

บรรณานุกรม



หนังสือ

เกศินี หงส์นันท์. รัฐวิสาหกิจของไทย. พระนคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2517.

ไทวีย์ บุรพชานินทร์. สหภาพแรงงานกับกิจกรรมนอกเหนือจากการร่วมเจรจา
ต่อรอง. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2520.

เกษกร, กระทรวง. ประวัติกระทรวงเกษกร. พระนคร: โรงพิมพ์สำนัก
ทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2509.

เกษกรและสหกรณ์, กระทรวง. งานพัฒนาการเกษกรประจำปี 2520. กรุงเทพ
มหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2521.

กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง, สำนักงาน. หลักสูตรปฐมนิเทศ. กรุงเทพ
มหานคร: แผนกฝึกและอบรม ฝ่ายพัฒนาสวนสงเคราะห์ สำนักงานกองทุน
สงเคราะห์การทำสวนยาง, 2521.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สี่ พ.ศ. 2520 - 2524. กรุงเทพ
มหานคร: เรื่องแสงการพิมพ์, 2520.

จำนงค์ สมประสงค์. การบริหารพนักงานการเจ้าหน้าที่. พระนคร: กรุงเทพมหานคร
การพิมพ์, 2514.

จำนงค์ สมประสงค์. การแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทการพิมพ์,
2521.

- เชวง เรียงสุวรรณ. การจัดองค์การรัฐวิสาหกิจ. พระนคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การซื้อและการขาย (แห่งประเทศไทย), 2513.
- ทองใบ สิริมัย. "องค์การสะพานปลาในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต." 25 ปี องค์การสะพานปลา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2521.
- บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน. ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.
- ไพศาล ชัยมงคล. รัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- กัญญา สาทร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- มานิต วรินทร์เวช, จารุวรรณ ศรีบายย์, บุญเลิศ ทองแย้ม และเรืองรอง หงษ์เหิร. นามสงเคราะห์ส่วนราชการไทย 2520. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2520.
- วสันต์ ชีรานุรักษ์. รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีรานุสงฆ์, 2520.
- วิทยาศาสตร์การเกษตรแห่งประเทศไทย, สมาคม. บางพารา 2517. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2519.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมบูรณ์ ศรีสุพรรณศิริ. การจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บำรุงนุกุลกิจ, 2518.

สีมา สีมานันท์. หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงาน ก.พ., 2522.

อร วีระชัย. เศรษฐศาสตร์รัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, 2520.

วารสาร

เกศินี หงสนันท์. "แนวโน้มของระบบราชการไทยจากการศึกษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร, ปีที่ 19 เล่มที่ 2, 2522.

_____ . "การจัดการรัฐวิสาหกิจ." รัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: สไมล์การพิมพ์, ปีที่ 2 ฉบับที่ 15, 2520.

กองทุนส่งเสริมการทำสวนยาง, สำนักงาน. ข่าวกองทุนส่งเสริมการทำสวนยาง. กรุงเทพมหานคร: ป.สัมพันธ์พานิช, กรกฎาคม 2521.

จินดา ณ สงขลา. "ปัญหาการจัดการงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ." วารสารข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร: มงคลการพิมพ์, ปีที่ 19 ฉบับที่ 4, 2517.

_____ . "ตัวเลขและข้อเท็จจริงของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจไทยปัจจุบัน." รัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: สไมล์การพิมพ์, ปีที่ 3 ฉบับที่ 28, 2522.

ไม้อัดไทย, บริษัทจำกัด. อนุสารไม้อัดไทย บางนา. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์อักษรไทย, ประจำเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน 2520.

ไม้อัดไทย, บริษัทจำกัด. อนุสารไม้อัดไทย บางนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, ประจำเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2522.

วิจิต แสงทอง. "ปัญหาแรงงานของไทย." วารสารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ยูโตเต็คโปรดักชั่น, พฤษภาคม 2522.

วุฒิชัย จานงค์. "กระบวนการที่ทางการจัดการบุคคลที่เปลี่ยนไป." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร, ปีที่ 19 เล่มที่ 2, เมษายน 2522.

สุทิน มากปัญญา. "รัฐวิสาหกิจกับระบบราชการ." รัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: สไมล์การพิมพ์, ปีที่ 2 ฉบับที่ 13, พฤษภาคม 2520.

สุธี เอกะหิตานนท์. "ทางก้าวหน้าของยูบงคับปัญญา." จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพิทยา, ปีที่ 1 ฉบับที่ 1, มิถุนายน 2521.

สมบูรณ์ ศรีสุพรรณกิจ. "ปัญหาบางประการของรัฐวิสาหกิจ." วารสารการบริหาร. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1, 2514.

เอกสารอื่น ๆ

ชาวกรมประชาสัมพันธ์, ศูนย์. ฉบับที่ 191/2523. ประจำวันพุธที่ 9 กรกฎาคม 2523.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์. การบริหารงานรัฐวิสาหกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา, 13.

แรงงาน, กรม. รวมกฎหมายแรงงาน 2520. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2520.

แรงงาน, กรม. รายงานการประชุม. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2519.

แรงงาน, กรม. ข้อพิพาทแรงงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง.

กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. นโยบายเกี่ยวกับการทำไม้. วันที่ 9 มกราคม, 2522, อัดสำเนา.

วัชนา สังข์ศรี. "ภาวะค่าครองชีพในระยะ 5-6 ปีที่ผ่านมา." ข่าวรวมคำแห่ง. ธันวาคม 2522.

วิชาการ, กอง องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย. ตุลาคม 2521, อัดสำเนา.

สวนยาง, องค์การ. รายงานกิจการขององค์การสวนยางปีการบัญชี 2520. 2520, อัดสำเนา.

สวนยาง, องค์การ. รายงานกิจการขององค์การสวนยาง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2520, อัดสำเนา.

สวนยาง, องค์การ. รายงานกิจการประจำปีเดือนกุมภาพันธ์ 2522. 2522, อัดสำเนา.

สมบูรณ์ คันชโชติ. ความเป็นมาของบริษัทไม้อัดไทย จำกัด. วันที่ 15 ธันวาคม 2521, อัดสำเนา.

อุตสาหกรรมป่าไม้, องค์การ. ที่ระลึกครบรอบ 30 ปี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2519.

อุตสาหกรรมป่าไม้, องค์การ. รายงานประจำปี 2518-2519. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2521.

อนุสรณ์คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ.
 กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2523.

นิยม ปุระคำ. เราควรจะกำหนดนโยบายเรื่องอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เพื่อ
ความเป็นธรรมของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างครั้งใหม่กันอย่างไร. บรรยาย
 ที่บริษัทสังกะสีไทย จำกัด, สมุทรปราการ, วันที่ 18 สิงหาคม 2522.

รายงานการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลของสมาคมนักบริหาร
งานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสมาคม
การจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: อักษรสยามการ
 พิมพ์, 2517.

สมบูรณ์ ศรีสุพรรณกิจ. คำบรรยายวิชา BUSINESS AND ITS ENVIRONMENT.
 ปี 2519, ในการศึกษาระดับปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธี สิงห์เสนห์. ไทยรัฐ. วันที่ 28 พฤศจิกายน 2522.

ไทยรัฐ. วันที่ 7 กรกฎาคม 2523.

หนังสือภาษาอังกฤษ

A.H. Hanson. Managerial Problem in Public Enterprise.

New Delhi: Indian Institute of Public Administration,
 1962.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

ขอมูลจากแบบสอบถาม

โดยที่การศึกษายุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ นอกจากจะศึกษาบทบาทของหน่วยงานทางราชการและรัฐ-
วิสาหกิจในทางการบริหารงานบุคคลแล้ว ก็จำเป็นต้องศึกษาทัศนคติของพนักงาน
ลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจที่ตนสังกัดด้วย ทั้งนี้เพื่อ
ความสมบูรณ์แห่งการศึกษา และเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยชี้แนวทางการบริหารงานบุคคล
ของรัฐวิสาหกิจ ให้ทราบแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การ
ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามนี้ จะมีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ
รายละเอียดแยกต่าง ๆ ดังนี้

1. คำถามเกี่ยวกับรายละเอียดพื้นฐานของผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน
5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลของรัฐวิสาหกิจจำนวน 6 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับการบริหารเงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการของ
รัฐวิสาหกิจ จำนวน 3 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 ข้อ
5. คำถามเกี่ยวกับการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 1 ข้อ
6. คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่น ๆ ในการบริหารงานบุคคลของ
รัฐวิสาหกิจ จำนวน 3 ข้อ

คำถามทั้งหมดนี้จะมีคำถามทั้งที่เป็นแบบเปิดและคำถามแบบปิด ตามความ
เหมาะสมของคำถามแต่ละข้อ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและเป็น
ประโยชน์ยิ่งขึ้น

การสุ่มตัวอย่างผู้กรอกแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจโดยตรงไม่เฉพาะเจาะจง บุคคลกลุ่มใดหรือหน่วยงานใดในรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและครบถ้วนมากที่สุด สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ดำเนินการแจกน้ำหนักวิธีการทางสถิติและคำนวณหาร้อยละในแต่ละข้อของแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามที่แจกให้ผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 200 ราย ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 153 ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.34
- องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.76
- องค์การสวนยาง จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.19
- องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย จำนวน 19 ราย
คิดเป็นร้อยละ 12.42
- องค์การสะพานปลา จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.73
- องค์การอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.15
- สำนักงานกองทุนส่งเสริมการทาสวนยาง จำนวน 27 ราย
คิดเป็นร้อยละ 17.65
- บริษัทไม้อัดไทย จำกัด จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.76

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม มีรายละเอียดที่น่าสนใจโดยสรุปได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงเพศของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รัฐวิสาหกิจ	เพศชาย	เพศหญิง
1. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร	44.00	56.00
2. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	55.56	44.44
3. องค์การสวนยาง	54.55	45.45
4. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	42.11	57.89
5. องค์การสะพานปลา	52.38	47.62
6. องค์การอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	57.14	42.86
7. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง	40.74	59.26
8. บริษัทไม้อัดไทย จำกัด	94.44	5.56

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 153 ราย ปรากฏว่าเป็นเพศชายจำนวนร้อยละ 53.59 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 46.40 ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวนี้ ทำให้ได้ข้อสังเกตว่า พนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นเพศชายและเพศหญิงในอัตราที่ใกล้เคียงกัน โดยเพศชายสูงกว่าคิดเป็นร้อยละ 7.19 แสดงว่าการปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจไม่ได้กำหนดเฉพาะเจาะจงเพศชายหรือเพศหญิงเพศใดเพศหนึ่ง อย่างไรก็ตามลักษณะงานของรัฐวิสาหกิจบางแห่ง ก็อาจเป็นเพศชายมาก เช่น พนักงานลูกจ้างของบริษัทไม้อัดไทย จำกัด ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรม จะใช้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชายเป็นส่วนใหญ่ เป็นต้น แต่หากเป็นงานสำนักงานแล้ว ส่วนใหญ่จะมีสัดส่วนระหว่างเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับเพศของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ได้ดังนี้

1. เพศชายจะมีอัตราสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย
2. ส่วนใหญ่ของรัฐวิสาหกิจเรื่องของเพศไม่เป็นส่วนจำกัดในการเข้าปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ เว้นแต่กิจการงานบางประเภท เช่น งานอุตสาหกรรม เป็นต้น

ตารางที่ 2 แสดงช่วงอายุงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละช่วงปีของผู้ปฏิบัติงาน
ในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ช่วงปี (5 ปี)	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
ก่อนปี 2500 ขึ้นไป	4	2.65
ปี 2500 - 2504	9	5.96
ปี 2505 - 2509	11	7.28
ปี 2510 - 2514	21	13.91
ปี 2515 - 2519	55	36.43
ปี 2520 - 2522 (3 ปี)	51	33.77

จากการรอกแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้รอกแบบสอบถาม 151 ราย
ไม่รอกแบบสอบถาม 2 ราย จากข้อมูลที่ได้แจ้งนับนี้ จะเห็นได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เข้า
ปฏิบัติงานระหว่าง ปี 2515-2519 มีจำนวนมากที่สุด และหากรวมช่วงปี 2520-
2522 เข้าด้วยกันแล้วก็จะเพิ่มเป็นร้อยละ 70.20 ของจำนวนผู้รอกแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพทางครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัด
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สถานภาพทางครอบครัว	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
โสด	98	64.05
แต่งงานแล้ว	52	33.99
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	3	1.96

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามในเรื่องสถานภาพทางครอบครัว ปรากฏว่า
ผู้ปฏิบัติงานที่ยังเป็นโสดยังมีจำนวนมากถึงร้อยละ 64.05 สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานที่มี
ครอบครัวแล้ว มีจำนวนร้อยละ 33.99 และหม้าย หย่า แยกกันอยู่ เพียงร้อยละ 1.96

