

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ บค.ทบ ๑๗๗/๗/๒๕๖๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๙)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ด้วยประธานฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๙) วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ (๑๙๘) เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๓.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคพันธ”

๓.๓ เรื่อง การขอหารือการปรับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ (เขตสนามบินภูมิจังหวัด)

๓.๔ เรื่อง การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง

๓.๕ เรื่อง การดำเนินการชุดเสื้อกันหนาว

๓.๖ เรื่อง การขอให้พิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ และ นายช่างภาคพื้นดิน

๓.๗ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก คร.บภ ๑.

๓.๘ เรื่อง การสอบถามความคืบหน้าการรับพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ เกษียณอายุมาปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทฯ

๒/วาระที่ ๔ ...

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

- ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ...
ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาดำรงทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- ๔.๔ เรื่อง ๔.๔.๑ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิกสายงานปฏิบัติการขอให้พิจารณา
ทบทวนโครงสร้างตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร
ทางอากาศในเขตประชิดสนามบินภูมิภาค และเขตสนามบิน
ภูมิภาค
- ๔.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
- ๔.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาโครงการร่วมใจจาก

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

ทั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางเกสียวทอง ลาภานานนท์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กล/พล

โทรศัพท์ ๙๕๓๕ (นางพิริยาฯ)

โทรสาร ๙๒๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ (๑๙๘)

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ (๑๙๘) เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐

๓. ผลการดำเนินการ

เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ เรียบร้อยแล้ว มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ หน้า โดยมีรายละเอียดตามแนบ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุมฯ

๔. มติที่ประชุม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ (๑๙๘)
วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. - ๑๕.๑๐ น.
ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

กรรมการที่เข้าประชุมมีดังนี้

๑.	นางสาริณี	อังคฺลิ่งท์	ประธานกรรมการ
๒.	นางอรอุไร	โกเมน	กรรมการ
๓.	นายสุขเหลื่อ	เชียวอาชีพ	"
๔.	นางชิตกมล	สุนทรสิต	"
๕.	นางสิริเกศ	เนียมลอย	"
๖.	นายวรารุช	รพีพันธุ์	"
๗.	นายชาญณรงค์	เชื้อเจริญ	"
๘.	นายชนะ	หัตท่าทราย	"
๙.	นายปริญญา	เทียนทอง	"
๑๐.	นายสุกิจ	กลีนหอม	"
๑๑.	นายเมธี	คำแหง	"
๑๒.	นายสังข์สิทธิ์	ประสมทอง	"
๑๓.	นายนิรุช	พุทธสถิตย์	"
๑๔.	นางกษมพร	สวัสดิชัย	"
๑๕.	นายสุตเชตร์	เวียงสี	"
๑๖.	นายสพล	สิงห์ดารา	"
๑๗.	นางเกลิยวทอง	ลาภานานนท์	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการที่ไม่ได้เข้าประชุมมีดังนี้

๑.	นางสาววราภรณ์	ทรงเจริญ	ติดภารกิจ
๒.	นายกันต์	ทีมนันทพร	"

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑.	นางพิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.	นางอัจฉริยา	เบญจพร	”
๓.	พันจ่าเอก อัจฉมา	เหลื่องอาทิตย์	ผู้สังเกตการณ์
๔.	นางอมิตา	ไชยเดช	”
๕.	นายชวลิต	รัตนเพชร	”
๖.	นางสาวอัญญา	อร่ามศรี	”
๗.	นางสาวกนิษฐา	สุขกาย	”
๘.	นายศรัณย์	เชื้อรอด	”
๙.	นายกิติเดช	ปิ่นมณี	”
๑๐.	นางสาวณัฐิณี	วิบูลศิลป์	”
๑๑.	นายอำนาจ	สุขสวัสดิ์	”
๑๒.	นายปิติ	สุนทรทรัพย์	”
๑๓.	นางชัญญนัท	ปิ่นสุระหาวา	”
๑๔.	นายปฏิภัทร	บุญมาก	”
๑๕.	นายศุภมิตร	ผลชานิก	”
๑๖.	นายศรัณย์	สายพันธ์	”
๑๗.	นายสยาม	ทองประเสริฐ	”
๑๘.	นางไพลิน	ปัญญากรณ์	”
๑๙.	นายเอกศักดิ์	โพธิ์ทอง	”

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑.	นางกชพรรณ	อิมแสง	ผู้สังเกตการณ์	ติดภารกิจ
----	-----------	--------	----------------	-----------

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

- ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

๑. เรื่อง การเตรียมความพร้อมรองรับการตรวจสอบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัย การบริการการเดินทางอากาศภายใต้ โครงการ USAP-CMA

ประธานฯ

บริษัทฯ ได้เตรียมความพร้อมรองรับการตรวจสอบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัย การบริการการเดินทางอากาศภายใต้ โครงการ USAP-CMA โดยได้วางแผนงานและ ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนรักษาความปลอดภัยการบินพลเรือนแห่งชาติ ภายใต้ การนำของสำนักการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) และความร่วมมือของ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมดังกล่าว บริษัทฯ ได้จัดตั้ง คณะทำงานจัดทำมาตรฐานระบบรักษาความปลอดภัยบริการการเดินทางอากาศเพื่อเตรียม ความพร้อมสำหรับโครงการ USAP-CMA ตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งเพื่อพัฒนาระบบรักษา ความปลอดภัยการบริหารการจราจรทางอากาศของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐานและ ข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ต่อไป ทั้งนี้ กพท. ได้แจ้งให้ทราบว่า คณะผู้ตรวจสอบ (Auditors) ตามโครงการ USAP-CMA ของ ICAO จะเข้าตรวจเยี่ยม (Site Visit) การดำเนินงานของ บริษัทฯ ดังนี้

- สำนักงานใหญ่ (ทุ่งมหาเมฆ) ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐
- หอบังคับการบินสุวรรณภูมิ ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐
- หอบังคับการบินดอนเมือง ในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐

แม้ว่า บริษัทฯ จะได้กำหนดแผนงานและได้ดำเนินงานซึ่งครอบคลุมมาตรฐานการรักษา ความปลอดภัยของทุกส่วนงานไว้แล้ว อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความพร้อมสูงสุด สำหรับการเข้าตรวจเยี่ยมที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นกำหนดการตรวจเยี่ยมที่ไม่ได้กำหนดไว้ ล่วงหน้าตามที่ได้ประสานงานกับ กพท. มาโดยตลอด บริษัทฯ จึงได้จัดประชุมหารือ ผู้เกี่ยวข้องทันที และได้ประเมินความพร้อมและกำหนดรายการสำคัญ/สิ่งที่ต้อง ดำเนินการ พร้อมวางแผนดำเนินการนับปัจจุบันจนถึงวันที่รับการตรวจจริง โดยให้ ครอบคลุมทั้งใน ๓ พื้นที่ที่ ICAO กำหนดไว้ และขอขอบคุณผู้ดำเนินงานทุกคนที่ต้อง ทำงานกันอย่างหนัก และขอความร่วมมือจากสหภาพแรงงานฯ ช่วยเผยแพร่ให้สมาชิกฯ รับทราบและเข้าใจ

ที่ประชุม

รับทราบ

๔/๒. เรื่อง...

๒. เรื่อง การเรียนรู้และศึกษาแผนวิสาหกิจของบริษัทฯ

ประธานฯ ในปีนี้บริษัทฯ ได้ทบทวนและจัดทำแผนวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ แล้วเสร็จ ซึ่งแผนวิสาหกิจดังกล่าวจะบอกทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยวิธีการระบุแผน/โครงการ/งาน อย่างชัดเจนว่าจะต้องดำเนินการอะไร เมื่อไร และมีผลลัพธ์อย่างไร ในฐานะพนักงานของบริษัทฯ จึงขอให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ทั้งฝ่ายบริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ เรียนรู้และศึกษาแผนวิสาหกิจของบริษัทฯ เพื่อเกิดความเข้าใจและทราบที่มาของงานต่าง ๆ ที่จะมีขึ้นในอนาคต โดยสามารถสืบค้นได้ทางระบบ Intranet ของบริษัทฯ

ที่ประชุม

รับทราบ

๓. เรื่อง การจัดกิจกรรม “พนักงานพบ ผวท.”

