

บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ บค.ทบ ๘๓๑ /๒๕๖๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ด้วยประธานฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖) วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

- ๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”
- ๓.๓ เรื่อง การขอหารือการปรับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ (เขตสนามบินภูมิภาค)
- ๓.๔ เรื่อง การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง
- ๓.๕ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงค่าเครื่องแต่งกายพนักงาน (ค่าเครื่องแบบ ค่าชุดทำงานเฉพาะกิจ ชุดเสื้อกันหนาว)
- ๓.๖ เรื่อง ระบบการสืบค้นเอกสาร และระบบการจัดหมวดหมู่เอกสาร

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

- ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓.๑ เรื่อง ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณี
ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน พ.ศ. ...
- ๔.๔ เรื่อง ปรัชษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- ๔.๕ เรื่อง ปรัชษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

ทั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

แม่จันทน์

(นางเกสียวทอง ลาภธนานนท์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กล/พล

โทรศัพท์ ๙๕๓๕ (นางพิริยาฯ)

โทรสาร ๙๒๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๕)
วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. - ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

กรรมการที่เข้าประชุมมีดังนี้

๑.	นางสาริณี	อังคฺลิ่งห์	ประธานกรรมการ
๒.	นางอรอุไร	โกเมน	กรรมการ
๓.	นายวรารุช	รพีพันธุ์	"
๔.	นายชาญณรงค์	เชื้อเจริญ	"
๕.	นางสาววราภรณ์	ทรงเจริญ	"
๖.	นายสุขเหลือ	เชียวอาชีพ	"
๗.	นางชิตกมล	สุนทรลิต	"
๘.	นางสิริเกศ	เนียมลอย	"
๙.	นายชนะ	ทัตท่าทราย	"
๑๐.	นายปริญญา	เทียนทอง	"
๑๑.	นายสุกิจ	กลิ่นหอม	"
๑๒.	นายเมธี	คำแหง	"
๑๓.	นายสังข์สิทธิ์	ประสมทอง	"
๑๔.	นายนิรุช	พุทธสถิตย์	"
๑๕.	นายกันต์	ทีมนันทพร	"
๑๖.	นายสุดเขตร์	เวียงสี	"
๑๗.	นายสพล	สิงห์ดารา	"
๑๘.	นางเกลิยวทอง	ลาภานานนท์	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการที่ไม่ได้เข้าประชุมมีดังนี้

๑.	นางกษมพร	สวัสดิชัย	ลาประชุม
----	----------	-----------	----------

๒/ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑.	นางพิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.	นางอัจฉริยา	เบญจพร	”
๓.	พันจ่าเอก อัชฌา	เหลื่องอาทิจ	ผู้สังเกตการณ์
๔.	นางอมิตา	ไชยเดช	”
๕.	นางสาวอัญญา	อร่ามศรี	”
๖.	นายศรัณย์	เชื้อรอด	”
๗.	นางสาวกนิษฐา	สุขกาย	”
๘.	นางสาวไอรินา	เชียวเกษม	”
๙.	นายอำนาจ	สุขสวัสดิ์	”
๑๐.	นายปิติ	อุ้นทรัพย์	”
๑๑.	นายจิระศักดิ์	ประสมพงศ์	”
๑๒.	นางสาวสลักฤทัย	พึ่งมา	”
๑๓.	นายมงคล	รุ่งเรืองรัตนา	”
๑๔.	นางไพลิน	ปัญญาการณ์	”
๑๕.	นายเอกศักดิ์	โพธิ์ทอง	”

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑.	นายชวลิต	รัตนเพชร	ผู้สังเกตการณ์	ติดภารกิจ
๒.	นางกชพรรณ	อิมแสง	”	”
๓.	นายกิติเดช	ปิ่นมณี	”	”
๔.	นายสยาม	ทองประเสริฐ	”	”
๕.	นางสาววิภาวี	พิบูล	”	”

๓/เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

๑.๑.๑ เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จรอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐

ประธานฯ ขณะนี้อยู่ระหว่างบริษัทฯ จัดเตรียมและกำลังดำเนินการพิจารณาบำเหน็จรอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๓-๑๒ เมษายน ๒๕๖๐

ที่ประชุม รับทราบ

๑.๑.๒ เรื่อง โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงและแผนสืบทอดตำแหน่ง บวท.

(AEROTHAI Talent Management and Succession Plan)

ประธานฯ ฝ่ายจัดการระดับสูงจะครบเกษียณอายุหลายท่าน จึงต้องพิจารณาผู้มาดำรงตำแหน่งทดแทน ในการนี้บริษัทฯ ได้จ้างที่ปรึกษาจัดทำระบบ Talent Management and Succession Plan ซึ่งจะจัดทำภาพรวมส่งให้บริษัทฯ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ และเมื่อบริษัทฯ ดำเนินงานไปได้สักระยะหนึ่งจะแจ้งให้สหภาพฯ รับทราบต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เลขานุการฯ ขอเสนอรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (๑๙๔) เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (๑๙๔)

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เลขานุการฯ ตามที่สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๗ ข้อ (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๓/๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙) โดยมีความคืบหน้าการดำเนินการดังนี้

๑. คณะเจรจาข้อเรียกร้องได้มีการเจรจามาแล้วจำนวน ๕ ครั้ง มีข้อเรียกร้องที่เห็นชอบ/ตกลงกันได้จำนวน ๑๓ ข้อ ได้แก่ ข้อที่ ๑-๑๑ ข้อที่ ๑๓ และข้อที่ ๑๖

๔/๓.๒ เรื่อง...

๓. ในการเจรจาครั้งที่ ๖ เจรจาเมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีข้อเรียกร้องที่มีแนวทางจะเห็นชอบร่วมกันได้เพิ่มเติมจำนวน ๔ ข้อ ได้แก่ ข้อที่ ๑๒ ข้อที่ ๑๔-๑๕ และข้อที่ ๑๗ โดยสหภาพแรงงานฯ ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒ ต่อไป

สหภาพแรงงานฯ กระบวนการต่อไปเมื่อเห็นชอบร่วมกันได้แล้วทั้งหมดจะเป็นการจัดทำร่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”

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

ตามที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐(๑๙๔) เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ พิจารณาเห็นชอบให้มีการกำหนดระยะเวลาการภาคทัณฑ์สูงสุด ๕ ปี นั้น บค.ทบ. ได้ส่งร่างข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานให้ นต.บท. พิจารณาตรวจ ต่อมา นต.บท. ส่งผลการพิจารณาร่างการปรับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานมายัง บค.ทบ. แล้ว โดยมีข้อเสนอแนะให้ บค.ทบ. ทบทวนอีกครั้ง

ประธานฯ ประเด็นข้อเสนอแนะคืออย่างไร

นายสุขเหลือฯ นต.บท. มีข้อคิดเห็นว่า อดีตเคยมีกรณีพิจารณาโทษพนักงานให้ “ภาคทัณฑ์ เป็นเวลา ๓ ปี” จึงเห็นว่า บค.ทบ. ควรทบทวนระยะเวลาของการลงโทษภาคทัณฑ์ อีกครั้ง

สหภาพแรงงานฯ นต.บท. มีหลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดใดมาอ้างอิงหรือไม่

จากการหารือร่วมกับสหภาพแรงงานฯ เพื่อทำความเข้าใจในประเด็นและ
แนวทางการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้วนั้น ทกบ. ได้จัดทำ
หนังสือเสนอความเห็นของสหภาพแรงงานฯ และบทวิเคราะห์ของ ทกบ. เสนอสายบังคับ
บัญชาเพื่อพิจารณา ก่อนรายงานต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๔ เรื่อง การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอเรื่องการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง
ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยเพื่อหารือต่อที่ประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยประธานฯ อนุมัติให้บรรจุวาระการประชุมและ
ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ส่วนการรายงานความคืบหน้าจะเสนอที่ประชุมในเดือน
มีนาคม ๒๕๖๐ (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย
ที่ สรร.ว.ท. ๑๙๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙) โดย ทกบ. ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม
ตามข้อพิจารณาของสายบังคับบัญชาและจะได้นำเสนอผลการศึกษาคู่ต่อสายบังคับบัญชา
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะนำมารายงานต่อ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

