



บทที่ 2

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอุตสาหกรรมได้ขยายตัวและพัฒนาตัวอย่างรวดเร็วจนกล่าวได้ว่า ภาคอุตสาหกรรมมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมากที่สุด ประกอบกับในปัจจุบันเทคโนโลยีทางการคมนาคมสื่อสารได้พัฒนาจนทำให้เกิดภาวะที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) การรับรู้ข่าวสารและการติดต่อทางธุรกิจสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมไปทั่วโลกโดยใช้เวลาเพียงไม่กี่นาที การแข่งขันทางการค้าทำให้ภาคอุตสาหกรรมต้องปรับตัวตามไปด้วย ผู้ประกอบการที่ขาดการวางแผนล่วงหน้าหรือปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็จะตกอยู่ในสภาพเสียเปรียบคู่แข่งทางธุรกิจ ขณะเดียวกันกลุ่มลูกจ้างแรงงานก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับภาวะอุตสาหกรรมในยุคใหม่ด้วยเช่นกัน

ความหมายและความสำคัญของแรงงาน

แรงงานในความหมายทั่วไปของเศรษฐศาสตร์แรงงานหมายถึง "แรงงานเป็นพลังมนุษย์ที่ใช้ในการทำงานให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ที่มนุษย์นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม"¹ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของแรงงานไว้อีกหลายท่าน ได้แก่

¹แมน สารรัตน์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2527, หน้า 3.

ก. Alfred Kukn กล่าวว่า "แรงงานเป็นมนุษย์ชาติผู้ซึ่งกระทำกิจการต่าง ๆ เพื่อการดำรงอยู่ของตน หรือ แรงงาน หมายถึง ความอดสาหัสของมนุษย์ในการกระทำกิจการต่าง ๆ โดยกำลังกายเพื่อการดำรงอยู่ของเขา"²

ข. Melvin W. Reder ให้คำจำกัดความว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยได้รับค่าจ้าง หรือเงินเดือน ค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัว"³

ค. William H. Kiekhofer ให้ความหมายว่า "แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ในอันที่จะสร้างเศรษฐกิจขึ้นไม่ว่าเศรษฐกิจ เหล่านั้น จะเป็นทรัพย์สินของสังคมหรือบริการโดยตรงของมนุษย์ก็ตาม"⁴

ในระบบเศรษฐกิจ "แรงงานเป็นส่วนประกอบของปัจจัยการผลิต (ปัจจัยการผลิต ได้แก่ ทุน ที่ดิน แรงงาน และผู้ประกอบการ) และเป็นทรัพยากรทุนในลักษณะนามธรรมในการดำเนินการให้ธุรกิจอยู่ได้ เพื่อให้ได้กำไรสูงสุดนั้น ต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถทางการบริหารของผู้ประกอบการ ความรู้ความสามารถของลูกจ้างแรงงาน ดังนั้น จำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจึงยังเป็นที่ต้องการอยู่เป็นจำนวนมาก"⁵

² Alfred Kukn, Labour Institution and Economics, Rinehart and company, 1957 p.6

³ Melvin W. Reder, Labour in a growing economics, New York, John Willy and sons, 1957 p.3

⁴ William H. Kiekhofer, Economic Principle, Problems, and Policies, 4th ed. New York, Appleton Century Crofts, 1946 p.23

⁵ วิจิต แสงทอง, การแรงงาน, (กรุงเทพฯ : สหกรณ์ฯ ส่งแห่งประเทศไทย, มปป.)

"การสร้างกระบวนการผลิตที่ลู่จ้างแรงงานปฏิบัติการตามหน้าที่การงานของตนในขณะปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลงาน นอกจากช่วยลดต้นทุนในการผลิตทางวัตถุแล้วยังสร้างความชำนาญในฝีมือแรงงาน เพิ่มมาตรฐานในคุณภาพของแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ การปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นปัจจัยในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด"⁶

การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานโดยการจัดสวัสดิการ

โรงงานอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องหาวิธีการในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ให้กับแรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิต ในขณะที่ต้องควบคุมต้นทุนการผลิตให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน จึงถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง โดย "สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงิน ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้เป็นการคุ้มครอง หรือช่วยเหลือในเรื่อง ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกระทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ และรายได้พิเศษต่าง ๆ นอกจากการให้เงิน อาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินตามสมควรและการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่"⁷

⁶ เกษมสันต์ จิณณาโส, "กระบวนการเพิ่มผลผลิตมีส่วนในการสร้างงานจริงหรือ", วารสารเพิ่มผลผลิต, ฉบับที่ 26 (เมษายน-พฤษภาคม 2530) หน้า 34.

⁷ DALE S. BEACH, PERSONNEL : THE MANAGEMENT OF PEOPLE AT WORK. NEW YORK : THE MACMILLIAN CO., 1971, p.786

อย่างไรก็ตาม "ความมั่นคงของผู้ประกอบการในการจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อสนองตามความต้องการของลูกค้าจ้างแรงงาน โดยคำนึงถึงขีดความสามารถของนายจ้าง ผลประโยชน์ที่นายจ้างได้รับทั้งทางตรง ทางอ้อม ความสามารถของลูกค้าจ้างแรงงานและประสิทธิภาพในการทำงานให้กับสถานประกอบการ"⁸ ขณะเดียวกันปัญหาส่วนตัวของลูกค้าจ้างแรงงาน เช่น ปัญหาที่อยู่อาศัยโดยการเช่า การบริโภค ภาระหนี้สินต่าง ๆ จะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวได้ว่า "การพัฒนาอุตสาหกรรมส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว สังคมของลูกค้าจ้างแรงงาน"⁹ และ "ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวของลูกค้าจ้างแรงงานย่อมมีผลทำให้ความสามารถในการทำงานลดน้อยลง การขาดความมั่นคงในการทำงาน มีความวิตกกังวล ทำให้มีผลเสียต่อการปฏิบัติงาน ที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น แหล่งเสื่อมโทรม ปัญหาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย บางประเภทอุตสาหกรรมมีการจัดหาที่พัก แต่ไม่พอเพียง สร้างความไม่พอใจกับการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเข้าอยู่ในที่พักที่อุตสาหกรรมจัดหาไว้"¹⁰ นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าหน่วยงานจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของตนทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้¹¹

- เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
- เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
- เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น

⁸ สุรางค์ วศินารมภ์, สังคมสงเคราะห์ในอุตสาหกรรม. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหา-
วิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528) หน้า 20-24.

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 56.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 26.

¹¹ ภิญญา สาธร, การบริหารงานบุคคล. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517)
หน้า 385.

- ทำให้งานของหน่วยงาน เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้ง ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคคลากร
- เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคคลากรในหน่วยงาน
- เพื่อให้บุคคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาแรงงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น
- เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคคลากรในหน่วยงาน
- เพื่อลดการขาดงาน, ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคคลากรในหน่วยงาน
- เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคคลากร
- เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
- เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

การจัดสวัสดิการให้กับบุคคลากรควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการ ที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ คือ หน่วยงานให้สวัสดิการไป เพื่อให้บุคคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนองหน่วยงาน ในด้านการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินลงทุนสูญเปล่า ในขณะที่เด็ชวกันผู้บริหารก็ควรยึดหลักการในการจัดสวัสดิการต่อไปนี้ด้วย คือ¹²

- หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องให้แก่บุคคลากรโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในด้านรับสวัสดิการ
- หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้ว จะได้ผลทั้งทางหน่วยงานและส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย

¹² เรื่องเด็ชวกัน, หน้า 388.

- หลักแห่งความตั้งใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจ ให้เกิดกำลังใจมีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีขึ้น
- หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่า สิ่งที่จะจัดให้อำนวยความสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์อะไร
- หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้น ต้องคำนึงถึงว่า ได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุดสิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับความบริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ
- หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใดควรคำนึงถึง หลักของความสิ้นเปลือง ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดแล้ว จะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย จะเสียประโยชน์มากกว่าได้ผล
- หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจการจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจไม่ควรกระทำ
- หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการ ถ้าจะให้ได้ดี ต้องมีระบบระเบียบรูปแบบในการจัด ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยอำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัด
- หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดทำว่าโครงการใด เรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียนหรือให้แล้วสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณมาสนับสนุนเพียงพอหรือไม่
- หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีใครได้รับเหลื่อมล้ำต่ำสูงกว่ากัน ควรจะถือหลักความยุติธรรมในการจัดโครงการในทุกกรณีไป

กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ กำหนดตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดย "การจัดสวัสดิการ เป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการ จัดหาให้แก่ลูกจ้างแรงงานได้บริโภค หรือใช้สอยตามสมควร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดตามประกาศฯ ได้แก่ มีน้ำสะอาด สำหรับดื่ม, ห้องน้ำ ห้องส้วม, ห้องปฐมพยาบาล รวมถึงห้องรักษาพยาบาล พยาบาล แพทย์ สถานพินิจ สวัสดิการภายใต้กฎหมายได้ให้ความสำคัญต่อการรักษาพยาบาล และสถานที่ทำงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ

เท่านั้น¹³ แต่สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งสภาพเศรษฐกิจและสังคมได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ตลาดแรงงานที่เคยมีอย่างเหลือเฟือเพื่อกลับกลายเป็นขาดแคลน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไม่เพียงพอที่จะจูงใจ ให้แรงงานอยู่ในองค์การ ได้นาน มีความผูกพันและซื่อสัตย์กับองค์การ และเต็มใจในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จึงได้มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ซึ่งมีอยู่หลายแบบหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน ประเภทของโครงการ สภาพแวดล้อม และความพอใจของผู้ประกอบการและลูกจ้างแรงงาน อาทิเช่น สวัสดิการด้านความมั่นคงของรายได้ ได้แก่ เงินทดแทน เงินสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ประกันภัย เงินโบนัส เงินค่าครองชีพ ค่าเช่า ภาษีเงินได้ให้ สวัสดิการด้านพักผ่อนหย่อนใจ หรือนันทนาการ ได้แก่ มีสโมสร สถานที่เล่นกีฬา การจัดงานเที่ยว การจัดงานรื่นเริง และบริการห้องสมุด สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงาน ได้แก่ ให้เงินกู้ ช่วยเหลือการสมรส คลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาล ช่วยค่าทำศพ ให้ค่าปรึกษาทางด้านกฎหมาย ปัญหาในการทำงาน ปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาทางครอบครัว และสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก ได้แก่ มีห้องอาหารหรือโรงอาหารในโรงงาน ขายอาหารราคาถูก จัดบริการรถรับส่งมาทำงาน มีร้านค้าสวัสดิการขายสินค้าราคาถูกกว่าร้านค้าทั่วไป และจัดหาที่พักอาศัย หรือสร้างที่พักอาศัยให้กับลูกจ้างแรงงาน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า สวัสดิการที่ผู้ประกอบการจัดให้กับพนักงาน มีอยู่มากมายหลายประเภท ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะสวัสดิการที่อยู่อาศัย เนื่องจากที่พักอาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่พักอาศัย) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างแรงงานส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับที่พักอาศัยมากที่สุด

¹³นิคม จันทรวิฑูร, กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมแรงงาน, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2517

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับที่พักอาศัย

"ที่อยู่อาศัย มีความสำคัญต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ ใช้เป็นสถานที่คุ้มแดด คุ้มฝน ความร้อน-หนาว จากสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นภัยธรรมชาติและภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ลักษณะที่อยู่อาศัยจึงมีหลังคา ฝาผนังกันส่วนที่อยู่อาศัยโดยรอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันสามารถให้อากาศ แสงสว่างผ่านเข้าออกได้ ที่อยู่อาศัยเป็นสถานที่ประกอบกิจกรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ การพักผ่อน การนอน การกิน การขับถ่าย การรักษาความสะอาดร่างกาย เป็นต้น"¹⁴ และหลักการสำคัญในการจัดหาที่พักอาศัย มีดังนี้¹⁵

1. ที่พักอาศัยสามารถสนองตอบความต้องการทางร่างกายขั้นมูลฐาน (Fundamental Physiological needs) การจัดสิ่งแวดล้อมที่ที่พักอาศัยให้เหมาะสม สอนองความต้องการทางร่างกาย เช่น การจัดระบบระบายอากาศให้เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ มีพื้นที่เพียงพอ ในการประกอบกิจการแต่ละชนิด ปราศจากเหตุรำคาญ เป็นต้น
2. ที่พักอาศัยสามารถสนองตอบความต้องการทางจิตใจ (Fundamental Psychological Needs) การจัดสิ่งแวดล้อมที่อยู่ออาศัยช่วยส่งเสริมให้ผู้อยู่อาศัยมีความสุขสบายทางจิตใจ ความสะอาด มีระเบียบ ไม่แออัด ภายในที่พำนักอาศัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ที่อยู่อาศัยตั้งอยู่ในแหล่งที่เหมาะสม ไม่มีเหตุรำคาญ หรือสิ่งรบกวนภายนอก
3. ผู้อาศัยมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น ท่าเลที่ตั้งอยู่ที่ดอน บริเวณไม่แออัดจนเกินไป ความมั่นคงในที่พำนักอาศัย

¹⁴ ประภาศรี จิตพัฒนไพบลีย์, การจัดหาที่อยู่อาศัยของลูกจ้างแรงงานย่านอุตสาหกรรมกรณีศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัย, 2537.

¹⁵ กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองสุขาภิบาล, การสุขาภิบาลที่พักอาศัย (กุมภาพันธ์, 2532) หน้า 7.

4. ผู้อาศัยปลอดภัยจากโรคติดต่อ เช่น มีน้ำใช้ น้ำดื่ม มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย กำจัดน้ำโสโครก เป็นต้น

ทางด้านแนวทางในการเลือกพื้นที่อยู่อาศัย มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

John F.Kain (Harold Carter 1962:1975) กล่าวถึงปัจจัยด้านระยะทางไปยังแหล่งงานมีผลต่อที่ตั้งของที่อยู่อาศัยว่า มีความสัมพันธ์กับระดับรายได้ กล่าวคือ ระยะทางในการเดินทางไปทำงานจะเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ ผู้มีรายได้สูงที่ทำงานอยู่ในบริเวณศูนย์กลางเมือง มีแนวโน้มในการเดินทางไปทำงาน ในระยะทางที่ไกลกว่าและจะอยู่อาศัยในเขตชานเมือง ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่ำจะเดินทางไปทำงานในระยะทางที่ใกล้กว่า และอาศัยอยู่ในบริเวณแหล่งงานโดยไม่คำนึงว่าแหล่งงานจะอยู่ที่ใด

Park, Burgess and Mc Kenzie (Warner Z.Hirsch 1973:53-54) ได้ศึกษาเรื่องการเลือกที่ตั้งของที่อยู่อาศัยภายในเมืองโดยเฉพาะ ผลของการศึกษาได้พบความสัมพันธ์ของระดับรายได้กับการเลือกที่อยู่อาศัย กล่าวคือ ผู้มีรายได้ต่ำจะอาศัยอยู่ใกล้กับใจกลางเมือง ส่วนผู้ที่มีรายได้สูงจะเลือกอาศัยอยู่บริเวณชานเมืองห่างไกลออกไป เนื่องจากผู้มีรายได้สูงต้องการบ้านที่มีบริเวณมากและราคาที่ดินบริเวณชานเมืองมีราคาถูกกว่า นอกจากนี้ยังมีอีกการศึกษาว่า

Brain J.L.Berry and Frank E.Horton (1975:436) ได้เสนอว่า ปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดการเลือกที่อยู่อาศัยมี 3 ประการคือ

1. ราคาหรือค่าเช่าที่พื้กอาศัย
2. ชนิดของที่พื้กอาศัย
3. ที่ตั้งของที่พื้กอาศัย

ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้มีความสัมพันธ์ควบคู่ไปกับเหตุผลส่วนตัวในการเลือกที่พักอาศัยของแต่ละบุคคล เช่น ความสามารถในการจ่าย ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับรายได้ สถานภาพสมรส ขนาดของครอบครัว วิธีการในการดำเนินชีวิตซึ่งจะมีผลต่อชนิดของชุมชนที่ต้องการจะอยู่ สถานที่ทำงาน รวมทั้งระยะทางจากบ้านไปยังแหล่งงานด้วย

Brain Goodal (Brain Goodal 1974:151-161) กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกที่อยู่อาศัยว่า ผู้อาศัยจะพิจารณาคุณสมบัติของที่อยู่อาศัย 3 ประการ คือ

1. ลักษณะของบ้าน ได้แก่ ความเก่าใหม่ของบ้าน ขนาดของบ้านที่เหมาะสมกับขนาดของครอบครัว และคุณสมบัติของส่วนประกอบภายในบ้าน

2. ลักษณะของชุมชน ผู้อาศัยมักจะเลือกบริเวณที่อยู่อาศัยที่มีสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเหมือนกับตนเอง

3. ความสัมพันธ์ของที่ตั้งนั้น ๆ กับพื้นที่โครงการ ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางไปยังแหล่งงาน ย่านการค้า อุตสาหกรรม และการติดต่อสัมพันธ์กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

แต่ในทางปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเลือกที่อยู่อาศัย ได้แก่

- รายได้ กล่าวคือ รายได้ ความพอใจและการเลือกที่อยู่อาศัยจะมีความสัมพันธ์กันยิ่งขึ้น เมื่อรายได้ของผู้อยู่อาศัยมากขึ้นเท่าใดโอกาสของการเลือกชนิดของบ้าน ที่ตั้งและความพอใจในสิ่งที่ชอบก็จะได้รับการตอบสนองมากขึ้นเท่านั้น

- การเข้าถึงแหล่งงาน อาจจะมีอิทธิพลต่อการกระจายตัวของประชากรมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ครอบครัวจะต้องพิจารณาระหว่างความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งงานของหัวหน้าครอบครัวกับความเป็นไปได้หลาย ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน ราคาที่ดินที่เหมาะสม ความต้องการด้านอื่น ๆ ในการติดต่อกับเมืองและสิ่งพอใจต่าง ๆ

- สภาพครอบครัว การที่มีเด็กในครอบครัวมีผลสะท้อนต่อการใช้พื้นที่ของครอบครัว ยิ่งมีเด็กมากเท่าไรก็ยิ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้ต้องการบ้านที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ นอกจากนี้บริเวณที่มีโรงเรียนที่มีมาตรฐานด้านการศึกษาดีตั้งอยู่ จะเป็นบริเวณที่ได้รับความสนใจในการเลือกเป็นที่ตั้งของที่อยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น ส่วนครอบครัวที่ไม่มีเด็กมักชอบความสะดวกสบายในการเข้าถึงสิ่งที่น่าสนใจของเมือง และพอใจที่จะมีบ้านที่มีพื้นที่เล็กกว่า ซึ่งตั้งอยู่บริเวณใจกลางของเมือง

- ปัจจัยอื่น ๆ ราคาค่าได้และการเข้าถึงแหล่งงานไม่ใช่ปัจจัยเดียวเท่านั้นที่จำกัดขอบเขตแน่นอนว่า ผู้ที่อยู่อาศัยจะอยู่ในบริเวณพักอาศัยใดโดยเฉพาะ การแบ่งแยกผิวเชื้อชาติและชนชั้นก็มีผลต่อการเลือกที่อยู่อาศัยเช่นกัน

Jay Siegel (Hirsch 1973:56-57) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกที่อยู่อาศัยว่ามีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความสะดวกในการเข้าถึง
2. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะทางสังคมของชุมชน สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ บริการสาธารณะสำหรับชุมชน ความพึงพอใจที่ได้รับจากทำเลที่ตั้งนั้น เป็นต้น
3. ลักษณะที่ดินที่ใช้ในการปลูกบ้านและทำเลที่ตั้ง

William Alonso (Murphy 1975:436) กล่าวว่า การเลือกบริเวณที่อยู่อาศัยในเมืองมีความสัมพันธ์กับราคาที่ดิน กล่าวคือ บริเวณใจกลางเมืองราคาที่ดินจะสูงกว่าบริเวณอื่น ๆ ดังนั้นการสร้างที่อยู่อาศัยในเมืองจึงจำเป็นต้องลงทุนสูง ในขณะที่บริเวณชานเมืองราคาที่ดินจะค่อย ๆ ลดลงตามระยะทางที่ห่างออกไปจากตัวเมือง ทำให้การลงทุนด้านที่อยู่อาศัยลดลงด้วย แต่ราคาที่ดินยังผันแปรกับค่าขนส่ง คือ ระยะทางไกล ราคาที่ดินถูกลงก็จริง แต่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูงขึ้น ดังนั้นผู้ที่มียาขได้สูงย่อมมีโอกาสเลือกที่อยู่นอกเมือง ขณะที่ผู้ที่มียาขได้ต่ำต้องอาศัยอย่างแออัดในเมือง Alonso ได้กล่าวสรุปว่า การเลือกบริเวณที่อยู่อาศัยควรพิจารณาปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ราคาของที่อยู่อาศัย ซึ่งสัมพันธ์กับรายได้และความสามารถในการจ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยนั้น
2. รูปแบบของที่อยู่อาศัย ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้อยู่อาศัยซึ่งจะสัมพันธ์กับขนาดครอบครัวและสถานภาพสมรสด้วย
3. ที่ตั้งของที่อยู่อาศัยจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และระยะห่างจากที่ทำงานด้วย

สำหรับการจัดประเภทที่อยู่อาศัย Angel, Benjamin and De Goede¹⁶ ได้ทำการศึกษาในปี ค.ศ. 1977 สรุปได้ดังนี้

1. ที่อยู่อาศัยสำหรับคนงาน (The worker housing subsystem) มีความซับซ้อนในระบบที่อยู่อาศัย เนื่องจากลูกจ้างแรงงานได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง, บริษัท หรือ หน่วยงานราชการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ได้แก่

- ที่อยู่อาศัยสร้างขึ้นบริเวณที่ทำงาน (Workplace site houses) ที่อยู่อาศัยประเภทนี้สร้างด้วยไม้ในบริเวณที่ตั้งโรงงาน ลูกจ้างแรงงานสร้างด้วยตนเองและอาศัยพร้อมกับครอบครัว

- หอพักคนงานในโรงงาน (Factory site dormitories) ลักษณะที่อยู่อาศัยกันอย่างแออัด ห้องหนึ่งมีคนงานโสดอาศัยหลายคน มีเนื้อที่ส่วนตัวเล็กน้อย

- ที่พักคนรับใช้ในบ้าน (Domestic and Maintenance) สำหรับผู้มีฐานะปานกลาง ร่ำรวย จะจัดหาที่อยู่อาศัยในบ้านให้คนรับใช้ คนทำสวน สามพร้อมครอบครัว

- ที่อยู่อาศัยที่จัดให้เจ้าพนักงานของสถาบัน หน่วยงานราชการต่าง ๆ (Institutional construction workers houses) เช่น บ้านพักรถไฟ บ้านพักตำรวจ

- ที่พักอาศัยที่สร้างขึ้นชั่วคราว ณ ที่ก่อสร้าง (Itinerant Construction workers houses) วัสดุที่ใช้สร้างเป็นวัสดุที่หาได้จากบริเวณก่อสร้าง เมื่อเสร็จโครงการก็รื้อย้ายไปก่อสร้างในที่แห่งใหม่เรื่อยไป

¹⁶Shlomo Angel, Stan Benjamin and Koos H. De Goede : "The low-income housing system in Bangkok;" paper presented at a workshop at habitat, The United Nations conference on human settlements, Vancouver, Canada, June 1976 p.10.

2. ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้บุกรุก (The squatters housing subsystem) มีลักษณะการสร้างแบบบุกรุก เป็นที่อยู่อาศัยที่ปลูกสร้างด้วยไม้ สร้างชั่วคราว ส่วนมากปลูกบนพื้นที่ว่างเปล่าไม่ใช่ของตนเอง ได้แก่

- ผู้บุกรุกที่แท้จริง (Pure squatter) เป็นผู้ที่อาศัยในบ้านที่สร้างบนที่ดินของหน่วยงานรัฐบาล และไม่ได้จ่ายค่าเช่า เป็นชุมชนขนาดใหญ่หรือเล็ก บางอาศัยอยู่บนถนน บางอาศัยตามอาคารเก่าที่ถูกละทิ้ง เป็นต้น

- ผู้บุกรุกที่เช่า (Renting squatter) เป็นผู้ที่อาศัยสร้างบ้านบนเนื้อที่เล็ก ๆ มีเจ้าของที่ดิน และตกลงทำสัญญาเช่าต่อกัน โดยทำกันเป็นระยะ ๆ ไป

- เรือแพนบ้าน (Boat houses) เรือที่ส่งสินค้าในระยะสั้น หรือหยุดพักในคลองที่ใดที่หนึ่งนาน ๆ สามารถใช้เป็นที่อยู่อาศัยได้

3. ที่อยู่อาศัยในเขตชนบทแต่มาทำงานในเมือง (Rural commuters subsystem) ส่วนมากเป็นกลุ่มผู้อาศัยที่เดินทางเข้ามาทำงานในเมือง โดยทางรถไฟ รถยนต์ หรือเรือในตอนเช้าและกลับในตอนเย็น หรือลักษณะที่อยู่อาศัยยังคงอาศัยในเขตชนบทแต่เดินทางเข้ามาทำงานในตัวเมือง และพักอาศัยอยู่กับญาติ พี่น้อง ที่ทำงาน บางอยู่อาศัยเฉพาะในช่วงวันทำงาน เป็นต้น

4. ห้องแบ่งเช่า (Fitted housing subsystem) ลักษณะที่อยู่เป็นบ้านขนาดใหญ่กันเป็นห้อง ๆ แบ่งเป็นสัดส่วนให้เช่า ห้องเช่ามีขนาดเล็ก ทรุดโทรมและใช้ส้วมรวมกันผู้อยู่อาศัยส่วนมาก มีการเคลื่อนไหวโยกย้ายเรื่อย ๆ มีรายได้น้อย ไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของในที่อยู่อาศัย ไม่สนใจในกิจกรรมของสังคมรอบข้าง

5. ที่อยู่อาศัยที่จัดสรรโดยรัฐ (Public Housing subsystem) มักพบในรูปอาคารสำเร็จรูป (Complete housing units) หรือการจัดสรรในชุมชนแออัดต่าง ๆ โดยรัฐมักจัดสรรให้ผู้มีรายได้น้อย

6. ที่อยู่อาศัยแบบสร้างด้วยตนเอง (The self build housing subsystem) เป็นระบบที่รัฐไม่ได้สร้างโดยตรง แต่เป็นฝ่ายสนับสนุนให้ดำเนินการสร้างที่อยู่อาศัยด้วยตนเอง

7. ที่อยู่อาศัยภาคเอกชน (The private sector housing subsystem) ที่อยู่อาศัยประเภทนี้ตอบสนองความต้องการที่อยู่อาศัยของกลุ่มผู้มีรายได้น้อยมาก แต่มีการดำเนินการลักษณะเอกชน จัดสร้างขึ้นมาเพื่อให้ผู้มีรายได้น้อยเช่า หรือ เช่าซื้อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยของ สุรพงษ์ อิศวานนท์ เรื่อง "การศึกษารูปแบบการตั้งถิ่นฐานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ" (2535) พบว่าการเลือกที่อยู่อาศัยของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จะเลือกอยู่อาศัยใกล้กับโรงงานอุตสาหกรรมที่ตนเองทำงานอยู่ โดยการเช่าอยู่อาศัยในระยะรัศมีที่ห่างจากโรงงานอุตสาหกรรม 1 กิโลเมตร ซึ่งเป็นระยะทางที่สามารถเดินทางไป-กลับได้โดยสะดวก ทั้งนี้เนื่องจากการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่ทำงานและที่อยู่อาศัย และมักอาศัยอยู่ในกลุ่มที่ตนเองรู้จักกันมาก่อนที่จะมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยจะไม่เลือกลักษณะและสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัย แต่จะเลือกที่อยู่อาศัยที่ราคาเช่าถูกที่สุด เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย การจ่ายตลาดเพื่อซื้ออาหารก็จะเลือกซื้อจากตลาดหรือร้านค้าที่ตั้งอยู่กับที่อยู่อาศัย เพื่อไม่ต้องเดินทางไปไกลจากที่อยู่อาศัย และไม่ต้องเสียค่าเดินทาง

Prayag Mehta ได้ศึกษาปัญหาที่อยู่อาศัยของพนักงานในกิจการโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทและสำนักงานต่าง ๆ ในประเทศอินเดีย พบว่า การจัดสร้างที่อยู่อาศัยควบคู่ไปกับแหล่งงาน จะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่เจ้าของกิจการ ในกรณีที่พนักงานจะสามารถเข้าทำงานนอกเวลาปกติได้โดยสะดวก และเกิดประโยชน์แก่พนักงานที่จะลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง และเป็น การเสริมสร้าง รายได้พิเศษ จากการทำงานพิเศษนอกเวลาแก่ครอบครัวอีกด้วย

งานวิจัยของ สมเกียรติ โอสถสภา (2518:422-423) พบว่า ที่ตั้งโรงงานจะก่อให้เกิดความหนาแน่นของประชากร เพราะโรงงานมีความต้องการลูกจ้างแรงงานจำนวนมาก โดยปกติประชากรจะตัดสินใจตั้งหลักแหล่งอยู่ในบริเวณใกล้แหล่งผลิตมากที่สุด ซึ่งนำไปสู่การขยายตัวหากบริเวณนั้นมีสภาพเป็นเมือง ความหนาแน่นของประชากรก็จะทวีมากขึ้น ก่อให้เกิดความต้องการที่อยู่อาศัย บริการสาธารณะ โรงเรียน โรงพยาบาล สถานบริการ ตลาดสินค้า ดังนั้นที่ตั้งโรงงาน จึงทำให้มีการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว

งานวิจัยของ พะเฮีย สุกข์จำรูญ (2523:56-58) ได้ศึกษาเรื่อง "การปรับตัวของพนักงานหญิงที่มีต่องานอุตสาหกรรม ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่อยู่อาศัยในหอพักของบริษัท และพนักงานที่พักอาศัยนอกบริษัท" พบว่า การประเมินผลงาน และ ความเข้าใจลักษณะการทำงานอุตสาหกรรม ความเข้าใจลักษณะสังคมที่พนักงานพักอาศัยอยู่ และความพึงพอใจในงานอุตสาหกรรม มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงในการทำงานอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานหญิงที่อาศัยในหอพักของบริษัท จำนวน 50 คนและพนักงานหญิงที่พักอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำนวน 150 คน สรุปได้ว่า การประเมินผลงานและความเข้าใจลักษณะงานอุตสาหกรรม ไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงทั้ง 2 กลุ่ม แต่ความเข้าใจลักษณะสังคมที่พนักงานอาศัยอยู่ มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัยในหอพักของบริษัทมากกว่า พนักงานหญิงที่อาศัยอยู่นอกบริเวณบริษัท สำหรับความพึงพอใจในงานอุตสาหกรรม มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่พักอาศัยนอกบริเวณบริษัท มากกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยในหอพักของบริษัท

ขณะที่ปรีชา นภาพฤกษ์ชาติ (2528) ได้วิจัย เรื่อง "การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น" และพบว่าผู้ประกอบกิจการที่ให้สวัสดิการกับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด มีผลทำให้พนักงานเอาใจใส่และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ของเสียลดลง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ จึงพยายามใช้หลักวิชาการด้านบริหารบุคคลมาใช้ในการบริหารงาน

ประกาศวี จิตพัฒนไพบุลย์ (2537) ทำวิจัยเรื่อง "การจัดหาที่อยู่อาศัยของลูกจ้าง
 แรงงานย่านอุตสาหกรรม กรมศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ" พบว่า ลูกจ้าง
 แรงงานประมาณร้อยละ 73 (จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 364 คน) มีความเห็นว่าที่อยู่อาศัยมี
 ความจำเป็น เนื่องจากลูกจ้างแรงงานเป็นคนต่างจังหวัด ไม่มีบ้านเป็นของตนเอง หากโรงงานมี
 สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย จะช่วยทำให้ลูกจ้างแรงงานมีความปลอดภัย ไม่เข้าทำงานสาย ไม่
 กังวลใจเรื่องที่พักอาศัย มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ และช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านที่พักอาศัย
 ลูกจ้างแรงงานร้อยละ 67.58 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เห็นว่า การที่โรงงานจัดที่อยู่อาศัย
 ให้กับลูกจ้างแรงงาน มีส่วนช่วยในการตัดสินใจเข้าทำงาน และประมาณร้อยละ 77 ของกลุ่ม
 ตัวอย่างทั้งหมด เห็นว่าสวัสดิการที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจาก
 ช่วยลดความกังวลใจของลูกจ้างแรงงาน ทางด้านค่าใช้จ่ายที่พักอาศัย และค่าพาหนะในการ
 เดินทางมาทำงาน ทำให้มีสติต่อการทำงานมากขึ้น ดังนั้นสวัสดิการที่อยู่อาศัยที่โรงงาน จัดหา
 ให้กับลูกจ้างแรงงาน จะก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานมากกว่า ที่ไม่มีสวัสดิการด้านนี้