บทที่ 1

บทนำ

ปัญหา

ในประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยนี้ การใช้จ่ายเงินของรัฐบาลมีบทบาทที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ประเทศดำเนินการพัฒนาไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การใช้จ่ายเงินส่วนใหญ่ของรัฐบาลเป็นการสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การพลังงาน การชลประทาน การคมนาคม การศึกษาและการสาธารณสุข เป็นต้น อันเป็นการช่วยเสริมสร้างการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และกว้างขวาง การใช้จ่ายเงินลงทุนดังกล่าวของรัฐบาลได้กระทำโดยตรงด้วยการจัดสรรงบประมาณให้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ การลงทุนของรัฐบาลอีกแห่งหนึ่ง คือ การลงทุนในรูปของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม และเพื่อผลในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ แต่การดำเนินงานของรัฐ–วิสาหกิจในประเทศไทยนั้นมักจะได้รับการโจมตีวิพากษ์วิจารณ์เสมอ ๆ ว่า เป็นการดำเนินการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทั้ง ๆ ที่รัฐวิสาหกิจบางแห่งก็เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะผูกขาด ห้ามมิให้เอกชนดำเนินการแข่งขัน แต่รัฐวิสาหกิจเหล่านั้นก็ยังคงประสบกับการขาดทุนเรื่อยมา จนรัฐต้องจัดสรรเงินงบประมาณซึ่งควรที่จะนำไปพัฒนาประเทศมาให้กับรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน เป็นจำนวนเงินปีละหลายร้อยล้านบาท ทำให้ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อรัฐวิสาหกิจมักเป็นไปในแง่ที่ไม่ดีนัก โดยเห็นว่ารัฐวิสาหกิจนั้นมีแต่คนที่ด้อยคุณภาพ ปฏิบัติงานล่าช้า มักมีการกอบโกยผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ มีการเล่นพรรคเล่นพวก การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ถึงอย่างไรรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นก็ไม่สามารถที่จะแข่งขันกับธุรกิจเอกชนได้ เหล่านี้เป็นความเชื่อของประชาชน

โดยทั่ว ๆ ไปที่มิได้ใกล้ชิดกับการบริหารทางรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพราะรัฐวิสาหกิจไม่ว่าจะได้รับการจัดตั้งขึ้นมาโดยพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา หรือโดยมติคณะรัฐมนตรีก็ตาม ใช่ว่าจะสามารถดำเนินงานของตนได้โดยปราศจากปัญหา และเป็นไปตามจุดประสงค์ของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งโดยราบรื่นไม่ ตรงกันข้ามรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งต่างก็ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมายในลักษณะที่แตกต่างกันไป ปัญหาดังกล่าวนั้นมีหลายด้าน อาทิ ปัญหาด้านการเงิน นโยบาย การประสานงาน และการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญของการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไป จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา รัฐวิสาหกิจหลายแห่งได้ประสบกับปัญหาด้านแรงงานอย่างมาก รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ก็ประสบปัญหาด้านแรงงานอย่างมากเช่นเดียวกัน มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ซึ่งข้อเรียกร้องต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น โดยทั่วไปการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจถ้ามองอย่างผิวเผินแล้ว ก็อาจนึกว่ามีความคล้องตัวเหมือนกับธุรกิจเอกชน เพราะมีเพียงคณะกรรมการเป็นผู้กำหนดนโยบายเท่านั้นเหมือน ๆ กับธุรกิจเอกชน แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ต้องอยู่ในกรอบระเบียบของกระทรวง กฎหมายบางฉบับ มติของคณะรัฐมนตรีมากมายที่ควบคุมการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นการบริหารงานส่วนใหญ่ของรัฐวิสาหกิจจึงจำเป็นต้องยึดหลักการบริหารแบบราชการ ปฏิบัติตามกรอบระเบียบที่กำหนดไว้ มีคณะกรรมการบริหารคอยควบคุมนโยบายซึ่งในบางครั้งก็เข้ามายุ่งเกี่ยวกับการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจ บุคคลเหล่านี้บางส่วนเป็นข้าราชการประจำ และมักมีแนวความคิดการจัดการงานบุคคลและการแก้ไขปัญหาแบบราชการ ซึ่งแตกต่างไปจากการจัดการงานบุคคลสมัยใหม่ของธุรกิจเอกชน การปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อบังคับต่าง ๆ เป็นอำนาจของคณะกรรมการหรือเป็นของคณะรัฐมนตรี ดังนั้นการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือการชี้แจงจึงล่าช้าไม่ทันการณ์ เพราะต้องนำเสนอเป็นทอด ๆ ทำให้เสียเวลามากไม่ทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนั้นรัฐวิสาหกิจบางแห่งก็ถือว่ากิจการของตนตั้งขึ้นตามกฎหมาย

โดยเฉพาะ มีอิสระที่จะกำหนดสิทธิ ประโยชน์ หรือข้อบังคับการทำงานของตนโดยคำนึงถึงความเหมาะสมตามลักษณะและฐานะของรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นผลทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องของสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ เกิดเป็นช่องว่างให้มีการวิพากษ์วิจารณ์เปรียบเทียบความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างกันไม่มีที่สิ้นสุด การพิจารณาในวิทยานิพนธ์นี้จะจำกัดอยู่เพียงรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งสิ้น 8 แห่งด้วยกัน คือ

1. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
2. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
3. องค์การสวนยาง
4. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
5. องค์การสะพานปลา
6. องค์การอุตสาหกรรมห้องเย็น
7. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง
8. บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด

ซึ่งต่างก็มีความแตกต่างกันในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แต่ละรัฐวิสาหกิจก็มักมีการกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบของตนไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เป็นไปตามสภาพและฐานะของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ จึงมักทำให้เกิดปัญหาแรงงาน มีการเปรียบเทียบระหว่างกันและกันระหว่างลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจทั้ง 8 แห่งที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์นี้ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่รัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคหรือประเภทหารายได้ให้แก่รัฐเป็นพิเศษ หรือประเภทยุทธปัจจัยก็ตาม แต่ก็เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีความสำคัญยิ่งในการตอบสนอง และรักษานโยบายของรัฐ และการส่งเสริมอาชีพของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจให้ดีที่สุด อันจะเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจเป็นไปด้วยดีมีความเข้าใจที่ดี

ต่อกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมโดยใช้หลักถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติต่อกัน ในปัจจุบันองค์กรลูกจ้างได้เริ่มพัฒนาเจริญก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ และการเคลื่อนไหวในการรวมตัวกันของพนักงานลูกจ้างเพื่อรักษาผลประโยชน์ต่าง ๆ ก็ดำเนินการอย่างกว้างขวางขึ้น การบริหารงานบุคคลจึงยิ่งมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น มิฉะนั้นก็อาจเกิดเป็นปัญหาแรงงานขึ้นโดยง่าย อนึ่งรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นกิจการของรัฐจึงควรเป็นกิจการที่ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ธุรกิจเอกชน ในแง่ของการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นการช่วยวางรากฐานทางด้านแรงงานของประเทศให้มั่นคงสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การรวมตัวของลูกจ้างในรูปของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างนั้นมีไว้เพื่อที่จะนำเสียหายอย่างไรเป็นการพบปะเจรจากันภายใต้กฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทั้งสองฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหารหรือฝ่ายพนักงานลูกจ้างต่างก็มีบทบาทและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกัน การที่รัฐวิสาหกิจมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็น อันจะช่วยให้ปัญหาแรงงานของรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง ความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างกันก็ดีขึ้น นอกจากนั้นยังจะช่วยให้การพัฒนาเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าของรัฐวิสาหกิจดำเนินไปอย่างราบรื่น

<u>วัตถุประสงค์</u>

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งที่จะวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ คือ

1. รวบรวมและเปรียบเทียบหลักการ นโยบาย และวิธีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ การพัฒนาบุคคล และการแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ

2. ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ประสบอยู่ และเสนอแนะการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว

ขอบเขตการศึกษา

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เท่านั้น คือ การบริหารงานบุคคลของ องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ องค์การสวนยาง องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย องค์การสะพานปลา องค์การอุตสาหกรรมห้องเย็น สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง และบริษัท ไมอัดไทย จำกัด โดยแบ่งการศึกษาค้นคว้า รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 บทด้วยกัน คือ

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจ วัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบเขตการศึกษา วิธีดำเนินการศึกษา และประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

บทที่ 2 เป็นการศึกษาเปรียบเทียบรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในเรื่องของประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง การจัดองค์การ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะการดำเนินงาน

บทที่ 3 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อันได้แก่ การคัดเลือกและบรรจุบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การพัฒนาบุคคล และการแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ

บทที่ 4 กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในเรื่องเกี่ยวกับ คณะกรรมการบริหาร ฝ่ายบริหาร คณะรัฐมนตรี ฯลฯ ปัญหาของการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันของรัฐวิสาหกิจ ปัญหาการเรียกร้องและนัดหยุดงานของรัฐวิสาหกิจ

บทที่ 5 เป็นการสรุปผลของการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้า

<u>วิธีดำเนินการศึกษา</u>

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อาศัยวิธีการค้นคว้าและวิจัยดังต่อไปนี้ คือ

1. รวบรวมข้อมูลจากรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ องค์การสวนยาง องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย องค์การสะพานปลา องค์การอุตสาหกรรมห้องเย็น สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง และบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด

2. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของรัฐวิสาหกิจ เช่น วารสารไม้อัดไทย บางนา (ของบริษัทไม้อัดไทย จำกัด) วารสารสักทอง (ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้) ข่าวกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง (ของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง) เป็นต้น นอกจากนั้นยังศึกษาค้นคว้าจากวารสารทางวิชาการ เช่น วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ วารสารแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

3. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสืออันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ

4. ออกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่ทางด้านการบริหารงานบุคคล และลูกจ้างทั่วไปของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนนักวิชาการทางการบริหาร

งานบุคคล เพื่อทราบหลักการ นโยบาย วิธีการ ความคิดเห็น และข้อเท็จจริงอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

ในปัจจุบันเรื่องของแรงงานนับเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ทำให้บทบาทของการบริหารงานบุคคลทวีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นกิจการที่มีการรวมตัวด้านแรงงานมากกว่าธุรกิจเอกชน การบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจ จึงจะต้องดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด ดังนั้น การศึกษาการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้นั้น จะเสริมสร้างความรู้ทางด้านการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. ผลการวิจัยทำให้ฝ่ายบริหารทราบจุดเด่น จุดอ่อน และปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล และอาจพิจารณานำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจไปแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจ อันจะทำให้การบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำนิยามที่ใช้เฉพาะ

ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีคำนิยามที่ใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

"รัฐวิสาหกิจ" หมายความว่า บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งทุนทั้งสิ้นเป็นของกระทรวงทบวงกรมในรัฐบาล หรือกระทรวงทบวงกรมในรัฐบาลมีทุนร่วมอยู่

ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใด ๆ ที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลดังกล่าวข้างต้นมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 และให้หมายความรวมถึงองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ และรวมตลอดถึงบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใด ๆ ที่องค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 (จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. 2502 มาตรา 13) หรือหมายความว่า

(ก) องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ

(ข) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

(ค) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจตาม (ก) และ/หรือ (ข) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

(ง) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีส่วนราชการ และ/หรือรัฐวิสาหกิจ ตาม (ค) และ/หรือ (ก) และ/หรือ (ข) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

(จ) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการ และ/หรือรัฐวิสาหกิจ ตาม (ง) และ/หรือ (ก) และ/หรือ (ข) และ/หรือ (ค) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ (จากพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 มาตรา 4) หรือหมายความว่า

(1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ แต่ไม่รวมถึงองค์การหรือกิจการที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อสงเคราะห์หรือส่งเสริมการใด ๆ ที่มิใช่ธุรกิจ

(2) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวงทบวงกรมหรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วย

เกินร้อยละห้าสิบหรือ

(3) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวงทบวงกรมหรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) และหรือ (2) มีทุนรวมอยู่ด้วยถึงสองในสาม (จากพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 4)[1]

"กรรมการ" หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ และให้หมายความรวมถึงประธานกรรมการและรองประธานกรรมการด้วย[2]

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

---

[1]ไพศาล ชัยมงคล, รัฐวิสาหกิจ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 77-78.

[2]"พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518," ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 92 ตอนที่ 16 (25 มกราคม 2518) : หน้า 7.

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลากิจหรือลาป่วย

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงาน

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ประสบอันตราย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

"เจ็บป่วย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

"ค่าทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามประกาศนี้ สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง

"ค่ารักษาพยาบาล" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และการอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นได้

"ค่าทำศพ" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพตามประเพณีของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น

"เงินทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทนค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพ[1]

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

---

[1]วสันต์ ธีรานุรักษ์, รวมกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธีรานุสรณ์, 2520), หน้า 6-8.

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"การปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

"สหพันธ์แรงงาน" หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

"สภาองค์การลูกจ้าง" หมายความว่า สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้[1]

---

[1]เรื่องเดียวกัน, หน้า 42.

"สวัสดิการ" หมายความว่า สภาวะที่บุคคลมีสุขภาพอนามัยดี มีความผาสุก ความมั่นคง เป็นความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต สวัสดิการของลูกจ้างคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างได้รับความสุขสบายมีสุขภาพอนามัยและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งรวมตลอดถึงครอบครัวด้วย[1]

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

[1]กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน 2520 (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2520), หน้า 44.