและแรงงานให้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้อย่างเต็มที่
8. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของคนได้
9. ทำให้มีขวัญและกำลังใจดีเนื่องจากได้รับสวัสดิการที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานได้
10. การได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น ในเรื่องการให้ลาพักร้อน การจัดให้มีเสียงดนตรีในขณะทำงานนั้น ช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
11. การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

12. การได้รับสวัสดิการที่ดีสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ เพราะเมื่อทุกคนมีสุขภาพกายดี ปราศจากความกังวลใจต่าง ๆ ก็ทำให้มีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย

จะเห็นได้ว่าผลการจัดสวัสดิการที่ดีในภาพรวม เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้สวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ ต่อหน่วยงาน มีความสบายใจในการทำงาน ผลงานที่ได้จะเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี ระหว่างนายจ้างและผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานทำให้ การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการนั้นควรคำนึงถึงคุณค่า ของความเป็นมนุษย์

ประเภทของสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการอาจแบ่งออกได้หลายประเภทด้วยกันขึ้นอยู่กับลักษณะของประโยชน์ คอบแทนที่ให้ และประโยชน์คอบแทนที่ถูกจ้างได้รับ มักจะแตกต่างกันไปตามแต่ละลักษณะของ งานและความพอใจของนายจ้าง ถูกจ้างกรณีนั้น ๆ

สุรางรัตน์ วศินารมณ (อ้างแล้ว : 75) แบ่งประเภทของสวัสดิการออกดังนี้คือ

1. ประเภทสวัสดิการตามลักษณะของประโยชน์คอบแทนที่ให้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงานมีอยู่ 4 อย่างคือ การจ่ายในวันหยุดประจำปี วันหยุดพักผ่อน วันหยุดพิเศษ และวันลาทำงาน

1.2 ประโยชน์คอบแทนทางด้านสุขภาพและความมั่นใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 อย่าง คือ ความมั่นคงทางสังคม ความมั่นคงทางรายได้ ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล ประโยชน์คอบ แทนที่ได้เมื่อออกจากงาน โดยทั่วไปแล้วหมายถึงการออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ หรือ ออกจากงาน เมื่อได้ทำงานมานานครบตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนดให้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ เป็นต้น

1.3 ประโยชน์คอบแทนที่ให้เมื่อออกจากงาน โดยทั่วไปแล้วหมายถึง การออกจากงานเมื่อ เกษียณอายุ หรือออกจากงานเมื่อได้ทำงานมานานครบกำหนดไว้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2. ประเภทสวัสดิการตามประโยชน์คอบแทนที่ถูกจ้างได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

2.1 ประโยชน์คอบแทนและบริการที่ให้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและบริการที่ให้ตาม กฎหมาย ได้แก่สวัสดิการต่างๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ ลูกจ้าง ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องส้วม แพทย์ พยาบาลและอุปกรณ์การรักษาพยาบาล เป็นต้น

2.2 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่นายจ้างจัดให้เองโดยความสมัครใจมี 4 อย่างคือ วันหยุดพักผ่อน (วันหยุดที่ให้ออกเหนือจากวันหยุดตามกฎหมายแรงงานและข้อตกลงที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง) ประโยชน์ตอบแทนทางการเงิน ประโยชน์ตอบแทนทางด้านการพักผ่อน ประโยชน์ตอบแทนทางด้านการอำนวยความสะดวก

2.3 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ได้แก่ ประโยชน์ตอบแทนที่เกิดกับความมั่นคงทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต การประกันสังคม เป็นต้น

เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกเข้าใจในเรื่องสวัสดิการในองค์กร สุรางค์รัตน์ วศินารมภ์ (อ้างแล้ว : 76) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภทที่สำคัญ คือ

1. สวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดให้นายจ้าง หรือฝ่ายประกอบการจะต้องจัดให้ตามกำหนด

2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดให้ดีขึ้นสูงกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับกำหนดไว้ การจัดสวัสดิการในลักษณะเช่นนี้ อาจจัดขึ้นโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือร่วมกันจัดให้ดีขึ้นทั้งสภาพการทำงาน สภาพทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งตามปกติสวัสดิการประเภทนี้ อาจแบ่งออกได้อีก 2 ประเภท คือ

2.1 สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถวัดค่าเป็นรูปตัวเงินหรือจ่ายได้ในรูปของตัวเงิน เช่น รดรับส่งพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน ทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น

2.2 สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับถึงอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญ และกำลังใจของพนักงาน เช่น การให้ค่าปรึกษา ทัศนศึกษา นันทนาการ และกีฬา ต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่า สวัสดิการแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ สวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ซึ่งสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดสามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าจะจัดสวัสดิการออกมาในรูปใด การให้สวัสดิการนั้นอาจจะให้เป็นเงินโดยตรงหรือสวัสดิการในด้านอื่นๆ ที่สามารถอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงานนั้น การจัดสวัสดิการในลักษณะนี้อาจจัดขึ้นโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือร่วมกันจัดให้ขึ้นอยู่ด้วยข้อตกลงและความพอใจของนายจ้างที่กำหนดขึ้น และส่งผลให้ลูกจ้างในองค์กรจะได้รับประโยชน์ ทั้งในด้านการมีหลักประกันขั้นต้นและระดับที่สูงกว่าเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

ชนิดของสวัสดิการ

โดยทั่วไปลูกจ้างในองค์กรมักจะได้รับสวัสดิการแตกต่างกัน โดยเฉพาะความแตกต่างของสวัสดิการระหว่างลูกจ้างระดับปฏิบัติงาน กับระดับบริหารไม่ว่าภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างระดับปฏิบัติงานมักได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสบายและเสริมในเรื่องเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย และ ร่างกาย ดังต่อไปนี้

