

สรุปและขอเสนอแนะ

สถานการณ์ทางด้านแรงงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2516 มีข้อพิพาท
 แรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งในธุรกิจเอกชนและในกิจการรัฐ-
 วิชากิจ ทั้งนี้เนื่องจากในระบายนั้นมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ซึ่งเป็นการปกครอง
 ที่ให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนอย่างมากมาย ทำให้ลูกจ้างทั่วประเทศรวมทั้งลูกจ้างของ
 รัฐวิชากิจซึ่งเคยถูกจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน ในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ มักได้รับ
 ผลตามข้อเรียกร้องนั้น ทั้ง ๆ ที่การเรียกร้องบางรายผิดกฎหมายแรงงาน ในบางกรณี
 การเรียกร้องหันเหไปจากการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กลายเป็นการเรียกร้อง
 ต่อรองกับรัฐบาล บางครั้งมีลักษณะเป็นการบีบบังคับและไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือบาง
 ครั้งการเรียกร้องมีเบื้องหลังทางการเมืองแอบแฝงอยู่ อนึ่ง วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ
 ได้ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นอันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการเรียกร้องเกิดขึ้นอยู่เสมอ ข้อ
 เรียกร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการขอให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงการบริหาร ขอลดอัตรา
 ค่าจ้างและเงินเดือนเพิ่ม ขอลดค่าครองชีพเพิ่ม โดยมีสภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการ
 เจรจาทอรอง ทำให้สภาพแรงงานเข้ามามีบทบาททางด้านแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะ
 อย่างยิ่งสภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิชากิจซึ่งเป็นกลุ่มสภาพแรงงานที่มีพลังเข้มแข็งและมี
 อำนาจในการเจรจาทอรองสูง ด้วยเหตุนี้การเรียกร้องของสภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิชากิจ
 ส่วนมากมักจะประสบผลสำเร็จ ทำให้มีการเรียกร้องตามกันเพื่อให้ได้สิทธิและผลประโยชน์
 เท่ากับรัฐวิชากิจอื่น ๆ ที่ได้เรียกร้องไปแล้ว โดยมีได้คำนึงว่าสภาพและฐานะตลอดจน
 การดำเนินงานของรัฐวิชากิจแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน รัฐวิชากิจบางแห่งมีฐานะดี มี
 รายได้สูงก็สามารถที่จะจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ลูกจ้างพนักงานได้มาก สำหรับ
 รัฐวิชากิจที่มีสภาพแรงงานตั้งแต่สองสภาพขึ้นไปย่อมจะมีการเรียกร้องบ่อยครั้ง

กล่าวคือ เมื่อสหภาพแรงงานหนึ่งยื่นข้อเรียกร้อง อีกสหภาพก็ยื่นข้อเรียกร้องตามด้วย ทำให้เป็นปัญหาในการดำเนินงานของกิจการ และข้อเรียกร้องส่วนมากมักจะคล้ายคลึงกัน บางครั้งการเรียกร้องยืดเยื้อจนถึงขั้นนัดหยุดงาน ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากประชาชนต้องใช้บริการของรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค ถ้ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นย่อมจะกระทบกระเทือนต่อสาธารณะเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประชาชนเบื่อหน่ายต่อการนัดหยุดงานของลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และทำให้ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานเสียไป นอกจากนี้สหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจยังได้เข้าไปมีบทบาทช่วยเหลือในการเรียกร้องของสหภาพแรงงานอื่น และได้เป็นแกนนำสหภาพแรงงานอื่นเข้าร่วมกับนิสิตนักศึกษา ชาวนาชาวไร่ ในการเรียกร้องต่อรัฐบาล ในบางกรณีได้มีการนัดหยุดงานอย่างกว้างขวาง ทำให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องนั้น ค่ายเหตุนี้รัฐบาลบางสมัยจึงพยายามที่จะสลายพลังของกรรมกร เช่นคณะรัฐมนตรีในสมัยนายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีมติไม่ให้รัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และเตรียมที่จะออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สำหรับรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหานี้ ผู้นำสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจและผู้ที่เกี่ยวข้องทางค้ำแรงงานได้เคลื่อนไหวโดยเปิดเผยคัดค้านมติของคณะรัฐมนตรี ดังนั้นเมื่อมีการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2520 โดยมีพลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นนายกรัฐมนตรี รัฐบาลจึงต้องพิจารณาปัญหานี้ใหม่ และได้มีมติให้รัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตามเดิม แต่สหภาพแรงงานก็ยังคงถูกจำกัดสิทธิบางประการ คือไม่ให้สหภาพแรงงานเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเมือง ฉะนั้นการรวมตัวของสหภาพแรงงานจึงกระทำได้อย่างลำบาก เนื่องจากมีข้อจำกัดทางการเมืองดังกล่าวแล้ว แต่อย่างไรก็ดี สหภาพแรงงานได้เริ่มมีการเคลื่อนไหวเพื่อขอปรับอัตราค่าจ้าง เช่น สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายบริหารในเรื่องขอปรับอัตราค่าจ้างและสิทธิผลประโยชน์ต่าง ๆ

จากการศึกษาสถานการณ์แรงงานและบทบาทของสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจ
พอสรุปผลได้ดังนี้

1. ในระหว่างปี 2517-2519 ได้มีการเรียกร้องเกิดขึ้นในรัฐวิสาหกิจบ่อย
ครั้ง และแบ่งออกเป็นหลายกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากถูกจ้างขาดความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย
แรงงาน มีบางรายที่นัดหยุดงานโดยผิดกฎหมาย

2. ฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างมีความขัดแย้งกันเป็นส่วนมาก ทั้งนี้เพราะขาด
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนั้นเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นจึงไม่สามารถที่จะตกลงกันได้
และบางครั้งทางฝ่ายบริหารไม่ยอมเจรจาด้วยฝ่ายลูกจ้าง ทำให้ต้องมีผู้ไกล่เกลี่ย หรือใน
บางกรณีฝ่ายบริหารพยายามหาทางขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพื่อให้จะ
ให้อำนาจของสหภาพแรงงานลดลง ซึ่งก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ฝ่ายลูกจ้าง ฉะนั้น
ลูกจ้างจึงพยายามสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองให้มากขึ้น เพื่อให้การเรียกร้อง
ประสบผลสำเร็จ

3. ลูกจ้างไม่พอใจในการดำเนินงานและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของฝ่าย
บริหาร ทำให้มีการเรียกร้องเพื่อให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงแก้ไขระเบียบต่าง ๆ เหล่านั้น

4. ฝ่ายบริหารไม่ยอมรับการมีสหภาพแรงงาน เพราะรู้สึกว่ารรัฐวิสาหกิจเป็น
หน่วยงานของรัฐ และเห็นว่าการมีสหภาพแรงงานทำให้เกิดปัญหายุ่งยาก ฝ่ายบริหาร
จึงพยายามกีดกันการก่อตั้งของสหภาพ บางรายมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายลูกจ้าง
เช่น ย้ายลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน หรือมีการแทรกแซงการ
ดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยฝ่ายบริหารส่งลูกจ้างพนักงานที่เป็นฝ่ายตนเข้ามาเป็น
สมาชิกของสหภาพแรงงาน เพื่อจะทำให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มสหภาพแรงงาน

5. สหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจมักจะเข้าไปมีบทบาทในการเรียกร้องของ
ลูกจ้างในธุรกิจเอกชน และในการเรียกร้องเกี่ยวกับการเมืองอยู่เสมอ จึงทำให้รัฐบาล
ต้องการที่จะจำกัดสิทธิของสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจ

6. รัฐบาลไม่ได้กำหนดนโยบายให้แน่นอนว่า รัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้พระราช-
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ ทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นที่จะเรียกร้องเพื่อ
ให้มีสิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

7. และเพราะนโยบายของรัฐไม่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารระดับสูงถึงเล บางคราวไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขหลูกจางยกขึ้นอ้าง และมีขอเรียกร้องอย่างอื่นตามมาด้วย

จากผลของการศึกษา สามารถพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า "ในทางปฏิบัติสหภาพ-แรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากฝ่ายบริหาร" ดังนั้นสมมติฐานที่ตั้งไว้จึงถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจปรากฏว่า ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในรัฐวิสาหกิจนั้นจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ไม่ควรที่จะปล่อยให้ทิ้งไว้ เพราะจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมได้ และปัญหาเหล่านั้นสมควรที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล โดยเฉพาะฝ่ายรัฐบาล มีภาระหน้าที่ที่จะต้องดำรงฐานะของรัฐวิสาหกิจให้คงอยู่และก้าวหน้าต่อไป เพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดความสงบในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้คือ

ข้อเสนอแนะฝ่ายบริหาร

1. เมื่อฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ยื่นขอเรียกร้อง ฝ่ายบริหารควรจะรับพิจารณาทันที ไม่ควรปล่อยให้ทิ้งไว้ เพราะจะทำให้ฝ่ายลูกจ้างเกิดความเข้าใจผิดได้
2. ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจใหม่มีความคล่องตัวมากขึ้น เพราะว่าการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจส่วนมากมักจะยึดถือตามระบบราชการ การนำระเบียบของทางราชการมาใช้ในรัฐวิสาหกิจไม่ไคส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีแก่ลูกจ้างพนักงาน ระเบียบบางอย่างทำให้ลูกจ้างพนักงานปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่รวดเร็ว และระเบียบไม่ยืดหยุ่น ฉะนั้นฝ่ายบริหารควรที่จะปรับปรุงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจให้เหมาะสม อนึ่ง ระเบียบต่าง ๆ ควรจะให้ความเป็นธรรมแก่

ลูกจ้างพนักงาน ระเบียบใดที่ไม่เป็นธรรมก็ควรแก้ไขให้ยืดหยุ่นได้ โดยมีให้เกิดความเสียหายแก่รัฐวิสาหกิจนั้น แต่จะทำให้การทำงานเป็นผลดี และเป็นการบำรุงขวัญแก่ลูกจ้างพนักงานด้วย

3. ฝ่ายบริหารควรจะให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่มากกว่าปัจจุบัน โดยนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อหาทางพัฒนาคน และจงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยิ่งกว่าที่จะเน้นไปทางออกระเบียบทางวินัยมาควบคุม

4. ฝ่ายบริหารควรหาวิธีจูงใจให้ลูกจ้างพนักงานมีความพอใจที่จะทำงาน และร่วมมือกับฝ่ายบริหาร เพื่อกำเนิงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คือความรู้สึกที่เป็นมิตรและทัศนคติที่มีต่อองค์การ หากคนงานมีความเข้าใจคือฝ่ายบริหาร มีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและยุติธรรม และมีความเห็นวามนโยบายขององค์การเหมาะสม ลูกจ้างพนักงานก็จะปฏิบัติงานในทางร่วมมือกับฝ่ายบริหารมากขึ้น ในทำนองเดียวกัน เมื่อฝ่ายบริหารต้องการให้ลูกจ้างพนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารจะต้องการดำเนินการในทางส่งเสริมจูงใจ มีความเข้าใจในความรูสึกนึกคิด และความต้องการของลูกจ้างพนักงาน เช่น จะต้องสนใจในผลประโยชน์และปัญหาของลูกจ้างพนักงาน สร้างความเข้าใจของลูกจ้างพนักงานในทางที่ดี ตลอดจนไกลเกลี่ยประนีประนอมข้อขัดแย้งต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้อฝ่ายบริหารและลูกจ้างพนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานควรจะต้องติดต่อกสื่อสารกันชนิคไม่เป็นทางการ (informal) คือพร้อมที่จะอธิบายให้ผู้ที่สนใจฟังได้ทุก ๆ สิ่ง ทุก ๆ เวลา และทุก ๆ สถานที่¹ การติดต่อกสื่อสารที่ดียอมทำให้เกิดความเข้าใจที่กระหว่างฝ่ายบริหาร

¹Langsner Zollilsch, Wage and Salary Administrative Control, (Ohio: South-Western Publishing Co., 1970), p. 755.

และลูกจ้างพนักงาน

6. ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจควรจะเป็น "ตัวแบบนายจ้าง" (Model Employer) เพื่อเป็นตัวอย่างอันดีแก่วิสาหกิจเอกชนทั่วไป กล่าวคือ ฝ่ายบริหารควรจะมีปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย และควรจะมีปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างยุติธรรม

7. ควรจัดให้มีระบบการปรึกษาหารือร่วมกัน (Joint Consultation) การร่วมหารือเป็นวิธีดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างพนักงาน การร่วมหารือนี้เป็นระบบที่ช่วยให้การสื่อสารเรื่องราวถูกต้องและรวดเร็ว เป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างพนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยและเต็มที่ เพื่อหามาตรการในทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของทั้งสองฝ่าย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การร่วมหารือมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ก) ให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างพนักงานมีความเชื่อมั่นว่าทั้งสองฝ่ายต่างมีส่วนร่วมและโอกาสที่จะร่วมในการดำเนินการ อันนำมาซึ่งประโยชน์สุขของทุกคนในองค์กร

ข) ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายลูกจ้างพนักงานเป็นประจำ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ส่วนรวมของทุกคนในองค์การ สภาพการทำงานของลูกจ้างพนักงาน และงานที่ลูกจ้างพนักงานปฏิบัติอยู่

ค) ให้ลูกจ้างพนักงานได้ทราบนโยบาย เหตุผล และข้อเท็จจริงอันเกี่ยวกับการบริหารงานที่จะมีผลต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้างพนักงาน

ง) ให้ฝ่ายบริหารได้ทราบความต้องการของลูกจ้างพนักงานอันเกี่ยวกับการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้างพนักงาน

โดยทั่วไประบบการร่วมหารือฝ่ายบริหารจะเป็นฝ่ายจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างพนักงานได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและยื่นข้อเรียกร้องทุกช่องทางทางคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหารและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างพนักงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ระบบการร่วมหารือจะให้ประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1) ช่วยทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน อันจะ

นำไปสู่การดำเนินการร่วมกัน และหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะกระทบกระเทือนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2) ช่วยให้ผู้จ้างพนักงานได้เข้าใจถึงความต้องการ นโยบาย เหตุผล และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารงาน เพื่อที่จะดำเนินงานตามนโยบายของฝ่ายบริหารได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น และยังคงจะมีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ของผู้จ้างพนักงานด้วย

3) ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ทุกคนมีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลประโยชน์ขององค์กรโดยทั่วถึงกัน จึงต้องร่วมกันดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ร่วมกัน

4) ช่วยให้ฝ่ายบริหารใคร่และเข้าใจความต้องการและความสนใจของผู้จ้างพนักงาน ซึ่งทำให้สามารถกำหนดและดำเนินการให้ตรงเป้าหมายและได้ผลยิ่งขึ้น นอกจากนี้การรวมหารือกันยังช่วยแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารงาน และปัญหาอันเกิดขึ้นแก่ผู้จ้างพนักงานได้ถูกจุดและทันเวลา

5) ช่วยเสริมสร้างขวัญและความรู้สึกรับผิดชอบของผู้จ้างพนักงานให้สูงขึ้น

6) ทำให้มีโอกาสร่างสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้กว้างขวางขึ้น อีกทั้งเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้จ้างพนักงานด้วย

ข้อเสนอแนะสภาพแรงงาน

1. สภาพแรงงานควรพยายามเรียกร้องเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างเท่านั้น ไม่ควรยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางการเมืองของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

2. ผู้นำของสภาพแรงงานควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ก่อนจะทำกรเรียกร้องควรพิจารณาถึงผลได้ผลเสียให้รอบคอบเสียก่อนว่าจะเรียกร้องในเรื่องอะไรบ้าง กล่าวคือ ควรจะเรียกร้องเฉพาะสิ่งที่ฝ่ายบริหารสามารถจะให้ได้ และขอเรียกร้องนั้นควรเป็นความต้องการของผู้จ้างเป็นส่วนใหญ่

3. สภาพแรงงานไม่ควรบีบบังคับฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายบริหารมากเกินไป

เพราะถ้าฝ่ายบริหารไม่สามารถปฏิบัติตามได้ หรือเป็นการกระทำที่มีผลกระทบต่อฐานะของกิจการจนทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้แล้ว ย่อมก่อให้เกิดคนว่างงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นผลเสียต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติ

4. ในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร สหภาพแรงงานควรจะรับฟังเหตุผลของฝ่ายบริหารบ้าง มิใช่มุ่งแต่จะให้ประสบผลสำเร็จตามข้อเรียกร้องเพียงอย่างเดียว การเจรจกันอย่างมีเหตุผลจะช่วยลดความบาดหมางในระหว่างคูกรณีลงได้ ทั้งนี้เพราะว่าทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างจะต้องทำงานร่วมกันต่อไป ถึงแม้ว่าข้อพิพาทจะยุติลงแล้วก็ตาม จึงไม่ควรที่จะมีความบาดหมางต่อกัน เพื่อการทำงานร่วมกันด้วยดีต่อไป

ข้อเสนอแนะรัฐบาล

1. รัฐบาลควรมีการศึกษาข้อเท็จจริง เพื่อหาทางปรับปรุงค่าจ้างและสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
2. รัฐบาลควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงหลักการและวิธีที่จะปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง
3. รัฐบาลควรสนับสนุนให้ลูกจ้างและฝ่ายบริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ในกรณีที่ว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งละเมิดกฎหมาย รัฐบาลก็ควรหามาตรการยับยั้งไว้
4. เนื่องจากปัญหาความเหลื่อมล้ำค่าสูงของอัตราค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งซึ่งไม่เท่าเทียมกัน อันเป็นสาเหตุให้มีการเรียกร้องเกิดขึ้นอยู่เสมอ รัฐบาลบางสมัยได้ตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานอัตราเงินเดือนค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทนของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ แต่ก็ได้ดำเนินการต่อเนื่องกันและในคณะกรรมการก็ให้มีผู้แทนจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรวมด้วย จึงควรจะได้ตั้งคณะกรรมการดังกล่าวขึ้นให้เป็นการถาวร มีผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรวมด้วย โดยกำหนดกรอบเงินเดือนไว้เป็นแนวให้แต่ละรัฐวิสาหกิจได้พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมภายในกรอบที่วางไว้นั้นได้
5. รัฐบาลควรแถลงนโยบายทางค่าแรงงานให้ชัดเจนว่าจะให้รัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ การที่รัฐบาลไม่แถลงนโยบายที่ชัดเจนทำให้ลูกจ้างไม่ทราบว่าตนมีสิทธิตามกฎหมายหรือไม่ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการเรียกร้อง

ขอให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จาก
สถานการณ์ที่ผ่านมานโยบายทางคานแรงงานไม่แน่นอน ดังนั้นก่อนที่รัฐบาลจะเปลี่ยนแปลง
นโยบายทางคานแรงงานควรจะพิจารณาถึงผลดีผลเสียให้รอบคอบเสียก่อน และเมื่อมี
นโยบายเช่นนี้ออกมาแล้วก็ต้องปรับปรุงข้อความในคำพิพากษามาให้รัดกุมเครื่ออยู่ให้ชัดเจน
โดยเร็วด้วย

6. รัฐบาลควรจะให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
ต่อไป การบีบคั้นสหภาพแรงงานด้วยวิธีต่าง ๆ จะเป็นการสะสมปัญหาไว้ให้ระเบิดขึ้นอีก
ครั้งเมื่อลูกจ้างมีโอกาส ดังนั้นการส่งเสริมให้สหภาพแรงงานดำเนินการต่อไปตามกฎหมาย
แรงงาน ไม่ว่าจะเป็สหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชน ซึ่งจะเป็นการสร้าง
ระบบประชาธิปไตยที่มั่นคงต่อไป

7. ในการกำหนดนโยบายทางคานเศรษฐกิจ รัฐบาลควรพิจารณาให้
รอบคอบเสียก่อน เพื่อไม่ให้นโยบายนั้นกระทบกระเทือนต่อประชาชนมากเกินไป เพราะ
ถ่านโยบายของรัฐบาลกระทบกระเทือนความเป็นอยู่ของประชาชนแล้วจะทำให้เกิดความ
เคลื่อนไหวเพื่อคัดค้านหรือเรียกร้องต่อรัฐบาลได้ เช่น การประกาศขึ้นภาษีสินค้า 141
ชนิด รวมทั้งการขึ้นราคาน้ำมันเบนซินเมื่อประมาณต้นเดือนมีนาคม 2521 นั้นได้ก่อให้เกิด
ปฏิกิริยาต่าง ๆ ตามมา โดยเฉพาะการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานซึ่งต้องการให้มีการ
การปรับอัตราค่าจ้างเสียใหม่จากวันละ 28 บาท เป็นวันละ 45 บาท และในที่สุดคณะ
กรรมการพิจารณาค่าแรงขึ้นต่ำลงมติให้เป็นวันละ 35 บาท

8. ในการกำหนดนโยบายทางคานแรงงานของรัฐบาล ไม่ควรจำกัดสิทธิ
ต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานโดยไม่จำเป็น เว้นแต่จะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค
ซึ่งกฎหมายได้จำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน เพราะवालูกจ้างอาจจะพยายามหาวิธีการเพื่อ
ต่อรองกับฝ่ายบริหาร เช่น การปฏิบัติงานอย่างช้า ๆ แทน เป็นต้น

9. รัฐบาลควรหาวิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้าง
และฝ่ายรัฐบาล เช่น จัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ โดยเลือกตัวแทนจาก
ฝ่ายรัฐบาล 10 คน ตัวแทนจากฝ่ายบริหารและตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน เพื่อ
ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในเรื่องที่เกี่ยวกับคานแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาทางคาน
แรงงานลดน้อยลงได้

ตารางที่ 1 สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงาน ทั้งหมด	จำนวน สมาชิก คิดเป็น ร้อยละ	จัดตั้งโดย
1	<u>การรถไฟแห่งประเทศไทย</u>					
	1. การรถไฟแห่งประเทศไทย	19ก.ค.15	6,608	32,420	20.38	พระราชบัญญัติ
	2. คุุ้ปฏิบัติงำนการรถไฟแห่งประเทศไทย	3ก.ค.17	2,251		6.94	สังกัดกระทรวง คมนาคม
	3. คำนเคินรูดและชนส่งการรถไฟแห่งประเทศไทย	29ก.ค.19	795		2.45	
2	<u>การทำเรือแห่งประเทศไทย</u>					
	1. การทำเรือแห่งประเทศไทย	25ก.ย.17	1,789	6,257	28.59	พระราชบัญญัติ
	2. พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย	31มี.ค.19	1,107		17.69	สังกัดกระทรวง คมนาคม
3	<u>การไฟฟ้านครหลวง</u>					
	1. การไฟฟ้านครหลวง	29ก.ย.15	6,070	8,817	68.84	พระราชบัญญัติ
	2. พนักงานระดับกลางการไฟฟ้านครหลวง	3ก.ค.18	160	200	80.00	สังกัดกระทรวง มหาดไทย
4	<u>การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย</u>					
	1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	1พ.ค.18	1,156	14,137	8.18	พระราชบัญญัติ สังกัดกระทรวง มหาดไทย

ตารางที่ 1 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ต่อ)

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกคิดเป็นร้อยละ	จัดตั้งโดย
5	<u>การประปานครหลวง</u>					
	1. การประปาแห่งประเทศไทย	5ก.พ.17	2,442	6,035	40.46	พระราชบัญญัติ
	2. การประปานครหลวง	13มี.ย.18	2,700		44.74	สังกัดกระทรวงมหาดไทย
	3. พนักงานระดับกลางการประปา นครหลวง	10มี.ค.19	219		3.63	
6	<u>สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำ สวนยาง</u>					
	1. กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง	24ก.พ.18	380	1,052	36.12	พระราชบัญญัติ สังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์
7	<u>องค์การสวนยาง</u>					
	1. องค์การสวนยาง	8ต.ค.18	180			กฎหมายแพ่งและ พาณิชย์สังกัด กระทรวงเกษตร และสหกรณ์
8	<u>องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย</u>					
	1. ผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ แห่งประเทศไทย	10ก.ย.17	3,497	8,701	40.19	พระราชบัญญัติ สังกัดกระทรวง
	2. พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	21ต.ค.18	1,700	2,743	61.98	คมนาคม

ตารางที่ 1 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ต่อ)

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกคิดเป็นร้อยละ	จัดตั้งโดย
9	<u>องค์การเชื้อเพลิง</u> 1. พนักงานองค์การเชื้อเพลิง 2. พนักงานองค์การเชื้อเพลิง หลักเมือง	13มี.ค.18 11พ.ย.19	1,500 172	1,817	82.55 9.47	พระราชกฤษฎีกา สังกัดกระทรวง กลาโหม
10	<u>องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ</u> 1. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขต ศ. 2. มหานครขนส่ง 3. รถโดยสารกรุงเทพมหานคร 4. พนักงานองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ 5. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	30เม.ย.18 ม.ค.19 16ม.ค.19 9ม.ค.19 11พ.ย.19	200 25 154 200 461	17,000	1.18 .15 .91 1.18 2.71	
11	<u>องค์การทอผ้า</u> 1. องค์การทอผ้า	21พ.ย.18	1,539	2,400	64.13	พระราชกฤษฎีกา สังกัดกระทรวง กลาโหม
12	<u>องค์การแก้ว</u> 1. องค์การแก้ว	26ธ.ค.18	838	1,775	47.21	พระราชกฤษฎีกา สังกัดกระทรวง กลาโหม

ตารางที่ 1 สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ต่อ)

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกคิดเป็นร้อยละ	จัดตั้งโดย
13	<u>องค์การฟอกหนัง</u> 1. อุตสาหกรรมฟอกหนังแห่งประเทศไทย	10ก.พ.19	400	700	57.14	พระราชกฤษฎีกาสังกัดกระทรวงกลาโหม
14	<u>องค์การแบดเตอร์</u> 1. องค์การแบดเตอร์	20มี.ย.18	325	415	78.31	พระราชกฤษฎีกาสังกัดกระทรวงกลาโหม
15	<u>องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้</u> 1. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	11พ.ย.19	153	3,164	4.84	พระราชกฤษฎีกาสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
16	<u>องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ</u> 1. องค์การ ร.ส.พ.	10ม.ค.17	2,600	5,925	43.88	พระราชกฤษฎีกาสังกัดกระทรวงคมนาคม

ตารางที่ 1 สภาแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ต่อ)

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกคิดเป็นร้อยละ	จัดตั้งโดย
17	<u>องค์การสะพานปลา</u> 1. องค์การสะพานปลา	20ก.ย.19	128	257	49.81	พระราชบัญญัติ สังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์
18	<u>บริษัทกระสอบอีสาน</u> 1. พนักงานคนงานบริษัทกระสอบ อีสาน	8ก.ย.19	180			กฎหมายแพ่งและ พาณิชย์ รัฐถือหุ้น เกิน 50 % สังกัด กระทรวงการคลัง
19	<u>องค์การคลังสินค้า</u> 1. องค์การคลังสินค้า	23พ.ค.18	204	746	27.35	พระราชกฤษฎีกา สังกัดกระทรวง พาณิชย์
20	<u>โรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง</u> 1. ยาสูบ	10ม.ค.17	4,600	10,084	45.62	มติคณะรัฐมนตรี ทุนรัฐบาล สังกัด กระทรวงการคลัง

ตารางที่ 1 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ต่อ)

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกคิดเป็นร้อยละ	จัดตั้งโดย
21	<u>โรงงานกระสอบ กระทรวงการคลัง</u> 1. โรงงานกระสอบ กระทรวงการคลัง	29เม.ย.18	200			มติคณะรัฐมนตรี ทุนรัฐบาล สังกัด กระทรวงการคลัง
	2. ผลิตภัณฑ์รัฐวิสาหกิจ	2มี.ค.16	1,076			
22	<u>บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด</u> 1. ไม้อัดไทย	30มี.ย.19	93	2,516	3.70	กฎหมายแพ่งและ พาณิชย์ รัฐถือหุ้น 100 % สังกัด กระทรวงเกษตร และสหกรณ์
23	<u>โรงงานกระดาษบางปะอิน</u> 1. โรงงานกระดาษบางปะอิน	23ม.ค.19	441	653	67.53	มติคณะรัฐมนตรี ทุนรัฐบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม
24	<u>การเคหะแห่งชาติ</u> 1. การเคหะแห่งชาติ	23มี.ค.19	530	825	64.24	ประกาศคณะปฏิวัติ 2515 สังกัด กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 1 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ต่อ)

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกคิดเป็นร้อยละ	จัดตั้งโดย
25	<u>โรงงานน้ำตาลสุพรรณบุรี</u> 1. การผลิตน้ำตาลสุพรรณบุรี	30ก.ย.16	400			มติคณะรัฐมนตรี ทุนรัฐบาล สังกัด กระทรวงอุตสาหกรรม
26	<u>บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลชลบุรี</u> 1. โรงงานน้ำตาลชลบุรี	11ก.ค.18	200			กฎหมายแพ่งและ พาณิชย์ รัฐถือหุ้น เกิน 50 % สังกัด กระทรวงอุตสาหกรรม
27	<u>บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย</u> 1. วิทยุการบินแห่งประเทศไทย	19พ.ย.17	300	476	63.03	กฎหมายแพ่งและ พาณิชย์ รัฐถือหุ้น เกิน 50 % สังกัด กระทรวงคมนาคม
28	<u>บริษัท การบินไทย จำกัด</u> 1. บริการขนส่งการบินไทย 2. นักบินการบินไทย 3. พนักงานระดัปล่างการบินไทย	21ต.ค.18 13ก.ย.19 10ก.ย.19	143 34 50	173 124 200	82.66 34.68 25.00	กฎหมายแพ่งและ พาณิชย์ รัฐถือหุ้น เกิน 50 % สังกัด กระทรวงคมนาคม

ตารางที่ 1 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ต่อ)

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกคิดเป็นร้อยละ	จัดตั้งโดย
29	<u>องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย</u> 1. องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย 2. สนามกอล์ฟบางพระ 3. สถานตากอากาศบางแสน	27ก.ย.19 2ก.ย.19 17พ.ย.18	17 80 130	350	4.86	พระราชกฤษฎีกาสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
30	<u>องค์การเภสัชกรรม</u> 1. องค์การเภสัชกรรม	15มี.ค.19	518	716	72.35	พระราชบัญญัติสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
31	<u>ธนาคารกรุงไทย</u> 1. ธนาคารกรุงไทย	28พ.ย.18	1,314	3,748	35.06	กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รัฐถือหุ้นเกิน 50% สังกัดกระทรวงการคลัง
29	<u>องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย</u>					
32	<u>บริษัทไทยแอร์เวย์ แอร์คราฟท์ เมเทนเน็กซ์ จำกัด</u> 1. บริษัท ไทยแอม 3. สถานตากอากาศบางแสน	27ก.ย.19 16พ.ค.18 17ก.ย.18	17 407 130	350 887	4.86 45.89	พระราชกฤษฎีกา กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รัฐถือหุ้นเกิน 50% สังกัดกระทรวงคมนาคม
30	<u>องค์การเภสัชกรรม</u> 1. องค์การเภสัชกรรม	15มี.ค.19	518	716	72.35	สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 1 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ต่อ)

ที่	ชื่อรัฐวิสาหกิจ/ชื่อสหภาพแรงงาน	จดทะเบียน	สมาชิก	พนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกคิดเป็นร้อยละ	จัดตั้งโดย
33	บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด 1. พนักงานท่าเรือ บริษัทไทยเดินเรือทะเล จำกัด	11ส.ค.19	76	263	28.90	กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รัฐถือหุ้น 100 % สังกัดกระทรวงคมนาคม

ตารางที่ 2 บัญชีการปรับเงินเดือนขึ้นค่าสำหรับผู้วุฒิ

คุณวุฒิ	เดิมเดือนละบาท	ปรับเป็นเดือนละบาท
ม.ศ. 5 (ม. 8 เกิม)	800	850
ม.ศ. 6 (ถาชีวะ)	1,000	1,100
ปวส. (อนุปริญญา)	1,300	1,400
ปริญญาตรี 4 ปี	1,700	1,850
ปริญญาตรี 5 ปี	1,850	2,000
ปริญญาตรี 6 ปี (ทันตแพทย์)	2,200	2,600
ปริญญาตรี 7 ปี (แพทย์ฝึกงานแล้ว)	2,400	2,800
ปริญญาโทในประเทศต่อจากปริญญาตรี 4 ปี (คนละแขนง)	2,200	2,600
ปริญญาโทในประเทศต่อจากปริญญาตรี 5 ปี (คนละแขนง)	2,400	2,600
ปริญญาโทในประเทศต่อจากปริญญาตรี 4 ปี (เรียนตรงกับแขนงเดิมของปริญญาตรี)	2,200	2,600
ปริญญาโทในประเทศต่อจากปริญญาตรี 5 ปี (เรียนตรงกับแขนงเดิมของปริญญาตรี)	2,400	2,800

ตารางที่ 3 การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. 2499-2519

พ.ศ.	จำนวนข้อพิพาทแรงงาน ถึงขั้นนัดหยุดงาน(ครั้ง)	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงาน ที่สูญเสีย
2499	12	66	3,673
2500	21	203	12,947
2501	4	458	4,202
2502	11	846	8,060
2503	2	3	64
2504	2	68	93
2505	3	81	63
2506	4	118	159
2507	6	300	539
2508	17	3,753	6,566
2509	17	5,413	18,764
2510	2	470	470
2511	14	1,867	3,217
2512	18	5,345	23,593
2513	25	2,888	6,004
2514	27	5,153	12,646
2515	34	7,803	19,903
2516	501	177,887	296,887
2517	357	105,883	507,607.5
2518	241	94,747	722,946
2519	133	65,342	495,619.5

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 4 การเบิกนุยกงานในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2516

กิจการ (1)	จำนวนครั้งที่ นุยกงาน	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง	จำนวนวันที่ นุยกงาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย (คน/วัน)	ขอเรียกร้องและชดถดง (2)			
					ค่าจ้างและ ค่าครองชีพ	สิทธิคาม กฎหมาย	สวัสดิการและ ผลประโยชน์ อื่น ๆ	ระเบียบการ บริหารงาน
1	4	7,665	4	10,865	XX		XX	XX
2	1	3,500	1	3,500	XX		X	X
3	1	500	1	500	XX		X	X
4	1	50	1	50				XX
5	1	200	1	200	X ⁽³⁾			
6	1	30	1	30	XX			
7	1	7,666	1	7,666	X	XX	XX	XX
8	1	5,000	1	5,000	XX			XX
9	1	1,300	1	1,300	XX		XX	XX
10	1	3,593	1	3,553	XX		XX	XX
11	1	1,200	16	19,200	XX		XX	XX
12	2	2,000	13	5,000	XX		XX	XX
13	1	2,600	4	10,400	XX ⁽³⁾		XX	XX
14	1	1,500	1	1,500	X ⁽³⁾			
15	1	160	1	100		XX	XX	XX
16	1	5,000	1	5,000	XX	X	XX	XX
17	1	600	2	1,200	XX		XX	XX
18	1	1,503	1	1,503	XX ⁽³⁾		XX	XX
19	1	2,000	1	2,000	X ⁽³⁾			
20	1	200	1	200	X ⁽³⁾	X		
21	1	2,342	2.5	5,855	XX	XX	XX	XX
	25	48,609	57.5	84,622	-	-	-	-

- (1) ชื่อรัฐวิสาหกิจปรากฏในเอกสารถัดไป
- (2) X หมายถึงการเรียกร้องในเรื่องนั้น
- (3) XX หมายถึงการเรียกร้องในเรื่องนั้นและตกลงกันได้

รัฐวิสาหกิจที่นับถอยหลัง

1. การรถไฟแห่งประเทศไทย
2. องค์การ ร.ต.พ.
3. บริษัท ขนส่ง จำกัด
4. บริษัท เดินอากาศไทย จำกัด
5. บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด
6. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
7. องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
8. การไฟฟ้านครหลวง
9. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
10. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
11. โรงงานกระดาษป่าน (นนทบุรี) กรมโรงงานอุตสาหกรรม
12. โรงงานกระดาษ กระจ่างการคลัง
13. องค์การทอผ้า กระจ่างกลาโหม
14. โรงงานกลั่นน้ำมัน (บางจาก)
15. โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต กระจ่างการคลัง
16. โรงงานยาสูบ กระจ่างการคลัง
17. โรงงานกระดาษ (บางปะอิน) จำกัด
18. โรงพิมพ์คุรุสภา (ลาดพร้าว)
19. ธนาคารออมสิน
20. คลังสินค้า (ร.ต.พ.) องค์การคลังสินค้า
21. บริษัท ไม้อัดไทย (บางนา) จำกัด

ที่มา : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 5 คชณัรราคาขายส่งแะคชณัรราคาผู้นัรโภค

สัรเงวค	คชณัรราคาผู้นัรโภคทัรวราช อาณาจักร (ต.ค. 2507- ก.ย. 2508 = 100)	คชณัรราคาขายส่ง (2511 = 100)	คชณัรราคาผู้นัรโภค กรุงเทพมหานคร (2505 = 100)
2506	-	97.2	100.9
2507	100.2 *	90.0	102.9
2508	100.4	93.8	103.8
2509	104.4	101.2	107.7
2510	108.9	104.7	112.0
2511	110.9	100.0	114.4
2512	113.6	103.3	116.8
2513	113.5	102.8	117.7
2514	114.0	103.3	120.1
2515	119.5	111.3	124.9
2516	138.1	136.6	139.5
2517	171.7	176.0	172.0
2518			
มกราคม	177.1	180.2	175.6
กุมภาพัร	178.2	180.0	176.6
มีนาคค	179.9	179.6	174.1
เมษายน	179.9	180.8	175.8
พฤษภาคค	181.6	181.6	178.8
มิถุนายน	179.8	180.6	177.4
กรกฎาคค	179.5	179.8	176.8
สิงหาคค	182.0	184.5	179.8
กันยายน	182.6	185.1	181.2
ตุลาคค	183.0	186.3	182.8
พฤศจิกายน	ท.อ.	185.6	184.9

* (ต.ค.-ธ.ค.)

ที่มา : กรมเศรษฐกักรพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์

ตารางที่ 6 ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในรัฐวิสาหกิจและเข้าสู่คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ 2519

ปี 2519	ชื่อรัฐวิสาหกิจ	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
มกราคม		-	ไม่มีเรื่องของรัฐวิสาหกิจ
กุมภาพันธ์		-	ไม่มีเรื่องของรัฐวิสาหกิจ
มีนาคม	องค์การค่าครูสภา องค์การแม่เตอร	500 400	(คุกรณีตกลงกันได้) (คณะกรรมการชี้ขาด)
เมษายน		-	ไม่มีเรื่องของรัฐวิสาหกิจ
พฤษภาคม	บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย	520	(คณะกรรมการชี้ขาด)
มิถุนายน	โรงงานยาสูบ	6,000	(ตกลงกันได้)
กรกฎาคม	การประปานครหลวง	1,500	(ชี้ขาด)
สิงหาคม	โรงงานกระสอบป่านนนทบุรี	1,500	(ชี้ขาด)
กันยายน	—	-	ไม่มีเรื่องของรัฐวิสาหกิจ
ตุลาคม	การรถไฟแห่งประเทศไทย	30,000	(ชี้ขาด)
พฤศจิกายน	บริษัทไทยแอร์เวย์ แอร์คราฟท์ เมเทเนนซ์	500	(ชี้ขาด)
ธันวาคม		-	ไม่มีเรื่องของรัฐวิสาหกิจ

ที่มา : สถิติจากสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 7 ตารางแสดงเงินเดือนที่ปรับเพื่อให้เสียภาษีเงินได้เอง และเงินที่ได้
รับสุทธิ เมื่อถูกหักภาษีเงินได้ตามอัตราใหม่ (ในฐานะคนโสด)

ลำดับที่ (1)	ปรับเป็นอัตราใหม่ (2)	ขั้นวิ้ง (3)	ภาษีเงินได้ (4)	ได้รับสุทธิ (5) (2)-(4)
ก	650	50	7.23	642.77
ข	700	50	10.03	689.97
1	750	50	12.83	737.17
2	800	50	15.63	784.37
3	850	50	18.43	831.57
4	900	55	21.23	878.77
5	955	60	24.31	930.69
6	1,015	65	27.67	987.33
7	1,080	70	31.31	1,048.69
8	1,150	70	35.23	1,114.77
9	1,220	75	39.15	1,180.85
10	1,295	80	43.35	1,251.65
11	1,375	85	47.83	1,327.17
12	1,460	90	52.59	1,407.41
13	1,550	95	57.63	1,492.37
14	1,645	105	64.93	1,580.07
15	1,750	110	73.33	1,676.67
16	1,860	115	82.13	1,777.87
17	1,975	125	91.33	1,883.67
18	2,100	130	101.33	1,998.67
19	2,230	140	111.73	2,118.27
20	2,370	150	122.93	2,247.07

ตารางที่ 7 ตารางแสดงเงินเดือนที่ปรับเพื่อให้เสียภาษีเงินได้เอง และเงินที่
ได้รับสุทธิเมื่อถูกหักภาษีเงินได้ตามอัตราใหม่ (ในฐานะคนโสด) (ต่อ)

ลำดับที่ (1)	ปรับเป็นอัตราใหม่ (2)	ขั้นวิ้ง (3)	ภาษีเงินได้ (4)	ได้รับสุทธิ (5) (2)-(4)
21	2,520	160	134.93	2,385.07
22	2,680	170	147.73	2,532.27
23	2,850	180	161.33	2,688.67
24	3,030	190	175.73	2,854.27
25	3,220	200	190.93	3,029.07
26	3,420	210	206.93	3,213.07
27	3,630	220	223.73	3,406.27
28	3,850	235	241.33	3,608.67
29	4,085	250	260.13	3,824.87
30	4,335	265	280.13	4,054.87
31	4,600	280	301.33	4,298.67
32	4,880	295	323.73	4,556.27
33	5,175	310	347.33	4,827.67
34	5,485	325	372.13	5,112.87
35	5,810	340	401.37	5,408.63
36	6,150	355	442.17	5,707.83
37	6,505	370	484.77	6,020.23
38	6,875	385	529.17	6,345.83
39	7,260	400	575.37	6,684.63
40	7,660	415	623.37	7,036.63
41	8,075	430	673.17	7,401.83
42	8,505	445	729.92	7,775.08
43	8,950	460	796.67	8,153.33
44	9,410	475	865.67	8,544.33
45	9,885	495	936.92	8,948.08

ตารางที่ 7 ตารางแสดงเงินเดือนที่ปรับเพื่อให้เสียภาษีเงินได้เอง และเงินที่ได้
รับสุทธิเมื่อถูกหักภาษีเงินได้ตามอัตราใหม่ (ในฐานะคนโสด) (ต่อ)

ลำดับที่ (1)	ปรับเป็นอัตราใหม่ (2)	ขั้นบันได (3)	ภาษีเงินได้ (4)	ได้รับสุทธิ (5) (2)-(4)
46	10,380	520	1,011.17	9,368.83
47	10,900	545	1,113.33	9,786.67
48	11,445	570	1,222.33	10,222.67
49	12,015	600	1,336.33	10,678.67
50	12,615	630	1,456.33	11,158.67
51	13,245	660	1,582.33	11,662.67
52	13,905	695	1,714.33	12,190.67
53	14,600	730	1,854.17	12,745.83
54	15,330	765	2,036.67	13,293.33
55	16,095	805	2,227.92	13,867.08
56	16,900	845	2,429.17	14,470.83
57	17,745	885	2,640.42	15,104.58
58	18,630	930	2,861.67	15,768.33
59	19,560	980	3,134.67	16,425.33
60	20,540	1,025	3,428.67	17,111.33
61	21,565	1,080	3,736.17	17,828.83
62	22,645	1,130	4,060.17	18,584.83
63	23,775	1,190	4,442.08	19,332.92
64	24,965	1,250	4,858.58	20,106.42
65	26,215	1,310	5,296.08	20,918.92
66	27,525	1,375	5,776.67	21,748.33
67	28,900	1,445	6,326.67	22,573.33
68	30,345	1,515	6,904.67	23,440.33
69	31,860	1,595	7,541.17	24,318.83
70	33,455	1,675	8,258.92	25,196.08

ตารางที่ 7 ตารางแสดงเงินเดือนที่ปรับเพื่อให้เสียภาษีเงินได้เอง และเงินที่ได้รับสุทธิเมื่อหักภาษีเงินได้จากอัตราใหม่ (ในฐานคนโสด) (ต่อ)

ลำดับที่ (1)	ปรับเป็นอัตราใหม่ (2)	ขั้นวิ่ง (3)	ภาษีเงินได้ (4)	ได้รับสุทธิ (5) (2)-(4)
71	35,130	1,755	9,012.67	26,117.33
72	36,885	1,845	9,875.83	27,009.17
73	38,730	1,935	10,798.33	27,931.67
74	40,665	2,035	11,765.83	28,899.17
75	42,700		12,783.33	29,916.67

ที่มา : อัตราเงินเดือนตามบัญชีมาตรฐานของกระทรวงการคลัง 11 กันยายน 2517

ตารางที่ ๑ สถานะการงานและสวัสดิการของครูวิทยากรต่าง ๆ

ประเภท	ครูโหนด นครสวรรค์	ครูโหนด พิจิตร	ครูโหนด อุทัยธานี	ครูโหนด พิจิตร	โรงเรียนชาย โพนพิสัย	ร.ร.บ.	อำนวยการ โพนพิสัย	อำนวยการ โพนพิสัย	ครูโหนด	ครูโหนด
วิชาในกรม ช่างเทคนิค ศิลปากร	40	มีผลงาน 35 บุคลากร 43	มีผลงาน 37.5 บุคลากร 48	มีผลงาน 35 บุคลากร 35	มีผลงาน 30 บุคลากร 45	35	40	มีผลงาน 40 บุคลากร 48 (เดือน 1 พ.ค. 2518 - 40)	มีผลงาน 35 บุคลากร 35 45	มีผลงาน 37.5 บุคลากร 37.5
ค่าจ้างค่ารถ	เงินโหนด 750.- คนโหนด 500.-	750.- คนโหนด 900.-	750.- คนโหนด 900.-	1,150.- (39.15)	1,150.-	1,150.-	โหนด 750.- รถ 1,000.-	7,100.-	900.-	750.- 900.-
ชุดชุด	18,000.-	18,000.-	18,000.-	18,630.- (131.75)	22,645.-	17,600.-	13,000.-	18,000.-	17,360.-	15,000.-
ค่ารถโรงเรียน	300.-	300.-	300.-	-	-	-	300.-	1,900-3,800 รถ 100.- 1,900 คน รถ 150.-	300.-	300.-
ค่าเบี้ย	ค่าตัววิทยากร 150.- บุคลากร 100.- (1 พ.ค. 2518)	150.-	ค่าตัววิทยากร คน 150.- บุคลากรโรงเรียน วิทยากร 100.-	-	-	-	ค่าเบี้ยวิทยากร โหนด 150.-	ค่าเบี้ยวิทยากร 50.-	ค่าเบี้ยวิทยากร 50.-	ค่าเบี้ย 4,400.- 150.- ค่าเบี้ย 4,400.- 100.-
ค่าโหนด	3.5 %	5 %								
โหนด	ชุดชุดโหนด 2 เดือน	ค่าชุด 50.- ชุดชุด 150.- โหนดครึ่ง โหนดเดือน	ค่าชุด 30.- ชุดชุด 150.- โหนดครึ่ง โหนดเดือน	ค่าชุดชุดวิทยากร ครึ่งชุดวิทยากร เดือนละ	ค่าชุดชุดวิทยากร 2.5-3.1 เดือน	ค่าชุดชุด วิทยากร	ค่าชุดชุดวิทยากร	โหนด 4 เดือน	ค่าชุดชุดวิทยากร (ค่าชุดชุด ร.ร. 5 %)	ค่าชุดชุดวิทยากร
ค่าจ้างวิทยากร และคนขับรถ	4,950 คน โหนดโหนด	4,800 คน โหนดโหนด	4,200 คน โหนดโหนด	2,680 คน โหนดโหนด	4,880 คน โหนดโหนด	3,150 คน โหนดโหนด	4,800 คน โหนดโหนด	1,375 คน โหนดโหนด	4,905 คน โหนดโหนด	2,700 คน โหนดโหนด
ค่ารถวิทยากร	4,950 คน โหนดโหนด	4,800 คน โหนดโหนด	4,200 คน โหนดโหนด	2,680 คน โหนดโหนด	4,880 คน โหนดโหนด	3,150-6,110 โหนดโหนด	4,800 คน โหนดโหนด	1,375 คน โหนดโหนด	4,905 คน โหนดโหนด	2,700 คน โหนดโหนด
เงินช่วยเหลือ ค่าเลี้ยงดูบุตร	50.-	50.-	50.-	50.-	50.-	50.-	50.-	50.-	50.-	50.-
บุคลากร	คนโหนดและงาน 2 ชุดคน	คนโหนดและงาน 2 ชุดคน โหนด ผู้รักษาการ โหนดคนโหนดโหนด บุคลากรโหนด	คนโหนดและงาน 2 ชุดคน	-	2 ชุดคน	คนโหนดและงาน 2 ชุดคน	คนโหนดและงาน 2 ชุดคน	คนโหนดและงาน 2 ชุดคน	คนโหนดและงาน 2 ชุดคน	1,100 คน 2 ชุด 2 ชุด

ตารางที่ 8 สถานการณ์จ้างและสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ (ต่อ)

รายการ	การให้ค่า สมทบสงเคราะห์	การให้ค่า ผ่านเด็ก	การให้ค่า ส่วนภูมิภาค	การทำให้	โครงการชุมชน	ร.ร.ร.	องค์กร วิชาชีพ	องค์กร สวัสดิการ	การอื่น	การอื่นๆ
ค่ารักษา	เงิน 4,200 เบิกโดย ส่วนราชการ ราชการ วิชา โดย ส่วนราชการ เอกชนเบิกโดย สง	เบิกโดย รวม	4,200 สง เบิกโดย 4,200 ส่วน เบิกโดย อัตรารวม ที่คำนวณ รวม	มีโรงพยาบาล และ ศาล ของ กรม ใน เบิกโดย โรงพยาบาล เอกชนเบิกโดย สง	มีโรงพยาบาล สง	รักษาโร สามารถ มี โร สามารถ รับ 5,000 สง มี สง สง	ค่า สง สง สง สง สง	สง สง สง สง สง สง	สง สง สง สง สง สง	สง สง สง สง สง สง
ค่า	สง	สง	สง	สง	สง	สง	สง	สง	สง	สง
รวม-สง	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี
รวมค่า 2519	2,041,579,461	2,504,543,127	1,306.61	14,459,293.29	566,756,674.22	674,324	สง	สง	สง	สง
	1,854,779,038	1,766,336,716	1,207,024	270,445,784.23	577,494,349.66	267,111	สง	สง	สง	สง
จำนวนผู้มีสิทธิ งาน	8,447	12,697	7,589	5,744	จำนวน 6,000 จำนวน 4,000	5,900	8,765	-	38,000	5,647
จำนวน	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี	มี
จำนวน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ที่มา : งานใกล้เคียงระบบบริหารแรงงาน กองแรงงานสัมพันธ์ กรมการ 2519

ตารางที่ 9 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานปี 2516

เดือน	จำนวนขอพิพาท- แรงงานทั้งสิ้น (ครั้ง)	จำนวนขอพิพาท- แรงงานถึงขั้นนัด หยุดงาน	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน ทำงานที่สูญเสีย
รวม	577	501	177,887	296,887
มกราคม	8	5	1,902	19,756
กุมภาพันธ์	7	6	1,399	3,740
มีนาคม	7	5	1,012	1,453
เมษายน	8	7	377	431
พฤษภาคม	6	6	577	16,835
มิถุนายน	5	3	282	694
กรกฎาคม	26	20	7,076	9,797
สิงหาคม	73	64	35,720	64,239
กันยายน	38	32	7,439	26,208
ตุลาคม	13	12	2,644	2,824
พฤศจิกายน	95	92	58,898	71,739
ธันวาคม	291	249	60,561	79,171

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 10 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศปี 25 17

เดือน	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			วันทำงานที่สูญเสีย
	จำนวนการพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	
รวม	477	135,114	357	105,883	1,230	507,607 $\frac{1}{2}$
มกราคม	40	11,319	36	11,139	95	31,018
กุมภาพันธ์	17	5,122	12	4,727	33	24,103
มีนาคม	18	2,705	13	2,165	21	3,764
เมษายน	9	1,214	9	1,214	17	3,977
พฤษภาคม	12	2,720	12	2,720	25	7,920
มิถุนายน	47	13,524	38	12,368	64	25,353
กรกฎาคม	117	34,772	92	30,430	337	119,612 $\frac{1}{2}$
สิงหาคม	103	25,551	76	19,517	334	155,721
กันยายน	24	4,248	15	2,982	47 $\frac{1}{2}$	29,799
ตุลาคม	31	3,771	15	1,139	15 $\frac{1}{2}$	1,155
พฤศจิกายน	18	8,069	6	6,070	31 $\frac{1}{2}$	21,730
ธันวาคม	41	22,099	33	11,412	209 $\frac{1}{2}$	83,455

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 11 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. 2518

เดือน	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาทครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
รวม	460	187,107	241	94,747	1,664	722,946
มกราคม	27	8,082	21	7,238	133 $\frac{1}{2}$	37,378
กุมภาพันธ์	42	10,966	28	8,775	121 $\frac{1}{2}$	36,333
มีนาคม	33	6,136	20	4,440	91 $\frac{1}{2}$	16,511 $\frac{1}{2}$
เมษายน	35	19,141	17	11,052	127	68,518
พฤษภาคม	39	14,726	26	8,616	235	97,967
มิถุนายน	49	9,289	16	5,277	179 $\frac{1}{2}$	140,572
กรกฎาคม	25	23,379	13	14,346	137 $\frac{1}{2}$	98,518
สิงหาคม	44	42,311	19	8,744	106	43,346
กันยายน	51	14,308	30	9,312	133 $\frac{1}{2}$	89,151 $\frac{1}{2}$
ตุลาคม	41	16,358	17	3,040	175	26,148
พฤศจิกายน	48	16,478	21	10,031	181	58,505
ธันวาคม	26	5,933	13	3,876	43	9,998

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 12 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. 2519

เดือน	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาท(ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
รวม	340	194,469	133	65,342	900 $\frac{7}{8}$	495,619 $\frac{1}{2}$
มกราคม	49	18,050	18	4,214	122	47,089 $\frac{1}{2}$
กุมภาพันธ์	81	27,805	42	11,219	343	64,637
มีนาคม	53	32,883	25	22,209	227	188,122
เมษายน	27	13,654	7	4,342	38 $\frac{1}{2}$	48,233 $\frac{1}{2}$
พฤษภาคม	24	8,087	12	5,286	96	97,582
มิถุนายน	31	24,547	13	13,172	43	40,294 $\frac{1}{2}$
กรกฎาคม	24	43,876	4	307	2 $\frac{1}{2}$	199 $\frac{1}{2}$
สิงหาคม	15	12,024	5	2,568	18	5,065 $\frac{1}{2}$
กันยายน	24	10,114	6	1,970	18 $\frac{7}{8}$	4,341
ตุลาคม	5	1,952	1	55	2	55
พฤศจิกายน	5	1,310	-	-	-	-
ธันวาคม	2	167	-	-	-	-

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 15 บัญชีการเงินเดือนของบริษัทไมคโคไทย จำกัด ก่อนโอนบัญชีมาครุฐานของกระทรวงการคลัง

ชั้น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	(50) 600	(100) 1,000	(200) 2,000	(200) 4,000	(300) 5,100	(400) 6,000	400 7,800	(400) 9,800	13,000
2	650	1,100	2,200	(300) 4,200	(400) 5,400	6,600	8,200	10,200	14,000
3	700	1,200	2,400	4,500	5,800	7,000	8,600	10,600	15,000
4	750	1,300	2,600	4,800	6,200	7,400	9,000	(500) 11,000	16,000
5	800	(150) 1,400	2,800	5,100	6,600	7,800	9,400	11,500	คงเป็นไป
6	850	1,550	3,000	(400) 5,400	7,000	8,200	9,800	(1000) 12,000	ตามบัญชี
7	900	1,700	3,200	5,800	7,400	8,600	10,200	13,000	มิโคเบชชน
8 2	950	1,850	3,400	6,200	7,800	9,000	10,600	14,000	แบ่ง
9	(100) 1,000	(200) 2,000	3,600						
10	1,100	2,200	3,800						
11	1,200	2,400	4,000						
12	1,300	2,600	(300) 4,200						
13	(150) 1,400	2,800	4,500						
14	1,550	3,000	4,800						
15	1,700	3,200	5,100						
16	1,850	3,400	5,400						
17	(200) 2,000								
18	2,200								
19	2,400								
20	2,600								

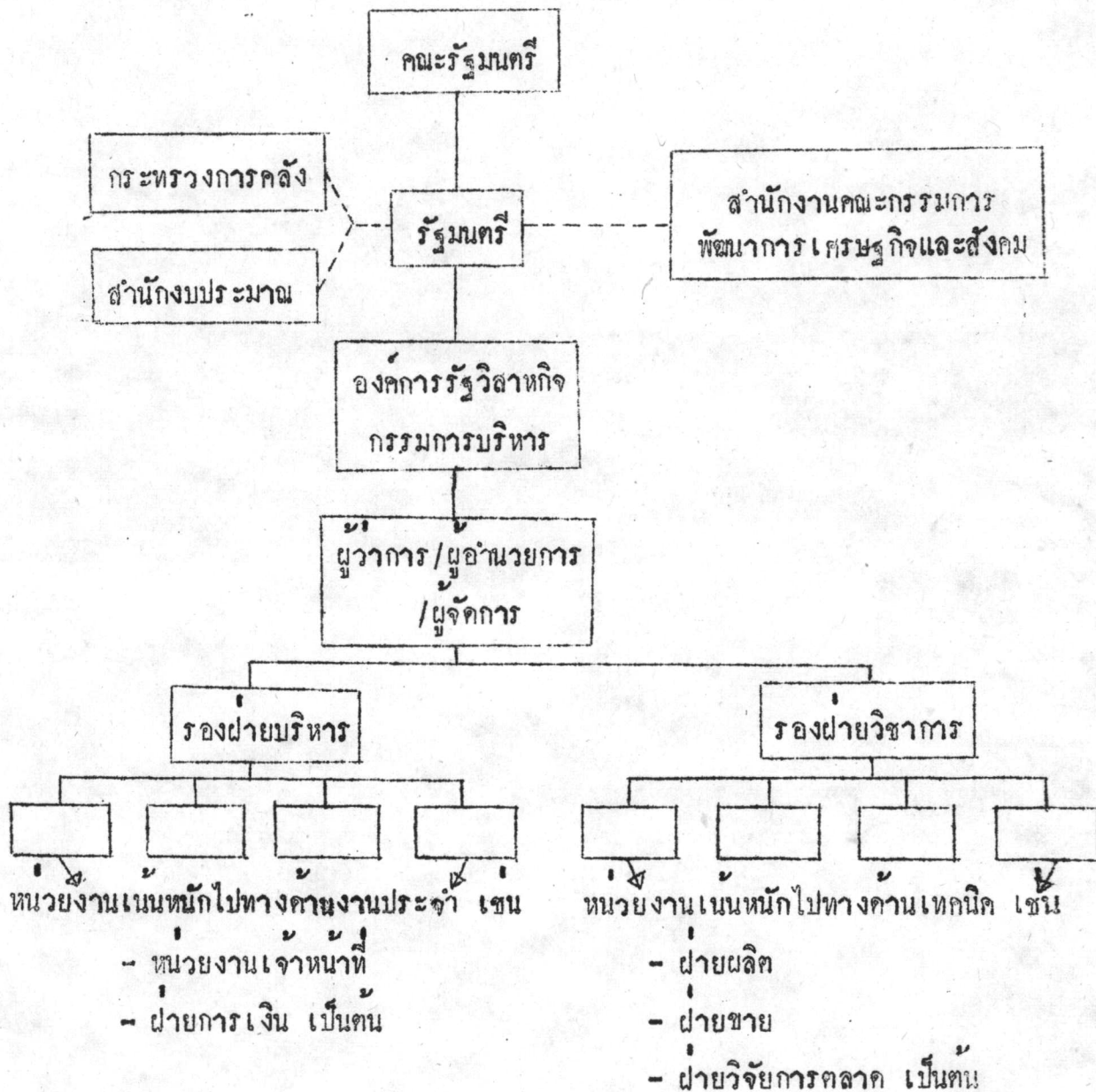
รับของค่าแห่งที่เพิ่มเติม

เสมียนพนักงาน	ผู้ช่วยหัวหน้าหมวด	หัวหน้าหมวด	หัวหน้าแผนก	หัวหน้ากอง	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการโรงงาน	รองผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ
ช่างและ	ผู้ควบคุมกะ	วิศวกร	ผู้ช่วยหัวหน้ากอง	เลขานุการ	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการจำหน่าย	และรักษา	
เพิ่มเติม	หัวหน้าช่าง	ผู้ช่วยหัวหน้า	ผู้ช่วยเลขานุการ	นายช่าง	หัวหน้าฝ่าย	สมทบใหญ่	นายช่างใหญ่และ	
	และเพิ่มเติม	แผนก	นายช่างผู้ช่วย	และเพิ่มเติม	ผู้ตรวจการ	นายช่างผู้ช่วย	เพิ่มเติม	
		และเพิ่มเติม	และเพิ่มเติม		นายช่างผู้ช่วย	นายช่างผู้ช่วย		

หมายเหตุ เสมียนพนักงาน ช่าง ชั้น 2 หรือเพิ่มเติมให้เริ่มอัตราตั้งแต่ 600-1,300 บาท เสมียนพนักงาน ช่าง คนงานชั้น 2 ซึ่งมีวิทยฐานะชั้น 3 หรือเพิ่มเติมให้เริ่มอัตราถึง 1,850 บาท เสมียนพนักงาน ช่าง ชั้น 1 หรือเพิ่มเติมผู้มีวิทยฐานะจะจบอาชีวศึกษาชั้นสูงหรือเพิ่มเติมให้เริ่มอัตราถึง 2,600 บาท

ที่มา: บริษัทไมคโคไทย จำกัด

แผนภูมิที่ 1 ลักษณะโครงสร้างขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย



ที่มา : เกสินี หงสนันท์, รัฐวิสาหกิจของไทย (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2517).