

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ บค.ทบ ๕๑๗/ ๒๕๖๒

๒๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ด้วยบริษัทฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐) ในวันอังคารที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ (๒๑๙) เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

- ๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนการจ่ายค่าใบอนุญาตของผู้ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการจราจรทางอากาศในภาพรวม
- ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาอัตราจำกัดของวิศวกรศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค
- ๓.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวนระบบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

- ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ  
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง  
ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓.๑ เรื่อง การปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...
- ๔.๓.๒ เรื่อง การปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...
- ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ  
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าว

เพื่อรอง

(นางเกสียวทอง ลาภธนานนท์)

กรรมการและเลขานุการฯ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กล/พส

โทรศัพท์ ๙๕๓๕ (นางพิริยาฯ)

โทรสาร ๙๒๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ (๒๑๙)

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ (๒๑๙) เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒

๓. ผลการดำเนินการ

เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๒ หน้า โดยมีรายละเอียดตามแนบ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุมฯ

๔. มติที่ประชุม

รายงานการประชุม

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ (๒๑๙)

วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. - ๑๕.๐๐ น.

ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารสำนักงาน

กรรมการที่มาประชุมมีดังนี้

๑. นายสมนึก	รงค์ทอง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวดวงตา	สมิตสุวรรณ	กรรมการ
๓. นายชาญณรงค์	เชื้อเจริญ	"
๔. นางชิตกมล	สุนทรสิต	"
๕. นางธนิยา	สุนทรศานติก	"
๖. นายชนะ	ทัตท่าทราย	"
๗. นายนิวัฒน์	เหล็กดี	"
๘. นายเมธี	คำแหง	"
๙. นายนิรุช	พุทธสฤติย์	"
๑๐. นางกษมพร	สวัสดิชัย	"
๑๑. นายกันต์	ชีมนันทพร	"
๑๒. นายอุฬาร	ศิริบุญฤทธิ์	"
๑๓. นายสังข์สิทธิ์	ประสมทอง	"
๑๔. นายเอกศักดิ์	ไพฑิทอง	"
๑๕. นายสุตเชตร	เวียงสี	"
๑๖. นายสพล	สิงห์ตารา	"
๑๗. นางเกศิยาทอง	ลาภานานนท์	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการที่ไม่ได้เข้าประชุมมีดังนี้

๑. นางสาวสิริเกศ	เนียมลอย	ลาประชุม
๒. นายชำนาญ	ฤชัย	ติดภารกิจบริษัทฯ

๒/ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางปิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการฯ
๒. นางสาววรรณมา	พรหมจันทร์	"
๓. นายกิติเดช	ปิ่นมณี	ผู้สังเกตการณ์
๔. นางวีริสา	เกตุภู่	"
๕. นางสาวอนัญญา	อร่ามศรี	"
๖. นายศรัณย์	เชื้อรอด	"
๗. นางกุลภัสสรณ์	แมนเดช	"
๘. นายคณาวุฒิ	ครองรักษา	"
๙. นายจิระศักดิ์	ประสมพงศ์	"
๑๐. นางสาวสลักฤทัย	พिंगมา	"
๑๑. นายปิติ	อุ้นทรัพย์	"
๑๒. นางไพลิน	ปัญญาการณ์	"
๑๓. นางสาวรุ่งนภา	ยุทธการ	"
๑๔. นายศรัณย์	สายพันธ์	"
๑๕. นางพรพักตร์	นิรันดร์ภักดิ์	"
๑๖. นายสยาม	ทองประเสริฐ	"
๑๗. นายกิตติกร	ศรีมิ่ง	"
๑๘. นายรัตต์บุญ	กลิ่นพิกุล	"
๑๙. นางสาวไอริสจ	เชียวเกษม	"
๒๐. นายกิตติพันธ์	นิวัฒน์บรรหาร	"
๒๑. นางสาวอุษณี	วิบูลย์ศิลป์	"
๒๒. นายพรต. ชาย	ชินะไพโรจน์	"

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. พันจ่าเอก อัชฌา	เหลือองอาทิตย์	ผู้สังเกตการณ์	ลาประชุม
๒. นางอמידา	ไชยเดช	"	ติดภารกิจบริษัทฯ
๓. นายกิตติพันธ์	นิวัฒน์บรรหาร	"	ลาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

การได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารสหพันธ์แรงงาน

รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

สหภาพแรงงานฯ แจ้งว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสหพันธ์รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ชุดที่ ๑๘ จำนวน ๒๑ คน เมื่อคราวประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ โดย ว่าที่ ร้อยตรี ชาย ชูชะโพธิ์รัมย์ ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารสหพันธ์รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ชุดที่ ๑๘ โดยมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒

นางสาวดวงตาฯ กล่าวแสดงความยินดีกับว่าที่ร้อยตรี ชายฯ พร้อมนี้ได้สอบถามการประกวดผลงานด้านแรงงาน

สหภาพแรงงานฯ อธิบายว่า มีการจัดประกวดรางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น ซึ่งบริษัทฯ เคยได้รับรางวัลเช่นกัน

นางสาวดวงตาฯ เสนอความเห็นฯ ควรร่วมแรงร่วมใจช่วยกันเขียนผลงานเข้าร่วมการประกวดที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เลขานุการฯ ขอเสนอรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ (๒๑๘) เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ (๒๑๘)

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่

เลขานุการฯ นำเสนอว่า ตามที่กรรมการฝ่ายบริษัทฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙) วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพปรับระยะเวลาการพัฒนา "วิศวกรใหม่" จากระยะเวลา ๓ ปี มาเป็นระยะเวลาประมาณ ๑ ปี ในทุกสาขาอาชีพวิศวกรตามหลักสูตรการพัฒนาวิศวกรในแต่ละด้าน ส่วนการพิจารณาด้านข้อกฎหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของกรจ่ายค่าวิชาชีพฯ นั้น มีความคืบหน้าเพิ่มเติมดังนี้

๔/บริษัทฯ...

บริษัทฯ เสนอหลักการการปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ  
ด้านเทคนิคฯ ดังกล่าวตามขั้นตอน โดยคณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมครั้งที่  
๓/๒๕๖๒ (๖๒๓) เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติอนุมัติการทบทวนหลักเกณฑ์ฯ  
ดังกล่าวแล้ว และบริษัทฯ จะนำเสนอการปรับปรุงประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์  
การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิคฯ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์  
ครั้งนี้ในวาระที่ ๔.๕.๑

ที่ประชุม

รับทราบ

เลขานุการฯ

๓.๒ เรื่อง การร้องทุกข์เรื่องการพิจารณาบำเหน็จ

รายงานฯ ตามที่กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการ  
สัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑) วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑  
เพื่อพิจารณาเรื่องการร้องทุกข์ของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เรื่อง การพิจารณา  
บำเหน็จ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย  
ที่ สรร.ว.ท. ๐๙๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๑) โดยมีความคืบหน้าเพิ่มเติม  
ดังนี้

บริษัทฯ ได้พิจารณาข้อร้องทุกข์ของพนักงานแต่ละคนที่ได้รับคะแนน  
การประเมินผลการปฏิบัติงานลดลง พร้อมทั้งพิจารณาคะแนนในภาพรวม  
ประกอบด้วยพนักงานอื่น ๆ ก็ถูกปรับลดเช่นกันและมีบางคนที่ถูกปรับลด  
มากกว่าด้วย ทั้งนี้ สรุปข้อร้องทุกข์ของพนักงานจำนวน ๔ คน/กรณี ดังนี้

พนักงานคนที่ ๑ มีงานที่รับผิดชอบหลักด้านเดียว มีปริมาณงาน  
เพิ่มขึ้นเล็กน้อยแม้จะได้รับมอบหมายงานด้านอื่นเพิ่มเติมแต่ยังไม่เกิดผลงาน  
ที่เด่นชัด จึงเห็นว่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินครั้งที่  
๒/๒๕๖๐ คะแนนเหมาะสมแล้ว

พนักงานคนที่ ๒ มีงานที่รับผิดชอบหลักด้านเดียว แม้งานที่รับผิดชอบ  
จะมีปริมาณเพิ่มขึ้นบ้างแต่ไม่ยอมรับงานอื่นเพิ่มเติม รวมถึงมีข้อตำหนิจาก  
ผู้บังคับบัญชาพอสมควร จึงเห็นว่า คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมิน  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ คะแนนเหมาะสมแล้ว

พนักงานคนที่ ๓ มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจริงอย่างชัดเจน บริษัทฯ  
จึงปรับเพิ่มคะแนนประเมินผลในครั้งที่ ๒/๒๕๖๐

๔/พนักงานคนที่ ๔...