เสนาะ ดิเชาว์ (2532 : 297-299) ได้แบ่งชนิดของสวัสดิการออกเป็น ที่อยู่อาศัย รับประทานอาหาร และสถานที่รับประทานอาหาร การศึกษา การจัดให้มีสหกรณ์ร้านค้าราคาถูก การรักษาพยาบาล การให้ค่าปรึกษาแนะนำ การพักผ่อนและจัดกิจกรรมทางสังคม การให้สวัสดิการที่สอดคล้องกับธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

ศุขาวดี พูลทรัพย์ (2536 : 22-25) ได้จัดชนิดของสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดไว้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Service) มีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาพยาบาล ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Service) ได้แก่การจัดนิเทศการความปลอดภัย การคิดประกาศ การอบรมและการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Service) ส่วนมากให้ในรูปแบบเงินรางวัล บำเหน็จ บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต

4. บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท (Payment for Entitled Leave) ได้แก่วันหยุดตามประเพณี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการ วันลากิจ วันลาสุขภาพ วันหยุดหลังแต่งงาน เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Service) ได้แก่การศึกษานอกโรงเรียน การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่นบริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ

7. บริการนันทนาการ (Recreation Service) ได้แก่บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงาน และปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรส บุตร

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่นเงินโบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งกำไร รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน

10. บริการอื่น ๆ (Other Service) เช่นศูนย์เด็กเล่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง วิทยุ และโทรทัศน์ติดตามตัว เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าชนิดของสวัสดิการเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะในเรื่องที่เป็นกฎระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายและระเบียบของบริษัท ส่วนที่แตกต่างกันคือ ส่วนที่นายจ้างจัดให้โดยความสมัครใจหรือโดยความร่วมมือร่วมใจของลูกน้อง กลุ่มสหภาพแรงงาน ซึ่งสวัสดิการที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวคนงานเหล่านั้น

หลักในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในองค์กร โดยทั่วไปแล้ว มีหลักสำคัญซึ่งควรยึดถือเพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัด มีประโยชน์ครอบคลุมทั้งผู้ให้และผู้รับ จากการศึกษาพบว่าหลักการจัดสวัสดิการที่ยึดถือมีหลายประการคือ

หลักการจัดสวัสดิการตามทัศนะของ ภิญโญ สาธร (2517 : 388-389) ประกอบด้วยหลักการต่างๆ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค ซึ่งต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
2. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการใดๆ แล้วประโยชน์ที่ได้ต้องคุ้มค่า ได้ผลตามเป้าหมายทั้งหน่วยงานและลูกจ้าง
3. หลักแห่งความจงใจ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำให้เกิดผลดีทั้งแก่ตนเองและความก้าวหน้าของหน่วยงาน
4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ สวัสดิการที่จัดให้ต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของสมาชิก
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยและ ต้นทุนต่ำ แต่ได้บริการที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
6. หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบครอบ เพราะถ้าสวัสดิการกระทำโดยขาดหลักการประหยัดแล้ว จะกลายเป็นความฟุ่มเฟือย ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

8. หลักแห่งงบประมาณ การที่สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตการจัดทำแผนสวัสดิการ จึงควรมุ่งถึงงบประมาณที่จะใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

9. หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการควรรวดเร็ว สะดวกและมีระเบียบในการให้บริการ

10. หลักแห่งความยุติธรรม ควรยึดเป็นหลักการจัดและให้ความยุติธรรม โดยมีเลือกปฏิบัติ หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ ฌ็องฌัก กุญแจเนตร พันธุโพธิ์ (อ้างอิงจาก สุรางค์รัตน์ วสินารมย์, 2540:28) ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 7 ประการคือ

1. หลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
2. หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
3. หลักแห่งประโยชน์ ซึ่งครอบคลุมลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่
4. หลักแห่งประสิทธิภาพการทำงาน
5. หลักแห่งการป้องกันและการรักษาระดับค่าครองชีพของลูกจ้าง
6. หลักแห่งการวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์
7. หลักแห่งการบริหารอย่างต่อเนื่องและทันเวลา

หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ K.N. Vaid (อ้างอิงจาก สุรางค์รัตน์ วสินารมย์ 2540:14) ประกอบด้วย

1. หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมซึ่งตามปกติมีหน้าที่ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่ออย่างแท้จริง
2. หลักประชาธิปไตย ในการจัดสวัสดิการใดๆ ฝ่ายจัดการควรให้สิทธิแก่ลูกจ้างเพื่อการตัดสินใจว่าต้องการสิ่งใด ลักษณะใด รวมทั้งต้องให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกลไกการให้การช่วยเหลืออื่นๆ
3. หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง การให้สวัสดิการไม่ควรถือเป็นการชดเชย ในเรื่องค่าจ้าง
4. หลักประสิทธิภาพ สวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานเรื่องของการศึกษาอบรม ที่อยู่อาศัย และอาหารก่อน เพราะสิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งความพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีในระดับหนึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้
5. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันรับผิดชอบทั้งในด้านความคิดและทรัพยากร

6. หลักการยอมรับในทุกระดับงาน สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นควรได้รับการยอมรับตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานและระดับผู้บริหารชั้นสูง

หลักการตามแนวความคิดของฟลิปโป (Flippo, 1984 อ้างอิงจาก สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. 2540 : 84) ประกอบด้วยหลัก 5 ประการดังนี้

1. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือเมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริง

2. หลักความครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าบุคคล สวัสดิการที่จัดให้ควรมีขอบเขตที่ครอบคลุมกลุ่มมากกว่าบุคคล เช่น การประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นต้น

3. หลักการยึดหยุ่น ข้อบังคับเน้นเรื่องสวัสดิการ ที่ควรจัดให้โดยมีการยึดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ สถานภาพสมรส

4. หลักแห่งประโยชน์ หน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วยเพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผนการสื่อสารที่ดีแล้ว เชื่อว่าน่าจะมีประโยชน์สูงสุด

5. หลักความสมเหตุสมผลหรือหลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

การจัดสวัสดิการตามแนวคิด Mooty (อ้างอิงจาก สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. 2540:83) ประกอบด้วย

1. หลักการประสานงานและหลักการผสมผสาน สวัสดิการที่ดีควรจัดทำในลักษณะการประสานงานเพื่อเกิดความเข้าใจร่วมกันและการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม

2. หลักการทำงานร่วมกัน สวัสดิการมิใช่ถือเป็นหน้าที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่ควรทำร่วมกันทั้งในด้านความคิดและการตัดสินใจ

3. หลักความรับผิดชอบ เป็นหลักซึ่งเน้นในการกระจายอำนาจ การใช้ทรัพยากรทางการเงิน รวมทั้งการสร้างทรัพยากร การใช้อำนาจและการติดตามการปฏิบัติงาน

4. หลักการตรวจสอบ เมื่อจัดสวัสดิการใด ๆ แล้วควรมีการจัดทำรายงานและตรวจสอบอยู่เสมอ

5. หลักการประเมินผล เป็นหลักการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุง และการสร้างสรรค์สวัสดิการ ให้การสอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

6. หลักความเหมาะสมกับกาลเทศะ สวัสดิการที่ดีจะต้องเป็นสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน ในบางหลักการที่เป็นรายละเอียดในเนื้อหาของกรนำมาใช้ อย่างไรก็ตามหลักพื้นฐานที่สามารถนำมาใช้สำหรับการจัดสวัสดิการในทางปฏิบัติในทุกองค์กร คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักการตอบสนองความต้องการ หลักความสามารถในการจ่าย หลักการชี้คหุ่่น และหลักประสิทธิภาพของการทำงาน ผู้นำแรงงานจะต้องคำนึงถึงหลักการจัดสวัสดิการเหล่านี้เพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง และให้เกิดประโยชน์ครอบคลุมกับทุกเพศทุกวัยสามารถนำไปประยุกต์ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของแต่ละองค์กรคือ รูปแบบการบริหารจัดการ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสม

ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน (วิจิตร ระวังต์ 2520 :32)

การจัดสวัสดิการที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของคณงาน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง การจัดสวัสดิการที่ดีจะเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ และแก้ไขปัญหามานาประการของคณงานไปในตัว การจัดสวัสดิการควรเป็นโครงการต่อเนื่องและกว้างขวาง โดยเริ่มจากโรงงานอุตสาหกรรมไปจนถึงชุมชนภายนอก ดังนั้นโครงการที่จัดสวัสดิการแรงงานให้กับคณงานมักจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ในลักษณะใหญ่ 3 ประการ ดังนี้

1. ในขณะที่ทำงาน (On the job)
2. นอกเวลาทำงาน (Off the job) แต่ยังคงอยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่นขณะเดินทางไปทำงาน ก่อนและหลังทำงาน แต่ยังคงอยู่ในบริเวณ โรงงานหรือในขณะที่หยุดรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น
3. นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the company in the community at the large) เช่นขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวคณงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขาเป็นต้น

โครงการสวัสดิการสังคมดังกล่าวรวมถึงกิจการอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกดังกล่าวให้ดี ซึ่งมักจะมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การรักษาพยาบาล
2. ความปลอดภัย
3. การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ห้องเก็บของ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ตู้ใส่ของส่วนตัว
4. การให้การศึกษาระดับต่างๆ ที่ควรจะทราบ

5. การประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินชดเชยเมื่อปลดเกษียณ การประกันสังคม การกู้ยืมต่าง ๆ

6. การพักผ่อนหย่อนใจ

7. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวของพนักงาน

8. การสนับสนุนกิจการของสังคมและชุมชน เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสาธารณกุศล

9. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง โดยการให้ความรู้เรื่องโรค ยาเสพติด ส่งเสริมให้มีกิจกรรมนันทนาการ ในหมู่ลูกจ้าง

ในการจัด โครงการสวัสดิการสังคมบางแห่งยังรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น การจัดให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลา การจ่ายพิเศษสำหรับการทำงานเป็นบางกรณี หรือเงินพิเศษค่าช่วยยั้งชีพ ถึงแม้ว่าสวัสดิการแรงงานจะเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม แต่มีวัตถุประสงค์แตกต่างกันดังนี้

สวัสดิการสังคมเป็นสวัสดิการที่ภาครัฐบาล และเอกชนจัดให้แก่ประชาชน เช่น จัดในรูปแบบการประชาสงเคราะห์ต่างๆ จัดเป็นสวัสดิการที่มีได้หวังผลตอบแทนมากไปกว่าการสร้างสันติสุขในสังคมเพราะหน่วยงานของรัฐและของหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ต่างๆมิใช่เป็นหน่วยงานที่หวังผลทางเศรษฐกิจ การลงทุนเพื่อสวัสดิการจึงมิได้คิดต้นทุน กำไร

