


บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ บค.ทบ ๒๖๖๕/๒๕๖๐

 ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ด้วยประธานฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)
วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑) เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

- ๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ๓.๒ เรื่อง การขอให้พิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ
นายช่างภาคพื้นดิน และช่างประจำอากาศยาน
- ๓.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่
- ๓.๔ เรื่อง การขอให้พิจารณาทบทวนประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑
กันยายน ๒๕๕๙
- ๓.๕ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ตอ.บภ ๒. เรื่อง การเจริญเติบโตและการเพิ่ม
ตำแหน่งงานของวิศวกรภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค

๒/วาระที่ ๔ ...

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

- ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ
 - ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”
- ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

ทั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เกศวิมลทอง

(นางเกศวิมลทอง ลาภานานนท์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กล/พล

โทรศัพท์ ๙๕๓๓๕ (นางพิริยาฯ)

โทรสาร ๙๒๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑)

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑) เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๓. ผลการดำเนินการ

เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๑ หน้า โดยมีรายละเอียดตามแนบ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุมฯ

๔. มติที่ประชุม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑)
วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. - ๑๕.๐๐ น.
ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

กรรมการที่มาประชุมมีดังนี้

๑. นางสาวิณี	อังคฺสิงห์	ประธานกรรมการ
๒. นางอรุไร	โกเมน	กรรมการ
๓. นางสิริเกศ	เนียมลอย	"
๔. นางสาววราภรณ์	ทรงเจริญ	"
๕. นางชิดกมล	สุนทรสิต	"
๖. นายสุขเหลือ	เชียวอาชีพ	"
๗. นายชนะ	ทัตท่าทราย	"
๘. นางเกสิยวทอง	ลาภธนานนท์	"
๙. นายปริญญา	เทียนทอง	"
๑๐. นายสุกิจ	กลินหอม	"
๑๑. นายเมธี	คำแหง	"
๑๒. นายนิรุฑ	พุทธสถิตย	"
๑๓. นางกษมพร	สวัสดิชัย	"
๑๔. นายกันต์	ทีชนันทพร	"
๑๕. นายสังข์ลิทธิ	ประสมทอง	"
๑๖. นายสุดเขตร์	เวียงสี	"
๑๗. นายสพล	สิงห์คารา	"

กรรมการที่ไม่มาประชุมมีดังนี้

๑. นายวรารุฑ	รพีพันธ์	กรรมการ	ติดภารกิจ
๒. นายชาญณรงค์	เชื้อเจริญ	"	"

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางพิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการฯ
๒. นางอัจฉริยา	เบญจพร	”
๓. นายชวลิต	รัตนเพชร	ผู้สังเกตการณ์
๔. นางสาวอนัญญา	อร่ามศรี	”
๕. นางสาวกนิษฐา	สุขกาย	”
๖. นายศรัณย์	เชื้อรอด	”
๗. นายกิติเดช	ปิ่นมณี	”
๘. นายรัตต์บุญ	กสินพิกุล	”
๙. นายอำนาจ	สุขสวัสดิ์	”
๑๐. นายปิติ	อุ้นทรัพย์	”
๑๑. นายจิระศักดิ์	ประสมพงศ์	”
๑๒. นางสาวกนกพรรณ	พุทธสเจริญ	”
๑๓. นางภคมน	จิรภัทรติลก	”
๑๔. นางไพลิน	ปัญญาการณ์	”
๑๕. นายเอกศักดิ์	โพธิ์ทอง	”

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. พันจ่าเอก อังณา	เหลือองอาทิตย์	ผู้สังเกตการณ์	ติดภารกิจ
๒. นางอมิตา	ไชยเดช	”	”
๓. นางกชพรรณ	อิมแสง	”	”
๔. นายสำเร็จ	สารโภาค	”	”

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

- ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

๑. เรื่อง การประชุม People & Change

ประธานฯ

บริษัทฯ พิจารณาปรับองค์คณะของการประชุม People & Change เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการขององค์กร ซึ่งองค์คณะจะประกอบด้วย TM (ผวท. ทำหน้าที่ประธาน TM) และ ผญท. ทำหน้าที่เลขานุการฯ กำหนดประชุมทุกวันอังคารที่ ๓ ของเดือน เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๕.๓๐ น. หากมีเรื่องเร่งด่วน ก็สามารถปรับเวลาการประชุมได้ เมื่อสายงานใดมีเรื่องเสนอต่อ TM เพื่อชี้แจง หรือเสนอข้อคิดเห็น หรือเพื่อพิจารณา สายงานนั้นจะต้องเสนอปัญหาพร้อมเหตุผลอธิบายประกอบ

ในส่วนการทำงานที่เกี่ยวกับพนักงานที่มีความรวดเร็ว กระชับ จะช่วยให้จุดตัดสินใจรวดเร็วด้วย ดังนั้น เรื่องร้องทุกข์ ขอร้องเรียน เรื่องที่ไม่ได้ร้องเรียนแต่เป็นความทุกข์ร้อนของพนักงาน รวมทั้งเรื่องที่ ทกบ. กำหนดไว้แล้ว จะต้องเสนอต่อที่ประชุม People & Change พิจารณาด้วย ซึ่งได้แจ้ง รวท. (นางอรอุไร) และ ผญท. ไว้แล้ว

ที่ประชุม

รับทราบ

๒. เรื่อง การพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง นวร.

