

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

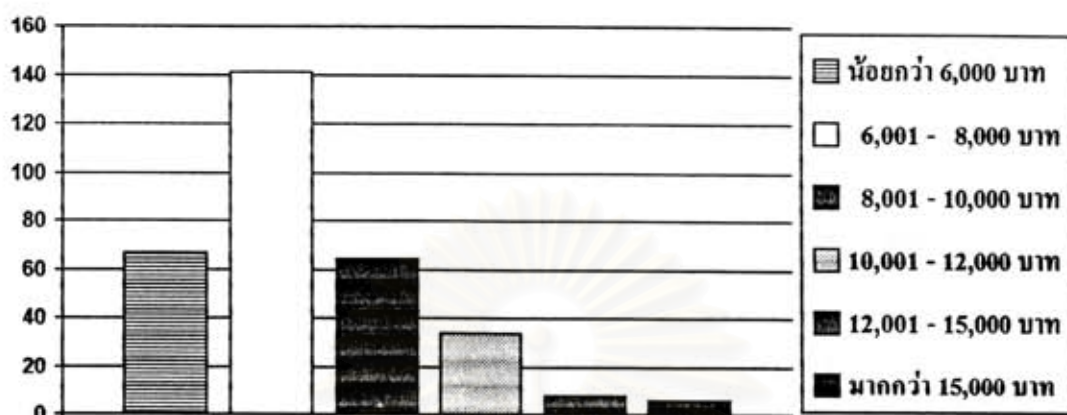
จากการศึกษา การจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้แก่พนักงานขับรถ และพนักงานเก็บค่าโดยสาร จำนวน 320 คน มีข้อสรุปและข้อเสนอแนะซึ่งแบ่งเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปและสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของประชากรที่ได้สุ่มตัวอย่าง

จากการสุ่มตัวอย่างสำรวจพบว่า มีตำแหน่งเป็นพนักงานขับรถจำนวน 144 คน เป็นพนักงานเก็บค่าโดยสารจำนวน 176 คน โดยพนักงานทั้งหมดก็ตกส่วนใหญ่เป็นชายมากกว่าหญิงประมาณ 5.7 ต่อ 4.3 แต่ค่าแยกตามตำแหน่งหน้าที่แล้วพนักงานขับรถเกือบทั้งหมด(ร้อยละ 97.9) จะเป็นชาย ในขณะที่พนักงานเก็บค่าโดยสารจะเป็นหญิงมากกว่าชายประมาณ 3 ต่อ 1 (หญิงร้อยละ 76.1 และชายร้อยละ 23.9) พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 29.4) รองลงไปมีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี (ร้อยละ 27.8) มีการศึกษาระดับมัธยมต้น(ม.1-ม.3) มากที่สุด(ร้อยละ 33.1) รองลงไปคือจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 26.3) มีสถานภาพครอบครัวเป็นผู้สมรสแล้วมากที่สุด (ร้อยละ 76) และในจำนวนผู้ที่สมรสแล้วจะเป็นผู้ที่มีบุตรแล้วร้อยละ 79.4 พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 4-5 ปี (ร้อยละ 27.8) รองลงไปมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี(ร้อยละ 25.6)พนักงานมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ร้อยละ 28.7)

ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่(ร้อยละ 44.1)มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วงเดือนละ 6,000-8,000 บาท มากที่สุดรองลงมาคือรายได้เฉลี่ยน้อยกว่าเดือนละ 6,000 บาท(ร้อยละ 20.9) คังแผนภูมิที่ 6.1

แผนภูมิที่ 6.1 แสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชากรที่ศึกษา



พนักงานที่สมรสแล้วกว่าครึ่งหนึ่ง(ร้อยละ 55.6) มีคู่สมรสเป็นพนักงาน ขสมก.ด้วยกัน รองลงไปคู่สมรสประกอบอาชีพรับจ้าง(ร้อยละ 21.4) และไม่ได้ทำงาน(ร้อยละ 18.5)ตามลำดับ โดยคู่สมรสส่วนใหญ่(ร้อยละ 49)จะมีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 6,000 บาท ต่อเดือน รองลงไป(ร้อยละ 30.3) มีรายได้อยู่ในช่วง 6,000-8,000 บาทต่อเดือน และ(ร้อยละ 15.7)มีรายได้อยู่ในช่วง 8,000-10,000 บาทต่อเดือน ตามลำดับ

จากกรณีที่พนักงานสมรสด้วยกันมากกว่าครึ่งหนึ่ง อาจมองว่าพนักงานน่าจะมีเงินออมมากขึ้น เช่น การประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย หรือการเดินทาง แต่เนื่องจาก เดิมต่างมีภาระส่วนตัวอยู่แล้ว เช่น การรับเลี้ยงดู พ่อ แม่ หรือพี่น้อง บางคู่อาจเพิ่มภาระในการเลี้ยงดูบุตรอีก ดังนั้นในเรื่องของรายได้ และรายจ่ายจึงไม่แตกต่างจากสถานภาพโสดมากนัก

