

บทที่ 1



บทนำ

## ปัญหา

เมื่อคณะกรรมการความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) นำโดย พลเอก สุรยุทธ์ คงสมพงษ์ เข้ายึดอำนาจการปกครองประเทศในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2534 ก็ได้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันต่อขบวนการแรงงาน กล่าวคือ คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศแถลงการณ์หลายประการที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรลูกจ้าง อาทิ การห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน ห้ามนายจ้างปิดงาน การประชุมใหญ่และการอบรมสัมมนาของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง จะต้อง มีหนังสือแจ้งขออนุญาต เป็นต้น ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้บทบาทและความเคลื่อนไหวของผู้ใช้แรงงานต้องยุติลง อย่างไรก็ตาม คณะรสช. ก็ได้ออกแถลงการณ์ฉบับที่ 4 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2534 ความว่า คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้ใช้แรงงานที่เรียกร้องให้เพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการความสงบเรียบร้อยแห่งชาติจะพิจารณาให้ความช่วยเหลืออยู่ แต่เนื่องจากเหตุการณ์บ้านเมืองยังไม่สงบเรียบร้อย จึงขอให้ผู้ใช้แรงงานอยู่ในความสงบเรียบร้อย อย่าได้เคลื่อนไหวเรียกร้องใด ๆ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ซึ่งมีผลกระทบต่อขบวนการแรงงานอย่างมากในครั้งนี้ก็มีกระแสข่าวที่สำคัญว่าคณะกรรมการความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ มีนโยบายจะแยกรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กระแสข่าวนี้ ทำให้องค์กรลูกจ้างสนใจต่อเหตุการณ์นี้ และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงได้พยายามแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวด้วยการเคลื่อนไหว ดังนี้<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>กองวิชาการและแผนงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สถานการณ์แรงงานไทย ไตรมาสที่ 1 ปี 2534 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534), หน้า 16.

ในวันที่ 21 มีนาคม 2534 สภาองค์การลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแห่งชาติ ประชุมเตรียมรับ  
สถานการณ์รัศมีมีมติจะเข้าชี้แจงสภาการศึกษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ เพื่อคัดค้านนโยบายดังกล่าว

ต่อมาวันที่ 26 มีนาคม 2534 กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 32 คน เข้าพบ  
พลเอกสุจินดา คราประยูร รองประธานสภาการศึกษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ เพื่อขอทราบ  
นโยบายในเรื่องนี้ ซึ่ง พลเอกสุจินดา คราประยูร และได้รับฟังมรฐรสวาจากพลเอกสุจินดา  
ซึ่งยืนยันว่า "ทุกข์ของคนงาน คือ ทุกข์ของทหาร"<sup>2</sup> ซึ่งทำให้เกิดความกังวลและห่วงใยของผู้นำ  
แรงงานต่อยคลีคลายลง

แต่ในวันที่ 4 มีนาคม 2534 พล.อ.อ.เกษตร วิจารณ์ รองประธาน รสช. ได้ให้  
สัมภาษณ์สื่อมวลชนถึงเจตนารมณ์ของสภา รสช. ที่จะแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงาน  
สัมพันธ์ โดยให้เหตุผลว่า การก่อตั้งการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ทำให้เกิด  
ปัญหาการบริหารงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เป็นตัวการก่อความไม่สงบบ่อยครั้ง ฉะนั้น  
สมควรที่จะได้ดำเนินการให้เป็นที่ได้ดีขาด

วันที่ พล.อ.อ.เกษตร วิจารณ์ ได้ประกาศเจตนาดังกล่าว ได้มีขบวนการแรงงาน  
ทั้งภาครัฐและเอกชนออกมาคัดค้านและตอบโต้ รวมทั้งคณะนักวิชาการด้านแรงงานก็ได้จัดประชุม  
ขึ้นเพื่อพิจารณาปัญหาเรื่องนี้ ที่ประชุมเห็นว่า การแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจนั้น  
สามารถใช้มาตรการที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การที่จะแยก  
พนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงาน และการยกเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นไม่ใช่ว่า  
ทางออกที่ถูกต้อง

ต่อมาในวันที่ 24 มีนาคม 2534 เลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้ติดต่อให้นักวิชาการ  
ด้านแรงงานคือ นายนิคม จันทรวิฑูร ไปพบ นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรีในวันที่

---

<sup>2</sup>นิคม จันทรวิฑูร, แรงงานไทย จาก รสช. ถึง ขวน 2 (กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริช  
เอแบรท, 2536), หน้า 79.

25 มีนาคม 2534 ซึ่ง นายนิคม จันทรวิฑูร<sup>3</sup> ได้ไปพบและให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ในที่สวดนายกรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นว่า "รัฐบาลยังยืนยันสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการก่อตั้งและการต่อรอง ถ้าเป็นเรื่องของกฎหมายก็จะได้แก้ไขกฎหมาย แต่ถ้าเป็นเรื่องทางปฏิบัติก็จะได้เข้มงวดกวัดขันให้สภาพแรงงานปฏิบัติตามกฎหมายต่อไป"

ในที่สวดรัฐบาล รสช. ก็สามารถยุบเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้สำเร็จ โดยที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ซึ่งแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์) ในวันที่ 15 เมษายน 2534 สภาฯ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวทั้ง 3 วาระในวันเดียวกัน ที่ประชุมได้ลงมติอนุมัติในวาระที่ 3 ด้วยคะแนนเสียงท่วมท้น มีผู้คัดค้านเพียง 4 คน เป็นผลให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 126 แห่ง ต้องถูกล้มเลิกและหยุดการดำเนินการต่าง ๆ

ผลของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งเริ่มบังคับใช้วันที่ 19 เมษายน 2534 นั้น กล่าวกันว่า ผู้ที่เสียหายที่สุดคือ คณะกรรมการสหภาพแรงงานที่ต้องสูญเสียองค์กรของตนเอง และการสูญเสียเป็นไปอย่างรวดเร็ว และนอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อสหภาพแรงงานเอกชน และขบวนการแรงงานไทย ครั้งสำคัญด้วย

#### ความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประปานครหลวง เป็นสมาคมหนึ่งในห้าของผู้นำของกลุ่มสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งมีบทบาทสูงสุดในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ย้อนหลังไปตั้งแต่ครั้งเป็นสหภาพแรงงานการประปานครหลวงเป็นต้นมา มีการเคลื่อนไหวร่วมกับองค์กรแรงงานตลอดจนขบวนการแรงงานต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง เช่น

---

<sup>3</sup>นิคม จันทรวิฑูร, กฎหมายแรงงานกับรัฐวิสาหกิจ (กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมย์พงศ์พจน์, 2534), หน้า 16.

เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2532 กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้แถลงผล การสำรวจเรื่องราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพว่า สินค้าดังกล่าวราคาสูงขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนมาก และรัฐบาลสามารถควบคุมได้แต่ไม่ควบคุม ทั้งยังมีความพร้อมที่จะเคลื่อนไหว หรือสนับสนุนการเคลื่อนไหวของกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนั้น กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงได้รณรงค์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้รัฐบาลแก้ไขความ เดือดร้อนของประชาชน การรณรงค์สิ้นสุดลงในวันที่ 24 ธันวาคม 2532

การเคลื่อนไหวชุมนุม เรียกร้องขอปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ภายหลังที่รัฐบาลได้ประกาศปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนให้แก่ข้าราชการและปรับค่าจ้างขึ้นค่าให้ แก่ผู้ใช้แรงงานในภาคเอกชนไปแล้ว การเรียกร้องเริ่มขึ้นเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2533 เป็นต้นมา จนถึงวันที่ 29 พฤษภาคม 2533 พนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวนประมาณ 5,000 คน ได้เดินทางไป ชุมนุมบริเวณหน้าทำเนียบรัฐบาล ซึ่งคณะรัฐมนตรีกำลังมีการประชุมอยู่ และในที่สุดผู้แทนสหภาพ- แรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 10 คน ได้เข้าพบ นายประมวล สภาวสุ รัฐมนตรีกระทรวงการคลัง และนายนิคม จันทรวิทุร ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีด้านแรงงาน ผลการประชุมตกลงว่ากระทรวง- การคลังจะเพิ่มวงเงินการปรับเงินเดือนจาก 960 ล้านบาท เป็น 1,100 ล้านบาท และมีผลย้อนหลัง ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2533.

ในช่วงปี พ.ศ. 2534-2538 มีการเคลื่อนไหวของกลุ่มสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ที่สำคัญอยู่ 4 เรื่องคือ การเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องประชาธิปไตย (2535), การ- เคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านอำนาจทหารเข้าควบคุมรัฐวิสาหกิจ (2535-2536), การเคลื่อนไหว เพื่อเรียกร้องและผลักดันให้รัฐบาลยกเลิกประกาศ รสช. ฉบับที่ 54 และพิจารณาร่างพระราช- บัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ ฉบับใหม่ (2535-2537) การเคลื่อนไหวเรียกร้องการปรับอัตรา เงินเดือน (2535-2537) นอกจากนี้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีบทบาทอื่น ๆ อีกเป็น จำนวนมากหลาย ๆ ลักษณะ

บทบาทและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ดำเนินการในนามของกลุ่มสมาคมพนักงานรัฐ- วิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประสานครหลวงได้มีส่วนร่วมเกือบ ทุกครั้ง

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. ศึกษาเพื่อทราบประวัติความเป็นมา ตลอดจนโครงสร้างหน้าที่ของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
2. ศึกษาเพื่อให้ทราบมูลเหตุอันแท้จริงในการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ขึ้นแทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกยกเลิกโดยรัฐบาลคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ
3. ศึกษาเพื่อให้ทราบบทบาทของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประสาน-  
นครหลวง ที่มีผลกระทบต่อการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมไทย

### วิธีการและแนวทางในการศึกษา

1. วิธีการในการศึกษา การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เป็นไปในลักษณะการพรรณนาและการวิเคราะห์ (descriptive and analytical) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการหลายแบบ จากหลาย ๆ แห่ง อาทิ ห้องสมุดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองวิชาการแผนงาน กองงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกองแรงงานสัมพันธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสมุทรสาคร สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์-การประสานนครหลวง หอสมุดแห่งชาติ ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำนักบรรณสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อได้ข้อมูลเป็นจำนวนมากแล้ว จึงนำมาคัดเลือกและจัดหมวดหมู่ เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาเอกสาร

## 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามแหล่งที่มาดังนี้

### 1) หนังสือและเอกสาร (document)

เอกสารชั้นต้น (primary sources) ซึ่งได้แก่ หนังสือ เอกสาร กฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จากราชกิจจานุเบกษา คําแถลงนโยบายของรัฐบาล แถลงการณ์รัฐบาล แถลงการณ์สหภาพแรงงาน ข้อบังคับและรายงานการประชุมใหญ่สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ การประปานครหลวง ประกาศ คําชี้แจงต่าง ๆ ตลอดจนรายงานสถานการณ์และความเคลื่อนไหวด้านแรงงานจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เอกสารชั้นรอง (secondary sources) ได้แก่ ผลงานการวิจัย บทความ และงานเขียนของนักวิชาการแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข่าวบทความ บทวิจารณ์ จากสื่อมวลชนเช่นหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสารต่าง ๆ และอื่น ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

### 2) การสัมภาษณ์ (interview) สัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักวิชาการแรงงานผู้นำแรงงาน สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นักการเมือง เพื่อจะ ได้เข้าใจในแนวความคิด และบทบาทในการดำเนินการ การเคลื่อนไหว และการเรียกร้องของ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปานครหลวง ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

### 3) วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพิจารณาพฤติกรรมของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ-สัมพันธ์การประปานครหลวง ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ที่มีผลกระทบต่อการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และอื่น ๆ โดยการบรรยายเนื้อหาด้วยคำ

### 4) สรุปผลการศึกษา

## สมมติฐานในการศึกษา

### สมมติฐานในการศึกษาเรื่องนี้มีดังนี้

1. สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประปานครหลวง ก่อตั้งขึ้นจากอิทธิพลทางการเมืองเป็นสำคัญ
2. สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประปานครหลวง มีอิทธิพลสูงในทางการเมืองโดยการร่วมกิจกรรมทางการเมืองกับกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ ในการเรียกร้องและรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม

## นิยามศัพท์

ผู้ศึกษานิยามศัพท์ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นหลักดังนี้

1. "รัฐวิสาหกิจ" (State Enterprise) หมายความว่า
  - (1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ
  - (2) บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวง การเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ
2. "พนักงาน" หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ แต่ไม่รวมถึงฝ่ายบริหาร
3. "ฝ่ายบริหาร" หมายความว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าขึ้นไป และหมายรวมถึง ผู้อำนวยการ ผู้ว่าการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการ-ผู้จัดการและผู้จัดการด้วย

4. "สิทธิประโยชน์" หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน

5. "นัดหยุดงาน" (Strike) หมายความว่า การที่พนักงานร่วมกันไม่ทำงานหรือ ร่วมกันเลื่อนงาน ถ่วงงาน หรือกระทำโดยวิธีใด ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานบางส่วนหรือทั้งหมด ของรัฐวิสาหกิจต้องหยุดชะงักหรือช้าลง เป็นผลให้เกิดความเสียหายแก่รัฐวิสาหกิจหรือประชาชน นิยามศัพท์ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นหลัก ดังนี้

6. "นายจ้าง" (Employer) หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดย จ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำงานแทน ในกรณีที่นายจ้าง เป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้ รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

7. "ลูกจ้าง" (Employee) หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับ ค่าจ้าง คำว่า "ลูกจ้าง ตามกฎหมายนี้หมายรวมถึงลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างทดลองงาน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรับใช้ในบ้านหรือตามหน่วยงานธุรกิจ อุตสาหกรรมใด<sup>4</sup>

8. "สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอัน เกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงาน

9. "สวัสดิการ" หมายถึง ประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนในการทำงาน โดยตรง (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายตามกฎหมาย) ซึ่ง อาจจะเป็นเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่น เช่น การให้รับน้สเมื่อนายจ้างมีภาวะ การให้ผลิตภัณฑ์ ของนายจ้างไปใช้<sup>5</sup>

<sup>4</sup>เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พร้อมแนวคำพิพากษาศาลฎีกา หลักการและวิธีปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : แสงสุทธิการพิมพ์, 2537). หน้า 7

<sup>5</sup>เรื่องเดียวกัน.



ตามความหมายทั่วไป "สวัสดิการ" หมายถึง การให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

10. "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

11. "ข้อพิพาทแรงงาน" (Labour Disputes) หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นได้เพียงสองประการคือ

(1) มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ไม่มีการเจรจาภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

(2) มีการเจรจกันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้

12. "สมาคมนายจ้าง" หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกันเอง

13. "สหพันธ์นายจ้าง" หมายความว่า องค์การที่เกิดจากการรวมตัวกันของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

14. "สหพันธ์แรงงาน (Labour Federation) หมายความว่า องค์การที่เกิดจากการรวมตัวของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป มีนโยบายและผลประโยชน์ร่วมกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

15. การเจรจาดังรวม (Collective Bargaining) คือการที่ลูกจ้างพยายามทำความตกลงกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างได้รับจากการใช้แรงงานไปแลกเปลี่ยนมา ทั้งนี้ผ่านสภาพการจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างได้รับจากการใช้แรงงานไปแลกเปลี่ยน ทั้งนี้ผ่านสหภาพแรงงานและตามขั้นตอนของกฎหมาย

16. "ข้อร้องทุกข์" (Grievance) หมายถึง การร้องเรียนในสิ่งที่ไม่พอใจหรือเหตุเดือดร้อนของลูกจ้าง หรือองค์การลูกจ้างเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับในการทำงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกี่ยวกับสภาพการทำงาน การบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ตลอดจนเรื่องส่วนตัวของลูกจ้างด้วย<sup>6</sup>

### ข้อจำกัดของการศึกษา

ในการศึกษานี้มีข้อจำกัด ดังนี้

1. ผู้ศึกษาแม้จะรับราชการในกรมแรงงาน ซึ่งต่อมาสถาปนาเป็นกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นระยะเวลา 19 ปีเศษ แต่ไม่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ เช่น กองแรงงานสัมพันธ์ กองงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และหรือกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เลย ฉะนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาค้นคว้าหนักขึ้น เป็นหลายเท่า และอาจจะทำให้การศึกษานี้มีข้ออ่อนด้อยอยู่บ้าง

2. ระยะเวลาในการศึกษา จะศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2534-2537 กล่าวคือศึกษาตั้งแต่วันที่คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รตช.) ยึดอำนาจการปกครองในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2534 ซึ่งได้ประกาศยกเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และให้ตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขึ้นแทนโดยจะศึกษาถึงสิ้นปี พ.ศ. 2537 เท่านั้น

3. สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายทั้งประเทศมีจำนวนมากถึง 42 สมาคม มีสมาชิกทั้งสิ้น 117,290 คน จากจำนวนรัฐวิสาหกิจ 64 แห่ง พนักงาน 322,908 คน<sup>7</sup> ผู้ศึกษาได้เลือกเอาสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประปา-นครหลวงมาศึกษาเพียงสมาคมเดียวเท่านั้น ด้วยเหตุผลว่าสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประปานครหลวง เป็นสมาคมที่มีความเข้มแข็งและมีบทบาทสูงสุดหนึ่งในห้าของสมาคมทั้งหมด มีสมาชิกสมาคมจำนวน 3,300 คน จากพนักงานทั้งหมด 5,558 คน<sup>8</sup>

<sup>6</sup>กรมแรงงาน, ศัพท์แรงงาน, ตุลาคม 2531 หน้า 25.

<sup>7</sup>กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. เอกสารทางวิชาการ กุมภาพันธ์ 2538.

<sup>8</sup>เพ็ญอ้าง.



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ จากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงเหตุผลในการก่อตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขึ้นแทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนขั้นตอนและวิธีการดำเนินการในการก่อตั้งตามข้อบังคับแห่งกฎหมาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ประสงค์จะศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป
2. การศึกษานี้จะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและความเคลื่อนไหวของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประสานรหวาง รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
3. เพื่อให้กลุ่มสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจและกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ ได้รับความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความเคลื่อนไหวของเขานั้นก่อให้เกิดผลประโยชน์บ้าง และสามารถนำมาทบทวนนั้นไปศึกษาเพื่อพัฒนาบทบาทของตนในฐานะ "กลุ่มผลประโยชน์" ที่มีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างไร
4. เพื่อให้รัฐมีนโยบายแรงงานที่ชัดเจนขึ้นและถือว่าเป็นนโยบายที่สำคัญ

### เค้าโครงวิทยานิพนธ์

วิทยานิพนธ์ แบ่งเป็น 5 บทดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงที่มาของปัญหา สภาพของปัญหา ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ในการศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการศึกษา วิธีการและแนวทางในการศึกษา สมมติฐานในการศึกษา ข้อจำกัดในการศึกษา เค้าโครงวิทยานิพนธ์ และนิยามศัพท์

บทที่ 2 กล่าวถึงหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม กลุ่มผลประโยชน์ เพื่อศึกษาสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์

บทที่ 3 ความเป็นมาของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยจะศึกษาประวัติศาสตร์ ขบวนการแรงงาน สหภาพแรงงาน และสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตั้งแต่ยุคเริ่มต้นถึง พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นปีที่รัฐบาลยกเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และให้จัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจขึ้นแทน

บทที่ 4 การก่อตั้งของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประปานครหลวง นับแต่ผู้ก่อตั้ง จำนวน 14 คน โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ของสมาคม ตลอดจนความแตกต่างระหว่าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

บทที่ 5 บทบาทและความเคลื่อนไหวของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปานครหลวง ทั้งที่เคลื่อนไหวด้วยองค์กรของตนเอง และเคลื่อนไหวร่วมกับกลุ่มสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกลุ่มอื่น ๆ และผลกระทบที่เกิดจากบทบาทความเคลื่อนไหวขององค์กร

บทที่ 6 บทสรุป และบทวิเคราะห์เชิงรัฐศาสตร์ และข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ซึ่งอาจจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรด้านแรงงาน

คำย่อภาษาไทย

1. พ.ร.บ. - พระราชบัญญัติ
2. กปน. - การประปานครหลวง
3. สพร.กปน. - สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การประปานครหลวง
4. รสช. - คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ
5. กรส. - กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
6. มช. - มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์