ประธานฯ

บริษัทฯ ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง นวร. เรียบร้อยแล้ว โดยแต่งตั้ง ผญท. ขึ้นดำรงตำแหน่ง นวร. และให้ นวร. รักษาการตำแหน่ง ผญท. อีกตำแหน่งหนึ่ง จนกว่าบริษัทฯ จะพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ผญท. ใหม่ได้

ที่ประชุม

รับทราบ

- กรรมการฯ แจ้งเพื่อทราบ

๑. เรื่อง กรรมการสหภาพแรงงานฯ ลาออก

สหภาพแรงงานฯ นายเรืองรัตน์ แสงทอง กรรมการสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นหนังสือลาออกจากการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ ดังนั้น กรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดปัจจุบันซึ่งมีจำนวนกรรมการทั้งหมด ๒๗ คน จึงคงเหลือกรรมการฯ ๒๖ คน ด้วยเหตุเข้าใจว่า สหภาพแรงงานฯ ไม่ให้ความสนใจดูแลสมาชิกด้านวิศวกรรมภูมิภาคเท่าที่ควรในเรื่องร้องทุกข์เรื่องการเติบโตและการเพิ่มตำแหน่งงานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค

ประธานฯ แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมว่า การทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์นั้น ทั้งสหภาพแรงงานฯ และบริษัท ได้มีการทำงานร่วมกันทั้งในการประชุมนี้ และการประชุมนัดเฉพาะแต่ละเรื่อง ซึ่งประธานสหภาพแรงงานฯ ได้พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์ มีศิลปะในการเจรจาเพื่อสมาชิกอย่างสมเกียรติและมีเหตุผล ส่วนเรื่องที่สมาชิกด้านวิศวกรรมภูมิภาคเสนอมายังบริษัท รับเรื่องพิจารณาไว้แล้ว เมื่อผลการพิจารณามีข้อสรุปเป็นที่สิ้นสุดจะแจ้งให้ทราบต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เลขานุการฯ ขอเสนอรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) เดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐)

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

เลขานุการฯ ๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ตามที่สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๗ ข้อ (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๗/๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙) โดยมีความคืบหน้าการดำเนินการดังนี้

จากการเจรจาข้อเรียกร้องทั้งสองฝ่ายได้เจรจาร่วมกันครั้งที่ ๙ ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ขอนำข้อเรียกร้องที่ ๑๔ เรื่อง การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง กลับไปหารือคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ

ต่อมาในการเจรจาครั้งที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้แทนเจรจา
ข้อเรียกร้องฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ได้รับทราบข้อวิเคราะห์ทางการเงินเบื้องต้นจาก
สภาพแวดล้อม ปริมาณจราจรทางอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป และหากดำเนินการต่อ
ตามข้อเรียกร้องจะมีผลกระทบต่อฐานะทางการเงิน ทั้งนี้ สหภาพแรงงานฯ จะนำข้อมูล
ดังกล่าวไปแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบในเบื้องต้น โดยขอให้บริษัทฯ ทบทวนเงื่อนไขจำนวนปี
ของการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง ตามข้อเรียกร้อง
อีกครั้ง

สหภาพแรงงานฯ รับทราบผลการวิเคราะห์และผลกระทบตามที่บริษัทฯ ชี้แจง แต่ขอให้บริษัทฯ พิจารณา
ทบทวนเงื่อนไขที่สหภาพแรงงานฯ เสนอไปแล้ว

ประธานฯ เห็นชอบในหลักการ และขอให้รวมผลการวิเคราะห์ทางการเงิน ซึ่งขณะนี้บริษัทฯ มีรายได้
ลดลงจึงต้องบริหารจัดการค่าใช้จ่ายส่วนอื่นออกทำให้บริษัทฯ มี Over Collection และ
ในปี ๒๕๖๑ บริษัทฯ จะยื่นเรื่องต่อสัญญา ดังนั้น อีกประมาณ ๓ ปี จึงจะสามารถเสนอ
ขอปรับอัตราค่าบริการได้ นอกจากนี้ สิ่งที่ห่วงใยและจะพยายามดำเนินการให้พนักงาน
คือ เรื่องสวัสดิการ ซึ่งในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงทยอย
เกษียณอายุ จะส่งผลให้อัตราเงินที่กองทุนสวัสดิการได้รับ 9% จะน้อยลงมาก

