

## บทที่ 2

### แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ช่วงสมัยการปฏิวัติอุตสาหกรรม ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อุตสาหกรรมได้เจริญและพัฒนาตัวอย่างรวดเร็ว ถือได้ว่าเป็นงานที่ปิดต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสังคมมากที่สุด โดยทั้งกลุ่มแรงงานและกลุ่มโรงงาน ต้องปรับสภาพเข้ากับอุตสาหกรรมมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันอยู่ในยุคของโลกาภิวัตน์ จึงเป็นโลกแห่งเทคโนโลยีทางการคมนาคม การรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทำให้มีการแข่งขันกันสูงในอุตสาหกรรมต่าง ๆ จึงต้องมีการพัฒนาให้เข้ากับภาวะอุตสาหกรรมในปัจจุบัน

#### ความสำคัญและความหมายของแรงงาน

แรงงานเป็นส่วนประกอบของปัจจัยในการผลิต และเป็นทรัพยากรทุนในลักษณะนามธรรมในการดำเนินการให้ธุรกิจอยู่ได้ เพื่อทำให้เกิดกำไรสูงสุดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้ประกอบการ และการทำงานของลูกจ้างแรงงานให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด

แรงงานในความหมายทั่วไปของเศรษฐศาสตร์แรงงานหมายถึง “แรงงานเป็นพลังมนุษย์ที่ใช้ในการทำงานให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด สมอง ความรู้ ความสามารถ ที่มนุษย์นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม”<sup>1</sup> ส่วนผู้ที่ให้ความหมายของแรงงานยังมีอีกหลายท่าน ดังนี้

<sup>1</sup> แมน สาร์ริคน์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2527,

ก. ALFRED KUKN กล่าวว่า “แรงงานเป็นมนุษย์ชาติผู้ซึ่งกระทำกิจการต่าง ๆ เพื่อดำรงอยู่ของคน หรือแรงงาน หมายถึง ความอดทนของมนุษย์ในการกระทำกิจการต่าง ๆ โดยกำลังกายเพื่อการดำรงอยู่ของเขา”<sup>3</sup>

ข. WILLIAM H.KICKOFER ให้ความหมายว่าแรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ในอันที่จะสร้างเศรษฐกิจขึ้น ไม่ว่าเศรษฐกิจเหล่านั้น จะเป็นทรัพย์สินของสังคมหรือบริการโดยตรงของมนุษย์ก็ตาม”<sup>4</sup>

“แรงงาน มีลักษณะแตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ คือ แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่ไม่สามารถแยกจากร่างกาย และจิตใจของมนุษย์ได้ การใช้แรงงานจึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติดูแลเอาใจใส่มากกว่าการใช้ปัจจัยอื่น ๆ สำคัญถึงมนุษย์สัมพันธ์ คำจ้าง สวัสดิการ ความต้องการทางสังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพจิตใจของแรงงาน อันมีผลต่อระดับการผลิต ต้นทุนทุกการผลิต และราคาของสินค้าที่ผู้บริโภคจะซื้อ ถูกจ้างแรงงานซึ่งเป็นเจ้าของแรงงาน เป็นผู้เสนอขายแรงงาน ซึ่งเป็นแหล่งที่มาสำคัญของรายได้ ทั้งหมดขึ้นกับการตัดสินใจของถูกจ้างแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานมีลักษณะเป็นทั้งผู้ผลิต ผู้บริโภคและเจ้าของแรงงาน การกระทำใด ๆ เพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุด อาจไม่ได้มาจากคำจ้างหรือผลตอบแทนแรงงานเพียงอย่างเดียวเสมอไป การงานจะถูกคิดร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ภายในสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้ประกอบการ และถูกจ้างแรงงาน สวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือคำจ้าง เป็นสิ่งสัมพันธ์กัน”<sup>5</sup>

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>3</sup> Alfred Kuhn, *Labour Institution and Economics*, Rinehart and company, 1957 p.6

<sup>4</sup> William H.Kickhofer, *Economic Principle, Problems, and Policies*, 4<sup>th</sup> ed. New York, Appleton Century Crofts, 1946 p.23

<sup>5</sup> งานงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ราชสมบัติ, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519) หน้า 5.

