

ศูนย์ไปรษณีย์หลักสี่ (ศป.ลส.) เป็นศูนย์ไปรษณีย์ที่สำคัญมีการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องจัดให้มีพนักงาน บางส่วนทำงานเป็นกะ ทั้งนี้ ผลจากการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย ทำให้ "อาคารที่พักผู้ปฏิบัติงาน" ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) [ บมจ.กสท ] โดยหากสัญญาให้ร่วมใช้ทรัพย์สินหมดลง ในปี พ.ศ. 2551 อาจส่งผลกระทบต่อที่พักอาศัยของพนักงานกลุ่มดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ลักษณะที่พัก พหุติกรรมการทำงานและการพักอาศัยของพนักงาน ศป.ลส. ที่ปฏิบัติงาน เป็นกะ และพักอาศัยในอาคารที่พัก ดังกล่าว การจัดสวัสดิการที่พักอาศัยของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) และเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยและ/หรือสวัสดิการ เมื่อสัญญาให้ร่วมใช้ทรัพย์สินสิ้นสุดลง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นหลักโดยใช้ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยรวบรวม/ ทำการศึกษาข้อมูลองค์กร นโยบาย ภายภาพของอาคารที่พัก และข้อมูลสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ พหุติกรรม ของพนักงาน โดยใช้การสัมภาษณ์พนักงาน ศป.ลส. ที่ปฏิบัติงานเป็นกะและพักอาศัยในอาคารที่พักผู้ปฏิบัติงานจำนวน 104 คน และโดยการสำรวจและสังเคราะห์รวมทั้งรวบรวมข้อมูลด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องการเสนอและกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการ คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหาร และสหภาพแรงงาน

จากผลการศึกษาพบว่า นโยบาย ปณท ในปัจจุบันไม่มีสวัสดิการที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพฯ และ ปริมาณลดแต่พนักงานมีสิทธิร่วมพักอาศัยในอาคารที่พัก ได้ตามหลักเกณฑ์สัญญาให้ร่วมใช้ทรัพย์สิน ลักษณะอาคารที่ พัก เป็นอาคารชุดพักอาศัยเชิงสูง 4 หลัง มีจำนวนห้องพัก 860 ห้อง สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน ศป.ลส.โดยจำนวนผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ ใกล้เคียงกับอยู่ต่างจังหวัด และเป็นผู้ที่มีรายได้น้อยเนื่องจากคู่ สมรสไม่ได้ทำงาน พนักงานจึงหารายได้เสริมด้วยการขับรถรับจ้างก่อนเข้างาน ด้านการเตรียมที่อยู่อาศัยในขนาด พนักงานร้อยละ 54.5 ยัง ไม่ได้เตรียมการ และไม่ทราบสัญญาจะหมดลง พนักงานมีความต้องการพักอาศัยใน อาคารที่พัก ตามเดิมคิดเป็นร้อยละ 51.5 เพราะค่าเช่าห้องพักถูกเป็นราคาสวัสดิการ ขณะที่กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การเสนอและกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการ เห็นว่าการจัดที่พักอาศัยมีความจำเป็นทั้งต่อพนักงาน และระบบการทำงาน และ ปณท ควรเจรจากับ บมจ.กสท เพื่อให้พนักงานได้พักอาศัยในอาคารเดิมต่อไป

จากการวิเคราะห์พบว่า การจัดที่พักอาศัย เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ทั้งนี้ พนักงานจึงมีความต้องการพักอาศัยใน อาคารที่พัก ต่อไป เมื่อสัญญาหมดลง และแนวทางการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยที่มีความเป็นไปได้มีทั้งหมด 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การเจรจากับ บมจ.กสท เพื่อให้พนักงานได้พักอาศัยในอาคารที่พัก ตามเดิมต่อไป 2) การขอโอนชื่ออาคารที่พัก บางหลัง 3) การช่วยค่าเช่า โดยแนวทางที่ 1. เป็นแนวทางที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่ ปณท จะดำเนินการ การศึกษานี้มี ข้อเสนอแนะว่า ปณท ควรได้เตรียมการล่วงหน้าในเรื่องสวัสดิการที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานและควรมีการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสัญญาให้ร่วมใช้ทรัพย์สินแก่พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง

Laksi Mail Center is one of the most important mail centers as it operates 24 hours a day. Thus, some of the staff members have to work in shifts. A change in the structure of the Telecommunication Authority of Thailand resulted in the transfer of ownership of the "Staff Residence" to CAT Telecom Public Company Limited. After the contract allowing co-ownership of properties ends in 2008, the residency of this group of staff may be affected. The purpose of the present study was to investigate the socioeconomic status, type of residency, working behavior, and accommodation of the employees who worked in shifts and resided at these buildings. Also, the residential facilities of Thailand Post Company Limited were studied, and guidelines for accommodation welfare would be proposed for implementation after the end of the contract.

The present study employed both qualitative and quantitative methods. Data were collected by means of surveys and observations regarding the demographic characteristics of the organization, organizational policies, physical characteristics of the accommodation, and socioeconomic status and working behavior of employees. The subjects of the study were 104 in-shift staff members at Laksi Mail Center and those who were involved in welfare policy planning (superiors, administrators, and the Labor Union).

The findings of the study revealed that at present Thailand Post does not have any welfare scheme for employees in Bangkok and its vicinity. However, employees had the right to live in the accommodation according to the contract of co-ownership of the property. The accommodation consisted of four high-rise buildings, totaling 860 units. As regards the socioeconomic status of the employees, the number of those who resided in Bangkok was very similar to that of the employees who lived in other provinces. Most of them had a low income, with their spouse being unemployed or a housewife, so they earned extra income by driving public transportation before their shift started. When it came to preparation for future accommodation, more than half, or 54.5%, did not have any plans for the future and did not know that the contract would end in the year 2008. Approximately half, or 51.5%, wanted to live in the same buildings because of the low rental rate. On the other hand, those who were involved in policy planning believed that accommodation welfare was necessary for both employees and the operational system. They also felt that Thailand Post should negotiate with CAT Telecom to enable the employees to continue living in the same buildings.

According to data analysis, provision of accommodation is necessary as the employees wished to continue living in the same place after the end of the contract. The possible guidelines for accommodation welfare are as follows: 1) Negotiations should be conducted with CAT Telecom to enable employees to continue living in the same buildings, 2) Transfer of ownership or purchase of some of the buildings should be made, or 3) Assistance should be provided to employees to help them pay the rents. Of these three alternatives, the first option seems to be the most feasible for Thailand Post.

Based on the study findings, it is recommended that Thailand Post should make preparations in advance when it comes to accommodation welfare for its in-shift employees. The co-ownership contract should also be widely publicized among the staff to ensure that all employees have clear understanding about the issue.