สหภาพแรงงานฯ

เรื่องนี้เสนอให้มีผลย้อนหลัง หากพิจารณาล่าช้าจะมีผลกระทบกับการจ่ายเงิน

นายสุขเหลื่อฯ

ขอเพิ่มเติมข้อมูลว่า ในระหว่างเร่งดำเนินการนั้น ทกบ. ได้ประสานเทียบเคียงข้อมูลจาก
หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาและเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในคราวเสนอ
คณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาด้วย

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๕ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงค่าเครื่องแต่งกายพนักงาน (ค่าเครื่องแบบ ค่าชุดทำงาน

เฉพาะกิจ ชุดเสื้อกันหนาว)

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (๑๙๕) วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุง
ค่าเครื่องแต่งกายพนักงาน (ค่าเครื่องแบบ ค่าชุดทำงานเฉพาะกิจ ชุดเสื้อกันหนาว)
โดยขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกายพนักงานดังกล่าว

เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท/ปี/คน โดยให้พนักงานเป็นผู้ดำเนินการจัดหาเองตามรูปแบบที่บริษัทฯ กำหนด (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๐๔ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐) โดย ทบ. และสหภาพแรงงานฯ ได้ประชุมร่วมกันเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว โดยสหภาพแรงงานฯ เสนอให้ปรับอัตราเงินตามอัตราเงินเพื่อ ขณะนี้อยู่ระหว่าง ทบ. ทบทวนรายละเอียดเพิ่มเติมและวิเคราะห์แนวทางการความเป็นไปได้เพื่อเสนอบริษัทฯ พิจารณาก่อนรายงานต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ที่ประชุม

รับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ สหภาพฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

๔.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๔.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาแนวปฏิบัติว่าด้วยการใช้รถบริษัทฯ พ.ศ. ...

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๕) วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาแนวปฏิบัติว่าด้วยการใช้รถบริษัทฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ บริษัทฯ ได้จัดทำร่างแนวปฏิบัติว่าด้วยการใช้รถบริษัทฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยทบทวนทุกส่วนเพื่อให้สามารถใช้ได้ในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ซึ่งเดิมกำหนดไว้สำหรับใช้เฉพาะ

๘/ส่วนกลาง...

ส่วนกลางเท่านั้น จึงได้จัดการประชุมหารือกับผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการbinภูมิภาคเพื่อ
รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำร่างแนวปฏิบัติ
พร้อมนี้ ร่างแนวปฏิบัติ ได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
บก ๑. บก ๒. ตส. งนงบ. นต.บท. และผ่านความเห็นชอบจากสภาพแรงงานฯ แล้ว บริษัทฯ
จึงได้จัดทำร่างแนวปฏิบัติว่าด้วยการใช้รถบริษัท พ.ศ. ๒๕๖๐ เสนอคณะกรรมการกิจการ
สัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนจัดทำประกาศเพื่อถือปฏิบัติต่อไป โดยมี
รายละเอียดตามเอกสารที่เสนอที่ประชุม

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ เรื่อง ระบบการสืบค้นเอกสาร และระบบการจัดหมวดหมู่เอกสาร

สภาพแรงงานฯ

ขอเสนอปัญหาการเข้าใช้งานระบบสืบค้นเอกสาร รวมถึงระบบการจัดหมวดหมู่เอกสาร
เช่น ประกาศต่าง ๆ สภาพการจ้าง ข้อบังคับ ระเบียบ ของบริษัทฯ เข้าสืบค้นค่อนข้างยาก บางครั้ง
ใช้เวลามาก บางครั้งสืบค้นไม่พบ

ประธานฯ

มอบหมาย ผอ.ว. พิจารณาทบทวนเรื่องระบบสืบค้นเอกสาร และระบบการจัดหมวดหมู่
เอกสารและนำเสนอบริษัทฯ และในฐานะ ผอ.ท. มอบหมาย นายสพล สิงห์ดารา ทบทวน
การจัดระบบหมวดหมู่เอกสารร่วมกับ ผอ.ว. ทั้งนี้ ขอให้ ผอ.ท. สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างด้วย

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๒ เรื่อง การพิจารณาประกอบการประเมินผลการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

สภาพแรงงานฯ

ขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับรอบการพิจารณาบำเหน็จ เนื่องจากแนวทางปฏิบัติ
ในปัจจุบันมีระยะเวลาไม่ถึงสองสัปดาห์ซึ่งน้อยมาก ทำให้ไม่เพียงพอต่อการประเมิน
ของผู้บังคับบัญชากับพนักงานที่ต้องมีเวลาในการประเมินการพูดคุยกัน จึงขอเสนอให้
การประเมินรอบต่อไปเพิ่มระยะเวลาให้มากกว่านี้

ประธานฯ

เคยมีผลการศึกษาการปรับเปลี่ยนรอบการประเมินแล้ว โดยสภาพแรงงานฯ ไม่ขัดข้อง
ในการปรับรอบ แต่บริษัทฯ พิจารณาว่า ควรจะปรับปรุงกระบวนการให้เร็วขึ้น มีคุณภาพ
ทั้งนี้ เรื่องระยะเวลาการประเมินของผู้บังคับบัญชากับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด
ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองจะมีความใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด จึงต้องมี
เวลาที่เพียงพอในการประเมินพนักงาน รับประเด็นไว้ และมอบหมาย ผอ.ท. พิจารณา
ทบทวน

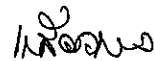
นายสุขเหลือฯ รับไปพิจารณาและนำเสนอบริษัทฯ
ที่ประชุม รับทราบ

๕.๓ เรื่อง การจัดตั้งคณะย่อยสำหรับงานกิจการสัมพันธ์

ประธานฯ เห็นควรให้มีคณะย่อยสำหรับงานกิจการสัมพันธ์ เป็นลักษณะ working group
 โดยองค์คณะประกอบด้วย ฝ่ายบ. เป็นประธาน และผู้แทนฝ่ายบริษัท และฝ่ายสหภาพ
 แรงงานฯ ร่วมช่วยกันทำงาน เป็นผลงานร่วมกันของบริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ
 โดยประชุมให้ได้ข้อสรุปก่อนการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เช่น บางเรื่องที่มี
 ผลกระทบด้านการเงิน ถ้าพิจารณาให้มีผลย้อนหลังจะทำได้หรือไม่ อย่างไร จึงต้อง
 พิจารณาอย่างระมัดระวังและรอบคอบ เป็นต้น

ที่ประชุม รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม
เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.



(นางเกลียวทอง ลาภานานนท์)

กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๕)

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเสนอเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อบริษัท จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ ข้อ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๗/๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

๓. ผลการดำเนินการ

คณะกรรมการข้อเรียกร้องได้เจรจาข้อเรียกร้องเสร็จสิ้นแล้ว รวมจำนวนการเจรจาทั้งหมด ๖ ครั้ง โดยเจรจาคั้งที่ ๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐ ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่ ๑๒ (ขอให้บริษัท พิจารณาการใช้เวลาในการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flex Time) กับสมาชิก ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ภูมิภาค)

สำหรับข้อเรียกร้องอีก ๑๖ ข้อ ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องทั้งสองฝ่ายมีแนวทางจะเห็นชอบร่วมกันได้ โดยปัจจุบันอยู่ในระหว่างการหารือเพื่อสรุปผลการเจรจาและดำเนินการตามกระบวนการต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัศน์”

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ (๑๔๘) วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัศน์” (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙)

ตามที่บริษัทฯ ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัศน์” และใช้ลงโทษพนักงานที่ทำผิดวินัย ซึ่งมีสมาชิก ที่ได้รับการลงโทษกรณีนี้ได้รับผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ และคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม

จึงขอให้ สรร.ว.ท. เป็นตัวแทนนำเสนอขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานเรื่อง การลงโทษทางวินัยกรณี “ภาคทัศน์” ให้มีการกำหนดระยะเวลาการภาคทัณฑ์สูงสุด ๕ ปี หรือตามความเหมาะสม

๓. ผลการดำเนินการ

บค.ทบ. อยู่ระหว่างการจัดทำร่างการปรับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ... เพื่อนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจะเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนจะเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน 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 ๑๙๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

๒. หนังสือที่ สรร.ว.ท ๑๙๔/๒๕๕๙ 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 ผู้ร้องทุกข์จำนวน
๑ คน แล้ว แต่ข้อร้องทุกข์กรณีที่ ๑ ผู้ร้องทุกข์จำนวน ๓ คน กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ยังไม่เข้าใจในการชี้แจง
และมีความคิดเห็นต่างจากบริษัทฯ ดังนั้นที่ประชุมโดยประธานฯ มอบหมายให้ ทกบ. และสหภาพแรงงานฯ หารือ
ร่วมกันในรายละเอียดและแนวทางการแก้ไขข้อร้องทุกข์ด้วย

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
บ้ำเห็นจเดือนตุลาคม ๒๕๕๗
- (๒) ขอให้บริษัท ปรับตำแหน่งพนักงานเป็น “เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓
(เขตสนามบินภูมิภาค)” ตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่ (วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘)
- (๓) ขอให้บริษัท พิจารณาปรับเงินเดือนย้อนหลังให้สอดคล้องกับการพิจารณา
ปรับตำแหน่ง

๓. ผลการดำเนินการ

ทกบ. และสหภาพแรงงานฯ ร่วมกันทบทวนรายละเอียดข้อร้องทุกข์เพื่อพิจารณาแนวทางการความเป็นไปได้ในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน ทกบ. จัดทำหนังสือความคิดเห็นของสหภาพแรงงานฯ และบทวิเคราะห์ของ ทกบ. เพื่อจะเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณา ก่อนจะรายงานผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๔ เรื่อง การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (๑๙๕) วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ดังนี้

๑. ขอให้ปรับอัตราค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ในอัตราร้อยละ ๔ เท่ากัน
ทั้งหมดทุกคน

๒. ขอให้ปรับย้อนหลังตามมติ ครม. ที่กำหนดว่า ไม่ก่อนวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓

๓. การนำผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างในระยะเวลา ๑ ปี มาใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้างในแต่ละปี (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๙๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙)

๓. ผลการดำเนินการ

ทบ. ได้ทบทวนรายละเอียดเพิ่มเติมและวิเคราะห์แนวทางการความเป็นไปได้เสนอบริษัทฯ พิจารณา ซึ่งมีข้อพิจารณาให้ปรับเพิ่มข้อมูลการวิเคราะห์ ขณะนี้ ทบ. อยู่ระหว่างปรับเพิ่มข้อมูลและจะเสนอบริษัทฯ พิจารณาก่อนรายงานต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๕ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงค่าเครื่องแต่งกายพนักงาน (ค่าเครื่องแบบ ค่าชุดทำงาน เฉพาะกิจ ชุดเสื้อกันหนาว)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (๑๙๔) วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงค่าเครื่องแต่งกายพนักงาน (ค่าเครื่องแบบ ค่าชุดทำงานเฉพาะกิจ ชุดเสื้อกันหนาว) (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๐๔ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐)

ข้อพิจารณาของ สรร.ว.ท.

๑. เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบของบริษัทฯ ที่สนับสนุนให้กับพนักงานชายปีละ ๒,๐๐๐ บาท และพนักงานหญิงปีละ ๒,๓๐๐ บาท โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ สรร.ว.ท. พิจารณาว่า เป็นอัตราเงินช่วยเหลือที่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและภารกิจของพนักงานในปัจจุบัน
๒. จากการที่บริษัทฯ ได้จัดชุดปฏิบัติงานเฉพาะกิจของวิศวกร จำนวน ๒ ชุด ปีเว้นปี และจัดเสื้อกันหนาวของพนักงานที่ปฏิบัติงานเข้ากะให้ปีละ ๑ ชุด (พนักงานปกติจัดให้ ๑ ชุด/๕ปี) สรร.ว.ท. พิจารณาว่า บริษัทฯ ควรจะสนับสนุนเปลี่ยนเป็นวงเงินแทนให้กับพนักงานทุกปี โดยให้พนักงานจัดหาชุดปฏิบัติงานเองทำให้เกิดความสะดวกสำหรับพนักงานในการจัดหาชุดคุณภาพเหมาะสมกับภารกิจในการปฏิบัติงาน และเป็นการลดภาระการดำเนินการของบริษัทฯ ในการหาผู้รับจ้างตามกระบวนการทางพัสดุ

๓. วงเงินที่ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับเพิ่มนั้น สรร.ว.ท. ได้พิจารณาจากเงินช่วยเหลือ ๓ ส่วน ได้แก่ ค่าเสียกันหนาว ค่าชุดปฏิบัติงานเฉพาะกิจ และค่าเครื่องแบบพนักงาน โดยปรับเพิ่มอีกประมาณร้อยละ ๑๐ ทั้งนี้ จากการตั้งงบประมาณ ค่าเสียกันหนาว เป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท ค่าชุดปฏิบัติงานเฉพาะกิจ เป็นเงิน ๑,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒,๕๐๐ บาท เมื่อนำมารวมกับค่าเครื่องแบบชายจำนวนเงิน ๒,๐๐๐ บาท/ปี หรือค่าเครื่องแบบหญิงจำนวนเงิน ๒,๓๐๐ บาท/ปี จะเป็นเงิน ๔,๕๐๐ บาท-๔,๘๐๐ บาท แต่ สรร.ว.ท. ขอให้เฉลี่ยเท่ากับทั้งพนักงานชายและหญิง ในวงเงิน ๕,๐๐๐ บาท/ปี

สรร.ว.ท. ขอเสนอบริษัทฯ ดังนี้

ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกายพนักงานดังกล่าวเป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท/ปี โดยให้พนักงานเป็นผู้ดำเนินการจัดหาเองตามรูปแบบที่บริษัทฯ กำหนด

๓. ผลการดำเนินการ

จากการหารือกับผู้แทนสหภาพแรงงานฯ เสนอให้พิจารณาปรับทบทุนการเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบตามอัตราเงินเฟ้อ ซึ่ง ทกบ. ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามอัตราเงินเฟ้อและอัตราการให้ความช่วยเหลือของรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ประกอบการนำเสนอบริษัทฯ ซึ่งมีข้อสรุปดังนี้

๑. ค่าเครื่องแบบพนักงานชาย ปรับเพิ่มจาก ๒,๐๐๐ บาท/ปี เป็น ๒,๘๐๐ บาท/ปี
 ๒. ค่าเครื่องแบบพนักงานหญิง ปรับเพิ่มจาก ๒,๓๐๐ บาท/ปี เป็น ๓,๒๐๐ บาท/ปี
- โดยมีค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นประมาณ ๒.๔๕ ล้านบาท/ปี

ในการนี้ จึงขอเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๖ เรื่อง ระบบการสืบค้นเอกสาร และระบบการจัดหมวดหมู่เอกสาร

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๑๙๕) วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ระบบการสืบค้นเอกสาร และระบบการจัดหมวดหมู่เอกสาร เนื่องจากมีปัญหาการใช้งานระบบสืบค้นเอกสาร รวมถึงระบบการจัดหมวดหมู่เอกสาร เช่น ประกาศต่าง ๆ สภาพการจ้าง ข้อบังคับ ระเบียบ ของบริษัทฯ เข้าสืบค้นค่อนข้างยาก บางครั้งใช้เวลามาก บางครั้งสืบค้นไม่พบ

ที่ประชุมมอบหมายให้ ผอ. พิจารณาทบทวนเรื่องระบบสืบค้นเอกสาร และระบบการจัดหมวดหมู่เอกสารและนำเสนอบริษัทฯ และในฐานะ ผอ. มอบหมาย นายสพล สิงห์ดารา ทบทวนการจัดระบบหมวดหมู่เอกสารร่วมกับ ผอ. ทั้งนี้ ขอให้ ผอ. สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

๓. ผลการดำเนินการ

สท. อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบ โดยจะเปิดให้ทดสอบระบบได้ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

-ร่าง-

บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
พ.ศ. ...

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาด
รายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คณะกรรมการบริษัท วิทยูการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่/... (.....) จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณี
ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายถึง บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“คณะแพทย์” หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วย
วิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

“ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับ
พนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ใช้บังคับในขณะนั้น

ข้อ ๕. พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวร หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์ขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบการวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยพนักงานหรือลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ ให้พนักงานหรือลูกจ้างทำหนังสือแจ้งเหตุผลต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย

บริษัทจะแต่งตั้งคณะแพทย์จากผู้ประกอบการวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน หากมีพนักงานหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งขอรับการตรวจและวินิจฉัยและการที่พนักงานหรือลูกจ้างจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งขึ้น

ข้อ ๕. บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่พนักงานหรือลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๓๓.๓๓ ของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับเป็นเวลา ๑๕ ปี

สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

ข้อ ๖. ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ

ประกาศ ณ วันที่..... พ.ศ. ...

(.....)

ประธานกรรมการ

ตารางเปรียบเทียบร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>บริษัทฯ ยังไม่เคยกำหนดระเบียบฉบับนี้มาใช้บังคับ</p>	<p>ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...”</p> <p>ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ ๓ ในระเบียบนี้ “บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด “ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p>	<p>ขอเสนอร่างระเบียบฉบับนี้เพื่อกำหนดให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ (สิ่งที่ส่งมาด้วย)</p> <p>ขอเสนอให้มีคำนิยามจำนวน ๖ คำนิยาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำนิยามตามที่กำหนดอยู่ในระเบียบนี้</p> <p>ขอเสนอเพิ่มคำนิยาม ลูกจ้าง เพื่อให้ระเบียบฉบับนี้ใช้กับลูกจ้างบริษัทฯ ด้วย</p>

ระเบียบที่ใช้	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่าถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิสาหกิจการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“คณะแพทย์” หมายความว่าถึง ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้</p> <p>“ค่าจ้าง” หมายความว่าถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ใช้บังคับในขณะนั้น</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มคำนิยาม คณะแพทย์ เนื่องจากร่างระเบียบฉบับนี้ ข้อ ๔ วรรคสอง ได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะแพทย์เพื่อวินิจฉัยว่าพนักงานหรือลูกจ้างเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่</p> <p>ขอเสนอกำหนดคำนิยาม “ค่าจ้าง” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ข้อ ๓ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) ซึ่งมีผลใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง มีข้อความ ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสามสามของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ข้อ ๔ พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวรหรือสูญเสียสมรรถภาพปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์ขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยพนักงานหรือลูกจ้างต้อง</p>	<p>ทั้งนี้ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ มีความเห็นให้บริษัทฯ ทบทวนคำนิยาม “ค่าจ้าง” โดยให้พิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องค่าจ้างลูกจ้าง ซึ่งบริษัทฯ ได้เพิ่มเติมข้อความ “และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง” ในความหมายของ “ค่าจ้าง”</p> <p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๔ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ข้อ ๒ ซึ่งกำหนด ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๒ ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวรหรือสูญเสียสมรรถภาพปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หากประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจะต้องแจ้งต่อนายจ้างเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควร ไม่สามารถไปรับการตรวจได้ ให้พนักงานหรือลูกจ้าง ทำหนังสือแจ้งเหตุผลต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย</p> <p>บริษัทจะแต่งตั้งคณะแพทย์จากผู้ประกอบวิชาชีพ เวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน หากมีพนักงานหรือ ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งขอรับการตรวจและวินิจฉัย และการที่พนักงานหรือลูกจ้างจะเป็นผู้ทูลพลาภาพ หรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่บริษัท แต่งตั้งขึ้น</p>	<p>วิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่ น้อยกว่าสามคน โดยลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ ให้ลูกจ้างแจ้งเหตุผลต่อนายจ้างทราบเพื่อดำเนินการให้มีการ ตรวจและวินิจฉัยการที่ลูกจ้างจะเป็นผู้ทูลพลาภาพหรือไม่ให้ อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งตามวรรค หนึ่ง”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ข้อ ๕ บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่พนักงานหรือลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๓๓.๓๓ ของ ค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลา ๑๕ ปี</p> <p>สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย</p> <p>ข้อ ๖ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับคือ</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๕ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓ ซึ่งกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสามสามของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี</p> <p>สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย”</p> <p>ขอเสนอตัดข้อ ๖ ออก เนื่องจากอาจเกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติในการจ่ายเงินค่าทำศพ เพราะระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ กำหนดเรื่อง การจ่ายเงินช่วยเหลือการฌาปนกิจ กรณีพนักงานถึงแก่กรรมเช่นกัน ทั้งนี้ ได้นำไปแก้ไขเพิ่มเติมในระเบียบ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>(๑) บุคคลซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการมรดก และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) คู่สมรส บุตร ปิตา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าชดเชยเหลือควรแก่พนักงานตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว</p> <p>— พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดงานหรือหนีการทำงาน บริษัทจะไม่จ่ายค่าทำศพ</p>	<p>ว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ มีข้อความใหม่อยู่ในร่างระเบียบสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... ข้อ ๕. "ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>ข้อ ๘. ในกรณีพนักงานเสียชีวิตอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับข้อ ๘.๑ ถึง ๘.๓ โดยนำหลักฐานตามข้อ ๘.๔ มาแสดงประกอบ ดังนี้</p> <p>๘.๑ บุคคลซึ่งพนักงานผู้เสียชีวิตทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๒ คู่สมรส บุตร ปิตา มารดา ของพนักงานผู้เสียชีวิตที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๓ บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๔ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ ได้แก่</p> <p>(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฌาปนสถาน หรือมัสยิด หรืออื่น ๆ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ข้อ ๖ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>ประกาศ ณ วันที่.....พ.ศ.</p> <p>(.....)</p> <p>ประธานกรรมการ</p>	<p>(๔) สำเนาใบมรณบัตร หรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานเสียชีวิต</p> <p>ทั้งนี้ หากพนักงานผู้ใดเสียชีวิตในระหว่างขาดหรือหนีการทำงาน ห้ามมิให้จ่ายค่าทำศพ”</p> <p>คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ มีความเห็นให้บริษัท กำหนดเพิ่มให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบฯ ซึ่งบริษัท ได้เพิ่มเติมให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจวินิจฉัยตีความระเบียบนี้กรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบนี้อยู่ในข้อ ๖</p>

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อ
นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)
วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน พ.ศ. ...

บริษัทฯ ได้ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ
อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน พ.ศ. ... เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน
ซึ่งร่างระเบียบดังกล่าวนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบจาก นต.บพ. และผ่านความเห็นชอบจากสหภาพแรงงานฯ แล้ว

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ขอเสนอร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ
อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน พ.ศ. ... เสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ก่อนเสนอคณะกรรมการกฤษฎีกาและระเบียบพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ
พิจารณาอนุมัติในการประชุมเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ โดยมีรายละเอียดตามแนบ

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

- วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์
- วาระที่ ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกค้าหรือสหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๕ เรื่อง ปรัชญาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖)
วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-