**พนักงานคนที่ ๔** ดำรงตำแหน่งในระดับอัตราจำกัด รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการเงิน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อย จึงเห็นว่า คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เหมาะสมแล้ว

นางสาวดวงตา ให้ความเห็นว่ายินดีอธิบายให้พนักงานรับทราบและเข้าใจ โดยเสนอให้สหภาพแรงงานฯ ประสานนัดหมายพนักงานให้ด้วย

สหภาพแรงงานฯ ให้ข้อมูลว่า หากให้พนักงานเข้าพบผู้บริหารระดับสูงเกรงว่า พนักงานจะไม่กล้าสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นใดใด สหภาพแรงงานฯ ขอเสนอวิธีใหม่โดยสหภาพแรงงานฯ จะรวบรวมข้อสงสัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกรณีต่าง ๆ และจัดทำหนังสือสอบถามบริษัทฯ อย่างเป็นทางการต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๓ เรื่อง การพิจารณาบทพิพากษาค่าใบอนุญาตของผู้ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการจราจรทางอากาศในภาพรวม

เลขานุการฯ รายงานว่า ตามที่กรรมการสหภาพแรงงานฯ สอบถามในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑) เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ขอทราบการพิจารณาการจ่ายค่าใบอนุญาตสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานปฏิบัติการ

สายน้องจอกบริษัทฯ ได้ประกาศแนวปฏิบัติการจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ ค่าใบอนุญาต และเงินเพิ่มต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ต่อมาสมาชิกที่ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการสังกัดศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคขอให้บริษัทฯ พิจารณาบทพิพากษาค่าใบอนุญาตฯ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

รท.ป และคณะศึกษาได้จัดทำผลการศึกษาเรื่อง Facility Pay Level เรียบร้อยแล้ว และนำเสนอผลการศึกษาต่อบริษัทฯ โดยเสนอ TM ในการประชุมวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ โดยที่ประชุม TM พิจารณาผลการศึกษาที่ รท.ป และคณะศึกษานำเสนอแล้ว โดยมีข้อพิจารณาให้ศึกษาเพิ่มเติม ขณะนี้อยู่ระหว่าง รท.ป และคณะศึกษาดำเนินการตามข้อพิจารณาของ TM โดยข้อพิจารณาของ TM มีดังนี้

๑. ให้ผู้จัดทำผลการศึกษา FPL ทบทวนการกำหนดค่า FPL ให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพงานของบริษัท และเสนอบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำไปสื่อสารผู้เกี่ยวข้องและพนักงานในสายปฏิบัติการให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติได้จริง

๒. ให้ ททบ. นำข้อมูลที่คณะศึกษานำเสนอไปทำการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการของททบ.โดยผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นดังนี้

๑. ผอ.ศ. ทำการแทน รวท.ป และคณะศึกษาได้ประชุมร่วมกับผู้แทนสหภาพแรงงานฯ เพื่อพิจารณา โดยสหภาพแรงงานฯ นำเสนอความเห็น ดังนี้

- การพิจารณาภาพรวมในอนาคตที่อาจมีเงื่อนไขในการให้เงินค่าใบอนุญาตฯ นั้น สหภาพแรงงานฯ ไม่ขัดข้อง
- การพิจารณาแก้ปัญหาจากการปรับ 50% ที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำอย่างมากระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศด้วยกัน สหภาพแรงงานฯ เสนอให้บริษัทฯ พิจารณาแก้ไขเป็นลำดับแรก โดยอาจจะเพิ่มให้แห่งละ ๑,๐๐๐ บาท

๒. ในส่วนของ บค.ทบ. กำลังรวบรวมข้อมูลจำนวนเที่ยวบินระหว่าง มกราคม-ธันวาคม ๒๕๖๑ ซึ่งได้รับข้อมูลจาก นบ. และศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคแล้ว และ บค.ทบ. จะวิเคราะห์นำเสนอสายบังคับบัญชาภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๒

ประธาน

สอบถามสหภาพแรงงานฯ ว่า ตามที่เสนอความเห็นให้เพิ่มเงินค่าใบอนุญาตแห่งละ ๑,๐๐๐ บาท มีที่มาเหตุผลของการคิดคำนวณอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอขออนุมัติคณะกรรมการบริษัท เช่น นำจำนวนเที่ยวบินหารด้วยจำนวนคน ก็ต้องอธิบายวิธีการนับจำนวนเที่ยวบิน วิธีการการนับจำนวนคนประกอบการนำเสนอด้วย

สหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า เป็นตัวเลขที่ยกตัวอย่างขึ้นมาเท่านั้น  
ที่ประชุม รับทราบ

๓.๕ เรื่อง การร้องทุกข์ของพนักงานสังกัด ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก เหตุจาก  
มีผู้บุกรุกห้องพักพนักงาน

เลขานุการฯ รายงานว่า ตามที่สหภาพแรงงานฯ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๒๑๗) เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๒ กรณีการร้องทุกข์  
จากพนักงานสังกัด ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก (ศล.บก.๒) ว่า มีผู้บุกรุก  
ห้องพักของผู้ร้องทุกข์ ซึ่งผู้บุกรุกเป็นบุคคลภายนอกและเป็นญาติของ  
พนักงานคนหนึ่งในสังกัด ศล.บก.๒ จึงขอให้บริษัทฯ ดำเนินการแจ้งความกับ  
ผู้บุกรุก ดำเนินการทางวินัยกับญาติของผู้บุกรุกที่ไม่ได้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ  
ของการใช้บ้านพักของศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคและพิจารณามาตรการ  
การรักษาความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจกับความปลอดภัย  
ในสถานประกอบการ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่ง  
ประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๓๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒) โดยที่ประชุม  
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้รับทราบการรายงานการดำเนินการแก้ไข  
ปัญหาจาก ผญศ. และ ผศบ. แล้ว และที่ประชุมมอบหมายให้ ผญศ. แจ้งต่อที่  
ประชุมผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคอีกครั้ง ซึ่ง ผญศ. ได้  
ดำเนินการเรียบร้อยแล้วในการประชุมผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบิน  
ภูมิภาคประจำเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ สำหรับ นต.บท. ที่ได้รับมอบหมายให้  
เดินทางไปดูแลสภาพแวดล้อมทั่วไปและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายกับพนักงาน  
นั้น ได้ดำเนินการและจัดทำรายงานนำเสนอสายบังคับบัญชาเรียบร้อยแล้ว

สหภาพแรงงานฯ กล่าวขอบคุณบริษัทฯ  
ที่ประชุม รับทราบ

๓.๕ เรื่อง การพิจารณาอัตรากำลังจำกัดของวิศวกรศูนย์ควบคุมการบิน

**ภูมิภาค**

**เลขานุการฯ**

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒(๒๑๘) เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาประเด็นเกี่ยวกับการเติบโตในสายอาชีพของวิศวกรศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค ซึ่งมีอัตรากำลังจำกัดค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังจำกัดของส่วนกลาง จึงทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม คือ วิศวกรระบบอาวุโสมีจำนวนลดว่า ๒๐ ปี และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสามารถสร้างคุณค่าสูงให้แก่บริษัทฯ ได้อีกมากไม่สามารถเติบโตได้ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บางคนเงินเดือนอยู่ในระดับสูงสุดของเพดานเงินเดือนแล้ว สหภาพแรงงานฯ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๓๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒) โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้ารายงานดังนี้

ขณะนี้อยู่ระหว่าง ผู้บังคับพิจารณารายละเอียดของงานทั้งหมด ประกอบการพิจารณาทบทวนโครงสร้างของส่วนภูมิภาค โดยพิจารณาภาพรวมร่วมกับ ทกบ. ทั้งนี้ มีกำหนดประชุมหารือร่วมกันในวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

**ที่ประชุม**

**รับทราบ**

๓.๖ เรื่อง แนวทางการบริหารงานโครงการเพิ่มศักยภาพวิศวกร

**สหภาพแรงงานฯ**

ขอแสดงความคืบหน้าว่า ตามที่กรรมการสหภาพแรงงานฯ ได้เสนอประเด็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ (๒๑๘) เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง โครงการเพิ่มศักยภาพวิศวกร ซึ่งบริษัทฯ ดำเนินการโครงการนี้มาระยะเวลาหนึ่ง และชะลอไว้ นั้น (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๓๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒)

ในการนี้สหภาพแรงงานฯ ขอทราบข้อสรุปของบริษัทฯ ว่า จะดำเนินการต่อไป หรือยกเลิกโครงการนี้ เพื่อจะได้สื่อสารให้พนักงานรับทราบ

นายชนะ

อธิบายว่า จากการหารือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ความว่า เงินค่าเพิ่ม ศักยภาพวิศวกรถือเป็นรายการใหม่ จึงต้องดำเนินการขออนุมัติเป็นรายการ ค่าตอบแทนใหม่ ตามที่ มติ ครม. กำหนดไว้ ซึ่งอาจถูกหน่วยงานที่กำกับดูแล บริษัทฯ มีข้อสังเกต เรื่อง ค่าใช้จ่ายพนักงานที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น สหภาพแรงงานฯ สามารถสื่อสารให้พนักงานทราบในประเด็นนี้ได้

ที่ประชุม

รับทราบ

#### วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๔.๑.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนระบบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี  
สหภาพแรงงานฯ ขอเสนอความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒(๒๑๙) วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม พนักงานทำงานมากขึ้นควรได้รับ ผลการประเมินมากขึ้นด้วย แต่ด้วยเรื่องงบประมาณที่ปรับลดลงตามกรอบที่ กระทรวงการคลังกำหนดไว้ บริษัทฯ จึงไม่สามารถประเมินให้ระดับดีมากที่สุด จำเป็นต้องปรับผลลดจนลงมิตเป็นระดับดีเพื่อควบคุมให้อยู่ในกรอบงบประมาณ นอกจากนี้บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งไม่เป็นไปตามประกาศบริษัทฯ ๑๕๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติและวิธีปฏิบัติในการขอเสนอพิจารณาบำเหน็จและเลื่อนตำแหน่ง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยทำการประเมินต่อหน้าพนักงาน ชี้แจงผลงานที่ผ่านมา ข้อดีเด่นและข้อควรปรับปรุงหรือต้องปฏิบัติเพิ่มเติมให้พนักงานทราบ พนักงาน มีสิทธิเจรจาหักทวงหรือชี้แจงผลงานได้ด้วย จากนั้นผู้บังคับบัญชาจึงกรอก คะแนนในแบบฟอร์มและผลคะแนนลงโปรแกรมเสนอขอพิจารณาบำเหน็จ ประจำปีในระบบ online และเสนอขอความเห็นชอบจากสายบังคับบัญชา และคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จ แต่ในทางปฏิบัติได้มีการจัดขั้นตอน

๑๐/การประเมิน...

การประเมินต่อหน้าพนักงานไว้หลังจากที่ได้รับความเห็นชอบจากสายบังคับบัญชาเรียบร้อยแล้ว อีกประเด็นที่สำคัญคือ ขั้นตอนการประเมินต่อหน้าพนักงานเมื่อพนักงาน pending จะต้องมีการอธิบายและชี้แจงให้เข้าใจก่อน แต่ผลที่ออกมาตรงข้ามกัน คือ ไม่มีการอธิบายหรือชี้แจงแต่มีการแจ้งผลการพิจารณาให้พนักงานรับทราบทำให้พนักงานไม่เข้าใจว่า เหตุใดไม่เป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งสหภาพแรงงานฯ มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญมาก เป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวนในเรื่องดังกล่าวข้างต้น

นางสาวดวงตา

อธิบายว่า ตามที่กระทรวงการคลังกำหนดกรอบงบประมาณไว้ที่ 7.5% และบริษัทฯ เครื่องครัดการใช้จ่ายให้อยู่ในกรอบงบประมาณนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างละเอียดกับงานที่ปฏิบัติเพื่อให้มีความเป็นธรรมมากที่สุด อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ จะต้อง review ระบบการพิจารณาใหม่ภายใต้กรอบงบประมาณที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยเรื่องนี้มีข้อสังเกตที่สหภาพแรงงานฯ เสนอและในฐานะที่ดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคลขอมอบหมาย ททบ. พิจารณาทบทวน

ประธานฯ

อธิบายว่า บริษัทฯ มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นธรรม มีการจัดสรรงบประมาณให้ทุกสังกัดและบริหารงบประมาณในแต่ละสังกัดให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานรวมถึงการพิจารณาให้ผู้ที่มิผลงานโดดเด่น ส่วนกรณีการเลื่อนตำแหน่งจะมีการใช้งบประมาณมากขึ้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาให้ความลดหลั่นลงมาด้วย อย่างไรก็ตามมีความเห็นว่า ควรจัดอบรมเพิ่มเติมให้กับผู้บริหารเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกครั้ง

สหภาพแรงงานฯ

เสนอขอความเห็นฯ กรณีงบประมาณที่ลดลงพนักงานมีความเข้าใจว่า 100% เท่ากับ ๑๐๐ บาท ปัจจุบัน 100% เท่ากับ ๗๕ บาท ดังนั้นหากมีผลงานดีมากก็ควรได้รับการประเมินในระดับเกณฑ์ดีมาก ไม่ใช่ลดลงเป็นเกณฑ์ดี เพราะงบประมาณลดลง จึงยังไม่เข้าใจว่าบริษัทฯ มีวิธีคิดคำนวณอย่างไร สหภาพแรงงานฯ ให้ความสำคัญกับผลงานให้เป็นไปตามการทำงานจริง ซึ่งเป็นคนละส่วนกับตัวเงินและขอให้บริษัทฯ ประเมินอย่างจริงจัง

ประธานฯ มีความเห็นว่า ประเด็นที่สหภาพแรงงานฯ นำเสนอเป็นเรื่องการเลื่อนตำแหน่งที่  
ต้องมีผลการประเมินในระดับตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไปจึงมีสิทธิได้รับการพิจารณา  
ให้เลื่อนตำแหน่งได้

ที่ประชุม รับทราบ โดยให้ ททท. ทำงานช่วยกันกับสหภาพแรงงานฯ เพื่อปรับปรุง ทบทวน  
หลักเกณฑ์การพิจารณาบำเหน็จต่อไป

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการดำเนินงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อ  
นายจ้างลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ สหภาพ  
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๔.๕.๑ เรื่อง การปรับปรุงประกาศแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพิ่ม  
ค่าวิชาชีพ ค่าใบอนุญาต และเงินเพิ่มต่าง ๆ

เลขานุการฯ

กรมกิจการฝ่ายบริษัทฯ ขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ (๒๑๙) เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณาการปรับปรุง  
ประกาศแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ ค่าใบอนุญาต และเงินเพิ่ม  
ต่าง ๆ สืบเนื่องจากบริษัทฯ ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์แนวทาง  
ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรม โดยใช้ข้อมูลเอกสารแนวทางการพัฒนา  
บุคลากรด้านวิศวกรรมที่มีมาตรฐานของ ICAO DOC 7192 Part E-2 : Training  
Manual for Air Traffic Safety Electronic Personnel (ATSEP) บริษัทฯ จึงได้พิจารณา

ทบพวนการจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพตำแหน่งวิศวกร โดยการปรับตำแหน่งงานที่จะได้รับค่าวิชาชีพในส่วนของกลุ่มงานวิศวกรรม โดยเปลี่ยนจากตำแหน่งงาน “วิศวกรระบบ...” เป็น ตำแหน่งงาน “วิศวกร” ซึ่งจะต้องปรับปรุงแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกันเพื่อให้วิศวกรที่ผ่านการรับรองศักยภาพได้รับค่าวิชาชีพเร็วขึ้น และสามารถปฏิบัติงานเข้าเวรได้ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังวิศวกรสำหรับปฏิบัติงานเข้าเวรในปัจจุบัน โดยการปรับเงื่อนไขสำหรับการจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งคณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติอนุมัติการปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพวิศวกร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ (๖๒๓) เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

ทั้งนี้ จึงขอเสนอที่ประชุมพิจารณาโดยละเอียดการปรับปรุงประกาศ และร่างประกาศฉบับใหม่เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอ ผวท. พิจารณาลงนามในประกาศต่อไป

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม  
เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

นางสาว

(นางเกสียวทอง ลาภานานนท์)

กรรมการและเลขานุการ



การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนการจ่ายค่าใบอนุญาตของผู้ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการ  
จราจรทางอากาศในภาพรวม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัท รายงานความคืบหน้าต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๑๑) เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนการจ่ายค่าใบอนุญาตของผู้ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการจราจรทางอากาศในภาพรวม เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการสังกัดศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคเสนอให้บริษัทฯ ทบทวนการจ่ายค่าใบอนุญาต

๓. ผลการดำเนินการ

๑. รวท.ป และคณะศึกษาอยู่ระหว่างดำเนินการตามข้อพิจารณาของ TM ที่ให้ทบทวนการกำหนดค่า FPL ให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพงานของบริษัทฯ และเสนอบริษัทฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำไปสื่อสารผู้เกี่ยวข้องและพนักงานในสายปฏิบัติการให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติได้จริง ซึ่งได้ประชุมหารือร่วมกับสหภาพแรงงานฯ มาด้วยแล้วเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ และประชุมหารือร่วมกันของคณะศึกษาเพื่อจัดทำข้อสรุปการทบทวนการกำหนดค่า FPL

ทั้งนี้ คณะศึกษามีกำหนดจะประชุมหารือร่วมกับฝ่ายบริหารในสังกัดปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ เพื่อร่วมกันพิจารณาผลการศึกษาก่อนนำเสนอที่ประชุม TM พิจารณาต่อไป

๒/๒. ในส่วน...

๒. ในส่วนของ ทกบ. รวบรวมข้อมูลจำนวนเที่ยวบินระหว่างมกราคม-ธันวาคม ๒๕๖๑ ซึ่งได้รับข้อมูลจาก นบ. และศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค ขณะนี้ ทกบ. ได้ประสานการนัดหารือร่วมกับผู้เกี่ยวข้องด้านการนับจำนวนเที่ยวบินเพื่อประกอบการวิเคราะห์นำเสนอรายงานต่อไป

#### ๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาอัตราจำกัดของวิศวกรศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ (๒๑๘) เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณาเรื่อง การพิจารณาอัตราจำกัดของวิศวกรศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค (อ้างอิง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ สรร.ว.ท. ๐๓๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒)

๓. ผลการดำเนินการ

ผศ. พิจารณารายละเอียดของงานทั้งหมดประกอบการพิจารณาทบทวนโครงสร้างของส่วนภูมิภาค โดยพิจารณาภาพรวมร่วมกับ ททบ. จากการประชุมหารือร่วมกันในวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒ มีประเด็นพิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ โครงสร้างของส่วนภูมิภาคและอัตราจำกัดของวิศวกรภูมิภาค ซึ่งมีรายละเอียดที่ต้องหารือเพิ่มเติมในส่วนของงานด้านเทคนิคเพื่อประกอบการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง อัตราจำกัด และ Job Description จากนั้นจะนำหารือในที่ประชุมการทบทวนโครงสร้างของส่วนภูมิภาคในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒

๔. มติที่ประชุม

## การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวนระบบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

### ๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบ

### ๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ (๒๑๙) เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวนระบบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

### ๓. ผลการดำเนินการ

สหภาพแรงงานฯ แจ้งรายชื่อผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เพื่อร่วมเป็นคณะทำงานพิจารณาทบทวนระบบการพิจารณาบำเหน็จประจำปีมายัง บค.ทบ. แล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่าง บค.ทบ. ดำเนินการตามกระบวนการนำเสนอแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนระบบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี เมื่อได้รับอนุมัติแล้วคณะทำงานฯ จะประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการร่วมกันต่อไป

### ๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ  
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์  
ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๔.๓.๑ เรื่อง การปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อพิจารณาการทบทวนแก้ไขเพิ่มเติม ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... จากข้อพิจารณากลับกรองจากประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ ต่อไป

๒. ความเป็นมา

ตามที่คณะกรรมการจัดการสวัสดิการเห็นสมควรให้มีการแก้ไขระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓) เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... ซึ่งมีผลเชื่อมโยงกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๕ การจ่ายเงินค่าทำศพ โดย บค.ทบ. ได้จัดทำข้อมูลเสนอบริษัท โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๖๑ (๒๑๘) เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ และเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๕๔) เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ซึ่งคณะกรรมการกฎหมายฯ ได้มีข้อพิจารณากลับกรองและให้ความเห็นประกอบร่างระเบียบฯ เพื่อให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท ต่อไป

### ๓. ผลการดำเนินการ

บค.ทบ. จึงได้ทบทวนและจัดทำร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) พร้อมทั้งตารางเปรียบเทียบการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบฯ ที่ผ่านการพิจารณา โดยคณะกรรมการกฎหมาย (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งมีสาระสำคัญที่รับแก้ดังนี้

๑. ตัดข้อความในวรรคสองออก “เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้ผู้มีสิทธิครบถ้วน ตามความในวรรคหนึ่งแล้ว จะไม่มีสิทธิได้รับค่าทำศพตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับ ในขณะนั้น”

๒. แก้ไขข้อความในวรรคท้ายจาก “ฌาปนสถานหรือมัสยิดหรืออื่น ๆ” เป็น “สถานที่  
ปลงศพ”

๓. ตัดข้อความวรรคท้ายข้อ ๒ สำนวนทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ

๔. แก้ไขข้อความในวรรคท้าย ข้อ (๓) จาก “เสียชีวิต” เป็น “ตาย”

### ๔. มติที่ประชุม



-ร่าง-

ระเบียบบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด  
ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน คณะกรรมการบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่...../.....(.....) เมื่อวันที่..... จึงได้กำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.....”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕ แห่งระเบียบบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับ แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยบริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ

(๑) บุคคลซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพ

(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากสถานที่ปลงศพพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงิน ดังนี้

(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ

(๒) สำเนาใบมรณบัตรหรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานหรือลูกจ้างตาย”

ประกาศ ณ วันที่ .....พ.ศ.....

(พิมพ์ชื่อเต็ม)

ประธานกรรมการ

บริษัทวิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ระเบียบบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...

.....

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน คณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ (๕๘๔) เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายถึง บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“คณะกรรมการแพทย์” หมายถึง คณะกรรมการที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

“ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ใช้บังคับในขณะนั้น

“ค่าจ้างรายเดือน” หมายถึง ค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่พนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย

แต่ถ้าหากพนักงานหรือลูกจ้างรายใดได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปีและเงินชดเชยเวลาที่ใช้บังคับในขณะนั้น เงินเดือน ค่าจ้างรายเดือน ให้หมายความถึง เงินเดือนภายหลังจากที่ได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษแล้ว

“ประสบอันตราย” หมายถึง การที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบทางจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือเนื่องจากการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่บริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท

“เจ็บป่วย” หมายถึง การที่พนักงานหรือลูกจ้างมีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

“สูญหาย” หมายถึง การที่พนักงานหรือลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท ซึ่งเหตุอันควรเชื่อว่าพนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทนั้นรวมตลอดถึงการที่พนักงานหรือลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะใด ๆ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้บริษัท ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและพนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วันนับแต่วันที่เกิดเหตุขึ้น

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายถึง การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายถึง เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามระเบียบนี้ สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือสูญหายของพนักงานหรือลูกจ้างตามระเบียบนี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาลงหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตราย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายถึง การจัดให้พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือป่วยหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานหรือลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของพนักงานหรือลูกจ้าง หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

“ทุพพลภาพ” หมายถึง การสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกาศกำหนด

## หมวด ๑

### บททั่วไป

ข้อ ๕. เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทน บริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการแพทย์ขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม จำนวน ๓ คน เพื่อร่วมพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทนกับบริษัท

ข้อ ๖. เมื่อบริษัทพิจารณาวินิจฉัยว่า เป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่บริษัทหรือการป้องกันรักษา ผลประโยชน์ให้แก่บริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทแล้ว พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามรายการดังต่อไปนี้สุดแต่กรณี

(๑) สิทธิในเงินทดแทนตามที่ระเบียบนี้กำหนด

(๒) สิทธิในการหยุดพักรักษาตัวตลอดระยะเวลาที่เจ็บป่วย โดยไม่ถือเป็นวันลาและให้ได้รับค่าจ้างเต็มตลอดระยะเวลาที่หยุดพักรักษาตัว แต่ไม่เกิน ๑ ปี

ข้อ ๗. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับทดแทน

(๑) บิดามารดา

(๒) สามีหรือภรรยา

(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี หรือมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี และยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ให้มีสิทธิได้รับได้ไม่เกินอายุ ๒๕ ปี

(๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานหรือลูกจ้างก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน ๓๑๐ วันนับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอดโดยให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งแจ้งเป็นหนังสือต่อบริษัทและแนบหลักฐานการเกิดเพื่อพิจารณาจ่ายเงินทดแทนให้แก่บุตรของพนักงานหรือลูกจ้าง

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้บริษัทจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานหรือลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายแต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดการอุปการะจากพนักงานหรือลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสองแต่ละคนได้รับส่วนแบ่งกัน ในกรณีที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีหรือภรรยาด้วยกันหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งในข้อนี้ ถ้าไม่ได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกิน ๘ ปี นับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

ข้อ ๘. บริษัทไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนและค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและสมรรถภาพในการทำงานให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างในการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยของพนักงานหรือลูกจ้างเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) เสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(๒) จงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

(๓) การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุที่เกิดจากการทำงานตามที่กฎหมายว่าด้วยเงิน

ทดแทนกำหนด

ข้อ ๙. การจ่ายเงินทดแทนตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากงบดำเนินการของบริษัท

ข้อ ๑๐. ห้ามไม่ให้บริษัทหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ

## หมวด ๒

### การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัย

#### เกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน

ข้อ ๑๑. เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อบริษัท โดยยื่นต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังสิ้นสภาพการเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อบริษัทภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

ข้อ ๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดส่งคำร้องเรียกเงินทดแทนมายังกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มอบหมายภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับความร้อง และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการโดยเร็ว และบริษัทจะมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบโดยไม่ชักช้าว่ามีสิทธิได้รับทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน บริษัทจะจ่ายเงินทดแทนแก่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย

ในกรณีที่ปรากฏต่อบริษัทภายหลังว่าผลการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของพนักงานหรือลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลง บริษัทจะมีหนังสือแจ้งให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบ และจ่ายเงินทดแทนตามสิทธิที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น โดยให้มีผลในการจ่ายเงินทดแทนคราวต่อไป

ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาตามหนังสือแจ้งของบริษัทให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับความร้อง

### หมวด ๓

#### การจ่ายเงินทดแทน

ข้อ ๑๓. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ของบริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท และจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการหรือสถานพยาบาลของเอกชน บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายและค่ารักษาพยาบาลแรกเข้าตามความเป็นจริง

สำหรับการรักษาพยาบาลต่อเนื่อง บริษัทจะจัดให้เข้ารับการรักษาตามความเหมาะสมในความดูแลของบริษัท และจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามความจำเป็นอีกทั้งหากมีความจำเป็นอื่นใดที่จะทำให้สภาพแห่งอันตราย หรืออาการเจ็บป่วยทุเลากลับคืนสู่ปกติได้โดยเร็วตามคำแนะนำของแพทย์ บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นส่วนนั้นด้วย

กรณีบริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแล้ว พนักงานหรือลูกจ้างดังกล่าวไม่มีสิทธินำมาเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นได้อีก

ข้อ ๑๔. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างมีความจำเป็นต้องฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย และจิตใจ และหรือสมรรถภาพในการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริง

ข้อ ๑๕. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ ความตายหรือสูญหาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือน สิ้นสุดที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอยู่ แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยบริษัท จะจ่ายเงินค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ

(๑) บุคคลซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและ ได้เป็นผู้จัดการศพ

(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐาน แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากสถานที่ปลงศพพร้อมทั้ง หลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงิน ดังนี้

(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ

(๒) สำเนาใบมรณบัตรหรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานหรือลูกจ้างตาย”

ข้อ ๑๖. บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างไม่สามารถ ทำงานติดต่อกันได้เกิน ๓ วัน ไม่ว่าพนักงานหรือลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่พนักงานหรือลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถ ทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน ๑ ปี

(๒) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างต้องสูญเสีย อวัยวะบางส่วนหรือหลายส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๑ ทำระเบียบนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

(๓) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๒ ทำระเบียบนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๕ ปี

(๔) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญหายมีกำหนด ๘ ปี

ในกรณีที่บริษัทจ่ายค่าทดแทนตาม (๒) หรือ (๓) และต่อมาพนักงานหรือลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่รับค่าทดแทนยังไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามข้อ ๓๗ จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกิน ๘ ปี

ในกรณีพนักงานหรือลูกจ้างสูญเสียวัยวะบางส่วนหรือสูญเสียมรรถภาพของอวัยวะไปเพียงบางส่วนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามตารางที่ ๑ ทำระยะเบียบนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีสูญเสียวัยวะตาม (๒) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะเป็นร้อยละของสมรรถภาพทั้งร่างกายในอัตราความสูญเสียมรรถภาพร้อยละ ๑ ต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ๒ เดือน แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

ข้อ ๑๓๗. ค่าทดแทนตามข้อ ๑๖ จ่ายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคูณด้วย ๒๖ และไม่เกินเดือนละ ๑๒,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๔. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างต้องทุพพลภาพตามข้อ ๑๖ (๓) ให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนมีกำหนด ๑๕ ปี ตามประเภทของการทุพพลภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดอยู่ในตารางที่ ๒ ทำระยะเบียบนี้

ข้อ ๑๔๙. ในกรณีพนักงานหรือลูกจ้างสูญเสียวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียมรรถภาพอวัยวะเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพตามข้อ ๑๖ (๓) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ๑๕ ปี

ข้อ ๒๐. ให้พนักงานหรือลูกจ้างได้รับการประเมินการสูญเสียมรรถภาพของอวัยวะภายหลังจากเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางกายภาพอย่างเต็มที่แล้ว หรือสิ้นสุดการรักษาซึ่งไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้และพยาธิสภาพของอวัยวะนั้นคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก

(๒) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา ๑ ปีนับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ข้อ ๒๑. ให้แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ประเมินการสูญเสียวัยวะ หรือการสูญเสียมรรถภาพของอวัยวะ โดยให้นำวิธีการประเมินและอัตราสูญเสียมรรถภาพทางกายและจิตใจที่กำหนดขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม



ในกรณีที่ไม่มีข้อกำหนดวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพสำหรับ  
อวัยวะใดให้คณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า  
๓ คน เป็นผู้ประเมินและกำหนดอัตราการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะนั้น

ข้อ ๒๒. ในกรณีที่บริษัทได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบ  
อันตรายหรือเจ็บป่วยแก่พนักงานหรือลูกจ้าง หากสิทธิตามสัญญาประกันภัยที่จะได้รับต่ำกว่าสิทธิที่จะ  
ได้รับเงินทดแทนจากบริษัทแล้ว บริษัทจะจ่ายเงินทดแทนในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้กับผู้มีสิทธิตามอัตราและ  
ระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๑๖

ข้อ ๒๓. ในกรณีพนักงานหรือลูกจ้างหยุดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันเนื่องจากประสบ  
อันตรายหรือเจ็บป่วย บริษัทอาจขอความเห็นจากแพทย์ผู้ทำการรักษาหรือแพทย์ประจำสถาน  
ประกอบกิจการ หรือจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานหรือลูกจ้างก่อนให้พนักงานหรือลูกจ้าง  
กลับเข้าทำงานอีกครั้งได้

ข้อ ๒๔. ถ้าพนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดมีหลักฐานทางการแพทย์จากสถานพยาบาล  
ของราชการหรือที่ราชการยอมรับแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ บริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงาน  
ให้พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานหรือ  
ลูกจ้าง

ข้อ ๒๕. ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหา  
การปฏิบัติตามระเบียบ

ประกาศ ณ วันที่ .....

(พิมพ์ชื่อเต็ม)

ประธานกรรมการ

บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ ๑

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน (เดือน)
๑. แขนขาดระดับข้อศอก	แขนขาดระดับข้อศอกขึ้นไป	๑๒๐
๒. แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก	แขนขาดระดับต่ำกว่าศอก และ/หรือข้อมือ และยังสามารถข้อศอกได้	๑๑๔
๓. มือขาด	นิ้วมือทั้งห้าขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วของทุกนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๑๐๘
๔. นิ้วหัวแม่มือขาด	นิ้วหัวแม่มือขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๔๔
๕. นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๒๒
๖. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาด	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๒๒
๗. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๑๖
๘. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๑๐
๙. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๑๐
๑๐. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๘
๑๑. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๖
๑๒. ขาขาดข้อสะโพก	ขาขาดผ่านข้อสะโพก	๘๐
๑๓. ขาขาดระดับข้อเข่า	ขาขาดผ่านข้อเข่า	๖๔
๑๔. เท้าขาด	เท้าขาดผ่านข้อเท้า	๕๐
๑๕. เท้าขาดระดับกลางเท้า	เท้าขาดระดับกลางเท้า	๓๖
๑๖. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๑๐
๑๗. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	๔
๑๘. นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๒
๑๙. นิ้วเท้าอื่นทั้งสี่นิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าขาดทุกนิ้วที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๑๘

ตารางที่ ๒

ประเภทของการทุพพลภาพและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

ประเภทของการทุพพลภาพ	ระยะเวลาการจ่าย ค่าทดแทน (ปี)
๑. ขาทั้งสองข้างขาด	๑๕
๒. มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด	๑๕
๓. มือทั้งสองข้างขาด	๑๕
๔. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่งหรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง	๑๕
๕. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และ/หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ ๕.๑ ขาทั้งสองข้าง หรือ ๕.๒ มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือ ๕.๓ มือทั้งสองข้าง	๑๕
๖. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว และ/หรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้และไม่สามารถรักษาให้หายได้หรือวิกลจริต	๑๕

ตารางเปรียบเทียบระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙ กับระเบียบที่นำเสนอแก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน ทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙	ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน ทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...	แก้ไขตามข้อคิดเห็นของ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ	คำอธิบาย
<p>“ข้อ ๑๕ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอยู่ แต่ทั้งนี้ต้อง <u>ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท</u> ให้แก่บุคคลที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นระบุชื่อไว้</p>	<p>ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕ แห่งระเบียบบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“ข้อ ๑๕ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับ แต่ทั้งนี้ต้อง <u>ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท</u> โดยบริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ</p>	<p>“ข้อ ๑๕ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับ แต่ทั้งนี้ต้อง <u>ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท</u> โดยบริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ</p>	<p>๑. ขอเสนอปรับเปลี่ยนเงินค่าทำศพจาก “ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท” เป็น “ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท” เพื่อช่วยเหลือการจัดการศพพนักงานหรือลูกจ้างให้ได้รับมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันค่าเฉลี่ยค่าครองชีพด้านเงินเพื่อสูงขึ้น พร้อมทั้งขอเสนอแก้ไขหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น</p>

ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน ทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙	ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน ทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...	แก้ไขตามข้อคิดเห็นของ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ	คำอธิบาย
<p>หากบุคคลที่พนักงานหรือลูกจ้างระบุชื่อเสียชีวิตและพนักงานหรือลูกจ้างไม่ได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงเมื่อพนักงานหรือลูกจ้างตาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ</p> <p>(๑) คู่สมรส บุตร ปิตา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการฌาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว”</p>	<p>(๑) บุคคลซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) คู่สมรส บุตร ปิตา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว จะไม่มีสิทธิได้รับค่าทำศพตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น</p> <p>หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฌาปนสถานหรือมัสยิดหรืออื่น ๆ พร้อมทั้งหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงิน ดังนี้</p>	<p>(๑) บุคคลซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) คู่สมรส บุตร ปิตา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว จะไม่มีสิทธิได้รับค่าทำศพตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น</p> <p>หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฌาปนสถานหรือมัสยิดหรืออื่น ๆ เปลี่ยนเป็น <b>“สถานที่ปลงศพ”</b> พร้อมทั้งหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงิน ดังนี้</p>	<p>ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... ข้อ ๘ ด้วย</p> <p>๒. ตัดข้อความในวรรคสองออกตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๕๔) ในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒</p> <p>๓. แก้ไขข้อความในวรรคท้ายจาก “ฌาปนสถานหรือมัสยิดหรืออื่นๆ” เป็น “สถานที่ปลงศพ” ตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๕๔) ในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒</p> <p>๔. ตัดข้อความวรรคท้าย ข้อ (๒) ตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมครั้งที่</p>

ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน ทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙	ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน ทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...	แก้ไขตามข้อคิดเห็นของ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ	คำอธิบาย
	<p>(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน ของผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) สำเนาทะเบียนบ้านของ ผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) สำเนาใบมรณบัตรหรือ หลักฐานที่แสดงว่าพนักงานหรือลูกจ้าง เสียชีวิต</p>	<p>(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน ของผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) สำเนาทะเบียนบ้านของ ผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) สำเนาใบมรณบัตรหรือ หลักฐานที่แสดงว่าพนักงานหรือลูกจ้าง เสียชีวิต” เปลี่ยนเป็น “<u>ตาย</u>”</p>	<p>๑/๒๕๖๒ (๕๔) ในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒</p> <p>๕. แก้ไขข้อความในวรรคท้าย ข้อ (๓) จาก “เสียชีวิต” เป็น “ตาย” ตาม ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการกฎหมาย และระเบียบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๕๔) ในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒</p>

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์  
ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๔.๓.๒ เรื่อง การปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อพิจารณาการทบทวนแก้ไขเพิ่มเติม ร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... จากข้อพิจารณาจากลั่นกรองจากประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยลำดับต่อไป

๒. ความเป็นมา

สก.ทบ. นำเสนอ ร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... ต่อ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๕๔) เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ซึ่งคณะกรรมการกฎหมายฯ ได้มีข้อพิจารณาจากลั่นกรองและให้ความเห็นประกอบร่างระเบียบฯ เพื่อให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท ต่อไป

๓. ผลการดำเนินการ

สก.ทบ. จึงได้ทบทวนและจัดทำร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) พร้อมทั้งตารางเปรียบเทียบการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบฯ ที่ผ่านการพิจารณาโดย คณะกรรมการกฎหมายฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งมีสาระสำคัญในปรับแก้ดังนี้

๑. ข้อ ๔ เพิ่มข้อความ “และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม” ในนิยาม “เงินเดือน” และ “ค่าจ้าง” เพื่อให้ครอบคลุมการปรับแก้ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่จะมีในอนาคต

๒. ข้อ ๗.๑ เพิ่มคำว่า “หรือ” ก่อนคำว่า “ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส” เป็นการกำหนดสิทธิของบุตรที่จะได้รับการสงเคราะห์ให้ชัดเจน

๒/๓. ข้อ ๘.๔ ...

๓. ข้อ ๘.๔ ปรับความดังนี้

๑) ให้กำหนดข้อความใหม่ แทน “เช่นหลักฐานจากฉาปนสถาน หรือ มัสยิด หรือ อื่น ๆ” จึงกำหนดเป็น “สถานที่ปลงศพ” ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ แปลว่า “จัดการเผาหรือฝังศพให้เสร็จสิ้น” เพื่อให้สิ้น กระชับ และครอบครัว

๒) ให้ตัดหลักฐานประกอบการเบิก (๒) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ เนื่องจากควรใช้หลักฐานเท่าที่จำเป็น ประกอบกับในปัจจุบันการสืบค้นข้อมูลสามารถใช้จากเลขบัตรประจำตัวประชาชน

๓) ปรับความในวรรคท้าย จาก “ทั้งนี้ หากพนักงานเสียชีวิต” เป็น “ทั้งนี้ หากพนักงานตาย” เพื่อให้สอดคล้องกันทั้งฉบับ

๔. ข้อ ๑๑.๑ ให้ตัดข้อความ “ตามรูปแบบที่บริษัทฯ กำหนด” ออก เนื่องจากพิจารณาว่า ความในข้อ ๑๑.๑ มีความครบถ้วนชัดเจน ซึ่งบริษัทฯ สามารถกำหนดรูปแบบการเลือกตั้งได้ทั้งแบบลงคะแนนโดยใช้กระดาษ หรือแบบ Online ในระบบ Intranet จึงไม่จำเป็นต้องเพิ่มข้อความดังกล่าว

๕. ข้อ ๑๑.๒ ให้ตัดข้อความ “และหากมีคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้แต่งตั้งผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งแทน โดยให้นำไปกำหนดไว้ในข้อ ๑๑.๓ (๓) และให้ตัดข้อความ “ทั้งนี้ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เป็น ผู้พิจารณารูปแบบและวิธีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีมีปัญหาหรือข้อร้องเรียน รวมถึงกรณีการเปลี่ยนแปลงผู้ได้รับการเลือกตั้ง” ออกเพื่อให้สอดคล้องกับข้อ ๑๑.๑

๖. นำความจากข้อ ๑๑.๒ มาเพิ่มในข้อ ๑๑.๓ (๓) โดยเพิ่มความ “กรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง” เป็น “กรรมการที่มาจากการเลือกตั้งหากมีคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้แต่งตั้งผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งแทน” เพื่อเป็นการกำหนดวิธีดำเนินการในกรณีกรรมการฝ่ายพนักงานพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ

๗. ปรับความท้ายวรรคแรกของข้อ ๑๑.๕ จาก “ตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มีความเห็นชอบให้ดำเนินการ” เป็น “ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย”

#### ๔. มติที่ประชุม



- ร่าง -

**บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**

**ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน**

**(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ....**

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร และมีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน คณะกรรมการบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่ .../.....(....) เมื่อวันที่ ..... จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ....”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกบทนิยามในข้อ ๔ แห่งระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่  
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับ  
พนักงานและฉบับแก้ไขเพิ่มเติมที่บริษัทกำหนด

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน  
และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมที่บริษัทกำหนด

“เจ้าหน้าที่การเงิน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน  
ของสวัสดิการ

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานตาม  
ประเพณีทางศาสนาของพนักงาน หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตาย  
อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน”

ข้อ ๔. ให้ยกเลิกความในข้อ ๓.๑ ของข้อ ๓ แห่งระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๓.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน อายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ หรือไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส และไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม ให้พนักงานผู้นั้นได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาท ต่อบุตรหนึ่งคน”

ข้อ ๕. ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘. ในกรณีพนักงานตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้มีสิทธิตาม ข้อ ๘.๑ ถึง ๘.๓ ตามลำดับ โดยนำหลักฐานตาม ข้อ ๘.๔ มาแสดงประกอบ ดังนี้

๘.๑ บุคคลซึ่งพนักงานผู้เสียชีวิตทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ

๘.๒ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานผู้เสียชีวิต ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

๘.๓ บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

๘.๔ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพจาก**สถานที่ปลงศพ** พร้อมทั้งหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงิน ดังนี้

(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ

(๒) สำเนาใบมรณบัตร หรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานตาย

ทั้งนี้ หากพนักงานผู้ใด**ตาย**ในระหว่างขาดหรือหนีการทำงาน ห้ามมิให้จ่ายค่าทำศพ”

ข้อ ๖. ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ แห่งระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและดำเนินงาน

๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วยประธานและกรรมการ รวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงานจำนวน ๓ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมด และสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย เป็น ผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือ จำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เป็นผู้คัดเลือกและนำรายชื่อคณะกรรมการทั้งชุดเสนอต่อ คณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง

๑๑.๒ กรรมการฝ่ายพนักงาน ๓ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งด้วยวิธีลงคะแนนเสียงจากพนักงาน ตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ในกรณีที่มิได้มีกรรมการคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและมีการแต่งตั้งซ่อมกรรมการที่เข้ามาใหม่จะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าที่กำหนดเวลาของคณะกรรมการชุดนั้น

(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นรักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้

(๓) กรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง หากมีคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้แต่งตั้งผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งแทน

๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ

(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก

๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่บริหารเงินกองทุนสวัสดิการ และจัดการในด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัท ตามที่มีอยู่ในระเบียบนี้ และตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ในส่วนซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการหรือบริหารจัดการในด้านสวัสดิการที่จะมีการแก้ไข เพิ่มเติม โดยเสนอเรื่องราวต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และออกระเบียบย่อยตลอดจนควบคุมดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ”

ประกาศ ณ วันที่ .....พ.ศ. ....

(พิมพ์ชื่อเต็ม)

ประธานกรรมการ

บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตารางเปรียบเทียบการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่ทบทวน	เหตุผล
๔.	<p>ข้อ ๔. ในระเบียบนี้</p> <p>๔.๑ บริษัท หมายความว่า บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>๔.๒ พนักงาน หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวร</p> <p>๔.๓ พนักงานทดลองงาน หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวร</p> <p>๔.๔ กรรมการผู้ำนวยการใหญ่ หมายความว่า กรรมการผู้ำนวยการใหญ่ ของ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>๔.๕ เงินเดือน หมายความว่า เงินค่าจ้างทุกประเภทที่บริษัทจ่ายให้พนักงานเป็นรายเดือนตามอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปี และเงินชดเชยเวลา</p>	<p>ข้อ ๔. ในระเบียบนี้</p> <p>“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>ตัดออก</p> <p>“กรรมการผู้ำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้ำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน<u>และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</u> ที่บริษัทกำหนด</p>	<p>ความตามตัวอักษรที่บและที่ขีดเส้นใต้ ทบทวนปรับตามข้อพิจารณาของคณะกรรมการกฎหมายฯ</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่ทบทวน	เหตุผล
	<p>เดิมไม่กำหนด</p> <p>๔.๖ เจ้าหน้าที่การเงิน หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสวัสดิการ</p> <p>เดิมไม่กำหนด</p>	<p><b>“ค่าจ้าง”</b> หมายความว่า ค่าจ้างตาม ความหมายใน ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน <b>และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</b> ที่บริษัทกำหนด</p> <p><b>“เจ้าหน้าที่การเงิน”</b> หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสวัสดิการ</p> <p><b>“ค่าทำศพ”</b> หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานตามประเพณีทางศาสนาของพนักงาน หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน</p>	<p>ความตามตัวอักษรที่บและที่ขีดเส้นใต้ ทบทวนปรับตามข้อพิจารณาของคณะกรรมการกฎหมายฯ</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่ทบทวน	เหตุผล
๓๗.	<p>ข้อ ๓๗. การสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ตามเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>๓๗.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม อายุไม่เกิน ๑๘ ปี บริบูรณ์ ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ให้พนักงาน ผู้นั้น ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือน เดือนละ ๑๕๐ บาท ต่อบุตรหนึ่งคน</p>	<p>ข้อ ๓๗. การสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ตามเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>๓๗.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน อายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ <b>หรือ</b> ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม ให้พนักงานผู้นั้น ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาท ต่อบุตรหนึ่งคน</p>	<p>ความตามตัวอักษรที่บและที่ขีดเส้นใต้ ทบทวนปรับตามข้อพิจารณาของคณะกรรมการกฎหมายฯ เพื่อชี้ชัดถึงขอบเขตสถานะของตัวบุคคลในการพิจารณากำหนดสิทธิของบุตรที่จะได้รับการสงเคราะห์ให้มีความชัดเจน</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่ทบทวน	เหตุผล
๘	<p>ข้อ ๘. การฌาปนกิจ</p> <p>พนักงานผู้ใดถึงแก่กรรม ให้จ่ายเงินช่วยเหลือการฌาปนกิจเป็นจำนวน ๓ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่บุคคลที่พนักงานผู้นั้นระบุชื่อไว้ หากบุคคลที่พนักงานระบุชื่อเสียชีวิต และพนักงานไม่ได้แจ้งการเปลี่ยนแปลง เมื่อพนักงานเสียชีวิต บริษัทจะจ่ายเงินดังกล่าวให้กับทายาทตามกฎหมายของพนักงาน</p>	<p>ข้อ ๘. ในกรณีพนักงานตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้มีสิทธิตาม ข้อ ๘.๑ ถึง ๘.๓ ตามลำดับ โดยนำหลักฐานตาม ข้อ ๘.๔ มาแสดงประกอบ ดังนี้</p> <p>๘.๑ บุคคลซึ่งพนักงานผู้ตาย ทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๒ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๓ บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๔ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพจาก <b>สถานที่ปลงศพ</b> พร้อมทั้งหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงิน ดังนี้</p>	<p>ความตามตัวอักษรที่บดและที่ขีดเส้นใต้ ทบทวนปรับตามข้อพิจารณาของคณะกรรมการกฎหมายฯ ดังนี้</p> <p>๑. ในข้อ ๘.๔ คณะกรรมการกฎหมายเห็นสมควรกำหนดให้ใช้ถ้อยคำใหม่ให้สั้น กระชับ โดยมีนัยที่ครอบคลุมในรูปแบบวิธีการจัดการศพที่มีอยู่โดยทั่วไปแทนในข้อความ “หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฌาปนสถาน หรือมัสยิด หรือ อื่น ๆ” จึงกำหนดเป็น “หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพจากสถานที่ปลงศพ” ซึ่งคำว่า “สถานที่ปลงศพ” ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ แปลว่า “จัดการเผาหรือฝังศพให้เสร็จสิ้น”</p>



ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่ทดทวน	เหตุผล
		<p>(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) สำเนาใบมรณบัตร หรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานตาย</p> <p>ทั้งนี้ หากพนักงานผู้ใด <u>ตาย</u> ในระหว่างขาดหรือหนีการทำงานห้ามมิให้จ่ายค่าทำศพ</p>	<p>๒. ให้ตัดหลักฐานประกอบการเบิก (๒) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ เนื่องจากเห็นว่าควรใช้หลักฐานเท่าที่มีความจำเป็นเท่านั้น และในปัจจุบันการสืบค้นข้อมูลสามารถใช้จากเลขประจำตัวประชาชน</p> <p>๓. ปรับวรรคท้าย จาก “ทั้งนี้ หากพนักงานเสียชีวิต” เป็น “ทั้งนี้ หากพนักงานตาย” ให้สอดคล้องกันทั้งฉบับ</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่ทบทวน	เหตุผล
๑๑.	<p>ข้อ ๑๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและการดำเนินงาน</p> <p>๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วย ประธานและกรรมการ รวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงานจำนวน ๓ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย เป็นผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือจำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้คัดเลือกและนำรายชื่อคณะกรรมการทั้งชุดเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง</p>	<p>ข้อ ๑๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและการดำเนินงาน</p> <p>๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วยประธานและกรรมการ รวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงานจำนวน ๓ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมดตามรูปแบบที่บริษัทฯ กำหนด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย เป็นผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือ จำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เป็นผู้คัดเลือกและนำรายชื่อคณะกรรมการทั้งชุดเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง</p>	<p>คณะกรรมการกฎหมายฯ เห็นสมควรให้ตัดความ “ตามรูปแบบที่บริษัทฯ กำหนด” เนื่องจากพิจารณาว่า ความในข้อ ๑๑.๑ ครอบคลุมวิธีการเลือกตั้งทุกรูปแบบแล้ว บริษัทฯ สามารถกำหนดวิธีการเลือกตั้งได้</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่ทบทวน	เหตุผล
	<p>๑๑.๒ กรรมการ ๓ คน ซึ่งพนักงานบริษัทคัดเลือกโดยวิธีลงคะแนนเลือกตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย</p>	<p>๑๑.๒ กรรมการฝ่ายพนักงาน ๓ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งด้วยวิธีลงคะแนนเสียงจากพนักงาน ตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย <del>และหากมีคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้แต่งตั้งผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งแทน ทั้งนี้ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้พิจารณารูปแบบและวิธีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด ในกรณีมีปัญหาหรือข้อร้องเรียน รวมถึงกรณี การเปลี่ยนแปลงผู้ได้รับการเลือกตั้ง</del></p>	<p>คณะกรรมการกฎหมาย เห็นควรให้นำความ “หากมีคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้แต่งตั้งผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งแทน” ไปกำหนดในข้อ ๑๑.๓ (๓) และตัดความ “ทั้งนี้ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้พิจารณารูปแบบและวิธีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีมีปัญหาหรือข้อร้องเรียน รวมถึงกรณีการเปลี่ยนแปลงผู้ได้รับการเลือกตั้ง” ออก เพื่อให้สอดคล้องกับข้อ ๑๑.๑</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่ทบทวน	เหตุผล
	<p>๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ในกรณีที่มีกรรมการคนหนึ่งคนใด พ้นตำแหน่งก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งซ่อมกรรมการที่เข้ามาใหม่จะอยู่ใน ตำแหน่งเพียงเท่า กำหนดเวลาของ คณะกรรมการชุดนั้น</p> <p>(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น รักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่</p> <p>(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้</p> <p>เดิมไม่กำหนด</p>	<p>๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ในกรณีที่มีกรรมการคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งซ่อมกรรมการที่เข้ามาใหม่จะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่า กำหนดเวลาของ คณะกรรมการชุดนั้น</p> <p>(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นรักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่</p> <p>(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจ ได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้</p> <p>(๓) กรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง หากมีคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้แต่งตั้งผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งแทน</p>	<p>คณะกรรมการกฎหมายฯ ให้นำความในข้อ ๑๑.๒ จากร่างการนำเสนอมาเพิ่มเป็นข้อ ๑๑.๓ (๓) เป็นการกำหนดวิธีดำเนินการ ในกรณีกรรมการฝ่ายพนักงานพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	<p>๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ</p> <p>(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก</p> <p>๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่บริหารเงินกองทุนสวัสดิการและจัดการในด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัท ตามที่มีอยู่ในระเบียบนี้</p> <p>ในส่วนซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการหรือบริหารจัดการในด้านสวัสดิการที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยเสนอเรื่องราวต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณานำเสนอต่อ คณะกรรมการบริษัท และออกระเบียบย่อยตลอดจนควบคุมดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ</p>	<p>๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ</p> <p>(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก</p> <p>๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่บริหารเงินกองทุนสวัสดิการและจัดการในด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัท ตามที่มีอยู่ในระเบียบนี้ และ ตามที่ <u>คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย</u></p> <p>ในส่วนซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการหรือบริหารจัดการในด้านสวัสดิการที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยเสนอเรื่องราวต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณานำเสนอต่อ คณะกรรมการบริษัท และออกระเบียบย่อยตลอดจนควบคุมดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ</p>	<p>ความตามตัวอักษรที่บ และที่ขีดเส้นใต้</p> <p>ท บ ท ว น ป ร ี บ ต อ ม ข ้อ พ ิ จ า ร ณา ข อ ง</p> <p>ค ณะ ก รม ม การ ก ฎ ห ม า ย ฯ</p>

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๔ เรื่อง พิธีกรหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหรือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ (๒๒๐)  
วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-