ประธานฯ จากการจัดกิจกรรม “พนักงานพบ ผวท.” บริษัทฯ ได้จัดทำข้อมูลจากกิจกรรมลงในระบบ Intranet ซึ่งพนักงานสามารถติดตามได้ในช่องทางดังกล่าว

ที่ประชุม

รับทราบ

- กรรมการฯ แจ้งเพื่อทราบ

เรื่อง การจัดกิจกรรม “ดอกไม้จันทร์ ร้อยดวงใจ ล้านรักดี”

สหภาพแรงงานฯ สหกรณ์ออมทรัพย์ และชมรมสตรีวิทยุการบินฯ ร่วมจัดกิจกรรม “ดอกไม้จันทร์ ร้อยดวงใจ ล้านรักดี” เพื่อเชิญชวนให้อาสาสมัครร่วมกันประดิษฐ์ดอกไม้จันทร์ที่ใช้ในพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพในหลวงรัชกาลที่ ๙ ในระหว่างวันที่ ๕-๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องฟ้าคราม อาคารสโมสรวิทยุการบินฯ โดยได้รับการสนับสนุนสถานที่จากบริษัทฯ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญประธานกรรมการ กรรมการกิจการสัมพันธ์ฝ่ายบริษัทฯ เพื่อนพนักงานทุกท่าน ร่วมกิจกรรมดังกล่าว

ประธานฯ

ยินดีให้ความร่วมมือ ให้พนักงานที่ไม่ติดภารกิจ ได้ใช้เวลาบางส่วนร่วมกิจกรรมนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

วาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เลขานุการฯ

ขอเสนอรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ (๑๙๓) เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ (๑๙๓)

วาระที่ ๓

เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

เลขานุการฯ

๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามที่สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๗ ข้อ (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๗๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙) โดยมีความคืบหน้าการดำเนินการดังนี้

บริษัทฯ นำเสนอร่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่คณะกรรมการข้อเรียกร้องร่วมกันจัดทำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ซึ่งที่ประชุมมีมติว่า การนำเสนอข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในส่วนข้อตกลงตามข้อเรียกร้องใหม่หรือเปลี่ยนแปลงจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม บริษัทฯ ควรจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่างละเอียดครบถ้วน พร้อมข้อมูลความคิดเห็นของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งนี้ คณะเจรจาข้อเรียกร้องได้นัดเจรจาร่วมกันเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้รับทราบมติของคณะกรรมการบริษัทฯ และเห็นชอบแผนดำเนินการข้อเรียกร้องใหม่แต่ละเรื่องที่จะต้องศึกษาและนำเสนอขออนุมัติตามขั้นตอนจากผู้มีอำนาจอนุมัติของแต่ละเรื่องต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

เลขานุการฯ

๓.๒ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ (๑๘๘) วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ เพื่อพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์” สืบเนื่องจากบริษัทฯ ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน การลงโทษทางวินัยกรณี “ภาคทัณฑ์” ซึ่งไม่ได้ระบุระยะเวลาไว้ในการนี้ สมาชิก ที่ได้รับการลงโทษกรณีนี้ ได้รับผลกระทบจากการลงโทษดังกล่าว ทำให้ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจ และคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนนำเสนอบริษัทฯ โดยขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน เรื่อง การลงโทษทางวินัยกรณี “ภาคทัณฑ์” ให้มีการกำหนดระยะเวลาการภาคทัณฑ์สูงสุด ๕ ปี หรือตามความเหมาะสม (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙) โดยมีความคืบหน้าดังนี้

บริษัทฯ แต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อพิจารณาทบทวนและเรียงลำดับโทษทางวินัยตามที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒.๒ โดยให้

เทียบเคียงกับราชการและรัฐวิสาหกิจชั้นดี รายละเอียดตามประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๓/๘/ ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการฯ ดังกล่าวใน วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ และจะประชุมร่วมกันอีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อสรุป ก่อนจะเสนอ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ต่อ ผวท. ภายในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สหภาพแรงงานฯ

จากการประชุมกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีมติ เห็นชอบร่วมกันว่า การลำดับโทษและการกำหนดระยะเวลาที่มีความเหมาะสมโดย พิจารณาจากเอกสารอ้างอิงประกอบ และคาดว่า ประชุมคณะกรรมการฯ อีกครั้งก็ สามารถได้ข้อสรุปและเสนอบริษัทฯ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๓ เรื่อง การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ สังกัด ศูนย์ควบคุมการบินแห่งหนึ่ง

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอเรื่องการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ สังกัด ศูนย์ควบคุมการบินแห่งหนึ่ง เพื่อหารือต่อ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยประธานฯ อนุมัติให้บรรจวาระการประชุม และรายงานความคืบหน้าจะเสนอที่ประชุมในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ (อ้างถึงหนังสือ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๙๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ สรร.ว.ท. ๑๙๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ และ สรร.ว.ท. ๒๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙) ทั้งนี้ สหภาพแรงงานฯ ขอให้พิจารณานับ จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานแทนการใช้จำนวนปี ซึ่งที่ผ่านมามีบริษัทฯ จะใช้การนับ จำนวนปีในการพิจารณาเป็นฐานเบื้องต้นของการพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน ในกรณีนี้ เลขานุการฯ ขอรายงานความคืบหน้าดังนี้

ทกบ. และสหภาพแรงงานฯ ร่วมกันทบทวนรายละเอียดข้อร้องทุกข์ เพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินการเรื่องดังกล่าวและ ทกบ. ได้จัดทำ หนังสือความคิดเห็นของสหภาพแรงงานฯ และบทวิเคราะห์ของ ทกบ. นำเสนอ สายบังคับบัญชาพิจารณาก่อนจะรายงานผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนสายบังคับบัญชาพิจารณาหนังสือดังกล่าว

ประธานฯ

ให้พิจารณาอย่างรอบคอบ และครบถ้วน

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๔ เรื่อง การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอเรื่องการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยเพื่อหารือต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยประธานฯ อนุมัติให้บรรจวาระการประชุมและในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ส่วนการรายงานความคืบหน้าจะเสนอที่ประชุมในเดือนมีนาคม ๒๕๖๐ (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ สรร.ว.ท. ๑๙๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙) โดยมีความคืบหน้าดังนี้

ทบ. เสนอผลการวิเคราะห์ต่อบริษัทฯ และบริษัทฯ พิจารณาให้นำเรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างของบริษัทฯ ตามมติคณะกรรมการค่าจ้าง และการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในการประชุมเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐ ก่อนจะเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๕ เรื่อง การพิจารณาชุดเสื้อกันหนาว

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (๑๙๔) วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงค่าเครื่องแต่งกายพนักงาน (ค่าเครื่องแบบ ค่าชุดทำงานเฉพาะกิจ ชุดเสื้อกันหนาว) โดยขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกายพนักงานดังกล่าวเป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท/ปี/คน โดยให้พนักงานเป็นผู้ดำเนินการจัดหาเองตามรูปแบบที่บริษัทฯ กำหนด (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๐๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐) และจากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมพิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว มีประเด็นคงค้าง ๑ ประเด็น คือ เรื่องการจัดหาเสื้อกันหนาว โดยมีความคืบหน้าดังนี้

บค.ทบ. ได้สอบถามข้อมูลจาก กพ.บท. และ สตง. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำบทวิเคราะห์แนวทางแก้ไขพร้อมเสนอแผนดำเนินการต่อบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ จากนั้นจึงจะดำเนินการตามผลการพิจารณาของบริษัทฯ และรายงานต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป โดยขณะนี้อยู่ระหว่างบริษัทฯ พิจารณาบทวิเคราะห์ดังกล่าว

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๖ เรื่อง การพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ และนายช่างภาคพื้นดิน
เลขานุการฯ กรรมการสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖)
เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ มีหนังสือร้องทุกข์มายัง
สหภาพแรงงานฯ ขอให้เป็นตัวแทนหรือการร้องทุกข์ของพนักงานกับบริษัทฯ เพื่อพิจารณา
ปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ และนายช่างภาคพื้นดิน (อ้างถึง หนังสือ
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๔๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕
เมษายน ๒๕๖๐) ในการนี้ ทกบ. ทกบ. นำเสนอขอทวิเคราะห์ต่อสายบังคับบัญชา และได้มี
ข้อพิจารณาให้กลับมาทบทวนและเพิ่มเติมข้อมูล ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน ทกบ. ดำเนินการ
ทบทวนในประเด็นของการปรับค่าใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ตรี หรือสูงกว่า และจะ
นำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ก่อนจะรายงานต่อ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

ประธานฯ ในเรื่องนี้ ผวท. ได้มอบหมายให้หน่วยงานพิจารณาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งขณะนี้อยู่
ระหว่างดำเนินการ ต่อมาสหภาพแรงงานฯ จึงได้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการกิจการ
สัมพันธ์เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๖๐ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ
จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการพอสมควร

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๗ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก คร.บภ ๑
เลขานุการฯ กรรมการสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖)
เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ มีหนังสือร้องทุกข์มายัง
สหภาพแรงงานฯ ขอให้เป็นตัวแทนหรือการร้องทุกข์ของพนักงานกับบริษัทฯ เพื่อพิจารณา
ทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งในกลุ่มปฏิบัติการ เนื่องจากมีความเห็นว่า ศูนย์ฯ ภูมิภาค
มีจำนวนหลุ่กชายไม่เท่ากัน ทำให้ระยะเวลาการพัฒนาพนักงานเพื่อให้ได้รับใบอนุญาต
หลุ่กชายแต่ละศูนย์ฯ ภูมิภาคไม่เท่ากัน และคุณสมบัติได้รับการพิจารณา
เลื่อนตำแหน่งในเรื่องของจำนวนหลุ่กชายไม่เท่ากันอีกด้วย จึงเห็นควรเสนอให้บริษัทฯ
พิจารณาทบทวนคุณสมบัติฯ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบิน
แห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๔๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐) ในการนี้ ทกบ.
นำเสนอขอทวิเคราะห์ต่อสายบังคับบัญชา และได้มีข้อพิจารณาให้กลับมาทบทวนและ
เพิ่มเติมข้อมูล และจะนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐
และรายงานต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

ประธานฯ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถพิจารณาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งได้ จะต้องพิจารณาในภาพรวม ทบทวนสถานะแวดล้อม ความยากง่ายของงาน และผลกระทบทั้งหมดด้วย โดยบริษัทฯ จะ กำหนดแผนงานในการพิจารณาต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๘ เรื่อง การขอสอบถามความคืบหน้าการรับพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ที่เกษียณอายุมาปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัท

เลขานุการฯ กรรมการสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ ขอสอบถามความคืบหน้าการรับพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่เกษียณอายุมาปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัท (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สร.ร.ท. ๐๔๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐) ในการนี้ ทกบ. นำเสนอบทวิเคราะห์ต่อสายบังคับบัญชา และได้มีข้อพิจารณาให้กลับมาทบทวนและเพิ่มเติมข้อมูลนำเสนอภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ โดยข้อมูลที่เพิ่มเติมคือ ผู้เกี่ยวข้องกับงานมาตรฐานและงานทรัพยากรบุคคลไปกำหนดจำนวนอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการคัดเลือกพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่เกษียณอายุสำหรับนำมาปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและบริหารความปลอดภัยการให้บริการจราจรทางอากาศ อีกทั้งต้องขอความชัดเจนจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) เรื่อง การขอปรับข้อบังคับคณะกรรมการการบินพลเรือน (กบร.) ซึ่งในปัจจุบันไม่อนุญาตให้บุคลากรที่มีอายุเกินกว่า ๖๐ ปีบริบูรณ์ถือครองใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ (Air Traffic Control License)

ประธานฯ เรื่องนี้ กพท. ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ก่อนที่สหภาพแรงงานฯ จะเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่งอยู่ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณา ซึ่งจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่ต้องการก่อน จากนั้นจึงพิจารณาความจำเป็นในเรื่องจำนวนที่ต้องการในแต่ละสายงาน

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

๔.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ สหภาพฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

๔.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

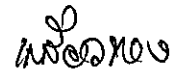
-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ เรื่อง การห้ามรถ Taxi เข้ามาส่งพนักงานในบริษัทฯ
สหภาพแรงงานฯ บริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงมาตรการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ซึ่งพนักงานรับได้ แต่บางเรื่องพนักงานไม่ทราบเหตุผล เช่น เรื่องของความปลอดภัย บริษัทฯ ห้ามรถ Taxi ไปส่งที่อาคาร ๖๐ ปี แต่มีพนักงานไปซื้อของใช้เพื่อมาใช้ในการจัดสัมมนาที่อาคาร ๖๐ ปี เจ้าหน้าที่ รปภ. ห้ามรถ Taxi เข้าไปอาคาร ๖๐ ปี พนักงานจึงต้องขนของไปเอง เป็นมาตรการที่พนักงานไม่ยอมรับ ดังนั้น ระเบียบมาตรการที่ออกมาต้องมีแนวทางช่วยเหลือผ่อนปรนให้พนักงานด้วย

ประธานฯ รับข้อมูลไปตรวจสอบและพิจารณา และมอบหมาย ผสอ.สส. ในการติดตามเก็บข้อมูลด้วย
เมื่อบริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ให้ติดตามบรรยากาศและประสานหน่วยงานตรงที่
ปฏิบัติและรับข้อมูลพนักงานด้วย เพื่อนำมาประมวลต่อไป
ที่ประชุม รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม
เลิกประชุมเวลา ๑๕.๑๐ น.



(นางเกลียวทอง ลาภนันทน์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อบริษัท จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ ข้อ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๗/๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัท นำเสนอร่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่คณะกรรมการข้อเรียกร้องร่วมกันจัดทำเสนอคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีมติว่า การนำเสนอข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในส่วนข้อตกลงตามข้อเรียกร้องใหม่หรือเปลี่ยนแปลงจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม บริษัท ควรจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่างละเอียดครบถ้วน พร้อมข้อมูลความคิดเห็นของคณะกรรมการกิจการสัมพันธเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ คณะเจรจาข้อเรียกร้องได้นัดเจรจาร่วมกันครั้งที่ ๙ ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาข้อสรุปของข้อเรียกร้องใหม่แต่ละเรื่องที่จะต้องนำเสนอขออนุมัติตามขั้นตอนจากผู้มีอำนาจอนุมัติของแต่ละเรื่องต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ (๑๘๘) วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์” (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙)

ตามที่บริษัท ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์” และใช้ลงโทษพนักงานที่ทำผิดวินัย ซึ่งมีสมาชิก ที่ได้รับการลงโทษกรณีนี้ได้รับผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ และคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม

จึงขอให้ สรร.ว.ท. เป็นตัวแทนนำเสนอขอให้บริษัท พิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานเรื่อง การลงโทษทางวินัยกรณี “ภาคทัณฑ์” ให้มีการกำหนดระยะเวลาการภาคทัณฑ์สูงสุด ๕ ปี หรือตามความเหมาะสม

๓. ผลการดำเนินการ

คณะทำงานพิจารณาทบทวนและเรียงลำดับโทษทางวินัยตามที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒.๒ รายละเอียดตามประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๗/๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และจัดให้มีการประชุมคณะทำงานฯ ดังกล่าวในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณารับรองรายงานฯ และจะเสนอผลการพิจารณาของคณะทำงานต่อ ผวท. ภายในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๓ เรื่อง การขอหารือการร้องทุกข์ เรื่อง การปรับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่
ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ (เขตสนามบินภูมิภาค)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐(๑๙๓) เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ มีหนังสือร้องทุกข์มายังสหภาพแรงงานฯ เพื่อขอให้
เป็นตัวแทนหารือการร้องทุกข์ของพนักงานกับบริษัทฯ เรื่อง การปรับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร
ทางอากาศ ๓ (เขตสนามบินภูมิภาค) จำนวน ๒ กรณี ได้แก่ กรณีที่ ๑ ผู้ร้องทุกข์จำนวน ๓ คน และกรณีที่ ๒
ผู้ร้องทุกข์จำนวน ๑ คน

(อ้างถึง ๑. หนังสือที่ สรร.ว.ท ๑๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

๒. หนังสือที่ สรร.ว.ท ๑๙๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

๓. หนังสือที่ สรร.ว.ท ๒๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙)

ทั้งนี้ จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐(๑๙๔) เมื่อวันที่ ๒๔
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ สหภาพแรงงานฯ เห็นชอบในการรายงานผลการดำเนินการข้อร้องทุกข์กรณีที่ ๒ ผู้ร้องทุกข์
จำนวน ๑ คน แล้ว แต่ข้อร้องทุกข์กรณีที่ ๑ ผู้ร้องทุกข์จำนวน ๓ คน กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ มีความคิดเห็น
ต่างจากบริษัทฯ ดังนั้นที่ประชุมโดยประธานฯ มอบหมายให้ ทกบ. และสหภาพแรงงานฯ หารือร่วมกันในรายละเอียด
และแนวทางการแก้ไขข้อร้องทุกข์ด้วย

ข้อร้องทุกข์กรณีที่ ๑

สมาชิกสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ได้รับตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอาวุโส
(ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี)” ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕ และต่อมาได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
ตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เป็น “เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒
(เขตสนามบินภูมิภาค)” และตามประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๕๘/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗
เรื่อง คุณสมบัติประจำตำแหน่งงานกลุ่มปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ฉบับเดิม) กำหนดคุณสมบัติของ
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

กลุ่มปฏิบัติการจราจรทางอากาศ
กลุ่มที่ ๔ ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค
(ศูนย์ฯ ที่ให้บริการ Aerodrome Control Service)

- เอกสารแนบท้ายประกาศที่ ปก ๕๘/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗-

ตำแหน่ง	คุณสมบัติประจำตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่บริหารงานควบคุมจราจรทางอากาศ (ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี)	๑. เป็นพนักงานที่มี Aerodrome Control Rating สนามบิน แม่ข่ายและสนามบินลูกข่ายครบตามที่กำหนด ๒. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร ทางอากาศอาวุโส” ไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือมีชั่วโมง ทำงานไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ ชั่วโมง

ซึ่งหากเป็นไปตามคุณสมบัติเดิมที่กำหนดไว้ในข้อ ๒. พนักงานทั้ง ๓ คนจะมีประสบการณ์งานในตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอาวุโสโดยมีชั่วโมงทำงานครบ ๕,๐๐๐ ชั่วโมงในเดือนตุลาคม ๒๕๕๗
หรือมีจำนวนปีครบ ๓ ปี ในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘ แต่เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง
เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้มีการควบรวมตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานควบคุมจราจรทางอากาศ (ศูนย์
ควบคุมการบินอุดรธานี อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี) (Grade 8) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานควบคุม
จราจรทางอากาศอาวุโส (ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี) (Grade 9) เป็นตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ (เขตสนามบินภูมิภาค) (Grade 9) และต่อมาบริษัท
มีประกาศที่ ปก ๑๒๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ เรื่อง คุณสมบัติประจำตำแหน่งในกลุ่มงาน
ปฏิบัติการ พ.ศ.๒๕๕๗ เพื่อทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่ง
ที่ปรับปรุงใหม่ ดังนั้น พนักงานจึงมีข้อร้องทุกข์ ดังนี้

- (๑) ขอให้บริษัท พิจารณาปรับตำแหน่งให้กับพนักงานเป็น “เจ้าหน้าที่บริหารงาน
ควบคุมจราจรทางอากาศ (ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี) ในรอบการพิจารณา
บำเหน็จเดือนตุลาคม ๒๕๕๗ โดยใช้การนับชั่วโมงการทำงาน ๕,๐๐๐ ชั่วโมง
ซึ่งครบในเดือนตุลาคม ๒๕๕๗
- (๒) ขอให้บริษัท ปรับตำแหน่งพนักงานเป็น “เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓
(เขตสนามบินภูมิภาค)” ตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่ (วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘)
- (๓) ขอให้บริษัท พิจารณาปรับเงินเดือนย้อนหลังให้สอดคล้องกับการพิจารณา
ปรับตำแหน่ง

๓. ผลการดำเนินการ

ทกบ. และสหภาพแรงงานฯ ร่วมกันทบทวนรายละเอียดข้อร้องทุกข์เพื่อพิจารณาแนวทางการความเป็นไปได้ในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวและ ทกบ. ได้จัดทำหนังสือความคิดเห็นของสหภาพแรงงานฯ และบทวิเคราะห์ของ ทกบ. นำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาก่อนจะรายงานผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนสายบังคับบัญชาพิจารณาหนังสือดังกล่าว

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๔ เรื่อง การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (๑๙๔) วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ดังนี้

๑. ขอให้ปรับอัตราค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ในอัตราร้อยละ ๔ เท่ากันทั้งหมดทุกคน

๒. ขอให้ปรับย้อนหลังตามมติ ครม. ที่กำหนดว่า ไม่ก่อนวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

๓. การนำผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างในระยะเวลา ๑ ปี มาใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้างในแต่ละปี

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๙๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙)

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบการเสนอขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างของบริษัทฯ ตามมติคณะกรรมการค่าจ้าง และการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้าง และได้เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในการประชุมวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีมติให้จัดทำข้อมูลเพิ่มเติม ขณะนี้อยู่ระหว่างสายงานพิจารณาข้อมูลที่จัดทำเพิ่มเติมตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๕ เรื่อง การดำเนินการชุดเสื้อกันหนาว

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (๑๙๔) วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงค่าเครื่องแต่งกายพนักงาน (ค่าเครื่องแบบ ค่าชุดทำงานเฉพาะกิจ ชุดเสื้อกันหนาว) (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๐๔ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐) โดยเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกายพนักงานดังกล่าวเป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท/ปี โดยให้พนักงานเป็นผู้ดำเนินการจัดหาเอง ตามรูปแบบที่บริษัทฯ กำหนด

ทั้งนี้ จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมพิจารณาประเด็นเครื่องแบบ และชุดทำงานเฉพาะกิจเรียบร้อยแล้ว ยังมีประเด็นค้าง ๑ ประเด็น คือ เรื่องการจัดหาเสื้อกันหนาว

๓. ผลการดำเนินการ

บค.ทบ. ได้นำเสนอบทวิเคราะห์แนวทางแก้ไขพร้อมเสนอแผนดำเนินการต่อบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ และบริษัทฯ มีข้อพิจารณาให้ทบทวนและจัดทำข้อมูลเพิ่มเติม ขณะนี้อยู่ระหว่าง บค.ทบ. ดำเนินการ และจะเสนอบริษัทฯ ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๖ เรื่อง การขอให้พิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ และนายช่างภาคพื้นดิน

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ มีหนังสือร้องทุกข์มายังสหภาพแรงงานฯ ขอให้เป็นตัวแทนหรือการร้องทุกข์ของพนักงานกับบริษัทฯ เพื่อพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๔๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากสหภาพแรงงานฯ มีความเห็นดังนี้

๑. บริษัทฯ มีเครื่องบินสำหรับใช้ในการบินทดสอบ ซึ่งเป็นภารกิจทางด้านปฏิบัติการที่สำคัญ แต่ปัจจุบันบุคลากรด้านนี้มีอัตราการลาออกไปทำงานที่ภาคเอกชนสูง เนื่องจากภาคเอกชนให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาก ส่งผลกระทบกับภารกิจของหน่วยงานนี้
๒. บริษัทฯ ทบทวนการจ่ายค่าใบอนุญาตและเงินเพิ่มต่าง ๆ ตามประกาศบริษัทฯ ที่ ๑๔๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ โดยมีการปรับค่าใบอนุญาตเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ได้ปรับให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มควบคุมอากาศยาน

ดังนั้น สหภาพแรงงานฯ จึงขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าตอบแทนให้กับนักบินที่ทำการบินให้กับบริษัทฯ
๒. ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ตรี หรือสูงกว่า และนายช่างภาคพื้นดิน

(รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง)

๒/๓. ผลการดำเนินการ...

๓. ผลการดำเนินการ

ททบ. นำเสนอบทวิเคราะห์ต่อสายบังคับบัญชา และได้มีข้อพิจารณาให้กลับมาทบทวนและเพิ่มเติมข้อมูล ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการดำเนินการจัดทำข้อมูลและจะนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐ ก่อนจะรายงานต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๗ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก คร.บก ๑.

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ มีหนังสือร้องทุกข์มายังสหภาพแรงงานฯ ขอให้เป็นตัวแทนหรือการร้องทุกข์ของพนักงานกับบริษัทฯ เพื่อพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งในกลุ่มปฏิบัติการ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๔๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากตามประกาศของบริษัทฯ ดังนี้

๑. ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าวิชาชีพ ค่าใบอนุญาต และเงินเพิ่มต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. ปก ๑๒๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง คุณสมบัติประจำตำแหน่งในกลุ่มปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๕๙

การจ่ายค่าใบอนุญาตเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๑ (เขตสนามบินภูมิภาค) ตามประกาศข้อ ๑. ข้างต้น ข้อ ๒.๕.๒ กำหนดว่า ผู้ที่มี ATC License (Aerodrome Control Rating) ของสนามบินแม่ข่ายและหอบังคับการบินลูกข่ายครบตามที่กำหนด ได้รับเงินค่าใบอนุญาตฯ ๖,๐๐๐ บาท

คุณสมบัติประจำตำแหน่งในกลุ่มควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินภูมิภาค (ศูนย์ฯ ภูมิภาค) ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ (เขตสนามบินภูมิภาค) ตามประกาศข้อที่ ๒ ข้างต้น ต้องมี ATC License (Aerodrome Control Rating) ของสนามบินแม่ข่ายและลูกข่ายครบถ้วนตามที่กำหนด พร้อมทั้งต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๑ (เขตสนามบินภูมิภาค) ไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ มีชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ ชั่วโมง แล้วแต่ระยะเวลาใดที่มากกว่าให้ใช้นั้น

๒/ในการนี้...

ในการนี้ผู้ร้องทุกข์เห็นว่า เนื่องจากศูนย์ฯ ภูมิภาคมีจำนวนหลูกข่ายไม่เท่ากัน ทำให้ระยะเวลาการพัฒนาพนักงานเพื่อให้ได้รับใบอนุญาตหลูกข่ายแต่ละศูนย์ฯ ภูมิภาคไม่เท่ากัน และคุณสมบัติการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในเรื่องของจำนวนหลูกข่ายไม่เท่ากันอีกด้วย จึงเห็นควรเสนอให้บริษัทพิจารณาทบทวนคุณสมบัติฯ

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ได้มีแผนดำเนินการในการทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในภาพรวม ดังนี้

(๑) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันหารือ วิเคราะห์ และแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่งงาน เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) และค่าตอบแทนของพนักงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศ โดยรอผลการศึกษา Facility Pay level ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการเสนอผลการทบทวนเรื่องดังกล่าวได้ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๐

(๒) ดำเนินการทบทวนการประเมินค่างานและผลตอบแทนในตำแหน่งงาน โดยจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การเปรียบเทียบค่าตอบแทนในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลที่เป็นอื่น ๆ ในการทบทวนค่างานของทุกตำแหน่งในบริษัท โดยคาดว่าจะสามารถว่าจ้างที่ปรึกษามาดำเนินการทบทวนการประเมินค่างานและผลตอบแทนในตำแหน่งงานได้ภายในปี ๒๕๖๒ (ทบทวนทุก ๕ ปี)

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๘ เรื่อง การขอสอบถามความคืบหน้าการรับพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ
ที่เกษียณอายุมาปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทฯ

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ ขอสอบถามความคืบหน้าการรับพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่เกษียณอายุมาปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทฯ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๔๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศและใกล้จะครบเกษียณอายุขอให้ สรร.ว.ท. สอบถามบริษัทฯ ในการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศ เนื่องจากจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านนี้ไม่เพียงพอ จึงมีปัญหาค่าตอบแทนและเหนี่ยวนำจากการทำงาน สรร.ว.ท. พิจารณาแล้วมีความเห็นนำเสนอบริษัทฯ ดังนี้

๑. ขอสอบถามความคืบหน้าการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการรับพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่เกษียณอายุมาปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทฯ
๒. กรณีมีแผนงานในการรับบุคลากรกลุ่มนี้ ขอสอบถามแนวทางการบริหารจัดการ เช่น การสรรหาบุคลากร รูปแบบการจ้างงาน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ เป็นต้น

๒/๓. ผลการดำเนินการ...

๓. ผลการดำเนินการ

ทกบ. นำเสนอบทวิเคราะห์ต่อสายบังคับบัญชา และได้มีข้อพิจารณาให้กลับมาทบทวนและเพิ่มเติมข้อมูล และจะนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ ก่อนจะรายงานต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อ
นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกฎหมาย และระเบียบ
คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ ร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการ
พนักงาน พ.ศ. ... โดยลำดับต่อไป

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัท นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ...

สก.ทบ. ได้ศึกษาทบทวนระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เนื่องจากค่านิยาม
เงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึง พนักงานทดลองงาน ตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และข้อบังคับ
เกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ปรับเปลี่ยนจากเดิม และค่าการฌาปนกิจ ซึ่งกำหนด
การจ่ายเงินช่วยเหลือเฉพาะบุคคลที่พนักงานผู้นั้นระบุชื่อไว้ การกำหนดดังกล่าวไม่สอดคล้องกับประกาศ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย
หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร
ประกอบกับบริษัท ได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑
ข้อย่อย ๑๑.๕ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตกลงทบทวนระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน
พ.ศ. ๒๕๕๓ (ประกาศที่ ๙๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘) รวมถึงสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุ
การบินแห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (ตามหนังสือที่ สรร.ว.ท. ๐๗/๗/
๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ “ข้อ ๑๓ ให้ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปรับเพิ่มเงิน
ช่วยเหลือบุตร (สงเคราะห์บุตร) จากเดิม ๑๕๐ บาท เป็นเดือนละ ๕๐๐ บาท/บุตรหนึ่งคน/เดือน”
(ตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๗.๑)

๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ (๗/๓๙) เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตร (เงินช่วยเหลือบุตร) จาก ๑๕๐ บาท เป็น ๕๐๐ บาท/บุตรหนึ่งคน/เดือน โดยการปรับอัตราดังกล่าวไม่มีผลกระทบทางด้านกฎหมาย เนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบให้บริษัทฯ สามารถดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินเองได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแล้ว และไม่มีผลกระทบทางด้านการเงินกองทุนสวัสดิการแต่อย่างใด โดยมีประมาณการรายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ และมีเงินกองทุนสวัสดิการสะสมในปี ๒๕๖๕ ประมาณ ๓๐๖.๑๕๒ ล้านบาท มีเงินสดคงเหลือประมาณ ๒๗๙.๐๔๑ ล้านบาท

๒. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๗/๔๖) เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้มีการพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว และมีมติเห็นชอบให้นำเสนอการปรับร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ... เสนอที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ขอเสนอร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ... (เอกสารแนบ ๑) พร้อมตารางเปรียบเทียบการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ (เอกสารแนบ ๒) เสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติในการประชุมเดือนกันยายน ๒๕๖๐ โดยลำดับต่อไป

๔. มติที่ประชุม

- ร่าง -

บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรให้ปรับปรุง ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพ กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร รวมถึงปรับข้อความให้เหมาะสม และมีความเป็นปัจจุบัน คณะกรรมการบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่ .../.....(....) เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และบรรดาคำสั่งหรือระเบียบอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือที่ขัดแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการจัดการสวัสดิการ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บริษัทกำหนด

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บริษัทกำหนด

“เจ้าหน้าที่การเงิน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสวัสดิการ

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานตามประเพณีทางศาสนาของพนักงาน หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

ข้อ ๕. ค่ารักษาพยาบาล

พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด

ข้อ ๖. เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด

ข้อ ๗. การสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

๗.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม อายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ให้พนักงานผู้นั้นได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาท ต่อบุตรหนึ่งคน

๗.๒ ในกรณีที่คู่สมรสต่างเป็นพนักงานของบริษัท ให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกใช้สิทธิขอรับการสงเคราะห์บุตรจากสวัสดิการของบริษัทเพียงฝ่ายเดียว

๗.๓ ในกรณีที่คู่สมรสตามข้อ ๗.๒ ได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยยังมีได้ หย่าขาดตามกฎหมายให้ฝ่ายผู้ปกครองบุตรมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน

๗.๔ ในกรณีที่คู่สมรสของพนักงานได้รับเงินสงเคราะห์บุตรลักษณะนี้จากหน่วยงานอื่น แล้วในจำนวนที่เท่ากัน หรือมากกว่าที่ได้รับตามข้อ ๗.๑ พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามระเบียบนี้ แต่ถ้าได้รับน้อยกว่าบริษัทจะจ่ายเพิ่มให้ครบตามระเบียบนี้

ข้อ ๘. ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิตอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพ สามเท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามข้อ ๘.๑ ถึง ๘.๓ ตามลำดับ โดยนำหลักฐานในข้อ ๘.๔ มาแสดงประกอบ ดังนี้

๘.๑ บุคคลซึ่งพนักงานผู้เสียชีวิตทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ

๘.๒ คู่สมรส บุตร ปิตา มารดา ของพนักงานผู้เสียชีวิตที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

๘.๓ บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

๔.๔ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ ได้แก่

- (๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ
- (๒) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ
- (๓) สำเนาใบมรณบัตร หรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานเสียชีวิต
- (๔) หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฌาปนสถาน

หรือมัสยิด หรือ อื่น ๆ

ทั้งนี้ หากพนักงานผู้ใดเสียชีวิตในระหว่างขาดหรือหนีการทำงาน ห้ามมิให้จ่าย

ค่าทำศพ

ข้อ ๙. เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย

พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือ ในกรณีที่บ้าน และ/หรือ ทรัพย์สินของพนักงาน และ/หรือ คู่สมรส ประสบสาธารณภัยได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด

ข้อ ๑๐. ค่าทำขวัญ

ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตามคำสั่งของบริษัท ให้บริษัทจ่ายค่าทำขวัญแก่พนักงานที่เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและมีใบรับรองแพทย์ ดังนี้

- รักษาตัวเกิน ๕ วัน ถึง ๒๐ วัน ให้จ่าย ๑,๐๐๐ บาท
- รักษาตัวเกิน ๒๐ วัน ถึง ๔๕ วัน ให้จ่าย ๒,๐๐๐ บาท
- รักษาตัวเกิน ๔๕ วัน ถึง ๖๐ วัน ให้จ่าย ๔,๐๐๐ บาท
- รักษาตัวเกิน ๖๐ วันขึ้นไป ให้จ่าย ๕,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและการดำเนินงาน

๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วย ประธานและกรรมการรวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงานจำนวน ๓ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย เป็นผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือจำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้คัดเลือกและนำรายชื่อคณะกรรมการทั้งชุดเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง

๑๑.๒ กรรมการ ๓ คน ซึ่งพนักงานบริษัทคัดเลือกโดยวิธีลงคะแนนเลือกตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ในกรณีที่มีกรรมการคนหนึ่งคนใดพ้นตำแหน่งก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งซ่อม กรรมการที่เข้ามาใหม่จะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าที่กำหนดเวลาของคณะกรรมการชุดนั้น

(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น รักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้

๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ

(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก

๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่บริหารเงินกองทุนสวัสดิการ และจัดการในด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัท ตามที่**คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย**

ในส่วนซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการหรือบริหารจัดการในด้านสวัสดิการที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยเสนอเรื่องราวต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และออกระเบียบย่อยตลอดจนควบคุมดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ

ข้อ ๑๒. กองทุนสวัสดิการ

๑๒.๑ เงินได้ของกองทุนสวัสดิการ ประกอบด้วยเงินรายได้ ดังต่อไปนี้

(๑) เงินรายได้สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการจากบริษัท ในอัตราร้อยละของเงินเดือนพนักงาน ตามที่คณะกรรมการบริษัท กำหนด

(๒) เงินรายได้จากดอกเบี้ยรับของเงินกองทุนสวัสดิการ

(๓) เงินรายได้จากการให้บริการ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสวัสดิการ ทั้งนี้ในการกำหนดที่มาของเงินรายได้ให้อยู่ในอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

(๔) เงินรายได้บริษัท ร้านค้า หรือ บุคคลภายนอก ที่มาดำเนินกิจการในบริษัท เพื่อให้ความสะดวกด้านสวัสดิการแก่พนักงาน

(๕) เงินรายได้จากเงินบริจาค

(๖) เงินรายได้อื่น ๆ ตามที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ให้ความเห็นชอบนำเข้ากองทุนสวัสดิการ

๑๒.๒ การจ่ายเงินตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากบัญชีเงินสวัสดิการ

๑๒.๓ เมื่อพนักงานมีหนี้สินกับทางบริษัท หรือสวัสดิการแล้วแต่กรณี ให้เจ้าหน้าที่การเงินมีอำนาจหักหนี้สินจากเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่พนักงานพึงจะได้รับตามสิทธิ

๑๒.๔ ภายใน ๑๒๐ วันนับจากวันสิ้นปีบัญชี ให้คณะกรรมการจัดการสวัสดิการเสนอบัญชีรายรับ - รายจ่าย และงบดุลของเงินสวัสดิการ ซึ่งผู้สอบบัญชีของบริษัท ได้ตรวจสอบรับรองแล้ว เสนอต่อ คณะกรรมการบริหาร

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

(.....)

ประธานกรรมการ

ตารางเปรียบเทียบการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๑.	ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๓”	ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.”	กำหนดชื่อระเบียบ
๒.	ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป	ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป	วันกำหนดใช้ระเบียบ
๓.	ข้อ ๓. ให้ยกเลิก ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และบรรดาคำสั่งหรือระเบียบอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือที่ขัดหรือแย้งกับ ระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน	ข้อ ๓. ให้ยกเลิก ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๓ และ บรรดาคำสั่งหรือระเบียบอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วใน ระเบียบนี้หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน	ยกร่างฉบับใหม่ จึงยกเลิกระเบียบที่ใช้ในปัจจุบัน
๔.	ข้อ ๔ ในระเบียบนี้ ๔.๑ บริษัท หมายความว่า บริษัท วิสาหกิจ การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ๔.๒ พนักงาน หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวร ๔.๓ พนักงานทดลองงาน หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวร	ข้อ ๔. ในระเบียบนี้ “บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิสาหกิจ การบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิสาหกิจ การบิน แห่งประเทศไทย จำกัด	คงเดิม ปรับเพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ “พนักงานทดลองงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	<p>๔.๔ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ของ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>๔.๕ เงินเดือน หมายความว่า เงินค่าจ้างทุกประเภทที่บริษัทจ่ายให้พนักงานเป็นรายเดือนตามอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปี และเงินชดเชยเวลา</p> <p>เดิมไม่กำหนด</p>	<p>“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“เงินเดือน” หมายความว่า เงินค่าตอบแทนการทำงานที่บริษัทจ่ายให้พนักงานเป็นรายเดือนตามอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งของพนักงาน และ ให้หมายความรวมถึงเงินที่จ่ายให้พนักงานในวันหยุดและวันลาด้วย</p> <p>“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือน เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ เงินค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ เงินค่าใบอนุญาตนักบิน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง ค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง และเงินเพิ่มค่าศักยภาพวิศวกร เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติการบินทดสอบ และเงินเพิ่มค่าใบอนุญาตสำหรับช่างอากาศยาน (หรือช่างภาคพื้น)</p>	<p>คงเดิม</p> <p>ปรับนิยาม “เงินเดือน” ตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕</p> <p>เพิ่มนิยาม “ค่าจ้าง” เพื่อให้สอดคล้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓/</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	๔.๖ เจ้าหน้าที่การเงิน หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสวัสดิการ เดิมไม่กำหนด	“เจ้าหน้าที่การเงิน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสวัสดิการ “ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานตามประเพณีทางศาสนาของพนักงาน หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตาย เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย	คงเดิม เพิ่มนิยาม “ค่าทำศพ” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง โดยปรับคำว่า “ลูกจ้าง” เป็น “พนักงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕
๕.	ข้อ ๕. ค่ารักษาพยาบาล พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด	ข้อ ๕. ค่ารักษาพยาบาล พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด	คงเดิม
๖.	ข้อ ๖. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด	ข้อ ๖. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด	คงเดิม

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๓๗.	<p>ข้อ ๓๗. การสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรตามเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>๓๗.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม อายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ให้พนักงานผู้นั้นได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือนเดือนละ ๑๕๐ บาทต่อบุตรหนึ่งคน</p> <p>๓๗.๒ ในกรณีที่คู่สมรสต่างเป็นพนักงานของบริษัท ให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเลือกใช้สิทธิขอรับการสงเคราะห์บุตรจากสวัสดิการของบริษัทเพียงฝ่ายเดียว</p> <p>๓๗.๓ ในกรณีที่คู่สมรสตามข้อ ๓๗.๒ ได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยยังมีได้ หย่าขาดตามกฎหมายให้ฝ่ายผู้ปกครองบุตรมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน</p> <p>๓๗.๔ ในกรณีที่คู่สมรสของพนักงานได้รับเงินสงเคราะห์บุตรลักษณะนี้จากหน่วยงานอื่นแล้วในจำนวนที่เท่ากัน หรือมากกว่าที่ได้รับตามข้อ ๓๗.๑ พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามระเบียบนี้ แต่ถ้าได้รับน้อยกว่า บริษัทจะจ่ายเพิ่มให้ครบตามระเบียบนี้</p>	<p>ข้อ ๓๗. การสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรตามเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>๓๗.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม อายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ให้พนักงานผู้นั้นได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือนเดือนละ ๕๐๐ บาทต่อบุตรหนึ่งคน</p> <p>๓๗.๒ ในกรณีที่คู่สมรสต่างเป็นพนักงานของบริษัท ให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเลือกใช้สิทธิขอรับการสงเคราะห์บุตรจากสวัสดิการของบริษัทเพียงฝ่ายเดียว</p> <p>๓๗.๓ ในกรณีที่คู่สมรสตามข้อ ๓๗.๒ ได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยยังมีได้ หย่าขาดตามกฎหมายให้ฝ่ายผู้ปกครองบุตรมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน</p> <p>๓๗.๔ ในกรณีที่คู่สมรสของพนักงานได้รับเงินสงเคราะห์บุตรลักษณะนี้จากหน่วยงานอื่นแล้วในจำนวนที่เท่ากัน หรือมากกว่าที่ได้รับตามข้อ ๓๗.๑ พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามระเบียบนี้ แต่ถ้าได้รับน้อยกว่า บริษัทจะจ่ายเพิ่มให้ครบตามระเบียบนี้</p>	<p>เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่มีการปรับค่าครองชีพสูงขึ้นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานโดยรวมอีกทางหนึ่งด้วย</p> <p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๘.	<p>ข้อ ๘. การฌาปนกิจ พนักงานผู้ใดถึงแก่กรรม ให้จ่ายเงินช่วยเหลือ การฌาปนกิจเป็นจำนวน ๓ เท่าของเงินเดือนเดือน สุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่บุคคลที่พนักงานผู้นั้นระบุชื่อไว้ หากบุคคลที่ พนักงานระบุชื่อเสียชีวิต และพนักงานไม่ได้แจ้ง การเปลี่ยนแปลง เมื่อพนักงานเสียชีวิต บริษัทจะ จ่ายเงินดังกล่าวให้กับทายาทตามกฎหมายของ พนักงาน</p>	<p>ข้อ ๘. ในกรณีพนักงานเสียชีวิตอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับข้อ ๘.๑ ถึง ๘.๓ โดยนำหลักฐานตาม ข้อ ๘.๔ มาแสดงประกอบ ดังนี้</p> <p>๘.๑ บุคคลซึ่งพนักงานผู้เสียชีวิตทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๒ คู่สมรส บุตร ปิตา มารดา ของพนักงานผู้เสียชีวิต ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๓ บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๔ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฌาปนสถาน หรือมัสยิด หรือ อื่น ๆ</p> <p>(๔) สำเนาใบมรณบัตรหรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานเสียชีวิต</p>	<p>๑. ให้ยกเลิก “เงินการฌาปนกิจ” และกำหนดเป็น “เงินค่าทำศพ” แทน</p> <p>๒. กำหนด “ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่าของค่าจ้างรายเดือน” และ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร</p> <p>๓. ตัด “ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท” ออกเนื่องจากจำนวนเงินสามเท่าของเงินเดือนขั้นต่ำของพนักงานสูงกว่า</p> <p>๔. กำหนดการใช้หลักฐานประกอบเพื่อให้เกิดความชัดเจน</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
		ทั้งนี้ หากพนักงานผู้ใดเสียชีวิตในระหว่างขาดหรือ หนีการทำงานห้ามมิให้จ่ายค่าทำศพ	
๙.	ข้อ ๙. เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือ ในกรณีที่บ้านและ/หรือ ทรัพย์สินของพนักงาน และ/หรือ คู่สมรส ประสบ สาธารณภัยได้ตามระเบียบที่บริษัท กำหนด	ข้อ ๙. เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือ ในกรณีที่บ้านและ/หรือ ทรัพย์สินของพนักงาน และ/หรือ คู่สมรส ประสบสาธารณภัย ได้ตามระเบียบที่บริษัท กำหนด	คงเดิม
๑๐.	ข้อ ๑๐. ค่าทำขวัญ ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางไป ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตามคำสั่งของบริษัท ให้บริษัทจ่ายค่า ทำขวัญแก่พนักงานที่เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและมี ใบรับรองแพทย์ ดังนี้ - รักษาตัวเกิน ๕ วัน ถึง ๒๐ วัน ให้จ่าย ๑,๐๐๐ บาท - รักษาตัวเกิน ๒๐ วัน ถึง ๔๕ วัน ให้จ่าย ๒,๐๐๐ บาท - รักษาตัวเกิน ๔๕ วัน ถึง ๖๐ วัน ให้จ่าย ๔,๐๐๐ บาท - รักษาตัวเกิน ๖๐ วันขึ้นไป ให้จ่าย ๕,๐๐๐ บาท	ข้อ ๑๐. ค่าทำขวัญ ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางไป ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตามคำสั่งของบริษัท ให้บริษัทจ่าย ค่าทำขวัญแก่พนักงานที่เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและ มีใบรับรองแพทย์ ดังนี้ - รักษาตัวเกิน ๕ วัน ถึง ๒๐ วัน ให้จ่าย ๑,๐๐๐ บาท - รักษาตัวเกิน ๒๐ วัน ถึง ๔๕ วัน ให้จ่าย ๒,๐๐๐ บาท - รักษาตัวเกิน ๔๕ วัน ถึง ๖๐ วัน ให้จ่าย ๔,๐๐๐ บาท - รักษาตัวเกิน ๖๐ วันขึ้นไป ให้จ่าย ๕,๐๐๐ บาท	คงเดิม

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๑๑.	<p>ข้อ ๑๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและการดำเนินงาน</p> <p>๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วย ประธาน และกรรมการ รวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงาน จำนวน ๓ คน ซึ่งมาจาก การเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย เป็นผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการ ของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือจำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการ ผู้อำนวย การใหญ่เป็นผู้คัดเลือกและนำรายชื่อคณะกรรมการ ทั้งชุดเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง</p> <p>๑๑.๒ กรรมการ ๓ คน ซึ่งพนักงานบริษัทคัดเลือก โดยวิธีลงคะแนนเลือกตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการ ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย</p> <p>๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรง ตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ในกรณีที่มิได้กรรมการคนหนึ่งคนใดพ้น ตำแหน่งก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งซ่อม กรรมการที่เข้า มาใหม่จะอยู่ใน ตำแหน่งเพียงเท่าที่กำหนดเวลาของ คณะกรรมการชุดนั้น</p>	<p>ข้อ ๑๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและการดำเนินงาน</p> <p>๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วย ประธาน และกรรมการ รวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงาน จำนวน ๓ คน ซึ่งมาจาก การเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย เป็นผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการ ของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือจำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการ ผู้อำนวย การใหญ่เป็น ผู้คัดเลือก และนำรายชื่อ คณะกรรมการทั้งชุดเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง</p> <p>๑๑.๒ กรรมการ ๓ คน ซึ่งพนักงานบริษัทคัดเลือกโดย วิธีลงคะแนนเลือกตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการของ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย</p> <p>๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง คราวละ ๒ ปี ในกรณีที่มิได้กรรมการคนหนึ่งคนใดพ้นตำแหน่ง ก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งซ่อม กรรมการที่เข้ามาใหม่ จะอยู่ใน ตำแหน่งเพียงเท่าที่กำหนดเวลาของคณะกรรมการ ชุดนั้น</p>	<p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	<p>(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นรักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่</p> <p>(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้</p> <p>๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ</p> <p>(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก</p>	<p>(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นรักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่</p> <p>(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้</p> <p>๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ</p> <p>(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก</p>	<p>คงเดิม</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	<p>๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่บริหารเงินกองทุนสวัสดิการและจัดการในด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัท ตามที่มีอยู่ในระเบียบนี้</p> <p>ในส่วนซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการหรือบริหารจัดการในด้านสวัสดิการที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยเสนอเรื่องรื้อต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และออกระเบียบข้อยกเว้นกรณีครบคู่ดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ</p>	<p>๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการบริหารเงินกองทุนสวัสดิการและบริหารจัดการสวัสดิการด้านพื้นฐานที่ต้องจัดให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตที่จัดให้มีขึ้นก่อนระเบียบฉบับนี้ให้แก่พนักงานในบริษัท โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>ทั้งนี้ในส่วน ของ อำนาจหน้าที่ ของ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ข้างต้น หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติโดยลำดับ</p>	<p>กำหนดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการฯ เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
		<p>(๒) มีอำนาจหน้าที่นำเสนอแก้ไข ปรับปรุง เพิ่มเติม ระเบียบ แนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับด้านสวัสดิการ</p> <p>(๓) มีอำนาจหน้าที่กำกับ ควบคุม ดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ</p>	
ข้อ ๑๒. กองทุนสวัสดิการ	<p>๑๒.๑ เงินได้ของกองทุนสวัสดิการ ประกอบด้วยเงินรายได้ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เงินรายได้สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการ จากบริษัท ในอัตราร้อยละของเงินเดือนพนักงาน ตามที่คณะกรรมการบริษัท กำหนด</p> <p>(๒) เงินรายได้จากดอกเบี้ยรับของเงินกองทุนสวัสดิการ</p> <p>(๓) เงินรายได้จากการให้บริการ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสวัสดิการ ทั้งนี้ในการกำหนดที่มาของเงินรายได้ให้อยู่ในอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่</p>	<p>ข้อ ๑๒. กองทุนสวัสดิการ</p> <p>๑๒.๑ เงินได้ของกองทุนสวัสดิการ ประกอบด้วยเงินรายได้ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เงินรายได้สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการจากบริษัท ในอัตราร้อยละของเงินเดือนพนักงาน ตามที่คณะกรรมการบริษัท กำหนด</p> <p>(๒) เงินรายได้จากดอกเบี้ยรับของเงินกองทุนสวัสดิการ</p> <p>(๓) เงินรายได้จากการให้บริการ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสวัสดิการ ทั้งนี้ในการกำหนดที่มาของเงินรายได้ให้อยู่ในอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่</p>	คงเดิม

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	<p>(๔) เงินรายได้บริษัท ร้านค้า หรือ บุคคลภายนอก ที่มาดำเนินการในบริษัท เพื่อให้ความสะดวกด้าน สวัสดิการแก่พนักงาน</p> <p>(๕) เงินรายได้จากเงินบริจาค</p> <p>(๖) เงินรายได้อื่น ๆ ตามที่กรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่ให้ความเห็นชอบนำเข้ากองทุนสวัสดิการ</p> <p>๑๒.๒ การจ่ายเงินตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากบัญชี เงินสวัสดิการ</p> <p>๑๒.๓ เมื่อพนักงานมีหนี้สินกับทางบริษัท หรือ สวัสดิการแล้วแต่กรณี ให้เจ้าหน้าที่การเงินมีอำนาจหักหนี้ สินจากเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่พนักงานพึงจะได้รับตามสิทธิ</p> <p>๑๒.๔ ภายใน ๑๒๐ วันนับจากวันสิ้นปีบัญชี ให้คณะกรรมการจัดการสวัสดิการเสนอบัญชี รายรับ - รายจ่าย และงบบุคลากรของเงินสวัสดิการ ซึ่งผู้สอบ บัญชีของบริษัท ได้ตรวจสอบรับรองแล้วเสนอต่อคณะ กรรมการบริหาร</p>	<p>(๔) เงินรายได้บริษัท ร้านค้า หรือ บุคคลภายนอก ที่มาดำเนินการในบริษัท เพื่อให้ความสะดวกด้านสวัสดิการ แก่พนักงาน</p> <p>(๕) เงินรายได้จากเงินบริจาค</p> <p>(๖) เงินรายได้อื่น ๆ ตามที่กรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่ให้ความเห็นชอบนำเข้ากองทุนสวัสดิการ</p> <p>๑๒.๒ การจ่ายเงินตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากบัญชี เงินสวัสดิการ</p> <p>๑๒.๓ เมื่อพนักงานมีหนี้สินกับทางบริษัท หรือ สวัสดิการแล้วแต่กรณี ให้เจ้าหน้าที่การเงินมีอำนาจหักหนี้ สินจากเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่พนักงานพึงจะได้รับตามสิทธิ</p> <p>๑๒.๔ ภายใน ๑๒๐ วันนับจากวันสิ้นปีบัญชี ให้คณะกรรมการจัดการสวัสดิการเสนอบัญชี รายรับ - รายจ่าย และงบบุคลากรของเงินสวัสดิการ ซึ่งผู้สอบ บัญชีของบริษัท ได้ตรวจสอบรับรองแล้วเสนอต่อคณะ กรรมการบริหาร</p>	<p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p>

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

- วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์
- วาระที่ ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- วาระที่ ๔.๔.๑ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิกสายงานปฏิบัติการขอให้พิจารณาทบทวนโครงสร้าง ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในเขตประชิดสนามบิน ภูมิภาค และเขตสนามบินภูมิภาค

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงาน นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๙) วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ขอให้บริษัท พิจารณาทบทวนโครงสร้างตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในเขตประชิดสนามบินภูมิภาค และเขตสนามบินภูมิภาค (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๓/๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐) ดังนี้

สมาชิกที่ปฏิบัติงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศในเขตประชิดสนามบินภูมิภาค และเขตสนามบินภูมิภาคร้องทุกข์มายัง สรร.ว.ท. ว่า การเติบโตในสายงานของตนไม่มีความเป็นธรรมเมื่อเทียบเคียงกับกลุ่มปฏิบัติการอื่น จึงขอให้ สรร.ว.ท. เสนอเรื่องต่อบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนโครงสร้างตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในเขตประชิดสนามบินภูมิภาค และเขตสนามบินภูมิภาค

ในการนี้ สรร.ว.ท. ได้ประสานมายังบริษัท เพื่อให้ชี้แจงหลักการ ความเป็นมา และรายละเอียดโครงสร้างตำแหน่งงานดังกล่าว และทำความเข้าใจกับสมาชิก ซึ่ง บค.ทบ. ดำเนินการแล้ว มีผู้เกี่ยวข้องทั้งสามส่วนประกอบด้วย บค.ทบ. กรรมการ สรร.ว.ท. และผู้แทนสมาชิก สรร.ว.ท. กลุ่มดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ สมาชิกยังขอยืนยันที่จะนำเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

๒/๓. ผลการดำเนินการ ...

๓. ผลการดำเนินการ

แนวทางการดำเนินการ

การทบทวนโครงสร้างตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ในเขตประชิด สนามบินภูมิภาคและเขตสนามบินภูมิภาค ตามข้อร้องทุกข์ดังกล่าว จะต้องมีการทบทวนการประเมินค่างาน และจัดระดับขั้นของแต่ละตำแหน่งใหม่ตามหลักการที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นเส้นทางสายอาชีพของกลุ่มงานปฏิบัติการควบคุมจราจรทางอากาศในภาพรวม

ซึ่งบริษัทฯ ได้มีแผนดำเนินการในการทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในภาพรวม ดังนี้

(๑) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันหารือ วิเคราะห์ และแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่งงาน เส้นทาง career path (Career Path) และค่าตอบแทนของพนักงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศ โดยรอผลการศึกษา Facility Pay level ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการเสนอผลการทบทวนเรื่องดังกล่าวได้ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๐

(๒) ดำเนินการทบทวนการประเมินค่างานและผลตอบแทนในตำแหน่งงาน โดยจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การเปรียบเทียบค่าตอบแทนในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลที่เป็นอื่น ๆ ในการทบทวนค่างานของทุกตำแหน่งในบริษัทฯ โดยคาดว่าจะสามารถว่าจ้างที่ปรึกษาฯ ดำเนินการทบทวนการประเมินค่างานและผลตอบแทนในตำแหน่งงานได้ภายในปี ๒๕๖๒ (ทบทวนทุก ๕ ปี)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในปัจจุบัน เป็นผลมาจากโครงการประเมินค่างานเมื่อปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗ โดย บริษัทฯ ได้ว่าจ้างที่ปรึกษาฯ เข้ามาดำเนินการใน ๓ เรื่อง คือ

๑. การวิเคราะห์งานและการประเมินค่างาน
๒. การจัดทำโครงสร้างระดับขั้นงานและทางเดินสายอาชีพ
๓. การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ

โดยการประเมินค่างานในโครงการนี้ ที่ปรึกษา ได้อ้างอิงจากเทคนิคการประเมินค่างานของภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบกันได้ทั้งในภาคราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชน ซึ่งวิธีการประเมินค่างานเริ่มจากการตรวจสอบและวัดค่างานโดยใช้ Guide Chart ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการประเมินค่างานที่จะทำให้การประเมินค่างานเป็นไปอย่างมีระบบและเป็นแบบแผน โดยการประเมินค่างาน จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญขั้นพื้นฐานอยู่ ๓ ส่วน ดังนี้

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้ความสามารถ (Know-How) คือ ผลรวมของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทุกอย่างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานในระดับที่เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานขององค์กร (Know-How) ประกอบด้วยความรู้ความชำนาญต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานให้สำเร็จ แบ่งได้เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

- ความรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติขององค์กร ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Technical Know-How)
- ความรู้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในเรื่องวัตถุประสงค์ของงานเข้าไว้ด้วยกัน ความรู้ในด้านนี้ สามารถนำมาใช้ตั้งแต่การให้คำแนะนำ ปรีกษา จนกระทั่งนำมาใช้ในการสั่งการ ความรู้นี้ครอบคลุมการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุม และการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ที่อาจจะไม่เคยมีการทำมาก่อน และนำเอาปัจจัยในเรื่องขนาด ความหลากหลายของงานภายในองค์กร รวมถึงปัจจัยทางด้านระยะเวลา มาพิจารณาประกอบ (Management Breadth)
- ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทักษะในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานให้ตนทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร (Human Relations Skill)

๒) องค์ประกอบที่ ๒ การแก้ไขปัญหาในการทำงาน (Problem Solving) คือ กระบวนการทางความคิด ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการวิเคราะห์ การประเมิน การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การให้เหตุผล และการหาข้อสรุป อย่างไรก็ตาม กรอบความคิดจะถูกจำกัดด้วยข้อกำหนดและมาตรฐานขององค์กร สิ่งที่อยู่ปฏิบัติกันมาก่อน หรือข้ออ้างอิงอื่น ๆ ถ้าข้อจำกัดเหล่านี้มีมากขึ้น อิสระและขอบเขตการใช้ความคิดในการแก้ปัญหาก็จะน้อยลง การแก้ปัญหาก็ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ด้าน ดังนี้

- สภาพแวดล้อมในการคิดแก้ปัญหานั้น ๆ (Thinking Environment)
- ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหานั้น ๆ (Thinking Challenge)

๓) องค์ประกอบที่ ๓ ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความรับผิดชอบประจำตำแหน่งต่อการกระทำ และผลลัพธ์ที่ตามมาของการกระทำนั้น ๆ อันได้แก่ บทบาทของตำแหน่งต่อผลลัพธ์ ความรับผิดชอบมี ๓ ด้าน ดังนี้

- อิสระในการปฏิบัติงาน (Freedom to Act) กำหนดโดยพิจารณาจากงานที่ถูกระบุไว้ว่ามี การควบคุมบังคับบัญชาหรือชี้แนะ โดยใช้ขั้นตอนต่าง ๆ หรือไม่
- บทบาทของตำแหน่งงานต่อผลลัพธ์ของหน่วยงาน (Job Impact on End Result) กำหนดโดยพิจารณาจากบทบาท ความมากหรือน้อยของชิ้นงานที่ส่งผล หรือทำให้เกิดผลงานในขั้นสุดท้ายตามที่ได้รับ การคาดหวังจากหน่วยงาน หรือสายงานที่ถูกพิจารณา
- ขอบเขตของบทบาทที่ตำแหน่งงานนั้นส่งผลถึง (Magnitude/Area of Impact) กำหนดโดยพิจารณาจาก ขนาดโดยทั่วไปของขอบเขตผลลัพธ์ที่ได้รับอิทธิพลอย่างชัดเจนมาจากตำแหน่งงานที่พิจารณา อยู่

โดยที่ปรึกษาฯ ได้จัดทำสรุปผลการประเมินค่างาน จากการนำผลคะแนนรวมของค่าคะแนน ๔ ส่วนมารวมกัน คือ ค่าคะแนน Know-How ค่าคะแนน Problem-Solving ค่าคะแนน Accountability และค่าคะแนนเพิ่มจากแบบสอบถามที่คณะที่ปรึกษาดำเนินการประเมินค่างานเปรียบเทียบกับค่าคะแนนประเมินค่างานที่พนักงานแต่ละตำแหน่งได้กรอกแบบสอบถามแล้วมีความคงเส้นคงวากัน และได้นำผลคะแนนประเมินค่างานของแต่ละตำแหน่งไปเทียบกับช่วงคะแนนมาตรฐานสากล โดยช่วงคะแนนดังกล่าวตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของทฤษฎี Just Noticeable Difference (JND) ที่กำหนดให้แต่ละช่วงคะแนนมีคะแนนห่างกันเป็นช่วงที่ไม่เท่ากัน (ประมาณ 12-15%) เพื่อนำมากำหนด Level หรือระดับชั้นงานในโครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัทฯ ซึ่ง บริษัทฯ ได้นำผลการศึกษาดังกล่าวมาจัดทำเส้นทางสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงานของบริษัทฯ ในปัจจุบัน

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

- วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ
วาระที่ ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
วาระที่ ๔.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาโครงการร่วมใจจาก

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติโดยลำดับต่อไป

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙) วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาโครงการร่วมใจจาก

ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๓/๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙) “ข้อ ๑๑ ให้ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จัดโครงการร่วมใจจากองค์กร (เกษียณอายุก่อนกำหนด) ...”

บริษัทฯ ได้มีแนวคิดในการดำเนินโครงการร่วมใจจาก ซึ่งเป็นแผนการดำเนินงานตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานขึ้น คณะทำงานฯ ได้ทำการศึกษาและรายงานผลการศึกษาต่อบริษัทฯ ซึ่งผลการศึกษาประกอบด้วยวัตถุประสงค์ หลักการเหตุผลความจำเป็น หลักเกณฑ์ กลุ่มเป้าหมาย และสิทธิประโยชน์

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ขอเสนอร่างโครงการร่วมใจจากเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติในการประชุมเดือนกันยายน ๒๕๖๐

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ (๑๙๙)

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-