สวัสดิการแรงงานนั้นต่างออกไป เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นการลงทุนเพื่อแสวงหากำไร ค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการแรงงาน ถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่ง การให้สวัสดิการจึงมีขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้สวัสดิการนั้น และผลตอบแทนทางเศรษฐกิจด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายในการทำงานช่วยแก้ปัญหาในการครองชีพ และนายจ้างก็หวังที่จะได้งานมากจากลูกจ้างซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและต่อลูกจ้างด้วยกันทั้งสองฝ่าย

สวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้คือ

1. สวัสดิการภายในสถานที่ทำงาน การจัดสวัสดิการภายในสถานที่ทำงานที่ดี เช่นการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ให้คนงานมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุด การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การกำหนดสถานที่ทำงานภายในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้คนงานเกิดความมั่นใจในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นผลให้มีสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี ตลอดจนการควบคุมคนงานที่ต้องออกจากโรงงาน โดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้แก่นายจ้าง ความสะดวกสบายขณะปฏิบัติงานได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ในสถานที่ทำงานเพื่อบริการคนงาน บริการทางสุขภาพอนามัยแก่คนงาน เช่นการจัด ห้องพยาบาล

เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวชภัณฑ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การให้การศึกษาเรื่องสุขภาพอนามัย การวิจัยและบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

2. สวัสดิการภายนอกสถานที่ทำงาน การจัดสวัสดิการภายนอกสถานที่ทำงานได้แก่การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่คนงาน บริการรถรับส่ง จัดทำถนนหนทาง สนามเด็กเล่น การจัดยามรักษาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักคนงาน การสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานคนงาน การตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าขอบเขตของสวัสดิการจะไม่จำกัดอยู่ที่ตัวคนงานมักจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัว ชุมชนของคนงานในทางที่ดีขึ้น

ประโยชน์ในการจัดสวัสดิการ

1. การจัดสวัสดิการให้แก่คนงาน จะทำให้คนงานได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เมื่อคนงานได้รับการพักผ่อนมากขึ้นแล้วร่างกายและจิตใจจะอยู่ในสภาพสมบูรณ์พอที่จะสู้กับงานที่ได้รับมอบหมายได้ ไม่ว่าจะงานที่ได้รับนั้นจะหนักหรือมากเพียงใด เพราะร่างกายของคนเรานั้นถ้าไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอก็จะทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า อ่อนเพลียทั้งร่างกาย สมอง และจิตใจ ถ้ายังต้องทำงานหนักก็อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย

2. การจัดบริการให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถมีรายได้เพิ่มขึ้นรายได้ของคนงานเป็นสิ่งจำเป็นในการครองชีพ ถ้ารายได้น้อยไม่พอค่าใช้จ่าย คนงานจะเกิดความกังวลใจ ทำให้เกิดความหมกมุ่นในความเดือดร้อนนั้น จนบางครั้งทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย

3. การให้สวัสดิการแก่คนงานทำให้คนงานมีหลักประกันในการทำงาน การให้สวัสดิการประเภทนี้เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่คนงานในกรณีที่คนงานทำงานจนเกษียณอายุ ซึ่งเป็นระยะที่ร่างกายของคนควรได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่

4. การให้สวัสดิการที่ดีแก่คนงานเพื่อให้คนงานมีสุขภาพดี เพราะร่างกายของคนเปรียบได้กับเครื่องจักร ที่ย่อมจะสึกหรอเมื่อถูกใช้งานได้ตลอดเวลา ร่างกายก็เป็นเช่นกันเมื่อได้คร่ำครว้าทำงานเป็น เวลานานก็ย่อมจะมีการเสื่อมในสภาพร่างกาย จิตใจ และสมอง

5. การให้สวัสดิการที่ดีแก่คนงานช่วยให้มีขวัญในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะคนจะต้องใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ถ้ามีความสะดวกสบายใจในการทำงาน งานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพเพราะความคับข้องใจของคนงานนั้นก็จะเป็นสาเหตุที่กระทบกระเทือนต่อสุขภาพจิตของคนและอาจแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น มีการแสดงออกในทางก้าวร้าว (Aggressive) มีความท้อถอยในการทำงาน (Resignation) อาการต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน ถ้าไม่หาทางป้องกันแก้ไข

6. การจัดสวัสดิการให้คนงานเพื่อเป็นการประหยัดให้แก่คนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้คนเข้าใจเจตนาดีของหน่วยงาน และให้ความร่วมมือในการทำงาน เพราะเมื่อคนงานเห็นความสนใจ เอาใจใส่ของนายจ้างแล้วก็จะเกิดความพอใจ ไม่คิดเอาใจเอาเปรียบนายจ้าง

จะเห็นได้ว่าประโยชน์ที่ได้จากการจัดสวัสดิการจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตัวลูกจ้างเอง และยังเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ในเรื่องของกำลังใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจนายจ้าง ไม่คิดเอาใจเอาเปรียบนายจ้าง ดังนั้นการจัดสวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงาน ควรให้ความสำคัญและถือปฏิบัติ โดยที่ผู้นำแรงงานมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้หน่วยงานหรือสถานประกอบการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งการศึกษาคั้งนี้จะศึกษาหลักการ จัดสวัสดิการและประเภทสวัสดิการที่ผู้นำแรงงานหญิงชายพยายามผลักดันให้เป็นผลประโยชน์ต่อ ลูกจ้าง

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้นำแรงงานหญิงชายพบว่ายังไม่มีการวิจัย ในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยตรง มีเพียงการวิจัยที่เป็นเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำทาง การบริหาร ปัญหาอุปสรรคของผู้นำสตรี ผู้นำสตรีท้องถิ่น และการวิจัยที่เกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการ แรงงาน ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง ซึ่งมีข้อค้นพบที่น่าสนใจ และควรแก่การนำเสนอดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการเป็นผู้นำของสตรี