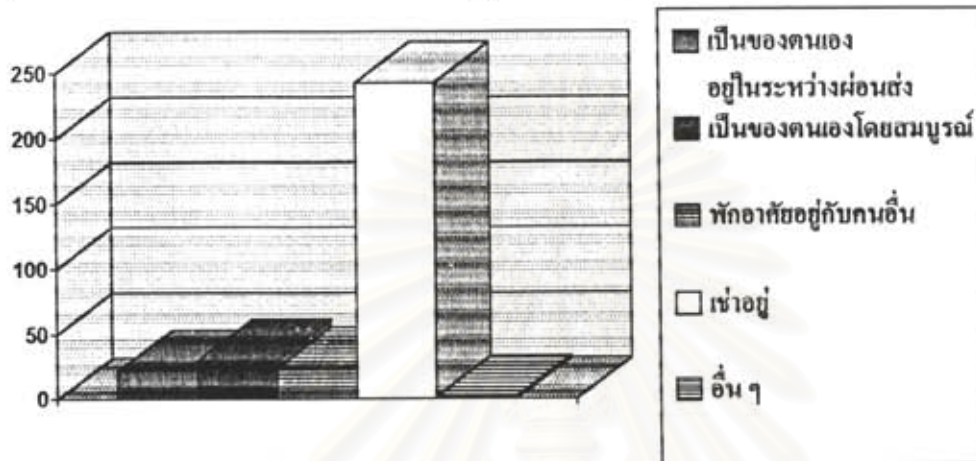
นอกจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของตนเองและคู่สมรสแล้ว พนักงานส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 90 ไม่มีรายได้ทางอื่น ในขณะที่พนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.3) มีภาระต้องเลี้ยงดู บิดา มารดา และบุตรรองลงไปคือ(ร้อยละ 29.7) มีภาระต้องเลี้ยงดูบุตร ดังนั้นเมื่อถามถึงฐานะทางการเงินของพนักงานพบว่า มีเพียงประมาณครึ่งหนึ่ง(ร้อยละ 52.5) ที่พอมีเงินเหลือเก็บบ้างเล็กน้อยเมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วในแต่ละเดือน

2. สภาพที่อยู่อาศัยปัจจุบันของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

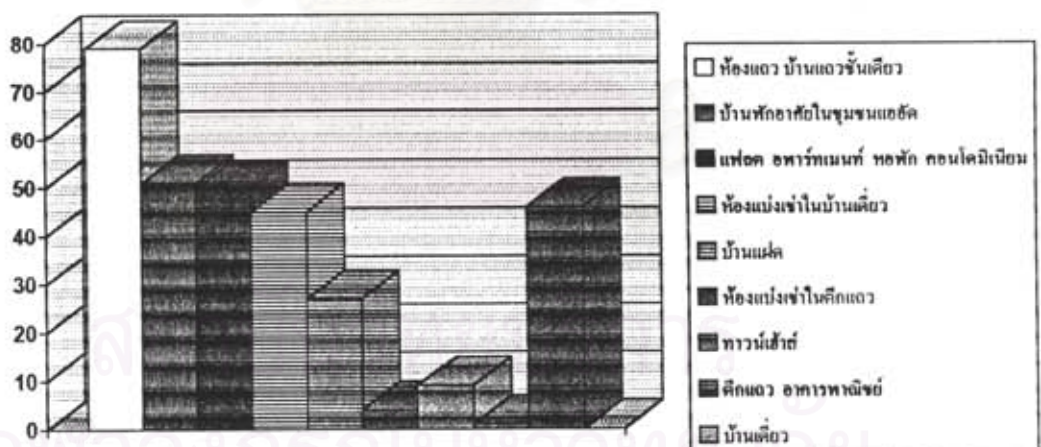
จากศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 75.6 ต้องเช่าที่อยู่อาศัย และเป็นที่อยู่อาศัยที่มีสภาพไม่ค่อยดีนัก โดยจะอาศัยอยู่บ้านเรือนแถวชั้นเดียวมากที่สุด (ร้อยละ 24.7) รองลงไปได้แก่

อาศัยอยู่บ้านพักในแหล่งชุมชนแออัด(ร้อยละ 15.9) และแฟลต หอพัก ห้องแบ่งเช่า ดังแผนภูมิที่ 6.2 และ 6.3

แผนภูมิที่ 6.2 แสดงลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

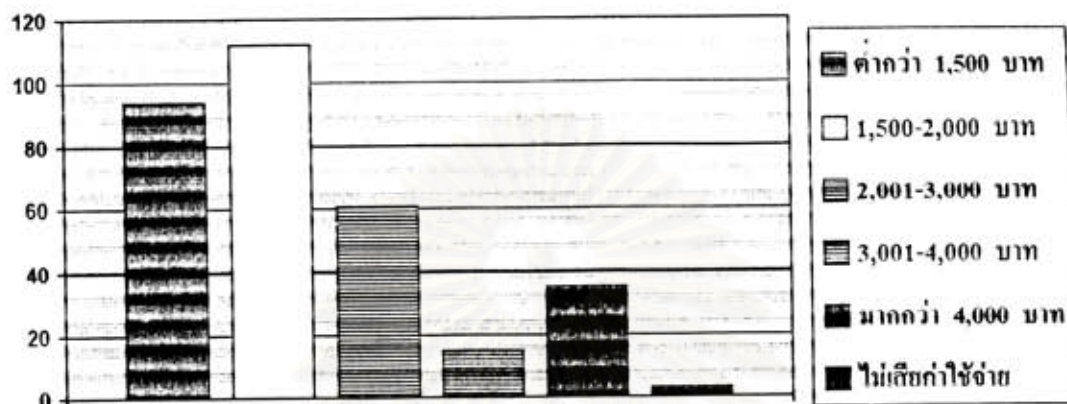


แผนภูมิที่ 6.3 แสดงรูปแบบของที่อยู่อาศัยปัจจุบันของกลุ่มประชากร



ในการอยู่อาศัยในที่อยู่ปัจจุบัน ส่วนใหญ่จะอยู่กับครอบครัว หรืออยู่อาศัยกับญาติ พี่ น้อง โดยมีจำนวนสมาชิกที่อาศัยอยู่ด้วยกันมากที่สุด 4 คน(ร้อยละ 30.3) รองลงมาคือ 3 คน(ร้อยละ18.8) และอาศัยอยู่ด้วยกัน 5 คน(ร้อยละ16.3) ตามลำดับ ในที่ที่พักอาศัยปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่อาศัยมาประมาณ 4-8 ปี รองลงมาอาศัยอยู่ประมาณ 1-3 ปี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพที่อยู่อาศัยของตนอยู่ในระดับที่พออยู่ได้ (ร้อยละ 65.6) บางส่วนเห็นว่าแย่ เนื่องจากเก่า กับแคบ หรือมีสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ (ร้อยละ 25.6) ดังแผนภูมิที่ 6.4 และ 6.5

แผนภูมิที่ 6.6 แสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของกลุ่มประชากรที่ศึกษา



ในการเลือกที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน เนื่องจากทำเลอยู่ใกล้ที่ทำงานมากที่สุด(ร้อยละ 48.8) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายที่อยู่อาศัยของคุณัตถรัชช พงศ์ประยูร ซึ่งอธิบายถึงปัจจัยที่เป็นมูลเหตุให้ย้ายที่อยู่อาศัยแบบสมัครใจด้วยแรงกระตุ้นที่ไม่พึงปรารถนา ได้แก่ ความสะดวกในการเข้าถึง ในเรื่องการเดินทางไปทำงาน

แต่เมื่อถามถึงความต้องการที่จะย้ายที่อยู่อาศัยพบว่าส่วนใหญ่คิดจะย้ายที่อยู่อาศัย โดยให้เหตุผลในการย้ายคือ อยากมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง(ร้อยละ 61.9) รองลงมาคือไม่พอใจในสภาพที่พักอาศัย(ร้อยละ 15.1) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทุกคนต้องการที่จะมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องการไม่พอใจในสภาพที่พักอาศัย โดยตามแนวคิดของ Rossi ได้ทำการศึกษาทางด้านจิตวิทยาสังคมเรื่องการย้ายถิ่น พบว่ามีสาเหตุต่าง ๆ ที่ผลักดันให้ครอบครัวเปลี่ยนที่อยู่อาศัย ได้แก่ สภาพของที่อยู่อาศัย ความรู้สึกยึดอัดในครัวเรือน เป็นต้น

สำหรับในเรื่องสภาพการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานโดยรถประจำทาง (บางส่วนเป็นการอาศัยมาที่รถเมล์ที่จะนำรถออกจากอุโมงค์หรือเขตไปที่ท่ารถ หรือนำรถกลับซึ่งน่าจะมีการบริการรับ-ส่งพนักงานส่วนใหญ่ดังกล่าว ระบุไว้ในสวัสดิการด้วย) โดยมีระยะเวลาการเดินทางไม่เกิน 30 นาที ใช้เวลาทำงานในแต่ละวันประมาณ 11-12 ชั่วโมง และมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานวันละประมาณ 6-8 ชั่วโมง จากผลที่ได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางค่อนข้างน้อย กล่าวคือประมาณ ไม่เกิน 30 นาที นั้น เป็นไปตามแนวคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน

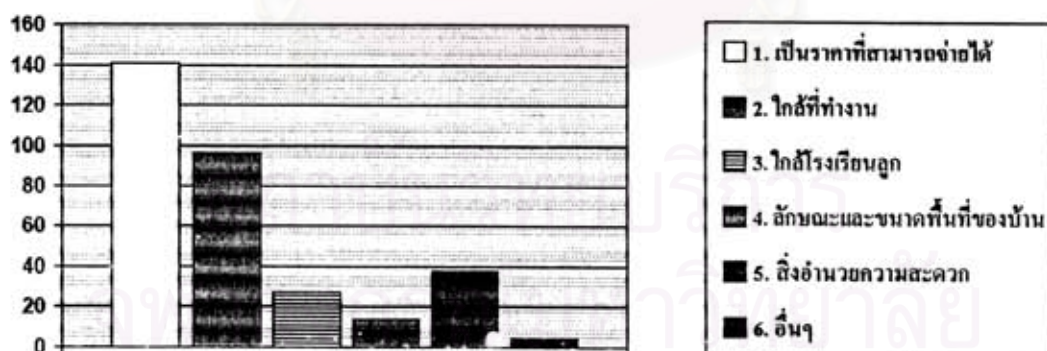
3. ความต้องการที่อยู่อาศัย

พนักงานส่วนใหญ่กว่าครึ่งหนึ่ง(ร้อยละ 55) ยังคงต้องการอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ส่วนที่เหลือ(ร้อยละ 41.9) คิดจะย้ายกลับภูมิลำเนา เมื่อถามถึงเหตุผลสำคัญในการเลือกที่อยู่อาศัยใหม่ ส่วนใหญ่คำนึงถึง ราคาที่สามารถจ่ายได้มากที่สุด(ร้อยละ 44.1) รองลงไปคือ โถงที่ทำงาน(ร้อยละ 30.0) และมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม(ร้อยละ 11.9) ตามลำดับ ดังแผนภูมิที่ 6.7 และ 6.8

แผนภูมิที่ 6.7 แสดงการตั้งถิ่นฐานในอนาคต ของประชากรที่ทำการศึกษ



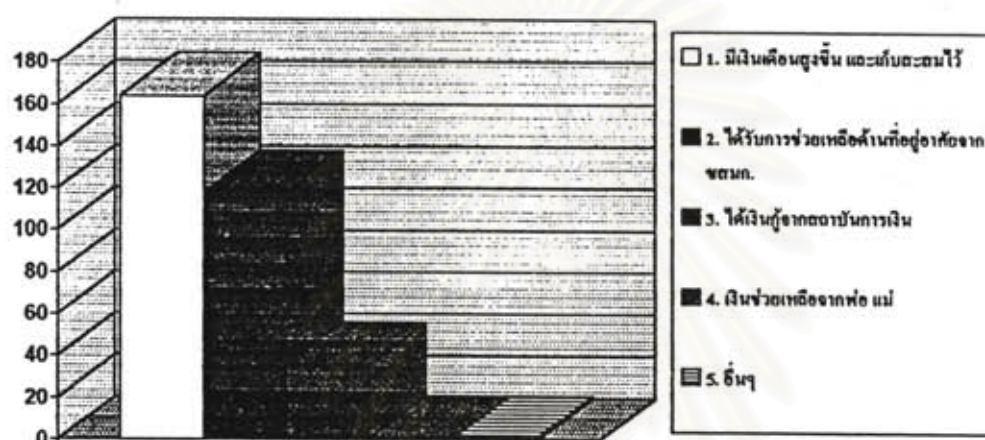
แผนภูมิที่ 6.8 แสดงเหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัยแห่งใหม่



จากผลการวิจัยในเรื่องของการเลือกที่อยู่อาศัย เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดการเลือกที่อยู่อาศัย ของ Brain J.L.Berry and Frank E.Horton 3 ประการ คือ ราคา หรือ ค่าเช่าที่พักอาศัย , ชนิดของที่พักอาศัย และ ที่ตั้งของที่พักอาศัย

ในการออมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองในอนาคต พนักงานส่วนใหญ่ คาดหวังว่าจะมีเงินเดือนสูงขึ้น และเก็บเงินสะสมไว้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 51.3) รองลงไปคือ คาดหวังว่าจะได้รับการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัยจากองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ร้อยละ 36.9) ดังแผนภูมิที่ 6.9

แผนภูมิที่ 6.9 แสดงแนวคิดในการออมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง



ในเรื่องของสวัสดิการ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้ ขสมก.จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยมากที่สุด รองลงไปคือ สวัสดิการด้านเงินกู้ฉุกเฉิน ซึ่งในเรื่องนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ขสมก.ทราบว่าองค์กรฯเองไม่มีทรัพยากร(Resource) เพียงพอที่จะจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย แต่ยังมีข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งจะ ได้นำเสนอในข้อต่อ ไป

สำหรับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย พนักงานส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบของการจัดสวัสดิการว่าอยากให้เป็น ลักษณะของการเช่าซื้อ และให้ผ่อนในระยะยาว (ร้อยละ 61.2) รองลงมาคือ การให้เช่าในราคาถูก โดยต้องการให้มีทำเลที่ตั้งอยู่บริเวณใกล้ ๆ ที่ทำงาน สำหรับรูปแบบที่อยู่อาศัยที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการ คือบ้านเดี่ยว และ ทาวน์เฮาส์ มากที่สุด (ร้อยละ 33.8 และ 33.1 ตามลำดับ) รองลงมาคือ อาคารชุด แฟลต และ อพาร์ทเมนท์ ซึ่ง ความสามารถในการผ่อนชำระค่าที่พักอาศัยสวัสดิการ พบว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.1) สามารถใช้จ่ายได้เดือนละ 1,000-1,500 บาท รองลงไป (ร้อยละ 25) สามารถใช้จ่ายได้เดือนละ 1,500-2,000 บาท เมื่อนำความสามารถ ในการชำระค่าที่พักอาศัยไปหาความสัมพันธ์ กับรายได้พนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 6,000 8,000 บาท สามารถชำระค่าที่พักอาศัยได้ต่อเดือนในช่วง 1,000-1,500 บาท มากที่สุด

นอกจากนี้ ในการศึกษาความสัมพันธ์ (Crosstabulation) ระหว่างเหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัยกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน พบว่า

- สถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อเหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัย ทั้งที่อยู่ปัจจุบัน และในอนาคต โดยไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม ส่วนใหญ่เลือกมาอาศัยอยู่ในที่อยู่ปัจจุบันเนื่องจากต้องการอยู่ใกล้ที่ทำงาน ถ้าเป็นที่อยู่อาศัยในอนาคต จะพิจารณาเรื่องราคาเป็นหลัก ตามที่ได้กล่าวมาก่อนแล้วข้างต้น

- รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ไม่มีผลต่อเหตุผลในการเลือกที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ต่างกันมากนัก ดังนั้นไม่ว่าจะมีรายได้อยู่ในช่วงใดก็ตาม จะให้เหตุผลขอยู่ใกล้แหล่งงานเหมือนกัน เว้นแต่ผู้ที่มีบ้านเป็นของตนเอง จึงเลือกที่จะอาศัยบ้านตนเองมากกว่าบ้านใกล้ที่ทำงาน สำหรับการเลือกที่อยู่อาศัยแห่งใหม่ พนักงานที่มีระดับรายได้อยู่ในช่วง น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จะให้ความสำคัญกับเรื่องของราคาที่สามารถจ่ายได้เป็นอันดับแรก ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้อยู่ในช่วงมากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จะให้ความสำคัญกับการมีที่อยู่อาศัยใกล้ที่ทำงานเป็นอันดับแรก

4. ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยและปัญหาในการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย

จากการศึกษาพบว่าพนักงาน ขสมก. มีปัญหาที่อยู่อาศัยในประเด็นหลักคือ

4.1 สภาพปัญหาในแง่ของพนักงาน

- ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด โค้ชมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ไม่สามารถที่จะมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ต้องเช่าอยู่

- ไม่มีรายได้มากพอที่จะหาที่อยู่อาศัยที่ดีได้ ต้องอยู่ในที่อยู่อาศัยคุณภาพต่ำ เช่น ในย่านชุมชนแออัด

- ต้องอยู่ใกล้ที่ทำงาน คือ ทำปถอทร เนื่องจากพนักงานมีหน้าที่ในการขับรถเมล์ หรือเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสาร ต้องทำงานเป็นกะ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา คือ กะเช้าตั้งแต่เวลา 04.00 น.-12.00 น. กะบ่ายตั้งแต่เวลา 13.00 น.-21.00 น. และกะค่ำตั้งแต่เวลา 20.00 น.-04.00 น. จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปเรื่อย ๆ ถ้าอยู่ไกลที่ทำงาน ทำให้เดินทางทำงานไม่ทันเวลา จึงต้องหาที่อยู่ใกล้ในรัศมีของระยะทางการเดินทางไม่เกินครึ่งชั่วโมงจากทำปถอทร

4.2 ในแง่ขององค์กร คือ ขสมก. เองก็ไม่มีเงินทุนมากพอที่จะนำมาใช้ในการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย แต่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ขสมก. ทราบว่า ได้มีความพยายามช่วยเหลือ และเห็นความสำคัญในเรื่องที่อยู่อาศัยมาโดยตลอด กรณี เช่น

- การให้ยืมค่าเช่าบ้านกรณีมีความจำเป็น¹ เช่น บ้านถูกภัยธรรมชาติทำลาย เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข เช่น ต้องเป็นเจ้าของบ้านและมีชื่อในทะเบียนบ้าน

- ขอให้ทางการเคหะแห่งชาติ เข้ามาศึกษา และออกแบบอาคารที่พักอาศัยพนักงาน แต่ได้ทำการศึกษแล้วพบว่า ไม่คุ้มค่ากับการลงทุนเนื่องจากพื้นที่จำกัด การสร้างอาคารสูงต้องใช้ทุนค่อนข้างมาก ประกอบกับทาง ขสมก. ไม่สามารถรับภาระหนี้สินที่จะเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงาน ไม่มีกำลังความสามารถพอที่จะชำระค่าเช่าตามต้นทุนการก่อสร้างได้²

- เสนอให้เอกชนมาสร้างอู่ให้ ขสมก.เช่าพร้อมกับสร้างที่พักอาศัยแต่ผลปรากฏว่า เอกชนสามารถลงทุนสร้างอู่ให้เราได้ แต่ไม่สามารถที่จะสร้างที่พักอาศัยให้เราได้ เนื่องจากพนักงานเอง ไม่มีกำลังพอที่จะเช่าอู่ในที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐานในลักษณะ เช่น แฟลต หรือคอนโดมิเนียม ทุกวันนี้ที่พนักงานส่วนใหญ่เช่าอยู่ เป็นที่พักอาศัยให้เช่าในราคาถูก เช่น บ้านไม้เก่า ๆ แบ่งให้เช่า หรือ บ้านแถวชั้นเดียว ในย่านชุมชนแออัด

- เสนอให้เอกชนมาลงทุนสร้างแฟลตที่อยู่อาศัย หรือร่วมมือกับเอกชน รุงใจให้พนักงานเข้าไปซื้อบ้านของโครงการเอกชน ในราคาพิเศษ เช่น ถาวรคา 10 เปอร์เซ็นต์ สำหรับพนักงาน ขสมก. แต่ส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จ กรณีเช่น โครงการบัวทองเคหะ ได้ยกที่ดินในโครงการ เนื้อที่ประมาณ 2 ไร่ให้ ขสมก.เพื่อเป็นที่จอดรถ และให้เงื่อนไขสำหรับพนักงาน ขสมก. ซื้อบ้านในราคาพิเศษ ปัจจุบันมีพนักงานขสมก.ซื้ออยู่อาศัย ประมาณ 10 หลังคาเรือน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรเองจะ ไม่มีเงินทุนมากพอที่จะนำมาใช้ในการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้พนักงาน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและความจำเป็นในการทำงานของพนักงาน หากการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นสิ่งจำเป็น ตามแนวคิดในเรื่องความจำเป็นในการจัดสวัสดิการ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และแนวคิดอื่นๆ ที่เป็นเหตุผลสนับสนุนตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 จะช่วยทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้พนักงานถือเป็นการลงทุนทางด้านทรัพยากรบุคคลที่คุ้มค่าซึ่ง ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ จะสะท้อนให้เห็นถึงภาพพจน์ขององค์กร

¹ สัมภาษณ์จรรยาพร ฤโรวาท, ผู้อำนวยการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, มีนาคม, 2541

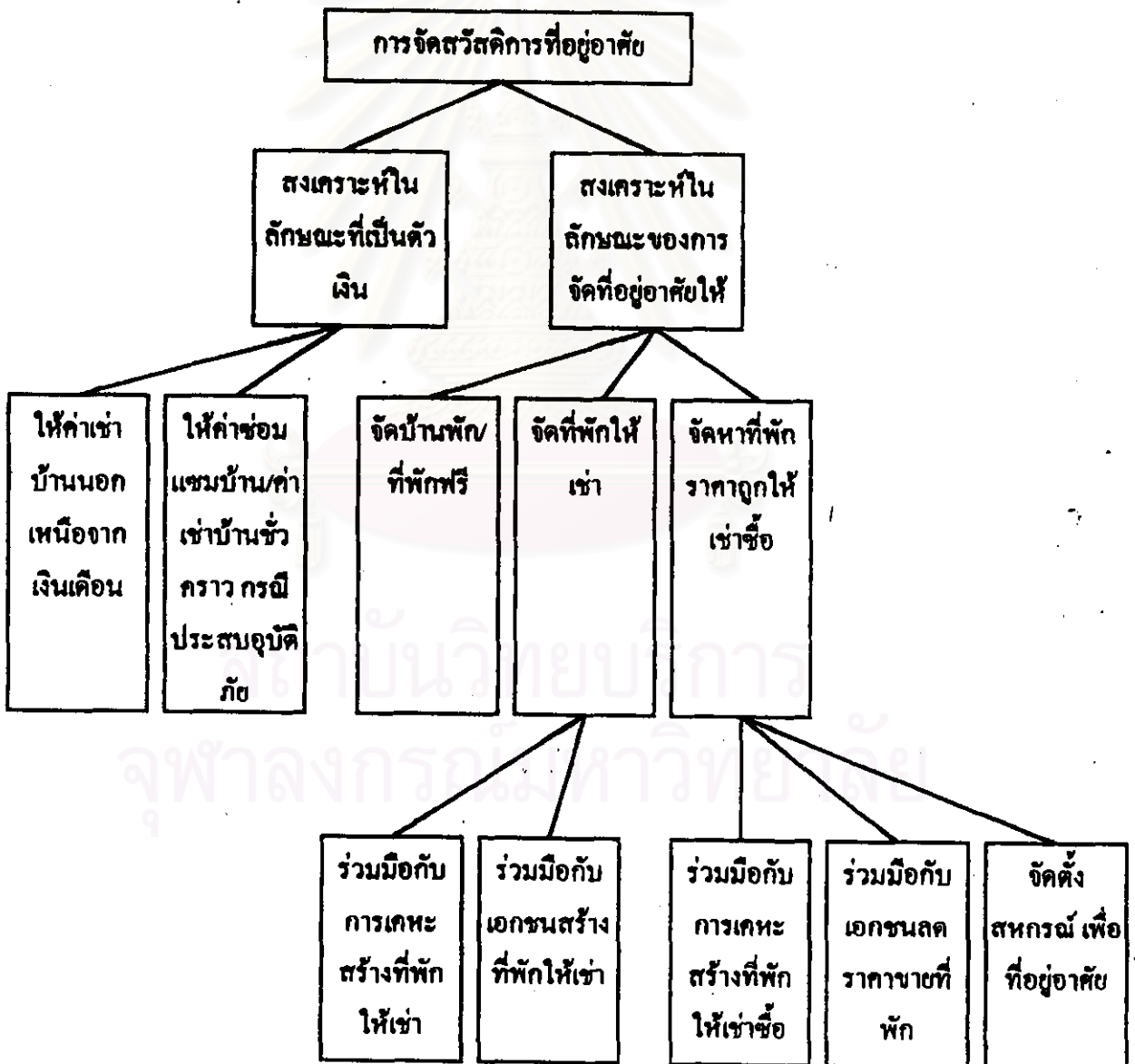
² สัมภาษณ์ปัทมาศักดิ์ เศรษฐบุตร, รองผู้อำนวยการ ฝ่ายการเดินรถ 2 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, มีนาคม, 2541

5. ทางเลือกในการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยสำหรับ ชมสมก.

จากการศึกษาผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม และแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ในองค์กรและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอแนะและทางเลือกในการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย ดังนี้

5.1 ลักษณะของการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย

แบ่งออกได้เป็น การจัดสวัสดิการในลักษณะการสงเคราะห์ในรูปแบบของตัวเงินโดยตรง และการสงเคราะห์ในลักษณะของการจัดที่อยู่อาศัยให้ ซึ่งในแต่ละทางเลือกของการจัดสวัสดิการเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



5.1.1. การสงเคราะห์ในลักษณะที่เป็นตัวเงิน

- ค่าเช่าบ้านนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสวัสดิการที่อยู่อาศัยที่จัดให้มีขึ้นในองค์กร หรือหน่วยงานที่มีรายได้ค่อนข้างสูง เช่น รัฐวิสาหกิจบางแห่ง หรือเอกชน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
- ค่าซ่อมแซมบ้าน หรือค่าเช่าบ้านชั่วคราวกรณีประสบอุบัติเหตุ หรือองค์กรจัดให้มีสวัสดิการในส่วนนี้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามที่เสียหายจริง

5.1.2. การสงเคราะห์ในลักษณะของการจัดที่อยู่อาศัยให้

- จัดบ้านพัก หรือที่พักให้อยู่อาศัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วนใหญ่ในองค์กร หรือส่วนงาน จัดให้มีที่พักดังกล่าว สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ประจำได้สะดวก และรวดเร็ว
- จัดที่พักให้เช่า การจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้เช่า เป็นทางเลือกที่องค์กรส่วนใหญ่จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน โดยจัดสร้างอาคารที่พักอาศัยให้เช่าใกล้สถานที่ทำงาน บนที่ดินขององค์กร หรือหน่วยงานนั้นเอง หรือบนที่ดินของหน่วยงานอื่น ซึ่งให้เช่าได้ในระยะยาวในส่วนของการก่อสร้างที่พักอาศัยอาจร่วมมือกับการเคหะฯ หรือเอกชนในการจัดสร้าง โดยเข้ามาในลักษณะร่วมลงทุน หรือลงทุนให้ทั้งหมด หรือขอเช่าอาคารของการเคหะฯ ที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เช่น โครงการอาคารเช่าสำหรับผู้มีรายได้น้อยทั่วไป³
- ที่พักอาศัยให้เช่าซื้อ เป็นการจัดสวัสดิการให้พนักงานซื้อบ้านพักสวัสดิการ โดยขายได้ในราคาที่ถูกหรือมีเงื่อนไขพิเศษ และผ่อนชำระในระยะยาว ดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีแรกคือ ร่วมมือกับการเคหะในการจัดแผนการดำเนินงานโครงการ หรือ เช่าซื้อจากโครงการซึ่งการเคหะฯ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จพร้อมเข้าอยู่อาศัย หรือ ร่วมมือกับเอกชนเพื่อสร้างโครงการดังกล่าว หากเป็นโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ อาจร่วมมือกับเอกชนเพื่อให้พนักงานซื้อในราคาถูกหรือเงื่อนไขพิเศษ ประการสุดท้ายคือจัดตั้งสหกรณ์เพื่ออยู่อาศัย เช่น สหกรณ์เคหสถาน

³ สัมภาษณ์ ภาวิณี ชिरสวัสดิ์, ผู้อำนวยการ, ฝ่ายนโยบายและแผน การเคหะแห่งชาติ, มีนาคม 2541

5.2 รูปแบบการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยในทางปฏิบัติ มีความเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

5.2.1 ร่วมมือกับหน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจอื่น ที่เป็นเจ้าของที่ดิน เช่น กรมธนารักษ์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรมการศาสนา การรถไฟ การท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นต้น ให้สิทธิเช่าที่ดินระยะยาวในราคาถูกเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย

5.2.2 จัดตั้งสหกรณ์เคหสถาน* ขึ้นใน ชตมก. โดยเชิญชวน และคัดเลือกพนักงานที่มีความต้องการที่อยู่อาศัย และมีความสามารถในการเก็บออมเงินมาลงทุนร่วมกันในการจัดหา หรือจัดสร้างที่อยู่อาศัยในราคาถูก

5.2.3 ร่วมมือกับเอกชน หรือการเคหะแห่งชาติ** ในการพัฒนาที่อยู่อาศัย ให้เช่าซื้อระยะยาวในราคาถูก โดยหักค่าผ่อนชำระจากเงินเดือนของพนักงาน ไม่เกินเดือนละ 1,000-2,000 บาท ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการผ่อนชำระค่าที่พักอาศัย(ผลจากแบบสอบถาม) ทำให้พนักงานได้ที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพที่ดีกว่าการเช่าเรือนแถว หรือห้องแบ่งเช่าในชุมชนแออัด และมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

นอกจากนั้น การพัฒนาที่อยู่อาศัยให้เช่าซื้อในราคาถูก อาจทำในรูปแบบของ * บ้านช่วยกันสร้าง * โคออดิเนตที่ดิน และสร้างเฉพาะ โครงสร้างที่จำเป็นให้ เช่น เสา ตัน และหลังคา หลังจากนั้นให้ผู้เช่าซื้อร่วมมือกันต่อเติมในส่วนที่เหลือกันเอง ซึ่งโครงการในลักษณะนี้จะสามารถให้พนักงานได้เช่าซื้อในราคาที่ถูกลง

จากการศึกษาสภาพปัญหาในแง่ของตัวพนักงานเอง และปัญหาขององค์กรดังกล่าวมาแล้ว ประกอบกับแนวความคิดเห็นของผู้บริหาร ชตมก. ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นั้น มีแนวทางแก้ปัญหที่อยู่อาศัยของพนักงานในปัจจุบัน คือ การจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยในลักษณะการให้เช่า โดยมิเหตุผลสนับสนุนดังนี้

1. ชตมก. มีที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ทั้งหมด 7 แห่ง (รายละเอียดในภาคผนวก) ปล่อยให้เช่าแก่หน่วยงานแต่ละแห่งมาสร้างที่อยู่อาศัยให้เช่า โดยร่วมมือกับการเคหะแห่งชาติ หน่วยงานอื่น หรือเอกชน

* รายละเอียดการจัดตั้งสหกรณ์เคหสถาน ในภาคผนวก

** รายละเอียดหลักเกณฑ์การจัดทำโครงการเคหะสวัสดิการ ในภาคผนวก

2. ผลการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการในรูปแบบการเช่าซื้อ เพื่อให้ได้กรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เห็นว่าทุกคนอยากมีบ้านเป็นของตนเองไม่มีใครอยากเช่าบ้านตลอดชีวิต แต่ในระยะต้นเป็นการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยเพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงานมากกว่า ประกอบกับ พนักงานปฏิบัติการ เช่น พนักงานขับรถ และพนักงานเก็บค่าโดยสาร ไม่สามารถผูกพันกับที่ใดที่หนึ่งในระยะยาว เนื่องจากอาจมีปัญหาต้องออกจากงานด้วยเหตุผลส่วนตัว หรือถูกไล่ออก และที่สำคัญพนักงานส่วนใหญ่มีภาระมากกว่าปกติ เช่น เป็นหนี้เงินกู้ หรือต้องอุปการะเลี้ยงดูผู้อื่น

จากแนวทางการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยตามที่ได้เสนอมาข้างต้น เป็นแนวทางที่พยายามใช้ทรัพยากรขององค์กรน้อยที่สุด แต่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเหตุผลที่องค์กรมีงบประมาณและทรัพยากรอยู่อย่างจำกัด ในการปฏิบัติจริงนั้นทางขสมก.อาจใช้วิธีการผสมผสานแนวทางต่าง ๆ ตามที่กล่าวมา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และความเป็นไปได้ตามความเหมาะสม

อนึ่ง จากการศึกษาพบว่า พนักงาน ขสมก.จำนวนมากต้องการอาศัยอยู่อย่างแออัด ในที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย ดังนั้นในการจัดที่พักอาศัยสวัสดิการ ด้วยวิธีการใดก็ตาม จะต้องคำนึงถึงคุณภาพของที่อยู่อาศัยควบคู่ไปด้วย กล่าวคือ ที่อยู่อาศัยที่ดีมีคุณภาพ ไม่ได้หมายความว่าถึงที่อยู่อาศัยราคาแพง หรือสร้างด้วยรูปแบบที่สวยงาม แต่ต้องเป็นที่อยู่อาศัยที่มุ่งให้ผู้พักอาศัยสามารถอยู่ได้อย่างปลอดภัย สะดวกสบาย ตามอัธยาศัยของตนเอง ในขณะที่ชวกันก็ให้ความเป็นส่วนตัว ให้สภาพของความเป็นครอบครัว ให้ชุมชนที่อยู่อาศัย การจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยจึงไม่ใช่การให้เงินทุนเพื่อไปก่อสร้าง ทาวน์เฮ้าส์ แฟลต คอนโดมีเนียม หรือการให้เงินกู้เพื่อไปซื้อบ้าน แต่สวัสดิการที่อยู่อาศัย จะต้องเริ่มค้นมองจากความเดือดร้อน ความจำเป็นในการอยู่อาศัยอย่างแท้จริง ก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาวิธีการ ทางเลือกหลาย ๆ แบบในการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย

6. ข้อเสนอแนะจากกระบวนการศึกษา

ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา พบว่ายังมีรายละเอียดบางประการซึ่ง ยังวิจัยไม่ลึกพอในบางประเด็น แต่เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย ให้กับพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ซึ่งสมควรที่จะได้ทำการวิจัยต่อไป ดังนี้

6.1 ควรศึกษาถึง การใช้จ่ายของพนักงาน ขสมก. ตามรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ เนื่องจากโดยหลักการแล้ว จากรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน พนักงานมีความสามารถในการจ่ายเพื่อที่อยู่อาศัยได้มากกว่าที่เป็นอยู่ แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว มีพนักงานจำนวนมากที่มีภาระการใช้จ่ายค่อนข้างสูง เช่น การที่พนักงานเป็นสมาชิก สหกรณ์ในองค์การ ซึ่งมีอยู่จำนวน 4 สหกรณ์ บางรายเป็นหนี้เงินกู้สหกรณ์จำชื่อมากกว่า 1 แห่ง ดังนั้น ความสามารถในการใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัยที่แท้จริง อาจไม่ใช่ตามจำนวนที่ศึกษามากก็ได้

6.2 ควรได้มีการศึกษาหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยทั้งโดยทางตรง และอ้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจ รายได้ และพฤติกรรมการดำรงชีวิตประจำวันของพนักงาน เป็นต้น

6.3 ควรมีการทำการศึกษาวิจัยลึกลงไปในทางเลือกต่าง ๆ ของรูปแบบการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย ให้กับพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ว่ามีความเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของพนักงาน และคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย