

การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
: กรณีศึกษา ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ



นายชยวีร์ ศีตวรรณานุก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเคหศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาเคหการ ภาควิชาเคหการ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-1828-4

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE PREPARATION OF HOUSING FOR AIRPORT OF THAILAND PUBLIC COMPANY
LIMITED'S STAFF. : A CASE STUDY OF SUWANAPOOM AIRPORT.

Mr. Chayavee Keetaworanart

สถาบันวิทยบริการ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Housing Development

Department of Housing

Faculty of Architecture

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-1828-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
โดย	นาย ชยวีร์ คีตวรรณภู
สาขาวิชา	เคหการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ มานพ พงศทัต
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. บรรณโสภิชญ์ เมฆวิชัย

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ สัจกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ขวลิต นิตยะ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ มานพ พงศทัต)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. บรรณโสภิชญ์ เมฆวิชัย)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ยุวดี ศิริ)

..... กรรมการ
(นาย รุฒินันท์ พิบูลนครินทร์)

ชยวีร์ คีตวรรณภา : การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) :
กรณีศึกษา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (THE PREPARATION OF HOUSING FOR AIRPORT OF
THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED'S STAFF. : A CASE STUDY OF SUWANAPOOM
AIRPORT.) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ มานพ พงศทัต, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
: รองศาสตราจารย์ ดร.บรรณโศภิษฐ์ เมฆวิชัย, 157 หน้า. ISBN 974-17-1828-4

การเปิดให้บริการของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิในปี พ.ศ.2547 มีความจำเป็นต้องโอนย้ายบุคลากรเดิมจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญงานเป็นพิเศษ เพื่อสามารถให้บริการท่าอากาศยานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการย้ายที่ทำงานในครั้งนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของที่อยู่อาศัยและการเดินทาง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นอยู่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับ รวมถึงทัศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ต่อการย้ายที่ตั้งท่าอากาศยาน ของพนักงานการท่าอากาศยานดอนเมือง โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องใช้ประสบการณ์และความชำนาญพิเศษ การวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และจากจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา สามารถคำนวณค่าความเชื่อมั่นได้ที่ 97%

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของท่าอากาศยานดอนเมือง มีอายุเฉลี่ย 41 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว พนักงานร้อยละ 60 มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 30,000 บาท พนักงานร้อยละ 70 มีอายุงานเกินกว่า 9 ปี ในด้านของที่อยู่อาศัยและการเดินทาง พบว่าพนักงานอยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันมาเป็นระยะเวลาโดยเฉลี่ย 15 ปี โดยที่ครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าของ และอีกร้อยละ 31 อาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ พนักงานส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีภาระต้องจ่ายค่าที่อยู่อาศัยเอง พนักงานร้อยละ 66 เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว ส่วนที่เหลือเดินทางด้วยรถประจำทางและรถรับ-ส่งสวัสดิการ

ในเรื่องสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน พบว่า พนักงานร้อยละ 67 ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆเลย การกระจายของสวัสดิการไม่สัมพันธ์กับระดับเงินเดือน โดยผู้มีรายได้น้อยไม่ได้รับสิทธิ์ที่จะได้รับสวัสดิการเป็นพิเศษ สวัสดิการที่พนักงานต้องการให้มีเพิ่มเติมในปัจจุบัน คือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถ การจัดหาที่อยู่อาศัยให้ซื้อในราคาต่ำ และรถรับ-ส่งสวัสดิการ

สำหรับทัศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางที่พนักงานมีต่อการย้ายท่าอากาศยาน พบว่า พนักงานร้อยละ 57 ไม่ได้คิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัย โดยแนวโน้มการคิดย้ายที่อยู่อาศัยจะน้อยลงในกลุ่มของ ผู้ที่มีรายได้สูง อายุมาก สมรสแล้ว เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง อยู่ในที่อยู่ปัจจุบันมานานกว่า 10 ปี และเดินทางไปทำงานด้วยรถส่วนตัว สำหรับผู้ที่คิดจะออกจากงาน เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีร้อยละ 2.3

เหตุผลสำคัญในอันดับแรก สำหรับผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย คือ ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว ส่วนเหตุผลสำหรับผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย คือ ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน นอกจากนั้น ยังพบว่ากลุ่มที่เช่าที่อยู่อาศัย จะให้ความสำคัญกับเหตุผลของการย้ายทุกๆ ข้อ ในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มที่ครอบครองในลักษณะอื่น

ในส่วนของสวัสดิการ ที่ทั้งผู้ที่จะย้าย และไม่ย้ายที่อยู่อาศัยต้องการให้มี พบว่า การที่จะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ไม่ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการในประเภทของสวัสดิการ แต่ทำให้จำนวนของผู้ที่ต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

ภาควิชา.....แผนการ.....ลายมือชื่อนิสิต.....
สาขาวิชา.....แผนการ.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา.....2545.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

4474132925 : MAJOR HOUSING

KEY WORD: Donmuang Airports / Suwanapoom Airports / Workplace relocation / house moving

CHAYAVEE KEETAWORANART : THE PREPARATION OF HOUSING FOR AIRPORT OF THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED'S STAFF: A CASE STUDY OF SUWANAPOOM AIRPORT. THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR MANOP BONGSADADT, THESIS COADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR DR. BANASOPIT MEKVICHAI , 157 pp. ISBN 914-17-1828-4

In the opening of Suwanapoom Airport in the year 2004, It will be necessary to transfer some of the staff, especially those who are experienced in order to provide sufficient service. This workplace relocation will therefore affect the staff's way of living especially housing and commuting.

The purpose of this research is to study living, economic and social circumstances, and the welfare which the staff are currently entitled to and expect in the future. It also includes the attitude of Donmuang Airport's staff, particularly the ones with experience and special skill, towards housing and commuting as a consequence of the relocation of airport. The Questionnaire is used as a tool in this research. From the number of returned responses confidence value of 97% can be calculated.

From the study , the average age of Donmuang Airport's staff is 41 years old and mostly married; 60% of them have salaries not exceeding Baht 30,000; and 70% of them have more than 9 years' service. As for housing and commuting, it is found that the staff have lived in the current houses for 15 years on average above half of them hold the house ownership while 31% have lived in their parents' house. Most of the staff (83%) are liable to pay for their housing. 66% of the staff come to the workplace by private cars while the other rest come by buses and/or by the company's shuttle bus service.

As for housing and commuting welfare which the staff are currently entitled to, it is found out that 67% of the staff have received no welfare in this regard. This is because the welfare distribution is not relative to the individual salary levels, that is the low-income staff are not entitled to the special welfare. The additional welfare which the staff are now demanding include the aid for commuting or petrol expenses, the provision of housing for the staff to buy at low cost, and the shuttle bus service.

With regard to the staff's attitude towards the housing and commuting as a consequence of the relocation of airport, it is found out that 57% of the staff don't consider moving house. They are mostly senior, married, high-income staff who have owned the current houses for over 10 years and commute to-and-from the workplace by private cars, therefore the chance of moving is slim, while there are 2.3% of the staff who plan to quit upon the relocation of workplace to Suwanapoom Airport.

The first main reason of the staff who don't consider moving house is that they do not want to live separately from their families, whereas the staff whose houses are far from Donmuang Airport are willing to move. In addition , it is found that the staff residing in rented houses will attach greater significance to every single reason of moving than the staff possessing houses in other, different types.

Regarding the welfare as demanded by the staff of both groups (house-moving wanted and unwanted), it is found that the relocation of workplace to Suwanapoom Airport does not cause the staff changing demands for new type of welfare, but merely increases the number of staff who want the additional welfares.

Department of _____ Housing _____ Student's signature _____

Field of study _____ Housing _____ Advisor's signature _____

Academic year _____ 2002 _____ Co- advisor's signature _____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ มานพ พงศทัต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. บรรณโคภิชัฐ เมฆวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งให้ความเอาใจใส่ติดตามผลงานอย่างใกล้ชิด

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ของท่าอากาศยานดอนเมืองทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิจัย และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี โดยเฉพาะท่านที่กรุณาช่วยประสานงานทุกอย่างให้ จนกระทั่งผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมด

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้สำหรับใช้ในการวิจัย รวมถึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ ตลอดจนขอขอบคุณท่านอื่นๆ ที่ไม่สามารถระบุนามได้ทั้งหมด ที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือมาด้วยดีโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย ไคร่ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และครอบครัวที่ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการศึกษาเล่าเรียนมาโดยตลอด จนสามารถสำเร็จการศึกษาตามความมุ่งหวังและตั้งใจทุกประการ

ชยวีร์ คีตวรรณภา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฒ
สารบัญแผนที่	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3. ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5. คำจำกัดความ	3
1.6. ข้อตกลงเบื้องต้น	3
บทที่ 2 ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการเลือกทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัย	4
2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยกับแหล่งงาน	6
2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการย้ายที่อยู่อาศัย	7
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาในแต่ละช่วงชีวิต.....	11
2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	11
2.6 งานวิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน	22
2.7 สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ที่พนักงานสนามบินดอนเมือง ได้รับในปัจจุบัน	25
2.8 แนวความคิดในการจัดสวัสดิการเมื่อย้ายไปที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	28
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 สภาพทั่วไป

4.1 ประวัติความเป็นมาของสนามบินดอนเมือง 33

4.2 ท่าอากาศยานกรุงเทพในปัจจุบัน 33

4.3 ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 34

4.4 การย้ายที่ตั้งท่าอากาศยานจากดอนเมืองไปยังสุวรรณภูมิ 35

4.5 การโอนย้ายบุคลากรไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 35

4.6 จำนวนบุคลากรภายในท่าอากาศยานดอนเมือง 35

4.7 การจัดแบ่งส่วนงานและหน้าที่ของส่วนงานภายในท่าอากาศยานกรุงเทพ 36

4.8 โครงข่ายการคมนาคมที่เชื่อมต่อกันระหว่างท่าอากาศยานดอนเมือง
และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 37

บทที่ 5 ผลการศึกษาข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไป 50

5.2 ข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง 54

5.3 สถิติการที่ได้รับในปัจจุบัน 57

5.4 ทศนคดีด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ต่อการย้ายที่ตั้งท่าอากาศยาน 59

บทที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ลักษณะความเป็นอยู่ในปัจจุบัน 65

6.2 การตัดสินใจ ย้าย – ไม่ย้าย ที่อยู่อาศัย และแนวโน้มการลาออกจากงาน
เมื่อต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 88

6.3 เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย 106

6.4 เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย 116

6.5 ความต้องการสวัสดิการของผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย 123

6.6 ความต้องการสวัสดิการของผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย 126

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 7 บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ

7.1 ลักษณะความเป็นอยู่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับเพิ่มเติมในปัจจุบัน	131
7.2 ลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มที่จะย้าย และไม่ย้ายที่อยู่อาศัย.....	134
7.3 กลุ่มที่จะลาออกจากงาน เมื่อจะต้องย้ายไปที่งานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ	136
7.4 เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	136
7.5 เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย	137
7.6 สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่จะย้ายและไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	137
7.7 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา	140
รายการอ้างอิง	142
ภาคผนวก	145
ประวัติผู้วิจัย	157

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	เปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการย้ายที่ตั้งองค์กรขนาดใหญ่..... 23
5.1.1	ร้อยละของเพศของพนักงาน 50
5.1.2	ร้อยละของช่วงอายุของพนักงาน 50
5.1.3	ร้อยละของสถานภาพของพนักงาน 50
5.1.4	ร้อยละของหน่วยงานที่พนักงานสังกัด 51
5.1.5	ร้อยละของระยะเวลาที่ทำงานในสนามบินดอนเมืองของพนักงาน 52
5.1.6	ร้อยละของระยะเวลาที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียงสนามบินดอนเมืองของพนักงาน 52
5.1.7	ร้อยละของระดับเงินเดือนของพนักงาน 53
5.1.8	ร้อยละของรายได้ครัวเรือนของพนักงาน 53
5.1.9	ร้อยละของการมีรายได้เสริมอื่นๆของพนักงาน 54
5.2.1	ร้อยละของจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน 54
5.2.2	ร้อยละของลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน 55
5.2.3	ร้อยละของลักษณะการชำระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย 55
5.2.4	ร้อยละของระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน 56
5.2.5	ร้อยละของพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน 56
5.2.6	ร้อยละของระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน 57
5.3.1	ร้อยละของสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่ได้รับในปัจจุบัน 57
5.3.2	ร้อยละของสวัสดิการด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน 58
5.3.3	ร้อยละของสวัสดิการที่ต้องการให้มีเพิ่มในปัจจุบัน 58
5.4.1	ร้อยละของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากจะต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 59
5.4.2	ร้อยละของทางเลือกปฏิบัติ ในกรณีที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย และจะต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 59
5.4.3	ร้อยละของเหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 60
5.4.4	ร้อยละของสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมในกรณีไม่ย้ายที่อยู่อาศัย และจะต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.4.5	ร้อยละของเหตุผลที่พนักงานจะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 61
5.4.6	ร้อยละของลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 61
5.4.7	ร้อยละของรูปแบบที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้อง ไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 62
5.4.8	ร้อยละของสมาชิกครอบครัวที่จะย้ายมาด้วย ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้อง ไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 62
5.4.9	ร้อยละของสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไป ทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 63
6.1.1	ร้อยละของเพศของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 65
6.1.2	ร้อยละของช่วงอายุของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 67
6.1.3	ร้อยละของสถานภาพของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 69
6.1.4	ร้อยละของระดับเงินเดือนของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 70
6.1.5	ร้อยละของอายุงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 72
6.1.6	ร้อยละของระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 74
6.1.7	ร้อยละของลักษณะการถือครองที่พักอาศัยของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 75
6.1.8	ร้อยละของการจ่ายค่าที่พักอาศัยของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 76
6.1.9	ร้อยละของพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 77
6.1.10	ร้อยละของเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน .. 78
6.1.11	ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 79
6.1.12	ผู้ที่ใช้บ้านพักสวัสดิการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 80
6.1.13	ระดับเงินเดือนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย 82
6.1.14	ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในแต่ละระดับเงินเดือน 82
6.1.15	ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางในปัจจุบันของพนักงาน ในแต่ละหน่วยงาน 83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
6.1.16	ผู้ที่ใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 84
6.1.17	ระดับเงินเดือนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทาง 86
6.1.18	ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางในแต่ละระดับเงินเดือน 86
6.1.19	ร้อยละของผู้ที่ต้องการให้มีสวัสดิการเพิ่มในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 87
6.2.1	ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเงินเดือน กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย หากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 88
6.2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุ กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้อง ไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 90
6.2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุพนักงาน กับ ทางปฏิบัติที่เลือก เมื่อไม่ย้ายที่อยู่อาศัย และจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 92
6.2.4	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของพนักงาน กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย หากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 93
6.2.5	ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย หากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 95
6.2.6	ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด กับ ทางปฏิบัติที่เลือก เมื่อไม่ย้าย ที่อยู่อาศัยและจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 97
6.2.7	ความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน กับ การตัดสินใจย้าย ที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 98
6.2.8	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 100
6.2.9	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน กับ ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน 101
6.2.10	ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 102
6.2.11	ความสัมพันธ์พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 103
6.2.12	ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานบริเวณใกล้เคียงสนามบินดอนเมือง กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
6.2.13	ความสัมพันธระหว่างระยะเวลาที่ทำงานบริเวณใกล้เคียงสนามบินดอนเมือง กับลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย 105
6.3.1	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน 106
6.3.2	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละช่วงอายุ 107
6.3.3	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มสถานภาพ 109
6.3.4	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มของลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน 111
6.3.5	ความสัมพันธระหว่างสถานภาพและการถือครองที่อยู่อาศัยปัจจุบัน 111
6.3.6	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มของลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน 113
6.3.7	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มช่วงระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน 114
6.4.1	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน 116
6.4.2	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละช่วงอายุ 118
6.4.3	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มของลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน 121
6.4.4	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มของพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในปัจจุบัน 122
6.5.1	จำนวนร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการแต่ละข้อ ในกรณีที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามอายุของพนักงาน 123
6.5.2	จำนวนร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการแต่ละข้อ ในกรณีที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามระยะเวลาที่อยู่ ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันของพนักงาน 124

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
6.5.3	จำนวนร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการแต่ละข้อ ในกรณีที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานของพนักงาน 125
6.6.1	รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการครอบครองที่อยู่ใหม่ ด้วยการซื้อ ในแต่ละระดับรายได้ครัวเรือน 127
6.6.2	รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการครอบครองที่อยู่ใหม่ ด้วยการซื้อ ในแต่ละระดับรายได้ครัวเรือน 128
6.6.3	รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการครอบครองที่อยู่ใหม่ ด้วยการอยู่ฟรีในบ้านสวัสดิการ ในแต่ละระดับรายได้ครัวเรือน 129
6.6.4	รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการครอบครองที่อยู่ใหม่ ด้วยการอยู่ฟรีในบ้านสวัสดิการ ในแต่ละระดับรายได้ครัวเรือน 130
7.2.1	การเปรียบเทียบลักษณะโดยทั่วไปที่สำคัญ ของกลุ่มที่จะย้าย และไม่ย้ายที่อยู่อาศัย 135
7.6.1	รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการถือครองที่อยู่ใหม่ด้วยการซื้อ ในแต่ละระดับราคา 138
7.6.2	รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการอยู่ฟรีในบ้านสวัสดิการ ในแต่ละระดับราคา..... 138
7.6.3	แสดงอันดับของสวัสดิการที่พนักงานต้องการในสถานการณ์ต่างๆกัน 139

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
6.1.1	เพศของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 66
6.1.2	ช่วงอายุของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 68
6.1.3	ระดับเงินเดือนของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 71
6.1.4	อายุงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน 73
6.2.1	ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเงินเดือน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย 89
6.2.2	ความสัมพันธ์ระหว่าง ช่วงอายุ กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย 91
6.2.3	ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพ กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย 94
6.2.4	ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานที่สังกัด กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย 96
6.2.5	ความสัมพันธ์ระหว่าง การถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย 99
6.2.6	ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัย กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย 101
6.2.7	ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย ... 102
6.2.8	ความสัมพันธ์ระหว่าง พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย 104
6.3.1	ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย 108
6.3.2	ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพ กับเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย 110
6.3.3	ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย กับเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย 112
6.3.4	ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กับเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย 115
6.4.1	ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเงินเดือน กับเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย 117
6.4.2	ความสัมพันธ์ระหว่าง ช่วงอายุ กับเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย 119
6.4.3	ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย กับเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย 121
7.1.1	จำนวนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในแต่ละระดับเงินเดือน 133

สารบัญแนบที่

แนบที่		หน้า
4.1	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 1	39
4.2	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 2	40
4.3	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 3	41
4.4	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 4	42
4.5	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 5	43
4.6	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 6	44
4.7	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 7	45
4.8	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 8	46
4.9	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 9	47
4.10	โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 10	48

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่าอากาศยานดอนเมือง เปิดให้บริการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2457 และได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทั้งด้านกายภาพและการบริหารงาน เพื่อขยายขีดความสามารถในการให้บริการมาโดยตลอด จนกระทั่งในปัจจุบัน จากรายงานประจำปี 2544 ของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จำนวนการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมือง ในปี พ.ศ.2544 ให้บริการท่าอากาศยานพาณิชย์ขึ้น-ลงรวม 187,133 เที่ยวบิน มีจำนวนผู้โดยสารรวม 30,985,938 คน และมีปริมาณการขนส่งสินค้าทางอากาศรวม 847,198 เมตริกตัน ซึ่งใกล้เคียงกับขีดความสามารถในการให้บริการของท่าอากาศยานกรุงเทพ (และคาดว่าจะถึงจุดอิ่มตัวในปี พ.ศ.2547) ดังนั้น ทางรัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะเร่งสร้างท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ.2547 เพื่อให้สามารถรองรับการขยายตัวของจราจรทางอากาศซึ่งเป็นพลังสำคัญในการผลักดันความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศในด้านต่างๆ อาทิ การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน การสร้างงาน และการกระจายรายได้สู่ประชาชน

ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ 3 ตำบล คือ ตำบลบางโฉลง ตำบลราชาเทวะ ตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีพื้นที่ประมาณ 20,000 ไร่ หรือประมาณ 32 ตารางกิโลเมตร เมื่อเปิดบริการ จะมีความสามารถรองรับผู้โดยสารได้ 40 ล้านคนต่อปี รองรับการขนส่งสินค้าได้มากกว่า 3 ล้านตันต่อปี และเมื่อพัฒนาถึงขั้นสมบูรณ์ จะสามารถรองรับผู้โดยสารได้ 100 ล้านคนต่อปี ซึ่งมากกว่าท่าอากาศยานดอนเมืองประมาณ 3 เท่า และรองรับสินค้าได้ 6.4 ล้านตันต่อปี ซึ่งมากกว่าท่าอากาศยานดอนเมืองถึง 7 เท่า (www.bangkokairport.org/explore/tfacilities.asp และ www.bangkokairport.org/explore/tpotential.asp)

จากการศึกษาของ บริษัท ทีเอ็ม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด และ บริษัท แม็พ แอนด์แพลัน จำกัด. ในปี พ.ศ. 2545 พบว่า โครงข่ายทางหลวงที่มีศักยภาพในการเชื่อมต่อระหว่างท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ทั้งที่มีใช้แล้วและอยู่ในแผนพัฒนา มีระยะทางตั้งแต่ 28.8 ถึง 42 กม. (ดังแสดงในแผนที่ประกอบท้ายบทที่ 4) โดยจะต้องใช้เวลาในการเดินทางอย่างน้อย 1-2 ชั่วโมง ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของทั้งพนักงานเหล่านั้นและสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมกรรมการเดินทางหรือการโยกย้ายที่อยู่อาศัย

การย้ายท่าอากาศยานสากล จากท่าอากาศยานดอนเมือง ไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตามนโยบายของรัฐบาลในครั้งนี้ ส่งผลให้ต้องมีการรับพนักงานใหม่เป็นจำนวนมาก พร้อมกับการโอนย้ายพนักงานส่วนใหญ่จากจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,263 คน จากท่าอากาศยานดอนเมือง ไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยเฉพาะพนักงานในฝ่ายที่ต้องใช้ประสบการณ์และความชำนาญการเป็นพิเศษ และไม่สามารถใช้พนักงานใหม่ทั้งหมดทดแทนได้ คือ ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายการทำอากาศยาน ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย รวมถึงสำนักงานท่าอากาศยาน

พร้อมกันนั้น การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย กำลังอยู่ในช่วงของการแปรรูปจากรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็น บริษัทมหาชน ดังนั้นในส่วนของพนักงาน นอกจากจะต้องย้ายสถานที่ทำงานแล้ว ยังจะต้องรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของบริษัท โดยเฉพาะผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ ทั้งในด้านเงินเดือนหรือสวัสดิ

การ ที่อาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากเดิม นอกจากนั้น อาชีพของพนักงานในสนามบิน เป็นอาชีพที่มีลักษณะ พิเศษ การนำประสบการณ์ไปใช้กับการทำงานที่อื่น ไม่ก่อให้เกิดข้อได้เปรียบ ทำให้พนักงานเองก็ไม่มีทางเลือกมากนัก กล่าวคือ พนักงานไม่สามารถขอย้ายสาขาหรือหน่วยงานได้เหมือนกับองค์กรขนาดใหญ่ทั่วไปที่มีหน่วยงานกระจายอยู่หลายแห่ง เพราะฉะนั้น ทางเลือกของพนักงาน จึงมีเพียง การย้ายไปทำงานในที่ใหม่ หรือ ลาออกจากงานเท่านั้น และในด้านขององค์กร การจัดหาพนักงานใหม่ จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหัดอบรมค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับการใช้พนักงานเดิม และประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้าอาจจะลดลง ดังนั้น การทำฯ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องรักษาฐานพนักงานเก่าเอาไว้ เพื่อคงประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เท่าเทียมหรือเหนือกว่าเดิม

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการศึกษาถึงลักษณะความเป็นอยู่ในปัจจุบันของพนักงาน ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการที่ได้รับ และสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับ รวมถึงการเตรียมการเพื่อรับผลกระทบของการย้ายที่ตั้งของท่าอากาศยาน ทั้งในด้านพฤติกรรมการเดินทาง และการโยกย้ายที่อยู่อาศัยของกลุ่มพนักงานเหล่านี้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเตรียมสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและด้านอื่นๆ สำหรับพนักงานที่จะรับ เข้าใหม่และพนักงานที่จะย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีที่สุดให้กับพนักงานต่อไป

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นอยู่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับของพนักงานท่าอากาศยานดอนเมือง
2. เพื่อศึกษาทัศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ต่อการย้ายที่ตั้งท่าอากาศยาน ของพนักงานท่าอากาศยานดอนเมือง

1.3. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ จะทำการศึกษาพนักงานประจำของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ที่ทำงานประจำอยู่ที่สนามบินดอนเมืองจำนวน 1,263 คน เฉพาะในกลุ่มที่ต้องใช้ประสบการณ์และความชำนาญพิเศษ คือ ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายการทำอากาศยาน ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย และสำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ เป็นบุคลากรที่จำเป็นต้องมีประสบการณ์และความสามารถในการทำงานสูง

1.4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเตรียมสวัสดิการที่เหมาะสมกับ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันของพนักงาน สำหรับพนักงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
2. เพื่อที่จะสามารถจัดเตรียมสวัสดิการที่สอดคล้องกับแนวความคิด เหตุผลในการย้ายที่อยู่อาศัย และความจำเป็นของพนักงานที่จะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
3. เสนอข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางสำหรับจัดเตรียมสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ในรูปแบบที่เหมาะสมต่อความจำเป็นและรายได้ของพนักงาน ที่สอดคล้องกับสวัสดิการขององค์กร

1.5. คำจำกัดความ

- การท่าฯ หรือ ทอท. หมายถึง การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันได้แปรรูปเป็น บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
- ท่าอากาศยานดอนเมือง หมายถึง ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพ (ดอนเมือง)
- ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ หมายถึง ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ 2 (หนองจุก)
- ทักษะคนดี หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลซึ่งได้ผ่านการคิดวิเคราะห์ที่กลั่นกรองโดยบุคคลนั้นๆ แล้ว ทักษะคนดีในงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้น ดังนั้น ทักษะคนดีในงานวิจัยนี้ จึงเป็นเพียงแนวทางการคิดเห็นที่มีความน่าจะเป็นไปได้เท่านั้น แต่ไม่สามารถสรุปได้ว่า เมื่อเกิดเหตุการณ์ (การย้ายที่ทำงาน) ขึ้นจริง พนักงานจะปฏิบัติตามแนวความคิดเดิม ทั้งนี้ เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นๆอีกมากที่อาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจ ในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์

1.6. ข้อตกลงเบื้องต้น และข้อจำกัดของการวิจัย

เหตุที่ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษา เฉพาะพนักงานประจำในท่าอากาศยานดอนเมืองเท่านั้น เนื่องจากเห็นว่า พนักงานในกลุ่มนี้ เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของท่าอากาศยานให้เป็นอย่างดี เป็นพนักงานที่มีความชำนาญ และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความสำคัญต่อการเปิดดำเนินการของท่าอากาศยาน และไม่สามารถจัดหาบุคลากรจำนวนมากมาทดแทนได้ในทันทีทันใด

สำหรับกลุ่มตัวอย่างบางส่วน คือ ฝ่ายการท่าอากาศยานกองรักษาความสะอาด ซึ่งอาจจะไม่มีผลต่อการดำเนินงานของท่าอากาศยาน กล่าวคือ เป็นกลุ่มที่สามารถจัดหาบุคลากรใหม่มาทดแทนได้ง่าย อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนไป ในกรณีที่องค์กรจะไม่โอนย้ายพนักงานในส่วนนี้ไปที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

บทที่ 2

ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษา ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการเลือกทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัย
- 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยกับแหล่งงาน
- 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการย้ายที่อยู่อาศัย
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาในแต่ละช่วงชีวิต
- 2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.6 งานวิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน
- 2.7 สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ที่พนักงานสนามบินดอนเมืองได้รับในปัจจุบัน
- 2.8 แนวความคิดในการจัดสวัสดิการเมื่อย้ายไปที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการเลือกทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัย

การเลือกทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น รายได้ของครอบครัว ราคาที่ดิน สภาพแวดล้อม ความสะดวกในการเข้าถึง การเข้าถึงแหล่งงาน รูปแบบของที่อยู่อาศัย สถานภาพทางครอบครัว เป็นต้น โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการเลือกทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยกับประเด็นที่น่าสนใจต่างๆมากมาย เช่น

Park, Burgess และ Mc Kenzie (อ้างถึงใน Hirsch, 1975: 53-54) ได้ศึกษาเรื่องการเลือกทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยภายในเมืองโดยเฉพาะ ผลของการศึกษาได้พบความสัมพันธ์ของระดับรายได้กับการเลือกที่อยู่อาศัย กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้สูงจะเลือกอาศัยอยู่บริเวณชานเมืองห่างไกลออกไป เนื่องจากผู้มีรายได้สูงต้องการบ้านที่มีบริเวณมาก และราคาที่ดินบริเวณชานเมืองมีราคาถูกกว่า นอกจากนั้นยังมีอากาศดีกว่า

Button (1976) ได้เสนอแนวความคิดในการเลือกบริเวณที่อยู่อาศัยที่สำคัญไว้ 2 ประการคือ

1. รายได้ของครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจ คนที่มีรายได้สูงจะมีโอกาสเลือกที่อยู่อาศัยได้มากกว่า โดยจะพยายามเลือกบริเวณที่มีค่าเช่าที่ดินต่ำ ใกล้เส้นทางคมนาคมขนส่ง และการเข้าถึงได้โดยสะดวก
2. ผู้อยู่อาศัยบางกลุ่ม จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของการอยู่อาศัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเพื่อนบ้าน โดยมองในแง่สังคมและการอยู่รวมกัน (มีรายได้และรสนิยมอยู่ในระดับเดียวกัน)

Alonso (1975 :436) กล่าวว่า การเลือกบริเวณที่อยู่อาศัยในเมืองมีความสัมพันธ์กับราคาที่ดิน กล่าวคือ บริเวณใจกลางเมืองราคาที่ดินจะสูงกว่าบริเวณอื่นๆ ดังนั้น การสร้างที่อยู่อาศัยในเมืองจึงจำเป็นต้องลงทุนสูง ในขณะที่เดียวกัน ราคาที่ดินจะค่อยๆลดลงตามระยะทางที่ห่างออกไปจากตัวเมือง ทำให้การลงทุนด้านที่อยู่อาศัยลดลงด้วย แต่ราคาที่ดินยังผันแปรกับค่าขนส่ง คือ ระยะทางไกลราคาที่ดินถูกก็จริง แต่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูงขึ้น ดังนั้นผู้ที่มีรายได้สูงย่อมมีโอกาสเลือกที่อยู่นอกเมือง ขณะที่ผู้ที่มีรายได้ต่ำต้องอาศัยอย่างแออัดในเมือง Alonso ได้กล่าวสรุปว่า การเลือกบริเวณที่อยู่อาศัยควรพิจารณาปัจจัย 3 ประการคือ

1. ราคาของที่พักอาศัย ซึ่งสัมพันธ์กับรายได้และความสามารถในการจ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยนั้น
2. รูปแบบของที่อยู่อาศัย ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้อยู่อาศัย ซึ่งจะสัมพันธ์กับขนาดครอบครัวและสถานภาพสมรสด้วย
3. ที่ตั้งของที่อยู่อาศัย จะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และระยะห่างจากที่ทำงาน

แต่ในทางปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเลือกที่อยู่อาศัย ได้แก่

1. รายได้ ความพอใจ และการเลือกที่อยู่อาศัยจะมีความสัมพันธ์กันยิ่งขึ้น เมื่อรายได้ของผู้อยู่อาศัยมากขึ้นเท่าใด โอกาสของการเลือกชนิดของบ้าน ที่ตั้ง และความพอใจในสิ่งที่ชอบ ก็จะได้รับผลตอบแทนสูงมากขึ้นเท่านั้น
2. การเข้าถึงแหล่งงาน อาจจะมีอิทธิพลต่อการกระจายตัวของประชากรมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ครอบครัวจะต้องพิจารณาระหว่างความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งงานของหัวหน้าครอบครัว กับความเป็นไปได้หลายๆด้านที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน ราคาที่ดินที่เหมาะสม ความต้องการด้านอื่นๆในการติดต่อกับเมือง และสิ่งพอใจต่างๆ
3. สถานภาพครอบครัว การที่มีเด็กในครอบครัวมีผลสะท้อนต่อการใช้พื้นที่ของครอบครัว ยิ่งมีเด็กมากเท่าไร ก็ยิ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้ต้องการบ้านที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ นอกจากนี้บริเวณที่มีโรงเรียนที่มีมาตรฐานด้านการศึกษาที่ตั้งอยู่ จะเป็นบริเวณที่ได้รับความสนใจในการแยกเป็นที่ตั้งของที่อยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น ส่วนครอบครัวที่ไม่มีเด็ก มักชอบความสะดวกสบาย ซึ่งน่าจะพอใจเขตเมือง และพอใจที่จะมีบ้านที่มีพื้นที่เล็กกว่าที่ตั้งอยู่บริเวณใจกลางเมือง
4. ปัจจัยอื่นๆ รายได้และการเข้าถึงแหล่งงานไม่ใช่ปัจจัยเดียวเท่านั้น ที่จำกัดขอบเขตแน่นอนว่าผู้อยู่อาศัยจะอยู่ในบริเวณใด การแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ และชนชั้น ก็มีผลต่อการเลือกที่อยู่อาศัยเช่นกัน

ประสงค์ เอี่ยมอนันต์ (อ้างถึงใน อำนาจ สุกใส, 2540: 16) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลทั่วไปอยากเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย พบว่า การเป็นเจ้าของหน่วยที่อยู่อาศัยนั้น จะต้องเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ มากกว่าการเช่ามาก แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีผู้อยากเป็นเจ้าของอยู่อาศัยมาก เหตุที่ทำให้มีผู้อยากเป็นเจ้าของคือ

1. เหตุผลทางด้านสังคม
 - สร้างความมั่นคงถาวรให้แก่ครอบครัว
 - มีสวัสดิภาพดีเมื่อตอนแก่
 - ได้รับการนับหน้าถือตาในสังคม
 - การเป็นเจ้าของหน่วยอยู่อาศัย เป็นแนวคิดของผู้มีการศึกษา

- เป็นการเพิ่มทรัพย์สิน
- เป็นพลเมืองดี
- เป็นโอกาสที่จะอยู่อาศัยตามที่ตนชอบ

2. เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ

- เป็นการลงทุนที่ถูกต้อง
- เป็นสิ่งชักจูงใจให้รู้จักเก็บออม
- มีเกียรติและได้รับการนับหน้าถือตาทางการเงิน
- เป็นการอยู่อาศัยที่มีอิสระพ้นจากการเช่า

สรุปได้ว่า การเลือกทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยนั้น ขึ้นอยู่กับระดับรายได้ โดยผู้ที่มีรายได้สูง จะมีโอกาสและทางเลือกมากกว่าผู้มีรายได้น้อย ผู้มีรายได้สูงมักต้องการบ้านที่มีขนาดใหญ่ จึงพยายามหาที่ดินซึ่งห่างออกไปจากตัวเมือง เพื่อให้ราคาที่ดินต่ำลงและมีสภาพแวดล้อมที่ดีกว่า โดยยอมให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ ความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งงานของหัวหน้าครอบครัวก็เป็นสิ่งที่ต้องใส่ใจตัดสินใจร่วมด้วย นอกจากนี้ จำนวนเด็กในครอบครัวจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้ต้องการบ้านที่มีขนาดใหญ่ขึ้น และทำให้ทำเลที่มีสถานศึกษาที่มีมาตรฐานที่ดีตั้งอยู่ ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยกับแหล่งงาน

ทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องมีการเคลื่อนที่ไปมาระหว่างบ้านและที่ทำงานเป็นประจำในปริมาณที่สูง มีนักวิชาการหลายท่าน เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ดังกล่าว และได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยกับที่ทำงาน เช่น

Lean และ Goodall (1966) กล่าวถึงความแตกต่างในการเลือกที่ตั้งของที่อยู่อาศัยของผู้ที่มีรายได้น้อยกับผู้ที่มีรายได้สูงว่า ผู้มีรายได้น้อยจะพยายามมีที่อยู่อาศัยใกล้ที่ทำงาน เพราะจะประหยัดค่าเดินทาง โดยอาจเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าบ้าน ส่วนผู้มีรายได้สูง จะสามารถเลือกที่อยู่อาศัยได้หลายประเภท โดยไม่ต้องสนใจว่าที่อยู่อาศัยและที่ทำงานต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน เพราะผู้มีรายได้สูงจะสามารถเดินทางได้รวดเร็ว โดยใช้เวลาเท่ากับผู้มีรายได้น้อยที่อยู่ใกล้แหล่งงาน

Wingo (1969) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญเรื่องการเดินทางไปทำงานมากที่สุด และสรุปผลการศึกษาไว้ว่า เมื่อมีการย้ายที่อยู่อาศัยเข้าใกล้แหล่งงานมากขึ้น ราคาที่ดินของที่อยู่อาศัยก็จะยิ่งสูงขึ้นขณะที่ค่าใช้จ่ายในการเดินทางลดลง และพบว่าเมื่อครัวเรือนยังคงย้ายที่อยู่อาศัยเข้าใกล้แหล่งงานเรื่อยๆ จนกระทั่งพบทำเลที่ตั้งที่พอใจ ซึ่งเงินที่เกิดจากการประหยัดค่าใช้จ่ายจากการเดินทางที่ลดลง จะไปทดแทนในส่วนของราคาที่ดินของที่อยู่อาศัยที่เพิ่มขึ้น

John F Kain (1962 อ้างถึงใน Harold Carter, 1975) กล่าวถึงปัจจัยด้านระยะทางไปยังแหล่งงาน ในการเลือกที่ตั้งของที่อยู่อาศัย ว่ามีความสัมพันธ์กับระดับรายได้ กล่าวคือ ระยะทางในการเดินทางไปทำงานจะเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ ผู้มีรายได้สูงที่ทำงานอยู่ในบริเวณศูนย์กลางเมืองมีแนวโน้มในการเดินทางไปทำงานในระยะทางที่ใกล้กว่าและจะอยู่อาศัยในเขตชานเมือง ส่วนผู้มีรายได้ต่ำจะเดินทางไปทำงานในระยะทางที่ใกล้กว่าและอาศัยอยู่ในบริเวณแหล่งงานโดยไม่คำนึงว่าแหล่งงานจะอยู่ที่ใด

Mehta (1976) ได้ศึกษาปัญหาที่อยู่อาศัยของพนักงานในกิจการโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท และสำนักงานต่างๆ ในประเทศอินเดีย พบว่า การจัดสร้างที่อยู่อาศัยควบคู่ไปกับแหล่งงานจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าของกิจการ ในกรณีที่พนักงานจะสามารถเข้าทำงานนอกเวลาปกติได้โดยสะดวก และเกิดประโยชน์แก่พนักงานที่จะลดค่าใช้จ่าย และเวลาในการเดินทาง และเป็นการเสริมสร้างรายได้พิเศษจากการทำงานพิเศษนอกเวลาแก่ครอบครัวอีกด้วย

จากผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า ในกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ จะพยายามเลือกที่อยู่อาศัยที่ใกล้กับแหล่งงานโดยไม่สนใจว่าแหล่งงานอยู่ที่ใด เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่ลดลงนี้ จะถูกนำไปทดแทนในส่วนของค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยที่เพิ่มขึ้น ส่วนผู้มีรายได้สูง จะมีโอกาสเลือกทำเลที่อยู่อาศัยโดยไม่ต้องสนใจว่าที่อยู่อาศัยและที่ทำงานจะต้องมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนั้น ที่อยู่อาศัยที่อยู่ใกล้กับแหล่งงาน จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งเจ้าของกิจการและพนักงาน กล่าวคือ พนักงานจะสามารถเข้าทำงานนอกเวลาปกติได้โดยสะดวก และสามารถลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางของพนักงานอีกด้วย

2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการย้ายที่อยู่อาศัย

การย้ายที่อยู่อาศัย เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เนื่องจากการย้ายที่อยู่อาศัย จะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวัน สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ย้าย โดยเฉพาะการก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายจำนวนมากทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายและเหตุผลของการย้ายหรือไม่ย้ายที่อยู่อาศัยไว้ เช่น

Rossi (1955) ได้ให้ความหมายของความต้องการย้ายถิ่นว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะย้ายที่อยู่โดยไม่คำนึงถึงความคาดหวัง หรือความสามารถในการย้าย กล่าวคือ ความต้องการย้ายถิ่นเป็นความรู้สึกที่อยากจะย้ายที่อยู่ไปอยู่ที่อื่น เนื่องจากความไม่พอใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมปัจจุบัน เช่น ที่อยู่อาศัยคับแคบ ไม่พอใจเพื่อนบ้าน ไม่พอใจงานที่ทำ ฯลฯ แต่โอกาสที่จะได้ย้ายนั้น ขึ้นอยู่กับวิสัยความสามารถของแต่ละบุคคล ว่ามีความสามารถในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ได้หรือไม่ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย การมีงานทำ การรับรู้ข่าวสารในที่อยู่ใหม่ ตลอดจนลักษณะส่วนตัวของผู้ต้องการย้ายถิ่นด้วย โดยทั่วไปแล้วบุคคลทั่วไปจะมีความผูกพันกับที่อยู่อาศัยของตนเอง งานที่ทำ เพื่อนบ้าน ญาติพี่น้องและสังคมรอบตัว ความผูกพันกับสิ่งเหล่านี้จะแสดงออกในรูปความพอใจในระดับมากน้อยต่างกันในแต่ละบุคคล ส่วนใหญ่แล้ว ผู้ที่มีความพอใจในสภาพที่อยู่ปัจจุบัน จะไม่คิดย้ายที่อยู่ แม้ว่าเขาจะได้รับผลประโยชน์จากการได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นก็ตาม

Speare, Goldstein และ Frey (n.d.) เห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นผลจากกระบวนการตัดสินใจที่พิจารณากันอย่างต่อเนื่อง (Ongoing decision making process) โดยแบ่งกระบวนการนี้ออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ความต้องการที่จะย้ายถิ่นที่อยู่ (desire to consider moving) เป็นผลมาจากความไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่างๆในที่อยู่เดิม เช่น ลักษณะที่อยู่อาศัย งานที่ทำ เพื่อนบ้าน ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่นๆ และความไม่พอใจต่อสิ่งต่างๆเหล่านี้ เกินขีดระดับที่แต่ละคนจะทนได้ จึงมีความต้องการพิจารณาย้ายถิ่น
2. การเลือกทำเลที่อยู่ใหม่ (selection of an alternative location) เมื่อเกิดความไม่พอใจในที่อยู่อาศัยเดิม โดยทั่วไปผู้ที่ต้องการย้ายที่อยู่มักจะพิจารณาถึงที่อยู่ใหม่ บางคนอาจจะเลือกพิจารณาถึงที่อยู่ใหม่มากกว่าหนึ่งแห่ง โดยประเมินถึงผลประโยชน์ต่างๆในท้องที่ที่ให้ผลประโยชน์มากที่สุด ซึ่งเป็นการประเมินแบบอัตวิสัย (subjective) ที่อาจแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความรู้และการรับรู้ข่าวสารในท้องที่ใหม่ของแต่ละบุคคล
3. การตัดสินใจย้ายที่อยู่เดิม (decision to move or to stay) ผู้ย้ายถิ่นจะประเมินผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเปรียบเทียบระหว่างท้องที่ใหม่และท้องที่เดิม ประกอบกับมีการคาดหวังในผลประโยชน์ในด้านต่างๆที่จะได้รับในท้องที่ใหม่ และสามารถเสียค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายได้ กรณีไม่สามารถเสียค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายได้ บุคคลนั้นมักตัดสินใจอยู่ในท้องที่เดิมต่อไป หรือพิจารณาเลือกทำเลที่อยู่ใหม่

ฉัตรชัย พงศ์ประยูร (2527) ได้กล่าวถึง “กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในเขตที่อยู่อาศัย” ดังต่อไปนี้

การย้ายที่อยู่อาศัยภายในเมืองไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เกิดขึ้นไม่เว้นแต่ละวัน การย้ายที่อาศัยจากบ้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อกิจวัตรประจำวันและบริเวณที่อยู่อาศัย การศึกษาทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงย้ายที่อยู่อาศัยจะมีประโยชน์ต่อการประเมินผลการตัดสินใจของบุคคลและของส่วนรวมไปในตัว การศึกษาการย้ายที่อยู่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมบางอย่างของชาวเมือง

1. สาเหตุของการย้ายที่อยู่

- 1.1 ความจำเป็นต้องย้ายออกจากที่เก่าด้วยเหตุผลนานาประการ เช่น ถูกไล่่ออก ตลอดจนไม่สามารถเสียค่าเช่าได้
- 1.2 เกิดความจำเป็นในการปรับฐานะทางสังคม เช่น แต่งงาน ตาย หรือหย่าร้าง ที่เกิดขึ้นในครอบครัว หรือเกิดการเปลี่ยนงานใหม่ หรือรายได้ของครอบครัวเปลี่ยนไป
- 1.3 ความต้องการในที่อยู่อาศัยเปลี่ยนไป อันอาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมบางอย่างภายในบ้านเปลี่ยนไป เช่น ขนาดครอบครัวใหญ่ขึ้น
- 1.4 เกิดจากแรงดึงดูดจากบ้านที่อยู่อาศัย อันเกิดขึ้นในแถบชานเมืองเป็นตัวดึงดูด

สำหรับสาเหตุต่างๆ ใน 2 ข้อแรก เป็นการย้ายที่อยู่แบบถูกบังคับ (FORCED MOVES) ส่วนสองประการหลัง เป็นการย้ายแบบสมัครใจ (VOLUNTARY MOVES)

2. แรงกระตุ้นอันช่วยให้เกิดการย้ายที่อยู่อาศัย

แทนที่จะพิจารณาสาเหตุเป็นแบบรวมๆ อาจแบ่งสาเหตุออกเป็นข้อๆ อีกก็ได้ ซึ่งทั้งหมดนี้จัดเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการย้ายเคหสถาน ซึ่งประกอบด้วยแรงกระตุ้นที่ไม่พึงปรารถนา และแรงกระตุ้นอันพึงปรารถนา

2.1 แรงกระตุ้นที่ไม่พึงปรารถนา ประกอบด้วย

- ขนาดของเคหสถาน แรงกระตุ้นที่สำคัญอันทำให้คนเราต้องย้ายที่อยู่ใหม่ คือ ไม่พอใจที่อยู่อาศัยเก่า ซึ่งอาจเกิดได้ทั้งในวัยเริ่มต้นครอบครัวและวัยชรา วัยเริ่มต้นสมาชิกครอบครัวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่วนวัยชราจำนวนสมาชิกลดน้อยลง อาจต้องมีการปรับขนาดของบ้านให้พอดีกับความต้องการ แต่ทั้งหมดนี้ก็ขึ้นอยู่กับสัณฐานวิทยาของเจ้าของบ้านเป็นใหญ่ว่ามองเนื้อที่ภายในบ้าน เช่น จำนวนห้องพอเพียงกับจำนวนสมาชิกครอบครัวเพียงใด
- ราคาบ้าน ปัญหาราคาทรัพย์สิน คือ ตัวบ้านรวมทั้งที่ดิน อาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดการโยกย้ายที่อยู่อาศัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในรายที่เช่าบ้านแพงขึ้นเรื่อยๆ ก็อาจมีการย้ายที่อยู่ใหม่ ในรายที่มีฐานะดีขึ้นก็อาจขยับขยายไปอยู่ตัวเคหสถานที่มีราคาสูงขึ้นก็ได้
- สภาพทั่วไปของตัวบ้านและละแวกที่อยู่อาศัย ซึ่งเกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาดและปราศจากสิ่งรบกวน เป็นองค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อมรอบบ้าน ผู้ที่ตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาก็คงอยากจะหาที่อยู่ใหม่หากเป็นไปได้
- ความสะดวกในการเข้าถึง ความสะดวกในเรื่องการเดินทางไปทำงาน ทำธุรกิจ ตลอดจนรับบริการต่างๆ เป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้คนย้ายที่อยู่ใหม่ แต่ในขณะเดียวกัน ถ้าหากที่อยู่อาศัยอยู่ใกล้ใจกลางเมืองเกินไป ใกล้ศูนย์การค้า โรงเรียน โรงพยาบาล หรือสถานพักผ่อนออกกำลังกาย และใกล้ที่ทำงาน ก็อาจจะไม่เหมาะอีก เพราะอาจเป็นแหล่งที่มีเสียงรบกวนจากยานพาหนะ และกลิ่นเหม็นจากโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นความสะดวกในการเข้าถึงจึงเป็นเรื่องต่างจิตต่างใจ หรือพฤติกรรมของแต่ละคนมากกว่า
- ลักษณะสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยโดยทั่วไป หมายถึงองค์ประกอบทางสังคมของย่านที่อยู่อาศัยซึ่งเปลี่ยนไปในทางใด เช่น โครงสร้างของประชากรในละแวกเปลี่ยนไป อาจมีการย้ายถิ่นเข้ามามาก พวกที่ย้ายเข้ามามีฐานะที่ต่ำกว่าพวกที่อยู่เก่า หรือสภาพสาธารณสุขในหมู่บ้านกำลังอยู่ในสภาพที่แยลง สภาพดังกล่าวทำให้ผู้ที่อยู่อาศัยก่อนอาจต้องพิจารณาปรับตัว คืออาจย้ายที่อยู่อาศัยได้

2.2 แรงกระตุ้นอันพึงปรารถนา

ประกอบด้วยสาเหตุต่างๆกัน ตั้งแต่แรงดึงดูดจากเขตที่อยู่อาศัยอื่น ซึ่งมีวิถีชีวิตตามที่ผู้นั้นต้องการ หรือไม่มีสภาพแวดล้อมเหมือนดังที่คาดหวัง สมมุติว่าพบที่ต้องการก็อาจย้ายเข้าไปอยู่ได้ สาเหตุในการดึงดูดอื่นๆ อาจมีดังนี้

- ความหวังในเรื่องอยู่ดีกินดี ซึ่งเกิดจากความสะดวกสบายทางวัตถุของสังคมสมัยใหม่ในแง่ทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยซึ่งสนองความต้องการดังกล่าวได้ดี คือ คอนโดเนียม หรือ อพาร์ทเมนต์ ที่ตั้งอยู่ในเมืองใกล้กับความสะดวกสบายทุกอย่าง ซึ่งอาจถูกใจคนโสด หรือคู่แต่งงานที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวที่ยังไม่มีบุตร
- ความคาดหวังชื่อเสียงทางสังคม ส่วนมากเกิดจากวิถีชีวิตในอาชีพที่ประกอบและชุมชนที่อาศัยอยู่ โดยทั่วไปในสังคมตะวันตกก็คือ การมีเคหสถานอยู่ตามชานเมือง เพราะเป็นละแวกของชุมชนชั้นกลางขึ้นไป บ้านช่องก็มีราคาแพงและมักจะได้รับ การดึงดูดโฆษณาจากผู้จัดสรรที่ดินว่าเป็นละแวกที่อยู่อาศัยของชุมชนที่มีฐานะดีเหมือนกัน
- ความหวังเกี่ยวกับครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเจริญเติบโตของเด็กๆ สนามหญ้า เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้ครอบครัวชั้นกลางขึ้นไปอาศัยในย่านเดียวกัน
- ความหวังเกี่ยวกับชุมชน เรื่องนี้จัดเป็นวิถีชีวิตซึ่งประสบผลสำเร็จ ถ้ามีการพบปะติดต่อกับผู้ที่มีฐานะทางสังคมเหมือนกันในสังคมตะวันตก จะเห็นได้ชัดว่า กลุ่มชนที่มีชีวิตคล้ายกัน จะอยู่ในละแวกเดียวกัน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มฮิปปีหรือโบฮีเมียน และกลุ่มข้าราชการบำนาญ เป็นต้น

2.3 แรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัย

แม้ว่าแรงกระตุ้นภายนอกเป็นแรงดึงดูดให้มีการย้ายที่อยู่อาศัย ผนวกเข้ากับแรงผลักดันภายในให้คนเราคิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัยมากก็ตาม ในบางครั้งคนเราก็มีอาจย้ายที่อยู่อาศัยได้ เพราะยังมีแรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัยเกิดขึ้นได้เช่นกัน แรงดังกล่าว อาจจะมีระงับการคิดหาที่อยู่อาศัยใหม่เสียเลยก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนรอนในการย้ายสูง เมื่อคิดเทียบกับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการย้ายที่อยู่ใหม่ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับทุนรอนในการย้ายอีกด้วย

- ลักษณะการถือครอง ไม่ว่าจะพิจารณาในด้านเศรษฐกิจ จิตวิทยา หรือทางกายภาพก็ตามที โดยทั่วไปผู้เป็นเจ้าของบ้านไม่ค่อยคิดที่จะย้ายบ่อยเหมือนผู้ที่เช่าอยู่ ถ้าไม่ต้องคำนึงถึงอายุหรือรายได้ ผู้เช่าบ้านอยู่มีแนวโน้มที่จะย้ายที่อยู่มากกว่าผู้เป็นเจ้าของบ้านเอง
- ระยะเวลาอาศัย การอาศัยอยู่ในที่หนึ่งนานๆ จะช่วยลดความเป็นไปได้ในการย้ายให้น้อยลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกิดนิสัยความเคยชินกับที่อยู่เก่า และไม่อยากที่จะไปปรับตัวเข้ากับที่ใหม่

- พลังทางสังคม ครั้งหนึ่งเคยเข้าใจกันว่า การอยู่ใกล้เพื่อนฝูงและญาติสนิทเป็นปัจจัยสำคัญ จึงทำให้คนเราต้องย้ายบ้านไปอยู่ใกล้บุคคลเหล่านั้น แต่ในปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวอยู่ในขั้นสงสัยเสียแล้ว ทั้งนี้ยกเว้นกลุ่มผู้สูงอายุที่เคลื่อนไหวไปไหนมาไหนลำบาก อาจต้องอยู่ใกล้ญาติพี่น้อง แต่ในกลุ่มอายุอื่น ต้องพิจารณาในเรื่องคุณภาพของการติดต่อซึ่งกันและกันแทนที่จะมองเฉพาะระยะทาง ถ้าบุคคลผู้นั้นเห็นว่าเขามีบทบาทสำคัญทางสังคมที่จะย้ายไปที่อยู่ใหม่ อาจทำให้เขาตัดสินใจย้ายมากขึ้นก็ได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาในแต่ละช่วงชีวิต

ในแต่ละช่วงชีวิตของมนุษย์ จะมีแนวคิดและลักษณะการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่แตกต่างกันไป ดังที่ โกลด์ (1978 อ้างถึงใน Brodzinsky, Gormly และ Ambron, 1986:375-376) ได้ศึกษาชีวิตชายหญิงหลายร้อยคน จากการสังเกตทางคลินิก และจากแบบสอบถาม เขาได้เสนอขั้นตอนพัฒนาการ 7 ขั้นตอน วัยของคนที่เขาอธิบายเริ่มตั้งแต่ 16 ถึง 60 ปี 4 ขั้นตอนแรกอยู่ระหว่างอายุประมาณ 16 ถึง 34 ปี 3 ขั้นตอนหลังอยู่ระหว่างอายุประมาณ 35 ถึง 60 ปี ซึ่งล่วงเข้าไปในวัยกลางคน

สี่ขั้นตอนแรก เริ่มตั้งแต่อายุ 16 – 34 ปี มีพฤติกรรมที่กล่าวรวมๆ ได้ดังนี้ เริ่มต้นด้วยอยากออกไปให้พ้นการปกครองของพ่อแม่ เข้ากลุ่มเพื่อนร่วมรุ่นร่วมคิด พัฒนาความเป็นตัวเองเข้าสู่งานอาชีพและมีเหย้าเรือน มองหาเป้าหมายของชีวิต ประเมินผลการมีเหย้าเรือนและการประกอบอาชีพ ตั้งแต่วัยรุ่นถึงเริ่มเข้าวัยกลางคน

ขั้นที่ 5 อายุราว 35 ถึง 43 ปี เริ่มรื้อสนใจถึงชีวิตที่เริ่มสิ้นเข้ามาทุกที สำนวจตรวจสอบเป้าหมายของชีวิตอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 6 อายุราว 43 ถึง 53 ปี ตั้งหลักปักฐาน ยอมรับสภาพของชีวิตตามความเป็นจริง

ขั้นที่ 7 อายุราว 53 ถึง 60 ปี ยอมรับอดีตของชีวิตทั้งหมด มีขันติธรรมมากขึ้น ประสบการณ์ชีวิตทำให้เฉลียวฉลาด และมีเมตตากรุณาเพิ่มมากขึ้น

2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.5.1. ความหมายของคำว่า สวัสดิการ มีผู้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการไว้หลายอย่างด้วยกัน เช่น

ปฏิญญา สาร (2517) กล่าวว่า “ความหมายของคำว่า สวัสดิการ นั้น ตรงกับคำในภาษาอังกฤษที่ใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ Employee Service, Benefit Program และ Employee Welfare เป็นต้น แม้ว่าจะมีคำที่ใช้เรียกต่างกัน แต่ความหมายก็เหมือนกัน คือ หมายถึงบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของ

ตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยาก ทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด”

วิจิตร ระวิวงศ์ (2525) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานหมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยไม่ยังประโยชน์เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้างเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน และบริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

เสนาะ ตียะวาร์ (2543: 180) กล่าวว่า “เรื่องของประโยชน์และบริการที่ให้แกพนักงาน เป็นวิธีการอีกอย่างหนึ่ง ที่เป็นการให้ทางอ้อมนอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน เป็นการให้ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน หรือมีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน เป็นการให้ที่มุ่งผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน เพื่อสภาพพจน์ขององค์การในสายตาของพนักงาน ลดการแทรกแซงของสหภาพแรงงานและรัฐบาล ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การและพนักงาน ประโยชน์และบริการที่ให้แกพนักงานอาจเรียกชื่อได้หลายๆชื่อ เช่น ประโยชน์เกื้อกูล เงินช่วยเหลือ สวัสดิการ การสงเคราะห์ และอื่นๆ การให้ดังกล่าว ถือว่าเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม อันเป็นการให้เพื่อจูงใจให้คนยังอยู่ทำงานต่อไปในองค์การ ดังนั้น ค่าตอบแทนทางอ้อมหมายถึงการจ่ายให้แกพนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แม้ว่าประโยชน์และบริการเป็นผลดีต่อพนักงานโดยตรง แต่ก็เป็นภาระอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งองค์การยินดีจ่ายให้โดยหวังได้รับผลในทางอ้อมจากพนักงาน”

Beach (1971: 786 อ้างถึงใน ภิญญา สาร, 2517:384) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แกบุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ ที่หน่วยงานจัดให้เป็นการคุ้มครอง หรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหันไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ และรายได้พิเศษต่าง ๆ นอกจากการให้เงินอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

Koontz และ O'Donnell (1968: 191-192 อ้างถึงใน ภิญญา สาร, 2517: 385) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แกบุคลากร เพื่อเป็นกำลังใจและบำรุงขวัญ อาจเป็นเงินที่จ่ายพิเศษนอกจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติ หรือรางวัลจากผลกำไรที่เรียกว่า โบนัส หรือเงินที่เรียกอย่างอื่น นอกจากนี้อาจเป็นบริการพิเศษต่าง ๆ เพื่อบำรุงขวัญ เช่น การให้หยุดพักผ่อนเป็นครั้งคราว การให้ลาป่วย การให้ลาหยุด การจัดห้องอาหารแบบคาเฟ่ที่เรียบบุคลากรเสิร์ฟอาหารด้วยตนเองเป็นการประหยัด และการจัดสภาพการทำงานต่าง ๆ ให้สะดวกสบาย

Harlow S. Person (1950) กล่าวว่า สวัสดิการที่มาจาก “Welfare” หมายความว่า “การดำเนินการด้วยความสมัครใจ และความสุจริตใจของนายจ้างในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัทขึ้น เพื่อความสุจริตใจของคนงานในระบบอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่า สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรม หรือสภาพของตลาดแรงงาน”

Yoder (1970) กล่าวว่า สวัสดิการตามความหมายที่มาจาก “Employee Benefits and Service” หมายถึง “กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังจะได้รับไม่ตรีจิตมิตรภาพและความกระตือรือร้นในการทำงานจากบรรดาคนงาน รวมทั้งการหาทางช่วยลดเปลืองความวิตกกังวลอันเป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจให้การจ้างงานเป็นที่น่าสนใจต่อคนงานอื่น ๆ และเป็นความพยายามที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงให้พร้อมต่อการเผชิญการเสี่ยงภัยในการทำงาน และการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่นั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาสามารถของตน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

Sherman, Arthur และ Bohlander (1992) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมแก่พนักงาน โดยที่นายจ้างมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิตและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร และรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน ทั้งที่อยู่ในรูปของเงิน และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานของตนด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้ เพื่อช่วยลดเปลืองความวิตกกังวลอันเป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยที่นายจ้างคาดหวังจะได้รับความกระตือรือร้นในการทำงานจากบรรดาพนักงาน การเพิ่มผลผลิตและการจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร

การจัดสวัสดิการ จะต้องดำเนินการโดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการจัดสวัสดิการขององค์กรอื่นที่อยู่ในประเภทเดียวกัน และมีขนาดใกล้เคียงกัน การจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม จะอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและองค์กร ลดความขัดแย้งป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารทำให้องค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.5.2. ประเภทของสวัสดิการ

เสนาะ ตีเยาว์ (2543: 184-189) ได้กล่าวถึงประเภทของสวัสดิการโดยทั่วไปว่า ในการแบ่งประเภทของประโยชน์และบริการ (สวัสดิการ) สามารถแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ แบ่งตามลักษณะของประโยชน์ที่ให้กับแบ่งตามการเกิดขึ้นของประโยชน์ที่ให้แก่พนักงาน

1. ประเภทสวัสดิการ ที่แบ่งตามลักษณะประโยชน์ตอบแทนที่ให้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ
 - 1.1 การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน มีอยู่ 4 รูปแบบ คือ การจ่ายในวันหยุดงานประจำปี วันหยุดพักผ่อน วันหยุดพิเศษและวันลาพักผ่อน
 - 1.2 ประโยชน์ทางด้านสุขภาพและความในการทำงาน มีอยู่ 3 รูปแบบ คือ การให้ความมั่นคงทางสังคม การให้ความมั่นคงทางรายได้ระหว่างว่างงาน และการให้ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล
 - 1.3 ประโยชน์ตอบแทนที่ให้เมื่อออกจากงาน โดยทั่วไปแล้ว หมายถึง การออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ หรือออกจากงานเมื่อได้ทำงานมานานครบตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น
2. ประเภทของสวัสดิการ ที่แบ่งตามการเกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ
 - 2.1 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้ตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ หอพัก ห้องส้วม แพทย์ พยาบาล และอุปกรณ์การรักษาพยาบาล เป็นต้น
 - 2.2 ประโยชน์และบริการที่นายจ้างจัดให้เองโดยความสมัครใจ คือ การที่นายจ้างจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ให้ลูกจ้าง เพราะเห็นว่าลูกจ้างไม่มีความสุขหรือเห็นว่าลูกจ้างไม่อาจช่วยเหลือตัวเองได้ หรือเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับลูกจ้าง แยกออกเป็น 4 ประเภท คือ วันหยุดพักผ่อน (วันหยุดพักร้อน วันหยุดพิเศษ) ประโยชน์ทางการเงิน (โบนัส เงินกู้ เบี้ยขยัน) ประโยชน์ทางการพักผ่อน (การจัดนาเที่ยว การจัดแข่งกีฬา) ประโยชน์ทางด้านความสะดวกสบาย (การจัดร้านค้าให้พนักงานซื้อของในราคา การจัดรถรับ-ส่ง)
 - 2.3 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างลูกจ้าง และนายจ้าง ได้แก่ ประโยชน์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต การประกันสังคม เป็นต้น

เพื่อเป็นการง่ายต่อการทำความเข้าใจในเรื่องนี้ สวัสดิการในองค์กรจึงแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ที่สำคัญ คือ

1. สวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดให้นายจ้าง / ฝ่ายประกอบการจะต้องจัดให้ตามที่กำหนด
2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นสูงกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ การจัดสวัสดิการในลักษณะเช่นนี้ อาจจัดขึ้นโดยฝ่ายใด

ฝ่ายหนึ่ง หรือร่วมกันจัดให้มีขึ้นโดยบุคคลหลายฝ่าย วัตถุประสงค์ของการจัดอยู่ให้การให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งสภาพการทำงาน สภาพทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งตามปกติ สวัสดิการประเภทนี้อาจแบ่งออกได้เป็นอีก 2 ประเภทคือ

- 2.1 สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน หรือจ่ายให้ในรูปของตัวเงิน เช่น รถรับส่งพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน พนการศึกษาบุตร เป็นต้น
- 2.2 สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน เช่น การให้ค่าปรึกษา ทัศนศึกษา นันทนาการ และการกีฬาต่างๆ

จะเห็นได้ว่า สวัสดิการสามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าจะจัดสวัสดิการให้อยู่ในหมวดหมู่ใด และแม้ว่าสวัสดิการจะถูกจัดให้อยู่ในหมวดหมู่ที่แตกต่างกัน แต่ผลที่ออกมาคือ ลูกจ้างในองค์กรจะได้รับประโยชน์ ทั้งในด้านการมีหลักประกันขั้นต่ำและระดับที่สูงกว่า เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ขวัญกำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชนิดของสวัสดิการ

เสนาะ ตีแยว (2532: 297-299 อ้างถึงใน อานาจ สุภาใส, 2540: 36) กล่าวว่า โดยทั่วไปลูกจ้างในองค์กรมักจะได้รับสวัสดิการแตกต่างกัน โดยเฉพาะความแตกต่างของสวัสดิการระหว่างลูกจ้างระดับปฏิบัติงานกับระดับบริหาร ไม่ว่าในภาคเอกชนและ/หรือภาครัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างระดับปฏิบัติการมักได้รับสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย และเสริมในเรื่องเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย และร่างกาย ดังนี้

1. ที่อยู่อาศัย
2. รถรับ-ส่ง
3. อาหารและสถานที่สำหรับรับประทานอาหาร
4. การศึกษา
5. การจัดให้มีสหกรณ์ / ร้านค้าในราคาถูก
6. การรักษาพยาบาล
7. การให้ค่าปรึกษาแนะนำ
8. การพักผ่อนและการจัดกิจกรรมทางสังคม
9. การให้สวัสดิการที่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

สุขาวดี พูลทรัพย์ (2536) ได้จัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท โดยแต่ละประเภทประกอบด้วยสวัสดิการชนิดต่างๆ ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) มีแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐม

พยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) ได้แก่ การจัดนิเทศการความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปแบบเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต
4. บริการการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท (Payment for Entitled Leave) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาคลอด วันลาสหภาพ วันหยุดหลังการแต่งงาน เป็นต้น
5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ
6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่างๆ
7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) ได้แก่ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ เป็นต้น
8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรส-บุตร
9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน
10. บริการอื่นๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง วิฑู และโทรศัพท์ติดตามตัว เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการมีหลายลักษณะ ทั้งการจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน การจัดประโยชน์ตอบแทนทางด้านสุขภาพ ความมั่นคงทางรายได้ รวมถึงประโยชน์ที่ตอบแทนให้เมื่อออกจากงาน โดยที่บางส่วน นายจ้างจัดให้โดยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานบังคับ และมีบางส่วน ที่นายจ้างจัดให้เองด้วยความสมัครใจ ซึ่งส่วนที่จัดให้โดยกฎหมายบังคับนั้น จะเป็นไปในรูปแบบเดียวกันทั้งองค์กร แต่ส่วนที่นายจ้างจัดให้ด้วยความสมัครใจนั้น อาจมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร

2.5.3. หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในองค์กรโดยทั่วไปแล้ว มีหลักที่สำคัญๆ ซึ่งควรยึดถือเพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นมานั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัด มีประโยชน์ครอบคลุมทั้งผู้ให้และผู้รับ จากการศึกษาพบว่า หลักการจัดสวัสดิการที่ยึดถือกัน มีหลายประการ เช่น

1. หลักการจัดสวัสดิการตามทัศนะของภิญโญ สาร (2517: 388-389) ให้ทัศนะว่า สวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักการต่างๆ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิด จะต้องให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในการรับสวัสดิการ
 - 1.2 หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการ ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ ให้คุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งทางหน่วยงานและส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย
 - 1.3 หลักแห่งความตั้งใจ การจัดสวัสดิการ ต้องเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะทำงานให้บังเกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีขึ้น
 - 1.4 หลักแห่งการสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่า สิ่งที่จัด ให้อำนวยความสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์อะไร
 - 1.5 หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้น ต้องคำนึงถึงว่า ได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์สูงสุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด แต่ได้รับบริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ
 - 1.6 หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใด ควรคำนึงถึง หลักของความสิ้นเปลือง ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดแล้ว จะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย จะเสียประโยชน์มากกว่าได้ผล
 - 1.7 หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการ ก็เพื่อสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การจัดสวัสดิการเรื่องใด ถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ไม่ควรจะทำ
 - 1.8 หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการ ถ้าจะให้ได้ดี ต้องมีระบบระเบียบรูปแบบในการจัด ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัด
 - 1.9 หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการ ต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดทำว่า โครงการใด เรื่องใด ที่จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียน หรือให้แล้วสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณมาสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

- 1.10หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการ ต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากร
ไม่มีใครได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่ากัน ควรจะถือหลักความยุติธรรม ในการจัด
โครงการในทุกกรณีไป
2. หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ เสนาะ ดิเยอร์ (2543: 183-184) ประกอบด้วย
 - 2.1 ประโยชน์และบริการ (สวัสดิการ) ที่ให้แก่พนักงานจะต้องสนองความต้องการ
อย่างแท้จริง
 - 2.2 ประโยชน์และบริการ (สวัสดิการ) ที่จะต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้ง
หมด หรือคนส่วนใหญ่ ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดย
เฉพาะ
 - 2.3 การให้ประโยชน์และบริการ (สวัสดิการ) แก่พนักงาน ควรให้มีขอบเขตกว้างขวาง
เท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์การให้มากที่สุด
การที่องค์การจัดโครงการทางด้านประโยชน์และบริการบางอย่างขึ้นมา แต่ทำให้
คนบางกลุ่มบางประเภทไม่มีโอกาสใช้บริการนั้น ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อโครง
การทางด้านประโยชน์และบริการและต่อองค์การโดยส่วนรวม ถ้าการให้
ประโยชน์และบริการบางประเภทไม่อาจสนองความต้องการของทุกคนได้ ก็ควร
จะจัดให้มีบริการอย่างอื่นขึ้นทดแทน เพื่อให้พนักงานบางกลุ่มได้รับประโยชน์
และบริการอย่างอื่นแทน ทั้งนี้จะทำให้โครงการทางด้านประโยชน์และบริการของ
องค์การมีขอบเขตกว้างขวางและทำให้ทุกคนได้ใช้บริการโดยทั่วถึงกัน
 - 2.4 การให้ประโยชน์และบริการ (สวัสดิการ) แก่พนักงาน ควรมีแบบอย่างอันเดียวกัน
สำหรับทุกคน และให้มีความเสมอภาคกัน
 - 2.5 การให้ประโยชน์และบริการ (สวัสดิการ) แก่พนักงาน จะต้องยึดถือหลักความ
ประหยัด หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่เสียไปสำหรับโครงการประโยชน์และบริการ
แก่พนักงานนั้น จะต้องคุ้มกับค่าใช้จ่าย และได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติ
งานของพนักงานด้วย
 - 2.6 การให้ประโยชน์และบริการ (สวัสดิการ) จะต้องตั้งอยู่บนหลักความสะดว
หมายความว่า ประโยชน์หรือบริการอะไรที่จะจัดให้มีขึ้น จะต้องนำเอาไปปฏิบัติ
ได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ไม่เป็นการสร้างภาระให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเจ้า
หน้าที่ผู้ควบคุมโครงการหรือพนักงานผู้รับบริการนั้น
3. หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของกฤษณเนตร พันธุมโพธิ์ (2527 อ้างถึงใน อำนาง
สุกใส, 2540: 41) ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 7 ประการคือ
 - 3.1 หลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
 - 3.2 หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
 - 3.3 หลักแห่งประโยชน์ ซึ่งควรครอบคลุมลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่
 - 3.4 หลักแห่งประสิทธิภาพ ของการทำงาน

- 3.5 หลักแห่งการป้องกันและรักษาระดับค่าครองชีพของลูกค้า
 - 3.6 หลักแห่งการวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์
 - 3.7 หลักการบริหารอย่างต่อเนื่องและทันเวลา
4. หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ K.N Vaid (อ้างถึงใน วิจิตร ระวังค์, 2525) ประกอบด้วย
 - 4.1 หลักความรับผิดชอบต่อทางสังคมของอุตสาหกรรม ตามปกติอุตสาหกรรมมีหน้าที่ให้สวัสดิการแก่ลูกค้า โดยไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ทำเพียงเพื่อชื่อเสียงหรือภาพพจน์ของสถานประกอบการ แต่ควรทำโดยถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบต่อแท้จริง
 - 4.2 หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการใดๆ ฝ่ายจัดการควรให้สิทธิแก่ลูกค้าเพื่อการตัดสินใจว่าต้องการสิ่งใด ลักษณะใด รวมทั้งต้องให้โอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารกลไกการให้ความช่วยเหลืออื่นๆ
 - 4.3 หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง การให้สวัสดิการไม่ควรถือเป็นการชดเชยเรื่องค่าจ้าง กล่าวคือ ไม่ควรกดค่าจ้างให้ต่ำ แล้วจัดสวัสดิการโดยคำนวณเป็นตัวเงินเพื่อชดเชยในเรื่องค่าจ้างเพราะถ้าสวัสดิการดีแต่ค่าจ้างต่ำ งานที่ออกมาอาจไม่ดีก็ได้
 - 4.4 หลักประสิทธิภาพ สวัสดิการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานเรื่องการศึกษาอบรม ที่อยู่อาศัยและอาหารก่อน เพราะสิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งความพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีในระดับหนึ่ง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้
 - 4.5 หลักความรับผิดชอบต่อร่วมกัน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างควรร่วมรับผิดชอบ ทั้งในด้านความคิดและทรัพยากร
 - 4.6 หลักการยอมรับในทุกระดับงาน สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นควรได้รับการยอมรับตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงานและระดับบริหารชั้นสูง
 5. หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ Moothy (อ้างถึงใน วิจิตร ระวังค์, 2525) ประกอบด้วยหลักที่สำคัญ คือ
 - 5.1 หลักการประสานงานหรือหลักการผสมผสาน สวัสดิการที่ดีควรจัดทำในลักษณะการประสานงาน เพื่อเกิดความเข้าใจร่วมกันและการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม
 - 5.2 หลักการทำงานร่วมกัน สวัสดิการมิใช่ถือเป็นหน้าที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ควรต้องทำงานร่วมกันทั้งในด้านความคิดและการตัดสินใจ
 - 5.3 หลักความรับผิดชอบต่อ เป็นหลักซึ่งเน้นในแง่การกระจายอำนาจ การใช้ทรัพยากรคนและทรัพยากรทางการเงิน รวมทั้งการสร้างทรัพยากร การให้อำนาจและการติดตามการปฏิบัติงาน
 - 5.4 หลักการตรวจสอบ เมื่อจัดสวัสดิการใดๆ แล้วควรมีการจัดทำรายงานและตรวจสอบอยู่เสมอๆ

- 5.5 หลักการประเมินผล เป็นหลักการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงและการสร้างสรรค์
 วัสดุการให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 5.6 หลักความเหมาะสมกับกาลเทศะ วัสดุการที่ดีจะต้องเป็นวัสดุการที่มีความ
 เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป
6. หลักการตามแนวคิดของ Flippo (1984: 337 อ้างถึงใน อำนวย สุขใส, 2540: 40)
 มี 5 ประการ คือ
- 6.1 หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งก็คือเมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมี
 ความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริง
- 6.2 หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล วัสดุการที่จัดให้ ควรให้ใน
 ขอบเขตที่ครอบคลุมกลุ่มมากกว่าบุคคล เช่น การประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นต้น
- 6.3 หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องวัสดุการที่ควรจัดให้โดยมีการยืดหยุ่น
 แก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ สถานภาพการสมรส
- 6.4 หลักแห่งประโยชน์ หน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดวัสดุการนี้ด้วย
 เพราะถ้าวัสดุการที่จัดขึ้นมีการวางแผนและการสื่อสารที่ดีแล้ว เชื่อว่าน่าจะมี
 ประโยชน์สูงสุด
- 6.5 หลักความสมเหตุสมผล หรือหลักแห่งงบประมาณ วัสดุการที่จัดให้จะต้อง
 สามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

สรุปแล้ว หลักการจัดวัสดุการ ควรจะต้องมีความเสมอภาคยุติธรรม มีความเป็นประชาธิปไตย
 โดยให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกและบริหารวัสดุการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของ
 พนักงานและก่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อทั้งองค์กรในด้านงบประมาณและพนักงานในด้านการได้รับ
 ประโยชน์ ทั้งนี้ องค์กรควรจัดวัสดุการด้วยความจริงใจ ต้องรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบ ไม่ใช่เพียง
 เป็นการกระทำเพื่อชื่อเสียง ภาพพจน์ หรือทำตามข้อกำหนด

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5.4. ความจำเป็นในการจัดสวัสดิการ

เสนาะ ตีเยวาร์ (2543) กล่าวว่า “ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้กับพนักงานนับว่าเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมซึ่งรู้จักกันในรูปของสวัสดิการอย่างหนึ่ง แม้ว่าในระยะแรกๆ ประโยชน์และบริการมีจำนวนไม่มากนัก แต่ในปัจจุบันมีจำนวนมากและเป็นค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานที่มีความสำคัญ ค่าจ้างและเงินเดือนยังคงเป็นต้นทุนแรงงานที่มีปริมาณมากแต่ต้นทุนทางด้านผลประโยชน์และบริการที่จ่ายให้พนักงานก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ประโยชน์และบริการมีความสำคัญ 3 ประการคือ

1. ในแง่ของสังคม รัฐบาลเห็นความสำคัญของค่าตอบแทนทางอ้อมจึงส่งเสริมให้องค์กรจ่ายให้กับพนักงานในรูปต่างๆ และจะให้ส่วนลดภาษีส่วนหนึ่งสำหรับลูกจ้าง และขณะเดียวกันนายจ้างก็ได้ประโยชน์โดยการนำเอาค่าตอบแทนทางอ้อมนั้นไปเป็นรายจ่ายของธุรกิจในการคำนวณกำไรสุทธิประจำปี เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานไม่ถือว่าเป็นรายได้ในแง่ของพนักงานที่จะนำไปรวมคำนวณสำหรับเสียภาษีเงินได้ของบุคคลธรรมดา และในแง่ขององค์กรก็รายจ่ายที่นำไปคำนวณกำไรขาดทุนประจำปีขององค์กรได้ การให้ประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเท่าๆ เป็นการจูงใจให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมมากขึ้นจนถึงได้ว่าค่าใช้จ่ายประเภทนี้มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. ในแง่ขององค์กร องค์กรได้ประโยชน์จากการจัดให้มีประโยชน์และบริการแก่พนักงาน เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จูงใจให้เข้ามาทำงานในองค์กรและยังคงทำงานอยู่ต่อไป ทั้งนี้เพราะว่าองค์กรทุกแห่งต่างก็ให้ค่าตอบแทนทางอ้อมแก่พนักงานจนเป็นเรื่องปกติ หากองค์กรบางแห่งให้ประโยชน์และบริการน้อยกว่าองค์กรอื่นก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ต่างๆ ที่เห็นได้ก็คือ อัตราการหมุนเวียนแรงงานจะสูงขึ้น ประโยชน์และบริการ แต่ละอย่างก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรต่างกัน เช่น การจัดให้พนักงานพักผ่อนประจำปี หรือหยุดพักระหว่างทำงานในแต่ละวันจะช่วยลดความเหน็ดเหนื่อยในการทำงานและมีผลให้เพิ่มผลงานได้สูงขึ้น ในลักษณะเดียวกันการออกค่ารักษาพยาบาลที่ดี หรือการจ่ายบำเหน็จเมื่อออกจากงานที่ดี จะทำให้คนเกิดกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความวิตกกังวลในการทำงานจึงทำให้ได้ผลงานมาก ซึ่งผลทางอ้อมต่อค่าแรงคือลดการทำงานล่วงเวลา ผลอีกอย่างหนึ่งก็คือ ทำให้องค์กรลดความขัดแย้งกับพนักงาน เพราะหากองค์กรไม่จัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมก็จะทำให้พนักงานรวมตัวกันเจรจาต่อรอง ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบของสหภาพแรงงาน หรือการต่อต้านอย่างเงียบๆ ก็ตามจะสร้างความยุ่งยากต่อองค์กร

3. ในแง่ของพนักงาน ตามปกติพนักงานจะได้รับประโยชน์จากการที่องค์กรจัดประโยชน์และบริการในแง่ที่ว่าเสียค่าใช้จ่ายต่ำเพราะเป็นวิธีการรวมตัวกัน เช่น การที่องค์กรจัดให้มีการประกันชีวิตพนักงานเป็นกลุ่มย่อยจะเสียเบี้ยประกันชีวิตต่ำกว่าต่างคนต่างเอาประกัน และโดยทั่วไปองค์กรก็จะช่วยจ่ายเบี้ยประกันให้บางส่วนหรือทั้งหมดอยู่แล้ว ในแง่บริษัทผู้ให้ประกันชีวิตก็จะลดการเสี่ยงภัยลงเนื่องจากเป็นผู้ประกันเป็นจำนวนมาก หรือเป็นการประกันเป็นกลุ่มทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายทางด้านธุรการ”

2.6 งานวิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน

ได้มีผู้ทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อพนักงานจากการย้ายองค์กรขนาดใหญ่ เช่น

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานขนาดใหญ่ของภาคเอกชนและภาครัฐ ที่มีต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และการสื่อสารแห่งประเทศไทย” ของ ทันพงศ์ ชุณหสวัสดิกุล (2537) ผลการศึกษา พบว่า การย้ายที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในด้านการเดินทางคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยหันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวเพิ่มขึ้น พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ก็หันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวเพิ่มขึ้น ในขณะที่การใช้รถประจำทางลดลง ทั้งสองหน่วยงานคิดว่าเวลาที่จะมีให้กับครอบครัวมีน้อยลง พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีทางเลือกอื่น นอกจากต้องย้ายไปทำงานที่ใหม่ด้วย และส่วนใหญ่ไม่มีการเตรียมการที่อยู่อาศัยใหม่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย คิดย้ายที่อยู่อาศัยร้อยละ 31.9 ในขณะที่พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์คิดย้ายร้อยละ 26.1 โดยพนักงานส่วนใหญ่ของทั้งสองหน่วยงานให้เหตุผลของการย้ายว่า เพื่อใกล้ที่ทำงานและเดินทางสะดวกขึ้น ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว และผู้ที่ทำงานในระดับพนักงานจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าระดับบริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นเมื่อต้องใช้เวลาการเดินทางมากขึ้น โดยการเดินทางที่มากกว่า 120 นาที พนักงานจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุด

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาที่อยู่อาศัย เนื่องจากการย้ายสำนักงานใหญ่: กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทยและธนาคารกรุงศรีอยุธยา” ของ สมเกียรติ ปิติบรรเจิดพงศ์ (2540) ผลการศึกษา พบว่า การย้ายที่ตั้งสำนักงานใหญ่ห่างจากที่ตั้งเดิมประมาณ 10 – 20 กิโลเมตร ส่งผลกระทบต่อพนักงานในด้าน เวลาพักผ่อนอยู่บ้าน เวลาที่ให้กับครอบครัว การนัดพบปะเพื่อนฝูง การซื้ออาหารกินที่ทำงาน และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ส่วนในเรื่องเวลาที่ใช้ในการเดินทาง เวลาทำงาน งานอดิเรก ไม่ค่อยมีผลกระทบมากนัก สำหรับการคิดย้ายที่อยู่อาศัยของพนักงานเนื่องจากการย้ายสำนักงานใหญ่ของธนาคาร พนักงานธนาคารกสิกรไทยคิดย้ายร้อยละ 29.7 และพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาคิดย้ายร้อยละ 20.7 โดยพนักงานส่วนใหญ่ของทั้งสองธนาคารให้เหตุผลของการย้ายว่า เพื่ออยู่ใกล้ที่ทำงานและเพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ผู้มีสถานภาพโสดจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีอายุมากขึ้น จะมีความคิดในการย้ายที่อยู่อาศัยลดลง ในด้านรูปแบบที่อยู่อาศัยที่ต้องการ พนักงานธนาคารกสิกรไทยต้องการซื้อบ้านเดี่ยวมากที่สุด ในขณะที่พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาต้องการที่จะซื้อทาวน์เฮ้าส์มากที่สุด

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อการอยู่อาศัยของข้าราชการ” ของ สมพร กิจนำลาภเจริญ (2543) ผลการศึกษา พบว่า การย้ายที่ทำการของกระทรวง ส่งผลกระทบต่อด้านเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงานส่วนใหญ่ การย้ายที่อยู่อาศัยเกิดขึ้นในข้าราชการระดับ ซี 1 และ ซี 2 เป็นส่วนใหญ่ ส่วนตั้งแต่ระดับซี 3 ขึ้นไป ไม่มีการย้ายที่อยู่อาศัย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และอยู่อาศัยในบ้านหลังปัจจุบันมานาน นอกจากนั้น ยังมีบางส่วนที่ยังไม่ย้ายที่อยู่อาศัยและคิดจะย้ายในอนาคต ด้วยสาเหตุของการได้รับผลกระทบในด้านการเดินทางมาทำงาน คือต้องเดินทางไกลขึ้นกว่าเดิม 20 กิโลเมตร เวลาที่ใช้ในการเดินทางเพิ่มขึ้น 1 ชั่วโมง และค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น 26-50 บาทต่อวัน ทั้งๆ ที่รายได้เท่าเดิม

ตาราง 2.1 เปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการย้ายที่ตั้งองค์กรขนาดใหญ่

องค์กร	ธ.กสิกรไทย	ธ.กรุงศรีอยุธยา	ธ.ไทยพาณิชย์	การสื่อสารแห่งประเทศไทย	กระทรวงพาณิชย์
ที่ตั้งสำนักงานเดิม	ถนน พหลโยธิน	ถนน เพลินจิต	ถนน เพชรบุรีตัดใหม่	บางรัก	ปากคลองตลาด
ที่ตั้งสำนักงานใหม่	ถนน ราษฎร์บูรณะ	ถนน พระราม 3	ถนน รัชดาภิเษก	ถนน แจ้งวัฒนะ	นนทบุรี
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเดินทาง	ไม่ค่อยแตกต่าง เนื่องจากการจราจรติดขัดน้อยลง		หันมาใช้รถส่วนตัวมากขึ้น	หันมาใช้รถส่วนตัวและรถสวัสดิการมากขึ้น	มีทั้งใกล้และไกลขึ้น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงการใช้พาหนะ
สัดส่วนการย้ายที่อยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายสำนักงาน	29.70%	20.70%	26.10%	31.90%	4.8% ที่ย้ายแล้ว และคิดจะย้ายอีก 8.3% ของคนที่ยังไม่ได้ย้าย
สำหรับผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย					
เหตุผลที่คิดย้ายที่อยู่อาศัย	เพื่ออยู่ใกล้ที่ทำงาน และเพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน				ได้รับผลกระทบด้านการเดินทาง
สถานภาพของผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย	ผู้มีสถานภาพโสด จะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าผู้ที่แต่งงานและกลุ่มผู้มีอายุมากขึ้น				ที่ย้ายแล้ว(4.8%) เป็นคนโสดที่เช่าบ้านอยู่เป็นรายเดือน
ระดับของผู้ที่คิดย้ายที่อยู่อาศัย	พนักงานในระดับปฏิบัติการจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานในระดับบริหาร				ไม่มีข้อมูล
สำหรับผู้ที่ต้องการเช่า					
อัตราค่าเช่าที่ต้องการ	2,000 - 2,500 บาท / เดือน		ไม่มีข้อมูล		
ทำเลที่ต้องการ	เขตยานนาวาและราษฎร์บูรณะ (ใกล้สำนักงานใหม่)				
สำหรับผู้ที่ต้องการซื้อ					
รูปแบบที่ต้องการ	ทางราบ (บ้านเดี่ยว)	ทางราบ (ทาวน์เฮ้าส์)	ทางราบ (บ้านเดี่ยวและทาวน์เฮ้าส์)		ไม่มีข้อมูล
ระดับราคาที่ต้องการ	800,000 - 1,500,000 บาท	750,000 - 1,500,000 บาท			ไม่มีข้อมูล

ตาราง 2.1 (ต่อ) เปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายที่ตั้งองค์กรขนาดใหญ่

องค์กร	ธ.กสิกรไทย	ธ.กรุงศรีอยุธยา	ธ.ไทยพาณิชย์	การสื่อสารแห่งประเทศไทย	กระทรวงพาณิชย์
ทำเลที่ต้องการ	เขตยานนาวา และราชบุรีบูรณะ (ใกล้สำนักงานใหม่)	ลาดพร้าว บางบัวทอง รามอินทรา แจ้งวัฒนะ	แจ้งวัฒนะ รามอินทรา รังสิต-ปทุมธานี		ไม่มีข้อมูล
ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจซื้อ	1. ระดับราคา 2. ทำเลใกล้ที่ทำงาน 3. สภาพแวดล้อมและแหล่งชุมชนที่ดี		1. ราคาบ้าน 2. ทำเลที่ตั้ง - การคมนาคม 3. ทำเลใกล้ที่ทำงาน 4. รูปแบบทันสมัย		ไม่มีข้อมูล
สวัสดิการที่ต้องการจากองค์กร	การให้เงินกู้สวัสดิการในอัตราดอกเบี้ย 4-6%		1.รถสวัสดิการรับ - ส่งพนักงานเพิ่มขึ้น 2. สวัสดิการที่อยู่อาศัยลักษณะแฟลตในรัศมีไม่เกิน 2 กม. 3. ทาวน์เฮ้าส์และบ้านเดี่ยวในรูปแบบหมู่บ้านสหกรณ์ 4. สวัสดิการเงินกู้เพื่อการเคหะดอกเบี้ยต่ำ	1. รถสวัสดิการรับ-ส่งพนักงาน 2. บริการรถโดยสารขนส่งมวลชนเพิ่มขึ้น 3. สวัสดิการเร็วด่วนรับ-ส่งพนักงาน 4. ธนาคารสาขาหรือตู้ ATM เพิ่มขึ้น 5. ร้านอาหารเพิ่มขึ้น 6. ศูนย์รับเลี้ยงบุตรหลานของพนักงาน	
ข้อค้นพบอื่นๆ	ไม่มีข้อมูล		พนักงานจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นเมื่อต้องใช้เวลาการเดินทางมากขึ้น โดยการเดินทางมาทำงานที่มากกว่า 120 นาที พนักงานจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุด		ไม่มีข้อมูล

2.7 สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ที่พนักงานสนามบินดอนเมืองได้รับในปัจจุบัน

จากการรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับสวัสดิการที่ ทอท.จัดให้กับพนักงาน และการสัมภาษณ์พนักงาน หัวหน้าหน่วยงาน รวมถึงผู้บริหารบางท่าน สามารถสรุปได้ว่า ในปัจจุบัน ทอท. ได้จัดให้มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และการเดินทางสำหรับพนักงาน ดังนี้

- 2.7.1 บ้านพักสวัสดิการ
- 2.7.2 รถรับ-ส่งสวัสดิการ
- 2.7.3 สหกรณ์ออมทรัพย์
- 2.7.4 รถประจำตำแหน่ง และเงินช่วยเหลือค่าน้ำมัน

2.7.1 สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่จัดให้บุคลากรในปัจจุบัน

ในปัจจุบัน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับบุคลากรของท่าอากาศยานสากลกรุงเทพ ร่วมกับบุคลากรของสำนักงานใหญ่ ในลักษณะของอาคารชุด จำนวน 7 อาคาร รวม 216 ห้อง ปัจจุบัน (กันยายน 2545) รองรับผู้พักอาศัยที่เป็นพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. และครอบครัวจำนวน 650 คน โดยมีเงื่อนไขของการเข้าพักตาม “ระเบียบการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การพักอาศัยในเขตท่าอากาศยานกรุงเทพ พ.ศ. 2537”(ภาคผนวก ก.)

ใจความสำคัญที่มีผลต่อการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

- หมวดที่ 2 หลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุบุคคลเข้าพักอาศัย ข้อที่ 12.2 กล่าวว่า “เป็นผู้มีหน้าที่อำนาจการปฏิบัติ กรณีเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติแล้วจะต้องดำเนินการปฏิบัติแก้ไขโดยทันทีทันใด หากไม่ดำเนินการจะเกิดผลเสียหายต่อ ทอท.”
- หมวดที่ 2 หลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุบุคคลเข้าพักอาศัย ข้อที่ 12.3 กล่าวว่า “เป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานซึ่งมีภารกิจรับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง ณ ที่ตั้งส่วนงานนั้นๆ”
- หมวดที่ 2 หลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุบุคคลเข้าพักอาศัย ข้อที่ 12.5 กล่าวว่า “เป็นผู้ได้รับคำสั่งเข้าพักอาศัยเป็นกรณีพิเศษ”
- หมวดที่ 5 เบ็ดเตล็ด ข้อที่ 23 กล่าวว่า “พนักงานที่ได้รับคำสั่งบรรจุให้เข้าพักอาศัย จะต้องเสียค่าบำรุงรักษาสถานที่และอุปกรณ์ส่วนกลาง เช่น ค่าทำความสะอาด ค่าเก็บขยะ ค่ารักษาความปลอดภัยตามอัตราที่คณะกรรมการบ้านพักกำหนด”

จะเห็นได้ว่า นโยบายสำหรับที่พักอาศัย เดิมมีขึ้นเพื่อให้พนักงานที่ต้องเข้างานเป็นกะอยู่ แต่เมื่อดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน จากการสอบถามข้อมูลเบื้องต้น การเข้าอยู่ไม่ได้เป็นไปตามแนวคิดเดิม คือ มีคณะกรรมการคอยจัดสรรให้ตามความจำเป็นและโควตาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งหากใช้ตามโควตาจริง แม้ว่าจะเกิดความเสมอภาคกัน แต่พนักงานที่มีความจำเป็นต้องใช้ที่พักเพื่อจะสามารถเข้าปฏิบัติภารกิจเงิน จะได้รับสวัสดิการนี้ไม่เพียงพอ

2.7.2 สวัสดิการด้านการเดินทางที่จัดให้บุคลากรในปัจจุบัน

ในปัจจุบัน (กันยายน 2545) ทอท.ได้จัดบริการรถรับ-ส่งพนักงาน จำนวน 8 สาย โดยมีเส้นทางและประมาณการผู้ให้บริการดังต่อไปนี้

1. สาย รัษฎบุรี มีจำนวนผู้ให้บริการประมาณ 13 คน
 ที่ยวรับ (เช้า) เวลา 06.50 น. ออกจากจุดเริ่มต้นคลอง 3 (รัษฎบุรี)
 เส้นทาง คลอง 3 (รัษฎบุรี) - รังสิต (ถนนพหลโยธิน) - สนามกีฬาห้วยเมี้ยว - กม. 27/
 กม. 25 - เลี้ยวขวาเข้าถนนจันทบูรเบกษา ผ่าน บก.ทอ. - ถนนวิภาวดีรังสิต -
 ท่าอากาศยานกรุงเทพ / ฝายดับเพลิงฯ / กองคลัง ฝายพัสดุ - ยูเทิร์นหน้า
 คลังสินค้า - อาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.
 ที่ยวส่ง (เย็น) เวลา 17.00 น. ออกจากจุดเริ่มต้นอาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.
 เส้นทาง อาคารสำนักงานใหญ่ ทอท. - ถนนวิภาวดีรังสิต - กลับรถที่ทางแยกต่าง
 ระดับรังสิต - คลอง 3 (รัษฎบุรี)
2. สาย ลำลูกกา มีจำนวนผู้ให้บริการประมาณ 13 คน
 ที่ยวรับ (เช้า) เวลา 06.45 น. ออกจากจุดเริ่มต้นคลอง 4 (ลำลูกกา)
 เส้นทาง คลอง 4 (ลำลูกกา) - หมู่บ้านคัทรียาวิลล์ - ซอยเปียนนท์ - วัดสายไหม -
 แยกลำลูกกา (สนามกีฬาห้วยเมี้ยว) - เลี้ยวขวาไปอนุสรณ์สถาน - ถนนวิภา
 วดีรังสิต - ท่าอากาศยานกรุงเทพ / ฝายดับเพลิงฯ / กองคลัง ฝายพัสดุ - ยู
 เทิร์นหน้าคลังสินค้า - อาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.
 ที่ยวส่ง (เย็น) เวลา 17.00 น. ออกจากจุดเริ่มต้นอาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.
 เส้นทาง อาคารสำนักงานใหญ่ ทอท. - ชั้นสะพานยูเทิร์น สน.ดอนเมือง - เข้าช่อง
 ทาง บก.ทอ. (ถนนจันทบูรเบกษา) - ถนนพหลโยธิน กม. 27/กม. 25 - ถนน
 ลำลูกกา (สนามกีฬาห้วยเมี้ยว) - แยกหมู่บ้านสายไหม - วัดสายไหม -
 ซอยเปียนนท์
3. สาย รอบดอนเมือง มีจำนวนผู้ให้บริการประมาณ 20 คน
 ที่ยวรับ (เช้า) เวลา 06.30 น. ออกจากจุดเริ่มต้นถนนพหลโยธิน ซอย 63
 ที่ยวส่ง (เย็น) เวลา 17.00 น. ออกจากจุดเริ่มต้นอาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.
4. สาย พระรามหก มีจำนวนผู้ให้บริการประมาณ 25-30 คน
 ที่ยวรับ (เช้า) เวลา 06.30 น. ออกจากจุดเริ่มต้นที่หน้าวัดทินกร
 ที่ยวส่ง (เย็น) เวลา 17.00 น. ออกจากจุดเริ่มต้นอาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.
5. สาย วงเวียนใหญ่ มีจำนวนผู้ให้บริการประมาณ 25-30 คน
 ที่ยวรับ (เช้า) เวลา 05.45 น. ออกจากจุดเริ่มต้น ลาดหญ้า
 ที่ยวส่ง (เย็น) เวลา 17.00 น. ออกจากจุดเริ่มต้นอาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.

6. สาย อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ มีจำนวนผู้ใช้บริการประมาณ 20 คน
เที่ยวรับ (เช้า) เวลา 06.30 น. ออกจากจุดเริ่มต้นที่หน้า รพ.พระมงกุฎเกล้า
เที่ยวส่ง (เย็น) เวลา 17.00 น. ออกจากจุดเริ่มต้นอาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.
7. สาย เทพารักษ์ มีจำนวนผู้ใช้บริการประมาณ 25-30 คน
เที่ยวรับ (เช้า) เวลา 05.40 น. ออกจากจุดเริ่มต้นวัดदान (เทพารักษ์)
เที่ยวส่ง (เย็น) เวลา 17.00 น. ออกจากจุดเริ่มต้นอาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.
8. สาย อยุธยา มีจำนวนผู้ใช้บริการประมาณ 22-25 คน
เที่ยวรับ (เช้า) เวลา 06.20 น. ออกจากจุดเริ่มต้นที่ตลาดเจ้าพรหม อยุธยา
เที่ยวส่ง (เย็น) เวลา 17.00 น. ออกจากจุดเริ่มต้นอาคารสำนักงานใหญ่ ทอท.

รวมจำนวนผู้ใช้บริการรถรับ – ส่งสวัสดิการทั้งสิ้นประมาณ 160 คน

จะเห็นได้ว่า ผู้ที่จะใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการนั้นจะถูกบังคับในเรื่องของเวลา กล่าวคือ ในช่วงเช้า หากไม่สามารถมาขึ้นรถทันตามเวลา ก็จะต้องเดินทางมาทำงานเอง ส่วนในช่วงเย็น หากมีภารกิจงานต้องสะสางให้เรียบร้อยและต้องทำงานล่วงเวลา ก็จะทำให้ต้องเดินทางกลับบ้านเอง นอกจากนี้ ช่วงเวลาเช้าและเย็นที่รถรับ-ส่งสวัสดิการให้บริการนั้น ไม่ตรงกับเวลาเข้างานของพนักงานในบางกะ ทำให้พนักงานที่ต้องเข้ากะที่ไม่ตรงกับเวลาการให้บริการของรถรับ-ส่งสวัสดิการไม่สามารถใช้บริการได้

2.7.3 สหกรณ์ออมทรัพย์

ทอท. ได้จัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้น พนักงานที่ฝากเงินจะได้รับดอกเบี้ยเป็นผลตอบแทน และพนักงานที่มีความจำเป็นต้องใช้เงินในการส่วนตัว เช่น กู้เพื่อซื้อบ้าน กู้เพื่อซื้อรถ เป็นต้น ก็สามารถที่จะกู้จากสหกรณ์ได้ โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำกว่าท้องตลาด

2.7.4 รถประจำตำแหน่ง และเงินช่วยเหลือค่าน้ำมัน

รถประจำตำแหน่ง มีให้เฉพาะตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป ส่วนคูปองน้ำมัน จะมีให้เฉพาะระดับผู้บริหารเท่านั้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.8 แนวความคิดในการจัดสวัสดิการเมื่อย้ายไปที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อเตรียมการย้ายบุคลากรและจัดเตรียมสวัสดิการ สามารถสรุปแนวความคิดของการจัดสวัสดิการเมื่อมีการปรับปรุงองค์กรและย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้ดังนี้

เมื่อองค์กรได้ทำการแปรรูปเป็นบริษัทมหาชนแล้ว จะพยายามจัดให้มีสวัสดิการในลักษณะดังนี้

- จัดให้มีสวัสดิการ อย่างน้อยที่สุดต้องไม่น้อยกว่าสวัสดิการเดิมที่พนักงานเคยได้รับ
- จัดให้มีสวัสดิการ ให้เกิดความเสมอภาคมากขึ้นกว่าเดิม โดยอาจคำนวณเป็นต้นทุนต่อหัวของพนักงาน
- จัดให้มีสวัสดิการ โดยเกิดความคุ้มค่าต่อองค์กรมากที่สุด กล่าวคือ จะต้องไม่มีการสูญเสียงบประมาณด้านสวัสดิการให้แก่ผู้ที่ไม่ต้องการใช้สวัสดิการใดๆ

สำหรับแนวทางการจัดเตรียมสวัสดิการ เมื่อโอนย้ายพนักงานไปที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมินั้น ยังไม่มีการสรุปแนวทางออกมาอย่างแน่ชัด แต่ก็มีแนวคิดต่างๆ ที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

- ทอท. มีที่ดินประมาณ 700 ไร่ ในบริเวณใกล้เคียงกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่สามารถนำมาใช้จัดเป็นสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับพนักงานได้ โดยมีทางเลือกในการลงทุน เช่น ทอท. ลงทุนสร้างเอง จ้างเอกชนสร้าง หรือประสานงานกับการเคหะแห่งชาติ เมื่อสร้างเสร็จ อาจให้พนักงานเช่า หรือซื้อในราคาต่ำ หรือกรณีที่ให้เอกชนสร้าง จะต้องให้สิทธิกับพนักงานขององค์กรก่อน ทั้งนี้ กำลังอยู่ในช่วงการสำรวจเพื่อสรุปต่อไป
- การจัดสวัสดิการต่างๆ น่าจะจัดเป็น ทางเลือกให้กับพนักงาน เพื่อพนักงานที่ไม่ต้องการสวัสดิการหนึ่ง จะได้สามารถเลือกอีกสวัสดิการหนึ่งได้ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน
- พนักงานที่ไม่ได้ใช้สิทธิที่พักสวัสดิการ น่าจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัยบ้าง
- การเพิ่มบริการรถรับ-ส่งสวัสดิการ พร้อมกับจัดที่พักชั่วคราวสำหรับพนักงานที่ต้องทำงานเป็นกะ และพนักงานที่ต้องเตรียมพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง
- การทำข้อตกลงกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในบริเวณใกล้เคียง เพื่อรับบุตรหลานของพนักงานเข้าศึกษา

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในแง่ทัศนคติของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทัศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ต่อการย้ายที่ตั้งท่าอากาศยาน และรูปแบบสวัสดิการสำหรับรองรับพนักงานของท่าอากาศยานแห่งใหม่ โดยทำการศึกษาข้อมูลที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยเมื่อย้ายที่ทำงาน ตลอดจนข้อมูลส่วนตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเดินทาง รวมถึงนโยบายในการจัดเตรียมสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ	ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงจะได้รับของพนักงาน ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานในแต่ละส่วนงาน (แผนก) ตลอดจนนโยบายในการโยกย้ายพนักงานและสวัสดิการที่จะจัดให้มีเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูล รายงาน จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ข้อมูลปฐมภูมิ	ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงาน ในด้าน สังคม เศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย ทั้งในปัจจุบันและการคาดการณ์ในอนาคต การเดินทาง สวัสดิการที่ได้รับและที่คาดหวังว่าจะได้รับในอนาคต โดยการใช้แบบสอบถาม

2. การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด(มหาชน)) ทั้งหมด ยกเว้นพนักงานฝ่ายรักษาความปลอดภัย ซึ่งประกอบด้วยพนักงานในฝ่ายต่างๆดังต่อไปนี้

● ผู้บริหาร	4 คน
● ฝ่ายสำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	20 คน
● ฝ่ายบริการการบิน	168 คน
● ฝ่ายการท่าอากาศยาน	212 คน
● ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	135 คน
รวมประชากรทั้งสิ้น	539 คน

เหตุที่ผู้ศึกษาเลือกศึกษาเฉพาะในกลุ่มพนักงานข้างต้น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อการเปิดดำเนินการของท่าอากาศยาน และไม่สามารถใช้พนักงานที่รับใหม่ทั้งหมดในตำแหน่งหน้าที่เหล่านี้ได้

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่พอดีของ Yamane ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% มีรายละเอียดการคำนวณดังนี้

$$N_{op} = \frac{N}{1+NE^2}$$

โดยที่ N_{op} คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม สำหรับประชากร N คน

N คือ จำนวนประชากร ซึ่งในที่นี้ = 539 คน

E คือ ขนาดความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ผู้วิจัยยอมรับได้ ในที่นี้คือ $\pm 5\%$

เมื่อแทนค่าลงในสูตร จะได้

$$\begin{aligned} N_{op} &= \frac{539}{1+[(539) \times (0.05)^2]} \\ &= 230 \text{ คน} \end{aligned}$$

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิด จำนวน 27 ข้อ โดยมีรายละเอียดในการสร้างดังนี้

3.1 กำหนดตัวแปรในประเด็นหลักให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิเคราะห์และคัดเลือกจากแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้อง

3.1.1 ประเด็นที่เกี่ยวกับ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีตัวแปรคือ อายุ สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด อาชีพ รายได้ ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย ลักษณะการจ่ายค่าที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน สวัสดิการที่ได้รับและที่ต้องการให้มีเพิ่มเติม

3.1.2 ประเด็นที่เกี่ยวกับ ทศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ต่อการย้ายที่ตั้งทำอากาศยาน จะมีตัวแปรที่เพิ่มมาเพื่อนำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับตัวแปรในชุดแรก คือ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย ทางเลือกปฏิบัติหากไม่ย้ายที่อยู่อาศัย สวัสดิการที่ต้องการในกรณีที่จะย้ายและไม่ย้ายที่อยู่อาศัย รูปแบบบ้าน ลักษณะการถือครอง และจำนวนสมาชิกครอบครัวที่จะย้ายไปด้วยเมื่อเลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัย

3.2 กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม การกำหนดข้อมูลที่ต้องการ เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งข้อมูลที่จะทำการศึกษากออกเป็น 4 ส่วน คือ

- 3.2.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทและบริเวณใกล้เคียง ระดับเงินเดือนและรายได้ครัวเรือน รวมถึงรายได้อื่นๆ
- 3.2.2 ข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ได้แก่ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ด้วยกัน การถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ลักษณะการชำระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อาศัยในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน
- 3.2.3 ข้อมูลด้านสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ได้แก่ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน และสวัสดิการที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับเพิ่มเติม
- 3.2.4 ทศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ต่อการย้ายที่ตั้งท่าอากาศยาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ การตัดสินใจย้ายหรือไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในกรณีที่จะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พร้อมทั้งเหตุผล และสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับของแต่ละทางเลือก
- 3.3 ทำการ Pre – Test แบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย ครั้งละ 10 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาทำการตรวจสอบและปรับแก้ หลังจากนั้นจึงทำการทดสอบซ้ำอีก 2 ครั้ง ครั้งละ 10 ชุด ด้วยวิธีการเดิม รวมทดสอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 30 ชุด
- 3.4 จัดพิมพ์แบบสอบถาม เท่ากับจำนวนประชากร คือ 539 ชุด แล้วจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยนัดเวลาเก็บคืนหลังจากวันที่แจก 3 สัปดาห์

4. การเก็บแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 539 ชุด ได้รับกลับคืนมา 484 ชุด หลังจากนั้นได้ทำการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่ได้ตอบ หรือตอบน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของคำถามทั้งหมดออก คงเหลือแบบสอบถามที่นำมาใช้วิเคราะห์จำนวนทั้งสิ้น 429 ชุด เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป

จากจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 429 ชุด ทำให้ค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นจากที่ได้ตั้งไว้ เมื่อคำนวณย้อนกลับจากสูตรเดิม จะได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 97%

5. วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows 9.0.0 โดยทำการประมวลผลในลักษณะดังนี้

5.1 ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ จำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ในบางรายการ ของตัวแปรต่างๆ

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการ cross tabs ระหว่างตัวแปรที่สนใจตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป

5.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์ที่ได้ ร่วมกับทฤษฎี แนวคิด และผลการวิจัยที่ผ่านมา

6. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

สภาพทั่วไป

4.1 ประวัติความเป็นมาของสนามบินดอนเมือง

ในปี พ.ศ.2456 กระทรวงกลาโหมได้จัดตั้งแผนกการบินกองทัพบกและสนามบินขึ้นที่บริเวณสนามม้า ราชกรีฑาสโมสรปัจจุบัน เรียกว่า สนามบินสระปทุม ซึ่งถือเป็นสนามบินแห่งแรกของประเทศไทย

กิจการการบินในประเทศไทยได้เจริญเติบโตขึ้น ประกอบกับสนามบินสระปทุมคับแคบและมีที่ตั้งทาง ภูมิศาสตร์ไม่เหมาะสม กระทรวงกลาโหมจึงพิจารณาหาสถานที่ใหม่ เพื่อเป็นสนามบินถาวรต่อไป ซึ่งเจ้าหน้าที่ กระทรวงกลาโหมได้พิจารณาเลือกพื้นที่ บริเวณเหนือบางเขน ชื่อ “ดอนเมือง” ซึ่งเป็นพื้นที่ดอนน้ำท่วมไม่ถึง ไม่ ห่างไกลจากพระนคร และเป็นพื้นที่ที่จะพัฒนาเป็นสนามบินขนาดใหญ่ต่อไปได้ในอนาคต ซึ่งกระทรวงกลาโหม ดำเนินการก่อสร้างสนามบินดอนเมือง แล้วเสร็จในต้นปี พ.ศ.2457 หลังจากนั้น สนามบินดอนเมืองได้มีการ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านกายภาพ และการบริหารงานตามสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก ประเทศมาโดยตลอด จนในปี พ.ศ.2491 ทำอากาศยานดอนเมืองได้อยู่ใต้การควบคุมดูแลของ กรมการบินพลเรือน กองทัพอากาศ และในปี พ.ศ.2498 ได้เปลี่ยนชื่อทำอากาศยานดอนเมือง เป็น “ทำอากาศยานกรุงเทพ” เพื่อให้เป็นไปตามสากลนิยม ซึ่งนิยมเรียกชื่อทำอากาศยานตามชื่อเมือง (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ฝ่ายแผนงาน, กองวิชาการ. 2537.: 1)

4.2 ทำอากาศยานกรุงเทพในปัจจุบัน

สืบเนื่องจากการบริหารและดำเนินงานทำอากาศยานกรุงเทพ โดยกรมการบินพลเรือน กองทัพอากาศ ขาดความคล่องตัวอันเนื่องจาก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และธรรมเนียมต่างๆของระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณเพื่อการพัฒนาทำอากาศยานให้เจริญทัดเทียมนานาชาติ ดังนั้น ในปี พ.ศ.2520 รัฐบาลจึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อพิจารณาจัดตั้ง การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยขึ้น เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง และร่างพระราชบัญญัติ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

รัฐสภาได้ผ่านพระราชบัญญัติ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2522 เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2522 ในพระราชบัญญัตินี้ระบุให้จัดตั้ง การทำอากาศยานขึ้น เรียกว่า “การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” เรียกโดยย่อว่า “ทอท.” และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “Airports Authority of Thailand” เรียกโดยย่อว่า “AAT” ให้ ทอท. เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ในการประกอบและส่งเสริมกิจการทำอากาศยาน รวมทั้งการดำเนินกิจการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการทำอากาศยาน รวมถึงการสำรวจ วางแผน ออกแบบ สร้างและปรับปรุงทำอากาศยาน และให้โอนกิจการทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน ตลอดจนงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับสนามบินดอนเมือง ของกรมการบินพลเรือน กองทัพอากาศ และกรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสนามบินดอนเมือง เป็นของ ทอท. รวมถึงให้โอนข้าราชการ หรือลูกจ้างของกรมการบินพลเรือน เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของ ทอท.

วันที่ 1 กรกฎาคม 2522 พนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้เริ่มปฏิบัติงานในฐานะ พนักงานองค์การของรัฐ (รัฐวิสาหกิจ) สังกัดกระทรวงคมนาคม จึงถือว่่าวันสถาปนากิจการทำอากาศยานแห่ง

ประเทศไทย คือวันที่ 1 กรกฎาคม 2522 (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. ฝ่ายแผนงาน, กองวิชาการ. 2537.: 3)

4.3 ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

ข้อมูลจากเว็บไซต์ (www.pnac.net/html/Air_port.html) กล่าวว่า ปี พ.ศ.2503 เป็นจุดเริ่มต้นของการกำเนิดโครงการสนามบินหนองงูเห่า รัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ว่าจ้างบริษัท LITCH-FIELD ศึกษาวางผังเมืองกรุงเทพมหานครในทศวรรษ 1990 เพื่อกำหนดทิศทางการเจริญเติบโตของกรุงเทพมหานครในอนาคต โดยในส่วนที่เกี่ยวกับกิจการการบินได้มีข้อสรุปจากการศึกษาว่า กรุงเทพมหานครควรมีสถานบินพาณิชย์แห่งที่ 2 แยกออกจากท่าอากาศยานทหารที่ดอนเมือง และเสนอว่าควรอยู่ทางทิศตะวันออกของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผังเมืองของกรุงเทพฯ จะขยายตัวเจริญเติบโตไปทางทิศตะวันออกโดยเฉพาะความเจริญด้านอุตสาหกรรม หลังจากนั้น ได้มีการศึกษาและทบทวนหลายครั้ง จนต่อมา ผลจากการสำรวจภาพถ่ายทางอากาศได้ข้อสรุปว่าสถานที่ที่เหมาะสมคือพื้นที่หนองงูเห่า ซึ่งอยู่ในพื้นที่ ตำบลบางโหลง ตำบลราชาเทวะและตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ระหว่างปี พ.ศ.2506 ถึง พ.ศ.2516 เป็นเวลา 10 ปีกรมการบินพาณิชย์ได้จัดหาที่ดินเพื่อการก่อสร้างโดยจัดซื้อและเวนคืนที่ดินพื้นที่เกือบ 20,000 ไร่ไว้เตรียมการก่อสร้าง หลังจากนั้นโครงการได้ล่าช้าออกไปอีกประมาณ 17 ปีเนื่องจากมีการพิจารณาสถานที่ก่อสร้าง ซึ่งระหว่างนั้นการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษา Louise Berger International INC. ศึกษาและจัดทำแผนแม่บทระบบท่าอากาศยานเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระยะยาว ผลการศึกษาสรุปว่า ท่าอากาศยานกรุงเทพจะถึงจุดอิ่มตัวในปี พ.ศ.2543 ดังนั้น หากไม่มีท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของกรุงเทพโดยรวม

ปี พ.ศ.2534 รัฐบาลสมัยนายอานันท์ ปันยารชุน จึงมีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของกระทรวงคมนาคม ตกลงเลือกหนองงูเห่าเป็นสถานที่ก่อสร้างท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ 2 โดยเบื้องต้นให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยหรือ ทอท. เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

ปี พ.ศ.2538 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดตั้งบริษัทท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่จำกัด หรือ บทม.ขึ้นเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม เพื่อมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการก่อสร้างท่าอากาศยานแห่งใหม่ โดยรับโอนงานจากการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยมาทั้งหมด แผนการก่อสร้างในขณะนั้น ให้เปิดบริการระยะแรกในปี พ.ศ.2543 มี 2 ทางวิ่ง สามารถรองรับผู้โดยสารได้ 30 ล้านคนต่อปี และรองรับปริมาณสินค้าได้ 1.46 ล้านตันต่อปี โดยเบื้องต้นได้กำหนดมูลค่าการลงทุนที่ 97,000 ล้านบาท

แต่เป้าหมายการเปิดบริการในปี พ.ศ.2543 ต้องเลื่อนไปอีกเนื่องจากพิษจากวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงการในสมัยพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีนายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงรูปแบบการก่อสร้างใหม่ โดยปรับลดขนาดการก่อสร้างให้เหลือเพียง 1 ทางวิ่ง (จากเดิม 2 ทางวิ่ง) รองรับผู้โดยสารได้ 20 ล้านคนต่อปี (จากเดิม 30 ล้านคน) ในวงเงิน 68,832 ล้านบาท โดยให้เปิดทำการได้ในปี พ.ศ.2547 (จากเดิม พ.ศ.2543) ขณะเดียวกันให้ปรับปรุงสนามบินดอนเมืองให้สามารถรองรับผู้โดยสารและจำนวนเที่ยวบินที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงนั้นให้เพียงพอไปจนกว่าสนามบินหนองงูเห่าจะแล้วเสร็จ

4.4 การย้ายที่ตั้งท่าอากาศยานจากดอนเมืองไปยังสุวรรณภูมิ

เมื่อมาถึงรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ในปลายปี พ.ศ.2540 โครงการสนามบินหนองงูเห่าได้ถูกเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง เมื่อนายประดิษฐ์ ภัทรประสิทธิ์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม ได้เสนอโดยให้มีการสร้างทางวิ่ง 2 ทาง และรองรับผู้โดยสารได้ 30 ล้านคนต่อปีเช่นเดิม ซึ่งต่อมากรมได้อนุมัติตามข้อเสนอนี้ ด้วยงบประมาณทั้งสิ้น 120,000 - 140,000 ล้านบาท โดยให้เปิดบริการในปี พ.ศ.2547 ซึ่งนโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายที่บวม.ถือใช้ในปัจจุบัน (ที่มา : www.pnac.net/html/Air_port.html)

4.5 การโอนย้ายบุคลากรไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

เมื่อท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเปิดให้บริการ จะต้องมีการโอนย้ายการปฏิบัติการในด้านต่างๆ จากท่าอากาศยานกรุงเทพไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการโอนย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) ได้มีเป้าหมายที่จะแปลงสภาพ ทอท.ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2545 (ปัจจุบัน 30 กันยายน พ.ศ.2545 ได้ทำการแปลงสภาพเป็นที่เรียบร้อยแล้ว) ทอท.ได้จ้างองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) ดำรวจเบื้องต้น (Preliminary Survey) เพื่อจัดทำ TOR สำหรับการจัดจ้างทำแผนเตรียมความพร้อมปฏิบัติการ และโยกย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยเริ่มการศึกษา เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2545 และจะแล้วเสร็จ 20 ธันวาคม พ.ศ.2545 นอกจากนี้ยังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมปฏิบัติการและโยกย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมในการโอนย้ายดังกล่าว ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยทั้งในด้านของจำนวนพนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวก โดยจัดทำเป็นแผนการดำเนินงานในรายละเอียด ทั้งในส่วนปฏิบัติการและส่วนบริหาร (ที่มา : www.airportthai.co.th/airportnew/html/info_org.html)

4.6 จำนวนบุคลากรภายในท่าอากาศยานดอนเมือง

บุคลากรของท่าอากาศยานดอนเมือง ในปัจจุบัน (พฤศจิกายน 2545) ประกอบด้วย

ผู้บริหาร	4 คน (ผอ.1 คน รอง ผอ.3 คน)
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	20 คน
ฝ่ายบริการการบิน	168 คน
ฝ่ายการท่าอากาศยาน	212 คน
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	135 คน
ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	724 คน
รวม	1,263 คน

4.7 การจัดแบ่งส่วนงานและหน้าที่ของส่วนงานภายในท่าอากาศยานกรุงเทพ

ตามข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การจัดแบ่งส่วนงานและหน้าที่ของส่วนงาน ทอท. พ.ศ.2539 ได้กล่าวถึง การแบ่งส่วนงานและหน้าที่ ภายในท่าอากาศยานกรุงเทพ ดังต่อไปนี้

ท่าอากาศยานกรุงเทพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานภายในเขตท่าอากาศยาน กรุงเทพและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1. ฝ่ายบริการการบิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานควบคุมลานจอด งานพิธีการบิน งานประกาศเที่ยวบิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 กองควบคุมลานจอด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและบริการ การสัญจรไป มาของบุคคลและยานพาหนะภายในเขตพื้นที่ของท่าอากาศยานกรุงเทพ และสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของหอบังคับการบินในการควบคุมอากาศยานเข้า-ออกบริเวณหลุมจอดอากาศยาน
 - 1.2 กองพิธีการบิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนกำกับ ดูแล และควบคุมงานพิธี การบิน งานประกาศเที่ยวบิน และงานข้อมูลการบิน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ ให้คำแนะนำและประสานการปฏิบัติกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
2. ฝ่ายการทำอากาศยาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริการท่าอากาศยาน งานรักษา ความสะอาด งานควบคุมท่าอากาศยาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1. ศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาจัดสรรพื้นที่ภายใน ท่าอากาศยานกรุงเทพ ควบคุมตรวจสอบการใช้พื้นที่และผู้ประกอบการ กำกับดูแล การบริการรถเข็นกระเป๋า การใช้เคาน์เตอร์เช็คอิน การพิจารณาคำขออนุญาตถ่ายภาพยนตร์และ ภาพนิ่ง ดูแลความเรียบร้อยของอาคารสิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายใน ท่าอากาศยานกรุงเทพ
 - 2.2. กองบริการท่าอากาศยาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์ของท่าอากาศ ยานกรุงเทพ งานต้อนรับและห้องรับรอง
 - 2.3. กองรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานรักษาความสะอาดภายในและ ภายนอกอาคาร งานสวนและไม้ประดับ
3. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัย ภายในเขต ท่าอากาศยาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1. กองควบคุมและตรวจสอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผน งานวิชาการ งาน กำหนดมาตรการและระเบียบการรักษาความปลอดภัย งานการข่าว งานรักษาความปลอดภัย ของบุคคล งานควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติ ตลอดจนให้คำแนะนำส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย

- 3.2. กองปฏิบัติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานศูนย์รักษาความปลอดภัย การระงับเหตุร้าย หรือการกระทำอันใดที่กระทบกระเทือนต่อความปลอดภัยของท่าอากาศยานกรุงเทพ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ
- 3.3. กองรักษาการณ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย และการจรรยาภายในเขตท่าอากาศยาน
- 3.4. กองตรวจค้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจค้นตัวผู้โดยสาร สัมภาระติดตัว สัมภาระบรรจุทุก เพื่อค้นหาวัตถุอันตรายหรือวัตถุต้องห้าม อันอาจนำไปใช้แทรกแซงโดยมิชอบด้วยกฎหมายการบินพาณิชย์ ทั้งนี้เพื่อการรักษาความปลอดภัยต่อการบินพาณิชย์ตามมาตรฐานหรือข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ
4. ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดับเพลิงและกู้ภัยอากาศยานและอาคารสถานที่ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และตามข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1. กองดับเพลิงอากาศยาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดับเพลิงอากาศยาน และช่วยเหลือชีวิตผู้โดยสาร รวมทั้งกู้ภัยอากาศยานที่เกิดอุบัติเหตุในพื้นที่รับผิดชอบของท่าอากาศยานกรุงเทพ
 - 4.2. กองดับเพลิงอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจป้องกันเพลิงและการดับเพลิงอาคารสถานที่ รวมทั้งการช่วยเหลือชีวิตผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่รับผิดชอบของท่าอากาศยานกรุงเทพ ตลอดจนให้การสนับสนุนการดับเพลิงอากาศยานกองทัพอากาศ และกองบังคับการตำรวจดับเพลิงในการดับเพลิงบริเวณเขตดอนเมือง
5. กองธุรการ (ปัจจุบัน คือ สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของท่าอากาศยานกรุงเทพ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.8 โครงข่ายการคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

เส้นทางการคมนาคม ระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมือง กับ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการค้าเนินชีวิตของบุคลากร ที่ต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงเส้นทางที่เชื่อมต่อระหว่างแหล่งงานทั้งสองแห่ง เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

กรมทางหลวงได้ว่าจ้างกลุ่มบริษัทที่ปรึกษา อันประกอบด้วย บริษัท ทีเอ็ม คอนซัลตติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลน จำกัด ให้ทำการศึกษาความเหมาะสมทางด้านเศรษฐกิจ วิศวกรรม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ของโครงการพัฒนาโครงข่ายเชื่อมต่อท่าอากาศยานกรุงเทพ (ดอนเมือง) กับ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการสำรวจเบื้องต้น ในเอกสารประกอบการสัมมนาครั้งที่ 1 (2545) มีความสำคัญ ในส่วนของลักษณะโครงการ คือ

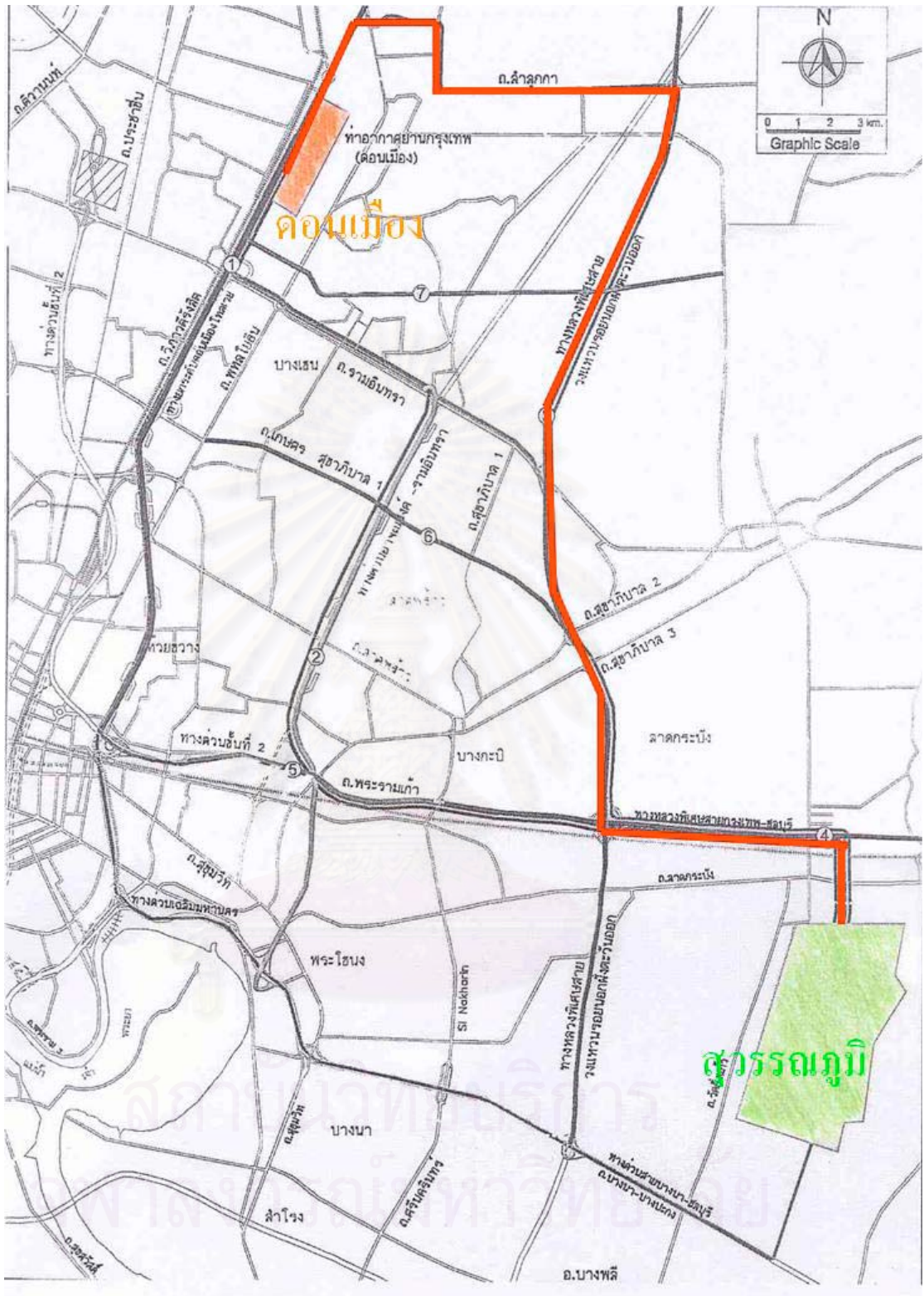
จากแนวคิดของโครงการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงเชื่อมโยงระหว่างท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งมุ่งเน้นโครงข่ายทางหลวงที่มีอยู่เดิม โดยพิจารณาปรับปรุง ขยาย หรือยกยกระดับเป็น ส่วนๆ และหากไม่สามารถบูรณะปรับปรุงได้ จึงพิจารณาโครงข่ายทดแทน

แนวเส้นทางที่จะเป็นโครงข่ายเชื่อมต่อกับท่าอากาศยานทั้ง 2 แห่ง ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จะต้องพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- มุ่งเน้นพิจารณาโครงข่ายทางหลวงที่มีอยู่ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อปรับปรุง ขยาย หรือยก ระดับเป็นส่วนๆ และถ้าหากไม่สามารถบูรณะปรับปรุงได้ จึงพิจารณาโครงข่ายทดแทน
- หลีกเลี่ยงการเวนคืน การรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ในกรณีที่ต้องเวนคืนที่ดินและทรัพย์สิน ต้องจ่ายค่าชดเชยในราคาที่เป็นธรรม
- หลีกเลี่ยงการตัดผ่านหรือผ่านใกล้แหล่งโบราณคดี วัด และพื้นที่สงวนอื่นๆ
- หลีกเลี่ยงการตัดผ่านหรือใกล้เคียงชุมชนใหญ่ เพื่อป้องกันการเกิดผลกระทบต่อชุมชนจากเสียง ฝุ่นละออง และความสิ้นสะอาด

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น พบว่ามีโครงข่ายทางหลวง/ถนนหลัก ที่เชื่อมต่อกับท่าอากาศยานทั้ง 2 แห่ง และใจกลางเมืองอยู่ 10 แนวเส้นทาง โดยมีรายละเอียดของแต่ละเส้นทาง ดังนี้

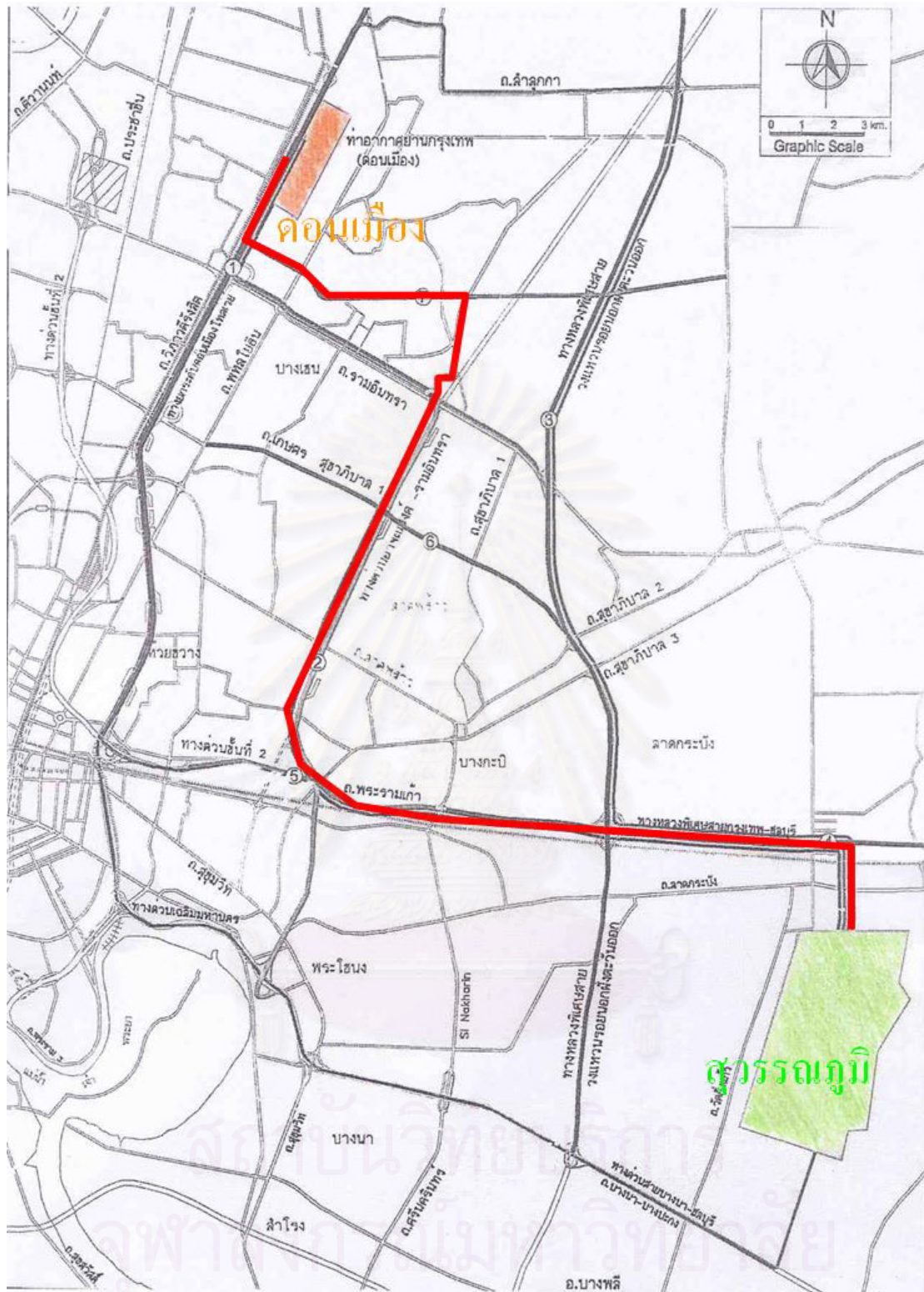
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่มา : บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลัน จำกัด.(2545)

แผนที่ 4.1 โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมืองกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 1

ลำลูกกา → ทางหลวงพิเศษวงแหวนรอบนอกฝั่งตะวันออก → ทางหลวงพิเศษกรุงเทพ - ชลบุรี
ระยะทางรวม 38.2 กม.

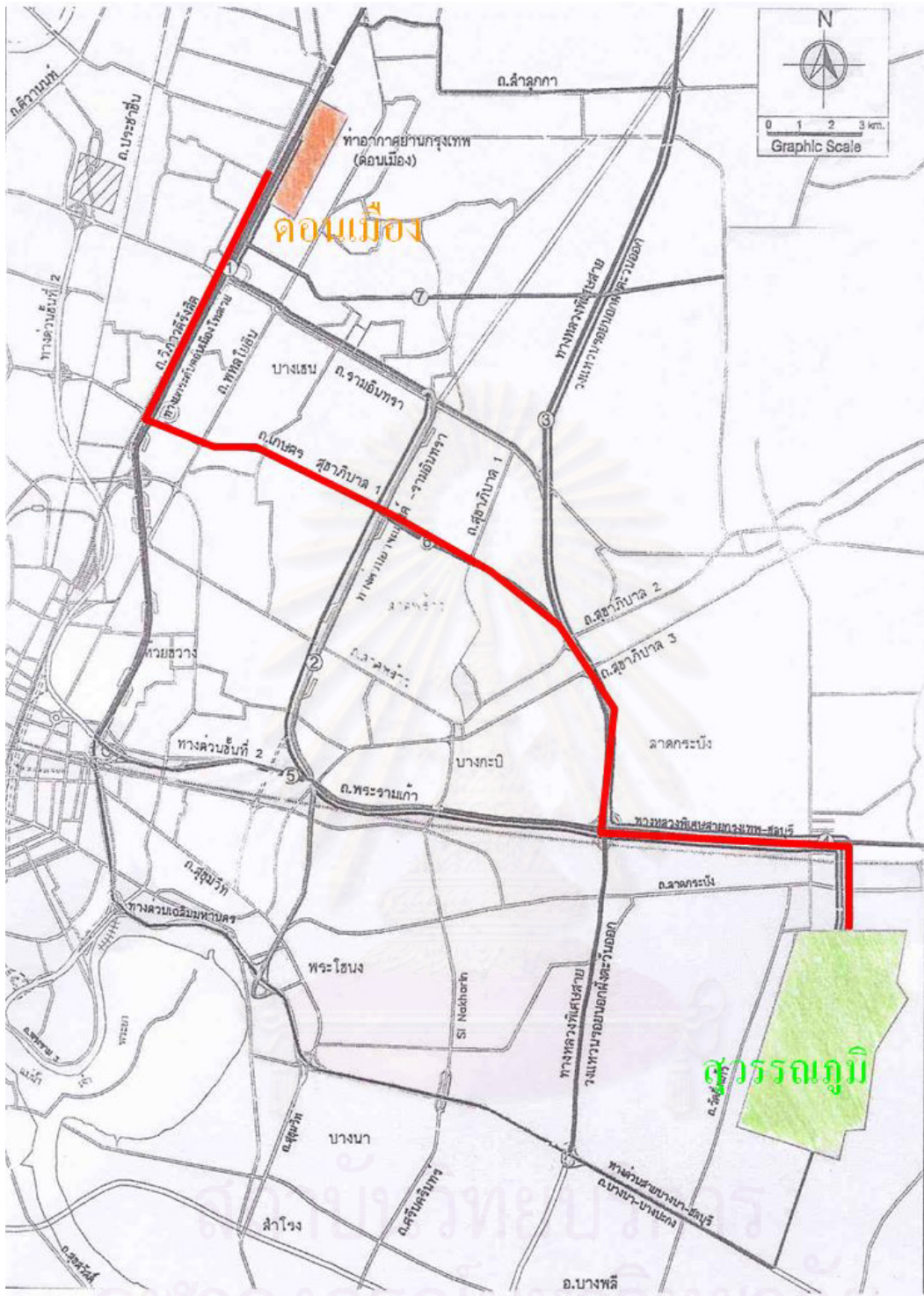


ที่มา : บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลัน จำกัด.(2545)

แผนที่ 4.5 โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมืองกับท่าอากาศยาน

สุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 5

วิภาวดีรังสิต → ถนนเชื่อม พหลโยธิน รัตนโกสินทร์ ทางด่วนอาคารงรงค์รามอินทรา → ทางด่วนชั้นที่สอง (พระราม 9) → ทางหลวงพิเศษกรุงเทพ - ชลบุรี ระยะทางรวม 37.3 กม.

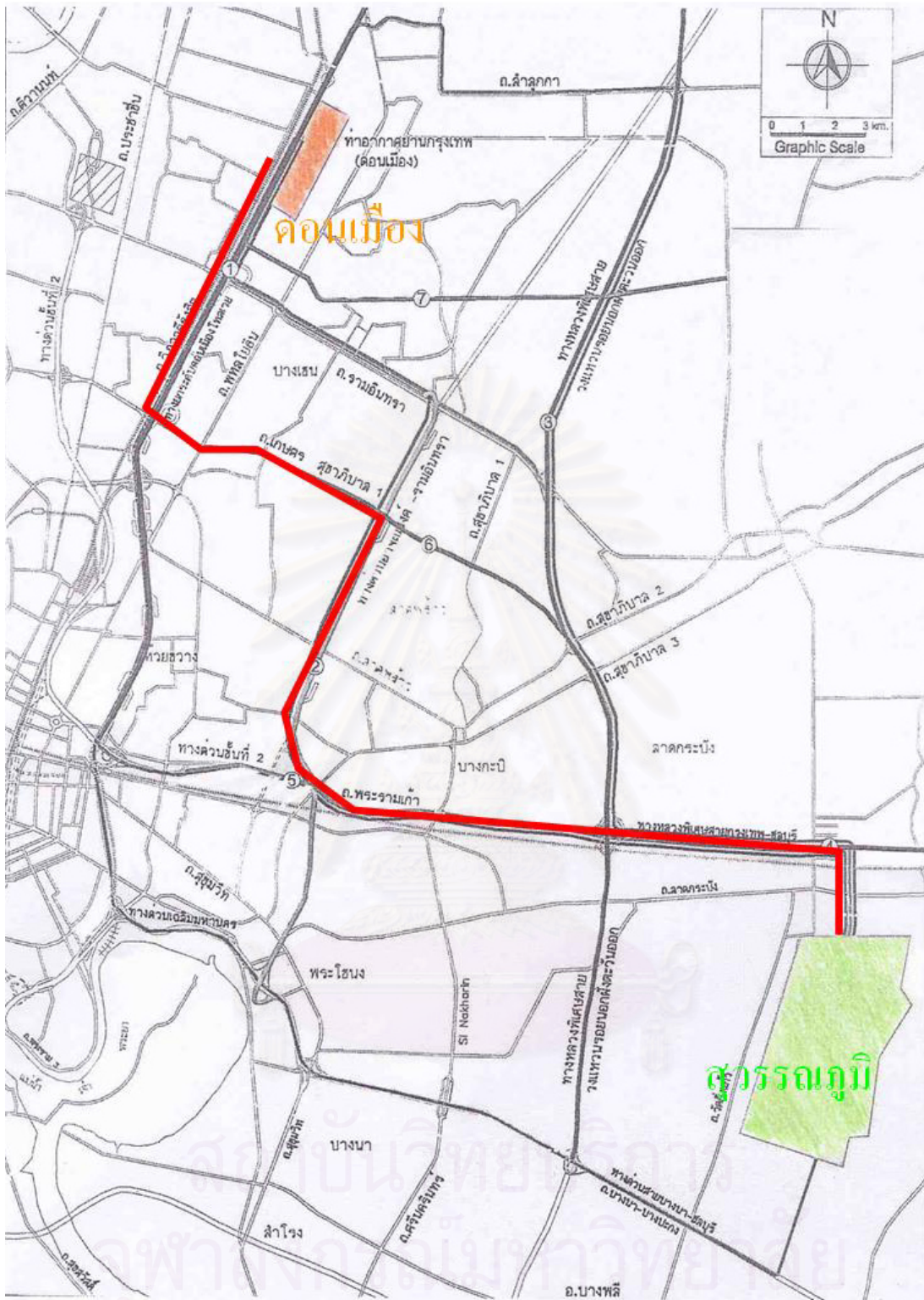


ที่มา : บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลัน จำกัด.(2545)

แผนที่ 4.6 โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมืองกับท่าอากาศยาน

สุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 6

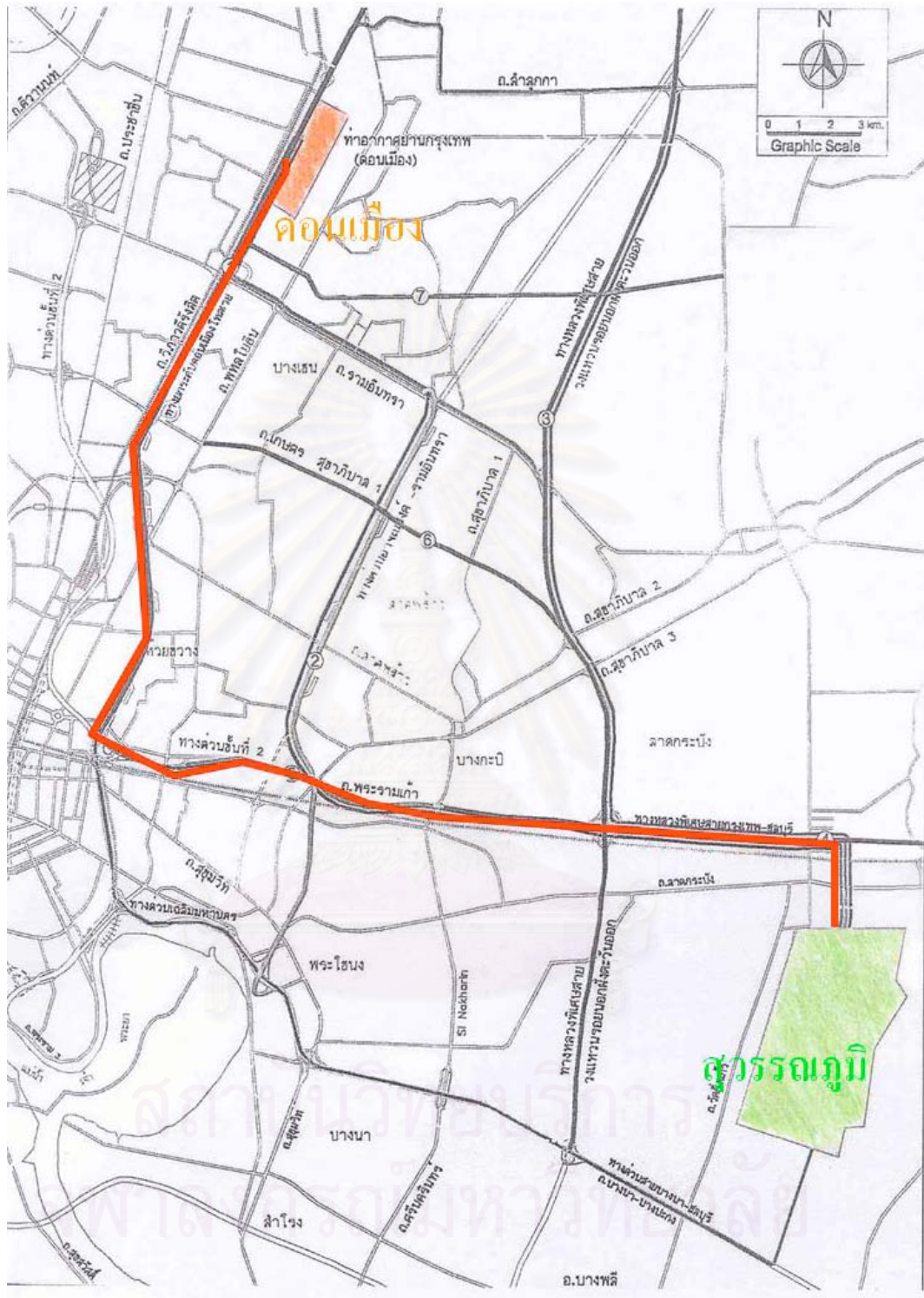
วิภาวดีรังสิต → ถนนงามวงศ์วาน (ข้าง ม.เกษตร) → ถนน ม.เกษตร – สุขาภิบาล 1 →
 ถนน สุขาภิบาล 1 → วงแหวนรอบนอกฝั่งตะวันออก → ทางหลวงพิเศษวงแหวนรอบนอกฝั่งตะวันออก
 → ทางหลวงพิเศษกรุงเทพ – ชลบุรี ระยะทางรวม 33.0 กม.



ที่มา : บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลัน จำกัด.(2545)

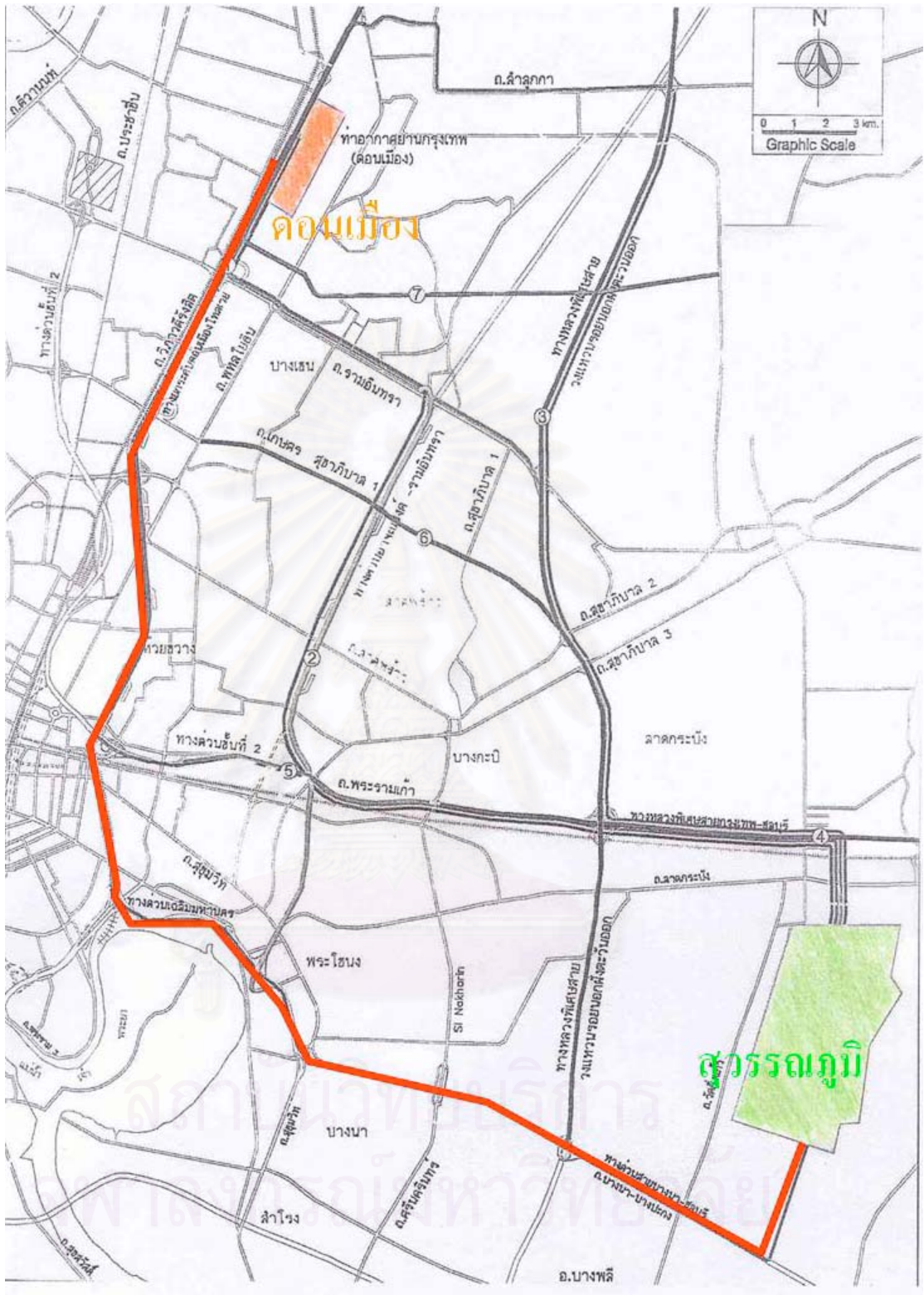
แผนที่ 4.7 โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมืองกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 7

วิภาวดีรังสิต → ถนนงามวงศ์วาน (ข้าง ม.เกษตร) → ถนน เกษตร – สุขาภิบาล 1 → ทางด่วน (อาภากรงค์ – รามอินทรา) → ทางด่วนชั้นที่ 2 (พระราม 9) → ทางหลวงพิเศษกรุงเทพ – ชลบุรี ระยะทางรวม 37.1 กม.



ที่มา : บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลน จำกัด.(2545)
 แผนที่ 4.8 โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมืองกับท่าอากาศยาน
 สุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 8

วิภาวดีรังสิต → เส้นทางยกระดับดอนเมืองโทลเวย์ → ทางด่วนเฉลิมมหานคร → ทางด่วนชั้น
 ที่ 2 (พระราม 9) → ทางหลวงพิเศษกรุงเทพ - ชลบุรี
 ระยะทางรวม 36.8 กม.



ที่มา : บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลัน จำกัด.(2545)

แผนที่ 4.9 โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมืองกับท่าอากาศยาน
สุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 9

วิภาวดีรังสิต → เส้นทางยกระดับดอนเมืองโทลเวย์ → ทางด่วนเฉลิมมหานคร → ทางด่วนสาย
บางนา - ชลบุรี ระยะทางรวม 42.0 กม.



ที่มา : บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลัน จำกัด.(2545)

แผนที่ 4.10 โครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมต่อระหว่าง ท่าอากาศยานดอนเมืองกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เส้นทางที่ 9

วิภาวดีรังสิต → แนวถนน (รัชดาภิเษก – รามอินทรา) → ทางหลวงพิเศษสายวงแหวนรอบนอกฝั่งตะวันออก ทางหลวงพิเศษสายกรุงเทพ – ชลบุรี ระยะทางรวม 34.2 กม.

บทที่ 5

ผลการศึกษาข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานประจำของการทำงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ที่ทำงานประจำอยู่ที่สนามบินดอนเมือง ได้แบ่งประเด็นของการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทและบริเวณใกล้เคียง ระดับเงินเดือนและรายได้ครัวเรือน รวมถึงรายได้อื่นๆ
2. ข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ด้วยกัน การถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน การชำระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน
3. สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน และสวัสดิการที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับเพิ่มเติม
- 4.ทัศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ต่อการย้ายที่ตั้งท่าอากาศยาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ การตัดสินใจย้ายหรือไม่ย้ายที่อยู่อาศัย และทางเลือกปฏิบัติเมื่อจะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในกรณีที่จะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พร้อมทั้งเหตุผล และสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับของแต่ละทางเลือก

จากการสอบถามข้อมูลทั้ง 4 ส่วน โดยได้ทำการออกแบบสอบถาม แจกให้กับทั้งกลุ่มประชากร จำนวน 539 ชุด ได้รับคืนมา 484 ชุด และคัดแยกแบบสอบถามที่ใช้ได้ คงเหลือจำนวน 429 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.6 ของประชากรทั้งหมด และสามารถคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นได้ที่ 97%

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.1 ข้อมูลทั่วไป

5.1.1. เพศ

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบเป็นเพศชายร้อยละ 59.7 เป็นเพศหญิงร้อยละ 40.3

ตาราง 5.1.1 ร้อยละของเพศของพนักงาน

เพศ	ร้อยละ
ชาย	59.7
หญิง	40.3
รวม	100.0

5.1.2. ช่วงอายุ

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี (30.0%) รองลงมาคือ กลุ่มช่วงอายุ 40 - 49 ปี (29.5%) และกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (24.5%) ตามลำดับ อายุโดยเฉลี่ยของพนักงานคือ 41 ปี

ตาราง 5.1.2 ร้อยละของช่วงอายุของพนักงาน

ช่วงอายุ	ร้อยละ
20 – 29 ปี	16.0
30 - 39 ปี	30.0
40 - 49 ปี	29.5
50 ปีขึ้นไป	24.5
รวม	100.0

5.1.3. สถานภาพ

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบส่วนใหญ่ มีสถานภาพแต่งงานแล้วเกินกว่าครึ่ง (66.5%) รองลงมาคือกลุ่มที่เป็นโสด (29.5%) และกลุ่มที่หย่า (4.0%) ตามลำดับ

ตาราง 5.1.3 ร้อยละของสถานภาพของพนักงาน

สถานภาพ	ร้อยละ
โสด	29.5
แต่งงาน	66.5
หย่า	4.0
รวม	100.0

5.1.4. หน่วยงานที่สังกัด

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบ สังกัดฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาดมากที่สุด (21.4%) รองลงมาคือฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน (19.7%) ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน (17.8%) ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน (15.1%) ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด (11.9%) ตามลำดับ ส่วนฝ่ายที่เหลือ มีไม่เกินฝ่ายละ 10%

เนื่องจากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับมาของแต่ละฝ่าย มีสัดส่วนไม่เท่ากัน คือ ฝ่ายการทำอากาศยานส่งกลับร้อยละ 86 ฝ่ายบริการการบินส่งกลับร้อยละ 76 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยส่งกลับร้อยละ 61 สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพส่งกลับร้อยละ 50 ดังนั้น สัดส่วนของพนักงานในแต่ละฝ่ายที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงไม่ใช่สัดส่วนที่แท้จริงของประชากร

ตาราง 5.1.4 ร้อยละของหน่วยงานที่พนักงานสังกัด

หน่วยงาน	ร้อยละ
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	11.9
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	19.7
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน	8.6
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน	15.1
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	21.4
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	17.8
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	2.5
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	3.0
รวม	100.0

5.1.5. ระยะเวลาที่ทำงานในสนามบินดอนเมือง

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบส่วนใหญ่ ทำงานที่สนามบินดอนเมืองมาแล้วมากกว่า 15 ปี (46.3%) รองลงมาคือกลุ่มที่ทำงานมา 9 – 11 ปี (15.2%) กลุ่มที่ทำงานมา 6 – 8 ปี (12.1%) กลุ่มที่ทำงานมา 12 – 14 ปี (11.7%) และกลุ่มที่ทำงานมา 3 – 5 ปี (8.6%) ส่วนกลุ่มที่มีสัดส่วนน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่ทำงานมาน้อยกว่า 3 ปี (6.1%) โดยกลุ่มพนักงานที่ทำงานมาเกินกว่า 9 ปี มีจำนวนสูงถึงร้อยละ 73.2

ตาราง 5.1.5 ร้อยละของระยะเวลาที่ทำงานในสนามบินดอนเมืองของพนักงาน

ระยะเวลาที่ทำงาน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	6.1
3 – 5 ปี	8.6
6 – 8 ปี	12.1
9 – 11 ปี	15.2
12 – 14 ปี	11.7
มากกว่า 15 ปี	46.3
รวม	100.0

5.1.6. ระยะเวลาที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียงกับสนามบินดอนเมือง

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบส่วนใหญ่ ทำงานที่บริเวณใกล้เคียงสนามบินดอนเมืองมาแล้วมากกว่า 15 ปี (55.4%) รองลงมาคือกลุ่มที่ทำงานมา 12 – 14 ปี (14.6%) กลุ่มที่ทำงานมา 9 – 11 ปี (10.8%) ส่วนกลุ่มที่มีสัดส่วนน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่ทำงานมาน้อยกว่า 3 ปี (2.3%)

ตาราง 5.1.6 ร้อยละของระยะเวลาที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียงสนามบินดอนเมืองของพนักงาน

ระยะเวลาที่ทำงาน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	2.3
3 – 5 ปี	8.7
6 – 8 ปี	8.2
9 – 11 ปี	10.8
12 – 14 ปี	14.6
มากกว่า 15 ปี	55.4
รวม	100.0

5.1.7. ระดับเงินเดือน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบเกินกว่าครึ่งหนึ่ง มีระดับเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท (59.5%) โดยกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท (35.4%) รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท (24.1%) และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท (19.2%) ตามลำดับ โดยมีโครงสร้างระดับเงินเดือนเป็นรูปสามเหลี่ยมที่มีฐานเป็นจำนวนของผู้มีระดับเงินเดือนต่ำ และมียอดเป็นจำนวนของผู้มีระดับเงินเดือนสูง

ตาราง 5.1.7 ร้อยละของระดับเงินเดือนของพนักงาน

ระดับเงินเดือน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	35.4
20,001 – 30,000 บาท	24.1
30,001 – 40,000 บาท	19.2
40,001 – 50,000 บาท	8.2
50,001 – 75,000 บาท	10.8
มากกว่า 75,001	2.3
รวม	100.0

5.1.8. รายได้ครัวเรือน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีระดับรายได้ครัวเรือน 10,001 – 40,000 บาท (60.2%) โดยกลุ่มย่อยที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท (20.6%) กลุ่มเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และ กลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท (19.8%)

ตาราง 5.1.8 ร้อยละของรายได้ครัวเรือนของพนักงาน

ระดับรายได้ครัวเรือน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20.6
20,001 – 30,000 บาท	19.8
30,001 – 40,000 บาท	19.8
40,001 – 50,000 บาท	13.6
50,001 – 75,000 บาท	15.4
มากกว่า 200,000 บาท	10.8
รวม	100.0

5.1.9. รายได้เสริมอื่นๆ

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบที่มีรายได้เสริมอื่นๆ มีเพียงร้อยละ 19.6 เท่านั้น ส่วนผู้ที่ไม่มียาได้เสริมอื่นๆ มีถึงร้อยละ 80.4

ตาราง 5.1.9 ร้อยละของการมีรายได้เสริมอื่นๆ ของพนักงาน

รายได้เสริมอื่นๆ	ร้อยละ
มี	19.6
ไม่มี	80.4
รวม	100.0

5.2 ข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง

5.2.1. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน จำนวน 3 – 5 คน รวมแล้วคิดเป็นร้อยละ 70.2 ของผู้ตอบทั้งหมด รองลงมาคือ มีจำนวนสมาชิก 2 คน (9.7%) และจำนวนสมาชิก 6 คน (9.5%) ตามลำดับ

ตาราง 5.2.1 ร้อยละของจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน	ร้อยละ
1 คน	6.7
2 คน	9.7
3 คน	19.8
4 คน	28.3
5 คน	22.1
6 คน	9.5
มากกว่า 7 คน	3.9
รวม	100.0

5.2.2. การถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

จากการสำรวจพบว่า ผู้ตอบเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเองมากที่สุดถึงร้อยละ 48.7 รองลงมาคือเป็นบ้านของพ่อแม่ร้อยละ 30.8 อยู่ฟรีในบ้านสวัสดิการร้อยละ 11.4 เช่าร้อยละ 6.5 และอาศัยในบ้านของญาติเพียงร้อยละ 2.6

ตาราง 5.2.2 ร้อยละของลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

การถือครองที่อยู่อาศัย	ร้อยละ
บ้านของญาติ	2.6
อยู่ฟรี (บ้านสวัสดิการ)	11.4
บ้านของพ่อแม่	30.8
บ้านเช่า	6.5
เป็นเจ้าของเอง	48.7
รวม	100.0

5.2.3. การชำระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย

จากตารางที่ 5.2.3 ผู้ตอบส่วนใหญ่มีภาระต้องชำระค่าที่อยู่อาศัยถึงร้อยละ 83.1 โดยแบ่งเป็นการจ่ายคนเดียวร้อยละ 37.5 จ่ายร่วมกับคู่สมรสร้อยละ 27.3 และจ่ายร่วมกับบิดา-มารดา-ญาติพี่น้องร้อยละ 18.1 จ่ายร่วมกับเพื่อนร้อยละ 0.2 ส่วนผู้ที่ไม่ได้จ่ายค่าที่อยู่อาศัยเลย มีร้อยละ 16.9

ตาราง 5.2.3 ร้อยละของลักษณะการชำระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย

การชำระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย	ร้อยละ
จ่ายคนเดียว	37.5
จ่ายร่วมกับคู่สมรส	27.3
จ่ายร่วมกับบิดา-มารดา-ญาติพี่น้อง	18.1
จ่ายร่วมกับเพื่อน	0.2
ไม่ได้จ่ายเลย	16.9
รวม	100.0

5.2.4. ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบส่วนใหญ่ อาศัยอยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันมาแล้ว 10 – 19 ปี (36.4%) รองลงมาคือ น้อยกว่า 9 ปี (30.2%) และ 20 – 29 ปี (20.7%) ตามลำดับ ส่วนผู้ที่อาศัยอยู่มากกว่า 30 ปี เป็นกลุ่มเล็กที่สุดคือมีเพียงร้อยละ 12.7 เท่านั้น

ตาราง 5.2.4 ร้อยละของระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน	ร้อยละ
น้อยกว่า 9 ปี	30.2
10 – 19 ปี	36.4
20 – 29 ปี	20.7
30 ปีขึ้นไป	12.7
รวม	100.0

5.2.5. พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบเกินกว่าครึ่ง เดินทางไปทำงานด้วยรถส่วนตัว (66.4%) รองลงมาคือ ใช้บริการรถสาธารณะ (17.4%) ส่วนผู้ที่ใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการมีเพียงร้อยละ 14.1 เท่านั้น

ตาราง 5.2.5 ร้อยละของพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน

พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน	ร้อยละ
เดิน	2.1
รถส่วนตัว (จักรยาน รถยนต์ จักรยานยนต์)	66.4
รถรับ-ส่งสวัสดิการ	14.1
รถสาธารณะ (รถเมล์ รถไฟ แท็กซี่ ฯลฯ)	17.4
รวม	100.0

5.2.6. เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน

จากตารางที่ 5.2.6 ผู้ตอบเกินกว่าครึ่ง ใช้เวลาในการเดินทางไปทำงาน น้อยกว่า 30 นาที (55.5%) ส่วนอีกร้อยละ 37.8 ใช้เวลาเดินทาง 31 – 60 นาที มีเพียงร้อยละ 6.7 เท่านั้นที่ใช้เวลาเดินทางไปทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง

ตาราง 5.2.6 ร้อยละของระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน

เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 นาที	55.5
31 -60 นาที	37.8
1 ชั่วโมงขึ้นไป	6.7
รวม	100.0

5.3 สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน

5.3.1. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่ได้รับในปัจจุบัน

จากตารางที่ 5.3.1 สวัสดิการที่มีผู้ได้รับมากที่สุดคือ เงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย โดยมีผู้ได้รับร้อยละ 19.7 รองลงมาคือ ที่พักสวัสดิการ มีผู้ได้รับร้อยละ 12.9 ในขณะที่ผู้ตอบเกินกว่าครึ่ง คือร้อยละ 66.7 ไม่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยใดๆเลย

ตาราง 5.3.1 ร้อยละของสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่ได้รับในปัจจุบัน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่พักอาศัยสวัสดิการ	55	12.9
เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัย	28	6.6
เงินกู้เพื่อซื้อหรือจัดหาที่อยู่อาศัย	84	19.7
ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ	285	66.7
n =	427	

5.3.2. สวัสดิการด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน

จากตารางที่ 5.3.2 สวัสดิการด้านการเดินทางที่มีผู้ได้รับมากที่สุดคือ บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการ โดยมีผู้ได้รับร้อยละ 26.1 รองลงมาคือ เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว มีผู้ได้รับร้อยละ 8.7 และสวัสดิการที่มีผู้ได้รับน้อยที่สุดคือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน เพียงร้อยละ 3.3 ในขณะที่ผู้ตอบเกินกว่าครึ่ง คือร้อยละ 67.1 ไม่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางใดๆเลย

ตาราง 5.3.2 ร้อยละของสวัสดิการด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รถรับ-ส่งสวัสดิการ	111	26.1
เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	37	8.7
เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน	14	3.3
ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ	285	67.1
n =	425	

5.3.3. สวัสดิการที่ต้องการให้องค์กรจัดให้มีเพิ่มเติม

จากการสำรวจ พบว่า สวัสดิการที่ผู้ตอบต้องการให้มีเพิ่มเติมมากที่สุดคือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน โดยมีผู้ที่ตอบว่าต้องการ ร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ การจัดหาที่อยู่อาศัยให้สามารถซื้อได้ในราคาต่ำ มีผู้ตอบร้อยละ 47.8 และรถรับ-ส่งสวัสดิการ มีผู้ตอบร้อยละ 33.1

ตาราง 5.3.3 ร้อยละของสวัสดิการที่ต้องการให้มีเพิ่มในปัจจุบัน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สวัสดิการที่ต้องการให้มีเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จัดที่พักอาศัยให้เช่า	61	14.4
รถรับ-ส่งสวัสดิการ	140	33.1
เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน	113	26.7
เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน	224	53.0
เงินกู้เพื่อซื้อ หรือจัดหาที่อยู่อาศัย	104	24.6
เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	87	20.6
จัดหาที่อยู่อาศัยให้สามารถซื้อได้ในราคาต่ำ	202	47.8
ไม่ต้องการ	24	5.7
n =	423	

5.4 ทัศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ต่อการย้ายที่ตั้งท่าอากาศยาน

5.4.1. การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย หากจะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

จากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ตอบมีการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มากกว่ากลุ่มที่ตัดสินใจย้ายเล็กน้อย ในสัดส่วน 57.2 : 42.8

ตาราง 5.4.1 ร้อยละของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากจะต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละ
ไม่ย้าย	57.2
ย้าย	42.8
รวม	100.0

5.4.2. ทางเลือกปฏิบัติ ในกรณีที่ไม่นย้ายที่อยู่อาศัย หากจะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

จากตารางที่ 5.4.2 กลุ่มผู้ตอบว่าตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เลือกที่จะเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทางมากที่สุดถึงร้อยละ 89.7 ส่วนผู้ที่เลือกการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ มีร้อยละ 6.2 ในขณะที่ผู้ที่ตัดสินใจลาออกจากงานมีเพียงร้อยละ 4.1

สำหรับผู้ที่เลือกตอบว่าอื่นๆ มีจำนวนทั้งสิ้น 15 คน โดยตอบว่ายังไม่แน่ใจ 5 คน ต้องการสวัสดิการอื่นๆเพิ่มเติม 3 คน จะหาที่อยู่ใหม่เพิ่มอีกแห่ง 2 คน ครอบคลุมอายุ 2 คน และไม่มีผลกระทบเนื่องจากเวลาที่ต้องใช้เดินทางไม่ได้เปลี่ยนไปจากเดิม 2 คน

ตาราง 5.4.2 ร้อยละของทางเลือกปฏิบัติ ในกรณีที่ไม่นย้ายที่อยู่อาศัย และจะต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ทางเลือกปฏิบัติ	ร้อยละ
เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทาง	89.7
ลาออกจากงาน	4.1
อื่นๆ	6.2
รวม	100.0

5.4.3. เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย หากจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จากตารางที่ 5.4.3 เหตุผลในลำดับแรกสำหรับผู้ตอบเลือกที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย คือ ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว มีผู้ตอบร้อยละ 57.0 เหตุผลรองลงมา คือ มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม มีผู้ตอบร้อยละ 41.7 และที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร มีผู้ตอบร้อยละ 35.7 ตามลำดับ

ตาราง 5.4.3 ร้อยละของเหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส	48	20.9
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร	82	35.7
มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม	96	41.7
ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว (บิดา-มารดา-ญาติพี่น้อง)	131	57.0
ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่	65	28.3
n =	230	

5.4.4. สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติม ในกรณีที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย หากจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

จากตารางที่ 5.4.4 สวัสดิการที่ผู้ตอบต้องการเพิ่มเติมมากที่สุดในกรณีที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย คือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน (70.8%) รองลงมาคือ รถรับ-ส่งสวัสดิการ (65.0%) และที่พักชั่วคราวสำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะ (49.6%) ตามลำดับ

ตาราง 5.4.4 ร้อยละของสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมในกรณีที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย และจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สวัสดิการที่ต้องการให้มีเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รถรับ-ส่งสวัสดิการ	156	65.0
เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน	170	70.8
เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	32	13.3
ที่พักชั่วคราว สำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะ	119	49.6
ไม่ต้องการ	6	2.5
n =	240	

5.4.5. เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในกรณีที่จะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

สำหรับผู้ที่ตอบว่า จะย้ายที่อยู่อาศัย ในกรณีที่จะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ พนักงานที่จะย้ายเกือบทั้งหมด (92.7%) ให้เหตุผลว่า ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน รองลงมาคือ ที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ (22.5%) ที่อยู่อาศัยเดิมมีสภาพแวดล้อมไม่ดี (14.1%) และที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไม่มีความปลอดภัย (11.0%)

ตาราง 5.4.5 ร้อยละของเหตุผลที่พนักงานจะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เหตุผลที่พนักงานจะย้ายที่อยู่อาศัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน	177	92.7
ที่อยู่อาศัยเดิมไม่มีความปลอดภัย	21	11.0
ที่อยู่อาศัยเดิมมีสภาพแวดล้อมไม่ดี	27	14.1
ที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ	43	22.5
ที่อยู่อาศัยเดิมมีบริการของรัฐไม่เพียงพอ	18	9.4
n =	191	

5.4.6. ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย

จากตารางที่ 5.4.6 เมื่อผู้ตอบเลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัย ผู้ตอบส่วนใหญ่ต้องการถือครองที่อยู่อาศัยด้วยการซื้อถึงร้อยละ 52.7 ต้องการอยู่ฟรีในที่พักสวัสดิการร้อยละ 43.7 ส่วนผู้ที่ต้องการเช่ามีเพียงเล็กน้อยคือร้อยละ 3.6 เท่านั้น

ตาราง 5.4.6 ร้อยละของลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

การถือครองที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ	ร้อยละ
เช่า	3.6
ซื้อ	52.7
อยู่ฟรี (บ้านสวัสดิการ)	43.7
รวม	100.0

5.4.7. รูปแบบที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย

จากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบที่ต้องการย้ายที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่ต้องการที่อยู่อาศัยในรูปแบบ บ้านเดี่ยว (50.3%) รองลงมาคือ อาคารชุดพักอาศัยและทาวน์เฮ้าส์ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (19.4% และ 18.2% ตามลำดับ) ส่วนที่เหลือคือ แฟลต เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์ และตึกแถว รวมกันมีสัดส่วนที่น้อยมากคือ (12.1%)

ตาราง 5.4.7 ร้อยละของรูปแบบที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำ
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

รูปแบบที่อยู่อาศัยที่ต้องการ	ร้อยละ
บ้านเดี่ยว	50.3
แฟลต	5.8
ทาวน์เฮ้าส์	18.2
อาคารชุดพักอาศัย (คอนโดฯ)	19.4
ตึกแถว	1.6
เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์	4.7
รวม	100.0

5.4.8. สมาชิกครอบครัวที่จะย้ายมาด้วย ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย

สำหรับผู้ตอบที่ต้องการจะย้ายที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่จะย้ายมาพร้อมกับคู่สมรสและบุตร (49.0%) รองลงมาคือ ย้ายมาคนเดียว (36.3%) และกลุ่มที่มีสัดส่วนน้อยที่สุดคือ ย้ายมาทั้งครอบครัว (14.7%)

ตาราง 5.4.8 ร้อยละของสมาชิกครอบครัวที่จะย้ายมาด้วย ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

สมาชิกครอบครัวที่จะย้ายมาด้วย	ร้อยละ
ย้ายมาคนเดียว	36.3
ย้ายมากับคู่สมรสและบุตร	49.0
ย้ายมาทั้งครอบครัว (บิดามารดาญาติพี่น้อง)	14.7
รวม	100.0

5.4.9. สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติม ในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย

จากตารางที่ 5.4.9 สวัสดิการที่ผู้ตอบต้องการเพิ่มเติมในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุดคือ การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูก (75.3%) รองลงมาคือ การจัดให้มีรถรับ-ส่งสวัสดิการ การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรระแวกใกล้เคียงเพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ และการจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย (52.6%, 51.1%, 51.1%) ตามลำดับ

ตาราง 5.4.9 ร้อยละของสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมในกรณีที่จะย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำ อากาศยานสุวรรณภูมิ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สวัสดิการที่ต้องการให้มีเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูก	143	75.3
การจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย	97	51.1
เงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน	84	44.2
การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรระแวกใกล้เคียงเพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ	97	51.1
การจัดให้มีโรงเรียนเพื่อบุตรหลานของพนักงาน	64	33.7
การทำข้อตกลงกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในบริเวณใกล้เคียงเพื่อขอโควตาให้กับบุตรหลานพนักงาน	65	34.2
การจัดให้มีรถรับ-ส่งสวัสดิการ	100	52.6
เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรายเดือน	87	45.8
การจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	50	26.3
n =	190	

บทที่ 6

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นหลักๆ ดังต่อไปนี้

- 6.1 ลักษณะความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ในประเด็น
 - สถานภาพทางสังคม ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักคือ หน่วยงานที่สังกัด กับ เพศ อายุ และสถานภาพการสมรสของพนักงาน
 - สถานภาพทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักคือ หน่วยงานที่สังกัด กับ ระดับเงินเดือน อายุงาน
 - สถานภาพด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักคือ หน่วยงานที่สังกัด กับ ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน และเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานของพนักงาน
 - สวัสดิการที่ได้รับและคาดหวังว่าจะได้รับเพิ่มเติมในปัจจุบัน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักคือ หน่วยงานที่สังกัด กับ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับเพิ่มเติมในปัจจุบัน และความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเงินเดือนกับ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน
- 6.2 การตัดสินใจ ย้าย – ไม่ย้าย ที่อยู่อาศัย และแนวโน้มการลาออกจากงาน เมื่อต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
 - ความสัมพันธ์ระหว่าง การตัดสินใจย้าย-ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย กับสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ที่อยู่อาศัยและการเดินทาง (ระดับเงินเดือน อายุ สถานภาพ หน่วยงานสังกัด ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย ลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่ปัจจุบัน พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียง)
 - แนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามช่วงอายุ และหน่วยงาน
- 6.3 เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย
 - ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลของการเลือกไม่ย้ายที่อยู่อาศัย กับระดับเงินเดือน ช่วงอายุ สถานภาพ ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย ลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

- 6.4 เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย
- ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลของการเลือกย้ายที่อยู่อาศัย กับระดับเงินเดือน ช่วงอายุ ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย และพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในปัจจุบัน
- 6.5 ความต้องการสวัสดิการของผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย
- ความต้องการสวัสดิการของผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามช่วงอายุ ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน และพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน
- 6.6 ความต้องการสวัสดิการของผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย
- ความต้องการสวัสดิการของผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย
 - รูปแบบและลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยที่ต้องการ จำแนกตามระดับรายได้ครัวเรือน

6.1 ลักษณะความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

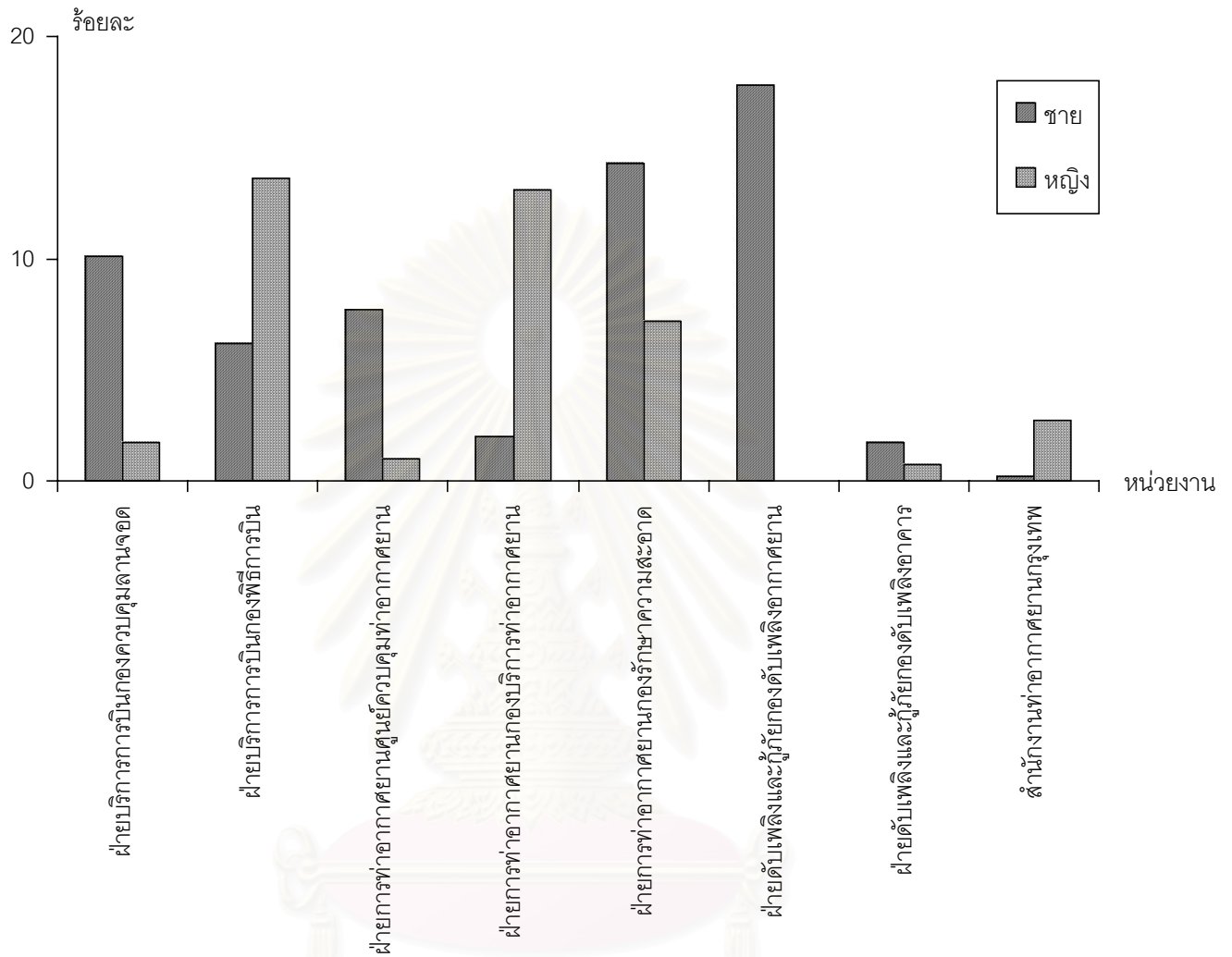
เพศของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

ในภาพรวมแล้ว พนักงานชายมีมากกว่าพนักงานหญิงในสัดส่วนประมาณ 60 : 40 โดยมีเพียง 3 ฝ่ายที่มีพนักงานหญิงมากกว่า คือ ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน และสำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ โดยมีสัดส่วนของเพศในแต่ละหน่วยงานดังแสดงในตารางที่ 6.1.1

ตาราง 6.1.1 เพศของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	เพศของพนักงาน		รวม
	ชาย	หญิง	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	10.1	1.7	11.9
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	6.2	13.6	19.8
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน	7.7	1.0	8.6
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน	2.0	13.1	15.1
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	14.3	7.2	21.5
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	17.8	-	17.8
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	1.7	0.7	2.5
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	0.2	2.7	3.0
รวม	60.0	40.0	100.0

แผนภูมิที่ 6.1.1 เพศของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน



ช่วงอายุของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

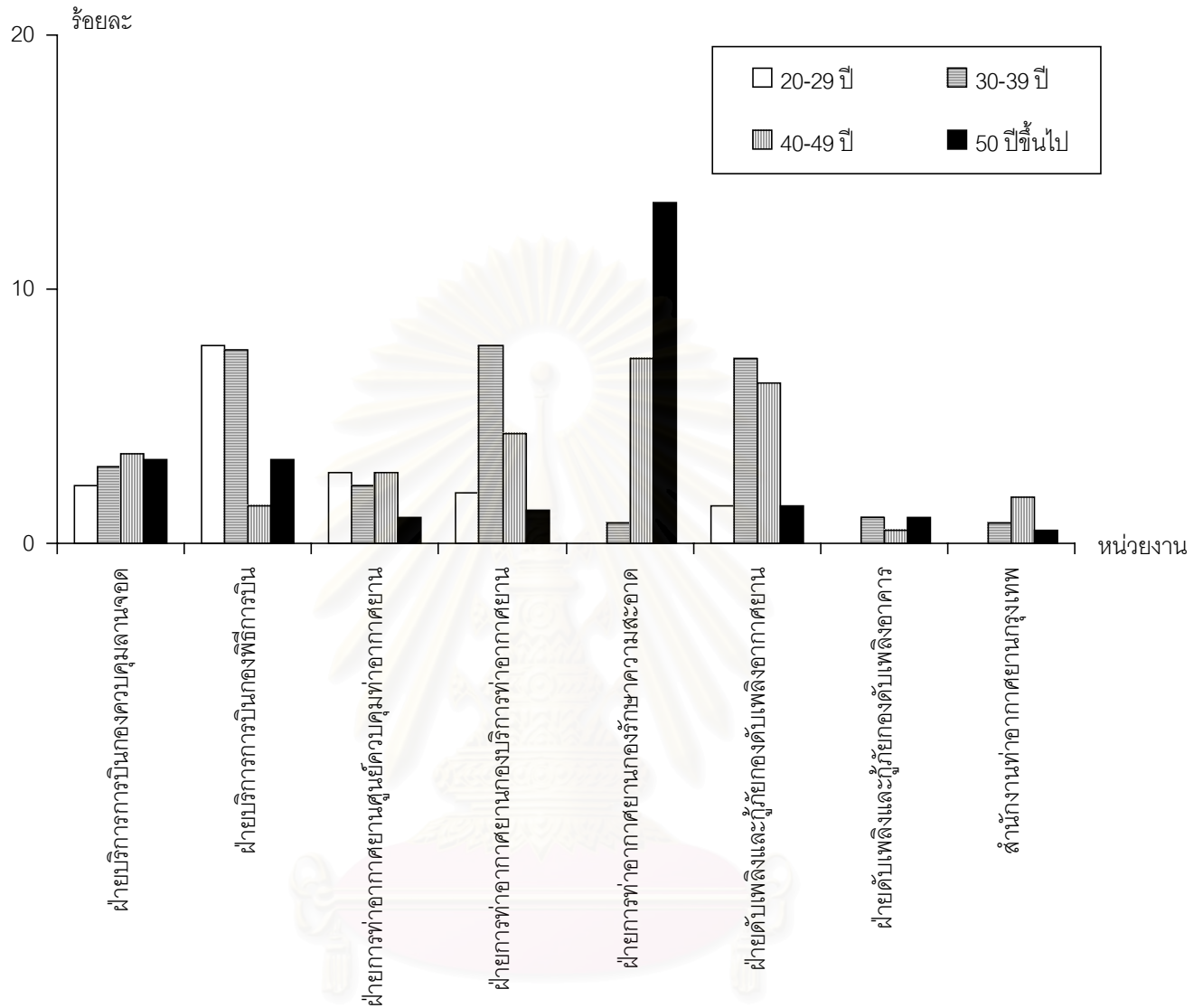
จากการคำนวณ พบว่า ค่าเฉลี่ยของอายุพนักงาน อยู่ที่ 41 ปี โดย กลุ่มช่วงอายุ 30 – 39 ปี เป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด (30.5%) รองลงมาคือกลุ่มอายุ 40 – 49 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปตามลำดับ (ตารางที่ 6.1.2)

ส่วนที่น่าสังเกตคือ ในฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด มีพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนที่มากที่สุด คือ ร้อยละ 13.4

ตาราง 6.1.2 ช่วงอายุของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	ช่วงอายุของพนักงาน				รวม
	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	2.3	3.0	3.5	3.3	12.1
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	7.8	7.6	1.5	3.3	20.2
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	2.8	2.3	2.8	1.0	8.8
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	2.0	7.8	4.3	1.3	15.4
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	-	0.8	7.3	13.4	21.4
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	1.5	7.3	6.3	1.5	16.6
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	-	1.0	0.5	1.0	2.5
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	-	0.8	1.8	0.5	3.0
รวม	16.4	30.5	28.0	25.2	100.0

แผนภูมิที่ 6.1.2 ช่วงอายุของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน



สถานภาพของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

ในภาพรวม กล่าวได้ว่า พนักงาน 2 ใน 3 เป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ยกเว้นฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน เท่านั้น ที่มีผู้ที่มีสถานภาพโสด มากกว่าสมรส

ตาราง 6.1.3 สถานภาพของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	สถานภาพของพนักงาน			รวม
	โสด	แต่งงาน	หย่า	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	3.0	8.7	0.2	11.9
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	10.9	7.7	1.2	19.8
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	3.7	5.0	-	8.7
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	6.9	7.4	0.7	15.1
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	2.0	18.3	1.2	21.5
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	2.2	15.1	0.2	17.6
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	0.5	1.7	0.2	2.5
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	0.7	2.2	-	3.0
รวม	30.0	66.0	4.0	100.0

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

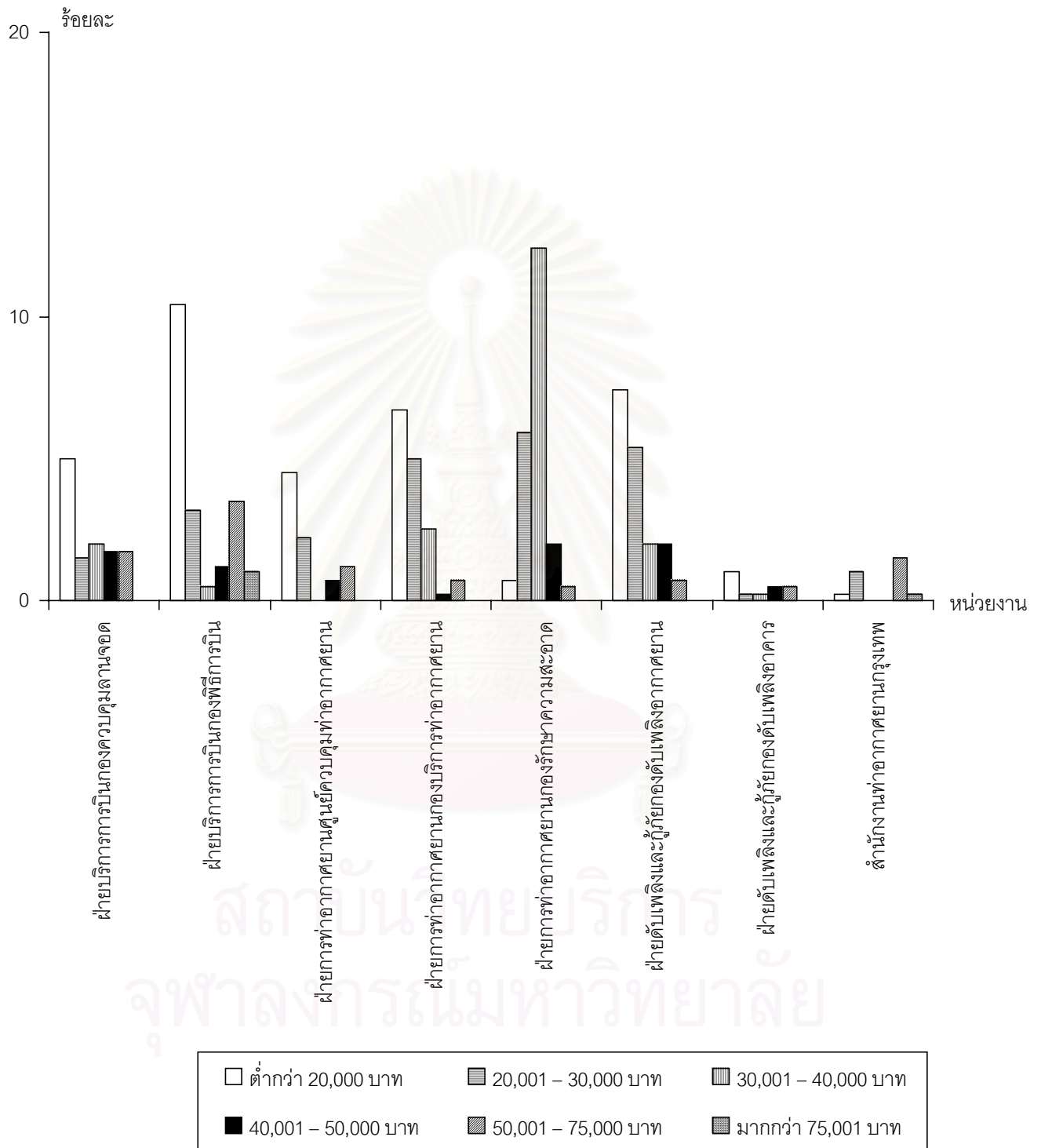
ระดับเงินเดือนของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

โครงสร้างระดับเงินเดือนเป็นไปในลักษณะปกติทั่วไป คือ กลุ่มระดับเงินเดือนที่ต่ำที่สุด เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงที่สุด และกลุ่มจะเริ่มเล็กลงเรื่อยๆ ตามระดับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ยกเว้นบางหน่วยงาน คือ ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด ที่พนักงานกลุ่มใหญ่ที่สุดมีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท (12.4%) รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท (5.9%) และสำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ซึ่งกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดมีระดับเงินเดือน 50,001 – 75,000 บาท (1.5%) รองลงมาคือระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท (1.0%)

ตาราง 6.1.4 ระดับเงินเดือนของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	ระดับเงินเดือนของพนักงาน						รวม
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 75,000 บาท	มากกว่า 75,001 บาท	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	5.0	1.5	2.0	1.7	1.7	-	11.9
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	10.4	3.2	0.5	1.2	3.5	1.0	19.8
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน	4.5	2.2	-	0.7	1.2	-	8.7
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน	6.7	5.0	2.5	0.2	0.7	-	15.1
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	0.7	5.9	12.4	2.0	0.5	-	21.5
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	7.4	5.4	2.0	2.0	0.7	-	17.6
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	1.0	0.2	0.2	0.5	0.5	-	2.5
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	0.2	1.0	-	-	1.5	0.2	3.0
รวม	35.9	24.5	19.6	8.4	10.4	1.2	100.0

แผนภูมิที่ 6.1.3 ระดับเงินเดือนของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน



อายุงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

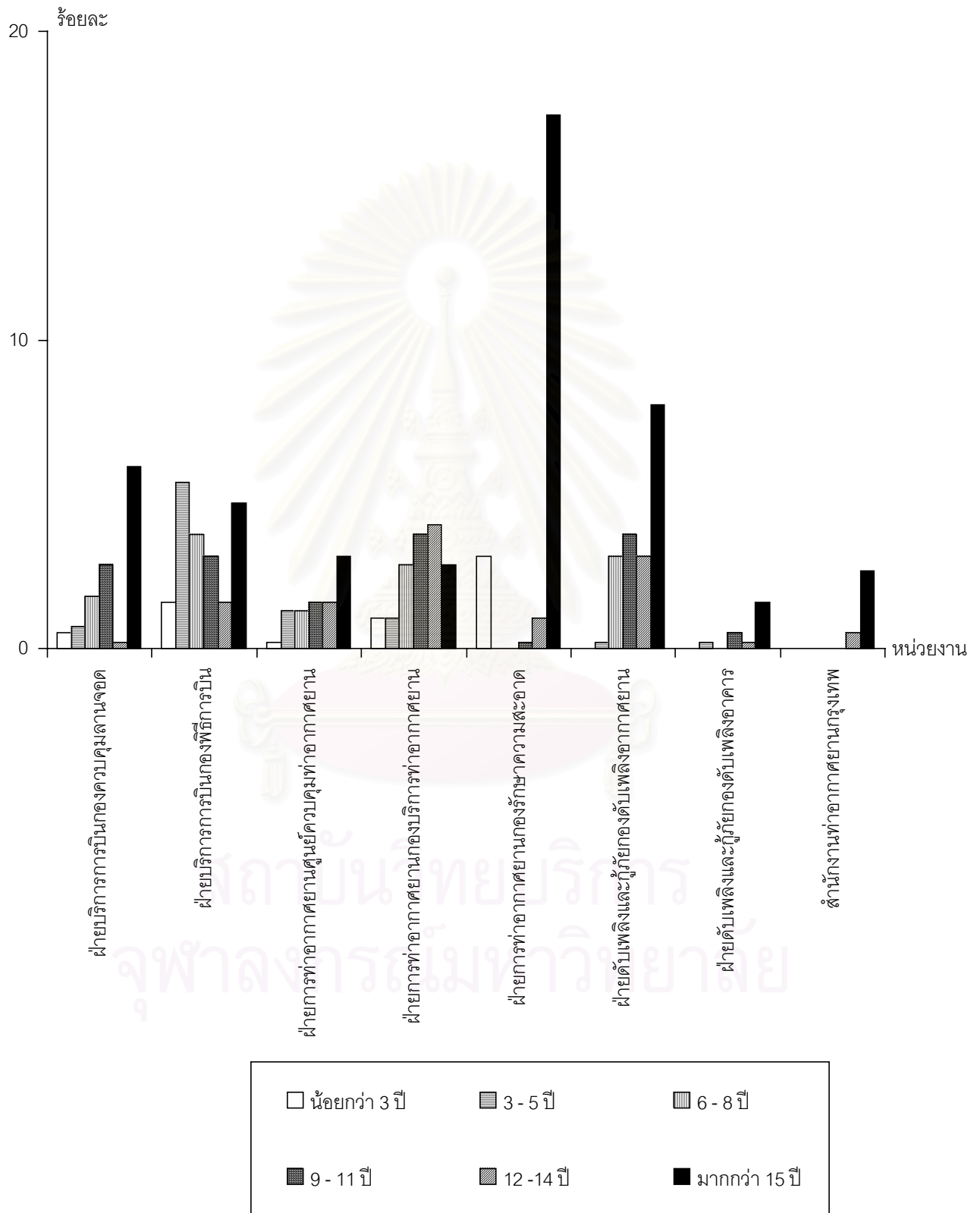
จากตารางที่ 6.1.5 พบว่า มี 2 หน่วยงานที่มีพนักงานที่ทำงานมานานกว่า 15 ปี เกินกว่าร้อยละ 80 ของพนักงานในฝ่าย คือ ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด และ สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้ในตารางที่ 6.1.4 ที่พนักงานใน 2 หน่วยงานนี้มีระดับเงินเดือนที่สูง ส่วนหน่วยงานอื่นที่พนักงานมีอายุงานมากรองลงมา คือ ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน ตามลำดับ

ตาราง 6.1.5 อายุงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	ช่วงเวลาทำงานในท่าอากาศยานดอนเมือง						รวม
	น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	6 - 8 ปี	9 - 11 ปี	12 - 14 ปี	มากกว่า 15 ปี	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	0.5	0.7	1.7	2.7	0.2	5.9	11.9
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	1.5	5.4	3.7	3.0	1.5	4.7	19.8
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	0.2	1.2	1.2	1.5	1.5	3.0	8.6
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	1.0	1.0	2.7	3.7	4.0	2.7	15.1
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	3.0	-	-	0.2	1.0	17.3	21.5
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	-	0.2	3.0	3.7	3.0	7.9	17.8
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	-	0.2	-	0.5	0.2	1.5	2.5
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	-	-	-	-	0.5	2.5	3.0
รวม	6.2	8.9	12.3	15.3	11.9	45.4	100.0

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 6.1.4 อายุงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน



ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมแล้ว พนักงานมีระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันเฉลี่ย 15.1 ปี โดยฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน เป็นหน่วยงานที่มีระยะเวลาเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 17.2 ปี รองลงมาคือ ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด 16.3 ปี และสำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ 14.7 ปี ตามลำดับ

ตาราง 6.1.6 ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน				รวม	เฉลี่ยระยะเวลาที่อาศัยของแต่ละหน่วยงาน (ปี)
	น้อยกว่า 9 ปี	10-19 ปี	20-29 ปี	30 ปีขึ้นไป		
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	3.8	4.1	3.3	1.6	12.9	16.3
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	9.1	5.8	5.2	1.4	21.4	13.1
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน	3.8	3.6	1.4	0.8	9.6	13.1
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน	5.2	6.3	1.9	2.5	15.9	14.2
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	3.3	8.0	5.2	2.7	19.2	17.2
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	3.8	5.8	2.5	3.0	15.1	17.2
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	1.1	0.8	0.3	0.3	2.5	13.5
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	0.8	1.9	-	0.5	3.3	14.7
รวม	31.0	36.3	19.8	12.9	100.0	15.1

ลักษณะการถือครองที่พักอาศัยของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

จากตารางที่ 6.1.7 พบว่า ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงานในทุกหน่วยงาน เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเองมากเป็นอันดับหนึ่ง (ยกเว้นในฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน ที่อาศัยบ้านพ่อแม่เป็นอันดับหนึ่ง) รองลงมาคือ อาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ ทั้งนี้ โดยรวมแล้วมีพนักงานถือครองที่อยู่อาศัยโดยเป็นเจ้าของในแต่ละหน่วยงานน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน ยกเว้นใน 3 หน่วยงาน ที่มีพนักงานเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเองเกินกว่าครึ่งหนึ่ง คือ สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายการท่าอากาศยานกองรักษาความสะอาด และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร

ตาราง 6.1.7 ลักษณะการถือครองที่พักอาศัยของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	การถือครองที่พักอาศัย					รวม
	บ้านของญาติ	อยู่ฟรี (บ้านสวัสดิการ)	บ้านของพ่อแม่	เช่า	เป็นเจ้าของเอง	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	0.2	1.5	3.7	0.7	5.7	11.9
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	0.2	0.7	9.4	2.0	7.4	19.8
ฝ่ายการท่าอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	0.5	1.5	2.5	1.0	3.2	8.7
ฝ่ายการท่าอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	-	0.5	6.4	0.7	7.4	15.1
ฝ่ายการท่าอากาศยานกองรักษาความสะอาด	0.2	1.2	3.7	1.0	15.3	21.5
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	1.0	5.2	5.0	1.0	5.4	17.6
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	0.2	0.5	0.2	-	1.5	2.5
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	-	-	0.5	-	2.5	3.0
รวม	2.5	11.1	31.4	6.4	48.5	100.0

การจ่ายค่าที่พักอาศัยของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

จากตารางที่ 6.1.8 พบว่า ร้อยละ 83.8 ของพนักงานทั้งหมด มีภาระค่าใช้จ่ายค่าที่พักอาศัยไม่มากนักน้อย มีเพียงร้อยละ 16.2 เท่านั้น ที่ไม่ได้จ่ายเลย และเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละหน่วยงานแล้ว พบว่า หน่วยงานที่มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้จ่ายค่าที่พักอาศัยเลยมากที่สุดคือ ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน และ ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด (20.7% ของพนักงานภายในหน่วยงาน) ส่วนหน่วยงานที่มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้จ่ายค่าที่พักอาศัยเลยน้อยที่สุดคือ ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน (5.6% ของพนักงานภายในหน่วยงาน)

ตาราง 6.1.8 การจ่ายค่าที่พักอาศัยของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	การจ่ายค่าที่พักอาศัย					รวม
	จ่ายคนเดียว	จ่ายร่วมกับคู่สมรส	จ่ายร่วมกับบิดา-มารดา-ญาติพี่น้อง	จ่ายร่วมกับเพื่อน	ไม่ได้จ่ายเลย	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	3.2	4.0	2.2	-	2.2	11.7
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	4.7	6.0	5.5	-	3.7	20.0
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน	3.0	2.5	0.7	0.2	1.7	8.2
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน	3.7	5.0	4.2	-	2.2	15.2
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	10.7	3.7	2.7	-	4.5	21.7
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	11.0	3.5	2.2	-	1.0	17.7
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	1.0	1.0	0.2	-	0.2	2.5
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	0.5	1.5	0.5	-	0.5	3.0
รวม	37.9	27.2	18.5	0.2	16.2	100.0

พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 6.1.9 แสดงให้เห็นว่า พนักงานในทุกหน่วยงาน เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว (จักรยาน รถยนต์ จักรยานยนต์) ในสัดส่วนที่มากที่สุด ส่วนที่เหลือ เดินทางด้วยรถรับ-ส่งสวัสดิการ และรถสาธารณะ โดยหน่วยงานที่ใช้รถรับ-ส่งสวัสดิการ มากกว่ารถสาธารณะ ได้แก่ ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน และสำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ส่วนหน่วยงานอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ เดินทางมาทำงานด้วยรถสาธารณะมากกว่าการใช้รถรับ-ส่งสวัสดิการ

ตาราง 6.1.9 พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในปัจจุบัน				รวม
	เดิน	รถส่วนตัว	รถรับ-ส่งสวัสดิการ	รถสาธารณะ	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	0.2	8.5	0.2	2.5	11.5
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	-	14.5	1.7	3.7	20.0
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	-	6.2	0.7	1.7	8.7
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	-	10.0	2.2	2.7	15.0
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	1.7	9.7	5.7	4.5	21.7
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	0.2	13.5	2.2	1.7	17.7
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	-	1.5	0.2	0.7	2.5
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	-	1.7	0.7	0.5	3.0
รวม	2.2	65.6	14.0	18.2	100.0

เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

จากตารางที่ 6.1.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยของเวลาที่ใช้ในการเดินทางของพนักงานอยู่ที่ประมาณ 38 นาที โดยหน่วยงานที่พนักงานใช้เวลาเดินทางไปทำงานโดยเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด 43.7 นาที รองลงมาคือ ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร 43.0 นาที และฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน 39.2 นาที ตามลำดับ

ตาราง 6.1.10 เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	การเดินทางไปทำงาน ในปัจจุบัน			รวม	เฉลี่ยเวลาที่เดินทางไปทำงาน ของแต่ละหน่วยงาน (นาที)
	น้อยกว่า 30 นาที	31-60 นาที	1 ชั่วโมงขึ้นไป		
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	5.3	4.8	1.8	11.8	43.7
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	10.3	8.3	1.0	19.6	39.2
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	5.5	3.0	0.3	8.8	31.9
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	8.8	5.0	1.3	15.1	38.2
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	11.3	9.3	0.5	21.2	35.6
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	10.8	5.3	1.8	17.9	38.0
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	1.3	1.0	0.3	2.5	43.0
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	1.8	1.3	-	3.0	33.3
รวม	55.2	38.0	6.8	100.0	38.0

สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ไม่ได้กระจายไปอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละหน่วยงาน โดยที่ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย กองดับเพลิงอากาศยาน เป็นหน่วยงานที่ใช้บริการบ้านพักสวัสดิการมากที่สุด ถึงร้อยละ 50 ของจำนวนบ้านพักทั้งหมดที่มี (ดังแสดงในตารางที่ 6.1.12) ทั้งนี้ เนื่องมาจากหน่วยงานนี้มีความจำเป็นต้องเตรียมพร้อมเพื่อการปฏิบัติการฉุกเฉินอยู่ตลอดเวลา ทำให้ได้รับสิทธิในการใช้บ้านพักสวัสดิการมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ

สำหรับผู้ที่ได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัยนั้น ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด เป็นหน่วยงานที่ได้รับเป็นส่วนใหญ่ โดยที่หน่วยงานอื่นๆ ได้รับสวัสดิการนี้น้อยมาก

ในด้านของสวัสดิการเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย มีการกระจายไปตามหน่วยงานต่างๆอย่างทั่วถึง ประเด็นที่น่าสนใจที่สุด คือ กลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆเลย เป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด (66.6%)

ตาราง 6.1.11 ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงานที่สังกัด	ร้อยละของสวัสดิการที่ได้รับ			
	บ้านพักสวัสดิการ	เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัย	เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย	ไม่ได้รับ
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	10.4	-	20.8	68.8
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	3.8	5.1	13.8	78.8
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	20.0	2.9	28.6	54.3
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	3.4	3.4	28.8	69.5
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	6.9	21.8	23.0	64.4
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	34.7	1.4	13.9	56.9
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	20.0	-	20.0	60.0
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	-	8.3	25.0	66.7
เฉลี่ยทุกหน่วยงาน	12.9	6.6	19.8	66.7

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการนั้นๆ ในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละหน่วยงานอาจจะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน ได้รับสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง

ผู้ที่ให้บริการบ้านพักสวัสดิการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

จากตารางที่ 6.1.12 ผู้ที่ให้บริการบ้านพักสวัสดิการ ประกอบด้วยพนักงานของฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย กองดับเพลิงอากาศยานมากที่สุดถึงร้อยละ 50.0 รองลงมาคือฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยานร้อยละ 14.0 และฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาดร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ตาราง 6.1.12 ผู้ที่ให้บริการบ้านพักสวัสดิการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัดของผู้ที่ให้บริการบ้านพักสวัสดิการ
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	10.0
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	6.0
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	14.0
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	4.0
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	12.0
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	50.0
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	4.0
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	-
รวม	100.0

ผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยจำแนกตามระดับเงินเดือนของพนักงาน

จากตารางที่ 6.1.13 พบว่า ในผู้ใช้บริการบ้านพักสวัสดิการประกอบไปด้วยกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด (34.7%) และสัดส่วนการใช้บริการบ้านพักสวัสดิการจะน้อยลงสำหรับผู้ที่มีระดับเงินเดือนสูงขึ้น ส่วนสวัสดิการอื่นๆ คือ เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัย และเงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย มีการกระจายไปอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับระดับเงินเดือน

ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยใดๆเลยนั้น ประกอบไปด้วยกลุ่มเงินเดือนต่ำที่สุดเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด และการไม่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย จะเริ่มลดน้อยลงเมื่อระดับเงินเดือนสูงขึ้น

ถึงแม้ผู้ใช้บริการบ้านพักสวัสดิการจะประกอบไปด้วยกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด (34.7%) แต่เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนการได้รับสวัสดิการในแต่ละช่วงระดับเงินเดือน (ตารางที่ 6.1.14) จะพบว่า ในกลุ่มของผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีผู้ได้ใช้บ้านพักสวัสดิการเพียงร้อยละ 12.6 ของกลุ่มเท่านั้น ในขณะที่กลุ่มของผู้ที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มของผู้ที่มีระดับเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท กลับมีจำนวนผู้ที่ได้ใช้บ้านพักสวัสดิการในสัดส่วนที่สูงกว่า คือ ร้อยละ 18.6 และ 17.1 ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากว่ากลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีประชากรมากกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะได้ใช้บ้านพักสวัสดิการมากกว่า แต่ก็ยังเป็นส่วนน้อยของกลุ่ม

เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในแต่ละช่วงระดับเงินเดือน (ตารางที่ 6.1.14) ก็จะพบว่า กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จะมีผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดถึงร้อยละ 73.5 รองลงมาคือกลุ่มระดับเงินเดือน มากกว่า 75,001 บาท ร้อยละ 70.0 ส่วนกลุ่มเงินเดือนอื่นๆ มีผู้ไม่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ยกเว้น กลุ่มระดับเงินเดือน 50,001 – 75,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผู้ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยมากที่สุด กล่าวคือ มีผู้ที่ไม่ได้รับเพียงร้อยละ 56.5



ตาราง 6.1.13 ระดับเงินเดือนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ)

ระดับเงินเดือน	บ้านพักสวัสดิการ	เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัย	เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย	ไม่ได้รับ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	34.7	10.8	29.8	39.2
20,001 – 30,000 บาท	34.5	25.0	21.4	23.0
30,001 – 40,000 บาท	14.5	46.4	22.6	18.0
40,001 – 50,000 บาท	10.9	7.1	6.0	8.1
50,001 – 75,000 บาท	3.6	7.1	19.0	9.2
มากกว่า 75,001 บาท	1.8	3.6	1.2	2.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0

ตาราง 6.1.14 ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในแต่ละระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการ			
	บ้านพักสวัสดิการ	เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัย	เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย	ไม่ได้รับ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	12.6	2.0	16.6	73.5
20,001 – 30,000 บาท	18.6	6.9	17.6	63.7
30,001 – 40,000 บาท	9.9	16.0	23.5	63.0
40,001 – 50,000 บาท	17.1	5.7	14.3	65.7
50,001 – 75,000 บาท	4.3	4.3	34.8	56.5
มากกว่า 75,001 บาท	10.0	10.0	10.0	70.0
เฉลี่ยทุกระดับเงินเดือน	12.9	6.6	19.8	66.6

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการนั้นๆ ในแต่ละระดับเงินเดือน ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละระดับเงินเดือนอาจจะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน ได้รับสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง

สวัสดิการด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

จากตารางที่ 6.1.15 พบว่า มีการกระจายตัวของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางในแต่ละหน่วยงานที่ทั่วถึงกว่าสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และเมื่อพิจารณาถึงกลุ่มที่ไม่ได้รับสวัสดิการเลย พบว่า ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางสูงสุด (79.2%) ส่วนกลุ่มที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางในสัดส่วนที่สูงที่สุดคือ สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ โดยมีจำนวนผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการเพียงร้อยละ 41.7

ตาราง 6.1.15 ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงานที่สังกัด	ร้อยละของสวัสดิการที่ได้รับ			
	รถรับ-ส่งสวัสดิการ	เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	เงินชดเชยเหตุดำเนินทางหรือน้ำมันรถ	ไม่ได้รับ
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	14.6	4.2	2.1	79.2
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	22.5	3.8	8.8	67.5
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	34.3	14.3	-	57.1
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน	27.1	8.5	3.4	64.4
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	23.0	11.5	2.3	70.1
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	30.6	9.7	2.8	65.3
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	40.0	20.0	-	50.0
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	41.7	25.0	-	41.7
เฉลี่ยทุกหน่วยงาน	25.9	8.7	3.3	66.6

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการนั้นๆ ในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละหน่วยงานอาจจะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน ได้รับสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง

ผู้ที่ให้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

จากตารางที่ 6.1.16 พบว่า ผู้ที่ให้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการ ประกอบด้วยพนักงานของฝ่ายดับเพลิง และกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยานมากที่สุดถึงร้อยละ 21.3 รองลงมาคือฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาดร้อยละ 19.2 และฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบินร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ตาราง 6.1.16 ผู้ที่ให้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัดของผู้ที่ให้บริการ รถรับ-ส่งสวัสดิการ
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	6.7
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	17.3
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน	11.5
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน	15.4
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	19.2
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	21.3
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	3.8
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	4.8
รวม	100.0

ผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางจำแนกตามระดับเงินเดือนของพนักงาน

จากตารางที่ 6.1.17 พบว่า กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อย จะมีสัดส่วนของผู้ที่ใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการมากที่สุด และสัดส่วนการใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการจะน้อยลงเมื่อระดับเงินเดือนสูงขึ้น (ในกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 50,001 – 75,000 บาท มีร้อยละที่สูงเนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีช่วงระดับเงินเดือนที่กว้างกว่า) ส่วนสวัสดิการอื่นๆ คือ เงินกู้เพื่อซื้อยานพาหนะ และเงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถ มีการกระจายไปอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับระดับเงินเดือน แต่มีส่วนที่น่าสนใจคือ ในจำนวนของผู้ที่ได้รับเงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถนั้นเป็นกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท ถึงร้อยละ 42.9

ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางใดๆเลยนั้น ประกอบไปด้วยกลุ่มเงินเดือนต่ำที่สุดเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด และการไม่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทาง จะเริ่มลดน้อยลงเมื่อระดับเงินเดือนสูงขึ้น

ในการทำงานเดียวกันกับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้ใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการในแต่ละระดับเงินเดือน (ตารางที่ 6.1.18) จะเห็นว่า กลุ่มระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีผู้ใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการเพียงร้อยละ 24.5 ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท กลุ่มระดับเงินเดือนมากกว่า 75,001 บาท และกลุ่มระดับเงินเดือน 50,001 – 75,000 บาท ที่มีผู้ใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการ ในแต่ละกลุ่มถึงร้อยละ 33.3, 30.0 และ 28.3 ตามลำดับ

สำหรับสวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถ พนักงานในทุกระดับเงินเดือนได้รับในสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 3.0 ยกเว้น กลุ่มระดับเงินเดือนมากกว่า 75,001 บาท ที่ได้รับสวัสดิการนี้ถึงร้อยละ 20.0 และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท ได้รับร้อยละ 7.4

กลุ่มที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางน้อยที่สุดคือ กลุ่มระดับเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท โดยมีผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการถึงร้อยละ 77.1 ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางมากที่สุดคือ กลุ่มระดับเงินเดือนมากกว่า 75,001 บาท ซึ่งมีผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการเพียงร้อยละ 50.0

ตาราง 6.1.17 ระดับเงินเดือนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทาง (ร้อยละ)

ระดับเงินเดือน	รถรับ-ส่งสวัสดิการ	เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถ	ไม่ได้รับ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	33.6	29.7	14.3	37.5
20,001 – 30,000 บาท	30.9	32.4	14.3	21.2
30,001 – 40,000 บาท	15.5	18.9	42.9	19.4
40,001 – 50,000 บาท	5.5	5.5	7.1	9.5
50,001 – 75,000 บาท	11.8	10.8	7.1	10.6
มากกว่า 75,001 บาท	2.7	2.7	14.3	1.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0

ตาราง 6.1.18 ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางในแต่ละระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการ			
	รถรับ-ส่งสวัสดิการ	เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถ	ไม่ได้รับ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	24.5	7.3	1.3	70.2
20,001 – 30,000 บาท	33.3	11.8	2.0	58.8
30,001 – 40,000 บาท	21.0	8.6	7.4	67.8
40,001 – 50,000 บาท	17.1	5.7	2.9	77.1
50,001 – 75,000 บาท	28.3	8.7	2.2	65.2
มากกว่า 75,001 บาท	30.0	10.0	20.0	50.0
เฉลี่ยทุกระดับเงินเดือน	25.9	8.7	3.3	66.6

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ได้รับสวัสดิการนั้นๆ ในแต่ละระดับเงินเดือน ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละระดับเงินเดือนอาจจะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน ได้รับสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง

สวัสดิการที่ต้องการให้มีเพิ่มในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

จากตารางที่ 6.1.19 ในภาพรวมแล้ว สวัสดิการที่พนักงานต้องการเพิ่มเติมมากในอันดับต้นๆ 3 อันดับ คือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถ (52.5%) การจัดหาที่อยู่อาศัยให้สามารถซื้อได้ในราคาต่ำ (47.5%) และ รถรับ-ส่งสวัสดิการ (32.9%) และเมื่อพิจารณาแยกแต่ละหน่วยงาน ก็จะได้ผลในทำนองเดียวกัน

ตาราง 6.1.19 ร้อยละของผู้ที่ต้องการให้มีสวัสดิการเพิ่มในปัจจุบันของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงานที่สังกัด	ร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการในแต่ละรายการ						
	จัดที่พักอาศัยให้เช่า	รถรับ-ส่งสวัสดิการ	เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน	เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถ	เงินกู้เพื่อซื้อ หรือจัดหาที่อยู่อาศัย	เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	จัดหาที่อยู่อาศัยให้สามารถซื้อได้ในราคาต่ำ
ฝ่ายบริการการบิน กองควบคุมลานจอด	10.4	20.8	16.7	60.4	14.6	10.4	47.9
ฝ่ายบริการการบิน กองพิธีการบิน	8.8	27.5	25.0	58.8	18.8	20.0	43.8
ฝ่ายการทำอากาศยาน ศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน	14.3	40.0	31.4	54.3	31.4	8.6	68.6
ฝ่ายการทำอากาศยาน กองบริการท่าอากาศยาน	13.6	42.4	30.5	64.4	33.9	30.5	42.4
ฝ่ายการทำอากาศยาน กองรักษาความสะอาด	5.7	36.8	31.0	37.9	19.5	16.1	29.9
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย กองดับเพลิงอากาศยาน	37.5	31.9	30.6	50.0	38.9	36.1	61.1
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย กองดับเพลิงอาคาร	10.0	40.0	20.0	20.0	30.0	10.0	60.0
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	8.3	33.3	-	50.0	-	8.3	50.0
เฉลี่ยทุกหน่วยงาน	14.4	32.9	26.6	52.5	24.5	20.2	47.5

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการนั้นๆ ในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละหน่วยงาน อาจเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน มีความต้องการสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง

6.2 การตัดสินใจ ย้าย – ไม่ย้าย ที่อยู่อาศัย และแนวโน้มการลาออกจากงาน เมื่อต้องไปทำงานที่ทำ อากาศยานสุวรรณภูมิ

ความสัมพันธ์ของระดับเงินเดือน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

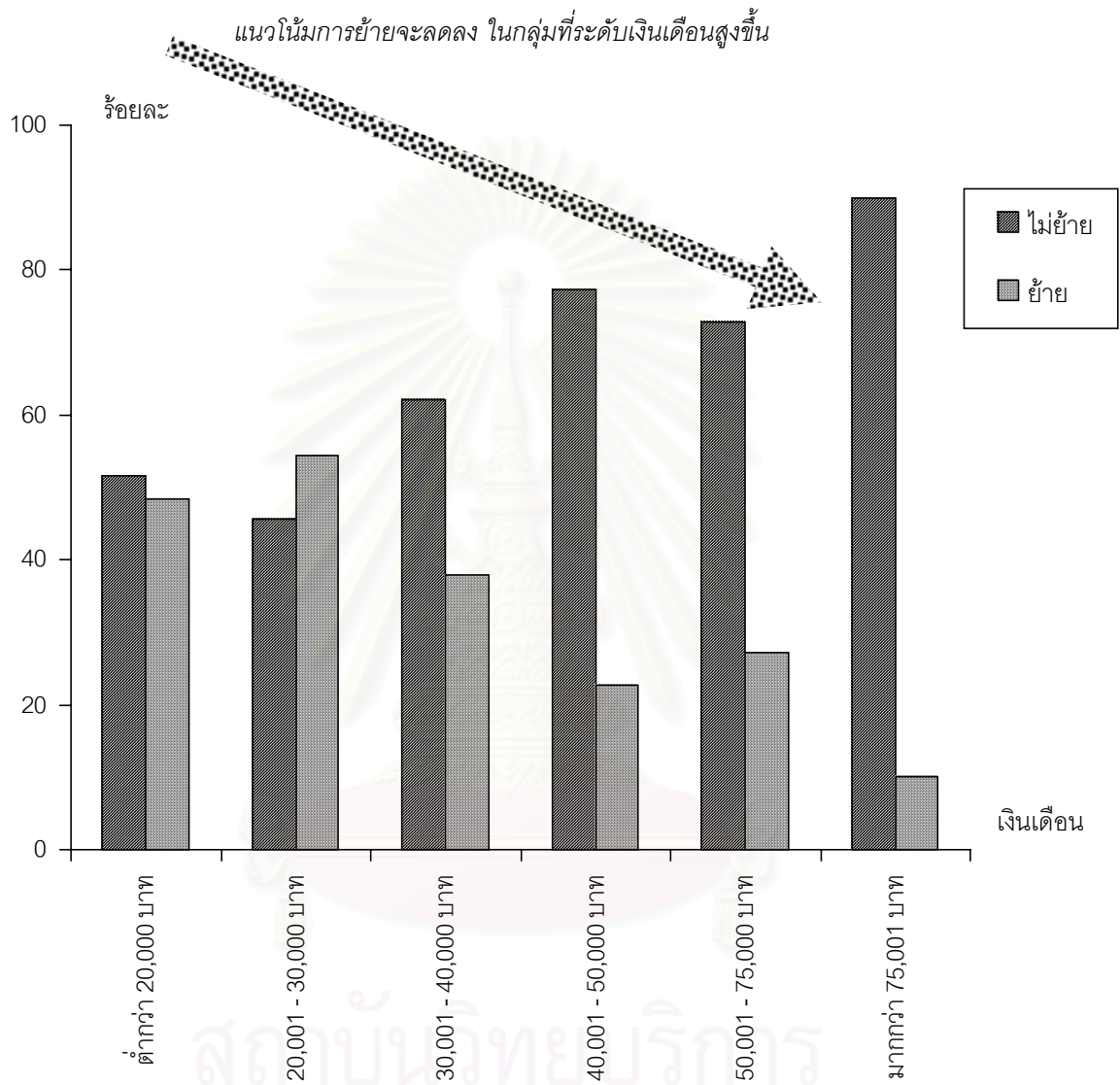
ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเงินเดือนของพนักงาน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยเมื่อต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลปรากฏดังตารางที่ 6.2.1 จะเห็นได้ว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน จะตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยประมาณครึ่งหนึ่ง และเมื่อระดับเงินเดือนสูงขึ้น แนวโน้มของการย้ายที่อยู่อาศัยจะน้อยลงเรื่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Lean และ Goodall (1966) กล่าวถึงความแตกต่างในการเลือกที่ตั้งของที่อยู่อาศัยของผู้ที่มีรายได้น้อยกว่ากับผู้ที่มีรายได้สูงกว่า “ผู้มีรายได้ต่ำจะพยายามมีที่อยู่อาศัยใกล้ที่ทำงาน เพราะจะประหยัดค่าเดินทาง โดยอาจเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าบ้าน ส่วนผู้มีรายได้สูง จะสามารถเลือกที่อยู่อาศัยได้หลายประเภท โดยไม่ต้องสนใจว่า ที่อยู่อาศัยและที่ทำงานต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน เพราะผู้มีรายได้สูงจะสามารถเดินทางได้รวดเร็ว โดยใช้เวลาเท่ากับผู้มีรายได้ต่ำที่อยู่ไกลแหล่งงาน”

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์ที่ได้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทันพงค์ ชุนทสวัสดิกุล (2537) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานขนาดใหญ่ของภาคเอกชนและภาครัฐ ที่มีต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ได้ผลสรุปว่า “ผู้ที่ทำงานในระดับพนักงานจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าระดับบริหาร” ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ จะมีความสอดคล้องกัน เมื่อเปรียบเทียบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่ำคือระดับพนักงาน และกลุ่มที่มีรายได้สูงคือระดับบริหาร

ตาราง 6.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเงินเดือน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ทำ
อากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

ระดับเงินเดือน	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย		รวม
	ไม่ย้าย	ย้าย	
ต่ำกว่า 20,000 บาท	51.7	48.3	100.0
20,001 - 30,000 บาท	45.6	54.4	100.0
30,001 - 40,000 บาท	62.0	38.0	100.0
40,001 - 50,000 บาท	77.4	22.6	100.0
50,001 - 75,000 บาท	72.7	27.3	100.0
มากกว่า 75,001 บาท	90.0	10.0	100.0
เฉลี่ยทุกระดับเงินเดือน	57.2	42.8	100.0

แผนภูมิที่ 6.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเงินเดือน กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย



ความสัมพันธ์ของช่วงอายุของพนักงาน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

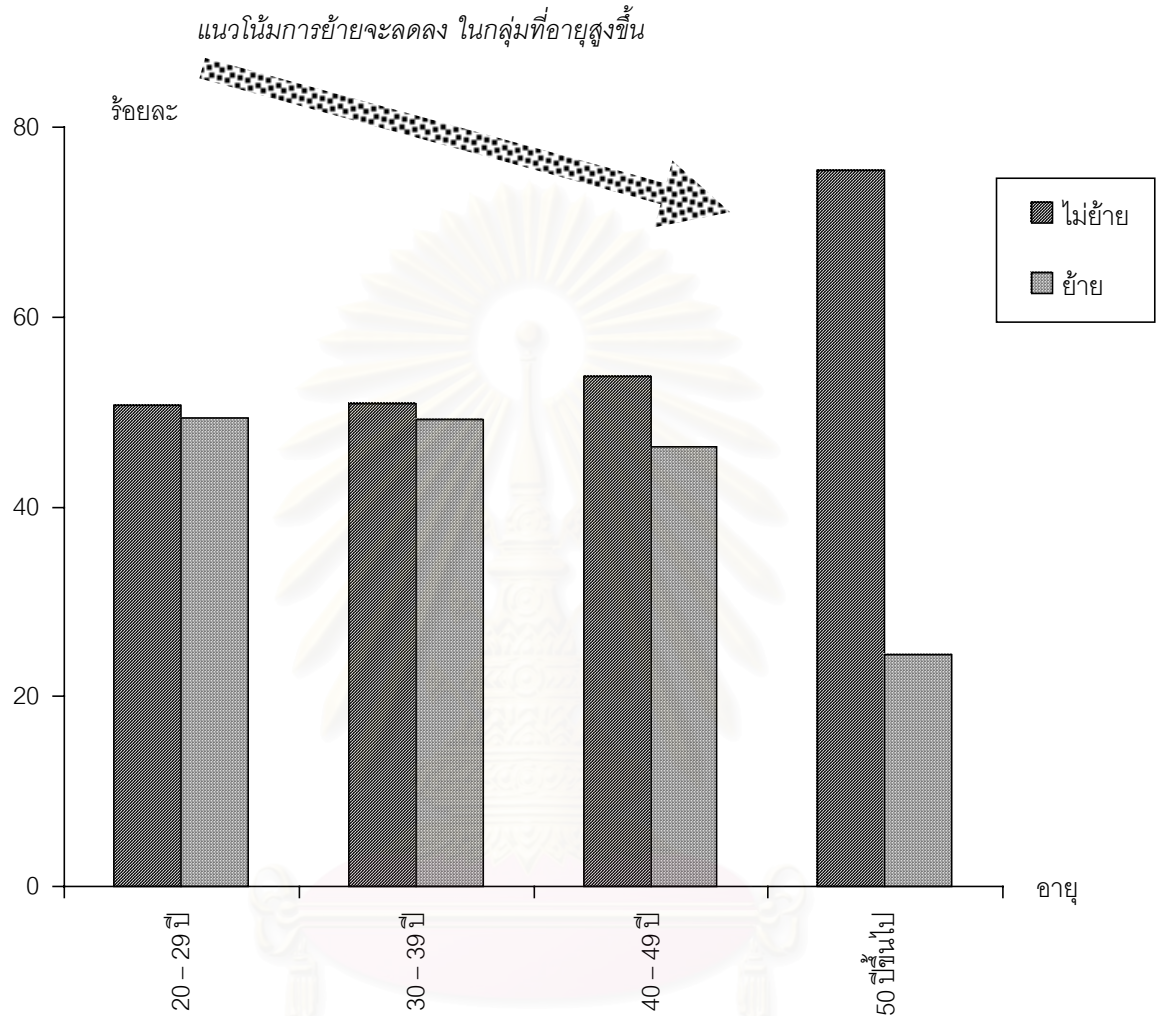
จากการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุของพนักงาน และการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย พบว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 20 – 29 ปี มีสัดส่วนของผู้เลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัยสูงที่สุด และการเลือกจะย้ายที่อยู่อาศัย จะลดลงเรื่อยๆ ตามกลุ่มที่มีอายุสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ โกลด์ (1978) ที่ได้เสนอขั้นตอนพัฒนาการ 7 ขั้นตอน ตั้งแต่อายุ 16 ถึง 60 ปี 4 โดยสี่ขั้นตอนแรก เริ่มตั้งแต่อายุ 16 – 34 ปี มีพฤติกรรมขั้นต้น ด้วยอยากออกไปให้พ้นการปกครองของพ่อแม่ เข้ากลุ่มเพื่อนร่วมรุ่นร่วมคิด พัฒนาความเป็นตัวเองเข้าสู่งานอาชีพและมีเหย้าเรือน มองหาเป้าหมายของชีวิต ประเมินผลกรรมมีเหย้าเรือนและการประกอบอาชีพ ตั้งแต่วัยรุ่นถึงเริ่มเข้าวัยกลางคน ขั้นที่ 5 อายุราว 35 ถึง 43 ปี เริ่มร้อนใจถึงชีวิตที่เริ่มสิ้นเข้ามาทุกที สำนวจตรวจสอบเป้าหมายของชีวิตอีกครั้งหนึ่ง ขั้นที่ 6 อายุราว 43 ถึง 53 ปี ตั้งหลักปักฐาน ยอมรับสภาพของชีวิตตามความเป็นจริง ขั้นที่ 7 อายุราว 53 ถึง 60 ปี ยอมรับอดีตของชีวิตทั้งหมด มีขันติธรรมมากขึ้น ประสบการณ์ชีวิตทำให้เฉลียวฉลาด และมีเมตตากรุณาเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์ที่ได้นี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ ปิติบรรเจิดพงศ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาที่อยู่อาศัย เนื่องจากการย้ายสำนักงานใหญ่ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารกรุงศรีอยุธยา.ที่ได้ผลสรุปในส่วนหนึ่งว่า “กลุ่มที่มีอายุมากขึ้น จะมีความคิดในการย้ายที่อยู่อาศัยลดลง” ซึ่งในงานวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีอายุสูงขึ้น มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยน้อยลง โดยสามารถสังเกตได้จาก กลุ่มช่วงอายุ 20 – 29 ปี คิดย้ายร้อยละ 50.7 และจำนวนผู้คิดย้ายจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีผู้คิดย้ายถึงร้อยละ 75.5

ตาราง 6.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุ กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

ช่วงอายุ	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย		รวม
	ไม่ย้าย	ย้าย	
20 – 29 ปี	50.7	49.3	100.0
30 – 39 ปี	50.8	49.2	100.0
40 – 49 ปี	53.7	46.3	100.0
50 ปีขึ้นไป	75.5	24.5	100.0
เฉลี่ยทุกช่วงอายุ	57.2	42.8	100.0

แผนภูมิที่ 6.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ช่วงอายุ กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย



ช่วงอายุของพนักงาน และทางปฏิบัติที่เลือกเมื่อไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

สำหรับผู้ที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัยนั้น ในทุกช่วงอายุเลือกที่จะเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมเดินทางมากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 89.7) นอกจากนี้ ยังพบว่าร้อยละ 7.9 ของผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไปที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย มีแนวโน้มจะขอลาออกจากงาน (หรือเกษียณอายุพอดี)

และเมื่อนำผลที่ได้จากตารางที่ 6.2.3 นี้ ไปวิเคราะห์รวมกับผลจากตารางที่ 6.2.2 พบว่า เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จะมีพนักงานที่เลือกลาออกจากงาน รวมทั้งสิ้น ร้อยละ 2.3 ของพนักงานทั้งหมด โดยสามารถแยกตามช่วงอายุของพนักงานได้ดังต่อไปนี้

- กลุ่มพนักงานช่วงอายุ 20 – 29 ปี จะลาออกจากงานร้อยละ 1.5 ของกลุ่มช่วงอายุ
- กลุ่มพนักงานช่วงอายุ 30 – 39 ปี จะลาออกจากงานร้อยละ 1.6 ของกลุ่มช่วงอายุ
- กลุ่มพนักงานช่วงอายุ 40 – 49 ปี จะลาออกจากงานร้อยละ 0.9 ของกลุ่มช่วงอายุ
- กลุ่มพนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี จะลาออกจากงานร้อยละ 6.0 ของกลุ่มช่วงอายุ

ตาราง 6.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุพนักงาน กับทางปฏิบัติที่เลือก เมื่อไม่ย้ายที่อยู่อาศัยและจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

ช่วงอายุ	ทางเลือกปฏิบัติ เมื่อไม่ย้ายที่อยู่อาศัย			รวม
	เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมเดินทาง	ลาออกจากงาน	อื่นๆ	
20 – 29 ปี	90.9	3.0	6.1	100.0
30 – 39 ปี	89.2	3.1	7.7	100.0
40 – 49 ปี	92.1	1.6	6.3	100.0
50 ปีขึ้นไป	86.8	7.9	5.3	100.0
เฉลี่ยทุกช่วงอายุ	89.7	4.1	6.2	100.0

ความสัมพันธ์ของสถานภาพของพนักงาน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

จากตารางที่ 6.2.4 พบว่า ในภาพรวม กลุ่มผู้ที่แต่งงานแล้ว จะมีการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยร้อยละ 39.4 ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มที่เป็นโสด ที่มีผู้คิดย้ายถึงร้อยละ 48.0 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

1. ทັນพงศ์ ชุมหสวัสดิกุล (2537) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายที่ทำงาน ขนาดใหญ่ของภาคเอกชนและภาครัฐ ที่มีต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และการสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. สมเกียรติ ปิติบรรเจิดพงศ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับปัญหาที่อยู่อาศัย เนื่องจากการย้ายสำนักงานใหญ่ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารกรุงศรีอยุธยา
3. สมพร กิจนาลาภเจริญ (2543) ที่ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อการอยู่อาศัยของข้าราชการ

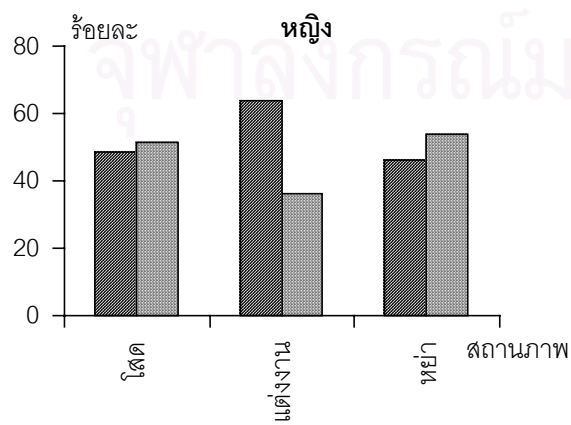
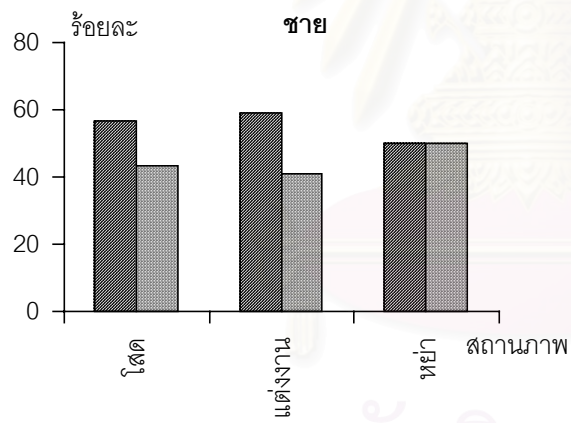
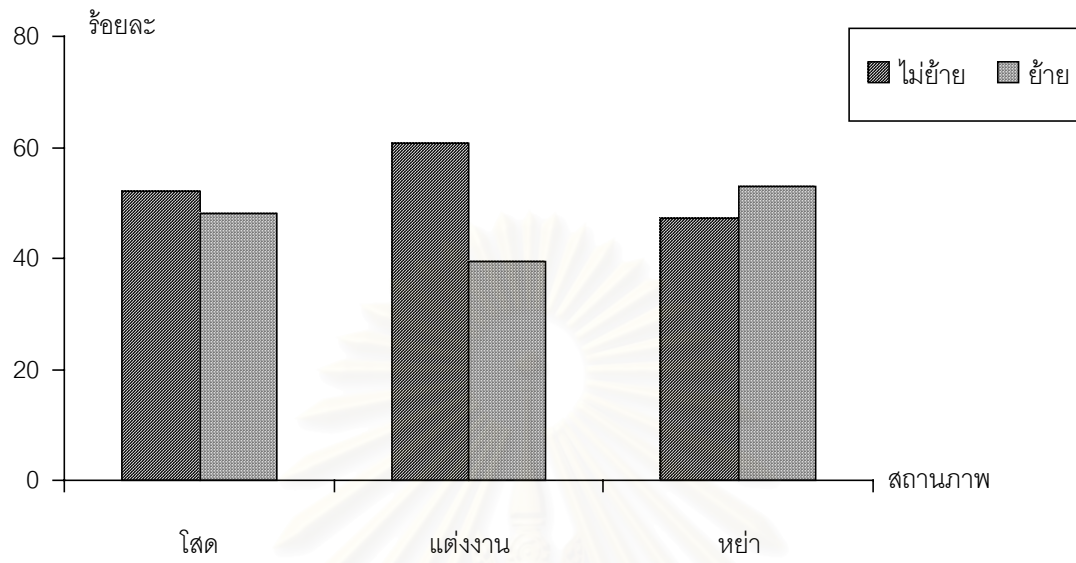
ซึ่งในทั้ง 3 งานวิจัยข้างต้น ได้ผลสรุปที่ตรงกันว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด จะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าผู้ที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว

และเมื่อวิเคราะห์โดยแยกตามเพศพบว่า หญิงที่แต่งงานแล้ว จะมีสัดส่วนของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยน้อยกว่า ชายที่แต่งงานแล้ว โดยหญิงที่แต่งงานแล้ว คิดย้ายร้อยละ 36.1 ในขณะที่ชายที่แต่งงานแล้ว คิดย้ายร้อยละ 41.0 ซึ่งหากวัฒนธรรมของชาวไทยยังคงถือว่า เพศชาย มีความเป็นหัวหน้าครอบครัวมากกว่าเพศหญิง ผลการวิจัยนี้ จะสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกที่อยู่อาศัยที่ Alonso (1975) กล่าวไว้ว่า “การเข้าถึงแหล่งงาน อาจจะมีอิทธิพลต่อการกระจายตัวของประชากรมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ครอบครัวจะต้องพิจารณา ระหว่างความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งงานของหัวหน้าครอบครัว กับความเป็นไปได้ในหลายๆด้าน ที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน ราคาที่ดินที่เหมาะสม ความต้องการด้านอื่นๆในการติดต่อกับเมือง และสิ่งพอใจต่างๆ

ตาราง 6.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของพนักงาน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

สถานภาพของพนักงาน	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย						
	ชาย		หญิง		รวม ชาย-หญิง		
	ไม่ย้าย	ย้าย	ไม่ย้าย	ย้าย	ไม่ย้าย	ย้าย	รวม
โสด	56.6	43.4	48.6	51.4	52.0	48.0	100.0
แต่งงาน	59.0	41.0	63.9	36.1	60.6	39.4	100.0
หย่า	50.0	50.0	46.2	53.8	47.1	52.9	100.0
เฉลี่ยทุกกลุ่มสถานภาพ	58.4	41.6	56.1	43.9	57.2	42.8	100.0

แผนภูมิที่ 6.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพ กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย



ความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่สังกัด กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

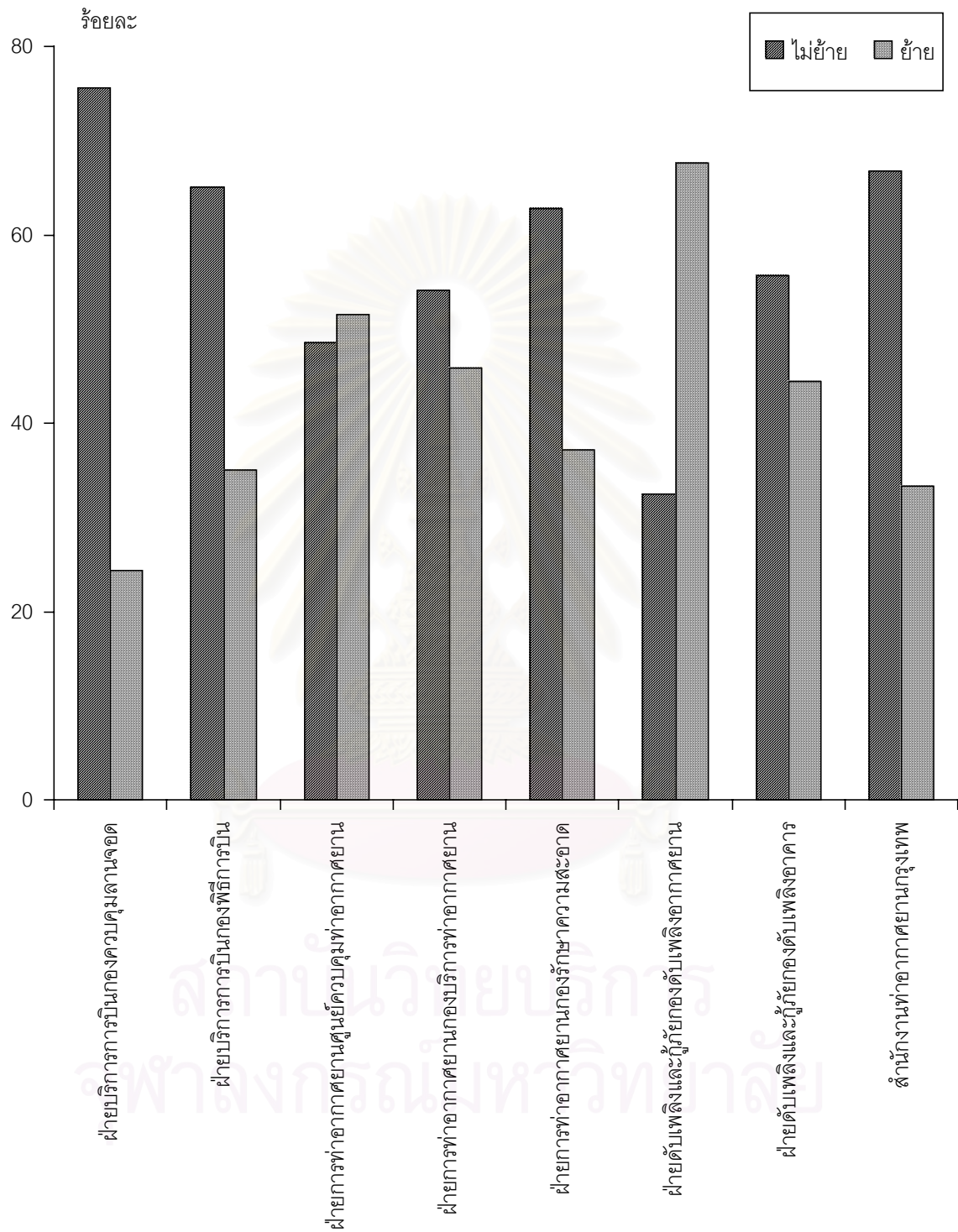
จากการวิเคราะห์ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ผู้ตอบสังกัด พบว่า หน่วยงานที่มีผู้ตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุดคือ ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน (67.6%) รองลงมา ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน (51.5%) และฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน (45.9%)

สำหรับหน่วยงานที่มีผู้คิดจะย้ายที่อยู่อาศัยน้อยที่สุด คือ ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด (24.4%) สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ (33.3%) และฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน (35.0%) ตามลำดับ

ตาราง 6.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย		รวม
	ไม่ย้าย	ย้าย	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	75.6	24.4	100.0
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	65.0	35.0	100.0
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน	48.5	51.5	100.0
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน	54.1	45.9	100.0
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	62.8	37.2	100.0
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	32.4	67.6	100.0
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	55.6	44.4	100.0
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	66.7	33.3	100.0
เฉลี่ยทุกหน่วยงาน	57.2	42.8	100.0

แผนภูมิที่ 6.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานที่สังกัด กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย



ความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่สังกัดกับทางปฏิบัติที่เลือกเมื่อไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

จากตารางที่ 6.2.6 พบว่า ในกลุ่มของผู้ที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่เลือกที่จะเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทาง (89.7%) และในภาพรวมแล้ว มีบางส่วนของผู้ที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัยเท่านั้นที่เลือกลาออกจากงาน (4.1%)

และเมื่อนำผลที่ได้จากตารางที่ 6.2.6 นี้ ไปวิเคราะห์รวมกับผลจากตารางที่ 6.2.5 พบว่า เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จะมีพนักงานที่เลือกลาออกจากงาน รวมทั้งสิ้น ร้อยละ 2.3 ของพนักงานทั้งหมด โดยสามารถแยกตามหน่วยงานได้ดังต่อไปนี้

- ฝ่ายบริการการบิน กองพิธีการบิน 6.4% ของพนักงานในหน่วยทั้งหมด
- ฝ่ายการทำอากาศยาน กองรักษาความสะอาด 1.2% ของพนักงานในหน่วยทั้งหมด
- ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย กองดับเพลิงอากาศยาน 4.0% ของพนักงานในหน่วยทั้งหมด
- ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย กองดับเพลิงอาคาร 9.2% ของพนักงานในหน่วยทั้งหมด

ตาราง 6.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด กับทางปฏิบัติที่เลือก เมื่อไม่ย้ายที่อยู่อาศัยและจะตั้งไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

หน่วยงานที่สังกัด	ทางเลือกปฏิบัติ เมื่อไม่ย้ายที่อยู่อาศัย			รวม
	เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทาง	ลาออกจากงาน	อื่นๆ	
ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด	91.2	-	8.8	100.0
ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน	78.4	9.8	11.8	100.0
ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน	88.9	-	11.1	100.0
ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน	97.0	-	3.0	100.0
ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด	96.2	1.9	1.9	100.0
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน	79.2	12.5	8.3	100.0
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร	83.3	16.7	-	100.0
สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ	100.0	-	-	100.0
เฉลี่ยทุกหน่วยงาน	89.7	4.1	6.2	100.0

ความสัมพันธ์ของการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ดังตารางที่ 6.2.7 พบว่า กลุ่มที่ยังมีภาระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยที่ผูกพัน คือ กลุ่มที่เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง กับกลุ่มที่อาศัยอยู่บ้านพ่อแม่ เป็นกลุ่มที่มีการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุด คือ ร้อยละ 74.7 และ 53.0 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่ไม่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยที่ผูกพัน (กล่าวคือ ไม่ว่าจะย้ายไปอยู่ที่ใด ก็มีค่าใช้จ่ายใกล้เคียงกับที่เดิม และไม่มีภาระผูกพันต่อค่าใช้จ่ายของที่อยู่อาศัยเดิม) คือกลุ่มที่อาศัยบ้านสวัสดิการและบ้านเช่า ส่วนใหญ่จะตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยถึงร้อยละ 75.0 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัยที่ ฉัตรชัย พงศ์ประยูร (2527) กล่าวไว้ในเรื่องของแรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัยว่า ลักษณะการถือครอง ไม่ว่าจะพิจารณาในด้านเศรษฐกิจ จิตวิทยา หรือทางกายภาพก็ตามที โดยทั่วไปผู้เป็นเจ้าของบ้านไม่ค่อยคิดที่จะย้ายบ่อยเหมือนผู้ที่เช่าอยู่ ถ้าไม่ต้องคำนึงถึงอายุหรือรายได้ ผู้เช่าบ้านอยู่มีแนวโน้มที่จะย้ายที่อยู่มากกว่าผู้เป็นเจ้าของบ้านเอง

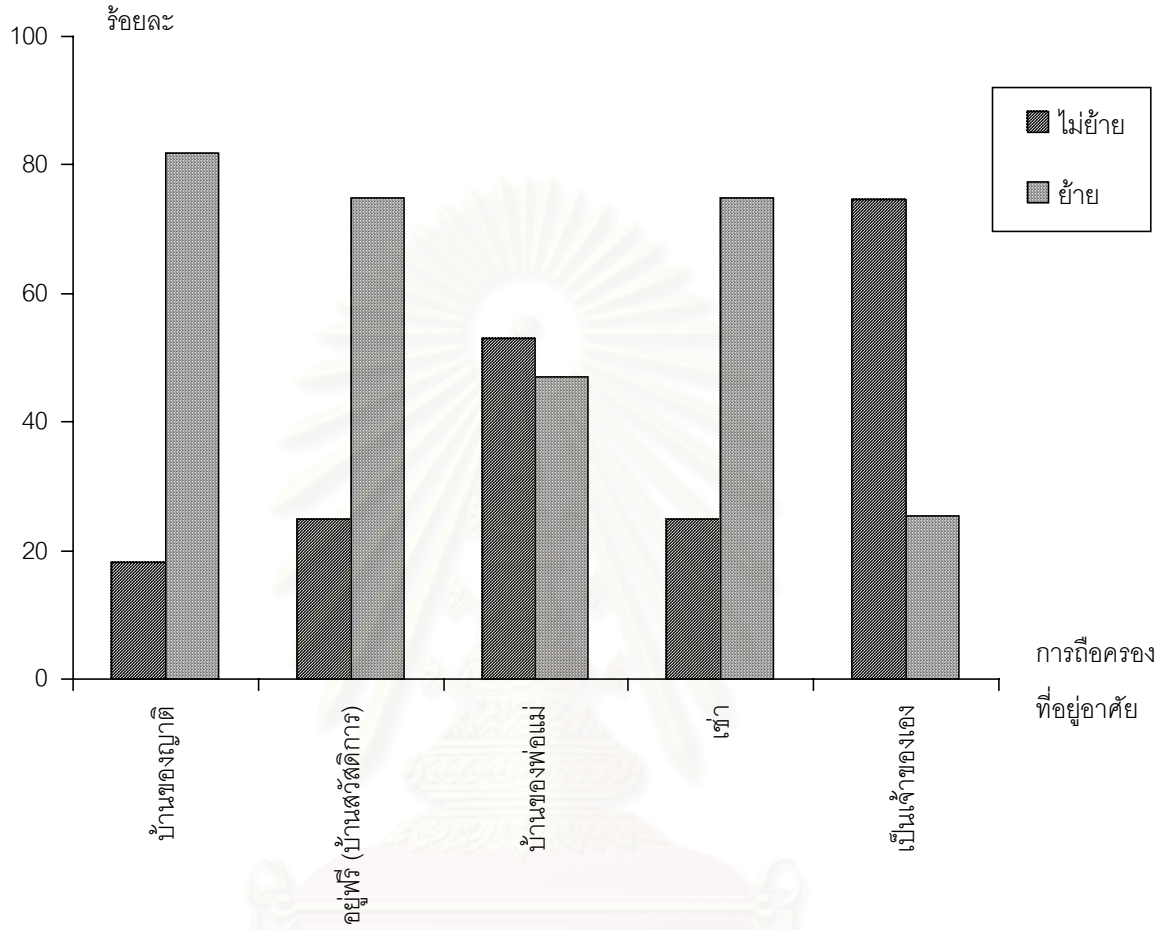
นอกจากนั้น การที่ผู้เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเองคิดย้ายที่อยู่อาศัยน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ยังสอดคล้องกับที่ ประสงค์ เอี่ยมอนันต์ (อ้างถึงใน อานาจ สุกลใส, 2540: 16) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลอยากเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย ในข้อหนึ่งว่า “เพื่อสร้างความมั่นคงถาวรให้แก่ครอบครัว” ซึ่งเมื่อบุคคลเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเองแล้ว ย่อมแสดงถึงการที่บุคคลผู้นั้น มีความมั่นคงถาวรให้แก่ครอบครัวได้พอสมควรแล้ว ดังนั้น จึงทำให้ผู้ที่เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง คิดย้ายน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

สำหรับกลุ่มที่อาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการคิดย้ายที่น้อยรองจากกลุ่มที่เป็นเจ้าของเอง ทั้งนี้ สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัย ที่ ฉัตรชัย พงศ์ประยูร (2527) กล่าวไว้ว่า “พลังทางสังคม คือการอยู่ใกล้เพื่อนฝูงและญาติสนิท เป็นปัจจัยสำคัญ จึงทำให้คนเราต้องย้ายบ้านไปอยู่ใกล้กับบุคคลเหล่านั้น” ดังนั้น จึงทำให้กลุ่มที่อยู่กับพ่อแม่ มีความคิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัยน้อยกว่ากลุ่มอื่น

ตาราง 6.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

การถือครองที่อยู่อาศัย ในปัจจุบัน	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย		รวม
	ไม่ย้าย	ย้าย	
บ้านของญาติ	18.2	81.8	100.0
อยู่ฟรี (บ้านสวัสดิการ)	25.0	75.0	100.0
บ้านของพ่อแม่	53.0	47.0	100.0
เช่า	25.0	75.0	100.0
เป็นเจ้าของเอง	74.7	25.3	100.0
เฉลี่ยทุกกลุ่ม	57.2	42.8	100.0

แผนภูมิที่ 6.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่าง การถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย



ความสัมพันธ์ของลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

จากการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มที่มีสัดส่วนของการย้ายที่อยู่อาศัยน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ไม่ได้จ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบันเลย (31.4%) ทั้งนี้ เนื่องมาจากการย้ายที่อยู่อาศัย จะทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายขึ้น และเมื่อพิจารณาตารางที่ 6.2.9 จะเห็นได้ว่า กลุ่มที่ไม่ได้จ่ายค่าใช้จ่ายด้านที่พักอาศัยเลยนั้น มีจำนวนร้อยละ 16.9 ของพนักงานทั้งหมด โดยกลุ่มใหญ่ที่สุดอาศัยอยู่ในบ้านพ่อแม่ (8.0%) รองลงมาคือเป็นเจ้าของเอง (6.4%) ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากตารางที่ 6.2.7 ที่ทั้งสองกลุ่มนี้ มีสัดส่วนของผู้ที่คิดย้ายน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

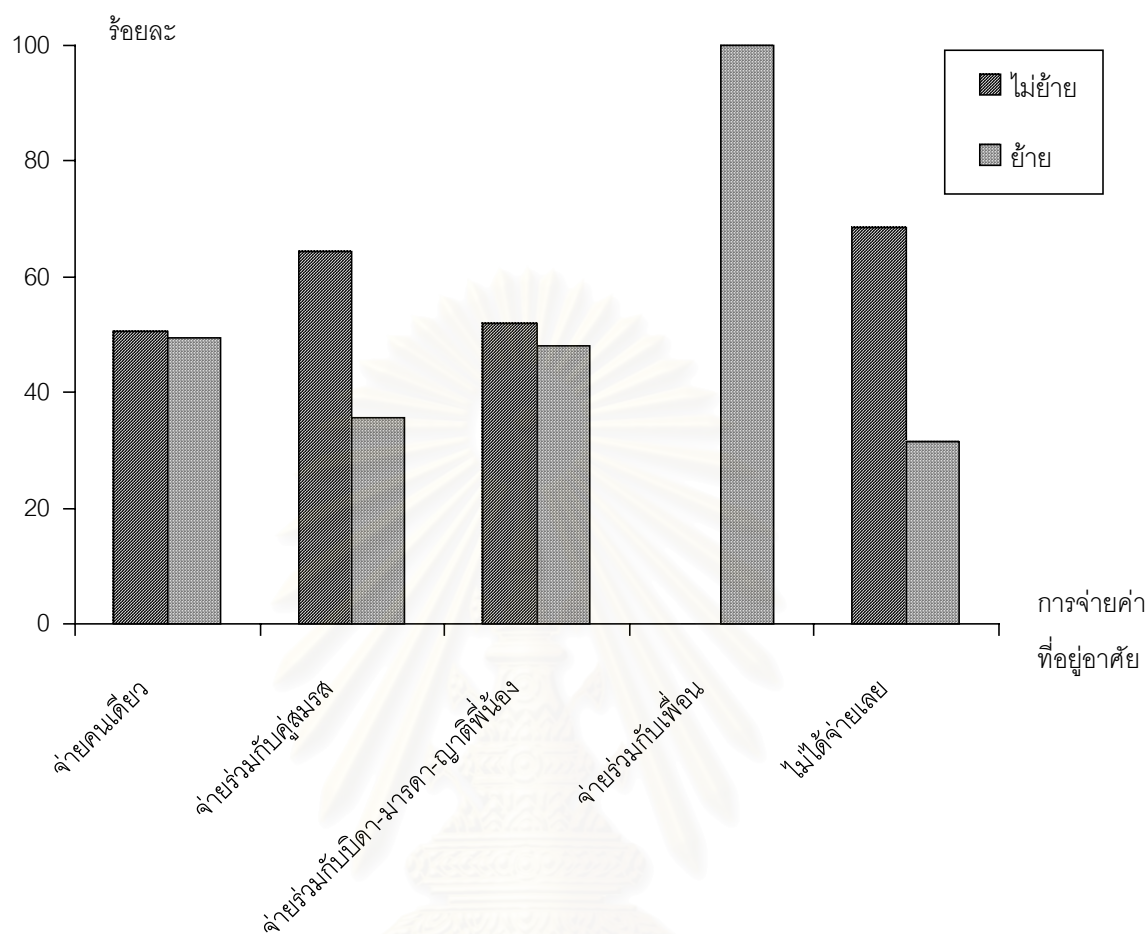
ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่ง คือ ผู้ที่จ่ายค่าใช้จ่ายร่วมกับคู่สมรส ก็เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการเลือกย้ายที่อยู่อาศัยน้อย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตารางที่ 6.2.9 จะเห็นได้ว่า ผู้ที่จ่ายค่าใช้จ่ายร่วมกับคู่สมรส เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเองถึงร้อยละ 75.9 ซึ่งก็สอดคล้องกับผลที่ได้จากตารางที่ 6.2.7 ที่ผู้เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง จะคิดย้ายน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 6.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย หากต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

ลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย		รวม
	ไม่ย้าย	ย้าย	
จ่ายคนเดียว	50.6	49.4	100.0
จ่ายร่วมกับคู่สมรส	64.3	35.7	100.0
จ่ายร่วมกับบิดามารดาญาติพี่น้อง	51.9	48.1	100.0
จ่ายร่วมกับเพื่อน	-	100.0	100.0
ไม่ได้จ่ายเลย	68.6	31.4	100.0
เฉลี่ยทุกกลุ่ม	57.2	42.8	100.0

หมายเหตุ : ผู้ที่จ่ายร่วมกับเพื่อน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 คนเท่านั้น ดังนั้น จึงไม่สามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้ได้

แผนภูมิที่ 6.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัย กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย



ตาราง 6.2.9 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน กับลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน (ร้อยละ)

การจ่ายค่าที่พักอาศัย	การถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน					รวม
	บ้านของญาติ	อยู่ฟรี (บ้านสวัสดิการ)	บ้านของพ่อแม่	เช่า	เป็นเจ้าของเอง	
จ่ายคนเดียว	0.9	6.8	5.4	4.5	19.8	37.4
จ่ายร่วมกับคู่สมรส	-	2.4	3.5	0.7	20.7	27.3
จ่ายร่วมกับบิดา-มารดา	0.5	0.7	14.1	0.9	1.9	18.1
จ่ายร่วมกับเพื่อน	-	0.2	-	-	-	0.2
ไม่ได้จ่ายเลย	1.2	1.2	8.0	0.2	6.4	16.9
รวม	2.6	11.3	31.1	6.4	48.7	100.0

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

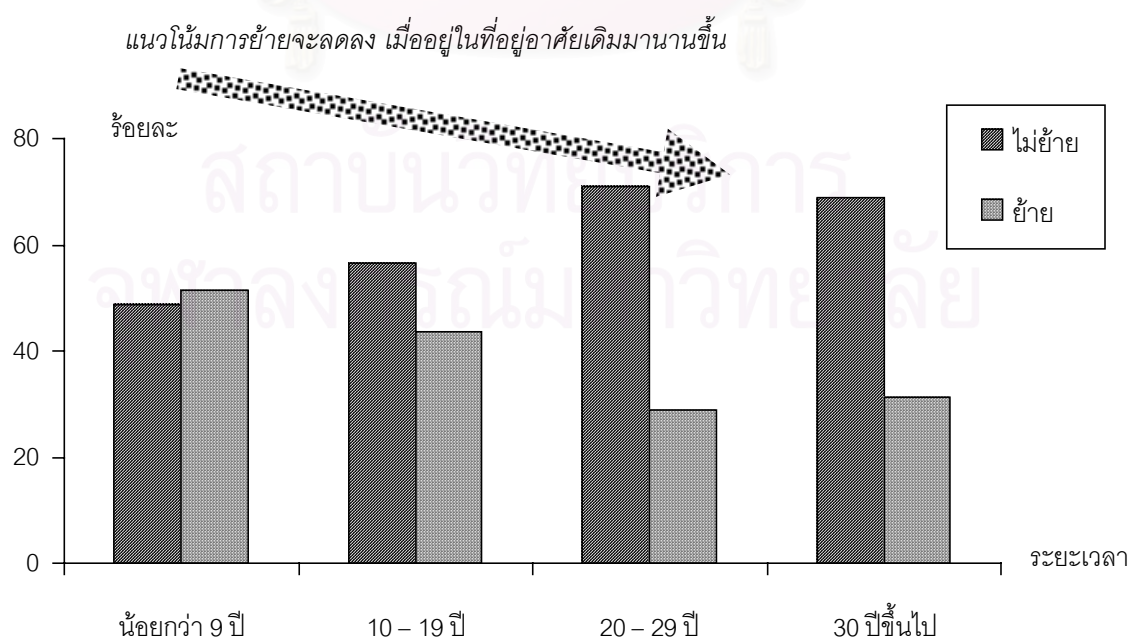
จากตารางที่ 6.2.10 พบว่า ผู้ที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันมาเป็นระยะเวลานาน จะมีผลทำให้ตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัยมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ ฉัตรชัย พงศ์ประยูร (2527) กล่าวไว้ในเรื่องของแรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัยว่า “การอาศัยอยู่ในที่หนึ่งนานๆ จะช่วยลดความเป็นไปได้ในการย้ายให้น้อยลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกิดนิสัยความเคยชินกับที่อยู่เก่า และไม่อยากที่จะไปปรับตัวเข้ากับที่ใหม่”

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์ที่ได้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร กิจนาลาภเจริญ (2543) ที่มีผลสรุปส่วนหนึ่งกล่าวว่า “พนักงานตั้งแต่ระดับซี 3 ขึ้นไป ไม่มีการย้ายที่อยู่อาศัย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และอยู่อาศัยในบ้านหลังปัจจุบันมานาน”

ตาราง 6.2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย		รวม
	ไม่ย้าย	ย้าย	
น้อยกว่า 9 ปี	48.7	51.3	100.0
10 – 19 ปี	56.5	43.5	100.0
20 – 29 ปี	71.1	28.9	100.0
30 ปีขึ้นไป	68.8	31.3	100.0
เฉลี่ยทุกกลุ่ม	57.2	42.8	100.0

แผนภูมิที่ 6.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย



ความสัมพันธ์ของพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง แสดงถึงภาระค่าใช้จ่ายประจำของผู้ตอบ โดยผู้ที่เดินทางด้วยรถส่วนตัว จะเสียค่าใช้จ่ายมากที่สุด รองลงมาคือรถสาธารณะ และการเดินทางที่ไม่มีค่าใช้จ่ายเลย คือ การเดิน และรถรับ-ส่งสวัสดิการ นอกจากนี้ ยังแสดงถึงความสะดวกในการเดินทางของผู้ตอบอีกด้วย โดยผู้ที่เดินทางด้วยรถส่วนตัว จะมีความสะดวกในการเดินทางมากที่สุด

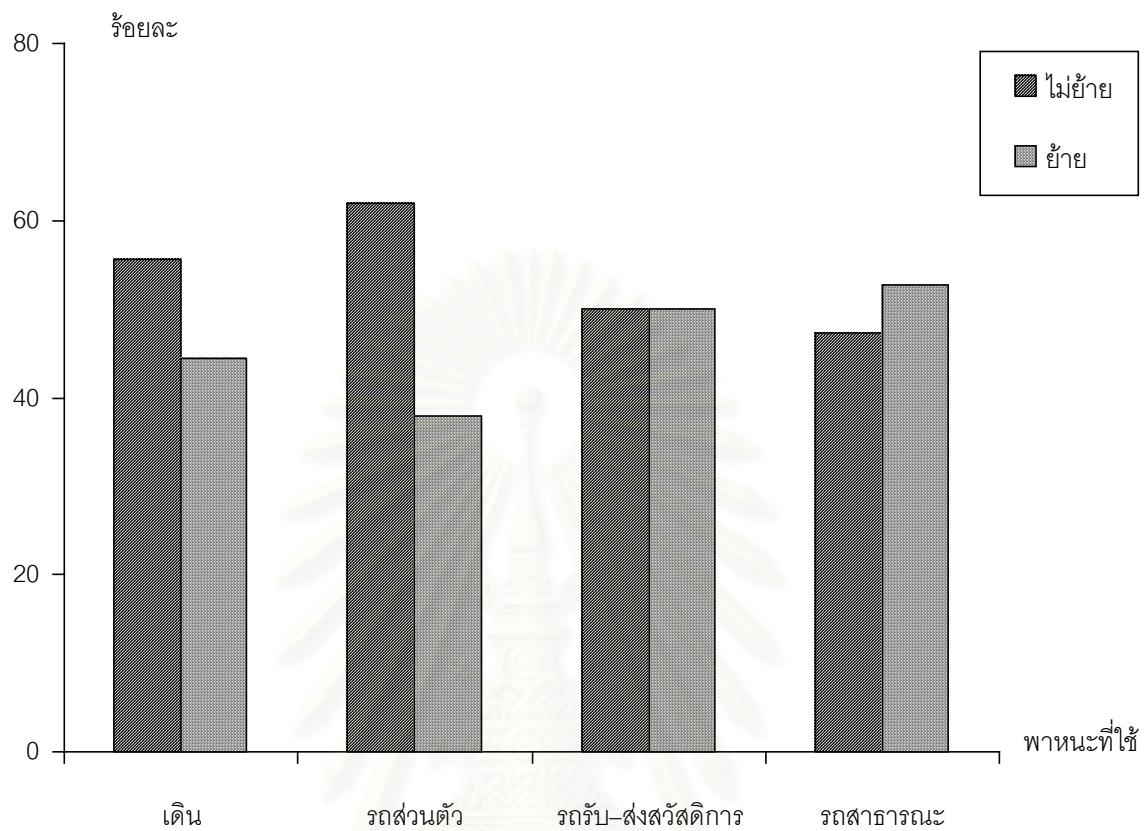
จากตารางที่ 6.2.11 กลุ่มที่เลือกย้ายที่อยู่อาศัยน้อยที่สุดคือ ผู้ที่เดินทางด้วยรถส่วนตัว (38.0%) เนื่องจากผู้ที่มีรถส่วนตัวสามารถเดินทางได้อย่างสะดวกและรวดเร็วกว่าผู้ที่เดินทางด้วยวิธีการอื่น ในขณะที่ผู้ที่เดินทางด้วยรถสาธารณะ เป็นกลุ่มที่เลือกย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุด (52.7%) ซึ่งสอดคล้องกับที่ Lean และ Goodall (1966) กล่าวถึงความแตกต่างในการเลือกที่ตั้งของที่อยู่อาศัยของผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าผู้ที่มีรายได้สูงว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยจะพยายามมีที่อยู่อาศัยใกล้ที่ทำงาน เพราะจะประหยัดค่าเดินทาง โดยอาจเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าบ้าน ส่วนผู้ที่มีรายได้สูง จะสามารถเลือกที่อยู่อาศัยได้หลายประเภท โดยไม่ต้องสนใจว่า ที่อยู่อาศัยและที่ทำงานต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน เพราะผู้ที่มีรายได้สูงจะสามารถเดินทางได้รวดเร็ว โดยใช้เวลาเท่ากับผู้มีรายได้น้อยที่อยู่ใกล้แหล่งงาน

ตาราง 6.2.11 ความสัมพันธ์ระหว่างพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย		รวม
	ไม่ย้าย	ย้าย	
เดิน	55.6	44.4	100.0
รถส่วนตัว (จักรยาน รถยนต์ จักรยานยนต์)	62.0	38.0	100.0
รถรับ-ส่งสวัสดิการ	50.0	50.0	100.0
รถสาธารณะ (รถเมล์ รถไฟ แท็กซี่ ฯลฯ)	47.3	52.7	100.0
เฉลี่ยทุกกลุ่ม	57.2	42.8	100.0

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 6.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่าง พาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน กับ การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่ทำงานบริเวณใกล้เคียงสนามบินดอนเมือง กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

จากตารางที่ 6.2.12 พบว่า ผู้ที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียงกับสนามบินดอนเมืองมาเป็นระยะเวลานาน ยิ่งมีแนวโน้มที่จะย้ายที่อยู่อาศัยน้อยลง โดยกลุ่มที่ทำงานในบริเวณใกล้เคียงมานานกว่า 15 ปี เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการย้ายที่อยู่อาศัยน้อยที่สุด (37.9%) และเมื่อพิจารณาาร่วมกับ ตารางที่ 6.2.13 ที่แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนของการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง จะเพิ่มมากขึ้นเมื่อทำงานในบริเวณใกล้เคียงมาเป็นเวลานานขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับผลที่ได้จากตารางที่ 6.2.7 ที่ผู้เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง จะคิดย้ายน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 6.2.12 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานบริเวณใกล้เคียงสนามบินดอนเมือง กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยหากต้องไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ร้อยละ)

ระยะเวลาที่ทำงาน	การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย		รวม
	ไม่ย้าย	ย้าย	
น้อยกว่า 3 ปี	50.0	50.0	100.0
3 – 5 ปี	56.8	43.2	100.0
6 – 8 ปี	51.4	48.6	100.0
9 – 11 ปี	52.2	47.8	100.0
12– 14 ปี	46.7	53.3	100.0
มากกว่า 15 ปี	62.1	37.9	100.0
เฉลี่ยทุกกลุ่ม	57.2	42.8	100.0

ตาราง 6.2.13 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานบริเวณใกล้เคียงสนามบินดอนเมือง กับลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย (ร้อยละ)

ระยะเวลาที่ทำงาน	การถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน					รวม
	บ้านของญาติ	อยู่ฟรี (บ้านสวัสดิการ)	บ้านของพ่อแม่	เช่า	เป็นเจ้าของเอง	
น้อยกว่า 3 ปี	7.7	-	61.5	23.1	7.7	100.0
3 – 5 ปี	2.6	2.6	65.8	10.5	18.5	100.0
6 – 8 ปี	-	13.9	44.4	19.4	22.3	100.0
9 – 11 ปี	2.1	8.5	46.8	4.3	38.3	100.0
12 – 14 ปี	4.6	13.8	32.3	7.7	41.6	100.0
มากกว่า 15 ปี	2.1	12.7	19.4	3.8	62.0	100.0
เฉลี่ยทุกกลุ่ม	2.5	11.2	31.5	6.9	47.9	100.0

6.3 เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

เหตุผลของการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามระดับเงินเดือน

จากตารางที่ 6.3.1 แสดงให้เห็นว่า เหตุผลสำคัญที่สุด ที่กลุ่มผู้ตอบในแต่ละช่วงเงินเดือน เลือกที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย คือการไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว ยกเว้นกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 50,001-75,000 บาท ให้เหตุผลว่าไม่ย้ายเพราะ มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิมมากที่สุด

กลุ่มที่มีระดับรายได้สูงกว่า 30,000 บาท ให้ความสำคัญกับเรื่องภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยในลำดับต้นๆ ในขณะที่ผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 30,000 บาท ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในอันดับท้ายๆ ยกเว้นผู้มีรายได้สูงกว่า 75,000 บาท ซึ่งไม่คิดว่าเรื่องภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยเป็นเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัยเลย

ตาราง 6.3.1 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน

เหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล						ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	น้อยกว่า 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001-50,000 บาท	50,001-75,000 บาท	มากกว่า 75,001 บาท	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส	21.8	19.1	10.2	26.9	21.9	33.3	20.9
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร	29.5	42.6	34.7	26.9	37.5	33.3	35.7
มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม	39.7	40.4	36.7	38.5	43.8	44.4	41.7
ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว	60.3	59.6	55.1	50.0	31.3	55.6	57.0
ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่	19.2	25.5	40.8	30.8	31.3	-	28.3

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละระดับเงินเดือน ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละระดับเงินเดือนอาจจะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เหตุผลของการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามช่วงอายุ

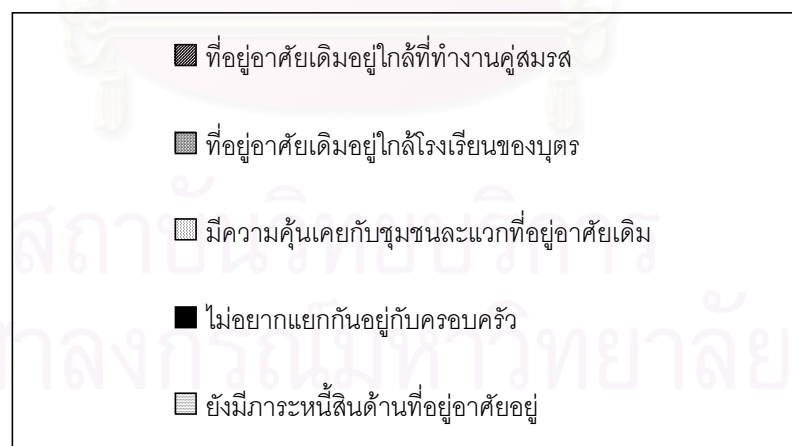
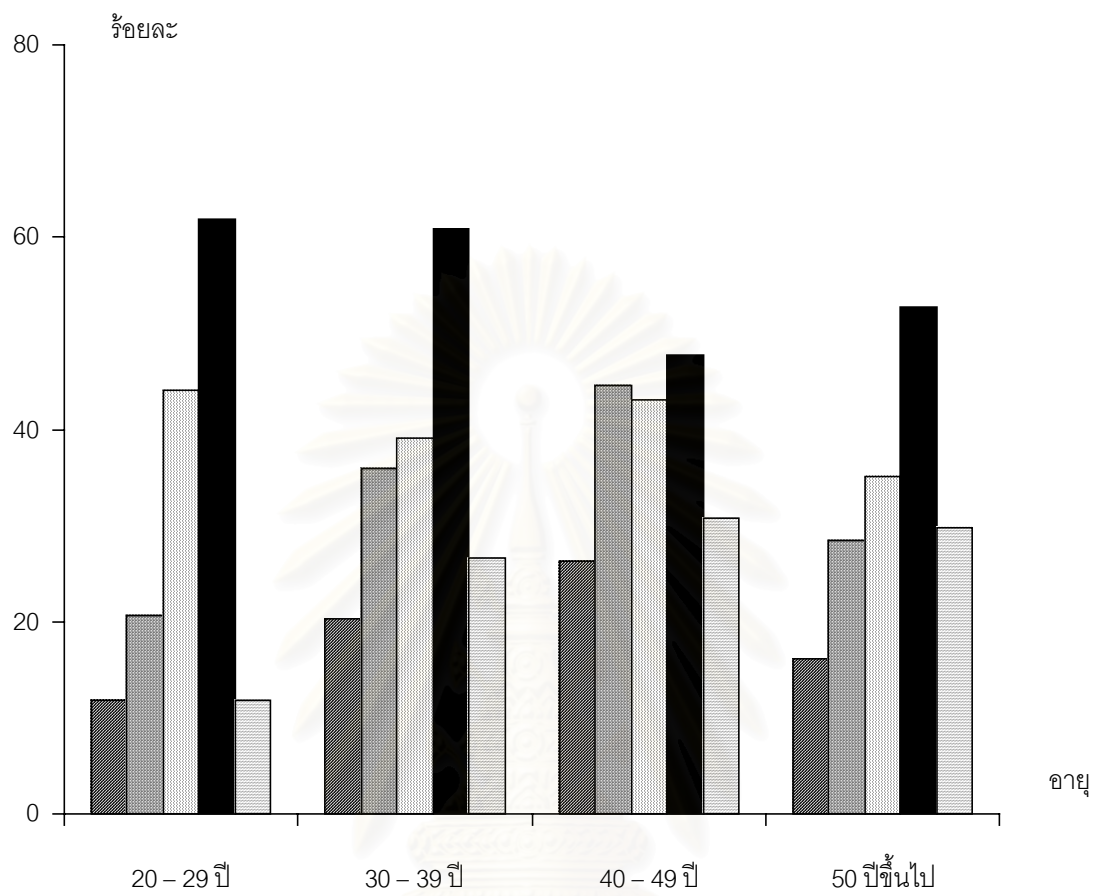
สำหรับเหตุผลที่ผู้ตอบในแต่ละช่วงอายุให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว โดยที่กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 39 ปี ให้ความสำคัญกับเหตุผลนี้มากกว่าร้อยละ 60.0 ในขณะที่กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับเหตุผลนี้ร้อยละ 47.7 และ 52.7 ตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้นี้ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ โกลด์ (1978) ที่กล่าวถึงขั้นตอนพัฒนาการ 7 ขั้นตอนตามแต่ละช่วงอายุว่า “สี่ขั้นตอนแรกเริ่มตั้งแต่อายุ 16 – 34 ปี มีพฤติกรรมขั้นต้นด้วยการรอกยกออกไปให้พ้นการปกครองของพ่อแม่ เข้ากลุ่มเพื่อนร่วมรุ่นร่วมคิด พัฒนาความเป็นตัวเองเข้าสู่งานอาชีพและมีเหย้าเรือน” โดยจะเห็นได้ว่า กลุ่มที่มีอายุในช่วง น้อยกว่า 34 ปี กลับเป็นกลุ่มที่มีความรู้สึกไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัวมากกว่ากลุ่มที่อายุมากกว่า 34 ปี

ตาราง 6.3.2 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละช่วงอายุ

เหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล				ร้อยละโดยรวม ของผู้ที่ ให้ความสำคัญในแต่ ละเหตุผล
	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส	11.8	20.3	26.2	16.2	20.9
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร	20.6	35.9	44.6	28.4	35.7
มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม	44.1	39.1	43.1	35.1	41.7
ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว	61.8	60.9	47.7	52.7	57.0
ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่	11.8	26.6	30.8	29.7	28.3

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละช่วงอายุอาจ จะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ

แผนภูมิที่ 6.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย



เหตุผลของการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามสถานภาพ

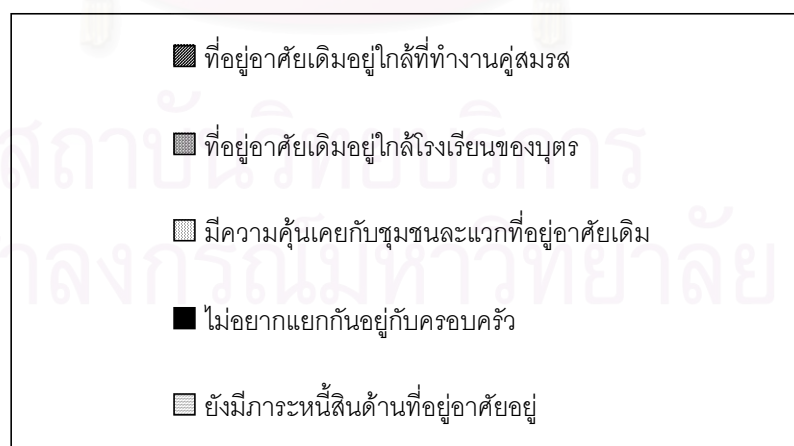
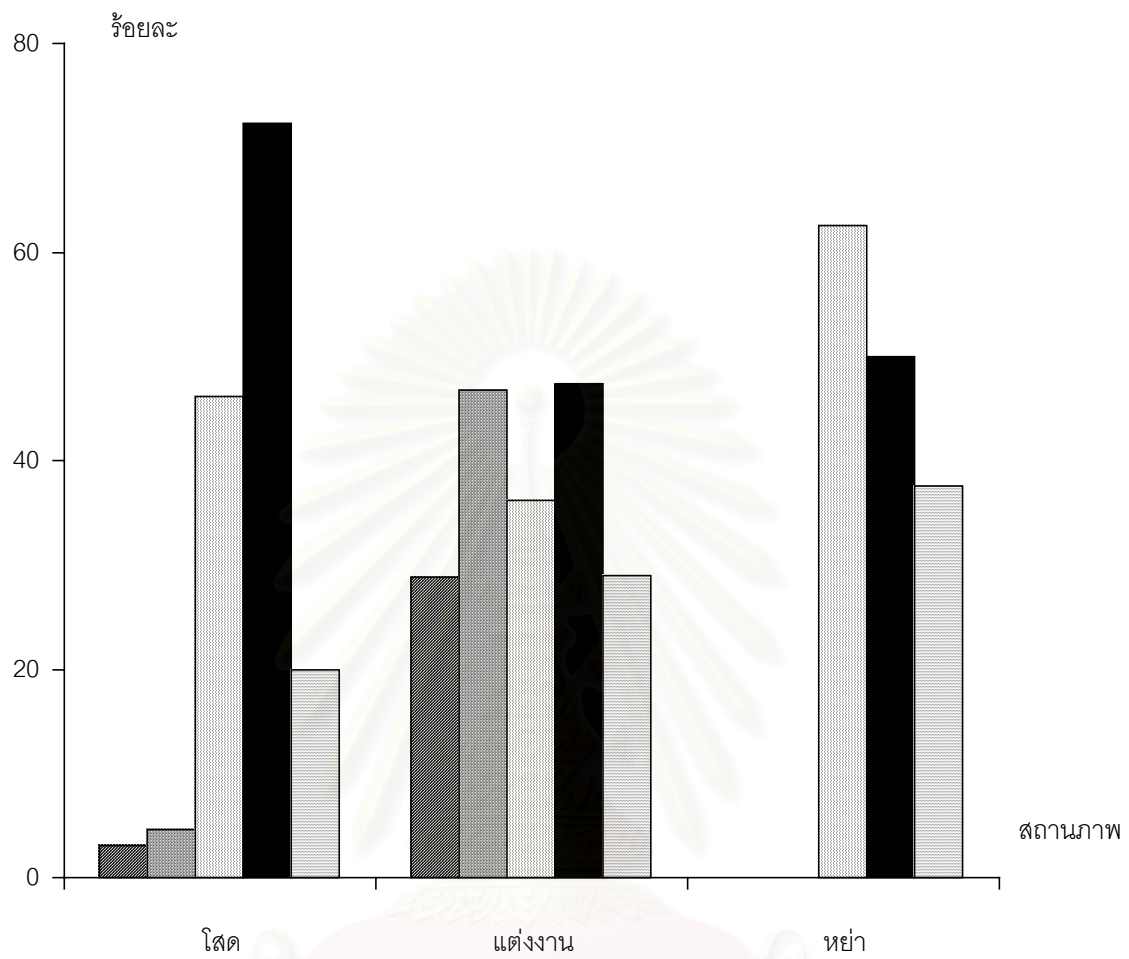
ในกลุ่มของผู้ที่เป็นโสด ให้ความสำคัญกับเหตุผล ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว เป็นอันดับแรก (72.3%) รองลงมาคือ มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม (46.2%) ในขณะที่ กลุ่มที่แต่งงานแล้ว ให้ความสำคัญกับเหตุผล ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว กับ ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (47.3% และ 46.8%) และให้ความสำคัญกับเหตุผล มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม ในสัดส่วนที่น้อยลง จะเห็นได้ว่า กลุ่มที่สมรสแล้ว จะให้ความสำคัญกับเรื่องการศึกษาของบุตรเป็นพิเศษ โดยในการตัดสินใจเลือกที่อยู่อาศัย จะต้องนำเรื่องของสถานศึกษาของบุตรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับที่ Alonso (1975) กล่าวไว้ในส่วนหนึ่งของปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเลือกที่อยู่อาศัยในเรื่องของ สถานภาพครอบครัวว่า “การที่มีเด็กในครอบครัวมีผลสะท้อนต่อการใช้พื้นที่ของครอบครัว ยิ่งมีเด็กมากเท่าไร ก็ยิ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้ต้องการบ้านที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ นอกจากนี้บริเวณที่มีโรงเรียนที่มีมาตรฐานด้านการศึกษาดีตั้งอยู่ จะเป็นบริเวณที่ได้รับความสนใจในการแยกเป็นที่ตั้งของที่อยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น”

ตาราง 6.3.3 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มสถานภาพ

เหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญใน แต่ละเหตุผล			ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	โสด	แต่งงาน	หย่า	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส	3.1	28.8	-	20.9
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร	4.6	46.8	-	35.7
มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม	46.2	36.1	62.5	41.7
ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว	72.3	47.3	50.0	57.0
ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่	20.0	29.0	37.5	28.3

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละกลุ่มสถานภาพ ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละกลุ่มสถานภาพ อาจจะไม่เกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ

แผนภูมิที่ 6.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพ กับ เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย



เหตุผลของการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของผู้ตอบ กับเหตุผลของการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย พบว่า มีเพียงสองกลุ่มเท่านั้น คือ กลุ่มผู้ที่อาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ (77.1%) และกลุ่มที่อยู่ฟรีในบ้านพักสวัสดิการ (53.8%) ที่ให้ความสำคัญกับเหตุผล ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัวเป็นอันดับแรกเหมือนกับภาพรวม ส่วนกลุ่มอื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป

ในกลุ่มของผู้ที่เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง ให้ความสำคัญกับเหตุผลเรื่อง ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร เป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับตารางที่ 6.3.5 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสถานภาพของผู้ที่เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง ว่าส่วนใหญ่ (40.6%) เป็นผู้มีสถานภาพสมรสแล้ว ดังนั้น จึงสนใจในเรื่องของสถานศึกษาของบุตรเป็นพิเศษ เช่นเดียวกับ ผลที่ได้จากเหตุผลของการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัยโดยจำแนกตามสถานภาพ

นอกจากนั้น ยังมีประเด็นที่น่าสนใจคือ กลุ่มที่อยู่บ้านสวัสดิการ เห็นว่า การมีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม เป็นเหตุผลที่มีความสำคัญน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 15.4 (ตารางที่ 6.3.4) แสดงว่าผู้ที่อาศัยในบ้านสวัสดิการขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับชุมชนใกล้เคียงในระดับที่น้อยมาก

ตาราง 6.3.4 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มของลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

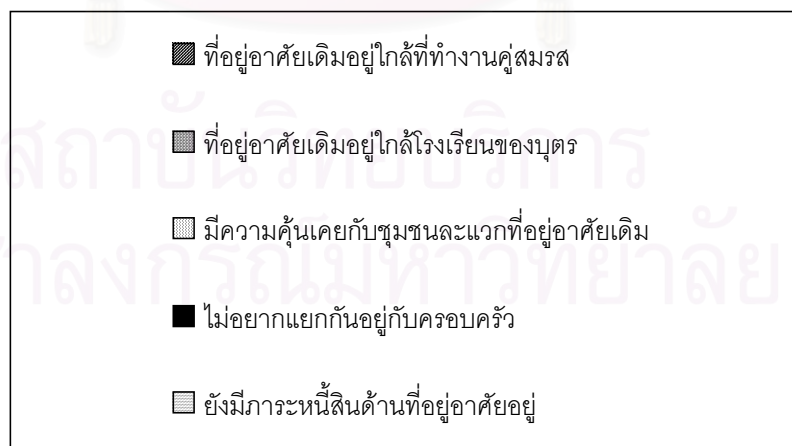
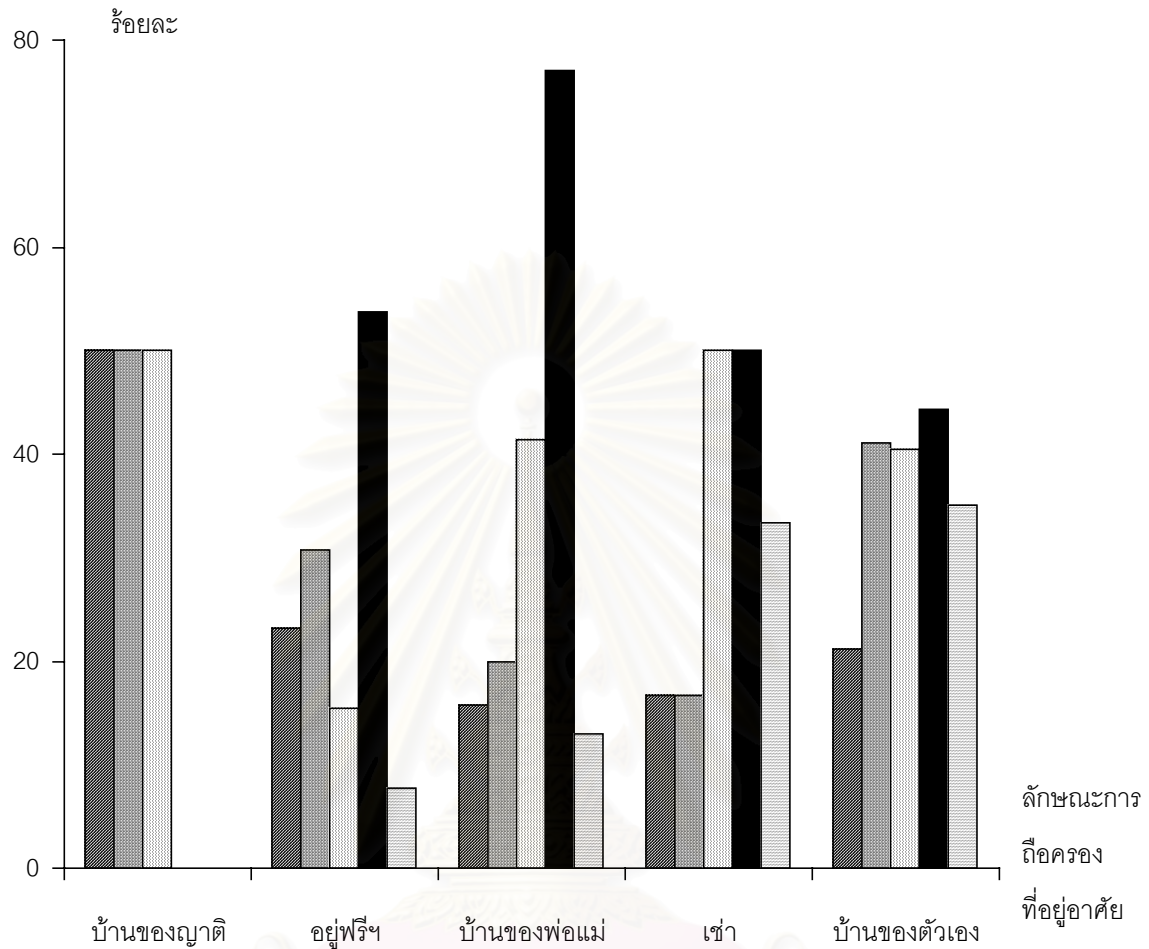
เหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล					ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	บ้านของญาติ	อยู่ฟรีฯ	บ้านของพ่อแม่	เช่า	บ้านของตัวเอง	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส	50.0	23.1	15.7	16.7	21.2	20.9
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร	50.0	30.8	20.0	16.7	41.1	35.7
มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม	50.0	15.4	41.4	50.0	40.4	41.7
ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว	-	53.8	77.1	50.0	44.4	57.0
ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่	-	7.7	12.9	33.3	35.1	28.3

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละกลุ่มลักษณะการถือครอง ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละกลุ่มลักษณะการถือครอง อาจจะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ สำหรับกลุ่มที่อยู่บ้านของญาติ มีผู้ตอบว่าไม่ย้ายเพียง 2 คน จึงไม่สามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้ได้ตาราง 6.3.5

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและการถือครองที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

สถานภาพ	การถือครองที่อยู่อาศัยปัจจุบัน					รวม
	บ้านของญาติ	อยู่ฟรีฯ	บ้านของพ่อแม่	เช่า	บ้านของตัวเอง	
โสด	0.5	2.1	17.1	3.3	6.6	29.6
แต่งงาน	1.9	9.2	12.4	2.3	40.6	66.4
หย่า	-	-	1.4	0.9	1.6	4.0
รวม	2.3	11.3	31.0	6.6	48.8	100.0

แผนภูมิที่ 6.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย กับ เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย



เหตุผลของการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน

ในกลุ่มของผู้ที่จ่ายค่าที่พักอาศัยคนเดียว เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับเหตุผลในข้อ ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ คือ ร้อยละ 44.2 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของทั้งหมดคือ ร้อยละ 28.3

การที่กลุ่มของผู้ที่จ่ายค่าที่พักอาศัยคนเดียว ให้ความสำคัญกับเรื่องภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยที่มีอยู่นั้น เนื่องจากหนี้สินด้านที่อยู่อาศัย เป็นหนี้สินที่ผูกพันเป็นระยะเวลาานานกว่าหนี้สินชนิดอื่นๆ ทำให้ผู้ที่มีภาระหนี้สินนี้ อยู่ ขาดทุนรอนในการย้าย หรือจัดหาที่อยู่อาศัยใหม่ จึงทำให้ต้องตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับที่ ฉัตรชัย พงศ์ประยูร (2527) กล่าวถึงเรื่อง แรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัยว่า “แม้ว่าแรงกระตุ้นภายนอกเป็นแรงดึงดูดให้มีการย้ายที่อยู่อาศัย ผนวกเข้ากับแรงผลักดันภายในให้คนเราคิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัยมากก็ตาม ในบางครั้งคนเราก็มีอาจย้ายที่อยู่อาศัยได้ เพราะยังมีแรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัยเกิดขึ้นได้เช่นกัน แรงดังกล่าว อาจจะมีแรงกระตุ้นการคิดหาที่อยู่อาศัยใหม่เสียเลยก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนรอนในการย้ายสูง เมื่อคิดเทียบกับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการย้ายที่อยู่ใหม่” นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับที่ Speare, Goldstein และ Frey (n.d.) เห็นว่า การย้ายถิ่นเป็นผลจากกระบวนการตัดสินใจที่พิจารณาอย่างต่อเนื่อง โดยในขั้นตอนสุดท้ายนั้น พวกเขา กล่าวว่า “ในการตัดสินใจย้ายที่อยู่เดิม ผู้ย้ายถิ่นจะประเมินผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเปรียบเทียบระหว่างท้องที่ใหม่และท้องที่เดิม ประกอบกับการคาดหวังในผลประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่จะได้รับในท้องที่ใหม่ และสามารถเสียค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายได้ กรณีไม่สามารถเสียค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายได้ บุคคลนั้นมักตัดสินใจอยู่ในท้องที่เดิมต่อไป หรือพิจารณาเลือกที่ทำเลที่อยู่ใหม่”

ตาราง 6.3.6 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มของลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัยในปัจจุบัน

เหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล					ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	จ่ายคนเดียว	จ่ายร่วมกับคู่สมรส	จ่ายร่วมกับบิดา-มารดา-ญาติพี่น้อง	จ่ายร่วมกับเพื่อน	ไม่ได้จ่ายเลย	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส	18.2	28.9	20.0	-	8.2	20.9
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร	32.5	53.9	15.0	-	20.4	35.7
มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม	41.6	31.6	40.0	-	49.0	41.7
ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว	49.4	38.2	75.0	-	69.4	57.0
ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่	44.2	25.0	20.0	-	8.2	28.3

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละกลุ่มลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัย ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละกลุ่มลักษณะการจ่ายค่าที่พักอาศัย อาจจะมีเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ

ผู้ที่จ่ายร่วมกับเพื่อน มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 คน ซึ่งเลือกตอบว่าจะย้าย ดังนั้น จึงไม่มีข้อมูลในส่วนนี้

เหตุผลของการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

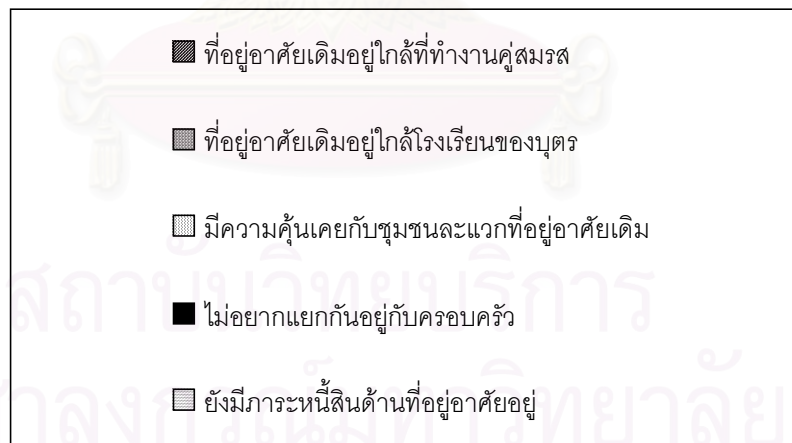
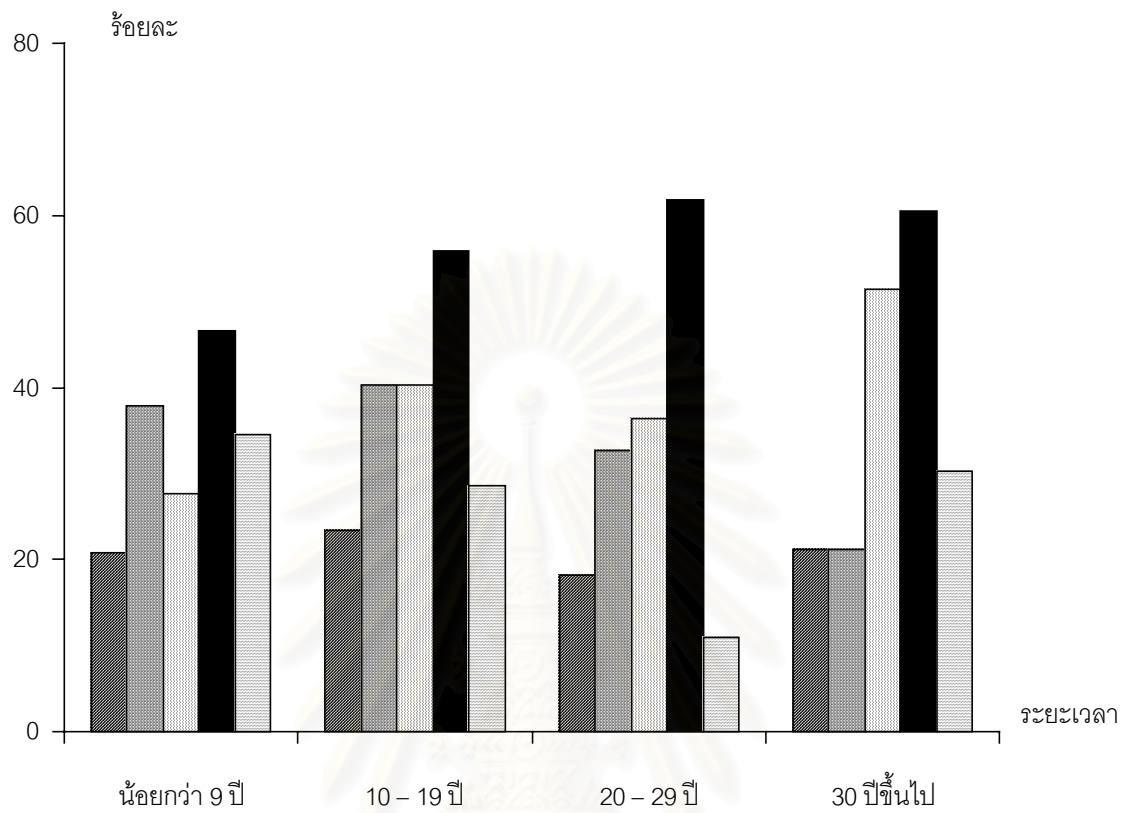
ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน มีผลโดยตรงต่อความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัย ดังจะเห็นได้จาก กลุ่มที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน น้อยกว่า 9 ปี ให้ความสำคัญกับเหตุผลที่น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 27.6 และการให้ความสำคัญจะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จนถึงกลุ่มที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน 30 ปีขึ้นไป ซึ่งให้ความสำคัญกับเหตุผลนี้ถึงร้อยละ 51.5 ผลที่ได้นี้ สอดคล้องกับที่ จิตรชัย พงศ์ประยูร (2527) กล่าวไว้ในเรื่องของแรงต้านทานการย้ายที่อยู่อาศัยว่า “การอาศัยอยู่ในที่หนึ่งนานๆ จะช่วยลดความเป็นไปได้ในการย้ายให้น้อยลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกิดนิสัยความเคยชินกับที่อยู่เก่า และไม่อยากที่จะไปปรับตัวเข้ากับที่ใหม่”

ตาราง 6.3.7 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มช่วงระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

เหตุผลที่พนักงานไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล				ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	น้อยกว่า 9 ปี	10 – 19 ปี	20 – 29 ปี	30 ปีขึ้นไป	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส	20.7	23.4	18.2	21.2	20.9
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร	37.9	40.3	32.7	21.2	35.7
มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม	27.6	40.3	36.4	51.5	41.7
ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว	46.6	55.8	61.8	60.6	57.0
ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่	34.5	28.6	10.9	30.3	28.3

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละช่วงเวลากการอยู่อาศัย ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละช่วงเวลากการอยู่อาศัย อาจจะมีเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ

แผนภูมิที่ 6.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กับ เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย



6.4 เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย

เหตุผลของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามระดับเงินเดือน

เหตุผลหลักสำหรับผู้ที่คิดว่าจะย้ายที่อยู่อาศัยในแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน คือ ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน โดยมีผู้ตอบถึงร้อยละ 92.7 ของจำนวนผู้ที่คิดว่าจะย้ายที่อยู่อาศัยทั้งหมด และในทุกระดับเงินเดือน ก็เห็นว่าเหตุผลนี้เป็นเหตุผลที่สำคัญที่สุดเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Wingo (1969) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญเรื่องการเดินทางไปทำงานมากที่สุด และสรุปผลการศึกษาไว้ว่า “เมื่อมีการย้ายที่อยู่อาศัยเข้าใกล้แหล่งงานมากขึ้น ราคาที่ดินของที่อยู่อาศัยก็จะยิ่งสูงขึ้น ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการเดินทางลดลง ซึ่งเงินที่เกิดจากการประหยัดค่าใช้จ่ายจากการเดินทางที่ลดลง จะไปทดแทนในส่วนของราคาที่ดินของที่อยู่อาศัยที่เพิ่มขึ้น” ซึ่งเมื่อนำผลการศึกษาของ Wingo มาเปรียบเทียบกับกรณีวิจัยนี้ แม้ว่าราคาที่ดินอาจจะไม่สูงขึ้น แต่ผู้คิดจะย้ายก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการย้ายมากขึ้นกว่าการอาศัยอยู่ที่เดิมอย่างแน่นอน และค่าใช้จ่ายในด้านการย้ายนี้ ก็จะได้มาจากการประหยัดค่าเดินทางนั่นเอง

ผลการวิเคราะห์ที่ได้นี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทັນพงษ์ ชุณหสวัสดิกุล (2537) สมเกียรติ ปิติบรรเจิดพงศ์ (2540) และสมพร กิจนำลาภเจริญ (2543) ซึ่งทั้ง 3 งานวิจัยนี้ ได้ผลสรุปที่ตรงกันในเรื่องของเหตุผลที่พนักงานย้ายที่อยู่อาศัยว่า เพื่ออยู่ใกล้ที่ทำงานและเพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

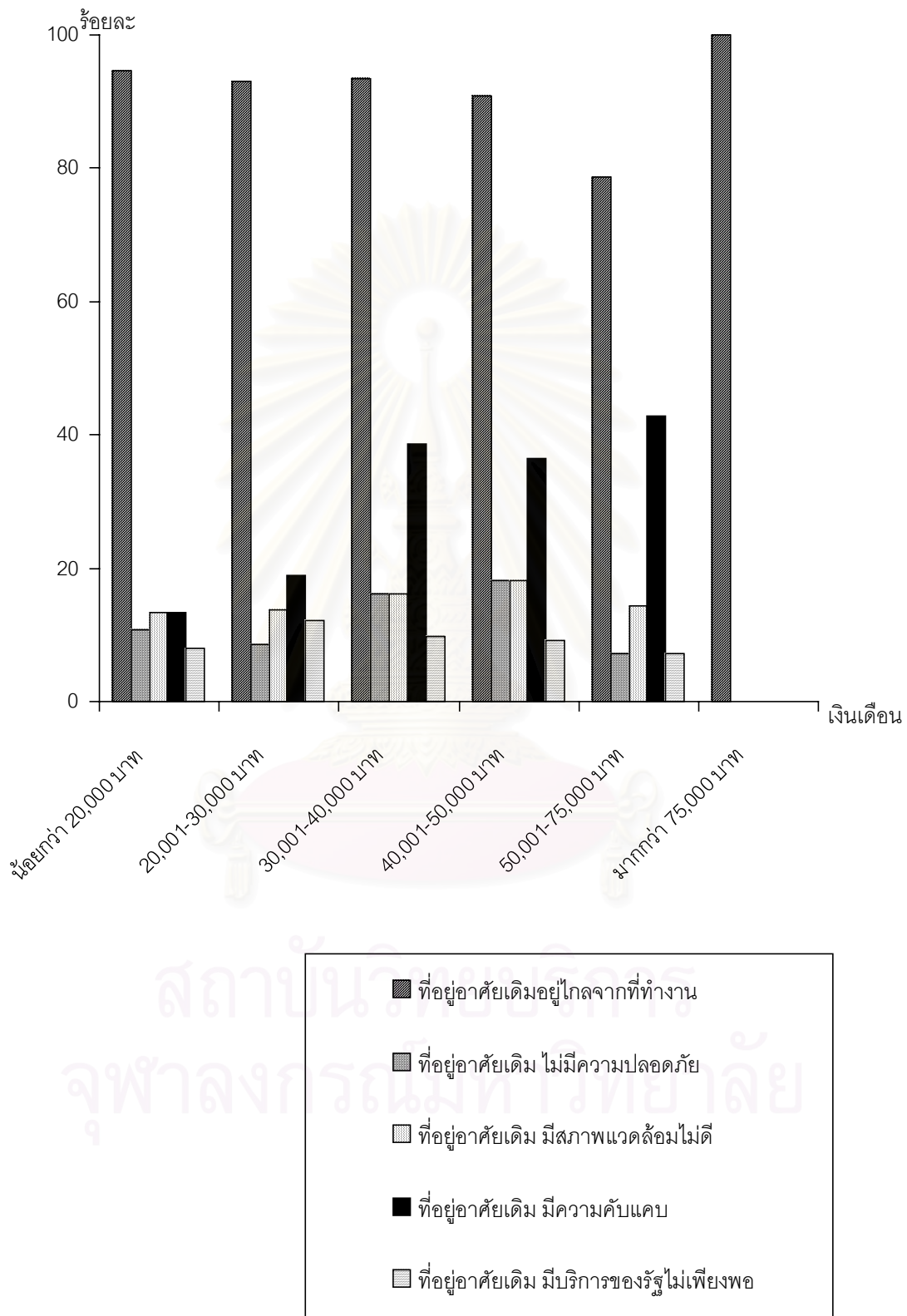
นอกจากนั้น ยังมีประเด็นที่น่าสนใจคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนยิ่งสูง ก็จะทำให้เหตุผลว่า ย้ายเพราะที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ ทั้งนี้ เนื่องจากมีรายได้มากขึ้น จึงต้องการที่อยู่อาศัยที่สะดวกสบายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ ฉัตรชัย พงศ์ประยูร (2527) ได้อธิบายสาเหตุประการหนึ่งของการย้ายที่อยู่อาศัยว่า “เกิดความจำเป็นในการปรับฐานะทางสังคม หรือเกิดการเปลี่ยนงานใหม่ หรือรายได้ของครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป”