สำหรับผู้ที่มีแต่งงานหรือมีครอบครัวแล้วนั้น จากการกรอกแบบสอบถาม
ปรากฏว่ามีบุตรดังนี้

<u>จำนวนบุตร</u>	<u>จำนวนราย</u>	<u>คิดเป็นร้อยละ</u>
ยังไม่มีบุตร	14	26.92
มีบุตร 1 คน	15	28.85
" 2 "	10	19.23
" 3 "	5	9.62
" 4 "	4	7.69
" 5 "	2	3.85
" 6 "	2	3.85
รวม	<u>52</u>	<u>100.00</u>

จากข้อมูลที่ได้รับข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วในรัฐวิสาคิจส่วนใหญ่จะมีบุตรน้อย กล่าวคือส่วนใหญ่จะมีบุตรไม่เกิน 2 คน ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 75.00 ของจำนวนผู้ที่ครอบครัวยุติงหมด

สรุปสถานภาพทางครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานของรัฐวิสาคิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไคดังนี้

1. ยังมีผู้ปฏิบัติงานที่ยังเป็นโสดเป็นจำนวนมาก
2. ปัญหาทางครอบครัวมีน้อย การหย่าหรือแยกกันน้อยมีน้อยมาก
3. ผู้ปฏิบัติงานที่แต่งงานแล้วส่วนใหญ่มีบุตรจำนวนไม่มากนัก กล่าวคือไม่เกิน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ของผู้ที่แต่งงานแล้วทั้งหมด

ตารางที่ 4 แสดงระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาคิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ระดับการศึกษา	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป	64	41.83
2. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวช.	27	17.65
3. ระดับ ปวศ.	29	18.95
4. ระดับ ม.ศ.5 หรือต่ำกว่า	33	21.57
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้รอกแบบสอบถามทั้งสิ้น 153 ราย ปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 41.83 ระดับรองลงไปคือ ระดับ ม.ศ. 5 หรือต่ำกว่า ระดับ ปวส. และระดับอนุปริญญา หรือ ปวช. ตามลำดับ

สรุประดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ได้ดังนี้

1. ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เป็นระดับการศึกษาที่มีเป็นจำนวนมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ
2. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวช. เป็นระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ
3. ผู้ปฏิบัติงานที่สมัครเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจระยะหลัง ๆ ส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 5 แสดงระดับการศึกษากับระดับเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์

ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปวช.	ม.ศ.5 หรือ ต่ำกว่า	รวม
1,000-2,000	-	4	13	11	28
2,001-3,000	28	11	6	10	55
3,001-4,000	25	5	8	5	43
4,001-5,000	5	3	1	3	12
5,001-ขึ้นไป	6	4	1	4	15
รวม	64	27	29	33	153

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามในเรื่องระดับเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานใน
รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 153 ราย ปรากฏว่ามีระดับเงินเดือน
ดังนี้

<u>ระดับเงินเดือน</u>	<u>จำนวนราย</u>	<u>คิดเป็นร้อยละ</u>
1,000-2,000	28	18.30
2,001-3,000	55	35.95
3,001-4,000	43	28.11
4,001-5,000	12	7.84
5,001-ขึ้นไป	15	9.80

ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ของรัฐวิสาหกิจจะมีระดับเงินเดือนระหว่าง 2,001-
3,000 บาท และ 3,001-4,000 บาท ตามลำดับ กล่าวคือรวมเป็นร้อยละ 64.06
ของจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด

สำหรับระดับการศึกษาที่ระดับเงินเดือนนั้น ปรากฏว่า

1. ระดับปริญญาตรี

<u>จำนวนราย</u>	<u>คิดเป็นร้อยละ</u>	<u>ระดับเงินเดือน</u>
28	43.75	2,001-3,000
25	39.06	3,001-4,000
5	7.81	4,001-5,000
6	9.38	5,001-ขึ้นไป

2. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.

<u>จำนวนราย</u>	<u>คิดเป็นร้อยละ</u>	<u>ระดับเงินเดือน</u>
4	14.81	1,000-2,000
11	40.74	2,001-3,000
5	18.52	3,001-4,000
3	11.11	4,001-5,000
4	14.81	5,001-ขึ้นไป

3. ระดับ ปวช.

<u>จำนวนราย</u>	<u>คิดเป็นร้อยละ</u>	<u>ระดับเงินเดือน</u>
13	44.83	1,000-2,000
6	20.69	2,001-3,000
8	27.59	3,001-4,000
1	3.45	4,001-5,000
1	3.45	5,001-ขึ้นไป

4. ระดับ ม.ศ. 5 หรือต่ำกว่า

<u>จำนวนราย</u>	<u>คิดเป็นร้อยละ</u>	<u>ระดับเงินเดือน</u>
11	33.33	1,000-2,000
10	30.30	2,001-3,000
5	15.15	3,001-4,000
3	9.09	4,001-5,000
4	12.12	5,001-ขึ้นไป

จากข้อมูลข้างบนจะเห็นว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีระดับเงินเดือนระหว่าง 2,001-3,000 บาท เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 43.75 ของผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด

ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จะมีระดับเงินเดือนระหว่าง 2,001-3,000 บาท เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 40.74 ของผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ทั้งหมด

ผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. จะมีระดับเงินเดือนระหว่าง 1,000-2,000 บาท เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 44.83 ของผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ทั้งหมด

ผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.ศ.5 หรือต่ำกว่า จะมีระดับเงินเดือนระหว่าง 1,000-2,000 บาท เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.ศ. 5 หรือต่ำกว่าทั้งหมด

สรุประดับการศึกษากับระดับเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดังนี้

1. ส่วนใหญ่ของผู้ปฏิบัติงานมีเงินเดือนไม่เกิน 4,000 บาท กล่าวคือคิดเป็นร้อยละ 82.36
2. ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับอนุปริญญาหรือ ปวส. ส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนระดับเดียวกัน และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. กับ ม.ศ.5 หรือต่ำกว่า ส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนระดับเดียวกัน คือระหว่าง 2,001-3,000 บาท และ 1,000-2,000 บาท ตามลำดับ
3. การศึกษาแม้ว่าจะมีความแตกต่างในระยะเริ่มแรกเกี่ยวกับเงินเดือน แต่ในระยะต่อไปก็มีโอกาสที่จะได้รับใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 6 แสดงแนวทางในการสรรหาบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์

แนวทางในการสรรหาบุคคล	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. ประกาศทางหนังสือพิมพ์	4	2.61
2. ที่ติดประกาศของรัฐวิสาหกิจ	17	11.11
3. ติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษา	11	7.19
4. ผู้สมัครทราบจากเพื่อน ญาติ	99	64.71
5. อื่น ๆ	22	14.38
รวม	153	100.00

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จะได้อุ้บุคคลสมัครเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจ โดยวิธีการที่เพื่อน ญาติของผู้สมัครที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นผู้ไปแจ้งข่าวการรับสมัครของรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือร้อยละ 64.71 ของผู้กรอกแบบสอบถามแจ้งว่า ทราบข่าวประกาศรับสมัครจากเพื่อน ญาติ สำหรับวิธีการอื่น ๆ นั้นเป็นระดับรองลงมา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ทางค่านวิทยุ	จำนวน 7 คน	คิดเป็นร้อยละ 4.58
- ใ้รับการไ้นต์ัว	" 4 คน	" 2.61
- มาสมัครเอง	" 4 คน	" 2.61
- รับทุนผูกพัน	" 2 คน	" 1.31
- ฝึกงานระหว่างศึกษา	" 2 คน	" 1.31
- อื่น ๆ	" 3 คน	" 1.96

สรุปแนวทางสรรหาบุคคลของรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่จะใช้บุคคลภายในองค์การรัฐวิสาหกิจในการกระจายข่าวการประกาศรับสมัครบุคคลเข้าปฏิบัติงาน สำหรับวิธีการประกาศข่าวการรับสมัครโดยติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษา และประกาศทางหนังสือพิมพ์ ก็เป็นแนวทางที่รัฐวิสาหกิจใช้บ้างเล็กน้อย

ตารางที่ 7 แสดงการทดสอบในการเข้าปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การเข้าทำงานมี/ไม่มีการทดสอบ	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
มีการทดสอบ	99	64.71
ไม่มีการทดสอบ	54	35.29
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถาม 153 ราย ปรากฏว่ามีจำนวน 99 ราย หรือ 64.71 ของผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมดแจ้งว่ามี การทดสอบในการเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจและจำนวน 54 ราย แจ้งว่าไม่มีการทดสอบในการเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจ

สำหรับผู้ที่แจ้งว่ามี การทดสอบนั้น ได้ให้รายละเอียดของการทดสอบที่รัฐวิสาหกิจดำเนินการดังนี้

- ทดสอบโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์	จำนวน 49 ราย	คิดเป็นร้อยละ 49.49
- ทดสอบโดยวิธีการสอบคัดเลือก	" 18 ราย	" 18.18
- ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียน		
และสอบสัมภาษณ์	" 11 ราย	" 11.11
- ทดสอบโดยวิธีการสอบความชำนาญ		
เฉพาะ เช่น พิมพ์ดีด	" 11 ราย	" 11.11
- ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียน	" 10 ราย	" 10.00
	รวมจำนวน 99 ราย	คิดเป็นร้อยละ 100.00

สรุปการทดสอบในการเข้าปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ดังนี้

1. การเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จะมีการทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ
2. วิธีการทดสอบส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์มากกว่าวิธีการอื่น ๆ

ตารางที่ 8 แสดงการปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รัฐวิสาหกิจมี/ไม่มีการปฐมนิเทศ	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
มีการปฐมนิเทศ	104	67.97
ไม่มีการปฐมนิเทศ	49	32.03
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถาม 153 ราย ปรากฏว่าผู้กรอกแบบสอบถาม
จำนวน 104 ราย แจงว่ารัฐวิสาหกิจมีการปฐมนิเทศในการเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจ
และจำนวน 49 ราย แจงว่ารัฐวิสาหกิจไม่มีการปฐมนิเทศในการเข้าทำงาน
สำหรับผู้กรอกแบบสอบถามที่แจงว่ารัฐวิสาหกิจมีการปฐมนิเทศนั้น ได้ให้
รายละเอียดเพิ่มขึ้นดังนี้

- ปฐมนิเทศโดยผู้บังคับบัญชา	จำนวน 68 ราย	คิดเป็นร้อยละ 65.38
- ปฐมนิเทศโดยเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่	" 18 ราย	" 17.31
- ปฐมนิเทศโดยเพื่อนร่วมงาน	" 13 ราย	" 12.50
- ศึกษาจากหนังสือที่รวบรวม ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ	" 5 ราย	" 4.81
รวมจำนวน 104 ราย		คิดเป็นร้อยละ 100.00

สรุปการปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์ได้ดังนี้

1. รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จะมีการปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่
2. วิธีการปฐมนิเทศที่ใช้ส่วนใหญ่ถือปฏิบัติคือ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่
เข้าปฏิบัติงานใหม่เป็นผู้ให้การปฐมนิเทศ



ตารางที่ 9 แสดงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. ร้อยละเล็กน้อยมาก	2	1.31
2. รู้ดีพอสมควร	92	60.13
3. พอรู้บ้าง	53	34.64
4. ไม่ค่อยรู้เลย	6	3.92
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย ปรากฏว่าผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน 92 ราย หรือร้อยละ 60.13 แจ้งว่ารู้ดีพอสมควรเกี่ยวกับระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจ และจำนวน 53 ราย หรือร้อยละ 34.64 แจ้งว่าพอรู้บ้างเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจ

สรุปความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ ส่วนใหญ่จะมีความรู้ความเข้าใจดีพอสมควร และพอรู้บ้าง หากคิดรวมเป็นร้อยละของผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว จะเป็นร้อยละ 94.77 ของผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 10 แสดงความคิดเห็นในการสมัครเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจสังกัด
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มีปัญหา/ไม่มีปัญหาในการสมัครงาน	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. ไม่มีปัญหาในการสมัครงาน	119	77.78
2. มีปัญหาในการสมัครงาน	31	20.26
รวม	150	98.04

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย ปรากฏว่ามีจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามที่ให้ข้อมูล 150 ราย และจำนวน 3 รายไม่ให้ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 98.04 และ 1.96 ตามลำดับ

จำนวนผู้ที่ให้ข้อมูล 150 ราย หรือร้อยละ 98.04 แจงว่าทุกอย่างเรียบร้อยไม่มีปัญหาในการสมัครเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจจำนวน 119 ราย หรือร้อยละ 77.78 สำหรับจำนวนผู้กรอกแบบสอบถาม 31 ราย หรือร้อยละ 20.26 แจงว่ามีปัญหาในการสมัครเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจนั้น มีรายละเอียดของปัญหาโดยสรุปดังนี้

- มีปัญหาในการทดสอบเข้าทำงาน จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.94
- มีปัญหาสมัครงานไม่ตรงกับวุฒิ " 7 ราย " 22.58
- มีปัญหาอุปสรรคผลลาซา " 4 ราย " 12.90
- มีปัญหาในการหาผู้ค้าประกัน,
- เอกสาร " 3 ราย " 9.68
- ไม่แจ้งเหตุผล " 4 ราย " 12.90

รวมจำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00

สรุปความคิดเห็นในการสมัครเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ได้ดังนี้

1. ส่วนใหญ่ผู้เข้าทำงานใหม่ในรัฐวิสาหกิจไม่มีปัญหาในการสมัครเข้าทำงาน
2. สำหรับผู้เข้าทำงานใหม่ที่มีปัญหาในการสมัครเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทดสอบที่รัฐวิสาหกิจจัดให้มีขึ้นในการสมัครเข้าทำงาน

ตารางที่ 11 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงานกับความรู้ความสามารถ
ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์

ระดับความเห็นระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับ ความรู้ความสามารถ	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. ตรงกับความรู้ความสามารถ	73	47.71
2. ตรงบ้างเล็กน้อย	50	32.68
3. ไม่ตรง	30	19.61
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย ปรากฏว่าจำนวนผู้
กรอกแบบสอบถาม 73 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 47.71 แจงว่าได้ทำงานใน
ตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และจำนวน 50 ราย หรือคิดเป็น
ร้อยละ 32.68 แจงว่า ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงบ้างเล็กน้อยกับความรู้ความ

สามารถ และจำนวน 30 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 19.61 แจงว่าได้ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่กับความรู้ความสามารถปรากฏว่า ส่วนใหญ่ผู้กรอกแบบสอบถามแจงว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 12 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพหรือไม่ของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ระดับความเห็นของเงินเดือนกับการดำรงชีพ	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. เพียงพอ	20	13.07
2. เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	78	50.98
3. ไม่เพียงพอเลย	55	35.95
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย ปรากฏว่าผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน 78 ราย หรือร้อยละ 50.98 แจงว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่เพียงพอกับการดำรงชีพ แต่ไม่เหลือเก็บเป็นเงินออมเลย และจำนวน 55 ราย หรือร้อยละ 35.95 แจงว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ และจำนวน 20 ราย หรือร้อยละ 13.07 แจงว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่เพียงพอกับการดำรงชีพ

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับกับการดำรงชีพของผู้ปฏิบัติงาน
ในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นว่าเพียงพอ
แต่ไม่เหลือเก็บสำหรับผู้กรอกแบบสอบถามที่แจ้งว่าเงินเดือนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ
เลยกับการดำรงชีพ จำนวน 55 ราย หรือร้อยละ 35.95 ได้แสดงความคิดเห็น
ว่า สาเหตุของเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับการดำรงชีพนั้น เพราะ

- เงินเดือนที่ได้รับน้อยไปและค่า
ครองชีพสูง จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.82
 - เงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับ
ภาระทางครอบครัว " 21 ราย " 38.18
- รวมจำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00

สรุปได้ว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับการดำรงชีพนั้น ส่วนใหญ่ของผู้
กรอกแบบสอบถามได้แจ้งว่า เพราะเงินเดือนที่ได้รับน้อยไปประกอบกับภาวะค่า
ครองชีพสูงขึ้นมาก

ตารางที่ 13 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นจประจำปี
ของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การพิจารณาว่าเห็นจประจำปี	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. เหมาะสมเป็นธรรมดาแล้ว	74	48.37
2. ยังไม่เป็นธรรมสมควรแก้ไข	63	41.18
3. ไม่เหมาะสมเลย	11	7.19
4. ไม่แสดงความเห็น	5	3.27
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถาม 153 ราย ปรากฏว่าผู้กรอกแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นจำนวน 148 ราย หรือเป็นร้อยละ 96.73 ของผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมดและไม่แสดงความคิดเห็น 5 ราย หรือเป็นร้อยละ 3.27 ของผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด จากข้อมูลที่ได้รับจากการกรอกแบบสอบถามปรากฏว่า เห็นว่าหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นจประจำปีของรัฐวิสาหกิจเหมาะสมเป็นธรรมดีแล้ว จำนวน 74 ราย หรือร้อยละ 48.37 สำหรับความเห็นว่ายังไม่เหมาะสมเป็นธรรมสมควรได้รับการแก้ไข หรือเห็นว่าไม่เหมาะสมเลยนั้นมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 74 ราย หรือร้อยละ 48.37 โดยได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า

- หลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นจประจำปีของรัฐวิสาหกิจนั้น ยังไม่ให้ความเป็นธรรมเพียงพอ ผู้บังคับบัญชายังมีความลำเอียง มีการเล่นพรรคเล่นพวก มองตัวบุคคลมากกว่ามองถึงผลงาน มีจำนวน 46 ราย หรือร้อยละ 62.16 ของผู้ที่แสดงความคิดเห็นว่าหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นจประจำปีของรัฐวิสาหกิจยังไม่เหมาะสมสมควรแก้ไขหรือไม่เหมาะสมเลย
- ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้จำนวน 28 ราย หรือร้อยละ 37.84 ของผู้ที่แสดงความคิดเห็นว่าหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นจประจำปีของรัฐวิสาหกิจยังไม่เหมาะสมสมควรแก้ไขหรือไม่เหมาะสมเลย

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นจประจำปีของรัฐวิสาหกิจได้ดังนี้

1. ผู้กรอกแบบสอบถามมีความเห็นว่าเหมาะสมเป็นธรรมดีแล้ว และเห็นว่ายังไม่เหมาะสมเป็นธรรมสมควรแก้ไข มีสัดส่วนเท่าเทียมกัน
2. ผู้ที่มีความเห็นว่าไม่เหมาะสมและยังไม่เป็นธรรมเพียงพอ นั้น ให้ความเห็นว่าส่วนใหญ่เกิดจากผู้บังคับบัญชามีความลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก ไม่มองผลงาน

ตารางที่ 14 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่รัฐวิสาหกิจให้แก่ปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ของรัฐวิสาหกิจ	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. เพียงพอแล้ว	55	35.95
2. ไม่เพียงพอ	84	54.90
3. ไม่เพียงพออย่างยิ่ง	14	9.15
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย ปรากฏว่าผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน 55 ราย หรือร้อยละ 35.95 แจ้งว่าสวัสดิการที่รัฐวิสาหกิจจัดให้ นั้นเพียงพอแล้วและจำนวน 84 ราย หรือร้อยละ 54.90 แจ้งว่าไม่เพียงพอ และจำนวน 14 ราย หรือร้อยละ 9.15 แจ้งว่าไม่เพียงพออย่างยิ่ง

สำหรับผู้ที่ให้ความเห็นว่าไม่เพียงพอหรือไม่เพียงพออย่างยิ่งรวม 98 ราย หรือร้อยละ 64.05 ได้ให้ขอมูลว่ารัฐวิสาหกิจควรเพิ่มสวัสดิการในเรื่อง

- การรักษาพยาบาล อาทิ ให้ขยายการรักษาพยาบาลถึงสมาชิกของครอบครัวเพิ่มความสะดวกสบายในการรักษาพยาบาล เป็นต้น
- ให้จัดบริการรถรับ-ส่ง ในการมาและกลับสถานที่ทำงาน
- ให้จัดที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้น หรือให้มีการกู้ยืมเงินสำหรับปลูกที่พักอาศัย หรือซื้อที่ดิน หรือให้มีเงินค่าเช่าบ้าน
- ให้มีร้านค้าที่ขายของในราคาถูก ขายของที่จำเป็นแก่การอุปโภคบริโภค
- จัดให้มีห้องสมุด
- ให้ส่งเสริมทางการกีฬา

- ให้อัดเงินกู้เสียดอกเบี้ยต่ำ

ฯลฯ

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่รัฐวิสาหกิจจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ปรากฏว่าส่วนใหญ่ยังเห็นว่าไม่เพียงพอ ควรที่รัฐวิสาหกิจจะต้องพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล, ธรรับ-ส่ง, ที่พักอาศัย ฯลฯ

ตารางที่ 15 แสดงโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรม คุงาน หรืออื่น ๆ อันเป็นการพัฒนาบุคคล

เคย/ไม่เคยได้รับการพัฒนาบุคคล	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. ไม่เคยเลย	79	51.63
2. เคย	73	47.71
3. ไม่แสดงความคิดเห็น	1	0.65
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย ปรากฏว่าผู้กรอกแบบสอบถามในเรื่องนี้มีจำนวน 152 ราย หรือร้อยละ 99.35 และจำนวน 1 ราย หรือร้อยละ 0.65 ไม่กรอกแบบสอบถาม

สำหรับผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน 152 ราย หรือร้อยละ 99.35 แบ่งเป็นจำนวน 79 ราย หรือร้อยละ 51.63 แจงว่าไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือคุงานเลย และจำนวน 73 ราย หรือร้อยละ 47.71 แจงว่าเคยได้รับการฝึกอบรมหรือ

ค่างาน โดยได้รับการฝึกอบรมหรือค่างานคั้งนี้

- เคยได้รับจำนวน 1 ครั้ง 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.57
- เคยได้รับจำนวน 2 ครั้ง 10 ราย " 13.70
- เคยได้รับจำนวน 3 ครั้ง 5 ราย " 6.85
- เคยได้รับมากกว่าจำนวน 3 ครั้งขึ้นไป 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.88

สรุปโอกาสที่ผูปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจได้รับการฝึกอบรม ค่างาน ได้คั้งนี้

1. ผูปฏิบัติงานเคยและไม่เคยรับการฝึกอบรม ค่างาน มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน
2. ผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรม ค่างาน ส่วนใหญ่เคยได้รับจำนวน 1 ครั้ง หรือมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

ค้อข้อมถามที่ว่าการฝึกอบรมจัดคั้งโดยสถาบันใดคั้งนั้น ปรากฏว่าผูกรอกแบบ สอบถามที่แจ่งว่าเคยรับการฝึกอบรมมาคั้งนั้น แจ่งว่า

- รัฐวิสาหกิจจัดคั้งเอง จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.99
- จัดโดยสถาบันภายนอก " 30 ราย " 41.10
- ทั้งรัฐวิสาหกิจจัดคั้งเองและสถาบันภายนอกจัดคั้ง จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.91

สรุปการ ฝึกอบรมที่จัดคั้งนั้น ส่วนใหญ่เป็นสถาบันภายนอกจัดคั้ง และ รัฐวิสาหกิจจัดคั้งเองเป็นลำดับรองลงมา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายตำแหน่งของผูปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ
สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เคย/ไม่เคยโยกย้ายตำแหน่ง	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. ไม่เคยโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่	93	60.78
2. เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่	60	39.22
รวม	153	100.00

จากจำนวนผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย ปรากฏว่าผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน 93 ราย หรือร้อยละ 60.78 แจ้งว่าไม่เคยโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เลย และจำนวน 60 ราย หรือร้อยละ 39.22 แจ้งว่าเคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่

สำหรับผู้ที่แจ้งว่าเคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่จำนวน 60 ราย หรือร้อยละ 39.22 นั้น ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ไว้ดังนี้

- โยกย้ายในระดับตำแหน่งหน้าที่ เท่าเดิม	จำนวน 27 ราย	หรือร้อยละ 45.00
- โยกย้ายในระดับตำแหน่งหน้าที่ สูงกว่าเดิม	" 32 ราย	" 53.33
- โยกย้ายในระดับตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่ำกว่าเดิม	" 1 ราย	" 1.67

สรุปการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจสังกัด
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ดังนี้

1. ผู้กรอกแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่
2. สำหรับผู้ที่เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่นั้น ส่วนใหญ่จะมี
ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าเดิม และเท่าเดิม

ตารางที่ 17 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใน
รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	93	60.78
2. ยังปฏิบัติงานไม่เต็มที่	56	36.60
3. ไม่ตอบแบบสอบถาม	4	2.62
รวม	153	100.00

จากผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย มีผู้กรอกแบบสอบถามใน
คำถามนี้จำนวน 93 ราย หรือร้อยละ 60.78 แจงว่าตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
และจำนวน 56 ราย หรือร้อยละ 36.60 แจงว่ายังปฏิบัติงานไม่เต็มที่ และมี
จำนวน 4 รายหรือร้อยละ 2.62 ไม่ตอบคำถามข้อนี้

สรุปได้ว่าส่วนใหญ่แล้วผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจมีความตั้งใจในการ
ปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่ยังไม่ปฏิบัติงานไม่เต็มที่นั้น ได้ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะสาเหตุ
ต่าง ๆ กันนี้

- การจัดแบ่งงานหรือมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชายังไม่ชัดเจน
- ยังทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่
- ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาน้อยเกินไป หรือต่ำกว่าความสามารถ
- มีปัญหาในการประสานงาน ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- มีปัญหาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
- ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานไม่ทันสมัย ล้าช้ำและยุ่งยาก

ตารางที่ 18 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ระดับความเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ	จำนวนราย	คิดเป็นร้อยละ
1. เหมาะสมทุกอย่าง	41	26.80
2. ควรได้รับการปรับปรุง	105	68.62
3. ไม่ชอบแบบสอบถาม	7	4.58
รวม	153	100.00

จากผู้กรอกแบบสอบถามทั้งหมด 153 ราย ปรากฏว่าผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน 146 ราย หรือร้อยละ 95.42 ได้กรอกแบบสอบถามในแบบสอบถามข้อนี้ และจำนวน 7 ราย หรือร้อยละ 4.58 ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ สำหรับผู้

กรอกแบบสอบถามข้อนี้ ได้แจ้งให้ทราบว่าสภาพการปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจเหมาะสมดีทุกอย่างจำนวน 41 ราย หรือร้อยละ 26.80 และมีความเห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงจำนวน 105 ราย หรือร้อยละ 68.62

สรุปได้ว่าผู้กรอกแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจสมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

- การจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอครบถ้วน
- ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดียิ่งขึ้น เช่น ปรับปรุงแสงสว่างให้เพียงพอ ปรับปรุงในเรื่องของเสียงไม่ให้รบกวนผู้ปฏิบัติงาน ติดตั้งระบายอากาศหรือปรับอากาศ หาทางปรับปรุงลดฝุ่นละอองต่าง ๆ ใหน้อยลง ฯลฯ
- ควรแก้ไขปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
- ควรส่งเสริมให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

ข้อคิดเห็นของผู้กรอกแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งผู้กรอกแบบสอบถามเห็นว่าควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง กล่าวคือ

1. ในแง่การสรรหาบุคคลของรัฐวิสาหกิจมีความเห็นว่า การเลือกสรรบุคคลมักจะมีการเล่นพรรคเล่นพวก การเลือกสรรบุคคลควรจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล และเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่ปฏิบัติ และควรมีปริมาณงานพอสมควร มิใช่รับบุคคลเข้าทำงานโดยไม่มีปริมาณงานหรืองานให้ทำ มีการบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยไม่ตรงกับคุณสมบัติ ทำให้การสรรหาบุคคลของรัฐวิสาหกิจขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนั้นยังขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจอีกด้วย

2. การพัฒนาบุคคลในรัฐวิสาหกิจยังขาดความเอาใจใส่อย่างแท้จริง ทั้งจากผู้นับบัญชาเอง ฝ่ายบริหาร และยิ่งขาดเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ อย่างแท้จริง ดังนั้นรัฐวิสาหกิจจึงควรที่จะส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องนี้อย่างเต็มที่ การเพิ่มประสิทธิภาพบุคคลย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจเพิ่มขึ้นด้วย

3. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้ให้ความเห็นว่ารรัฐวิสาหกิจ ควรจะต้องพิจารณาคำเนิการโยกย้ายพนักงานที่ปฏิบัติงาน มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ การงานกันบ้าง เพื่อให้มีการเรียนรู้งานในหน้าที่ต่าง ๆ อันเป็นการเตรียมกำลัง พลทดแทนในอนาคต

4. การบริหารเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจ ได้ให้ความเห็นว่าควรจะได้ มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาวะการครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย และการประเมินผลจะต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ถือผลงานเป็นสำคัญ ในการประเมินผล

5. การแรงงานสัมพันธ์ รัฐวิสาหกิจควรจะต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์ อันดีให้เกิดขึ้นทั้งระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานลูกจ้าง และระหว่างผู้นับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างระบบการสื่อสารความในรัฐวิสาหกิจให้ดียิ่งขึ้น จัดให้มีคู่มือพนักงาน พยายามลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้น้อยลง

6. รัฐวิสาหกิจจะต้องกำหนดแนวนโยบายในการบริหารงานบุคคลให้ แน่ชัดและให้เป็นที่เข้าใจในทุกระดับ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รู้อนาคตในการทำงานของ เขาเอง และส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจ ทั้งในค่านำลั้งพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก ข.

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้างขององค์การโทรศัพท์
ตามคำสั่งที่ 414/2521

อัตราเงินเดือนเดิม	อัตราเงินเดือนปรับใหม่
900	1,085
925	1,130
950	1,180
975	1,230
1,000	1,285
1,050	1,340
1,100	1,395
1,150	1,450
1,200	1,510
1,250	1,570
1,300	1,635
1,350	1,700
1,400	1,775
1,450	1,850
1,500	1,935
1,550	2,020
1,600	2,105
1,650	2,190
1,700	2,285
1,775	2,380
1,850	2,485
1,925	2,590
2,000	2,695
2,075	2,800
2,150	2,915
2,225	3,030
2,300	3,155
2,400	3,280
2,500	3,415
2,600	3,550
2,700	3,695
2,800	3,840

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อัตราเงินเดือนเดิม	อัตราเงินเดือนปรับใหม่
2,900	3,995
3,000	4,150
3,100	4,315
3,200	4,480
3,300	4,660
3,450	4,840
3,600	5,035
3,750	5,230
3,900	5,440
4,075	5,650
4,250	5,875
4,425	6,100
4,600	6,340
4,775	6,580
4,950	6,835
5,150	7,090
5,350	7,360
5,600	7,630
5,850	7,920
6,100	8,210
6,350	8,520
6,600	8,830
6,850	9,165
7,175	9,500
7,500	9,860
7,825	10,220
8,150	10,605
8,475	10,990
8,800	11,400
9,125	11,810
9,450	12,250
9,800	12,690
10,150	13,160
10,650	13,630
11,150	14,130
11,650	14,630
12,150	15,160
12,650	15,690
13,150	16,250
13,650	16,810
14,150	17,400
14,650	17,990

อัตราเงินเค็อนเดิม	อัตราเงินเค็อนปรับใหม่
15,150	18,610
15,650	19,230
16,150	19,880
16,650	20,530
17,150	21,210
17,650	21,890
18,150	22,610

ที่มา : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงบัญชีมาตรฐานอัตราเงินเดือนค้างของพนักงานและลูกจ้าง
รัฐวิสาหกิจ ปี 2517

ชั้น	เงินเดือน	ชั้น
1	650	50
2	700	50
3	800	50
4	850	50
5	900	55
6	955	60
7	1,015	65
8	1,080	70
9	1,150	70
10	1,220	75
11	1,295	80
12	1,375	85
13	1,460	90
14	1,550	95
15	1,645	105
16	1,750	110
17	1,860	115
18	1,975	125
19	2,100	130
20	2,230	140
21	2,370	150
22	2,520	160
23	2,680	170
24	2,850	180
25	3,030	190
26	3,220	200
27	3,420	210
28	3,630	220
29	3,850	235
30	4,085	250
31	4,335	265
32	4,600	280
33	4,880	295
34	5,175	310
35	5,485	325
36	5,810	340
37	6,150	355

ชั้น	เงินเดือน	ชั้นว่าง
38	6,505	370
39	6,875	385
40	7,260	400
41	7,660	415
42	8,075	430
43	8,505	445
44	8,950	460
45	9,410	475
46	9,885	495
47	10,380	520
48	10,900	545
49	11,445	570
50	12,015	600
51	12,615	630
52	13,245	660
53	13,905	695
54	14,600	730
55	15,330	765
56	16,095	805
57	16,900	845
58	17,745	885
59	18,630	930
60	19,560	-

ที่มา : กองรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 3 แสดงบัญชีมาตรฐานอัตราเงินเดือนค่างางของพนักงานและลูกจ้าง
รัฐวิสาหกิจ ปี 2520

ชั้น	เงินเดือน	ขั้นวิ่ง	ภาษี	เงินเดือนสุทธิ
1	800	70	16.63	784.37
2	870	80	19.55	850.45
3	950	90	24.03	925.97
4	1,040	90	29.07	1,010.93
5	1,130	100	34.11	1,095.89
6	1,230	110	39.71	1,190.29
7	1,340	110	45.87	1,294.13
8	1,450	120	52.03	1,397.97
9	1,570	130	58.93	1,511.07
10	1,700	150	69.33	1,630.67
11	1,850	170	81.33	1,768.67
12	2,020	170	94.93	1,925.07
13	2,190	190	108.53	2,091.47
14	2,380	210	123.73	2,256.27
15	2,590	210	140.53	2,449.47
16	2,800	230	257.33	2,642.67
17	3,030	250	175.75	2,854.25
18	3,280	270	193.73	3,084.27
19	3,550	290	217.33	3,332.67
20	3,840	310	240.53	3,599.47
21	4,150	330	265.33	3,884.67
22	4,480	360	291.73	4,188.27
23	4,840	390	320.53	4,519.47
24	5,230	420	351.73	4,878.27
25	5,650	450	385.33	5,264.67
26	6,100	480	436.17	5,663.83
27	6,580	510	493.77	6,086.23

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชั้น	เงินเดือน	ชั้นว่าง	ภาษี	เงินเดือนสุทธิ
28	7,090	540	554.97	6,535.03
29	7,630	580	619.77	7,010.23
30	8,210	620	689.37	7,520.63
31	8,830	670	778.67	8,051.33
32	9,500	720	879.17	8,620.83
33	10,220	770	987.17	9,232.83
34	10,990	820	1,131.33	9,858.67
35	11,810	880	1,295.33	10,514.67
36	12,690	940	1,471.33	11,218.67
37	13,630	1,000	1,659.33	11,970.67
38	14,630	1,060	1,861.67	12,768.33
39	15,690	1,120	2,126.67	13,563.33
40	16,810	1,180	2,406.67	14,403.33
41	17,990	1,240	2,701.67	15,288.33
42	19,230	1,300	3,035.67	16,194.33
43	20,530	1,360	3,425.67	17,104.33
44	21,890	1,440	3,833.67	18,056.33
45	23,330	1,520	4,286.33	19,043.67
46	24,850	1,600	4,818.33	20,031.67
47	26,450	1,700	5,378.33	21,871.67
48	28,150	1,800	6,026.67	22,123.33
49	29,950	1,900	6,746.67	23,203.33
50	31,850	-	7,536.67	24,313.33

ที่มา : กองรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง

ตารางที่ 4 บัญชีรายละเอียดการปรับอัตราเงินเฟ้อตามบัญชีมาตรฐานปี 2517
เข้ากับบัญชีมาตรฐานปี 2520

ลำดับ	บัญชีมาตรฐานปี 2517	ปรับเข้าบัญชีมาตรฐานปี 2520	ลำดับใหม่
1	955	1,230	1
2	1,015	(1,285)	
		1,340	2
3	1,080	(1,395)	
4	(1,115)	1,450	3
	1,150		
5	(1,185)	1,510	
6	1,220	1,570	4
7	1,295	(1,635)	
8	1,375	1,700	5
9	1,460	(1,775)	
10	(1,505)	1,850	6
	1,550	1,935	
11	(1,597.50)	2,020	7
	1,645		
12	1,697.50	(2,135)	
13	1,750	2,190	8
		(2,285)	
14	1,860	2,380	9
15	1,975	(2,485)	
16	2,100	2,590	10
17	2,230	2,800	11
18	(2,300)	(2,915)	
	2,370		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ	บัญชีมาตรฐานปี 2517	ปรับเข้าบัญชีมาตรฐานปี 2520	ลำดับใหม่
19	(2,445)	3,030	12
	2,520	(3,155)	
20	(2,600)	3,280	13
	2,680		
21	(2,765)	(3,415)	
	2,850		
22	2,940	3,550	14
	3,030	(3,695)	
23	(3,125)	3,840	15
	3,220		
24	(3,320)	(3,995)	
25	3,420	4,150	16
		(4,315)	
26	3,630	4,480	17
27	3,850	4,660	
		(4,840)	18
28	4,085	(5,035)	
	4,335	5,230	19
		(5,440)	
30	4,600	5,650	20
		(5,875)	
31	4,880	6,100	21
32	5,175	(6,340)	
33	5,485	6,580	22
		(6,835)	
34	5,810	7,090	23
35	6,150	(7,360)	

ลำดับ	บัญชีมาตรฐานปี 2517	ปรับเข้าบัญชีมาตรฐานปี 2520	ลำดับใหม่
36	6,505	7,630 (7,920)	24
37	6,875	8,210	25
38	7,260	(8,520)	
39	7,660	8,830 (9,165)	26
40	8,075	9,500	27
41	8,505	(9,860)	
42	8,950	10,220 (10,605)	28
43	9,410	10,990	29
44	9,885	(11,400)	
45	10,380	11,810 (12,250)	30
46	10,900	12,690 (13,160)	31
47	11,445	13,630 (14,130)	32
48	12,015	14,630 (15,160)	33
49	12,615	15,690 (16,250)	34
50	13,245	16,810 17,990	35 36

ที่มา : กองรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง

ประวัติ



ชื่อ นายสมเพียร ศิริวัฒน์ชัยพร สำเร็จการศึกษา บริหารธุรกิจ
 สาขาบริหารงานบุคคล จาก วิทยาลัยการค้า เมื่อปีการศึกษา 2515
 ปัจจุบันทำงานที่ บริษัทไม้อัดไทย จำกัด ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยคัดเลือกและ
 ฝึกอบรม

ศูนย์วิทยพัทธยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย