

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ บค.ทบ ๒๐๖๐/๒๕๖๑

๒๕/ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ (๒๑๑)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ด้วยบริษัทฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ (๒๑๑)
วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ
ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ (๒๑๐) เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

- ๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกร
(ประเด็นสภาพการจ้างของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ)
- ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่
(ประเด็นระยะเวลาการพัฒนาวิศวกร)
- ๓.๓ เรื่อง การพิจารณาแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด
- ๓.๔ เรื่อง การพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือ
คณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ

๒/วาระที่ ๔ ...

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

- ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง
ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓.๑ เรื่อง ร่างข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ...
(ประเด็นข้อ ๑๒ โทษทางวินัย)
- ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- ๔.๔.๑ เรื่อง การร้องทุกข์เรื่องการพิจารณาบำเหน็จ
- ๔.๔.๒ เรื่อง การขอให้พิจารณาจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กกำพร้าการบิน
- ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าว



(นายชนะ ทัดท่าทราย)

ฝทบ.

กรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ชท/พล

โทรศัพท์ ๙๕๓๓๕ (นางพิริยาฯ)

โทรสาร ๙๒๙๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ (๒๑๐)

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ (๒๑๐) เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

๓. ผลการดำเนินการ

เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๙ หน้า โดยมีรายละเอียดตามแนบ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุมฯ

๔. มติที่ประชุม

รายงานการประชุม

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ (๒๑๐)

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๔.๐๐ น. – ๑๔.๔๕ น.

ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

กรรมการที่มาประชุมมีดังนี้

๑. นาวาอากาศตรี พงษ์ธร	เทพกาญจนา	ประธานกรรมการ
๒. นางอรอุไร	โกเมน	กรรมการ
๓. นายสุขเหลือ	เชียวอาชีพ	”
๔. นางสาวสิริเกศ	เนียมมลอย	”
๕. นายชาญณรงค์	เชื้อเจริญ	”
๖. นายชำนาญ	ฤกษ์	”
๗. นางสาววราภรณ์	ทรงเจริญ	”
๘. นางชิตกมล	สุนทรลิต	”
๙. นายปริญญา	เทียนทอง	”
๑๐. นายเมธี	คำแหง	”
๑๑. นายนิรุช	พุทธสถิตย์	”
๑๒. นายกันต์	ทิมพันธ์	”
๑๓. นายสุดเขตร์	เวียงลี	”
๑๔. นางเกศียวทอง	ลาภานานนท์	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการที่ไม่ได้เข้าประชุมมีดังนี้

๑. นายชนะ	ทัตทำทราय	ลาประชุม
๒. นายสุกิจ	กลิ่นหอม	ติดภารกิจบริษัทฯ
๓. นายสังข์สิทธิ์	ประสมทอง	”
๔. นายสพล	สิงห์ดารา	”
๕. นางกษมพร	สวัสดิชัย	ลาประชุม

๒/ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางพิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการฯ
๒. นางสาววรรณนา	พรหมจันทร์	ผู้สังเกตการณ์ (ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการฯ แทน นางอัจฉริยา เบญจพร)
๓. นางอมิตา	ไชยเดช	ผู้สังเกตการณ์
๔. นายชวลิต	รัตน์เพชร	"
๕. นางสาวอนัญญา	อร่ามศรี	"
๖. นายศรัณย์	เชื้อรอด	"
๗. นางสาวกนิษฐา	สุขกาย	"
๘. นายกิติเดช	ปิ่นมณี	"
๙. นายอุฬาร	ศิริบุญฤทธิ์	"
๑๐. นายชินาภูมิ	มากแสน	"
๑๑. นายวินัย	มากสังข์	"
๑๒. นางกนกพรรณ	เบญจมสทิน	"
๑๓. นางภคมน	จิรภัทรดีลภ	"
๑๔. นายศรัณย์	สายพันธ์	"
๑๕. นายสนั่น	วงศ์บุญ	"
๑๖. นางไพลิน	ปัญญากรณ์	"
๑๗. นายเอกศักดิ์	โพธิ์ทอง	"

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางอัจฉริยา	เบญจพร	ผู้ช่วยเลขานุการฯ	ติดภารกิจบริษัทฯ
๒. พันจ่าเอก อชฌา	เหลื่องอาทิตย์	ผู้สังเกตการณ์	ติดภารกิจศาลแรงงาน
๓. นางกชพรรณ	อิมแสง	"	ลาประชุม
๔. นายอำนาจ	สุขสวัสดิ์	"	"

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

นางอรุโรรษ เป็นผู้แทนในนามกรรมการกิจการสัมพันธ์กล่าวแสดงความยินดีและต้อนรับ น.ต. พงษ์ธร เทพกาญจนา กรรมการบริษัทฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทฯ ให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยประธานฯ ได้กล่าวแนะนำตัวเอง จากนั้นกรรมการกิจการสัมพันธ์กล่าวแนะนำตัว

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เลขานุการฯ ขอเสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙) เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกร (ประเด็นสภาพการจ้างของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ)

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกร (ประเด็นสภาพการจ้างของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ) ประกาศบริษัทฯ ที่ปก ๕๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๖ สืบเนื่องจากบริษัทฯ ได้พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค โดยเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ (๑๔๓) เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ วาระที่ ๕.๕.๒ เป็นการปรับเงื่อนไขที่มีผลต่อการได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิคจากเดิมที่ไม่กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเปลี่ยนเป็นปฏิบัติงานด้านเทคนิคกับบริษัทฯ มาแล้วอย่างน้อย ๓ ปี ผ่านการประเมินทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งกับพนักงานที่เข้าใหม่หลังปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ให้บันทึกไว้ว่า ไม่มีความเห็นว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้ และถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฝ่ายเดียว ต่อมาพนักงานเข้าใหม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และร้องขอให้สหภาพแรงงานฯ พิจารณาหารือกับบริษัทฯ

๔/ให้กับ...

ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ตามสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานฯ บังคับใช้อยู่ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐) โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

กรณีที่สหภาพแรงงานฯ สอบถามนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำหนังสือสอบถามไปยังสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต่อมากรมสวัสดิการฯ แจ้งขอข้อมูลเพิ่มเติมซึ่งบริษัทฯ รวบรวมเอกสารและจัดส่งให้เรียบร้อยแล้ว โดยกรมสวัสดิการฯ จะตอบหนังสืออย่างเป็นทางการให้บริษัทฯ ประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๖๑

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๒ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่ (ประเด็นระยะเวลาการพัฒนาวิศวกร)

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙) วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่ (ประเด็นระยะเวลาการพัฒนาวิศวกรซึ่งจะผูกโยงกับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกร) และที่ประชุมเห็นชอบการเสนอปรับหลักสูตรและระยะเวลาการพัฒนา “วิศวกรใหม่” จากระยะเวลา ๓ ปี มาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ปี ในทุกสาขาอาชีพวิศวกรตามหลักสูตรการพัฒนาวิศวกรในแต่ละด้าน แต่ด้วยมีประเด็นเกี่ยวกับความเสี่ยงของผลกระทบจากการปรับเปลี่ยน และเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจึงมอบหมายให้ตั้งคณะทำงานศึกษาแนวทางการบริหารผลกระทบกรณีทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริษัทฯ และผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานฯ

ในการนี้คณะทำงานศึกษาแนวทางการบริหารผลกระทบกรณีทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่ มีจำนวน ๖ คน ประกอบด้วย ผทบ. ผบค.ทบ. นายสพล สิงห์ดารา นายอุฬาร ติริบุญฤทธิ์ นายสุริยัน ทองธำรง และนายศรัณย์ เชื้อรอด ได้กำหนดประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดแผนและกรอบเวลาการดำเนินงาน ในวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ แต่เนื่องจากนายสพลฯ ติดภารกิจ นายปริญญาฯ (ประธานสหภาพแรงงานฯ) จึงเข้าประชุมแทน

๕/นายสุขเทสิธฯ...

นายสุขเหลือฯ การบริหารผลกระทบมีแนวการพิจารณาว่า ในแต่ละกลุ่มจะดำเนินการอย่างไร เช่น กลุ่มคนที่ผ่านหลักเกณฑ์ ๓ ปี และได้รับค่าวิชาชีพแล้ว และคนที่ยังไม่ผ่านหลักเกณฑ์ ๓ ปี จากนั้น เมื่อได้ข้อสรุปแล้วจะเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาต่อไป

ประธานฯ เมื่อดำเนินการแล้วจะมีประเด็นในกรณีของกลุ่มปฏิบัติการหรือไม่

สหภาพแรงงานฯ ไม่มีประเด็น เนื่องจากกลุ่มปฏิบัติการมีระยะเวลาที่จะได้รับค่าวิชาชีพกำกับไว้อย่างชัดเจน

ที่ประชุม รับทราบ

เลขานุการฯ ๓.๓ เรื่อง การพิจารณาแนวปฏิบัติการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ (๒๐๕) วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การทบทวนแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท. ๑๘๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๐) โดยเสนอข้อพิจารณาดังนี้

สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้สอบถามสหภาพแรงงานฯ เรื่องบริษัท ให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมในวันหยุดประจำกะ หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ พนักงานขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนหารือกับบริษัทฯ เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด เนื่องจากมีรายชื่อเข้าร่วมรับการฝึกอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในวันหยุดและผู้บังคับบัญชาบางท่าน แจ้งว่าจะไม่มาฝึกอบรมในวันหยุดนั้น บริษัทฯ กำหนดว่าไม่สามารถเบิกค่าทำงานในวันหยุดได้ แต่ก็มีพนักงานบางส่วนงานของบริษัทฯ ที่เข้าอบรมหลักสูตรเดียวกันและตรงกับวันหยุดสามารถเบิกค่าทำงานในวันหยุดได้ ดังนั้นจึงขอให้สหภาพแรงงานฯ สอบถามข้อเท็จจริง และขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวนกำหนดแนวปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

จากการพิจารณาของสายงานมีประเด็นที่ต้องปรับแก้ไขร่างแนวปฏิบัติฯ ให้ครอบคลุมทุกประเด็น พร้อมทั้งต้องหารือผู้เกี่ยวข้องรวมถึงสหภาพแรงงานฯ อีกครั้งก่อนเสนอบริษัทฯ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป ทั้งนี้จากการหารือร่วมกันยังไม่ได้ข้อสรุปจึงได้นัดประชุมพิจารณาอีกครั้งในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๖/ประธานฯ...

ประธานฯ กรณีที่มีประเด็นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติ ให้เป็นอำนาจการพิจารณา
ของใครควรระบุไว้ด้วย
เลขานุการฯ รับข้อแนะนำของประธานฯ
ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการ
ดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนากิจการแรงงานสัมพันธ์

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อ
นายจ้างลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ สหภาพ
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๔.๕.๑ เรื่อง การพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่าย
ค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙) วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การพิจารณา
กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการ

๓/ ผู้รับผิดชอบ...

ผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ (อ้างถึง หนังสือสหภาพ
แรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๓/๑ /๒๕๖๑
ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

ตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลกำหนดใช้ในวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นมา
โดยบริษัทฯ ได้ถือปฏิบัติและดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ แต่บริษัทฯ
ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการ
ผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุของบริษัทฯ ส่งผลให้สมาชิกที่
ได้รับมอบหมายในการกิจจัดซื้อจัดจ้าง มีความกังวลใจในการปฏิบัติงาน

สหภาพแรงงานฯ พิจารณาว่า เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัตินี้
ดังกล่าว จึงขอเสนอให้บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเบิกจ่ายค่าตอบแทน
บุคคลหรือคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ
ในการใช้ถือปฏิบัติต่อไป โดยมีประเด็นขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาค่าเบี้ยประชุม
คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และค่าตอบแทนกรณีพิเศษ

บริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

กพ.บท. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และสอบถามหน่วยงานภายนอก
เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ และจะนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาใน
เดือนสิงหาคม ๒๕๖๑ ต่อไป

ประธานฯ บางรัฐวิสาหกิจยังไม่มีค่าตอบแทนดังกล่าวข้างต้น

นางสาววราภรณ์ฯ กระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์ไว้แล้ว และ กพ.บท. นำมาพิจารณาว่า จะ
กำหนดเงื่อนไขการเบิกจ่ายอย่างไร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหาร
งบประมาณรายจ่าย เพื่อควบคุมค่าตอบแทนให้เป็นไป ตามความจำเป็น
ประหยัด และเหมาะสมภายใต้หลักเกณฑ์ดังกล่าวซึ่งจะเสนอบริษัทฯ เดือน
สิงหาคม ๒๕๖๑ ทั้งนี้ เป็นอำนาจการพิจารณาของหัวหน้าหน่วยราชการ ตาม
ระเบียบกระทรวงการคลัง

นางอรอุไรฯ จากการสอบถามข้อมูลหน่วยงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ยังไม่มีหน่วยงานใดจ่าย
ค่าตอบแทนนี้

สหภาพแรงงานฯ มีความเห็นว่า กรณีหน่วยราชการทำได้ ในรัฐวิสาหกิจก็ทำได้ อย่างไรก็ตาม
ในกรณีการเสนอค่าตอบแทนรายการนี้ ขอให้บริษัทฯ ตรวจสอบกระบวนการ
นำเสนอด้วยว่า จะต้องเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
กระทรวงการคลัง และคณะรัฐมนตรีด้วยหรือไม่

นายสุขเหลือฯ บริษัทฯ ขอรับไปหารือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ เรื่อง การถือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ
มิชอบในระบบราชการ

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ (๒๑๐) วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ เพื่อทราบและ
นำไปสื่อสารให้ทั่วถึงเรื่องการถือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ รับทราบ
มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการตาม
หนังสือที่ คสช (สลช) /๖๔ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งคณะรักษาความสงบ
แห่งชาติเสนอมาตามมาตรา ๔๒ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
(ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบกับมาตรา ๒๖๕ ของรัฐธรรมนูญฉบับ
ปัจจุบันตามที่เลขาธิการคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติเสนอให้ส่วนราชการ
รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ถือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการอย่างเคร่งครัด และให้ใช้กับ
กรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความผิดเพราะปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่จนเกิด
ความเสียหายแก่ทางราชการด้วย

บค.ทบ. จัดทำประกาศ เรื่อง การถือปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ เพื่อทราบและ
ถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่เสนอแล้ว ทั้งนี้ได้หารือกับ
กรรมการฯ ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ในการประชุมนัดพิเศษแล้ว

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๒ เรื่อง การพิจารณาการจ่ายค่าใบอนุญาตสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงาน

ปฏิบัติการภูมิภาค

สหภาพแรงงานฯ ขอสอบถามเรื่องการพิจารณาการจ่ายค่าใบอนุญาตสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานปฏิบัติการที่มีประเด็นโครงสร้างการเติบโตซึ่งมีผลต่อค่าตอบแทนในสายอาชีพ ทำให้การจ่ายค่าใบอนุญาตโดยมีประเด็นเริ่มต้นจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการสังกัดศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค

นายสุขเหลือฯ รับข้อมูลไปหารือกับ รวท. (นายทินกร ชูวงศ์) ซึ่งกำลังศึกษาเรื่อง facility และจะดำเนินการตามกระบวนการต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม
เลิกประชุมเวลา ๑๔.๔๕ น.

(นางเกลิยวทอง ลาภธนานนท์)
กรรมการและเลขานุการ

เฉพาะคณะกรรมการกิจการร่วมทุน

๕.๒ เรื่อง การพิจารณาการจ่ายค่าใบอนุญาตสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงาน

ปฏิบัติการภูมิภาค

สหภาพแรงงานฯ ขอสอบถามเรื่องการพิจารณาการจ่ายค่าใบอนุญาตสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานปฏิบัติการที่มีประเด็นโครงสร้างการเติบโตซึ่งมีผลต่อค่าตอบแทนในสายอาชีพ โดยมีประเด็นเริ่มต้นจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการสังกัดศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค

นายสุขเหลือฯ รับข้อมูลไปหารือกับ รวท. (นายทินกร ชูวงศ์) ซึ่งกำลังศึกษาเรื่อง facility และจะดำเนินการตามกระบวนการต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๔๕ น.

(นางเกศียวทอง ลาภธนานนท์)

กรรมการและเลขานุการ

เฉพาะคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกร
(ประเด็นสภาพการจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานฯ)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าวิชาชีพของวิศวกร (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ตามที่บริษัทฯ พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค โดยเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ (๑๔๓) เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕ วาระที่ ๕.๕.๒ เป็นการปรับเงื่อนไขที่มีผลต่อการได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค จากเดิมที่ไม่กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเปลี่ยนเป็นปฏิบัติงานด้านเทคนิคกับบริษัทฯ มาแล้วอย่างน้อย ๓ ปี ผ่านการประเมินทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งกับพนักงานที่เข้าใหม่หลังปี พ.ศ. ๒๕๕๕ สหภาพแรงงานฯ ให้บันทึกในรายงานการประชุมไว้ว่า สหภาพแรงงานฯ ไม่มีความเห็นว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้ และถือว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฝ่ายเดียว

ต่อมาพนักงานเข้าใหม่ได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และร้องขอให้สหภาพแรงงานฯ พิจารณาหารือกับบริษัทฯ ขอใช้สภาพการจ้างแบบเดียวกันให้กับสมาชิกตามสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานฯ บังคับใช้อยู่

๓. ผลการดำเนินการ

ตามที่บริษัทฯ ได้จัดทำหนังสือสอบถามไปยังสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเด็นที่สหภาพแรงงานฯ ร้องขอ ซึ่งต่อมากกรมสวัสดิการฯ ขอข้อมูลเพิ่มเติมและบริษัทฯ รวบรวมเอกสารและจัดส่งให้เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ กรมสวัสดิการฯ อยู่ระหว่างดำเนินการและจะตอบหนังสืออย่างเป็นทางการให้บริษัทฯ ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๑

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๒ เรื่อง การทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่
(ประเด็นระยะเวลาการพัฒนาวิศวกร)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙) วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่ (ประเด็นระยะเวลาการพัฒนาวิศวกร) ซึ่งที่ประชุม เห็นชอบการเสนอปรับหลักสูตรและระยะเวลาการพัฒนา “วิศวกรใหม่” จากระยะเวลา ๓ ปี มาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ปี ในทุกสาขาอาชีพวิศวกรตามหลักสูตรการพัฒนาวิศวกรในแต่ละด้าน แต่ด้วยมีประเด็นเกี่ยวกับความเสี่ยงของผลกระทบจากการปรับเปลี่ยน จึงมอบหมายให้ตั้งคณะทำงานศึกษาแนวทางการบริหารผลกระทบกรณีทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริษัทฯ และผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานฯ

๓. ผลการดำเนินการ

ตามที่คณะทำงานศึกษาแนวทางการบริหารผลกระทบกรณีทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดแผนกรอบเวลาและการดำเนินงานเมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาแนวทางและการวิเคราะห์ผลกระทบในแต่ละกลุ่มเมื่อได้ข้อสรุปแล้วจึงเสนอรายงานก่อนเสนอ TM เพื่อพิจารณาต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวนแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ (๒๐๕) วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๘๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓/ ธันวาคม ๒๕๖๐)

สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้สอบถามสหภาพแรงงานฯ เรื่องบริษัทฯ ให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมในวันหยุดประจำกะ หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ พนักงานขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนหรือกับบริษัทฯ เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติและให้ความเป็นธรรมกับพนักงาน เนื่องจากมีรายชื่อเข้าร่วมรับการฝึกอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในวันหยุดและผู้บังคับบัญชาบางท่านแจ้งว่า ในการมาฝึกอบรมในวันหยุดนั้น บริษัทฯ กำหนดว่าไม่สามารถเบิกค่าทำงานในวันหยุดได้ แต่ก็มีพนักงานบางส่วนงานของบริษัทฯ ที่เข้าอบรมหลักสูตรเดียวกันและตรงกับวันหยุดสามารถเบิกค่าทำงานในวันหยุดได้ ดังนั้นจึงขอให้สหภาพแรงงานฯ สอบถามข้อเท็จจริง และให้บริษัทฯ กำหนดแนวปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อความเป็นธรรมและใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

๓. ผลการดำเนินการ

จากการพิจารณาของสายงานมีประเด็นที่ต้องปรับแก้ไขร่างแนวปฏิบัติฯ ให้ครอบคลุมทุกประเด็น พร้อมทั้งได้หารือผู้เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ แล้ว และได้นัดประชุมอีกครั้งในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณารายละเอียดที่ได้ปรับแก้ไขร่างแนวปฏิบัติฯ ซึ่งมีความเห็นให้ปรับแก้ไขอีกเล็กน้อย โดย บค.ทบ. จะจัดส่งฉบับที่ปรับแก้ครั้งนี้ให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาอีกครั้งก่อนเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑ จากนั้นจะหารือสหภาพแรงงานฯ และ นต.บท. ก่อนเสนอบริษัทฯ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๔ เรื่อง การพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙) วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๓/๑ /๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

ตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลกำหนดใช้ในวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นมา โดยบริษัท ได้ถือปฏิบัติและดำเนินการตามพระราชบัญญัติฯ นี้ แต่บริษัท ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุของบริษัท ส่งผลให้สมาชิกที่ได้รับมอบหมายในการจัดซื้อจัดจ้าง มีความกังวลใจในการปฏิบัติงาน

สหภาพแรงงานฯ พิจารณาว่า เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงขอเสนอให้บริษัท กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุในการใช้ถือปฏิบัติต่อไป โดยมีประเด็นขอเสนอให้บริษัท พิจารณาดังนี้

๑. ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
๒. ค่าตอบแทนกรณีพิเศษ

๒/๓. ผลการดำเนินการ...

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ โดย กพ.บพ. นำเสนอบทวิเคราะห์ต่อสายบังคับบัญชา และสายบังคับบัญชา
มีข้อพิจารณาเพิ่มเติม ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการตามข้อพิจารณา ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการ
เสนอบริษัทฯ ได้ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๑

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ (๒๑๑)
วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

- วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์
วาระที่ ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์
ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ....

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ
และคณะกรรมการบริษัทฯ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑(๒๑๑)
วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาร่างข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ....
ประเด็น ข้อ ๑๒ โทษทางวินัย

ตามที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑)
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติความเห็นชอบให้แก้ไขปรับปรุงข้อบังคับฯ เรื่อง โทษผิดวินัย
ข้อ ๑๒.๒ โดยแก้ไขดังนี้

“ข้อ ๑๒.๒.๒ “ภาคทัณฑ์” เป็น “ภาคทัณฑ์ที่กำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่
พนักงานกระทำความผิดสำหรับกรณีผู้ที่เคยได้รับการลงโทษ “ภาคทัณฑ์” ให้ถือว่าได้รับโทษ
ภาคทัณฑ์ ๓ ปี นับแต่วันที่พนักงานกระทำความผิด ตามข้อบังคับฯ นี้ด้วย”

โดยคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ (๔๔)
เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาวาระที่ ๔.๑ เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕)
พ.ศ. ... แล้ว มีความเห็นให้บริษัทฯ นำข้อเสนอแนะของที่ประชุมฯ ไปหารือกับสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ในประเด็นเรื่องกำหนดเวลาในการภาคทัณฑ์
โดยพิจารณาว่า เพื่อให้ผู้มีอำนาจลงโทษสามารถใช้ดุลยพินิจได้ตามความร้ายแรงของการกระทำ
สำหรับการลงโทษผิดวินัย “ภาคทัณฑ์” ว่า สมควรถูกควบคุมความประพฤตินานเท่าใด เพื่อเกิด
ความเป็นธรรมและถือเป็นคุณแก่พนักงานและนำมาทบทวนในการแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับ
พนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.... ต่อไป ควรกำหนดข้อบังคับฯ ดังนี้

“๑๒.๒.๒ “ภาคทัณฑ์” มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ ปี โดยให้เป็นดุลยพินิจของผู้มี
อำนาจสั่งลงโทษ”

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ จัดทำร่างข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.... (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) และตารางแสดงเหตุผล (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

จึงขอเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจะเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ และคณะกรรมการบริษัท ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

ร่าง

บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕)

พ.ศ.

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้ระดับโทษผิดวินัย มีระดับโทษที่ชัดเจนและเกิดความเป็นธรรมกับพนักงานที่ถูกดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่.....เมื่อวันที่..... จึงกำหนดข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.....”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒.๒ ของข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑๒.๒ โทษผิดวินัย พนักงานผู้ประพฤติผิดวินัยมีโทษ ดังต่อไปนี้

๑๒.๒.๑ ต่ำหนิโทษเป็นหนังสือ

๑๒.๒.๒ “ภาคทัณฑ์” มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป

แต่ไม่เกิน ๓ ปี นับแต่วันที่พนักงานได้กระทำความผิด โดยให้เป็นดุลยพินิจของผู้มีอำนาจลงโทษ

๑๒.๒.๓ งดบำเหน็จประจำปี ๑ รอบ

๑๒.๒.๔ งดบำเหน็จประจำปี ๒ รอบ

๑๒.๒.๕ ให้ออก

๑๒.๒.๖ ปลดออก

ประกาศ ณ วันที่.....

พลอากาศเอก

(ศิริเกียรติ์ ชยมะ)

ประธานกรรมการบริษัทฯ

หมายเหตุ สำหรับกรณีผู้ที่เคยได้รับการลงโทษ “ภาคทัณฑ์” ก่อนข้อบังคับฯ นี้ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ปีขึ้นไป ให้พ้นโทษผิดวินัย “ภาคทัณฑ์” ตามข้อบังคับฯ นี้ด้วย

ร่าง
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ที่ ปก /๒๕๖๑

..... ๒๕๖๑

ประกาศ
เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อปรับปรุงระดับโทษผิดวินัย คณะกรรมการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่.....เมื่อวันที่.....จึงมีมติเห็นชอบให้ กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.... แนบท้ายประกาศฉบับนี้ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(นางอรอุไร โกเมน)
รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่
รักษาการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สำเนาเรียน ผวท. รวท. นวร. ผพร.

ผู้อำนวยการใหญ่ นวญ. ผผญ.

ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนักงาน นวฝ. ผผฝ.

ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สนับสนุนศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงาน นวฝ. ผผฝ.

สรร.ว.ท. สหกรณ์ฯ

ตารางแสดงผลการแก้ไขข้อบังคับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒.๒

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
๑๒.๒.๑ ตำหนิโทษเป็นหนังสือ	๑๒.๒.๑ ตำหนิโทษเป็นหนังสือ	<p>๑. คงตามข้อบังคับเดิมฯ</p> <p>๒. บริษัทฯ ถือปฏิบัติให้มีระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่พนักงานกระทำความผิด เช่นเดียวกับ “ตักเตือนเป็นหนังสือ” ตามข้อบังคับ ๑๑.๒.๑ (๖) กรณีที่พนักงานกระทำความผิดซ้ำเดิมในเวลาที่กำหนดพนักงานก็จะถูกพิจารณาให้ได้รับโทษหนักขึ้น</p>
๑๒.๒.๒ ภาคทัณฑ์	๑๒.๒.๒ “ภาคทัณฑ์” มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๓ ปี นับแต่วันที่พนักงานได้กระทำความผิด โดยให้เป็นดุลยพินิจของผู้มีอำนาจลงโทษ	<p>๑. เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๒๘ บริษัทฯ เคยลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดฐานเมาสุราขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยภาคทัณฑ์มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับประเพณีปฏิบัติของบริษัทฯ ที่ผ่านมาจะใช้วิธีการเทียบโทษผู้ที่กระทำความผิดในลักษณะเดียวกันจากที่เคยลงโทษไว้เดิม และต่อมาได้ออกเป็นประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๑๓๖/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่องแนวปฏิบัติ ว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัยในเรื่องการสืบสวน</p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		<p>การสอบสวน การพิจารณาลงโทษและการอุทธรณ์ ระบุในข้อ ๔.๒ ว่า “ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เปรียบเทียบกรณีความผิดของพนักงานผู้นั้นกับโทษ ที่เคยลงไว้ในความผิดทำนองเดียวกัน...”</p> <p>๒. เพื่อให้ข้อบังคับฯ มีความชัดเจนสำหรับผู้ที่ได้รับ การพิจารณาโทษทางวินัย เนื่องจากปัญหาของ ระดับโทษ “ภาคทัณฑ์” มีผลบันทึกไว้ตลอดอายุ งานที่เหลือของพนักงานแต่โทษที่มีระดับสูงกว่า คือ “งดบำเหน็จ ๑ รอบ” เมื่อถูกลงโทษแล้วจะ สิ้นสุดในรอบการประเมินนั้น</p> <p>๓. เนื่องจากโทษผิดวินัยโดย “ตำหนิโทษเป็นหนังสือ” บริษัทฯ ถือปฏิบัติให้มีระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ พนักงานกระทำความผิด กรณีที่พนักงานกระทำความผิด ซ้ำเติมในเวลาที่กำหนดพนักงานก็จะถูกพิจารณาให้ได้รับ โทษหนักขึ้น ซึ่ง “ตำหนิโทษเป็นหนังสือ” ถือปฏิบัติ</p>

๓/เช่นเดียวกัน...

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		<p>เช่นเดียวกันกับ “ภาคทัณฑ์” คือ กรณีที่พนักงานกระทำ ความผิดซ้ำเดิมภายในระยะเวลาที่กำหนดก็ได้รับโทษ หนักขึ้น ดังนั้นการกำหนดระยะเวลา “ภาคทัณฑ์” จึง ทำให้ระดับโทษทางวินัยมีลำดับที่ชัดเจนขึ้น</p> <p>๓. เป็นอำนาจของรัฐวิสาหกิจที่จะตกลงกำหนด โทษทางวินัยให้สอดคล้องกับการตกลงสภาพการจ้าง เนื่องจากไม่มีกฎหมายห้ามไว้</p> <p>๔. จากฐานข้อมูลพนักงานที่ถูกลงโทษ “ภาคทัณฑ์” ไม่มีข้อมูลว่าพนักงานดังกล่าวมีการกระทำผิดซ้ำเดิมอีก ดังนั้นการกำหนดระยะเวลาโดย “ภาคทัณฑ์มี กำหนดระยะเวลา ๓ ปี” จึงเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม ที่พนักงานจะกลับตัวกลับใจและปรับปรุงพฤติกรรม ได้ในระยะยาว ทั้งนี้ ในกระบวนการยุติธรรมใน ชั้นศาลได้กำหนดไว้ใช้พิจารณาตามประมวล กฎหมายอาญามาตรา ๕๖ เพื่อให้ผู้ต้องคำพิพากษา มีโอกาสกลับตัวเช่นเดียวกัน ความว่า</p>

๔/“มาตรา ๕๖...

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		<p>“มาตรา ๕๖ ผู้ใดกระทำความผิดซึ่งมีโทษจำคุก และในคดีนั้นศาลจะลงโทษจำคุกไม่เกินสองปี ถ้าไม่ปรากฏว่า ผู้นั้นได้รับโทษจำคุกมาก่อนหรือปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกมาก่อน แต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ เมื่อศาลได้คำนึงถึง อายุ ประวัติความประพฤติ สติปัญญา การศึกษา อบรมสุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัยอาชีพและสิ่งแวดล้อมของผู้นั้นหรือสภาพความผิด หรือเหตุอื่นอันควรปรานีแล้ว เห็นว่าเป็นการสมควร <u>ผู้นั้นมีความผิดแต่รอการกำหนดโทษไว้ หรือกำหนดโทษแต่รอการลงโทษไว้แล้วปล่อยตัวไป</u></p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		<p><u>เพื่อให้โอกาสผู้นั้นกลับตัวภายในระยะเวลาที่ศาล จะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่ศาล พิพากษา โดยจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุ้มครอง ประพฤติของผู้นั้นหรือไม่ก็ได้..”</u></p> <p>ทั้งนี้ จากเหตุผลข้างต้น ททบ. มีข้อพิจารณา การกำหนดโทษทางวินัยโดย “ภาคทัณฑ์มีกำหนด ระยะเวลา ๓ ปี” ดังนี้</p> <p><u>ข้อดี</u></p> <p>๑. ถือว่าเป็นคุณแก่พนักงานเพื่อไม่ให้เป็นกีดกันประวัติ การถูกลงโทษไว้ในแฟ้มประวัติ ซึ่งแม้ในทางปฏิบัติ จะไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือบำเหน็จรางวัล ในอนาคต แต่เมื่อข้อมูลประวัติพนักงานต้องถูก เผยแพร่สู่ภายนอกก็จะเป็นผลดีกับพนักงาน เช่น การส่งประวัติพนักงานเพื่อเข้ารับการศึกษาเลือกเป็น คณะกรรมการใด ๆ ภายนอก เป็นต้น</p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		<p>๒. การกำหนดระยะเวลา “ภาคทัณฑ์” ” มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๓ ปี นับแต่วันที่พนักงานได้กระทำความผิด โดยผู้มีอำนาจลงโทษสามารถใช้ดุลยพินิจได้ตามความร้ายแรงของการกระทำ สำหรับการลงโทษผิดวินัย “ภาคทัณฑ์” ว่าสมควรถูกควบคุมความประพฤตินานเท่าใด เพื่อเกิดความเป็นธรรมและถือเป็นคุณแก่พนักงาน</p> <p>๓. มีความชัดเจนและความเป็นธรรมต่อการพิจารณาความผิดทางวินัยกรณีที่พนักงานทำผิดซ้ำในเวลาที่กำหนดไว้อีก</p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		<p>๔. การกำหนดระยะเวลา “ภาคทัณฑ์” ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานฯ สามารถเห็นได้ชัดเจนถึงความแตกต่างของโทษทางวินัยระหว่าง “ตักหมิโทษเป็นหนังสือ” กับ “ภาคทัณฑ์” เนื่องจากโทษทางวินัยระดับ “ภาคทัณฑ์” เป็นโทษที่ทางราชการกำหนดในระดับแรก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ การตักเตือนเป็นหนังสือ เพื่อมีวัตถุประสงค์ในการคาดโทษไม่ให้เกิดทำผิดในฐานเดียวกันซ้ำอีก</p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
	<p>หมายเหตุ สำหรับกรณีผู้ที่เคยได้รับการลงโทษ “ภาคทัณฑ์” ก่อนข้อบังคับฯ นี้ประกาศใช้บังคับ ตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ให้พ้นโทษผิดวินัย “ภาคทัณฑ์” ตามข้อบังคับฯ นี้ด้วย</p>	<p>๑. กฎหมายอาญาจะย้อนหลังให้ผลร้ายมิได้ ที่ว่า กฎหมายอาญาย้อนหลังเป็นผลร้ายมิได้นั้น มีความหมายครอบคลุมใน ๒ กรณี ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กฎหมายอาญาจะย้อนหลังเพื่อลงโทษมิได้ กล่าวคือในเมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดไว้ในขณะกระทำ จึงใช้บังคับกฎหมายที่บัญญัติในภายหลังย้อนหลังกลับไปให้ถือว่า การกระทำนั้น เป็นความผิด และลงโทษบุคคลผู้กระทำนั้นมิได้</p> <p>(๒) กฎหมายอาญาจะย้อนหลังเพื่อเพิ่มโทษ หรือเพิ่มอายุความมิได้ กล่าวคือในขณะกระทำมี กฎหมายบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ต่อมา มีกฎหมายใหม่บัญญัติเพิ่มโทษ การกระทำ ดังกล่าวนั้นให้หนักขึ้น หรือเพิ่มอายุความแห่งโทษ หรืออายุความแห่งการฟ้องร้องผู้กระทำผิดนั้นให้</p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		ยาวยิ่งขึ้น จะนำกฎหมายใหม่ดังกล่าวมาใช้บังคับแก่ผู้กระทำมิได้ ในกรณีเช่นนี้จะต้องนำกฎหมายที่มีอยู่เดิมใช้บังคับแก่ผู้กระทำผิด ๒. ระเบียบ/ข้อบังคับ ของบริษัท ไม่ได้มีสถานะเช่นเดียวกับกฎหมายอาญา แต่เป็นกฎ/ระเบียบที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน ๓. ปัจจุบันมีผู้ซึ่งมีสถานะเป็นพนักงานซึ่งถูกลงโทษผิดวินัย “ภาคทัณฑ์” จำนวน ๑๒ ราย
๑๒.๒.๓ งดบำเหน็จประจำปี ๑ รอบ	๑๒.๒.๓ งดบำเหน็จประจำปี ๑ รอบ	๑. คงตามข้อบังคับเดิมฯ ๒. ลงโทษแล้วจบสิ้นในวันที่ถูกลงโทษไม่มีผลต่อเนื่อง
๑๒.๒.๔ งดบำเหน็จประจำปี ๒ รอบ	๑๒.๒.๔ งดบำเหน็จประจำปี ๒ รอบ	๑. คงตามข้อบังคับเดิมฯ ๒. ลงโทษแล้วจบสิ้นในวันที่ถูกลงโทษไม่มีผลต่อเนื่อง

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
๑๒.๒.๕ ให้ออก	๑๒.๒.๕ ให้ออก	๑. คงตามข้อบังคับเดิมฯ ๒. ข้อบังคับฯ ข้อ ๑๑.๒.๒ การให้ออก พนักงานผู้ใดกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๑๑.๒.๑ แต่มีเหตุอันควรลดหย่อนโทษ บริษัทอาจลงโทษให้ออก โดยจะหมดสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ อันพึงมีตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท แต่บริษัทจะไม่พิจารณารับเข้าทำงานอีก
๑๒.๒.๖ ปลดออก	๑๒.๒.๖ ปลดออก	๑. คงตามข้อบังคับเดิมฯ ๒. บริษัทฯ จะปลดพนักงานออกตามเหตุของข้อบังคับฯ ข้อ ๑๑.๒.๑ โดยพนักงานผู้ใดถูกปลดออกด้วยเหตุข้างต้นนี้ จะหมดสิทธิต่าง ๆ อันพึงมีตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท และบริษัทจะไม่พิจารณารับเข้าทำงานอีก

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกค้าหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

วาระที่ ๔.๔.๑ เรื่อง การร้องทุกข์ เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จ

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑) วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาเรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๙๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๑)

๓. ผลการดำเนินการ

บค.ทบ. ดำเนินการตามกระบวนการที่ได้รับอนุมัติจาก ผวท. พร้อมแจ้งให้สหภาพแรงงานฯ และผู้เกี่ยวข้องรับทราบแล้ว โดยขณะนี้อยู่ในขั้นตอนผู้เกี่ยวข้องรับทราบและดำเนินการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์เพื่อนำเสนอบริษัทฯ ซึ่งมีระยะเวลาการดำเนินการในขั้นตอนนี้จำนวน ๑๐ วันทำงาน หากได้รับความเห็นชอบจึงแจ้งผลการพิจารณาให้พนักงานรับทราบต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๔ เรื่อง ปรัชญาหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกค้าหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

วาระที่ ๔.๔.๒ เรื่อง การร้องทุกข์ขอให้บริษัทฯ พิจารณาจัดสรรสถานรับเลี้ยงเด็ก

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑) วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาการร้องทุกข์ขอให้บริษัทฯ พิจารณาจัดสรรสถานรับเลี้ยงเด็ก (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ สรร.ว.ท. ๐๙๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๑)

๓. ผลการดำเนินการ

ในปัจจุบันสถานรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กวิทยุการบินฯ ยังเปิดให้บริการตามปกติ และยังไม่มีการกำหนดให้ปิดสถานรับเลี้ยงเด็กโดยจะเปิดให้บริการเฉพาะบุตรพนักงานเท่านั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกันของผู้ได้รับผลกระทบหากมีการเปลี่ยนแปลง ผทบ. และ ผบก.ทบ. ได้นัดหารือผู้ได้รับผลกระทบในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เพื่อรับทราบและทำความเข้าใจนโยบายและการดำเนินการของสถานรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กวิทยุการบินฯ

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหรือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ (๒๑๑)

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-