ตาราง 6.4.1 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน

เหตุผลที่พนักงานย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล						ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	น้อยกว่า 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001-50,000 บาท	50,001-75,000 บาท	มากกว่า 75,000 บาท	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน	94.7	93.1	93.5	90.9	78.6	100.0	92.7
ที่อยู่อาศัยเดิม ไม่มีความปลอดภัย	10.7	8.6	16.1	18.2	7.1	-	11.0
ที่อยู่อาศัยเดิม มีสภาพแวดล้อมไม่ดี	13.3	13.8	16.1	18.2	14.3	-	14.1
ที่อยู่อาศัยเดิม มีความคับแคบ	13.3	19.0	38.7	36.4	42.9	-	22.5
ที่อยู่อาศัยเดิม มีบริการของรัฐไม่เพียงพอ	8.0	12.1	9.7	9.1	7.1	-	9.4

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละระดับเงินเดือน ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละระดับเงินเดือนอาจจะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ สำหรับกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 75,000 บาท มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 คน จึงไม่สามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้ได้

แผนภูมิที่ 6.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเงินเดือน กับ เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย



เหตุผลของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามช่วงอายุ

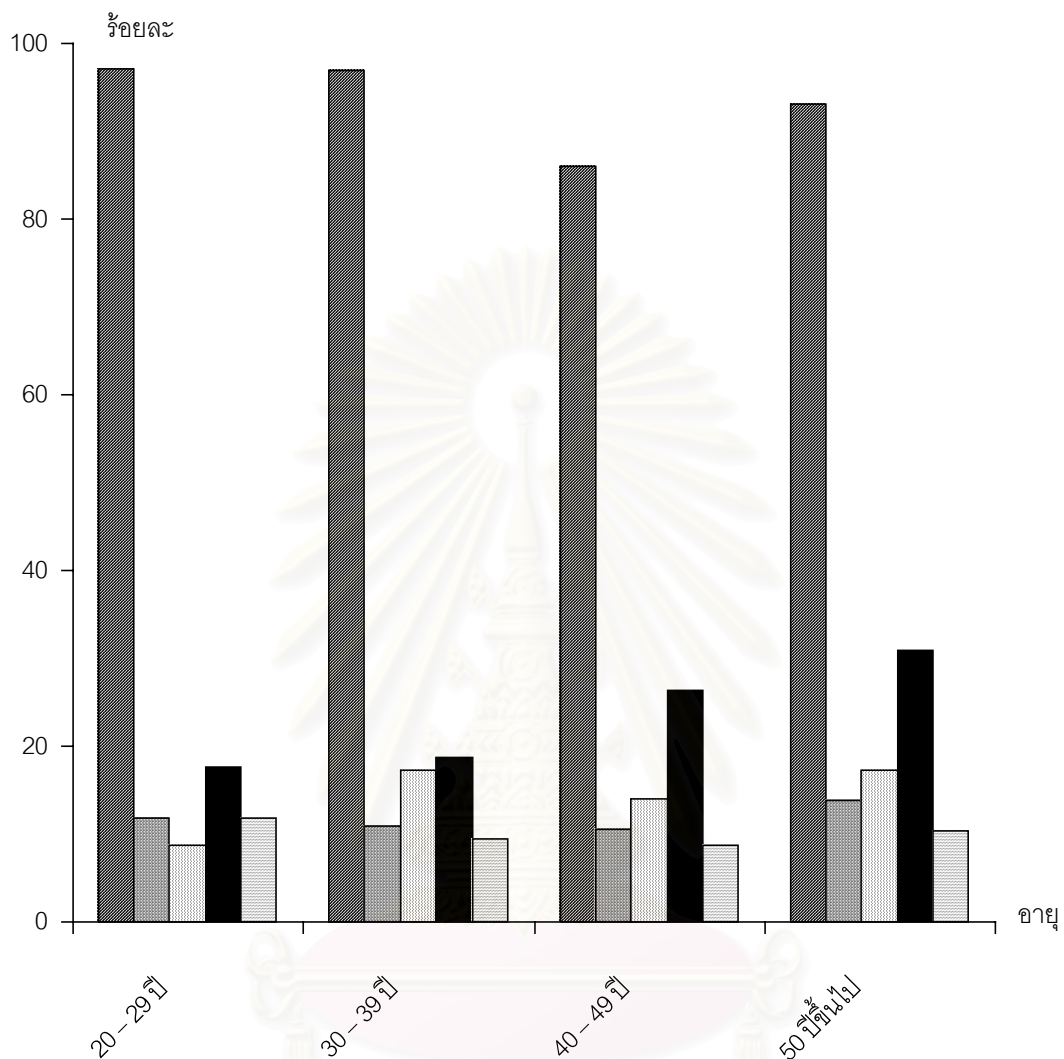
จากตารางที่ 6.4.2 พบว่า ทุกช่วงอายุ ให้เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัยในอันดับแรกเหมือนกันว่า ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน และเหตุผลในอันดับรองลงมาคือ ที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ในกลุ่มที่มีอายุสูงขึ้น ความรู้สึกที่ว่าที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบก็จะเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะมีการเพิ่มจำนวนสมาชิกของครอบครัวตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้รู้สึกว่าที่อยู่อาศัยมีความคับแคบ ซึ่งเป็นไปตามที่ ฉัตรชัย พงศ์ประยูร (2527) กล่าวถึงแรงกระตุ้นอันช่วยให้เกิดการย้ายที่อยู่อาศัย ในส่วนของแรงกระตุ้นที่ไม่พึงปรารถนาด้านขนาดของที่อยู่อาศัยว่า “แรงกระตุ้นที่สำคัญอันทำให้คนเราต้องย้ายที่อยู่ใหม่ คือ ไม่พอใจที่อยู่อาศัยเก่า ซึ่งอาจเกิดได้ทั้งในวัยเริ่มต้นครอบครัวและวัยชรา วัยเริ่มต้นสมาชิกครอบครัวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่วนวัยชราจำนวนสมาชิกลดน้อยลง อาจต้องมีการปรับขนาดของบ้านให้พอดีกับความต้องการ”

ตาราง 6.4.2 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละช่วงอายุ

เหตุผลที่พนักงานย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล				ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน	97.1	96.9	86.0	93.1	92.7
ที่อยู่อาศัยเดิม ไม่มีความปลอดภัย	11.8	10.9	10.5	13.8	11.0
ที่อยู่อาศัยเดิม มีสภาพแวดล้อมไม่ดี	8.8	17.2	14.0	17.2	14.1
ที่อยู่อาศัยเดิม มีความคับแคบ	17.6	18.8	26.3	31.0	22.5
ที่อยู่อาศัยเดิม มีบริการของรัฐไม่เพียงพอ	11.8	9.4	8.8	10.3	9.4

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละช่วงอายุ อาจจะไม่เกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ

แผนภูมิที่ 6.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ช่วงอายุ กับ เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย



- ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน
- ที่อยู่อาศัยเดิม ไม่มีความปลอดภัย
- ที่อยู่อาศัยเดิม มีสภาพแวดล้อมไม่ดี
- ที่อยู่อาศัยเดิม มีความคับแคบ
- ที่อยู่อาศัยเดิม มีบริการของรัฐไม่เพียงพอ

เหตุผลของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของผู้ตอบ กับเหตุผลของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย (ดังแสดงในตารางที่ 6.4.3) พบว่า ผู้ที่ตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย ในทุกลักษณะของการถือครองที่อยู่อาศัย ให้เหตุผลว่า ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงานเป็นอันดับแรก เหตุผลรองลงมาที่ทุกกลุ่มมีความเห็นตรงกันอีก คือ ที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ โดยเฉพาะในกลุ่มที่เช่า และกลุ่มผู้ที่อยู่บ้านสวัสดิการให้ความสำคัญกับเหตุผลนี้ในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ คือ ร้อยละ 38.1 และ 24.3 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของทุกกลุ่มอยู่ที่ ร้อยละ 22.5

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลเรื่องความปลอดภัย พบว่า กลุ่มที่อาศัยอยู่บ้านเช่า ให้ความสำคัญกับเหตุผลนี้ในสัดส่วนที่มากที่สุดถึงร้อยละ 28.6 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของทุกกลุ่มสำหรับเหตุผลนี้ อยู่ที่ร้อยละ 11.0 ส่วนกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับเหตุผลนี้น้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ที่อยู่บ้านสวัสดิการ ร้อยละ 5.4 ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาถึงเรื่องบริการของรัฐ ก็ปรากฏว่า กลุ่มผู้ที่อยู่บ้านสวัสดิการ ให้ความสำคัญกับปัญหาการมีบริการของรัฐไม่เพียงพอที่สุด ร้อยละ 5.4 แสดงให้เห็นว่า บ้านพักสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ในปัจจุบันนั้น มีบริการของรัฐที่เพียงพอ และให้ความรู้สึกในด้านความปลอดภัยแก่ผู้อาศัยสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

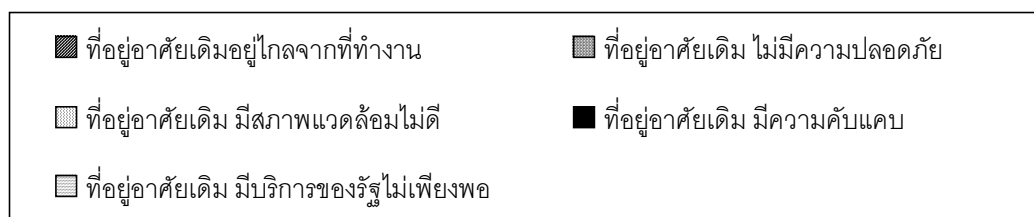
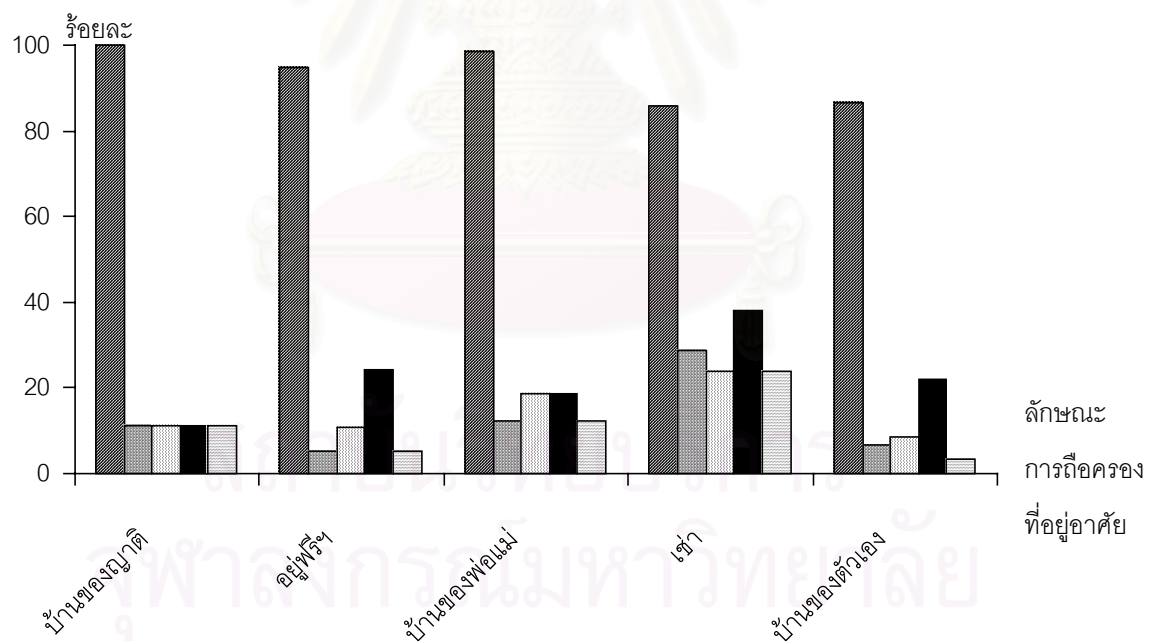
จากตารางที่ 6.4.3 เห็นได้ชัดว่า ผู้ที่อาศัยอยู่โดยการเช่า เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในสัดส่วนที่มากเป็นอันดับหนึ่งในเกือบทุกเหตุผล ในขณะเดียวกัน กลุ่มผู้ที่อาศัยอยู่โดยการเช่า ก็มีสัดส่วนของการเลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัยที่สูงถึงร้อยละ 75.0 (ดังในตารางที่ 6.2.7) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่อาศัยอยู่โดยการเช่านี้ มีความไม่พอใจในที่อยู่อาศัยปัจจุบันมากกว่ากลุ่มอื่นๆ จึงมีความคิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับที่ Rossi (1955) ได้กล่าวถึงเรื่องการย้ายถิ่นว่า “เป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะย้ายที่อยู่ โดยไม่คำนึงถึงความคาดหวัง หรือความสามารถในการย้าย กล่าวคือ ความต้องการย้ายถิ่นเป็นความรู้สึกที่อยากจะย้ายที่อยู่ไปอยู่ที่อื่น เนื่องจากความไม่พอใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมปัจจุบัน เช่น ที่อยู่อาศัยคับแคบ ไม่พอใจเพื่อนบ้าน ไม่พอใจงานที่ทำ ฯลฯ แต่โอกาสที่จะได้ย้ายนั้น ขึ้นอยู่กับวิสัยความสามารถของแต่ละบุคคล ว่ามีความสามารถในประเด็นต่างๆเหล่านี้ได้หรือไม่ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย การมีงานทำ การรับรู้ข่าวสารในที่อยู่ใหม่ ตลอดจนลักษณะส่วนตัวของผู้ต้องการย้ายถิ่นด้วย”

ตาราง 6.4.3 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มของลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

เหตุผลที่พนักงานย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล					ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	บ้านของญาติ	อยู่ฟรีๆ	บ้านของพ่อแม่	เช่า	บ้านของตัวเอง	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน	100.0	94.6	98.4	85.7	86.4	92.7
ที่อยู่อาศัยเดิม ไม่มีความปลอดภัย	11.1	5.4	12.5	28.6	6.8	11.0
ที่อยู่อาศัยเดิม มีสภาพแวดล้อมไม่ดี	11.1	10.8	18.8	23.8	8.5	14.1
ที่อยู่อาศัยเดิม มีความคับแคบ	11.1	24.3	18.8	38.1	22.0	22.5
ที่อยู่อาศัยเดิม มีบริการของรัฐไม่เพียงพอ	11.1	5.4	12.5	23.8	3.4	9.4

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละกลุ่มลักษณะการถือครอง ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละกลุ่มลักษณะการถือครอง อาจจะมีเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ

แผนภูมิที่ 6.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัย กับ เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย



เหตุผลของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในปัจจุบัน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ที่เดินทางไปทำงานด้วยพาหนะทุกชนิด มีความคิดเห็นตรงกันว่า เลือดย้ายที่อยู่อาศัยเพราะ ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน เป็นอันดับแรก โดยในกลุ่มที่ใช้รถส่วนตัว เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนของผู้ที่ให้เหตุผลนี้ น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มที่ใช้รถส่วนตัว สามารถเดินทางได้สะดวกและรวดเร็วกว่ากลุ่มอื่นๆ ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับเหตุผลนี้น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

มีข้อน่าสังเกตว่า กลุ่มที่เดินทางด้วยรถรับ-ส่งสวัสดิการ เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในสัดส่วนที่มากเป็นอันดับหนึ่งในเกือบจะทุกเหตุผล

ตาราง 6.4.4 ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย ในแต่ละกลุ่มของพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานในปัจจุบัน

เหตุผลที่พนักงานย้ายที่อยู่อาศัย	ร้อยละของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล				ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ให้ความสำคัญในแต่ละเหตุผล
	เดิน	รถส่วนตัว	รถรับ-ส่งสวัสดิการ	รถสาธารณะ	
ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน	100.0	92.1	96.7	92.5	92.7
ที่อยู่อาศัยเดิมไม่มีคิวกว่ามปลอดภัย	25.0	6.1	30.0	10.0	11.0
ที่อยู่อาศัยเดิมมีสภาพแวดล้อมไม่ดี	-	13.2	26.7	10.0	14.1
ที่อยู่อาศัยเดิมมีคิวกว่ามคับแคบ	-	21.1	36.7	17.5	22.5
ที่อยู่อาศัยเดิมมีบริเวณของรัฐไม่เพียงพอ	25.0	5.3	26.7	7.5	9.4

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่เลือกตอบเหตุผลนั้นๆ ในแต่ละกลุ่มลักษณะการเดินทาง ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละกลุ่มลักษณะการเดินทาง อาจจะเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน เลือกตอบเหตุผลมากกว่า 1 ข้อ

6.5 ความต้องการสวัสดิการของผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

ความต้องการสวัสดิการ กรณีที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามอายุของพนักงาน

ในภาพรวม ผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย มีความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถ รายเดือนมากที่สุด รองลงมาคือ รถรับ-ส่งสวัสดิการ และที่พักชั่วคราวสำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยแยกตามช่วงอายุของพนักงาน พบว่า ความต้องการเงินช่วยเหลือค่าเดินทางฯ จะลดน้อยลงในกลุ่มที่มีอายุสูงขึ้น และในทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญกับ สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าเดินทางฯ เป็นอันดับหนึ่ง ยกเว้นในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ต้องการรถรับ-ส่งสวัสดิการเป็นอันดับที่หนึ่ง สำหรับความต้องการที่พักรับชั่วคราวสำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะ จะมีมากในกลุ่มอายุน้อยกว่า 39 ปี และจะน้อยลงในกลุ่มที่อายุมากกว่า 40 ปี ทั้งสองกรณีดังที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้น จะมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พร้อมกับจะมีความต้องการผลประโยชน์เพิ่มเติมลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนพัฒนาการทางจิตวิทยาในแต่ละช่วงชีวิต ที่ โกลด์ (1978) ได้กล่าวไว้ถึงผู้ที่มีอายุราว 43 ถึง 53 ปี ว่า “อยู่ในช่วงตั้งหลักปักฐาน ยอมรับสภาพของชีวิตตามความเป็นจริง” และกล่าวถึงผู้ที่มีอายุราว 53 ถึง 60 ปี ว่า “ยอมรับอดีตของชีวิตทั้งหมด มีชั้นดีธรรมมากขึ้น ประสบการณ์ชีวิตทำให้เฉลียวฉลาด และมีเมตตากรุณาเพิ่มมากขึ้น”

ตาราง 6.5.1 จำนวนร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการแต่ละข้อ ในกรณีที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามช่วงอายุของพนักงาน

สวัสดิการที่ต้องการหากจะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยาน สุวรรณภูมิ	ร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการจำแนก ตามแต่ละช่วงอายุของพนักงาน				ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ ต้องการสวัสดิการ
	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป	
รถรับ-ส่งสวัสดิการ	57.6	69.8	62.1	68.5	65.5
เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน	90.9	82.5	66.7	54.8	70.6
เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	18.2	17.5	6.1	13.7	13.2
ที่พักชั่วคราวสำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะ	63.6	68.3	39.4	35.6	49.4

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการนั้นๆ ในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละช่วงอายุ อาจจะไม่เกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน มีความต้องการสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง

ความต้องการสวัสดิการ กรณีที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์ พบว่า ในทุกกลุ่มยังคงมีความต้องการ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางและน้ำมันรถรายเดือน เป็นอันดับที่หนึ่ง ยกเว้นในกลุ่มที่อาศัยอยู่เกิน 30 ปีขึ้นไป ที่ต้องการที่พักชั่วคราวมากเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้ กลุ่มที่อาศัยอยู่เกิน 30 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยค่อนข้างน้อย เนื่องจากจากความผูกพันกับที่อยู่อาศัยเดิมดังที่ได้กล่าวไว้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กับการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย ดังนั้น จึงต้องการที่พักชั่วคราวสำหรับพักผ่อนมากกว่าสวัสดิการชนิดอื่นๆ

มีข้อน่าสังเกตคือ ในเกือบทุกประเภทของสวัสดิการ ผู้ที่มีระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันนานขึ้น จะมีความต้องการสวัสดิการที่ลดน้อยลง

ตาราง 6.5.2 จำนวนร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการแต่ละข้อ ในกรณีที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไป

ทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันของพนักงาน

สวัสดิการที่ต้องการหากจะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิ	ร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการ จำแนกตาม ระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่ อาศัยปัจจุบัน				ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ต้องการ สวัสดิการ
	น้อยกว่า 9 ปี	10-19 ปี	20-29 ปี	30 ปีขึ้นไป	
รถรับ - ส่งสวัสดิการ	69.6	64.9	62.5	56.3	64.3
เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน	82.1	80.5	73.2	50.0	74.7
เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	14.3	13.0	12.5	9.4	12.7
ที่พักชั่วคราวสำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะ	60.7	41.6	50.0	59.4	51.1

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการนั้นๆ ในแต่ละช่วงเวลาที่อาศัย ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละช่วงเวลาที่ย้าย อาศัย อาจจะเป็น 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน มีความต้องการสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความต้องการสวัสดิการ กรณีที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย จำแนกตามพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน

จากตารางที่ 6.5.3 พบว่า ผู้ที่เดินทางด้วยรถรับ-ส่งสวัสดิการในปัจจุบัน เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการรถรับ-ส่ง ในระดับที่สูงที่สุด ส่วนกลุ่มที่เดินทางด้วยรถส่วนตัว เป็นกลุ่มที่ต้องการเงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรายเดือนสูงที่สุด ซึ่งนับว่าเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

ตาราง 6.5.3 จำนวนร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการแต่ละข้อ ในกรณีที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานของพนักงาน

สวัสดิการที่ต้องการหากจะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยาน สุวรรณภูมิ	ร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการ จำแนกตาม พาหนะที่ใช้เดินทางไป ทำงาน				ร้อยละโดยรวมของผู้ที่ต้องการ สวัสดิการ
	เดิน	รถส่วนตัว	รถรับ-ส่งสวัสดิการ	รถสาธารณะ	
รถรับ-ส่งสวัสดิการ	80.0	62.6	86.7	54.6	65.3
เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรายเดือน	60.0	76.6	50.0	60.6	70.7
เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว	20.0	11.1	30.0	9.1	13.4
ที่พักชั่วคราวสำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะ	60.0	50.9	43.3	45.5	49.4

หมายเหตุ : ตัวเลขในตาราง หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ต้องการสวัสดิการนั้นๆ ในแต่ละกลุ่มลักษณะการเดินทาง ซึ่งจำนวนรวมในแต่ละกลุ่มลักษณะการเดินทาง อาจจะมีเกิน 100 เนื่องจาก พนักงานบางคน มีความต้องการสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง

6.6 ความต้องการสวัสดิการของผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย

จากผลการสำรวจข้อมูลในตารางที่ 5.4.9 สวัสดิการที่ผู้เลือกจะย้ายที่อยู่อาศัยต้องการให้มีมากที่สุด คือ การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูก โดยมีผู้เลือกตอบร้อยละ 75.3 ของผู้ที่ย้ายทั้งหมด สวัสดิการที่มีผู้เลือกรองลงมา คือ การจัดให้มีรถรับ-ส่งสวัสดิการ โดยมีผู้เลือกตอบร้อยละ 52.6 ส่วนอันดับที่ 3 มีผู้เลือกตอบเท่ากันคือ การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่มีชื่อเสียงในบริเวณใกล้เคียง เพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำ และการจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ซึ่งในเรื่องของเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย เป็นส่วนที่พนักงานสามารถกู้ได้จากสหกรณ์อยู่แล้ว ดังนั้น จะทำการวิเคราะห์ สวัสดิการที่เหลือทั้ง 3 ชนิด โดยจะเห็นได้ว่า สวัสดิการที่พนักงานต้องการนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

- รถรับ-ส่งสวัสดิการ
- ที่อยู่อาศัยราคาถูก

รถรับ-ส่งสวัสดิการ

รถรับ-ส่งสวัสดิการนั้น เป็นสวัสดิการที่ทั้งผู้จะไม่ย้าย และผู้ที่จะย้าย มีความต้องการในอันดับต้นๆ เหมือนกัน จึงนับว่ารถรับ-ส่งสวัสดิการ เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้องพิจารณาจัดหาเพิ่มเติม เพื่อความสะดวกในการครองชีพของพนักงาน ดังที่ Yoder (1970) ได้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการ ไว้ว่า “สวัสดิการตามความหมายที่มาจาก “Employee Benefits and Service” หมายถึง “กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังจะได้รับไม่ตรีจิตมิตรภาพและความกระตือรือร้นในการทำงานจากบรรดาคนงานรวมทั้งการหาทางช่วยปลดเปลื้องความวิตกกังวลอันเป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจให้การจ้างงานเป็นที่น่าสนใจต่อคนงานอื่น ๆ และเป็นความพยายามที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงให้พร้อมต่อการเผชิญความเสี่ยงภัยในการทำงานและการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่” นั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด”

ที่อยู่อาศัยราคาถูก

ในส่วนของสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยนั้น จะทำการวิเคราะห์ความต้องการของพนักงานในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการถือครองที่ต้องการ รูปแบบที่อยู่อาศัย และความสามารถในการชำระของพนักงาน

จากผลการสำรวจ (ตารางที่ 5.4.6) ในส่วนของผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย มีความต้องการถือครองที่อยู่อาศัยด้วยการซื้อ ร้อยละ 52.7 ต้องการถือครองด้วยการอยู่ฟรีในบ้านสวัสดิการ ร้อยละ 43.7 และต้องการถือครองด้วยการเช่า ร้อยละ 3.6 ซึ่งการวิเคราะห์ในครั้งนี้ จะวิเคราะห์เฉพาะส่วนของผู้ที่ต้องการถือครองด้วยการซื้อ และอยู่ฟรีในบ้านสวัสดิการเท่านั้น ส่วนผู้ที่ต้องการเช่าซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อย จะไม่นำมาวิเคราะห์

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากตารางที่ 6.6.1 จะเห็นได้ว่า กลุ่มที่จะย้ายที่อยู่อาศัย ที่ต้องการถือครองที่อยู่อาศัยใหม่ด้วยการซื้อ มีความต้องการบ้านในรูปแบบของบ้านเดี่ยวมากที่สุดถึงร้อยละ 72 รองลงมาคือ ทาวน์เฮ้าส์ ร้อยละ 17.2 และสุดท้ายคือ คอนโดฯ อพาร์ทเมนต์ และเซอร์วิสอพาร์ทเมนต์ ร้อยละ 10.8 โดยในรายละเอียดนั้น สามารถทราบถึงระดับรายได้ครัวเรือน ของผู้ที่ต้องการซื้อที่อยู่อาศัยในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการหาความสามารถในการชำระ หรือระดับราคาที่อยู่อาศัยที่พนักงานต้องการต่อไป เช่น

- มีผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการซื้อบ้านเดี่ยว ที่มีรายได้ครัวเรือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 22.6 ของผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัยและต้องการถือครองด้วยการซื้อทั้งหมด
- มีผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการซื้อ ทาวน์เฮ้าส์ ที่มีรายได้ครัวเรือน 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 7.5 ของผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัยและต้องการถือครองด้วยการซื้อทั้งหมด

นอกจากนั้น จากตัวอย่างข้างต้นทั้ง 2 กลุ่ม สามารถคำนวณเป็นร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ดังนี้ (ผลการคำนวณของทุกกลุ่ม แสดงในตารางที่ 6.6.2)

- มีผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการซื้อบ้านเดี่ยว ที่มีรายได้ครัวเรือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 5.10 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด [คำนวณจาก 22.6% X ผู้ที่จะซื้อ 52.7% ของผู้ที่จะย้ายทั้งหมด X ผู้ที่จะย้าย 42.8% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด]
- มีผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการซื้อ ทาวน์เฮ้าส์ ที่มีรายได้ครัวเรือน 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 1.69 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด [คำนวณจาก 7.5% X ผู้ที่จะซื้อ 52.7% ของผู้ที่จะย้ายทั้งหมด X ผู้ที่จะย้าย 42.8% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด]

ตาราง 6.6.1 รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการถือครองที่อยู่ใหม่ด้วยการซื้อ ในแต่ละระดับรายได้ครัวเรือน (ร้อยละของกลุ่มที่จะย้ายที่อยู่อาศัยและต้องการถือครองด้วยการซื้อ)

		รายได้ครัวเรือน						รวม
		ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 75,000 บาท	มากกว่า 75,001 บาท	
สำหรับผู้ที่จะย้ายที่ต้องการซื้อ								
รูปแบบบ้านที่ต้องการ	บ้านเดี่ยว	22.6	16.1	12.9	7.5	8.6	4.3	72.0
	ทาวน์เฮ้าส์	1.1	5.4	2.2	7.5	1.0	-	17.2
	คอนโดฯ อพาร์ทเมนต์ เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์	1.1	2.2	3.3	1.1	3.1	-	10.8
รวม		24.8	23.7	18.4	16.1	12.7	4.3	100.0

ตาราง 6.6.2 รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการถือครองที่อยู่ใหม่ด้วยการซื้อ ในแต่ละระดับรายได้ครัวเรือน (ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด)

สำหรับผู้จะย้ายที่ต้องการซื้อ		รายได้ครัวเรือน						รวม
		ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 75,000 บาท	มากกว่า 75,001 บาท	
รูปแบบบ้านที่ต้องการ	บ้านเดี่ยว	5.10	3.63	2.91	1.69	1.94	0.97	16.24
	ทาวน์เฮ้าส์	0.25	1.22	0.50	1.69	0.23	-	3.88
	คอนโดฯ อพาร์ทเมนต์ เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์	0.25	0.50	0.74	0.25	0.70	-	2.44
รวม		5.50	5.59	5.35	4.15	3.63	2.86	22.56

ในการคำนวณหาความสามารถในการชำระราคาที่อยู่อาศัย จากระดับเงินเดือน ด้วยการใช้โปรแกรมการคำนวณสำเร็จรูป ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ที่มา : www.ghb.co.th/ghbweb/main/fcompute.htm) โดยมีข้อสมมติฐานที่ อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ 6.75 ต่อปี ใช้ระยะเวลาการผ่อนชำระ 30 ปี และใช้สัดส่วนการใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย ประมาณร้อยละ 26 ของรายได้ครัวเรือน ได้ผลการคำนวณ ดังต่อไปนี้

ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	20,000 บาท/เดือน	สามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ ในราคา	500,000 บาท
ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	30,000 บาท/เดือน	สามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ ในราคา	750,000 บาท
ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	40,000 บาท/เดือน	สามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ ในราคา	1,000,000 บาท
ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	50,000 บาท/เดือน	สามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ ในราคา	1,250,000 บาท
ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	75,000 บาท/เดือน	สามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ ในราคา	1,875,000 บาท

เมื่อนำผลที่ได้นี้ ไปใช้พิจารณาประกอบกับผลที่ได้ในตารางที่ 6.6.2 จะทำให้ทราบถึง จำนวนความต้องการที่อยู่อาศัยในรูปแบบ และระดับราคาต่างๆ ของพนักงาน เช่น

มีผู้ที่ต้องการบ้านเดี่ยว ในระดับราคา ไม่เกิน 0.5 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 5.10 ของพนักงานทั้งหมด

มีผู้ที่ต้องการบ้านเดี่ยว ในระดับราคา 0.5 – 0.75 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 3.63 ของพนักงานทั้งหมด

มีผู้ที่ต้องการบ้านเดี่ยว ในระดับราคา 0.75 – 1.0 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 2.91 ของพนักงานทั้งหมด

มีผู้ที่ต้องการทาวน์เฮ้าส์ ในระดับราคา 1.0 – 1.25 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.69 ของพนักงานทั้งหมด

สำหรับผู้ที่ต้องการอยู่ฟรี (บ้านสวัสดิการนั้น) มีความต้องการที่อยู่อาศัยในรูปแบบของ คอนโดมิเนียม อพาร์ทเมนต์ และเซอร์วิสอพาร์ทเมนต์ มากที่สุด คือร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ บ้านเดี่ยว ร้อยละ 28.4 และ ลำดับสุดท้ายคือ ทาวน์เฮ้าส์ ร้อยละ 18.9 ซึ่งในรายละเอียดนั้น สามารถคำนวณได้โดยวิธีเดียวกันกับกลุ่มที่จะซื้อข้างต้น เพื่อทราบถึงระดับรายได้ครัวเรือนของผู้ที่ต้องการอยู่ฟรีในแต่ละรูปแบบของที่อยู่อาศัย ซึ่งสามารถนำมาใช้กำหนดเรียกเก็บเป็นค่าเช่า หรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ กับพนักงานในกลุ่มนี้ได้ (ผลการคำนวณแสดงในตารางที่ 6.6.4)

ตาราง 6.6.3 รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการถือครองที่อยู่ใหม่ด้วยการอยู่ฟรีใน บ้านสวัสดิการ ในแต่ละระดับรายได้ครัวเรือน (ร้อยละของกลุ่มที่จะย้ายที่อยู่อาศัยและต้องการอยู่ฟรี)

		รายได้ครัวเรือน						รวม
		ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 75,000 บาท	มากกว่า 75,001 บาท	
สำหรับผู้จะย้ายที่ต้องการอยู่ฟรี								
รูปแบบบ้านที่ต้องการ	บ้านเดี่ยว	10.8	2.7	4.1	4.1	4.1	2.7	28.4
	ทาวน์เฮ้าส์	4.1	6.8	4.1	2.7	-	1.4	18.9
	คอนโด อพาร์ทเมนต์	14.9	18.9	6.8	6.8	4.1	1.4	52.8
	เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์							
รวม		29.7	28.4	14.9	13.5	8.1	5.4	100.0

โดยที่ความสามารถในการชำระค่าเช่า จะใช้ความสามารถในการผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยของธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นเกณฑ์ ซึ่งสามารถคำนวณด้วยโปรแกรมการคำนวณสำเร็จรูป โดยมีข้อสมมติฐานคือ สัดส่วนการใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย ประมาณร้อยละ 26 ของรายได้ครัวเรือน ได้ผลการคำนวณ ดังต่อไปนี้

ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	20,000 บาท/เดือน	สามารถผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยได้	5,200 บาท/เดือน
ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	30,000 บาท/เดือน	สามารถผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยได้	7,750 บาท/เดือน
ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	40,000 บาท/เดือน	สามารถผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยได้	10,350 บาท/เดือน
ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	50,000 บาท/เดือน	สามารถผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยได้	12,900 บาท/เดือน
ผู้ที่มีรายได้ครัวเรือน	75,000 บาท/เดือน	สามารถผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยได้	19,350 บาท/เดือน

ตาราง 6.6.4 รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการถือครองที่อยู่ใหม่ด้วยการอยู่ฟรีในบ้านสวัสดิการ ในแต่ละระดับรวม (ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง)

สำหรับผู้จะย้ายที่ต้องการอยู่ฟรี		รายได้ครัวเรือน						รวม
		ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 75,000 บาท	มากกว่า 75,001 บาท	
รูปแบบบ้านที่ต้องการ	บ้านเดี่ยว	2.02	0.50	0.77	0.77	0.77	0.50	5.31
	ทาวน์เฮ้าส์	0.77	1.27	0.77	0.50	-	0.26	3.53
	คอนโดฯ อพาร์ทเมนต์	2.79	3.53	1.27	1.27	0.77	0.26	9.88
	เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์							
รวม		5.55	5.31	2.79	2.52	1.51	1.01	18.70

บทที่ 7

บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ

ในการสรุปผลการวิจัย จะแบ่งออกเป็น 6 หัวข้อหลัก ดังต่อไปนี้

- 7.1 ลักษณะความเป็นอยู่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับเพิ่มเติมในปัจจุบัน
- 7.2 ลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มที่คิดจะย้าย และไม่ย้ายที่อยู่อาศัย
- 7.3 กลุ่มที่จะลาออกจากงาน เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
- 7.4 เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย
- 7.5 เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย
- 7.6 สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่คิดจะย้ายและไม่ย้ายที่อยู่อาศัย
- 7.7 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

7.1 ลักษณะความเป็นอยู่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและด้านการเดินทางที่ได้รับในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการที่คาดหวังว่าจะได้รับเพิ่มเติมในปัจจุบัน

โดยรวมแล้วพนักงานเพศชายมีมากกว่าในสัดส่วนประมาณ 3 : 2 ยกเว้นบางหน่วยงานที่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน และสำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ (ตารางที่ 6.1.1) อายุโดยเฉลี่ยของพนักงาน เท่ากับ 41 ปี โดยหน่วยงานที่มีพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี จำนวนมากเป็นพิเศษคือ ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด ซึ่งมีจำนวนพนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 62.6 (ตารางที่ 6.1.2) พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว ประมาณร้อยละ 66.5 ในขณะที่ผู้ที่เป็นโสดมีร้อยละ 29.5 (ตารางที่ 5.1.3)

พนักงานร้อยละ 60 มีเงินเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท โดยกลุ่มผู้มีเงินเดือนน้อยจะมีจำนวนมาก และกลุ่มจะเล็กลงเรื่อยๆเมื่อระดับเงินเดือนสูงขึ้น ยกเว้นใน 2 หน่วยงานคือ ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด และสำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ที่มีกลุ่มระดับเงินเดือนสูงมากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำ (ตารางที่ 6.1.4) ซึ่งสอดคล้องกับอายุงานของพนักงานในทั้งสองหน่วยงานโดยรวมแล้วพนักงานเกินกว่าร้อยละ 70 มีอายุงานเกินกว่า 9 ปี โดยเฉพาะในฝ่ายการทำอากาศยาน กองรักษาความสะอาด และ สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ มีผู้ที่มีอายุงานเกิน 15 ปี มากกว่าร้อยละ 80 (ตารางที่ 6.1.5)

ส่วนในด้านการอยู่อาศัย พนักงานอยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันมาเป็นระยะเวลาโดยเฉลี่ย 15 ปี โดยพนักงานประมาณ ร้อยละ 70 อยู่มานานกว่า 10 ปี (ตารางที่ 6.1.6) มีพนักงานกว่าครึ่ง (48.7%) เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง ในขณะที่อีกร้อยละ 30.8 อาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ (ตารางที่ 5.2.2) พนักงานส่วนใหญ่ มีภาระต้องจ่ายค่าที่อยู่อาศัย ทั้งที่จ่ายคนเดียว จ่ายร่วมกับคู่สมรส จ่ายร่วมกับบิดามารดา และจ่ายร่วมกับเพื่อน รวมกันแล้ว ประมาณร้อยละ 83 ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้จ่ายค่าที่พักอาศัยเลย มีอยู่ร้อยละ 16.9 (ตารางที่ 5.2.3)

ด้านการเดินทาง พนักงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 66 เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว ส่วนที่เหลือเดินทางด้วยรถสาธารณะ (17.4%) และรถรับ-ส่งสวัสดิการ (14.1%) ตามลำดับ (ตารางที่ 5.2.5) โดยเวลาที่ใช้ในการเดินทางเฉลี่ยอยู่ที่ 38 นาที และมีพนักงานเกินกว่าครึ่งหนึ่ง (55.5%) ที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 30 นาที (ตารางที่ 5.2.6)

ในปัจจุบัน พนักงานประมาณร้อยละ 67 ไม่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางใดๆ ส่วนที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 33 ได้รับสวัสดิการอย่างน้อย 1 อย่าง โดยสวัสดิการที่มีผู้ได้รับมากที่สุดคือ การใช้บริการรถรับ-ส่งสวัสดิการ ซึ่งมีจำนวนผู้ได้รับสวัสดิการนี้ถึงร้อยละ 26.1 ของพนักงานทั้งหมด รองลงมาคือ สวัสดิการเงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย ประมาณร้อยละ 19.7 และบ้านพักสวัสดิการประมาณร้อยละ 12.9

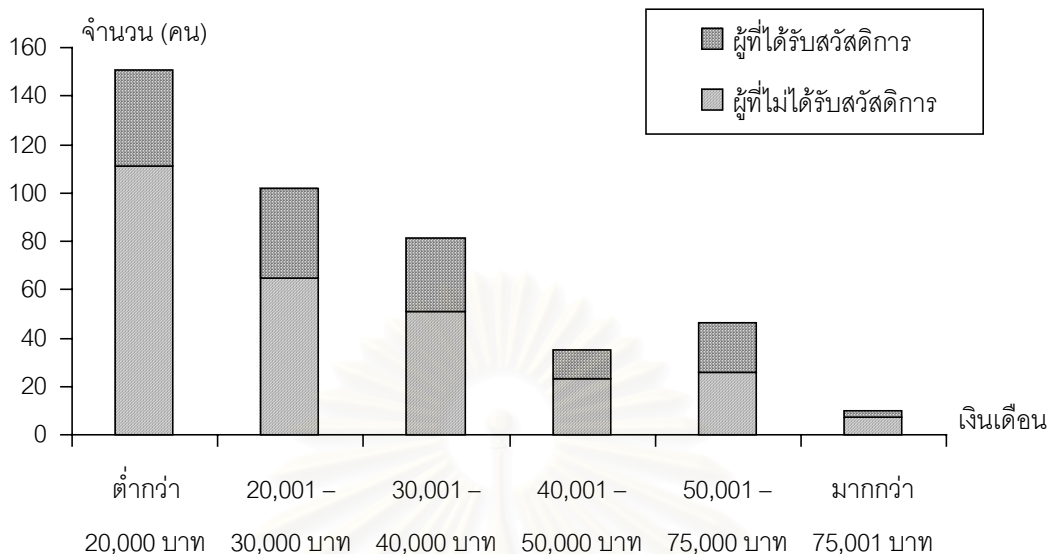
สำหรับสวัสดิการที่สำคัญ 2 ชนิด ที่องค์กรได้จัดให้แก่พนักงาน คือ บ้านพักสวัสดิการ และรถรับ-ส่งสวัสดิการ มีผู้ใช้บริการกลุ่มใหญ่ที่สุด เป็นผู้มีระดับเงินเดือนต่ำ และจะน้อยลงเมื่อระดับเงินเดือนสูงขึ้น แต่เมื่อพิจารณาสัดส่วนของผู้ที่ได้ใช้บริการบ้านพักสวัสดิการ กับรถรับ-ส่งสวัสดิการ ในแต่ละระดับเงินเดือน (ตารางที่ 6.1.14 และ 6.1.18) จะเห็นได้ว่า ในกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำที่สุดนั้น มีสัดส่วนของผู้ที่ได้ใช้บริการบ้านพักสวัสดิการ และ รถรับ-ส่งสวัสดิการเพียงร้อยละ 12.6 และ 24.5 ตามลำดับ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับเงินเดือนมากกว่ากลุ่มอื่นๆ แสดงว่า สวัสดิการที่มีให้ในปัจจุบัน ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยซึ่งมีจำนวนพนักงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

ในทุกกลุ่มที่แบ่งตามระดับเงินเดือน มีผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือประมาณร้อยละ 60 - 70 ของทุกระดับเงินเดือน โดยที่กลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ สูงกว่ากลุ่มอื่นๆเพียงเล็กน้อย (ตารางที่ 6.1.14 และ 6.1.18) แต่เนื่องจาก กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำ เป็นกลุ่มที่มีจำนวนพนักงานมากกว่ากลุ่มเงินเดือนสูง ดังนั้น เมื่อพิจารณาเฉพาะในกลุ่มที่ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆเลย จะพบว่า ประกอบไปด้วยกลุ่มระดับเงินเดือนต่ำ มากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนสูง (ตารางที่ 6.1.13 และ 6.1.17)

เพื่อความชัดเจน สามารถแสดงให้เห็นในลักษณะของแผนภูมิแท่ง (แผนภูมิที่ 7.1.1) เฉพาะในเรื่องของสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย จะเห็นได้ว่า ในทุกๆกลุ่มเงินเดือน มีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับและผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมของผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการ จะเห็นว่า กลุ่มเงินเดือนน้อย มีจำนวนของผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการ มากกว่าจำนวนของผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการของกลุ่มเงินเดือนสูง

แสดงให้เห็นว่า สวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานในปัจจุบัน ไม่ได้มีการเจาะจงที่จะให้ผู้มีเงินเดือนน้อย มีสิทธิในการรับสวัสดิการที่มากกว่าผู้มีเงินเดือนสูง ดังจะเห็นได้จาก ทุกระดับเงินเดือน จะมีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการที่ใกล้เคียงกัน ทั้งๆที่กลุ่มเงินเดือนน้อย เป็นกลุ่มที่ใหญ่กว่า จึงทำให้กลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการ ประกอบไปด้วยผู้มีเงินเดือนน้อย เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด ซึ่งลักษณะการให้สวัสดิการที่เกิดขึ้น ไม่สอดคล้องกับที่ เสนาะ ตีเขาวี (2532) กล่าวไว้ว่า “โดยทั่วไปลูกจ้างในองค์กรมักจะได้รับสวัสดิการแตกต่างกัน โดยเฉพาะความแตกต่างของสวัสดิการระหว่างลูกจ้างระดับปฏิบัติงานกับระดับบริหาร ไม่ว่าจะในภาคเอกชนและ/หรือภาครัฐ วิสาหกิจ ลูกจ้างระดับปฏิบัติการมักได้รับสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย และเสริมในเรื่องเศรษฐกิจสุขภาพอนามัย และร่างกาย เช่น ที่อยู่อาศัย รถรับ-ส่ง เป็นต้น

แผนภูมิที่ 7.1.1 แผนภูมิแท่ง แสดงจำนวนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในแต่ละระดับเงินเดือน



ทั้งนี้ ลักษณะการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในปัจจุบัน เป็นสวัสดิการที่จัดให้โดยมิได้ถูกกฎหมายกำหนดบังคับ แต่เป็นการจัดให้ด้วยความสมัครใจขององค์กรเอง ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำว่าสวัสดิการ ตามที่ Harlow S. Person (1950) ได้ให้ไว้ว่า สวัสดิการที่มาจาก “Welfare” หมายความว่า “การดำเนินการด้วยความสมัครใจ และความสุจริตใจของนายจ้างในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัทขึ้น เพื่อความสุจริตใจของคนงานในระบบอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่า สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรม หรือสภาพของตลาดแรงงาน” ดังนั้น องค์กรจึงมีทางเลือกที่จะจัดให้มี หรือไม่มีก็ได้ แต่หากจะจัดให้มีแล้ว ก็ควรจะให้มีการกระจายอย่างทั่วถึง ให้ถูกต้องตามหลักการในการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการที่พนักงานต้องการเพิ่มเติมใน 3 อันดับแรก คือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถ การจัดหาที่อยู่อาศัยให้สามารถซื้อได้ในราคาต่ำ และรถรับ-ส่งสวัสดิการ ซึ่งล้วนแต่เป็นสวัสดิการทางเศรษฐกิจที่นอกเหนือกฎหมาย ตามที่ เสนาะ ดิยาวี (2532) ได้กล่าวไว้ในการแบ่งประเภทของสวัสดิการ ทั้งสิ้น ดังนั้น องค์กรสามารถที่จะเลือกจัดให้มี หรือไม่มีสวัสดิการเหล่านี้เพิ่มขึ้นก็ได้ แต่ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึง ความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น ในฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย ที่มีความจำเป็นต้องเตรียมพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงขวัญและกำลังใจของพนักงาน ที่จะมีเพิ่มขึ้นจากการได้รับสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยอีกด้วย

7.2 ลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มที่จะย้าย และไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

ผลการวิจัย พบว่า เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ มีผู้ที่คิดจะย้ายที่อยู่อาศัยร้อยละ 42.8 โดยมีลักษณะความแตกต่างระหว่างผู้ที่ย้ายและไม่ย้ายที่อยู่อาศัยดังต่อไปนี้

- ผู้ที่มีรายได้สูง เลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัยน้อย และมีแนวโน้มที่จะย้ายที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นในกลุ่มของผู้ที่มีรายได้น้อย (ตารางที่ 6.2.1 และ แผนภูมิที่ 6.2.1)
- ในกลุ่มของผู้ที่มีอายุน้อย มีการเลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัยในสัดส่วนที่สูง และมีแนวโน้มที่จะย้ายที่อยู่อาศัยน้อยลงในกลุ่มของผู้ที่มีอายุสูงขึ้น (ตารางที่ 6.2.2 และ แผนภูมิที่ 6.2.2)
- ผู้ที่มีสถานภาพโสด เลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัย มากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว และในกลุ่มที่สมรสแล้ว เพศหญิง จะตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยน้อยกว่าเพศชาย (ตารางที่ 6.2.4 และ แผนภูมิที่ 6.2.3)
- หน่วยงานที่มีสัดส่วนของผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมท่าอากาศยาน และฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการท่าอากาศยาน ส่วนหน่วยงานที่มีสัดส่วนของผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ และฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน (ตารางที่ 6.2.5 และ แผนภูมิที่ 6.2.4)
- ผู้ที่เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง มีสัดส่วนการเลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัยประมาณหนึ่งในสี่ ในขณะที่กลุ่มที่อาศัยบ้านของญาติ เช่น และอยู่บ้านพักสวัสดิการ มีสัดส่วนการเลือกที่จะย้ายที่อยู่อาศัยถึงสามในสี่ (ตารางที่ 6.2.7 และ แผนภูมิที่ 6.2.5)
- ผู้ที่ไม่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และผู้ที่จ่ายค่าใช้จ่ายร่วมกับคู่สมรส เป็นสองกลุ่มที่มีสัดส่วนการเลือกย้ายที่อยู่อาศัยน้อยที่สุด (ตารางที่ 6.2.8 และ แผนภูมิที่ 6.2.6)
- ผู้ที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันมาเป็นระยะเวลาสั้น จะมีผลทำให้ตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยน้อยลง (ตารางที่ 6.2.10 และ แผนภูมิที่ 6.2.7)
- ผู้ที่เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว มีสัดส่วนของการเลือกย้ายที่อยู่อาศัยน้อยที่สุด ในขณะที่ผู้เดินทางด้วยรถประจำทาง จะเลือกย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุด (ตารางที่ 6.2.11 และ แผนภูมิที่ 6.2.8)

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนขึ้น จะทำการเปรียบเทียบลักษณะโดยทั่วไปที่สำคัญ และมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดของกลุ่มที่จะย้าย และไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในรูปแบบของตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตาราง 7.2.1 การเปรียบเทียบลักษณะโดยทั่วไปที่สำคัญ ของกลุ่มที่จะย้าย และไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

ผู้ที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย
รายได้สูง	รายได้น้อย
อายุมาก	อายุน้อย
สถานภาพสมรส	สถานภาพโสด
เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง	อาศัยอยู่โดยการเช่า บ้านญาติ หรือบ้านพักสวัสดิการ
อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันมานานกว่า 10 ปี จะย้ายร้อยละ 37	อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันมาน้อยกว่า 10 ปี จะย้ายร้อยละ 52
เดินทางไปทำงานด้วยรถส่วนตัว	เดินทางไปทำงานด้วยรถสาธารณะ

ซึ่งผลที่ได้แสดงในตารางที่ 7.1 ทั้งหมด มีความสอดคล้องกับทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวกับเรื่องของการเลือกทำเลที่ตั้ง หรือการย้ายที่อยู่อาศัย ที่เคยมีผู้ได้ทำการศึกษามาก่อนหน้านี้ ดังที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ในประเด็นของการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย มีผลที่เชื่อถือได้ เนื่องจากผู้ตอบในแต่ละกลุ่ม ตอบตามความเป็นจริงที่สอดคล้องกับทฤษฎี หรือข้อเท็จจริงที่ได้เคยมีการพิสูจน์มาแล้ว

ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย กับผลการวิจัยอื่นๆ คือ

- ทันพงศ์ ชุณหสวัสดิกุล (2537) “การศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานขนาดใหญ่ของภาคเอกชนและภาครัฐ ที่มีต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และการสื่อสารแห่งประเทศไทย”
- สมเกียรติ ปิตีบวรเจตพงศ์ (2540) “การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาที่อยู่อาศัย เนื่องจากการย้ายสำนักงานใหญ่: กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทยและธนาคารกรุงศรีอยุธยา”
- สมพร กิจนำลามเจริญ (2543) “ผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อการอยู่อาศัยของข้าราชการ”

พบว่าผลการวิจัยที่ได้ มีสัดส่วนของผู้ที่คิดจะย้าย มากกว่าผลการวิจัยที่ผ่านมาทั้ง 3 ฉบับ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่งานวิจัยที่ผ่านมา นั้น เป็นการสำรวจทัศนคติ หลังจากมีการย้ายที่ทำงาน ในขณะที่งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นการสำรวจทัศนคติของพนักงาน ก่อนที่จะมีการย้ายที่ทำงาน จึงทำให้ผู้ตอบในงานวิจัยนี้ ตอบเฉพาะทัศนคติในเบื้องต้นที่ยังไม่ได้ผ่านกระบวนการประเมินผลประโยชน์ และค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ในการย้ายที่อยู่อาศัย โดยที่เมื่อผู้ตอบได้มีการประเมินผลประโยชน์และค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้แล้ว คาดว่าจะมีสัดส่วนของการย้ายจริงที่น้อยลง

7.3 กลุ่มที่จะลาออกจากงาน เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

ในส่วนของผู้ที่ลาออกจากงาน เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ คิดเป็นร้อยละ 2.3 ของพนักงานทั้งหมด โดยสามารถแยกตามหน่วยงาน (วิเคราะห์จากตารางที่ 6.2.5 และ 6.2.6) ได้ดังนี้

- ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน จะลาออกจากงาน ร้อยละ 6.4 ของพนักงานในหน่วยงานทั้งหมด
- ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด จะลาออกจากงาน ร้อยละ 1.2 ของพนักงานในหน่วยงานทั้งหมด
- ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน จะลาออกจากงาน ร้อยละ 4.0 ของพนักงานในหน่วยงานทั้งหมด
- ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร จะลาออกจากงาน ร้อยละ 9.2 ของพนักงานในหน่วยงานทั้งหมด

หากจำแนกตามอายุของพนักงาน (วิเคราะห์จากตารางที่ 6.2.2 และ 6.2.3) พบว่าผู้ที่มีอายุสูงขึ้น จะมีแนวโน้มของการลาออกจากงานมากขึ้น ดังนี้

- กลุ่มพนักงานช่วงอายุ 20 – 29 ปี จะลาออกจากงาน ร้อยละ 1.5 ของกลุ่มช่วงอายุ
- กลุ่มพนักงานช่วงอายุ 30 – 39 ปี จะลาออกจากงาน ร้อยละ 1.6 ของกลุ่มช่วงอายุ
- กลุ่มพนักงานช่วงอายุ 40 – 49 ปี จะลาออกจากงาน ร้อยละ 0.9 ของกลุ่มช่วงอายุ
- กลุ่มพนักงานช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จะลาออกจากงาน ร้อยละ 6.0 ของกลุ่มช่วงอายุ

7.4 เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

ในภาพรวมแล้ว เหตุผลของการไม่ย้ายที่อยู่อาศัยใน 3 อันดับแรก คือ ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม และที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร ตามลำดับ

กลุ่มที่ให้เหตุผลว่า ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว เป็นอันดับหนึ่งนั้น มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุ ทุกช่วงเงินเดือน ยกเว้นในกลุ่มคนโสด และกลุ่มที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่ จะให้ความสำคัญกับเหตุผลในข้อนี้มากเป็นพิเศษ (72.3% และ 77.1% ตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 57.0%)

กลุ่มที่ให้เหตุผลว่า มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม จะมีสัดส่วนที่สูงขึ้นเมื่อระยะเวลาที่อยู่ในที่อยู่อาศัยปัจจุบันนานมากขึ้น ในขณะที่กลุ่มที่อาศัยในบ้านพักสวัสดิการให้ความสำคัญกับเหตุผลนี้น้อยที่สุด (15.4% ในขณะที่ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 41.7%) ส่วนกลุ่มที่ให้เหตุผลว่า ที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร มีมากในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

7.5 เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัย

ในภาพรวมแล้ว เหตุผลของการย้ายที่อยู่อาศัยใน 3 อันดับแรก คือ ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน ที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ และ ที่อยู่อาศัยเดิม มีสภาพแวดล้อมไม่ดี ตามลำดับ

กลุ่มที่ให้เหตุผลว่า ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน เป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุด คือ ร้อยละ 92.7 ของผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัยทั้งหมด ในขณะที่ เหตุผลรองลงมา คือ ที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ มีผู้ให้ความสำคัญเพียงร้อยละ 22.5 เท่านั้น ส่วนผู้ที่ให้เหตุผลว่า ที่อยู่อาศัยเดิม มีสภาพแวดล้อมไม่ดี มีร้อยละ 14.1

ผู้ที่ให้เหตุผลว่า ที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ จะมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นตามระดับรายได้และอายุของผู้ตอบ นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่มที่ถือครองที่อยู่อาศัยโดยการเช่า จะให้ความสำคัญกับเหตุผลเกือบทุกข้อในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มที่มีการถือครองที่อยู่อาศัยในลักษณะอื่น

7.6 สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่จะย้ายและไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

สวัสดิการที่ต้องการให้มีเมื่อจะย้ายที่อยู่อาศัยใน 3 อันดับแรก คือ การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่า หรือซื้อในราคาถูก การจัดให้มีรถรับส่ง และ การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่มีชื่อเสียงในบริเวณใกล้เคียง เพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำ ตามลำดับ โดยในกลุ่มที่ต้องการให้สร้างที่อยู่อาศัยให้เช่า หรือซื้อในราคาดุ๊กนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มที่จะซื้อ และกลุ่มที่ต้องการอยู่ฟรี

กลุ่มที่จะซื้อที่อยู่อาศัยนั้น มีความต้องการที่อยู่อาศัยในรูปแบบบ้านเดี่ยวมากที่สุด (72.0% ของผู้ที่จะย้ายและต้องการซื้อ) รองลงมาคือต้องการทาวน์เฮ้าส์ และ คอนโดมิเนียมหรืออพาร์ทเมนต์ (17.2% และ 10.8% ของผู้ที่จะย้าย และต้องการซื้อ ตามลำดับ) ในขณะที่กลุ่มที่ต้องการอยู่ฟรี มีความต้องการที่อยู่อาศัยในรูปแบบ คอนโดมิเนียมหรืออพาร์ทเมนต์ มากที่สุด (52.8% ของผู้ที่จะย้าย และต้องการอยู่ฟรี) รองลงมาคือ บ้านเดี่ยว (28.4% ของผู้ที่จะย้าย และต้องการอยู่ฟรี) และทาวน์เฮ้าส์ (19.8% ของผู้ที่จะย้าย และต้องการอยู่ฟรี) ซึ่งเมื่อทำการคำนวณรายได้ครัวเรือน ให้เป็นความสามารถในการชำระค่าที่อยู่อาศัย จะได้ผลสรุปของระดับราคาบ้านที่มีผู้ต้องการจะซื้อ และระดับราคาเช่าที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ต้องการจะอยู่ฟรี ดังตารางที่ 7.6.1 และ ตารางที่ 7.6.2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 7.6.1 รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการถือครองที่อยู่ใหม่ด้วยการซื้อ ในแต่ละระดับราคา (ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด)

		ระดับราคาที่อยู่อาศัย (ล้านบาท)						รวม
		ต่ำกว่า 0.5	0.5 – 0.75	0.75 – 1.0	1.0 – 1.25	1.25 – 1.875	มากกว่า 1.875	
สำหรับผู้จะย้ายที่ต้องการซื้อ								
รูปแบบบ้านที่ต้องการ	บ้านเดี่ยว	5.10	3.63	2.91	1.69	1.94	0.97	16.24
	ทาวน์เฮ้าส์	0.25	1.22	0.50	1.69	0.23	-	3.88
	คอนโดฯ อพาร์ทเมนต์ เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์	0.25	0.50	0.74	0.25	0.70	-	2.44
รวม		5.50	5.59	5.35	4.15	3.63	2.86	22.56

ตาราง 7.6.2 รูปแบบบ้านที่ต้องการสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย และต้องการอยู่ฟรีในบ้านสวัสดิการ ในแต่ละระดับราคา (ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง)

		ระดับค่าเช่าที่อยู่อาศัย						รวม
		ต่ำกว่า 5,200 บาท	5,200 – 7,750 บาท	7,750 – 10,350 บาท	10,350 – 12,900 บาท	12,900 – 19,350 บาท	มากกว่า 19,350 บาท	
สำหรับผู้จะย้ายที่ต้องการอยู่ฟรี								
รูปแบบบ้านที่ต้องการ	บ้านเดี่ยว	2.02	0.50	0.77	0.77	0.77	0.50	5.31
	ทาวน์เฮ้าส์	0.77	1.27	0.77	0.50	-	0.26	3.53
	คอนโดฯ อพาร์ทเมนต์ เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์	2.79	3.53	1.27	1.27	0.77	0.26	9.88
รวม		5.55	5.31	2.79	2.52	1.51	1.01	18.70

สวัสดิการที่ต้องการให้มีเมื่อจะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในอันดับที่หนึ่ง คือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือนมากที่สุด รองลงมาคือ รถรับ-ส่งสวัสดิการ และที่พักชั่วคราวสำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะตามลำดับ โดยกลุ่มที่เดินทางไปทำงานด้วยรถส่วนตัว เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนความต้องการ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือน้ำมันรถรายเดือน มากที่สุด และในกลุ่มผู้เดินทางไปทำงานด้วยรถรับ-ส่งสวัสดิการ เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนความต้องการ รถรับ-ส่งสวัสดิการ มากที่สุด

สวัสดิการที่ผู้จะย้าย และไม่ย้ายที่อยู่อาศัยต้องการให้องค์กรจัดให้มีในอันดับต้นๆนั้น เป็นสิ่งเดียวกันกับสวัสดิการที่พนักงานต้องการเพิ่มเติมในปัจจุบันทั้ง 3 ลำดับแรก คือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถ การจัดหาที่อยู่อาศัยให้สามารถซื้อได้ในราคาต่ำ และรถรับ-ส่งสวัสดิการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานจะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ไม่ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการสวัสดิการในเรื่องของประเภท เพียงแต่ว่า เมื่อจะต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งอยู่ห่างไกลออกไปจากที่ทำงานเดิม ทำให้จำนวนของผู้ที่ต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมในแต่ละเรื่องนั้น มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น (ตารางที่ 7.2)

ตาราง 7.6.3 แสดงอันดับของสวัสดิการที่พนักงานต้องการในสถานการณ์ต่างๆกัน

ประเภทสวัสดิการ	สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมในปัจจุบัน	เมื่อต้องย้ายไปทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	
		สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติม สำหรับกลุ่มที่จะไม่ย้ายที่อยู่ฯ	สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติม สำหรับกลุ่มที่จะย้ายที่อยู่ฯ
เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถรายเดือน	1 (52.9%)	1 (70.9%)	-
จัดหาที่อยู่อาศัยให้สามารถซื้อได้ในราคาต่ำ	2 (48.0%)	-	1 (76.0%) 3 (52.0%)
รถรับ-ส่งสวัสดิการ	3 (32.6%)	2 (65.2%)	2 (53.1%)
ที่พักชั่วคราว สำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะ	-	3 (49.2%)	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.7 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. แม้ว่าผู้ที่ได้รับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ในกลุ่มใหญ่ที่สุด จะเป็นกลุ่มผู้มีรายได้น้อย แต่เนื่องจากกลุ่มรายได้น้อยนี้ เป็นกลุ่มที่ใหญ่กว่ากลุ่มอื่นๆ จึงทำให้สัดส่วนผู้ที่ได้รับสวัสดิการของกลุ่มรายได้น้อย มีน้อยกว่าสัดส่วนผู้ที่ได้รับสวัสดิการของกลุ่มรายได้สูง ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการในปริมาณที่มากขึ้น โดยอย่างน้อย ควรจะทำให้ในทุกระดับเงินเดือน มีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการที่เท่ากัน หรือให้กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อยกว่า มีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับสวัสดิการที่มากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนสูง โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เช่น ที่อยู่อาศัย หรือรถรับ-ส่ง ส่วนสวัสดิการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ หรือระดับชั้นของพนักงาน ควรจัดให้มีสำหรับพนักงานในระดับนั้นๆ อย่างชัดเจน และไม่ควรมีให้ผู้มีระดับเงินเดือนสูง ใช้สวัสดิการที่จัดไว้สำหรับผู้มีระดับเงินเดือนน้อย เนื่องจากจะทำให้สวัสดิการสำหรับผู้มีรายได้น้อย มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ
2. แนวทางการจัดสวัสดิการด้านการเดินทาง ซึ่งเป็นสวัสดิการที่องค์กรสามารถเลือกที่จะจัดให้หรือไม่จัดให้ก็ได้ แต่หากจะจัดให้ จะต้องมีความเท่าเทียมและครอบคลุมถึงพนักงานในทุกส่วน ควรจัดให้มีรถรับ-ส่งสวัสดิการที่มากขึ้น เพื่อสามารถตอบสนองต่อกลุ่มที่ต้องเข้างานและเลิกงานในเวลาที่ไม่ตรงกับกลุ่มอื่น และควรเพิ่มจำนวนรถตามเส้นทางที่มีพนักงานอาศัย โดยอาจให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการลงชื่อ และกำหนดเส้นทางเดินรถเอง เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้บริการอย่างทั่วถึงกัน
3. แนวทางการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในพนักงานแต่ละระดับ ควรกำหนดเป็นงบประมาณต่อหัวของพนักงาน โดยอาจแยกเป็นเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร หรืออาจแยกให้ย่อยกว่านั้น หลังจากนั้น จึงค่อยจัดหาทางเลือกของสวัสดิการชนิดต่างๆ ตามงบประมาณที่มี เช่น หากกำหนดงบประมาณสำหรับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยต่อหัวของพนักงานระดับปฏิบัติการเท่ากับ 1,000 บาทต่อเดือน พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถเลือกใช้สวัสดิการ ในทางเลือกดังต่อไปนี้
 - เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัย โดยองค์กรช่วยเหลือเป็นเงินสดเดือนละ 1,000 บาท และให้พนักงานไปจัดหาที่อยู่อาศัยเอง
 - องค์กรลงทุนก่อสร้าง คำนวณหาจุดคุ้มทุนโดยไม่หวังผลกำไร แล้วให้พนักงานเช่าโดยมีส่วนลด เดือนละ 1,000 บาท
 - จ้างเอกชนสร้างที่พักอาศัยในที่ดินขององค์กร ให้พนักงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างทั้งหมด และองค์กรคิดค่าเช่าที่ดินในราคาปกติ แต่มีส่วนลดค่าเช่าให้ 1,000 บาทต่อเดือน

นอกจากนั้น ควรจัดให้มีที่พักที่อยู่ใกล้กับสถานที่ทำงาน เฉพาะสำหรับพนักงานที่ต้องเตรียมพร้อมปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมงเท่านั้น เพื่อให้พนักงานจะสามารถเข้าทำงานนอกเวลาปกติได้โดยสะดวก โดยกำหนดให้พนักงานในกลุ่มนี้ ไม่สามารถเลือกสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในทางเลือกอื่นได้ และถึงแม้ว่าพนักงานในกลุ่มนี้ จะได้รับสวัสดิการที่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ แต่ก็เป็นไปได้ด้วยความจำเป็นและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานให้กับองค์กรโดยตรง เช่นเดียวกับกับผลการศึกษาของ Mehta (1976) ที่ได้ศึกษาปัญหาที่อยู่อาศัยของพนักงานในกิจการโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท และ

สำนักงานต่างๆในประเทศอินเดีย พบว่า “การจัดสร้างที่อยู่อาศัยควบคู่ไปกับแหล่งงานจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าของกิจการ ในกรณีที่พนักงานจะสามารถเข้าทำงานนอกเวลาปกติได้โดยสะดวก และเกิดประโยชน์แก่พนักงานที่จะลดค่าใช้จ่าย และเวลาในการเดินทาง

4. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานในบางกลุ่ม คือ ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด เป็นกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนสูง และมีอายุค่อนข้างมาก ซึ่งขัดแย้งกับลักษณะหน้าที่ กล่าวคือ โดยทั่วไป พนักงานรักษาความสะอาด ควรจะมีความแข็งแรง อายุไม่มาก และมีระดับเงินเดือนที่น้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า องค์กรควรพิจารณาปรับโครงสร้างพนักงานในส่วนนี้ ให้เหมาะสมต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. 2537. ระเบียบการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การพักอาศัยในเขต ทำอากาศยานกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร: การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. (อัดสำเนา)
- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. 2539. ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การจัดแบ่งส่วน งานและหน้าที่ของส่วนงาน ทอท. กรุงเทพมหานคร: การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. (อัดสำเนา)
- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. 2541. ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การจัดแบ่งส่วนงานและ หน้าที่ของส่วนงาน ทอท (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. (อัดสำเนา)
- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. 2544. รายงานประจำปี. กรุงเทพมหานคร: การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. (อัดสำเนา)
- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. ฝ่ายแผนงาน, กองวิชาการ. 2537. ทำอากาศยานสากล ประวัติและสิ่งอำนวยความสะดวก. กรุงเทพมหานคร: การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. (อัดสำเนา)
- ฉัตรชัย พงศ์ประยูร. 2527. ภูมิศาสตร์เมือง. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทันพงศ์ ชูณหสวัสดิกุล. 2537. การศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานขนาดใหญ่ของภาคเอกชน และภาครัฐ ที่มีต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และการ สื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. เครื่องคำนวณสินเชื่อ. คำนวณความสามารถในการซื้อที่อยู่อาศัย[สายตรง]. แหล่งที่มา: <http://www.ghb.co.th/ghbweb/main/fcompute.htm> [2003, February 25]
- บริษัท ทำอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จำกัด. ข่าว ทอท. งานเตรียมความพร้อมปฏิบัติการและโยกย้ายไป ปฏิบัติงาน ณ ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ[สายตรง]. แหล่งที่มา: http://www.airportthai.co.th/airportnew/html/info_org.html [2003, February 28]
- บริษัท ทำอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จำกัด. สำรวจทำอากาศยานสุวรรณภูมิ. รายละเอียดทำอากาศยาน [สายตรง]. แหล่งที่มา: <http://www.bangkokairport.org/explore/tfacilities.asp> [2003, February 25]
- บริษัท ทำอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จำกัด. สำรวจทำอากาศยานสุวรรณภูมิ. ศักยภาพ. แหล่งที่มา: <http://www.bangkokairport.org/explore/tpotential.asp> [2003, February 25]
- บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด และ บริษัท แม็พแอนด์แพลน จำกัด. 2545. เอกสาร ประกอบการสัมมนา เรื่อง การศึกษาความเหมาะสมทางด้านเศรษฐกิจ วิศวกรรม และผลกระทบสิ่งแวดล้อม โครงการพัฒนาโครงข่ายเชื่อมต่อกับทำอากาศยานกรุงเทพ (ดอนเมือง) – ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ.

ประวัติหนองงูเห่า[สายตรง]. แหล่งที่มา: http://www.pnac.net/html/Air_port.html [2003, February 28]

พีระพงษ์ มูรพันธ์. 2540. สภาพปัจจุบันและการคาดหวังด้านที่อยู่อาศัยของพนักงานต้อนรับ สายการบินไทย.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญศรี วายวานนท์. 2537. การจัดการทรัพยากรคน (พิมพ์ครั้งที่ 2). โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภิญโญ สาร. 2517. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

วิจิตร ระวิวงศ์, 2525. สวัสดิการแรงงานในประเทศไทย. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อ้างถึงใน อำนาจ สุกใส. 2540.

สมเกียรติ ปิตินรเจตพงศ์. 2540. การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาที่อยู่อาศัย เนื่องจากกา

ย้ายสำนักงานใหญ่: กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทยและธนาคารกรุงศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพร กิจนำลาภเจริญ. 2543. ผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อการอยู่อาศัยของข้าราชการ.

ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สุชาติ พูลทรัพย์. 2536. การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ดิยาว. 2543. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำนาจ สุกใส. 2540. การจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย สำหรับพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาษาอังกฤษ

- Alonso William (Murphy). 1975. Regional policy : readings in theory and applications / John Ffriedmann. Cambridge: MIT Press.
- Beach, Dale S. 1970. Personnel: The Management of People at work. New York: Macmillan.
- Brodzinsky, D. M., Gormly A. V., and Ambron, S. R. 1986. Lifespan human development (3rd ed.). New York: CBS.
- Button, K.J. 1976. Urban Economics : theory and policy. London: Macmillan Press.
- Harlow S. Person. 1975. Encyclopedic of the Social Scienees. New York: McMillen. Harold Carter.
- Hirsch, W. Z. 1973. Urban Economic Analysis. New York: McGraw – Hill.
- Koontz and O'Donnell. 1968. Principles of Management. New York: McGraw-Hill.
- Lean, W., and Goodall, B. 1966. Aspects of land economics. London: Estate Gazette.
- Mehta Prayag. 1976. Condition of Work and Problems of work Organization in textile Industry. National Labor Institute Bulletins.
- Rossi, P. H. 1955. Why Families Move: A Study in the social psychology of Urban Residential Mobility. New York.
- Sherman, Arthur, W., and Bohlander, G. W. 1992. Managing Human Resource. Cincinnati, Ohio : College Division, South – Western Publishing.
- Speare, A., Goldstein, S., and Frey, W. (n.d.). Residential Mobility, Migration and Metropolitan Change. Cambridge: Ballinger.
- Wingo, L. JR. 1969. Transportation and Urban Land. New York: Practer.
- Yoder Dale. 1970. Personnel management and industrial relations (6th ed.). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายชยวีร์ คีตวรนาฏ นิสิตปริญญาโท ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษา ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านทั้งหมด จะเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาวិจัยเท่านั้น

คำอธิบายแบบสอบถาม

กรุณาเติมเครื่องหมาย / หรือ ตัวเลขลงในช่อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพ โสด แต่งงาน มีบุตร คน
 หย่า แต่งงาน แต่แยกกันอยู่
4. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ด้วยกันในปัจจุบัน
 1 คน 2 คน 3 คน
 4 คน 5 คน มากกว่า 5 คน (ระบุจำนวน)..... คน
5. ปัจจุบันท่านทำงานในสังกัด
 ฝ่ายบริการการบินกองควบคุมลานจอด
 ฝ่ายบริการการบินกองพิธีการบิน
 ฝ่ายการทำอากาศยานศูนย์ควบคุมทำอากาศยาน
 ฝ่ายการทำอากาศยานกองบริการทำอากาศยาน
 ฝ่ายการทำอากาศยานกองรักษาความสะอาด
 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอากาศยาน
 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยกองดับเพลิงอาคาร
 สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ
 สำนักแพทย์
 อื่นๆ (ระบุ)
6. ท่านทำงานในการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)) มาแล้วกี่ปี
 น้อยกว่า 3 ปี 3-5 ปี 6-8 ปี
 9-11 ปี 12-14 ปี มากกว่า 15 ปี
7. ท่านทำงาน ในบริเวณใกล้เคียงของสนามบินดอนเมืองมาแล้วกี่ปี (รวมการทำงานในการท่าฯ และการทำงานในบริษัทอื่นๆที่อยู่ใกล้กับสนามบินดอนเมือง)
 น้อยกว่า 3 ปี 3-5 ปี 6-8 ปี
 9-11 ปี 12-14 ปี มากกว่า 15 ปี

8. รายได้ของท่านต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 - 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,001 - 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 50,001 - 75,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 75,001 - 100,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 100,000 บาท |

9. รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยเดือนละ (เงินเดือนของตัวท่าน + คู่สมรส + บุตร)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 - 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,001 - 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 50,001 - 75,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 75,001 - 100,000 บาท | <input type="checkbox"/> 100,001 - 200,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 200,000 บาท | |

10. นอกจากเงินเดือนแล้ว ในแต่ละเดือนท่านยังมีรายได้อื่น ๆ อีกหรือไม่

- ไม่มี มี ประมาณเดือนละ บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านที่อยู่อาศัย และการเดินทาง

11. การถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> บ้านของญาติ | <input type="checkbox"/> อยู่ฟรี (บ้านสวัสดิการ) |
| <input type="checkbox"/> บ้านของพ่อแม่ | <input type="checkbox"/> เช่า |
| <input type="checkbox"/> เป็นเจ้าของ | |

12. ปัจจุบัน ท่านจ่ายค่าใช้จ่ายในการพักอาศัยอย่างไร

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> จ่ายคนเดียว | <input type="checkbox"/> จ่ายร่วมกับคู่สมรส |
| <input type="checkbox"/> จ่ายร่วมกับบิดา มารดา ญาติพี่น้อง | <input type="checkbox"/> จ่ายร่วมกับเพื่อน |
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้จ่ายเลย | <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)..... |

13. ระยะเวลาที่ท่านอาศัยในที่อยู่อาศัยปัจจุบัน นาน ปี

14. ปัจจุบัน ท่านเดินทางไปทำงานด้วยพาหนะชนิดใด

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เดิน | <input type="checkbox"/> รถส่วนตัว (จักรยาน รถยนต์ รถจักรยานยนต์ |
| <input type="checkbox"/> รถรับ-ส่งสวัสดิการ | <input type="checkbox"/> รถสาธารณะ (รถเมล์ รถไฟ แท็กซี่) |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ) | |

15. ท่านใช้เวลาในการเดินทางมาที่ทำงานประมาณ นาที

ส่วนที่ 3 สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน

16. ปัจจุบัน ท่านได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- จัดให้มีที่พักอาศัย โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเช่า เงินช่วยเหลือ เพื่อที่อยู่อาศัย
- เงินกู้เพื่อซื้อหรือจัดหาที่อยู่อาศัย ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ
- อื่นๆ (ระบุ)
17. ปัจจุบัน ท่านได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- รถรับส่งสวัสดิการ เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว
- ช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถรายเดือน ไม่ได้รับสวัสดิการใด
- อื่นๆ (ระบุ)
18. สวัสดิการใด ที่ท่านต้องการให้องค์กรจัดให้มีเพิ่มเติม ในด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- จัดที่พักอาศัยให้เช่า รถรับส่งสวัสดิการ
- เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถ
- เงินกู้เพื่อซื้อ หรือจัดหาที่อยู่อาศัย เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว
- จัดที่อยู่อาศัย ให้สามารถซื้อได้ในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาด
- ไม่ต้องการ
- อื่นๆ (ระบุ)

ส่วนที่ 4 ในกรณีที่ท่านจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

19. หากท่านจะต้องย้ายไปทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่านจะย้ายที่อยู่อาศัยหรือไม่
- ไม่ย้าย (ไปตอบส่วนที่ 4.1) ย้าย (ไปตอบส่วนที่ 4.2)

ส่วนที่ 4.1 กรณีที่ท่านตอบว่า จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

20. หากท่านไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ท่านจะ
- เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวัน และพฤติกรรมการเดินทาง
- ลาออกจากงาน
- อื่นๆ (ระบุ)
21. หากท่านไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ท่านมีเหตุผลใดเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส
- ที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร
- มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม
- ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว (บิดามารดา ญาติพี่น้อง)
- ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่
- อื่นๆ (ระบุ)
22. หากท่านไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ท่านต้องการความช่วยเหลือ หรือสวัสดิการใดเพิ่มเติม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- รถรับส่งสวัสดิการ ช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถรายเดือน
- เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว ที่พักชั่วคราว สำหรับพักผ่อนระหว่างเปลี่ยนกะการทำงาน
- ไม่ต้องการ อื่นๆ (ระบุ)

ระเบียบการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย
ว่าด้วย การพักอาศัยในเขตทำอากาศยานกรุงเทพ
พ.ศ.2537

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระเบียบ ว่าด้วยการพักอาศัยในเขตทำอากาศยานกรุงเทพ
 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา24(2) แห่งพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2544
 ผู้ว่าการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ **ระเบียบการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การพักอาศัยในเขตทำ
 อากาศยานกรุงเทพ พ.ศ. 2537** ”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2537 เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบและคำสั่งอื่นใดในส่วนซึ่งกำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบ นี้
 ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“ **ทอท.** ” หมายความว่า การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

“ **ผู้ว่าการ** ” หมายความว่า ผู้ว่าการ ทอท.

“ **พนักงาน** ” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างประจำของ ทอท.

“ **บ้านพัก** ” หมายความว่า บ้านพักของ ทอท. ประเภทต่าง ๆ ซึ่งใช้เป็นที่พักอาศัย รวมทั้ง สิ่ง
 ปลุกสร้างต่าง ๆ ในพื้นที่อื่นเป็นเขตบ้านพักนั้นด้วย ไม่ว่าเขตบ้านพักจะมีรั้วหรือไม่ก็ตาม

“ **เขตการพักอาศัย** ” หมายความว่า พื้นที่ของ ทอท. ที่กำหนดให้เป็นบริเวณสำหรับการพัก
 อาศัย ของพนักงานและครอบครัว

“ **คณะกรรมการบ้านพัก** ” หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้ว่าการแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการ
 พิจารณา เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการพักอาศัยของพนักงาน โดยมีผู้ควบคุมการพักอาศัยเป็นเลขาธิการคณะ
 กรรมการ

“ **ผู้ควบคุมการพักอาศัย** ” หมายความว่า พนักงานในสังกัดฝ่ายบุคคล ทอท. ที่ได้รับการแต่งตั้ง
 ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพักอาศัย

“ **หัวหน้าบ้าน** ” หมายความว่า พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ควบคุมดูแลความเป็นระเบียบ
 เรียบร้อย ในบ้านพักที่ได้รับมอบหมาย

“ **เจ้าบ้าน** ” หมายความว่า พนักงานที่ได้รับคำสั่งบรรจุให้เข้าพักอาศัยในบ้านพัก

“ **ครอบครัว** ” หมายความว่า สามี ภรรยา บุตร บิดา มารดาของเจ้าบ้านที่ถูกต้องตามกฎหมาย

“ **ผู้อาศัย** ” หมายความว่า ผู้ที่อาศัยอยู่กับเจ้าบ้านเป็นประจำ แต่มิได้เป็นครอบครัวของเจ้าบ้าน

“ **ผู้เยี่ยมเยียน** ” หมายความว่า ผู้ที่มาเยี่ยมเยียนเจ้าบ้าน ครอบครัวหรือผู้อาศัยเป็นครั้งคราว

“ **ผู้อยู่ในบ้าน** ” หมายความว่า บุคคลทุกคนที่อยู่ในบ้านพัก

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการบ้านพัก รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบหรือคำสั่งปลีกย่อยที่ไม่ขัดกับระเบียบนี้ได้ตามความเหมาะสม

หมวดที่ 1

การควบคุมการพักอาศัยและอำนาจหน้าที่

ข้อ 6 การควบคุมการพักอาศัย

- 6.1 หัวหน้าบ้านขึ้นการควบคุมต่อผู้ควบคุมการพักอาศัย
- 6.2 เจ้าบ้านขึ้นการควบคุมต่อหัวหน้าบ้าน หรือต่อผู้ควบคุมการพักอาศัยแล้วแต่กรณี

ข้อ 7 คณะกรรมการบ้านพัก มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการพักอาศัยของพนักงาน เช่น การบรรจุ โยกย้าย สับเปลี่ยนการพักอาศัย ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการพักอาศัย แล้ว รายงานผู้ว่าการทราบ

ข้อ 8 ผู้ควบคุมการพักอาศัย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 8.1 รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการพักอาศัยให้เป็นไปตามระเบียบ
- 8.2 ควบคุมทะเบียนบ้านพักทะเบียนราษฎรทะเบียนประวัติและสถิติหรือข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบ้านพักและการพักอาศัย
- 8.3 ดูแลอาคารและพัสดุต่าง ๆ ตลอดจนสภาพในเขตการพักอาศัยให้เรียบร้อยอยู่เสมอ
- 8.4 ควบคุมการใช้บริการสาธารณูปการ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและประหยัด
- 8.5 ควบคุม ดูแล ตักเตือน บุคคลที่อยู่ในเขตการพักอาศัยให้เป็นไปตามระเบียบ
- 8.6 ดำเนินการหรือเสนอแนะกิจการด้านสวัสดิการในเขตการพักอาศัย ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม
- 8.7 อนุญาตให้ผู้เยี่ยมเยียนพักอาศัยชั่วคราวได้คราวละไม่เกิน 3 วัน
- 8.8 รายงานเหตุการณ์และสถานภาพการพักอาศัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการ

ข้อ 9 หัวหน้าบ้าน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 9.1 ควบคุม ดูแล แนะนำ ตักเตือน และดำเนินการอย่างเหมาะสมให้เกิดประโยชน์และความสงบเรียบร้อยในบ้านพักที่ตนรับผิดชอบ
- 9.2 ตรวจสอบผู้อยู่ในบ้านให้ถูกต้องตรงกับทะเบียนบ้านพัก
- 9.3 รายงานให้ผู้ควบคุมการพักอาศัยทราบทันทีที่มีบ้านพักว่างและจัดการดูแลพัสดุประจำบ้านพักไว้พลางก่อน
- 9.4 รายงานสภาพบ้านพักและเหตุการณ์ผิดปกติเกี่ยวกับการพักอาศัยให้ผู้ควบคุมการพักอาศัยทราบ

ข้อ 10 เจ้าบ้าน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

10.1 ดูแลรับผิดชอบผู้อยู่ในบ้าน เพื่อให้การพักอาศัยเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย

10.2 ดูแลรับผิดชอบบ้านพักและพัสดุประจําบ้านพัก ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและมีจำนวนครบถ้วนตามทะเบียนพัสดุประจําบ้านพัก หากเกิดการชำรุดสูญหาย ต้องจัดหาสิ่งของที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันหรือดีกว่ามาใช้แทนด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง เว้นแต่การชำรุดหรือสูญหายนั้นเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัยหรือหมดอายุการใช้งานในกรณีเช่นนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบพัสดุสิ่งของนั้นๆ จะเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดหากเป็นการสมควร ทอท. จะจัดหาของนั้นมาเปลี่ยนให้

10.3 ควบคุม ดูแล แนะนำ และ ตักเตือนผู้อยู่ในบ้านให้รักษาความสะอาดและจัดบ้านให้น่าอยู่อาศัย ถูกต้องตามสุขลักษณะและการสุขาภิบาลอยู่เสมอ

10.4 เมื่อผู้อยู่ในบ้าน เกิด ตาย ย้ายที่อยู่ ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎรและระเบียบนี้โดยเคร่งครัด

10.5 เมื่อผู้อยู่ในบ้านเป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือสิ่งคมรังเกียจ เช่น โรคเรื้อน วัณโรคระยะคุคคาม ให้รายงานผู้ควบคุมการพักอาศัยโดยเร็ว

10.6 เมื่อพัสดุในการบริการสาธารณูปการ ที่จัดไว้เป็นส่วนรวมเกิดการชำรุด หรือสูญหายด้วยเหตุอันไม่สมควร เจ้าบ้านทุกบ้านที่ร่วมกันใช้การบริการนั้น ๆ จะต้องเฉลี่ยทุนทรัพย์จัดหาของที่มีลักษณะและคุณภาพเช่นเดียวกันหรือดีกว่าทดแทนแต่จะดำเนินการแก้ไขหรือซ่อมเองโดยพลการไม่ได้ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ มาดำเนินการให้ หากไม่จัดหาทดแทนผู้ว่าการอาจสั่งระงับการให้บริการสาธารณูปการนั้นชั่วคราวหรือตลอดไปได้

10.7 ในกรณีที่เจ้าบ้านจะไม่อยู่เป็นการชั่วคราวเกินกว่า 7 วันติดต่อกัน ต้องแจ้งให้หัวหน้าบ้านหรือผู้ควบคุมการพักอาศัยทราบ แล้วแต่กรณี

ข้อ 11 ผู้อยู่ในบ้าน มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

11.1 ประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบ

11.2 ประหยัดการใช้สาธารณูปการ

11.3 ปฏิบัติตามคำแนะนำ ตักเตือน หรือห้ามปรามของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

11.4 เมื่อทราบเรื่องราว หรือพฤติกรรม อันจะเป็นภัยแก่บุคคลหรือความสงบเรียบร้อยของ ทอท. ต้องรีบแจ้งเจ้าบ้าน หัวหน้าบ้าน หรือผู้ควบคุมการพักอาศัยทราบทันที

11.5 ต้องรับผิดชอบแทนเจ้าบ้าน ตามที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าบ้าน

11.6 ให้ความร่วมมือด้วยดีต่อ ทอท.

หมวดที่ 2

หลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุบุคคลเข้าพักอาศัย

- ข้อ 12 พนักงานทุกคนมีสิทธิจะได้รับการพิจารณาบรรจุให้เข้าพักอาศัยตามลำดับความจำเป็น ดังนี้
- 12.1 เป็นผู้ไร้ที่อยู่อาศัยเนื่องจากประสบอัคคีภัย หรือวินาศภัยอื่น ๆ หรือถูกขับไล่ ทั้งนี้ ต้องมีหลักฐาน หรือข้อเท็จจริงที่คณะกรรมการบ้านพักเชื่อถือได้มาประกอบด้วย
 - 12.2 เป็นผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวก กรณีเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติแล้วจะต้องดำเนินการปฏิบัติแก้ไขโดยทันทีทันใด หากไม่ดำเนินการจะเกิดผลเสียหายต่อ ทอท.
 - 12.3 เป็นผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานซึ่งมีภารกิจรับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง ณ ที่ตั้งส่วนงานนั้น ๆ
 - 12.4 เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการพักอาศัยแม้จะได้พักพิงอยู่กับผู้ใดแล้วก็ตาม เช่น เป็นผู้มีบุตรมาก ครอบครัวใหญ่ ฐานะความเป็นอยู่แร้นแค้น เป็นต้น
 - 12.5 เป็นผู้ได้รับคำสั่งให้เข้าพักอาศัยเป็นกรณีพิเศษ

หมวดที่ 3

การขอเข้าพักอาศัยและอำนาจสั่งการ

- ข้อ 13 พนักงานผู้ใดประสงค์จะขอเข้าพักอาศัยในบ้านพักให้ยื่นคำขอเข้าพักอาศัยตามผนวก 1 แนบท้ายระเบียบนี้ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงคณะกรรมการบ้านพัก
- ข้อ 14 พนักงานที่จะขอสืบเปลี่ยนบ้านพักหรือขอให้บุคคลอื่นเข้าพักอาศัยร่วมให้ยื่นคำขอตามผนวก 5 แนบท้ายระเบียบนี้ ต่อหัวหน้าบ้านหรือผู้ควบคุมการพักอาศัยเพื่อเสนอคณะกรรมการบ้านพักพิจารณา
- ข้อ 15 การสั่งให้พนักงานมีสิทธิหรือหมดสิทธิการเข้าพักอาศัย ให้สั่งโดยคำสั่งประธานกรรมการบ้านพัก

หมวดที่ 4

การเข้าพักอาศัยและการหมดสิทธิการพักอาศัย

- ข้อ 16 การเข้าพักอาศัย
- 16.1 เมื่อผู้ยื่นคำขอทราบคำสั่งอนุญาตก่อนเข้าพักอาศัยต้องนำใบแจ้งย้ายออกจากภูมิลำเนาเดิมตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร ไปยื่นต่อผู้ควบคุมการพักอาศัยภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตนั้น แล้วนำไปแจ้งการเข้าพักอาศัยตามผนวก 2 แนบท้ายระเบียบนี้ ไปมอบให้กับหัวหน้าบ้านจึงจะเข้าพักอาศัยได้กรณีที่ผู้ยื่นคำขอยังไม่อาจนำหลักฐานตามที่กล่าวในวรรคต้นไปยื่นต่อผู้ควบคุมการพักอาศัยได้ภายในกำหนด แต่มีความจำเป็นต้องขอเข้าพักอาศัยก่อนให้ผู้ยื่นคำขอทำบันทึกชี้แจงความจำเป็นต่อผู้ควบคุมการพักอาศัย เพื่อขอรับใบแจ้งการเข้าพักอาศัยชั่วคราวตามผนวก 3 แนบท้าย

ระเบียบนี้แล้วนำไปมอบให้กับหัวหน้าบ้าน เพื่อขอเข้าพักอาศัยเป็นการชั่วคราว แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 15 วัน นับแต่วันที่ระบุในใบแจ้งการเข้าพักอาศัยชั่วคราวในกรณี ที่ผู้ควบคุมการพักอาศัยออกใบแจ้งการเข้าพักอาศัยชั่วคราวให้แก่ผู้ใดต้องคอยเร่งเตือนให้ผู้ผู้นั้นปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ห้ามออกหลักฐานตาม ผนวก 2 ให้แก่ผู้ที่ยังมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบและตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร

16.2 หัวหน้าบ้านจะยอมให้บุคคลเข้าพักอาศัยได้ต่อเมื่อผู้นั้นนำหลักฐานตามผนวก 2 หรือ ผนวก 3 ของผู้ควบคุมการพักอาศัยมอบให้กับตนแล้วเท่านั้น ถ้าเป็นผนวก 3 ต้องคอยเร่งเตือนให้ผู้ผู้นั้นปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

16.3 เจ้าบ้านผู้ใดได้รับมอบหมายบ้านพักเพื่อเข้าพักอาศัยใหม่ต้องร่วมกับผู้ควบคุมการพักอาศัย และหัวหน้าบ้านตรวจรับมอบพัสดุและเอกสารประจำบ้านพัก ตามผนวก 4 แนบทำระเบียบนี้ให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริงก่อนเข้าพักอาศัย และต้องเข้าพักอาศัยภายใน 15 วัน

16.4 การเปลี่ยนแปลงรายการเกี่ยวกับผู้อยู่ในบ้าน เจ้าบ้านจะต้องแจ้งต่อผู้ควบคุมการพักอาศัยทุกครั้ง

ข้อ 17 เมื่อได้รับอนุญาตให้เข้าพักอาศัยในบ้านพักแล้ว ห้ามผู้อยู่ในบ้านปฏิบัติตามข้อใด ข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการบ้านพัก หรือผู้มีอำนาจอนุญาต

17.1 ใช้บ้านพักเป็นที่ชุมนุมเล่นการพนัน หรือการเล่นอื่นใดที่มีลักษณะและวิธีการเล่นทำนองเดียวกับการพนัน

17.2 ประกอบการค้าในบ้านพัก

17.3 จัดให้มีงานพิธีหรือมหรสพใด ๆ รวมทั้งการเลี้ยงรื่นเริงที่เป็นพิธีการที่บ้านพัก

17.4 เก็บศพไว้ในบ้านพักเกิน 24 ชั่วโมง และทำพิธีการศพภายในบ้านพัก

17.5 เลี้ยงสัตว์ที่จะก่อให้เกิดอันตรายและก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่เพื่อนบ้าน

17.6 ประพฤติการณ์อันไร้มารยาทและขาดวัฒนธรรม เช่น แสดงกิริยาวาจา อุจาดลามกหรือ ส่งเสียงดังให้เป็นที่เดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น หรือกระทำการใด ๆ อันส่งไปในลักษณะคล้ายคลึงกัน

17.7 ตากหรือแขวนผ้าหรือวางสิ่งอื่นใดที่อาจทำให้ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยบนขอบหน้าต่าง ราวลูกกรง หรือที่มีได้จัดทำไว้เพื่อการนั้นโดยเฉพาะ

17.8 ใช้บ้านพักเป็นที่ชุมนุมเสพสุราเครื่องดองของเมาจนเป็นที่เดือดร้อนรำคาญแก่เพื่อนบ้าน

17.9 กระทำการใด ๆ อันมีลักษณะที่อาจจะก่อให้เกิดอันตราย หรือเป็นที่หวาดเสียวแก่เพื่อนบ้าน เช่น จุดดอกไม้เพลิง ยิงปืน หรือยิงสัตว์ ในเขตการพักอาศัย

17.10 จับสัตว์ หรือเก็บพืชผลทุกชนิด ในบริเวณที่สาธารณะประโยชน์ ภายในเขตการพักอาศัย ไม่ว่าสถานที่นั้นจะมีป้ายห้ามไว้หรือไม่ก็ตาม

17.11 ตัดหรือรบกวนกิ่งไม้ยืนต้น รื้อถอนหรือทำลายพืชผลต่าง ๆ ที่ได้เพาะปลูกไว้ในเขตการพักอาศัย ก่อนได้รับอนุญาตจากผู้ควบคุมการพักอาศัย

17.12 ปลูกสร้าง รื้อถอน ต่อเติม ดัดแปลง แก้ไข ซ่อมแซมบ้านพักหรือเปลี่ยนแปลงติดตั้งอุปกรณ์สาธารณูปการภายในบ้านพัก โดยพลการ

17.13 รับบุคคลอื่นใดเข้าพักอาศัยในบ้านพัก

17.14 สละสิทธิ์ความเป็นเจ้าบ้านให้แก่ผู้อื่น หรือสับเปลี่ยนบ้านกันโดยพลการ

ข้อ 18 การหมดสิทธิในการพักอาศัย มีดังต่อไปนี้

18.1 พันสภาพการเป็นพนักงาน

18.2 ย้ายไปปฏิบัติงานประจำ ณ ส่วนงานต่างจังหวัด

18.3 ผู้กู้ยืมเงินตามเงื่อนไขหรือข้อตกลง หรือที่เป็นหนี้สินผูกพันกับ ทอท. เพื่อซื้อที่ดินพร้อมอาคารไว้เป็นที่อยู่อาศัยของตนเอง หรือปลูกสร้างอาคารเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยบนที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองหรือคู่สมรส หรือกู้ยืมเงินเพื่อไถ่ถอนหนี้สินเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว และได้ปลูกสร้างเรียบร้อยแล้ว

18.4 ในกรณีที่ผู้อยู่ในบ้านปฏิบัติตนฝ่าฝืนต่อระเบียบนี้ หรือเหตุอันไม่สมควรอย่างอื่นซึ่งคณะกรรมการบ้านพักพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ออกจากบ้านพักเมื่อปรากฏชัดว่า ผู้อยู่ในบ้านรายใดหมดสิทธิในการพักอาศัยตามระเบียบนี้ ให้ผู้ควบคุมการพักอาศัยแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของเจ้าบ้านทราบด้วย อนึ่ง การหมดสิทธิในการพักอาศัยนั้น เมื่อเจ้าบ้านหมดสิทธิ ผู้อยู่ในบ้านทุกคนย่อมหมดสิทธิตามไปด้วย แต่ผู้อยู่ในบ้านรายใดหมดสิทธิถือว่าการหมดสิทธิเฉพาะตัว

ข้อ 19 การออกจากบ้านพักให้ถือปฏิบัติดังนี้

19.1 เจ้าบ้านใดหมดสิทธิการพักอาศัยตามความในข้อ 18.1 ให้ผู้อยู่ในบ้านพักทั้งหมดย้ายออกภายใน 90 วัน นับแต่วันที่เจ้าบ้านพ้นสภาพการเป็นพนักงาน

19.2 เจ้าบ้านใดหมดสิทธิการพักอาศัยตามความในข้อ 18.2 ให้ผู้อยู่ในบ้านทั้งหมดย้ายออกภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

19.3 เจ้าบ้านใดหมดสิทธิการพักอาศัยตามความในข้อ 18.3 ให้ผู้อยู่ในบ้านทั้งหมดย้ายออกภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

19.4 ผู้อยู่ในบ้านรายใดที่หมดสิทธิการพักอาศัยตามความในข้อ 18.4 ให้ย้ายออกจากบ้านพักอาศัยทันที

19.5 เจ้าบ้านใดได้รับคำสั่งให้สับเปลี่ยนบ้านพัก ต้องดำเนินการสับเปลี่ยนให้เสร็จภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

19.6 เจ้าบ้านที่ต้องย้ายออกตามความในข้อ 19.1 ถึง 19.4 ถ้าย้ายออกภายในกำหนดนั้นไม่ได้ ให้รายงานชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อผู้ควบคุมการพักอาศัยเพื่อส่งคณะกรรมการบ้านพักพิจารณา

19.7 เจ้าบ้านที่ต้องย้ายออกตามความในข้อ 19.1 ถึง 19.4 ต้องส่งมอบ บ้านพัก พัสตุ และเอกสารประจำบ้านพัก ตามผนวก 4 แนบท้ายระเบียบนี้ ให้กับหัวหน้าบ้านและผู้ควบคุมการพักอาศัยให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริงก่อนย้ายออกจากบ้านพักผู้ย้ายออกต้องจัดหาพัสตุประจำบ้านพักให้ครบถ้วน ตรงตามทะเบียนพัสตุประจำบ้านพักก่อนจึงจะถือว่าหมดข้อผูกพัน

19.8 เจ้าบ้านซึ่งต้องปฏิบัติตามความในข้อ 19.5 ต้องไปติดต่อผู้ควบคุมการพักอาศัยเพื่อจัดทำทะเบียนผู้อยู่ในบ้าน และพัสตุประจำบ้านพักใหม่ให้ถูกต้อง

หมวดที่ 5

เบ็ดเตล็ด

ข้อ 20 การใช้สาธารณูปการ การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุและการสุขภาพ ให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง คำชี้แจง ที่ ทอท. หรือคณะกรรมการบ้านพักกำหนด

ข้อ 21 การแยกประเภทบ้านพัก การกำหนดเลขหมาย และการติดแผ่นป้ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบ้านพักกำหนด

ข้อ 22 บทกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนระเบียบ

22.1 ผู้หมดสิทธิการพักอาศัยตามความในข้อ 18.4 ถ้าเป็นพนักงานต้องถูกพิจารณาโทษทางวินัยด้วยหากผู้หมดสิทธิการพักอาศัยมิได้เป็นพนักงาน และการกระทำผิดนั้นเป็นความผิดทางกฎหมายให้ผู้ควบคุมการพักอาศัยแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่บ้านเมือง เพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

22.1 เจ้าบ้านซึ่งมีผู้อยู่ในบ้านกระทำผิดตามข้อ 22.1 และความผิดนั้นเกิดขึ้นในบ้านพักของตน เจ้าบ้านจะต้องมีส่วนรับผิดชอบด้วยและถ้าผู้ควบคุมการพักอาศัยเห็นสมควรให้เจ้าบ้านนั้นออกจากบ้านพักให้รายงานต่อคณะกรรมการบ้านพัก

ข้อ 23 พนักงานที่ได้รับคำสั่งบรรจุให้เข้าพักอาศัย จะต้องเสียค่าบำรุงรักษาสถานที่และอุปกรณ์ส่วนกลาง เช่น ค่าทำความสะอาด ค่าเก็บขยะ ค่ารักษาความปลอดภัยตามอัตราที่คณะกรรมการบ้านพักกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2537

(ลงชื่อ) พลอากาศโท ถาวร เกิดสินธุ์

(ถาวร เกิดสินธุ์)

ผู้ว่าการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาย ชยวีร์ คีตวรนาฏ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จากคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาโยธา ในปีการศึกษา 2534 หลังจากนั้น ได้ประกอบอาชีพในธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ กระทั่งปี พ.ศ. 2544 จึงเข้ารับการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ในระดับปริญญาโท สาขาวิชาเคหกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย