

## Labor Welfare and Quality of Working Life

Chathuron Phumpech<sup>1\*</sup> Itsarapong Pengpai<sup>1</sup> and Thutsapong Wongsawad<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bachelor's Degree, Department of Management Faculty of Business Administration, Thongsook College, Thailand

<sup>2</sup> Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

\* Corresponding author. E-mail: [chathuron.oon@gmail.com](mailto:chathuron.oon@gmail.com)

### ABSTRACT

Labor welfare is an important thing that is necessary for the quality of life in working life of people working for the desire to make their work progress, be efficient and produce results for the organization. Society and family as whole. People who develop themselves all the time will be ready for competition and will be people who are ready to deal with changes all the time. Agencies or organizations with these personnel will also progress and working in government agencies. State enterprises or private sectors are aware of adjusting work processes or methods to make work efficient and effective. Strategies for creating success in work or techniques for developing work efficiency. Including how to work happily all organizations have the same opinion that for an organization to progress or develop into excellence. One important thing is that the workers are of quality and can work to the highest efficiency as for the quality of work life. It can be said that work is life. Life is work. If work is good. Life will be good too. If work is missing. Life is missing therefore work is the key that leads to happiness. Encouragement. Hope and energy to work effectively in the organization. When the organization is efficient. The organization will survive grow and progress and there will be sustainability in organizational development.

**Keywords:** Labor Welfare, Quality of Working Life, Organizational Performance

## สวัสดิการแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จาทูรนต์ พุ่มเพชร<sup>1\*</sup> อิศระพงค์ เพ็งผาย<sup>1</sup> และ ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี, สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

<sup>2</sup> คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

\* Corresponding author. E-mail: [chathuron.aon@gmail.com](mailto:chathuron.aon@gmail.com)

### บทคัดย่อ

การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของมนุษย์ การทำงานเพื่อความปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัวโดยส่วนรวม บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรที่มีบุคลากรเหล่านี้ก็จะมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วย และการทำงานในองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข องค์กรทั้งหลายต่างก็มีความคิดเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน หากงานดีชีวิตก็จะดีตาม หากขาดงานก็คือขาดชีวิต งานจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุข กำลังใจ ความหวังและพลังในการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ เมื่อองค์กรมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะอยู่รอดและเติบโตก้าวหน้า และเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กร

**คำสำคัญ:** สวัสดิการแรงงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพองค์กร

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

### บทนำ

สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างโดยเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับทางกฎหมาย เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาด การจัดให้มีห้องน้ำที่ถูกลักษณะ และเพียงพอแก่จำนวนลูกจ้างในองค์กร การจัดให้มีบริการรักษาพยาบาล หรือการปฐมพยาบาล เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีได้รับบาดเจ็บ และเจ็บป่วยจากการทำงาน และนายจ้างอาจทำข้อตกลงกับลูกจ้าง เพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษากับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างเข้ารับการรักษได้อย่างสะดวกและรวดเร็วแทนการจัดให้มีแพทย์โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (นพดล บุญช่วย, 2564)

สวัสดิการแรงงาน นายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการทางด้านสังคม 1) สวัสดิการแรงงานทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจูงใจในการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ การแบ่งผลการสวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน สวัสดิการแรงงานเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง 2) สวัสดิการแรงงานด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การจัดการศึกษาในโรงงาน สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 10 ประการ คือ (1) สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย (2) สวัสดิการแรงงานด้านความปลอดภัย เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม และ

เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย (3) สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ (4) สวัสดิการแรงงานด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย (5) สวัสดิการแรงงานด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน (6) สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เช่น การให้บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ (7) สวัสดิการแรงงานด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี (8) สวัสดิการแรงงานด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย (9) สวัสดิการแรงงานด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่ลูกจ้างที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลลูกจ้างดีเด่น และ (10) สวัสดิการอื่น ๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ (กระทรวงแรงงาน, 2550)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (ผจก. เฉลิมสาร, 2555)

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ได้แก่ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และ 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (กรีซ สืบสนธิ, 2537)

อาจกล่าวได้ว่า สวัสดิการแรงงาน เป็นการดำเนินการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นประโยชน์ให้แก่บุคลากร ที่มุ่งหมายในบุคลากรมีสภาพการเป็นอยู่ที่ดี ฐานะทางครอบครัวที่มั่นคง รวมทั้งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอันทำให้เกิดความพึงพอใจแก่องค์กร และองค์กรสมัยใหม่ควรจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) คือ นายจ้างจะจัดชุดสวัสดิการหลักหนึ่งชุดที่บุคลากรทั้งองค์กรจะได้รับเหมือนกัน ร่วมกับการให้สิทธิบุคลากรเลือกสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากสวัสดิการหลักเพิ่มเติมได้ด้วย ซึ่งจะเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่บุคลากรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุขในการทำงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้รับโอกาส เสรีภาพ ความยุติธรรมได้รับการยอมรับการยกย่องจากผู้อื่น และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการมีอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงไม่เป็นอันตราย ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย ซึ่งหน่วยงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องเสียงก่อกวน หรือการรบกวนทางสายตา เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่เป็นต้นทุนทางสังคม ที่มีคุณค่า และส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานใช้เวลาไปกับการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน เมื่อคนใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน จึงควรมีสถานะที่เหมาะสมในการทำงาน เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกที่มั่นคงทั้ง สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และ สุขภาวะทางสังคม ผู้บริหารจึงต้องใส่ใจกับบุคลากรในองค์กรให้ดีเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานโดยตรง

บทความนี้ จึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชน จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคลากรหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลหรือปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการ (Welfare) เป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารัฐต้องเป็นผู้จัดหาให้โดยไม่แสวงหากำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า ถ้าใช้ในทางธุรกิจใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540) ทั้งนี้ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ไม่ได้ให้นิยามจำกัดความของสวัสดิการแรงงานที่ชัดเจนแต่อย่างใด ผู้เขียนได้พยายามรวบรวมความหมายของสวัสดิการแรงงาน ดังปรากฏต่อไปนี้

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม ว่า หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

Yoder, Dale (1982) กล่าวว่า สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังจะได้รับไม่ตรีจิตมิตรภาพและความกระตือรือร้นในการทำงานจากคนงาน รวมทั้งช่วยลดเปลืองความวิตกกังวลที่เป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกิจกรรมเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งจูงใจในการจ้างงานและเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานในการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) ให้ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน” ว่า หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวล ทำให้มีความพอใจในการมีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด และยังอธิบายถึงข้อแตกต่างระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน ได้แก่ (1) สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมนั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติ ไม่มีการคิดต้นทุนกำไร (2) สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้พอสมควรสวัสดิการแรงงานจึงมิใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล และ (3) วัตถุประสงค์ของนายจ้างก็คือ ต้องการให้บุคลากรมีความสะดวกสบายในการทำงานช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้างขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดี จากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้

พิเชษฐ์ สอนสิริ (2553) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน ว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนโดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำจ่ายให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังกายมีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

กล่าวสรุปได้ว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบแทนการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน อำนวยความสะดวกสบายในขณะที่ทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานเมื่อพ้นสภาพจากการทำงานแล้วซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ทั้งนี้สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ซึ่งการจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ได้แก่ (1) กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ (2) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ และ (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ส่วนการกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และ (2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

### วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550) ได้กล่าวอ้างถึงรายงาน เรื่อง สวัสดิการอุตสาหกรรม ขององค์การสหประชาชาติ (1971) ว่า วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน มี 3 ระยะ คือ

ระยะแรก การจัดสวัสดิการแรงงานแบบบิดาใหญ่กับบุตร (Employer paternalism) เนื่องจากลักษณะความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในยุคนั้นเป็นแบบครอบครัวเดียวกันการจัดสวัสดิการจึงเป็นการเกื้อกูลกันแบบบิดาใหญ่กับบุตร หรือการจัดสวัสดิการเป็นความเชื่อในด้านศีลธรรมที่ถือเป็นการทำบุญที่นายจ้างรับผิดชอบด้วยความเมตตาเป็นผู้จัดหาให้ฝ่ายเดียวไม่มีภาครัฐเข้าไปยุ่งเกี่ยว โดยจัดสวัสดิการตามความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น

ระยะที่สอง การจัดสวัสดิการตามกฎหมาย (legislative requirement) เนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแบบทำบุญ หรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกัน และปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน รัฐจึงเริ่มเข้าไปมีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนด เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรม มีสวัสดิการในการทำงานที่มีความมั่นคง หลังสงครามโลกครั้งที่สองประเทศในยุโรป เช่น สหราชอาณาจักรและประเทศอื่น ๆ มีการจัดตั้งรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสวัสดิการอุตสาหกรรมในประเทศของตน และสามารถนำเอาแบบอย่างการจัดสวัสดิการทางด้านแรงงานไปใช้ในประเศอาณานิคมในแถบแอฟริกาและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนประเทศในสหรัฐอเมริกามีการออกกฎหมายด้านสวัสดิการมาใช้บังคับ เนื่องจากสหภาพแรงงานมีการเรียกร้องเพื่อต่อสู้กับรัฐบาลในเรื่องสวัสดิการแรงงานมาเป็นเวลานานสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่รัฐเป็นผู้ออกกฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายน้อยมาก ในระยะที่สองนี้ รัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการขึ้นพื้นฐาน ส่วนสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวการบริหารงานด้านสวัสดิการสังคม และเริ่มมีการดำเนินการประกันความมั่นคงในประเทศต่าง ๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

ระยะที่สาม การจัดสวัสดิการแรงงานที่สังคมเริ่มเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community responsibility) ประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจในการจัดสวัสดิการที่มีข้อกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและภาคอุตสาหกรรม จะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคม โดยนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลต้องรับผิดชอบร่วมกัน ภาคอุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมนอก ๆ โรงงานหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนมีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างอุตสาหกรรมเล็ก ๆ ในการจัดสวัสดิการแรงงานทำให้มีการร่วมมือประสานงานกันตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ โดยมีรัฐบาลรวมรับผิดชอบ เช่น ประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลรับผิดชอบต่อทรัพย์สินสมบัติของ

อุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้น การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่นและประเทศชาติ ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะนี้ เนื่องจากสวัสดิการจะช่วยสร้างความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน สามารถกระตุ้นและควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีส่วนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสวัสดิการในสมัยปัจจุบันจะต้องไม่เพียงแต่สามารถจัดสรรประโยชน์และการบริการพื้นฐานแก่สมาชิกขององค์การอย่างพอเพียงเท่านั้น แต่จะต้องสามารถประยุกต์ใช้ทักษะด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดระบบสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การได้ด้วย

กล่าวสรุปได้ว่า วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ เริ่มจากระบบที่นายจ้างเป็นผู้ให้แต่เพียงฝ่ายเดียวแบบบิดาให้แก่บุตร ต่อมาก็เริ่มมีกฎหมายบังคับใช้เนื่องจากรัฐเล็งเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน ต้องการที่จะให้มีการประกันความมั่นคงขั้นต่ำให้แก่บุคคลเหล่านั้น และในระยะสุดท้ายเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรม การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องจัดเป็นแบบที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยทุกฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ และสวัสดิการแรงงานยังเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างรวมถึงครอบครัวดีขึ้นความเอื้ออาทรของนายจ้างโดยการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้นในขณะเดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยมีการวิวัฒนาการของการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวด้วยความเมตตาในรูปแบบของบิดาให้แก่บุตร ต่อมารัฐออกกฎหมายสวัสดิการแรงงานบังคับเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงขั้นต่ำอย่างเป็นธรรม จนกระทั่งพัฒนาการการจัดสวัสดิการแรงงานให้เป็นความรับผิดชอบทางสังคมร่วมกันของทุกฝ่าย และต่อมารัฐสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปฏิบัติภารกิจด้านสวัสดิการแรงงาน โดยการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบกิจการ โดยเห็นว่าหากลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี นอกจากทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังส่งผลให้ลูกจ้างลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานบ่อย จนในที่สุดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลิตภาพในการทำงาน

### แหล่งที่มาของสวัสดิการแรงงาน

นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2550) ได้กล่าวถึงระบบสวัสดิการของแรงงานว่า ตั้งอยู่บนแหล่งที่มาของสวัสดิการ 3 ฐาน คือ (1) ฐานทรัพยากรธรรมชาติ มีความสำคัญต่อแรงงานนอกระบบที่อยู่ในชนบท ซึ่งต้องพึ่งพาความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติจากดิน น้ำ ป่า ในการยังชีพและเป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าหัตถกรรม แต่จะมีความสำคัญน้อยต่อแรงงานที่อยู่ในเขตเมืองซึ่งมีวิถีชีวิตถูกตัดขาดจากการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติแล้ว (2) สวัสดิการจากการสำรองหรือจัดทำกันขึ้นเองของแรงงาน ทั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ ได้แก่ การสำรองของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในระบบทวิภาคีระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง การสำรองในระบบไตรภาคีโดยผ่านตัวแทนของลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ การจัดทำสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือกันเองโดยผ่านกลุ่มออมทรัพย์ของคณาในสถานประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กลูกคณาในสถานประกอบกิจการในย่านอุตสาหกรรมซึ่งบริหารงานโดยคณาในตนเอง และ (3) สิทธิในสวัสดิการที่รัฐเป็นผู้จัดทำ กลุ่มแรงงานที่เข้าถึงสิทธิดังกล่าวมากที่สุด คือ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเนื่องจากได้รับความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการจากกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ในขณะที่แรงงานกลุ่มอื่น ๆ ยังไม่เข้าถึงสิทธิในสวัสดิการสังคมที่รัฐเป็นผู้จัดทำให้แก่ลูกจ้างคงได้รับเพียงแต่สวัสดิการที่รัฐจัดทำให้แก่ประชาชนทั่วไป เช่น สวัสดิการรักษาพยาบาลจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเท่านั้น

กล่าวสรุปได้ว่า ระบบสวัสดิการของแรงงานปัจจุบันอยู่ในภายใต้การดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่มีการเกี่ยวข้องกับกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสใน

การแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และรวมถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ขอบเขตของการจัดสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ดังนั้นสวัสดิการแรงงานไม่จำกัดเฉพาะตัวคนงาน ขณะทำงานภายในโรงงานหรือสถานประกอบการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัว ความเป็นอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของคนงานทั้งที่ทำงานและที่บ้าน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย หากคนงานมีชีวิตความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมที่บ้านไม่ดี เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย มีความเป็นอยู่ที่ไม่สบายเท่าที่ควร หรือมีสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวไม่ราบรื่น เมื่อมาทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจทำให้ไม่ปลอดภัยไปด้วยการทำงานขณะที่มีภาวะความวิตกกังวลอาจทำให้เกิดความเสียหายต่องาน และเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ มีผลต่อการลางาน ขาดงาน มาสายบ่อย ปักจายเหล่านี้มีผลต่อการนำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการประการของคนงานไปในตัว ซึ่งต้องครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานในลักษณะใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ (1) ในขณะที่ทำงาน (On the job) หรือในเวลาทำงาน เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ดี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในขณะที่ปฏิบัติงาน การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย (2) นอกเวลาทำงาน (Off the job) แต่อยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงาน ก่อนและหลังทำงานแต่อยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน และ (3) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the company in the community at Large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวคนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวคนงาน ซึ่งสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบต่อแรงงาน ครอบครัวและชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่ด้วย และการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับรับส่ง การจัดทำถนนที่ปลอดภัยสำหรับสัญจรจาก บ้านพักไปยังสถานที่ทำงาน จัดเวรยามดูแลรักษาความปลอดภัยในบริเวณบ้านพัก การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กในบริเวณใกล้เคียงที่ทำงาน

กล่าวสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ที่สถานประกอบการได้จัดให้แก่ลูกจ้างและครอบครัว เป็นการช่วยลดรายจ่าย สร้างความสุข พัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้างและครอบครัวให้ดีขึ้น ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดการป่วยลา มาสาย และการเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่การดำเนินชีวิตของลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสวัสดิการแรงงาน ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง สถานประกอบการควรจัดสวัสดิการแรงงานให้มีความยืดหยุ่นได้อย่างเหมาะสม คือ มีรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกประเภท วิธีการ รายละเอียดของสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจสร้างแรงจูงใจและเพิ่มผลผลิตในการทำงานและมีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

### ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการเป็นประชาชนขององค์กร พัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม รวมทั้งช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานทุกอย่างช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (2) ลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานบางประเภทช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความผ่อนคลายความเครียด เช่น การดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม การจัดเวลาพัก วันหยุด สวัสดิการนันทนาการ การตั้งศูนย์

เลี้ยงเด็กในโรงงานเพื่อลดความกังวลของลูกจ้าง (3) สร้างความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร เนื่องจากลูกจ้างมีความพึงพอใจจากการได้รับประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการแรงงานของนายจ้าง เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและองค์กร (4) สร้างความรู้สึกให้ลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีมาจากความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพื่อร่วมกันเสนอแนะการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้าง การจัดสวัสดิการที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ (5) ลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วย (6) ลดปัญหาแรงงาน ที่เกิดจากการขาด ลา มาสาย การเปลี่ยนงานของลูกจ้าง เนื่องจกสวัสดิการแรงงานประเภทมีส่วนสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างอยู่ทำงานในสถานประกอบการเป็นเวลานาน เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต เช่น สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (7) เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อลูกจ้างมีความสุขกายสบายใจมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลให้ลูกจ้างทุ่มเทกำลังกาย กำลังสมองในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ (8) พัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้มีหลักประกันความมั่นคงในขณะที่ทำงาน และเมื่อออกจากงานแล้ว

กล่าวสรุปได้ว่า การลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่ย่อยไปถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายผลประโยชน์เกี่ยวกับต่าง ๆ เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต บำเหน็จบำนาญ เงินสะสม รถประจำตำแหน่ง การแข่งขันกีฬา ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายผลประโยชน์เกี่ยวกับต่าง ๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างและลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้างถึงแม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้น แต่นายจ้างก็จะได้ประโยชน์ด้วย

### แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี

Edwin B. Flippo (1971) (อ้างถึงใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีไว้ ดังนี้

1. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือ การจัดสวัสดิการแรงงานที่เมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพึงพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
2. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล คือ สวัสดิการที่จัดให้ต้องเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่มากกว่าการให้ประโยชน์เฉพาะบุคคลเท่านั้น
3. หลักการยืดหยุ่น คือ สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้างที่มีความแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ครอบครัว ศาสนา อายุงาน เป็นต้น
4. หลักแห่งผลประโยชน์ คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
5. หลักความสมเหตุสมผลหรือหลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างต้องเน้นความเหมาะสมทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน ความคุ้มค่าแก่การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550) ยังได้กล่าวถึง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 10 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค คือ การจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
2. หลักแห่งผลประโยชน์ คือ เมื่อจัดสวัสดิการใด ๆ แล้วประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งองค์กรและลูกจ้าง
3. หลักแห่งการจูงใจ คือ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์และผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร
4. หลักแห่งการตอบสนอง คือ การจัดสวัสดิการแรงงานต้องตอบสนองสอดคล้องตรงกับความต้องการของลูกจ้าง



5. หลักแห่งประสิทธิภาพ คือ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการแรงงานควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อย ลงทุนต่ำ และได้ทั้งในปริมาณและคุณภาพ

6. หลักแห่งการประหยัด คือ การจัดสวัสดิการแรงงานต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัด ก็จะทำให้เกิดความฟุ่มเฟือย ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน

8. หลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณและความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

9. หลักแห่งความสะดวก คือ การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรสะดวก รวดเร็วและมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ

10. หลักแห่งความยุติธรรม คือ การให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

สุราษฎร์ธานี วชิราภรณ์ (2540) กล่าวถึง หลักเกณฑ์สำคัญที่นายจ้าง ควรคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการขององค์กร ตามแนวคิดของ K.N. Vaid (1970) ไว้ดังนี้

1. หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรม หรือผู้ประกอบการ กล่าวคือ การที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเพียงใด เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน ก็จะทำให้ชาวบ้านในบริเวณโรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วยหรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นเกิดความเจริญตามมาด้วย

2. หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขามีความต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ทำหน้าที่พิจารณา หรือร่วมกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานตามความเหมาะสมให้แก่ลูกจ้างในองค์กร

3. หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรมีความเหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง การให้สวัสดิการแรงงานที่หลากหลายอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงมาก แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง ก็ไม่สามารถทำให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงานได้

4. หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานที่ดี คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้ไม่สามารถประเมินผลได้เที่ยงตรงก็ตาม การที่ลูกจ้างท้อยังไม่อึดหรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ประเทศที่กำลังพัฒนาเชื่อว่า การให้การศึกษา อบรมลูกจ้างให้มีโอกาสก้าวหน้ามนหน้าที่การทำงาน

5. หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักเต็มไปด้วยระเบียบการปฏิบัติงานที่เข้มงวด จึงขาดความเป็นกันเอง ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาในการทำงานโดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละราย การส่งเสริมสวัสดิการด้านสังคมและวัฒนธรรมให้ลูกจ้าง เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการให้ลูกจ้างคลายเครียด จะช่วยให้ลูกจ้างเกิดความร่าเริง มีชีวิตชีวา และทำงานอย่างมีความสุข

6. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หากนายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างที่เป็นฝ่ายรับอาจไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานต้องส่งผลดีทั้งต่อผู้ให้และผู้รับ ภายใต้อุดมคติการรับผิดชอบร่วมกัน

7. หลักการยอมรับ ผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับล่างตลอดไปถึงผู้บริหารสูงสุดและลูกจ้างทุกคนต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ

กล่าวสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีควรคำนึงถึงผลสะท้อนกลับไปสู่สถานประกอบการ โดยนำหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มาพิจารณาประกอบกัน คือ ต้องสอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้าง เพื่อสร้างความพึงพอใจ ต้องจัด

ให้โอกาสความยุติธรรมและครอบคลุมคนส่วนใหญ่ เน้นหลักแห่งผลประโยชน์ที่เกื้อกูลร่วมกันทั้งสองฝ่าย ภายใต้หลักการ ยืดหยุ่น ความสะดวก งบประมาณเพื่อสร้างการบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดของการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีและจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้ถูกนำมาปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย แต่สิ่งสำคัญคือการเลือกแนวคิดและวิธีการปรับปรุงที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life)

ตามหลักการของ Richard E. Walton (1973) ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้อำนาจหน้าที่/บุคลากร ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของโอกาสที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตน

ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

### แนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ทำไมต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต่อกันของความพึงพอใจระหว่าง บุคลากรและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้ แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกว่าการกีดกันสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานตกต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้อง หยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว บุคลากรเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2555)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (2567) ได้กล่าวถึงการที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างหรือฝ่ายองค์กร และฝ่ายลูกจ้างหรือบุคลากร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนี้ ผู้เขียนขอแนะนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในชื่อทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The motivation Hygiene Theory) สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

**1. ปัจจัยจูงใจ (motivator factors)** เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่าย หรือท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

**2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)** เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ ได้แก่

2.1 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors) หมายถึง การพบปะ การสนทนา ความเป็นมิตร รวมถึงการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates) หมายถึง การพบปะ สนทนา และความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.5 ตำแหน่งในบริษัท (status) หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.6 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร

2.7 เงินเดือน (salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ

2.8 ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรต้องการให้ไปประจำที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) กล่าวว่า ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ (1) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย (2) ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน (3) การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร (4) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

กล่าวสรุปได้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง และส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก และการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการ พบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

### เกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Income) คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ **หน้าที่ความรับผิดชอบ** ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่าง ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจได้ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย หลังเลิกงาน จัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยให้พัฒนาและดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงานด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผนงาน ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนไม่ใช่เพียงแค่บางส่วน ช่วยเพิ่มทักษะ และความชำนาญในงานนั้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้รักษาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

5. ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไร้ข้อคิดหรือคำนึงถึงพวกพ้อง มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) เป็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้มีความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษาภาวะเยียบ หรือการได้รับผลประโยชน์อื่นที่เท่ากัน ช่วยให้เป็นการกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกันซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวหรือคนรัก และสังคมภายนอกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรม การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในองค์กรของตนที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วมด้านบรรณรักษ์สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ

กล่าวสรุปได้ว่า เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จะช่วยเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า อีกทั้งยังเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องของการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ เป็นการช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้มากขึ้น เปิดโอกาสการสร้างสรรคงานให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองความต้องการได้ และช่วยให้บุคลากรมีโอกาสที่จะได้ใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามหน่วยงาน และให้มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ ทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้นโดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงานอีกด้วย

### สวัสดิการแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สวัสดิการแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างรวมถึงครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น เป็นความเอื้ออาทรของนายจ้าง ที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้น ในขณะเดียวกัน

การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการกิจการ ทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความต้องการของบุคคลในองค์กรว่า ต้องการองค์ประกอบใดบ้าง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและของตัวบุคคล เรียกได้ว่าองค์กรนั้น เป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี บุคคลในองค์กรจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรตามความต้องการของผู้บริหาร ที่ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด ความต้องการองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น

## บทสรุป

การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่บุคลากรนั้นมีความสำคัญ เป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการ หมายถึง รูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมให้แก่บุคลากรโดยที่นายจ้างมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิตและสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กรและรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีดังนั้นในการจัดสวัสดิการจึงเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือนได้แก่การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องจากเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนการได้รับโบนัส ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ ค่าพาหนะในการเดินทาง และค่าล่วงเวลา และการให้บริการสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกล่าวได้ว่าเป็นนโยบายหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร หากองค์กรใดมีกระบวนการหรือรูปแบบในการดำเนินงานที่ดี โดยมุ่งให้บริการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วยแล้ว บริการสวัสดิการที่จัดขึ้นย่อมเป็นสิ่งจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นไปในทางที่ดีขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน. *ประจำปีงบประมาณ 2550*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- \_\_\_\_\_. (2550). *โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม* (รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- \_\_\_\_\_. (2552). *โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย* (รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2549). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทพพิญวานิสัย.
- กระทรวงแรงงาน. (2550). *อนุสัญญาด้านแรงงาน*. สืบค้นจาก [http://www.mol.go.th/international\\_02.html](http://www.mol.go.th/international_02.html).
- กริช สืบสนธิ์. (2537). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารภายในองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์ (1991).
- ธนินทร์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรปฏิบัติการบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นพดล บุญช่วย. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2550). *แรงงานภาคอุตสาหกรรมกับการเรียนรู้และต่อสู้เพื่อสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ: เอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นจาก [http://www.society.go.th/article\\_attach](http://www.society.go.th/article_attach).
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). *การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงเทพมหานครไฟฟ้าจำกัด*. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life)*. สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- Flippo, E. B. (1970). *Principle of Personnel Management*. New York: Mc Graw-Hall Inc
- K. N. Vaid. (1970). *Labour Welfare in India*. New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*, 15, 12-18.
- Yoder, D. (1982). *Personnel Management and Industrial Relation*. (7<sup>th</sup> Ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.