นายสุขเหลือฯ เสนอข้อมูลความคืบหน้าเพิ่มเติมข้อเรียกร้องเรื่องโครงการร่วมใจจาก โดยเรื่องนี้บริษัทฯ ได้
มีการดำเนินการเป็นระยะ โดยมีหนังสือสอบถาม สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย
รัฐวิสาหกิจ (สคร.) และได้รับคำตอบแล้วแต่ยังมีข้อความบางอย่างไม่ชัดเจนมาก
หากนำเสนอขออนุมัติคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอาจยังไม่ครบถ้วน จึงมีหนังสือ
สอบถาม สคร. อีกครั้งให้ชัดเจนว่า คณะกรรมการบริษัทฯ สามารถอนุมัติดำเนินการ
โครงการร่วมใจจาก โดยยังคงอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี ได้หรือไม่ เพื่อให้
การเสนอขออนุมัติโครงการเป็นไปอย่างถูกต้องตามมติคณะรัฐมนตรี ขณะนี้อยู่ระหว่าง
รอการพิจารณาตอบกลับจาก สคร.

ที่ประชุม รับทราบ

เลขานุการฯ

๓.๒ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ (๑๔๘) วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ เพื่อพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์” สืบเนื่องจากบริษัทฯ ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน การลงโทษทางวินัยกรณี “ภาคทัณฑ์” ซึ่งไม่ได้ระบุระยะเวลาไว้ ในการนี้ สมาชิกที่ได้รับการลงโทษกรณีนี้ ได้รับผลกระทบจากการลงโทษดังกล่าว ทำให้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ และคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนนำเสนอบริษัทฯ โดยขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน เรื่อง การลงโทษทางวินัยกรณี “ภาคทัณฑ์” ให้มีการกำหนดระยะเวลาการภาคทัณฑ์สูงสุด ๕ ปี หรือตามความเหมาะสม (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙) โดยมีความคืบหน้าดังนี้

คณะทำงานพิจารณาทบทวนและเรียงลำดับโทษทางวินัยตามที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒.๒ รายละเอียดตามประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๗๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีการประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาทบทวนการกำหนดระยะเวลาของการพิจารณาโทษ “ภาคทัณฑ์” ระหว่าง “มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี” และ “มีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน ๓ ปี” พร้อมทั้งพิจารณาเทียบเคียงข้อดี-ข้อเสียของทั้งสองแนวทางและมีความเห็นร่วมกันว่าการลงโทษ “ภาคทัณฑ์” ควร “กำหนดระยะเวลา ๓ ปี” และการเรียงลำดับโทษจะยังเหมือนเดิมคือ ลำดับแรก “ตำหนิเป็นหนังสือ” ลำดับที่สอง “ภาคทัณฑ์ มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่กระทำความผิด” และกำหนดหมายเหตุไว้ว่า ผู้ที่เคยได้รับโทษภาคทัณฑ์มาแล้ว ให้ถือว่า ได้รับโทษภาคทัณฑ์ ๓ ปี ด้วย พร้อมเสนอให้ปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ข้อ ๑๒.๒ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน และบริษัทฯ เห็นชอบตามที่คณะทำงานฯ เสนอแล้ว

ในการนี้ จึงเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณา เมื่อได้รับความเห็นชอบ จะดำเนินการจัดทำร่างการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ข้อ ๑๒.๒ นำเสนอตามกระบวนการต่อไป โดยจะเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาร่างข้อบังคับฯ ในการประชุมเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ และเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ และคณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐

สหภาพแรงงานฯ

เห็นชอบตามเสนอ

ประธานฯ

มอบหลักการว่า ในลักษณะนี้ให้เสนอร่างข้อบังคับฯ มาในคราวเดียวกัน

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๓ เรื่อง การพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ นายช่าง
ภาคพื้นดิน และนายช่างประจำอากาศยาน

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖) วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ
มีหนังสือร้องทุกข์มายังสหภาพแรงงานฯ ขอให้เป็นตัวแทนหรือการร้องทุกข์ของพนักงาน
กับบริษัทฯ เพื่อพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ และ
ค่าใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ตรี หรือสูงกว่า นายช่างภาคพื้นดิน และนายช่างประจำอากาศ
ยาน(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สร.ร.ท.
๐๔๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐) โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

บริษัทฯ ให้ความเห็นชอบปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินที่ทำ
การบินทดสอบและค่าใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ตรีขึ้นไปแล้ว โดยการปรับเพิ่มค่าตอบแทน
ดังกล่าวนี้จะต้องทำการปรับปรุงบัญชีเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (บัญชีหมายเลข ๒/๑) ซึ่งเป็น
บัญชีแนบท้ายข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปีและเงินชดเชยเวลา
โดยมีระยะเวลาในการนำเสนอเข้าคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังนี้

คณะกรรมการฯ	กำหนดการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (RA)	๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและบริหาร ผลลัพธ์องค์กร (RC)	๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐
คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ (LC)	ตุลาคม ๒๕๖๐
คณะกรรมการบริษัทฯ (BD)	พฤศจิกายน ๒๕๖๐

สำหรับการปรับค่าใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน และค่าใบอนุญาตช่างประจำ
อากาศยานนั้น บริษัทฯ มีแผนจะดำเนินการพิจารณาทบทวนเรื่องนี้พร้อมกับการพิจารณา
ทบทวนค่าตอบแทน Phase 3 ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี
(ครม.) ก่อน จึงยังไม่สามารถดำเนินการปรับค่าใบอนุญาตฯ ของทั้งสองตำแหน่งดังกล่าว
ในขณะนี้ได้ ทั้งนี้ ได้หารือทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงานฯ เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๓
กันยายน ๒๕๖๐

ในการนี้ จึงเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาในส่วนของนักบิน
ที่ทำการบินทดสอบ

ประธานฯ ตามที่มอบหมายให้ดำเนินการพิจารณาพร้อมกัน เพราะเป็นเรื่องของตลาดที่อาจถูกแย่งชิงตัวและสร้างใหม่ไม่ทัน ขอทราบเหตุผลหรือข้อติดขัดที่ยังไม่ได้เสนอในส่วนของนายช่างภาคพื้นดินและนายช่างประจำอากาศยาน

เลขานุการฯ ในส่วนของนักบินที่ทำการบินทดสอบไม่มีอุปสรรคในการพิจารณาดำเนินการจึงสามารถเสนอได้เร็วกว่า ส่วนการพิจารณากรณีนายช่างภาคพื้นดินและนายช่างประจำอากาศยานนั้น เนื่องจากเป็นเรื่องที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ครม. จึงได้หารือสายบังคับบัญชาและมีความเห็นว่า ควรจะดำเนินการพร้อมการพิจารณาทบทวนค่าตอบแทน Phase 3

สหภาพแรงงานฯ ได้ทำความเข้าใจกับสมาชิกทั้งสองกลุ่มดังกล่าวข้างต้นแล้ว สมาชิกฯ เข้าใจและยอมรับการพิจารณาของบริษัทฯ พร้อมฝากขอบคุณบริษัทฯ

ที่ประชุม รับทราบ

เลขานุการฯ ๓.๔ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่
กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่ สืบเนื่องจากบริษัทฯ ได้พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค โดยเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ (๑๔๓) เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ วาระที่ ๕.๕.๒ เป็นการปรับเงื่อนไขที่มีผลต่อการได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค จากเดิมที่ไม่กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเปลี่ยนเป็นปฏิบัติงานด้านเทคนิคกับบริษัทฯ มาแล้วอย่างน้อย ๓ ปี ผ่านการประเมินทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งกับพนักงานที่เข้าใหม่หลังปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ให้บันทึกไว้ว่า ไม่มีความเห็นว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้ และถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฝ่ายเดียว ต่อมาพนักงานเข้าใหม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และร้องขอให้สหภาพแรงงานฯ พิจารณาหารือกับบริษัทฯ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ตามสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานฯ บังคับใช้อยู่ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐) โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

บริษัทฯ อยู่ระหว่างการทบทวนและวิเคราะห์นำเสนอสายบังคับบัญชา
พิจารณา และเนื่องจากการพิจารณาภาพใหญ่ที่ต้องพิจารณาทั้งระบบจึงขอเวลาใน
การพิจารณาดำเนินการโดยคาดว่า จะไม่เกินต้นปี ๒๕๖๑

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๕ เรื่อง การขอให้พิจารณาทบทวนประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙

ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวน
ประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ ประเด็นขอให้ระบุ
หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่วิศวกร และบริษัทฯ
มีคำสั่งโอนย้าย/เลื่อนตำแหน่งให้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานสนับสนุนและหน้าที่อื่น
(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/
๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐) ทั้งนี้ ทกบ. จัดทำข้อมูลการวิเคราะห์
เพื่อนำเสนอที่ประชุม TM หากเห็นชอบจะนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ ต่อไป
โดยเรื่องนี้จะมีส่วนของพนักงานสายปฏิบัติการที่ต้องปรับด้วย จึงจะปรับในคราวเดียวกัน

ประธานฯ

แผนการดำเนินการจะแล้วเสร็จเมื่อไร

เลขานุการฯ

ขณะนี้อยู่ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบบรรจุในวาระประชุม TM

ประธานฯ

มีข้อสรุปก่อนนำเสนอแล้วหรือไม่ เท่าที่สังเกตประเด็นอาจไม่ใช่การทำงานซ้ำ แต่อาจเป็น
เพราะไม่ตัดสินใจ มีข้อติดขัดอย่างไรจึงยังไม่สามารถตัดสินใจหรือสรุปได้

นายสุขเหลือฯ

ในส่วนของ ศก. อยู่ระหว่างขออนัดหารือ TM

ประธานฯ

ประธานขออนัดนอกเวลาได้ หากเป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วน และการนัดหมายในบางครั้ง
ไม่ต้องผ่านเลขานุการของแต่ละคน ผู้บริหารสามารถประสานนัดหมายกันโดยตรงจะ
สรุปวันได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ในส่วนของ ผวท. ให้ความสำคัญกับเรื่อง Safety เป็นลำดับแรก
และลำดับที่สองคือ เรื่องโครงการที่กำลังจะต้อง transition เพราะเป็นเรื่องที่ต้องตัดสินใจ
ทันที และเรื่องของพนักงาน จัดลำดับความสำคัญให้เท่ากัน หากจะรวมเรื่องต้องระบุ
เรื่องที่น่ามารวมพร้อมแผนเวลาการดำเนินการแล้วเสร็จด้วย ทั้งนี้ รวท.อ. ทำหน้าที่
ติดตามงานให้ ผวท. จะรวบรวมงานเรื่องต่าง ๆ นำเสนอ หากเรื่องใดสามารถแก้ไขได้
รวท.อ. จะพิจารณาแก้ไขให้ ส่วนเรื่องที่ยังแก้ไขไม่ได้จะเสนอ ผวท. เพื่อพิจารณาต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๖ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ศอ.บภ ๒ เรื่อง การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่ง
งานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวน
การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่งงานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการ
ภูมิภาค (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่
สรร.ว.ท. ๐๓/๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐) ดังนี้

สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างของบริษัทฯ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
และที่ผ่านมาเกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างกลุ่มงานวิศวกรรมภูมิภาคเมื่อเทียบกับกลุ่มงาน
วิศวกรรมส่วนกลาง และกลุ่มงานควบคุมจราจรทางอากาศ ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการเหมือนกัน
สหภาพแรงงานฯ ขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ๑) การเจริญเติบโตในสายงานวิศวกรรมและงานศูนย์ประกอบการ
ภูมิภาค
- ๒) การเพิ่มอัตรากำลังผู้จัดการงานวิศวกรรมหรือเทียบเท่าในทุกสายงาน
วิศวกรรมภูมิภาค และงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค
- ๓) การเพิ่มอัตรากำลังวิศวกรหมุนเวียนหอบังคับการบินลูกข่าย

บริษัทฯ มีความคืบหน้าการพิจารณาดำเนินการดังนี้

ทกบ. อยู่ในขั้นตอนการจัดทำข้อมูลและบทวิเคราะห์เพิ่มเติมตามข้อพิจารณา
ของสายบังคับบัญชา ซึ่งจะนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาภายในเดือนกันยายน
๒๕๖๐ และรายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ สหภาพฯ รวมถึง การร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ เรื่อง สถานการณ์น้ำท่วมบริเวณหน้าอาคารปฏิบัติการ

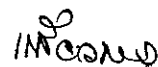
สหภาพแรงงานฯ จากสถานการณ์ฝนตกหนักจนเกิดน้ำท่วมขังภายในบริษัทฯ และโดยเฉพาะบริเวณถนน หน้าอาคารปฏิบัติการพนักงานที่ปฏิบัติงานเข้ากะจะต้องเดินลุยน้ำท่วมขังไปที่อาคาร จอดรถ ดังนั้นเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน จึงขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาให้ เปิดใช้ประตูเข้า-ออกอาคารปฏิบัติการด้านซอยสวนพลูซึ่งมีระยะทางใกล้กับอาคาร จอดรถมากกว่า

ประธานฯ มอบหมาย ผทบ. หารือกับส่วนงานด้านความปลอดภัยแล้วแจ้งผลการหารือให้สหภาพ แรงงานฯ รับทราบ และขอบคุณสหภาพแรงงานฯ ที่ respect ต่อระบบ security ด้วย น้ำเสียงขอความร่วมมือว่า บริษัทฯ จะปรับระบบโดยไม่ผิดกติกาเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนของพนักงานได้บ้างหรือไม่ ซึ่งอนาคตจะทยอยปรับระบบที่ศูนย์ควบคุม การบินภูมิภาค

ที่ประชุม รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.



(นางเกสียวทอง ลาภานานนท์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม 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. ๐๗๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

๓. ผลการดำเนินการ

จากการเจรจาครั้งที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ได้ปรับลดเงื่อนไขข้อเรียกร้องที่ ๑๔ เรื่อง การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง ประเด็นจำนวนปีของการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง ซึ่งผู้แทนเจรจาฝ่ายบริษัท รับผิดชอบทบทวนข้อมูลและวิเคราะห์ทางการเงินในประเด็นดังกล่าว

ในการนี้ งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้จัดทำบทวิเคราะห์ทางการเงินนำเสนอสายบังคับบัญชา ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของสายบังคับบัญชา เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะนำส่งข้อมูลให้คณะเจรจา ข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๒ เรื่อง การขอให้พิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ
นายช่างภาคพื้นดิน และช่างประจำอากาศยาน

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

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

สืบเนื่องจากสหภาพแรงงานฯ มีความเห็นดังนี้

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

ดังนั้น สหภาพแรงงานฯ จึงขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าตอบแทนให้กับนักบินที่ทำการบินให้กับบริษัทฯ
๒. ขอให้บริษัทฯ ปรับค่าใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ตรี หรือสูงกว่า และนายช่างภาคพื้นดิน และช่างประจำอากาศยาน

(รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง)

๒/๓. ผลการดำเนินการ...

๓. ผลการดำเนินการ

คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีความเห็นว่าเนื่องจากในขณะนี้ยังมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรหาหรือเป็นหนังสือไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอความเห็นในกรณีที่บริษัทฯ จะปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน เรื่องการปรับค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบิน ว่าสามารถกระทำตัวเองหรือไม่ อย่างไร พร้อมกันนี้ให้บริษัทฯ หาข้อมูลจากบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และสถาบันการบินพลเรือน เพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

สำหรับการปรับค่าใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน และค่าใบอนุญาตช่างประจำอากาศยาน นั้น บริษัทฯ มีแผนจะดำเนินการพิจารณาทบทวนเรื่องนี้ภายในปี ๒๕๖๑ พร้อมกับการพิจารณาทบทวนค่าตอบแทน Phase 3 ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี (ครม.) ก่อน

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ตามที่บริษัทฯ พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค โดยเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ 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 ในเรื่องดังกล่าวให้กับสมาชิกตามสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานฯ บังคับใช้อยู่

๓. ผลการดำเนินการ

ทกบ. จัดทำข้อมูลและบทวิเคราะห์เพิ่มเติมตามข้อพิจารณาของสายบังคับบัญชา และนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณา ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนสายบังคับบัญชาพิจารณา ทั้งนี้ หากมีความคืบหน้าเพิ่มเติมจะนำมารายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๔ เรื่อง การขอให้พิจารณาทบทวนประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙

ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การขอให้พิจารณาทบทวนประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ตามที่บริษัท ได้ปรับปรุงเงินเพิ่มค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในอัตราร้อยละ ๕๐ ของเงินเพิ่มค่าใบอนุญาตฯ ที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และยกเลิกประกาศบริษัท ที่ ปก ๗๗/๒๕๕๗ และใช้ประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ แทน นั้น

๑. ประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ ไม่ได้กำหนดการจ่ายเงินค่าวิชาชีพให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่วิศวกร โดยบริษัท มีคำสั่งโอนย้าย/เลื่อนตำแหน่งให้พนักงานกลุ่มนี้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานสนับสนุนและหน้าที่อื่น ๆ
๒. จากข้อ ๑. ทำให้ส่งผลกระทบต่อสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้าง และหากเกิดกรณีที่ถูกตรวจพบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จะไม่มีระเบียบหรือแนวปฏิบัติใด ๆ รองรับการจ่ายเงินค่าวิชาชีพ ดังกล่าว
๓. พนักงานมีความกังวลใจที่บริษัท ไม่ได้กำหนดการจ่ายเงินให้ครอบคลุมครบถ้วน

๓. ผลการดำเนินการ

ทกบ. จัดทำข้อมูลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอที่ประชุม TM หากเห็นชอบจะนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๕ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ศอ.บภ ๒. เรื่อง “การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่งงานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค”

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ศอ.บภ ๒. เรื่อง “การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่งงานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค” (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างของบริษัทฯ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และที่ผ่านมามีเกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างกลุ่มงานวิศวกรรมภูมิภาคเมื่อเทียบกับกลุ่มงานวิศวกรรมส่วนกลาง และกลุ่มงานควบคุมจราจรทางอากาศ ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการเหมือนกัน สหภาพแรงงานฯ ขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ๑) การเจริญเติบโตในสายงานวิศวกรรมและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค
- ๒) การเพิ่มอัตรากำลังผู้จัดการงานวิศวกรรมหรือเทียบเท่าในทุกสายงานวิศวกรรมภูมิภาค และงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค
- ๓) การเพิ่มอัตรากำลังวิศวกรหมุนเวียนหอบังคับการบินลูกข่าย

๓. ผลการดำเนินการ

ทกบ. จัดทำข้อมูลและบทวิเคราะห์เพิ่มเติมตามข้อพิจารณาของสายบังคับบัญชา และนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณา ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนสายบังคับบัญชาพิจารณา ทั้งนี้ หากมีความคืบหน้าเพิ่มเติมจะนำมารายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อ
นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ (๑๘๘) วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานกรณี “ภาคทัณฑ์” สืบเนื่องจากบริษัท ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์” และใช้ลงโทษพนักงานที่ทำผิดวินัย ซึ่งมีสมาชิก ที่ได้รับการลงโทษกรณีนี้ได้รับผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ และคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงขอให้ สรร.ว.ท. เป็นตัวแทนนำเสนอขอให้บริษัท พิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานกรณีดังกล่าว ให้มีการกำหนดระยะเวลาการภาคทัณฑ์สูงสุด ๕ ปี หรือตามความเหมาะสม (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓/ กรกฎาคม ๒๕๕๙)

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑) เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติให้ความเห็นชอบการพิจารณาทบทวนและเรียงลำดับโทษทางวินัย กรณี “ภาคทัณฑ์” ให้มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี พร้อมให้ปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ข้อ ๑๒.๒ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันนั้น

๓. ผลการดำเนินการ

ทกบ. ดำเนินการจัดทำร่างการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ... ซึ่งผ่านการตรวจร่างฯ จาก นต.บท. และผ่านความเห็นชอบจากบริษัท แล้ว จึงขอนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจะนำเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ

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.....) พ.ศ.....”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒.๒ ของข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑๒.๒ โทษผิดวินัย พนักงานผู้ประพฤติผิดวินัยมีโทษ ดังต่อไปนี้

๑๒.๒.๑ ต่ำหนิโทษเป็นหนังสือ

๑๒.๒.๒ “ภาคทัณฑ์” มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่

พนักงานได้กระทำความผิด

๑๒.๒.๓ งดบำเหน็จประจำปี ๑ รอบ

๑๒.๒.๔ งดบำเหน็จประจำปี ๒ รอบ

๑๒.๒.๕ ให้ออก

๑๒.๒.๖ ปลดออก

ประกาศ ณ วันที่.....

พลเอก

(คณิต สาพิทักษ์)

ประธานกรรมการบริษัทฯ

หมายเหตุ สำหรับกรณีผู้ที่เคยได้รับการลงโทษ “ภาคทัณฑ์” ให้ถือว่าได้รับโทษภาคทัณฑ์ ๓ ปี นับแต่วันที่พนักงานได้กระทำความผิด ตามข้อบังคับฯ นี้ด้วย

ร่าง
บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ที่ ปก / ๒๕๖๐

..... ๒๕๖๐

ประกาศ
เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.

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

(นางสาวริณี อังคสิงห์)
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สำเนาเรียน ผวท. รวท. นวร. ผพร.

ผู้อำนวยการใหญ่ นวญ. ผผญ.

ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนักงาน นวฝ. ผผฝ.

ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สนับสนุนศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงาน นวผ. ผผผ.

สรร.ว.ท. สหกรณ์

ตารางแสดงผลการแก้ไขข้อบังคับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒.๒

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
๑๒.๒.๑ ต่ำหนีโทษเป็นหนังสือ	๑๒.๒.๑ ต่ำหนีโทษเป็นหนังสือ	<p>๑. คงตามข้อบังคับเดิมฯ</p> <p>๒. บริษัทฯ ถือปฏิบัติให้มีระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่พนักงานกระทำความผิด เช่นเดียวกับ “ตกเดือนเป็นหนังสือ” ตามข้อบังคับ ๑๑.๒.๑ (๖) กรณีที่พนักงานกระทำความผิดซ้ำเดิมในเวลาที่กำหนดพนักงานก็จะถูกพิจารณาให้ได้รับโทษหนักขึ้น</p>
๑๒.๒.๒ ภาคทัณฑ์	๑๒.๒.๒ ภาคทัณฑ์มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่พนักงานกระทำความผิด	<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” บริษัท ถือปฏิบัติให้มีระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ พนักงานกระทำความผิด กรณีที่พนักงานกระทำความผิด ซ้ำเดิมในเวลาที่กำหนดพนักงานก็จะถูกพิจารณาให้ได้รับ โทษหนักขึ้น ซึ่ง “ตำหนิโทษเป็นหนังสือ” ถือปฏิบัติ</p>

๓/๓. เช่นเดียว...

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 ที่พนักงานจะกลับตัวกลับใจและปรับพฤติกรรม ได้ในระยะยาว ทั้งนี้ ในกระบวนการยุติธรรมใน ชั้นศาลได้กำหนดไว้ในใช้พิจารณาตามประมวล 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 จะได้อำนาจ แต่ต้องไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่ศาล พิพากษา โดยจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุ้มครอง ประพฤติดังต่อไปนี้หรือไม่ก็ได้..”</u></p> <p>ทั้งนี้ จากเหตุผลข้างต้น ททบ. มีข้อพิจารณา การกำหนดโทษทางวินัยโดย “ภาคทัณฑ์มีกำหนด ระยะเวลา ๓ ปี” ดังนี้</p> <p><u>ข้อดี</u></p> <p>๑. ถือว่าเป็นคุณแก่พนักงานเพื่อไม่ให้บันทึกประวัติ การถูกลงโทษไว้ในแฟ้มประวัติ ซึ่งแม้ในทางปฏิบัติ จะไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือบำเหน็จรางวัล ในอนาคต แต่เมื่อข้อมูลประวัติพนักงานต้องถูก เผยแพร่สู่ภายนอกก็จะเป็นผลดีกับพนักงาน เช่น การส่งประวัติพนักงานเพื่อเข้ารับการศึกษาเลือกเป็น คณะกรรมการใด ๆ ภายนอก เป็นต้น</p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		<p>๒. การกำหนดระยะเวลา “ภาคทัณฑ์” เป็นเวลา ๓ ปีนับแต่วันที่ผู้มีส่วนจลงนามในหนังสือลงโทษพนักงาน อาจเป็นเวลาที่เพียงพอให้พนักงานได้ตระหนักและรักษาไว้ซึ่งวินัยพนักงาน</p> <p>๓. มีความชัดเจนและความเป็นธรรมต่อการพิจารณาความผิดทางวินัยกรณีที่พนักงานทำผิดซ้ำในเวลาที่กำหนดไว้อีก</p> <p>๔. การกำหนดระยะเวลา “ภาคทัณฑ์” ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานฯ สามารถเห็นได้ชัดเจนถึงความแตกต่างของโทษทางวินัยระหว่าง “ต่าหมโทษเป็นหนังสือ” กับ “ภาคทัณฑ์” เนื่องจากโทษทางวินัยระดับ “ภาคทัณฑ์” เป็นโทษที่ทางราชการกำหนดในระดับแรก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือการตักเตือนเป็นหนังสือ เพื่อมีวัตถุประสงค์ในการคาดโทษไม่ให้กระทำผิดในฐานะเดียวกันซ้ำอีก</p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
	<p>หมายเหตุ สำหรับกรณีผู้ที่เคยได้รับการลงโทษ “ภาคทัณฑ์” ให้ถือว่าได้รับโทษภาคทัณฑ์ ๓ ปี นับแต่วันที่พนักงานกระทำความผิด ตามข้อบังคับฯ นี้ด้วย</p>	<p>๑. กฎหมายอาญาจะย้อนหลังให้ผลร้ายมิได้ ที่ว่ากฎหมายอาญาจะย้อนหลังเป็นผลร้ายมิได้นั้น มีความหมายครอบคลุมใน ๒ กรณี ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กฎหมายอาญาจะย้อนหลังเพื่อลงโทษมิได้ กล่าวคือในเมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดไว้ในขณะกระทำ จึงใช้บังคับกฎหมายที่บัญญัติในภายหลังย้อนหลังกลับไปให้ถือว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด และลงโทษบุคคลผู้กระทำนั้นมิได้</p> <p>(๒) กฎหมายอาญาจะย้อนหลังเพื่อเพิ่มโทษหรือเพิ่มอายุความมิได้ กล่าวคือในขณะกระทำมีกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ต่อมาจะมีกฎหมายใหม่บัญญัติเพิ่มโทษการกระทำดังกล่าวขึ้น ให้หนักขึ้น หรือเพิ่มอายุความแห่งโทษหรืออายุความแห่งการฟ้องร้องผู้กระทำความผิดนั้นให้</p>

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไข	เหตุผล
		<p>ยาวยิ่งขึ้น จะนำกฎหมายใหม่ดังกล่าวมาใช้บังคับแก่ผู้กระทำมิได้ ในกรณีเช่นนี้จะต้องนำกฎหมายที่มีอยู่เดิมใช้บังคับแก่ผู้กระทำผิด</p> <p>๒. ระเบียบ/ข้อบังคับ ของบริษัทฯ ไม่ได้มีสถานะเช่นเดียวกับกฎหมายอาญา แต่เป็นกฎ/ระเบียบที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน</p> <p>๓. ปัจจุบันมีผู้ซึ่งมีสถานะเป็นพนักงานซึ่งถูกลงโทษผิดวินัย “ภาคทัณฑ์” จำนวน ๑๑ ราย</p>
๑๒.๒.๓ งดบำเหน็จประจำปี ๑ รอบ	๑๒.๒.๓ งดบำเหน็จประจำปี ๑ รอบ	<p>๑. คงตามข้อบังคับเดิมฯ</p> <p>๒. ลงโทษแล้วจบสิ้นในวันที่ถูกลงโทษไม่มีผลต่อเนื่อง</p>
๑๒.๒.๔ งดบำเหน็จประจำปี ๒ รอบ	๑๒.๒.๔ งดบำเหน็จประจำปี ๒ รอบ	<p>๑. คงตามข้อบังคับเดิมฯ</p> <p>๒. ลงโทษแล้วจบสิ้นในวันที่ถูกลงโทษไม่มีผลต่อเนื่อง</p>

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 ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๕ เรื่อง ปรัชญาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-