บวร ประพฤติดี ทิพาพร พิมพิ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีหงษ์ (2520) ศึกษาบทบาทในการ เป็นผู้นำทางการบริหาร โดยศึกษาเรื่องราวของผู้หญิงไทยระดับบริหารโดยตรงจากกลุ่มต่างๆ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มราชการ รัฐวิสาหกิจ กลุ่มเอกชน กลุ่มองค์กรค้าระหว่างประเทศ พบประเด็นที่น่าสนใจคือ

1. ระดับการศึกษามีสหสัมพันธ์กับผู้นำสตรี คือ ผู้นำสตรีที่บรรลุผลสำเร็จในการบริหาร งานนั้น การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ประสบความสำเร็จ และสตรีมีการศึกษาสูงยิ่ง ขึ้นก็มีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาดำกว่า

2. ค่านิยมทางสังคมไทย มีสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้นำทางการบริหารของสตรี กล่าวคือ

- สตรีที่ไม่นิยมการมีอำนาจ สตรีที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง สนใจแต่การบ้านการเรือน มีโอกาสที่จะ ไล่เต่า ไปสู่ผู้นำระดับบริหารน้อย

- สตรีที่ไม่ยึดมั่นในอาชีพหนึ่งอาชีพใดตลอดไป ทำให้โอกาสในการประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำทางการบริหารน้อย

- สตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย ทำให้โอกาสในการเป็นผู้นำทางการบริหาร น้อยลง

- ความนิยมยกย่องให้ผู้หญิง เป็นผู้นำในระดับบริหารน้อย จึงมีผลให้ผู้หญิงเป็นนักบริหาร น้อยลง

อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ และเทพี พันธุมเมธา (2527) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้นำสตรี โดยดำเนินการวิจัยแบบจับกลุ่มสนทนา ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนันที่เป็นสตรี ซึ่งสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. การเป็นผู้นำท้องถิ่นสตรีมักประสบปัญหาในระยะแรกของการทำงาน แต่เมื่อได้แสดงบทบาทจนเป็นที่ยอมรับแล้ว เพศก็มีได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแต่อย่างไร

2. ปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่เกิดขึ้นกับผู้นำสตรีนั้นส่วนใหญ่มักจะเป็นปัญหาเช่นเดียวกับผู้นำท้องถิ่นที่เป็นชาย ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาส่วนน้อยที่เกิดขึ้นได้กับทุกๆ คนในการทำงาน มิใช่เพราะอุปสรรคในเรื่องเพศ

3. ผู้นำท้องถิ่นสตรีเห็นว่าในปัจจุบันสตรีมีสิทธิที่จะก้าวหน้าสูงขึ้นไปในบทบาททางการปกครอง หากมีระดับการศึกษาที่สูงพอและได้รับการยอมรับสนับสนุน

สมิหระ จิตตลดากร (2528) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของสตรีไทยในการปกครองท้องถิ่นของไทยโดยวิจัยจากกลุ่มประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มสตรีที่ดำรงตำแหน่ง กำนัน และกลุ่มสุภทัย ได้แก่คณะกรรมการสภาตำบลที่มีสตรีเป็นกำนัน

ผลการวิจัยพบว่าสตรีที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเฉพาะตัว ครอบครัว และสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคแตกต่างกันไป ผลลัพธ์จากภูมิหลังของผู้นำสตรีและครอบครัว วิธีการทำงานและรูปแบบทางการเมืองที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าสตรีผู้นำจะใช้วิธีการใด การใช้พระเดชหรือการใช้พระคุณ การใช้ฐานะทางการเงินหรือการใช้ธรรมะต่างก็จะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลการปกครอง ทำให้ชุมชนมีการพัฒนาความสุข ความร่มเย็นได้เช่นกัน ในเรื่องการยอมรับจากผู้นำชุมชนอื่นๆ กำนันสตรีได้รับการยอมรับในเรื่องการมีหลักธรรมในการปกครอง โดยเฉพาะเรื่องความสุภาพอ่อนโยนในหน้าที่ได้รับการยอมรับในเรื่องหน้าที่บำรุงสาธารณประโยชน์ การบำบัดทุกข์บำรุงสุข การรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ส่วนกำนันสตรีมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความสามารถในการประสานงานมากพอๆ กับการพบปะประชาชนและการควบคุมงาน สิ่งที่ได้รับการยอมรับน้อยที่สุด คือหน้าที่ด้านการสืบสวนข้อเท็จจริงและการเรียกรับเงินทองหรือแรงงานจากชาวบ้าน

พงษ์ฤทธิ์ คงประสิทธิ์ (2528) ได้จัดทำโครงการวิจัยผู้นำท้องถิ่นสตรีในเรื่องทัศนคติของกำนันและข้าราชการการปกครองที่มีต่อสตรีผู้นำในระดับตำบลหมู่บ้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์นั้น สามารถจำแนกความคิดเห็นได้เป็น 3 ฝ่ายคือ

ฝ่ายสนับสนุน มีความเห็นว่าสตรีมีความรู้ความสามารถทำอะไรก็ได้เหมือนบุรุษ ผลงานของสตรีทำให้เกิดศรัทธา สตรีได้เปรียบบุรุษในเรื่องการประสานงานและการประชาสัมพันธ์เพราะสามารถใช้ความอ่อนโยนในการทำงานได้ดีกว่าบุรุษ

ฝ่ายไม่สนับสนุนเห็นว่า ภาวะครอบครัวยังทำให้สตรีเป็นผู้นำไม่ได้ดีเท่าเพศชาย โดยเฉพาะในเรื่องที่ต้องเสี่ยงภัย และการใช้ความเด็ดขาดงานด้านปราบปรามรักษาความสงบเรียบร้อยหรือการแก้ไขปัญหาระงับข้อพิพาทสตรีทำไม่ได้ผล ผู้ชายมีขีดความสามารถสูงกว่าในลักษณะความคล่องตัวและใกล้ชิดสนิทสนมคนอื่น โดยไม่ต้องกลัวคำครหาเกี่ยวกับชื่อเสียง

ฝ่ายที่เป็นกลางเห็นว่าความสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลมากกว่าเรื่องเพศ ผู้นำท้องถิ่นสตรีนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสียผสมผสานกัน

ส่วนความเห็นของปลัดอำเภอส่วนใหญ่ยอมรับว่าสตรีผู้นำทางการเมืองระดับตำบลหมู่บ้านมีความเข้าใจ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีไม่ด้อยไปกว่าบุรุษ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่เอาใจใส่ในหน้าที่สนใจการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และที่สำคัญอย่างมากคือผู้นำสตรีต้องกล้าแสดงออกซึ่งความสามารถที่จะเอาชนะในเรื่องการทำงานจึงทำให้งานพัฒนาชนบทเป็นผลดียิ่งขึ้น ความเห็นเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานระหว่างผู้นำท้องถิ่นสตรีกับชายนั้นส่วนใหญ่เห็นว่ามีความทัดเทียมกัน การปฏิบัติหน้าที่จะได้ผลหรือไม่ได้ผลไม่อยู่ที่เรื่องเพศ แต่เป็นลักษณะของบุคคลเป็นสำคัญ

กัสสร สิมานนท์ (2528) การวิจัยผู้นำท้องถิ่นสตรี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ได้จากการสัมภาษณ์ประชาชน ในหมู่บ้าน ตำบล ที่มีสตรีในระดับต่าง ๆ กัน ตั้งแต่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จนถึงแพทย์ประจำตำบล เพื่อขอทราบถึงทัศนคติและการยอมรับของประชาชนเหล่านี้ ต่อการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นสตรีในระดับท้องถิ่นนั้นๆ โดยผู้วิจัยได้เลือกเอาปัจจัยที่แสดงความสัมพันธ์ที่เห็นความแตกต่างได้ชัดเจน คือเพศเป็นปัจจัยแรกที่จะทดสอบว่าระหว่างชายกับหญิงมีความเห็นหรือการยอมรับการมีผู้นำสตรีแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สองคือภูมิภาคเป็นปัจจัยควบคุม เพื่อแสดงความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวของประชากรในภาคต่างๆมากน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์หรือราษฎรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าผู้ชายคนก่อน ๆ และผู้นำหญิงคนปัจจุบันมีความสามารถพอๆ กัน ในเกือบทุกเรื่องที่จะระบุไว้ในแบบสอบถามในเรื่องการยอมรับความเป็นผู้นำของสตรีในระดับท้องถิ่น ประชาชนผู้ให้สัมภาษณ์

จะเป็นหญิงหรือชายก็ได้ และเมื่อถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะมีผู้นำสตรีในระดับสูงขึ้น เช่นตำแหน่งปลัดอำเภอ หรือนายกรัฐมนตรี ปรากฏว่าความมั่นใจของผู้ให้สัมภาษณ์ลดลงไปตามลำดับ

ประทีป จงสิทธิ์ธรรม (2528) ศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีทั่วประเทศ พ.ศ.2528 ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรี มีความสามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ ทั้งข้าราชการและประชาชนในพื้นที่ในการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีก็สามารถรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้านการปกครองได้เช่นเดียวกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านชาย จะแตกต่างกันไปบ้างก็ในด้านบทบาทที่มุ่งมั่นงานเพื่อสนองตอบใครมากกว่ากัน คือ ระหว่างประชาชน ชุมชน หรือนโยบายทางราชการ ตลอดจนความแตกต่างในด้านพฤติกรรม การบริหาร การปกครองซึ่งอาจจะเกิดการขาดการเรียนรู้ การฝึกอบรมอย่างเพียงพอจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงคาดหวังว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีจะสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่มากขึ้นเช่นเดียวกับชายทุกประการ

จिरศักดิ์ สุขวัฒนา (2538) ศึกษากรณียภาพและความเป็นผู้นำของนางจรัสศรี ทิพย์รัช ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2536 โดยศึกษาทัศนคติของประชาชนชาวจังหวัดนครนายก ต่อบทบาท และความเป็นผู้นำของนางจรัสศรี ทิพย์รัช ผู้ว่าราชการหญิงคนแรกของประเทศไทย ว่าการให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานหรือเพื่อค้นหาปัญหา ข้อขัดข้อง ขีดจำกัดของสตรีในการบริหารงานระดับจังหวัด และเพื่อทราบความคิดเห็นในการแต่งตั้งสตรีเป็นผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มผู้นำทางความคิด (Opinion Leader) ของชาวจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของประชาชนจังหวัดนครนายกส่วนใหญ่ยอมรับบทบาทและการนำของผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง มีความตั้งใจในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสุภาพ นุ่มนวล มีความสามารถทางการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน ส่วนความสามารถทางด้านอื่นๆ เปรียบเทียบกับผู้ว่าชายแล้วมีความใกล้เคียงกัน ยกเว้นการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร งานที่ต้องเสี่ยงภัยและงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาด นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องภาระการดูแลครอบครัว และการที่ต้องเข้ารับการศึกษาระหว่างการดำรงตำแหน่งทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดสตรี ส่วนใหญ่เห็นด้วยถ้าหากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านปกครอง เช่น ปลัดอำเภอ นายอำเภอ และรองผู้ว่าราชการจังหวัด ขึ้นมาดำรงตำแหน่งตามลำดับจะเหมาะสมอย่างยิ่ง

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

สุรพล ปรานวนิช (2524) ศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์และการจัดการสวัสดิการแรงงานได้ข้อสรุปที่เหมาะสมกับความต้องการครั้งนี้ องค์กรพึงจัดสวัสดิการให้ตอบสนองความต้องการของแรงงานในลักษณะที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความต้องการจนถึงระดับสูงสุดคือสามารถใช้ศักยภาพที่คนงานมีอยู่ได้อย่างเหมาะสมสูงสุด โดยมีข้อที่ต้องคำนึง 3 ประการคือสวัสดิการประเภทต่างๆจะต้องตอบสนองความต้องการของคนงานได้ทุกระดับ ไม่ควรเน้นระดับใดระดับหนึ่ง ควรจัดสวัสดิการหลายประเภท เพื่อให้คนงานมีโอกาสได้เลือกอย่างกว้างขวางและควรมีการประเมินความต้องการของคนงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรจัดควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการ ได้แก่ การศึกษาของคนงาน เสรีภาพ การสร้างวินัย การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และบรรยากาศของความไว้วางใจ

นิตยา เตียรนัยปริเปรม (2526) ศึกษาเรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีกิจการอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสถานประกอบการทุกแห่งจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ และยังมีนายจ้างบางสถานประกอบการจัดสวัสดิการบางประเภทเพิ่มเติมให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ด้วย โดยส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการจิตใจในการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการเรื่องเงินฉุกเฉิน อาหาร ที่พักอาศัย รถรับส่ง การตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยทั่วไป การให้เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร และการให้เงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี เป็นต้น ส่วนสวัสดิการด้านสังคมนั้นนายจ้างยังให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ในการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ ได้พยายามหางานเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองในรูปแบบต่างๆกัน เช่น พยายามหางานในสถานประกอบการแห่งอื่นที่มีความมั่นคงมากกว่า พยายามรวมตัวกันเพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และพยายามไม่มาทำงานสายและไม่ขาดงาน โคนเค็ดชขาด

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537) ศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยศึกษาความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้การดำเนินมาตรการทางกฎหมายแรงงานในด้านต่างๆ พบว่าลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวในระดับปานกลาง แนวทางการปรับปรุงมาตรการทางด้านกฎหมายที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนั้นพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการปรับปรุงด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเป็นลำดับแรก

ลำดับที่สองคือการปรับปรุงเรื่องเงินชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง และลำดับที่สามคือการปรับปรุงด้านเวลาในการทำงานและการพักผ่อน

ในด้านแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างเห็นว่าฝ่ายบริหารควรเป็นผู้ประสานในการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยจัดกิจกรรมนันทนาการและเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นได้ทั้งในการเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ไป และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

สุจินตนา สิงยาโกรินท์ (2538) ศึกษาการละเมิดสิทธิแรงงาน ในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน 13 ลักษณะ คือ 1. สิทธิในการพัฒนาปกป้องในฐานะสมาชิกของรัฐ 2. สิทธิในการคุ้มครองจากกฎหมายกำหนด 3. สิทธิในการจัดตั้งและมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน 4. สิทธิในการปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีจากนายจ้างในระบบทวิภาคี 5. สิทธิในความก้าวหน้าในการทำงาน 6. สิทธิในความเชื่อมั่นในการทำงาน 7. สิทธิในการพัฒนาทักษะในการทำงาน 8. สิทธิในกิจกรรมเชิงสุนทรียะ 9. สิทธิในการแต่งงาน 10. สิทธิในการผ่อนผันขณะมีประจำเดือน 11. สิทธิในการปกป้องตนเองจากการล่วงละเมิดทางเพศ 12. สิทธิในการเลี้ยงดูลูกด้วยตนเอง 13. สิทธิในการลาคลอด

สายทิพย์ วงศ์สังข์ (2540) ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาพนักงานขาย ผลการศึกษาพบว่าสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างห้างสรรพสินค้าสูงสุดคืออาหาร รองลงมาตามลำดับคือ โบนัส การเบิกค่ารักษาพยาบาล นันทนาการ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน การศึกษาต่อ สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้น้อยที่สุดคือ เงินบำเหน็จ สำหรับความคาดหวังของลูกจ้างคือสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการสูงสุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพ ประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัว รถรับส่ง และเงินช่วยเหลือครอบครัวที่ไม่ใช่จากการทำงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส และค่าอาหาร

ประทีน ไกรษรโกวิทย์ (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ ในความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานทั้ง 7 ด้าน พบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุด ต่อไปนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ คือ วันหยุดตามประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทน 2) ด้านสุขภาพอนามัย คือ สวัสดิการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี 3) ด้านความปลอดภัยในการทำงานคืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ สวัสดิการกองทุนเงินสะสม 5) ด้านนันทนาการ คือ ผู้เก็บสิ่งของส่วนตัว 6) ด้านการศึกษา คือ การจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ 7) ด้านประกาศเกียรติคุณการยกย่องชมเชยผู้ได้รับแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ของการ

จัดสวัสดิการแรงงานกับขนาดโรงงาน พบว่าโรงงานขนาดเล็กมีการจัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสุขภาพอนามัย ขนาดกลางมีการจัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย นันทนาการ การศึกษา ส่วนขนาดใหญ่มีการจัดสวัสดิการทั้ง 7 ด้าน

จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่าค่านิยมสังคมไทยมีทัศนคติ และการยอมรับบทบาทหญิงชาย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำสตรี กล่าวคือผู้หญิงมีการศึกษาสูงยังมีโอกาสเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น อีกทั้งค่านิยมของสังคมไทยที่มองว่าผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง ไม่มีอำนาจและขาดความเชื่อมั่นในตนเองจึงไม่นิยมยกย่องให้ผู้หญิงเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ดังนั้นทัศนคติของประชาชนทั่วไปที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำของสตรีที่ได้จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสามารถแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย กล่าวคือ ฝ่ายสนับสนุนคิดว่าหญิงชายมิได้มีความแตกต่างกันในการเป็นผู้นำ ฝ่ายไม่สนับสนุนคิดว่าเพศและภาระทางครอบครัวทำให้ผู้หญิงไม่เหมาะกับการเป็นผู้นำ ฝ่ายเป็นกลางคิดว่าการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับที่ตัวบุคคลมากกว่าเพศ

ส่วนลักษณะการเป็นผู้นำของหญิงและชายนั้น สามารถสรุปได้ว่าหญิงที่เป็นผู้นำมีความสามารถในการประสานงานและประชาสัมพันธ์ เนื่องจากมีบุคลิกภาพที่สุภาพนุ่มนวล ในขณะที่ผู้ชายมีความสามารถพิเศษ ในส่วนของความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยวเสี่ยงอันตรายหรือการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้กับสมาชิกของกลุ่มหรือบุคคลทั่วไป

ปัญหาอุปสรรคของการก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำหญิงชายจากการค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้หญิงมักจะมีอุปสรรคในระยะแรกของการเป็นผู้นำ ต้องแสดงบทบาทและความสามารถให้เป็นที่ยอมรับจึงจะฝ่าฟันอุปสรรคไปได้

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงานนั้นสรุปได้ว่า จากข้อสรุปของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาเกิดความคิดรวบยอดในการศึกษาครั้งนี้ว่า การที่ผู้นำแรงงานหญิงชายจะสามารถเป็นผู้นำได้นั้น ต้องเริ่มตั้งแต่การขัดเกลาทางสังคมในวัยเด็กจนกระทั่งเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ การขัดเกลานั้นมีทั้งการขัดเกลาโดยตรงจากครอบครัว จากโรงเรียน และจากสถาบันศาสนา รวมทั้งการขัดเกลาทางสังคมโดยอ้อมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนการปฏิสังสรรค์ทางสังคมนั้นๆ นอกจากนี้แล้วการเป็นผู้นำอาจถูกกำหนดจากบทบาททางเพศหญิงหรือเพศชาย ซึ่งพิจารณาจากสภาพทางสรีระ สถานภาพ และทัศนคติหรือค่านิยม การยอมรับของสังคมที่มีต่อผู้นำแรงงานหญิงชายที่แตกต่างกันในแต่ละสังคม มีปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งส่งเสริมและพัฒนาการเป็นผู้นำให้เข้มแข็งและโดดเด่นมากยิ่งขึ้น คือ การสนับสนุนทางสังคม อันได้แก่

การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา การสนับสนุนทางด้านวัตถุประสงค์ของ บังคับเหล่านี้เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดผู้นำที่มีคุณลักษณะ มีความสามารถเหนือสมาชิกอื่นๆ ในกลุ่ม มีความเสียสละ มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ มีความกล้าในการตัดสินใจจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิก กลุ่มหรือของสังคม อีกทั้งลักษณะการเกิดผู้นำ วิธีการใช้อำนาจ และวิธีการทำงานของผู้นำแรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแนวคิดการจัดสวัสดิการที่ผู้นำแรงงานยึดเป็นหลักในการผลักดันช่วยให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเอาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริม การพัฒนาการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย คุณลักษณะของผู้นำ ตลอดจนปัญหาอุปสรรครวมทั้ง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ บทบาทหญิงชายและแนวคิดการจัดเวลาทางสังคม มาเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาบทบาทผู้นำหญิงชายในงาน สวัสดิการแรงงานดังนี้

2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษา แนวคิดทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงาน และแนวคิดในงาน สวัสดิการแรงงานของผู้นำแรงงานหญิงชาย มากำหนดเป็นประเด็นในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ประกอบด้วย

1.1 คุณลักษณะผู้นำ

- เป็นตัวแทนกลุ่ม
- การยอมรับ
- มีความเสียสละ
- มีความคิดริเริ่ม
- กล้าตัดสินใจ
- การติดต่อสื่อสาร
- มีความสามารถเหนือสมาชิก

1.2 ลักษณะการเกิดของผู้นำ

1.3 วิธีการใช้อำนาจ

1.4 วิธีการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย ประกอบด้วย

2.1 สภาพทางสรีระ

2.2 สถานภาพ

2.3 ทัศนคติ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทางสังคม ประกอบด้วย

- 3.1 การจัดการโดยตรง
- 3.2 การจัดการโดยอ้อม
- 3.3 กระบวนการเรียนรู้
- 3.4 การปฏิสังสรรค์ทางสังคม

4. การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย

- 4.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์
- 4.2 การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา
- 4.3 การสนับสนุนด้านสิ่งของและการช่วยเหลือ

5. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย

5.1 หลักการจัดการสวัสดิการ

- หลักแห่งความต้องการที่แท้จริง
- หลักแห่งความเสมอภาค
- หลักแห่งสิทธิประโยชน์
- หลักแห่งความรับผิดชอบร่วมกัน

5.2 ประเภทของสวัสดิการ

- สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- สวัสดิการด้านสังคม

จากประเด็นต่างๆ ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

แผนภูมิที่ 1
แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