“การสร้างกระบวนการผลิตที่ถูกจ้างแรงงานปฏิบัติการทำงานตามที่ทำงานของคุณ ในขณะที่ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลงาน นอกจากช่วยลดต้นทุนในการผลิตทางวัตถุแล้วยังสร้างความชำนาญในฝีมือแรงงาน เพิ่มมาตรฐานในคุณภาพของแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ การปรับปรุง การเพิ่มผลผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นปัจจัยในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด”<sup>๕</sup>

สวัสดิการ คือ ผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างให้กับลูกจ้างแรงงานเพื่อความสะดวกสบายหรือความอยู่ดีกินดี ของลูกจ้างแรงงานเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างจนเกิดพลังระดมพลัง

การจัดสวัสดิการเป็นหน้าที่ผู้ประกอบการ จัดหาให้แก่ลูกจ้างแรงงานได้บริโภค หรือใช้สอยตามสมควร. เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานโดยกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดตามประกาศ ได้แก่ มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม, ห้องน้ำ, ห้องส้วม, ห้องปฐมพยาบาล รวมถึงห้องรักษาพยาบาล พยาบาลแพทย์ ยานพาหนะ สวัสดิการภายใต้กฎหมาย ได้ให้ความสำคัญต่อการรักษาพยาบาลและสถานที่ทำงานให้ลูกจ้างคามสุขดังขณะเท่านั้น<sup>๖</sup>

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>๕</sup>เกษมสันต์ จิยฉวาโส, “กระบวนการเพิ่มผลผลิตมีส่วนในการสร้างงานจริงหรือ” วารสารเพิ่มผลผลิต, ฉบับที่ 26 (เมษายน-พฤษภาคม 2530) หน้า 34.

<sup>๖</sup>นิคม จันทรวีฑูร, กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมแรงงาน, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2517.

นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าหน่วยงานจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลของตนทั้งนี้  
เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้<sup>7</sup>

- เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคคลากรในหน่วยงาน
- เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
- เพื่อป้ารุงรักษามูลค่าบุคคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
- เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
- ทำให้งานของหน่วยงาน เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้ง ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคคลากร
- เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคคลากรในหน่วยงาน
- เพื่อให้บุคคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาแรงงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน  
ให้ดีขึ้น
- เพื่อกระตุ้นมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคคลากรในหน่วยงาน
- เพื่อลดการขาดงาน,ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคคลากรในหน่วยงาน
- เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคคลากร
- เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
- เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

สวัสดิการ ความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์ สวัสดิการ<sup>8</sup> กล่าวถึงความอยู่ดีกินดีของ  
สมาชิกชุมชนโดยส่วนรวม เพราะการตัดสินใจ และการกระทำของสมาชิกองค์การต่าง ๆ ก่อให้  
เกิดมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ย่อมส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีกินดีของส่วนรวม  
ในสังคม ดังนั้นสวัสดิการที่ดีจึงขึ้นอยู่กับวิจารญาณของปัจเจกชน หรือสังคมที่มุ่งมีนโยบาย  
ดำเนินการกระทำได้ด้วยการ โยกย้ายถ่ายเทปัจจัยจำกัดของตน ซึ่งต้องทราบว่าปัจจัยที่โยกย้ายให้  
กับสวัสดิการนั้น เป็นส่วนในค่านิยมของสังคม คุณค่าของสวัสดิการการประยุกต์ ขึ้นกับความ  
สามารถในการพิจารณาเหตุผลโยงเข้านโยบายที่เหมาะสม ไปสู่วัตถุประสงค์ของสังคม

<sup>7</sup> กัญญา สาร, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517)

<sup>8</sup> ทวี หมั่นนิกร, เศรษฐศาสตร์สวัสดิการ, (พระนคร : สำนักพิมพ์เศสส์โคไทย, 2517)

**บทบาทของสวัสดิการ<sup>9</sup> เกี่ยวข้องกับบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่**

- ด้านลูกจ้างแรงงาน การรับสวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือค่าจ้างผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหาให้ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายหรือนอกเหนือกฎหมาย โดยทั่วไปลูกจ้างแรงงานต้องการสวัสดิการ เพื่อเพิ่มเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ความเอาใจใส่จากผู้ประกอบการ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ลูกจ้างแรงงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้ดี

- ด้านผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการมักมองในลักษณะเชิงเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนด้านแรงงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับเป็นอย่างไร ความสามารถในการจ่ายเงินเท่าใดในระยะยาวและระยะสั้น สวัสดิการเป็นส่วนเพิ่มเติมจากค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพื่อจูงใจแรงงานในด้านมนุษยธรรม และหวังตอบแทนในรูปของการเพิ่มผลผลิต หรือประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยผู้ประกอบการที่ศึกษาถึงความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้างแรงงานตลอดจนความต้องการ

- ด้านรัฐบาล รัฐบาลทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของคนในประเทศ การรักษาความสงบใกล้ไกล การจัดผลประโยชน์และควบคุม คุ้มครองระหว่างผู้ประกอบการและลูกจ้างแรงงาน ป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบทั้ง 2 ฝ่าย ตลอดจนกำหนดกฎเกณฑ์นโยบายพื้นฐานต่าง ๆ ยังผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ

**หลักการสำคัญในการจัดหาที่อยู่อาศัย<sup>10</sup>**

1) ที่พักอาศัยสามารถสนองความต้องการทางร่างกายขั้นมูลฐาน (Fundamental Physiological Needs) การจัดตั้งแวดล้อมที่พักอาศัยให้เหมาะสมสนองความต้องการทางร่างกาย เช่น การจัดระบบระบายอากาศให้เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ มีพื้นที่เพียงพอ ในการประกอบกิจการแต่ละชนิด ปราศจากเหตุรำคาญ เป็นต้น

<sup>9</sup> ประภาศรี จิตพัฒนไพบุณย์, การจัดการที่อยู่อาศัยของลูกจ้างแรงงานย่านอุตสาหกรรมกรณีศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, 2537.

<sup>10</sup> กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองสุขาภิบาล, การสุขาภิบาลที่พำนักอาศัย (กุมภาพันธ์, 2532) หน้า 7.

2) ที่พักอาศัยสามารถสนองความต้องการทางจิตใจ(Fundamental Psychological Needs) การจัดสิ่งแวดล้อมที่พักอาศัย ช่วยส่งเสริมให้ผู้อยู่อาศัยมีความสุขสบายทางจิตใจ ความสะอาด มีระเบียบ ไม่แออัด ภายในที่พักอาศัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ผู้อยู่อาศัยตั้งอยู่ในแหล่งที่เหมาะสมไม่มีเหตุรำคาญหรือสิ่งรบกวนภายนอก

3) ผู้อยู่อาศัยมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น ท่ารถที่ตั้งอยู่ที่คอน บริเวณไม่แออัดจนเกินไป ความมั่นคงในที่พักอาศัย

4) ผู้อยู่อาศัยปลอดภัยจากโรคติดต่อ เช่น มีน้ำใช้ น้ำดื่ม มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย กำจัดน้ำโสโครก เป็นต้น

แนวความคิดต่อการวางแผนจัดหาที่อยู่อาศัย เพื่อสร้างที่อยู่อาศัยให้มีสุขลักษณะที่ดี โดย William H. Claire<sup>11</sup> กล่าวว่าแนวทางในการเลือกพื้นที่อยู่อาศัยทั้งในบริเวณพื้นที่ใหม่หรือพื้นที่ที่มีชุมชนอยู่ การพิจารณา

1) ขนาดพื้นที่ใช้สอยสำหรับเป็นบริเวณที่พักอาศัย อย่างน้อยหนึ่งแห่ง สามารถกำหนดรูปร่างบริเวณที่อยู่อาศัยนั้นได้

2) ความหนาแน่นของบ้านไม่ควรมากเกินไปมีการระบายอากาศ แสงสว่าง ความเป็นส่วนตัว ความสงบเงียบ และมีช่องทางที่มองออกไปภายนอกได้

3) การเลือกที่ตั้งปลอดภัยจากการทรุดตัว รอยแตกร้าวของเขตที่อยู่ใกล้เคียง ปลอดภัยจากภัยธรรมชาติ

4) ที่อยู่อาศัยต้องถูกสร้าง บนที่ดินที่สะดวกในการเข้าถึงและปลอดภัยจากฝุ่นควัน เสียง อากาศของสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

5) ที่ตั้งของที่อยู่อาศัยต้องอยู่ในบริเวณที่ปลอดภัยที่สุดในชุมชนบนพื้นที่ ซึ่งมีการระบายน้ำได้ดี ง่ายต่อการปฏิบัติงานในการสร้างงาน การวางรากฐาน และจุดวางระบายสารารณูปโภค

<sup>11</sup> William H. Claire, *Handbook on urban planning* (Canada: Van Nostrand Reinhold, 1973) pp.62.

๑) นโยบายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย พิจารณาจัดหาที่อยู่อาศัยแก่ประชาชนทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา

๗) บริเวณที่คั่งจึ้นอยู่อาศัย การให้ใกล้ชิดกับบริเวณเมือง เช่น การจัดเก็บขยะมูลฝอยไปรษณีย์ ระบบป้องกันอัคคีภัย และสาธารณูปโภคอื่น ๆ

### การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การสร้างที่อยู่อาศัยในโรงงาน เป็นสวัสดิการที่สำคัญ อย่างหนึ่ง สำหรับลูกจ้างแรงงานมาจากต่างถิ่น ในประเทศญี่ปุ่น (The Japan Worker's Housing Association) ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดสร้างหอพัก สำหรับลูกจ้างแรงงานหญิง ชายที่ยังไม่มีครอบครัว สำหรับในอภิวปัญหาที่อยู่อาศัย จัดเป็นปัญหาสำคัญ ลักษณะบ้านของอภิวกันเป็นกระท่อมบ้านทำด้วยโคลน ไม่คงทนถาวร และมักมีการโยกย้ายที่อยู่ เมื่อเมืองมีการขยายตัว ความต้องการ อาศัยแรงงานมีมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยั้งที่ด้องสร้างที่อยู่อาศัยให้ลูกจ้างแรงงานที่อพยพเข้ามาอยู่ในเมืองเพื่อรับจ้างที่อยู่อาศัยที่จัดไว้คิดค่าเช่าในราคาถูกเท่าที่ลูกจ้างแรงงานจะสามารถจ่ายได้<sup>13</sup>

Brian J.L.Berry and Frank F.Horton(1970)<sup>13</sup> ศึกษาถึงปัจจัยพื้นฐานการกำหนดเลือกที่อยู่อาศัย 3 ประการดังนี้

1. ราคาหรือค่าเช่าที่พักอาศัย
2. ชนิดของที่พักอาศัย
3. ที่ตั้งของที่พักอาศัย รวมถึงสภาพแวดล้อมชุมชนและที่ตั้งแห่งงาน

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>13</sup> International labour organization, "Meeting of experts on welfare facilities for industrial workers, 5-16 oct. 1964," Geneva : ILO, 1964. p.30.

<sup>13</sup> Murphy, The American City : An Urban Geography, 2d ed. p.436.

นอกจากความสัมพันธ์ทั้ง 3 ประการ ควรคำนึงถึงเหตุผลส่วนตัวในการเลือกที่พักอาศัยของแต่ละบุคคล เช่น ความสามารถในการจ่าย ระดับรายได้ วิธีการใช้ชีวิต เป็นต้น

**Prayaqmecha** ได้ศึกษาปัญหาที่อยู่อาศัยของพนักงานในกิจการโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท และสำนักงานต่าง ๆ ในประเทศอินเดียพบว่าการจัดสร้างที่อยู่อาศัยควบคู่ไปกับแหล่งงาน จะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่เจ้าของกิจการ ในกรณีที่พนักงานจะสามารถเข้าทำงานนอกเวลาปกติได้โดยสะดวกและเกิดประโยชน์แก่พนักงานที่จะลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง และเป็นการเสริมสร้าง รายได้พิเศษ จากการทำงานพิเศษนอกเวลาแก่ครอบครัวอีกด้วย

สมเกียรติ โอสถสภา (2518 : 422-423) สรุปการศึกษาที่ตั้งโรงงานมีความสัมพันธ์กับความหนาแน่นประชากร เพราะโรงงานมีความต้องการถูกจ้างแรงงานจำนวนมาก โดยปกติประชากรจะตัดสินใจตั้งหลักแหล่งอยู่ในบริเวณใกล้แหล่งผลิตมากที่สุดนำไปสู่การขยายตัวหากบริเวณนั้นมีสภาพเป็นเมือง ความหนาแน่นของประชากรก็ทวีมากขึ้น ก่อให้เกิดความต้องการที่อยู่อาศัย บริเวณสาธารณะ โรงเรียน โรงพยาบาล สถานบริการ ตลาดสินค้า ดังนั้นที่ตั้งโรงงานทำให้มีการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว

ทะเบีย สุทธิจำรูญ (2523 : 56-58) ศึกษาเรื่องการปรับตัวของพนักงานหญิงที่มีต่องานอุตสาหกรรมศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่อยู่อาศัยในหอพักของบริษัท และพนักงานที่อาศัยนอกบริษัท โดยการประเมินผลงาน ความเข้าใจลักษณะการทำงานอุตสาหกรรม เข้าใจลักษณะสังคมที่พนักงานอาศัยอยู่และพึงพอใจในงานอุตสาหกรรมโดยการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานหญิงอาศัยหอพักจำนวน 50 คน และพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท 150 คน พบว่า การประเมินผลงานและความเข้าใจลักษณะงานอุตสาหกรรม ไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงทั้ง 2 กลุ่ม สำหรับความเข้าใจลักษณะสังคมที่พนักงานอาศัยอยู่ มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัย หอพักมากกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณ ความพึงพอใจในงานอุตสาหกรรม มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณมากกว่าพนักงานที่อาศัยหอพัก



ประกาศริ จิตพัฒนไพบูลย์ (2537) ท้าวชัยเรื่อง “การจัดการที่อยู่อาศัยของลูกจ้าง  
แรงงานย่านอุตสาหกรรม กรณีศึกษา ชำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า ลูกจ้าง  
แรงงานมีความเห็นว่าที่อยู่อาศัยมีความจำเป็นเนื่องจากลูกจ้างแรงงานเป็นคนต่างจังหวัด ไม่มีที่พัก  
อาศัยเป็นของตนเอง หากโรงงานมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย จะช่วยให้ลูกจ้างแรงงานมีความ  
ปลอดภัย ไม่เข้าทำงานสาย มีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอ และช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านที่อยู่อาศัย  
และค่าพาหนะในการเดินทางมาทำงาน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย