

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ บค.ทบ ๑๕๗๕/๒๕๖๑

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ด้วยบริษัทฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙) วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๘) เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

- ๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่
- ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด
- ๓.๓ เรื่อง การขอให้พิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ

- ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ
- ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
 - ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบการจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ...

- ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
 - ๔.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ. ...
 - ๔.๕.๒ เรื่อง การทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรรมใหม่ (ประเด็นระยะเวลาการพัฒนายาวิศวกรรมซึ่งจะผูกโยงกับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรรม)

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

ทั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เกษียร

(นางเกษียรทอง ลาภธนานนท์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กส/พส

โทรศัพท์ ๙๕๓๓๕ (นางพิริยาฯ)

โทรสาร ๙๒๙๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ (๒๐๘)

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ (๒๐๘) เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

๓. ผลการดำเนินการ

เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุม เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๐ หน้า โดยมีรายละเอียดตามแนบ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุม

๔. มติที่ประชุม

รายงานการประชุม

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ (๒๐๘)

วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๔.๐๐ น. - ๑๔.๔๕ น.

ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

กรรมการที่มาประชุมมีดังนี้

๑. นางสาวฉวี	อังศุสิงห์	ประธานกรรมการ
๒. นางอรอุไร	โกเมน	กรรมการ
๓. นางสิริเกศ	เนียมลอย	"
๔. นางสาววราภรณ์	ทรงเจริญ	"
๕. นางชิตกมล	สุนทรลิต	"
๖. นายสุขเหลือ	เชียวอาชีพ	"
๗. นายชาญณรงค์	เชื้อเจริญ	"
๘. นายชำนาญ	ฤชัย	"
๙. นายชนะ	ทัตทำทราญ	"
๑๐. นายปริญญา	เทียนทอง	"
๑๑. นายสุกิจ	กลิ่นหอม	"
๑๒. นายเมธี	คำแหง	"
๑๓. นายนิรุช	พุทธสถิตย์	"
๑๔. นายกันต์	ทีมนันทพร	"
๑๕. นางกษมพร	สวัสดิชัย	"
๑๖. นายสังข์สิทธิ์	ประสมทอง	"
๑๗. นายสุดเขตร์	เวียงสี	"
๑๘. นายสพล	สิงห์ดารา	"
๑๙. นางเกลิยวทอง	ลาภอนานนท์	กรรมการและเลขานุการ

๒/ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางพิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการฯ
๒. นางสาววรรณมา	พรหมจันทร์	ผู้สังเกตการณ์ (ทำหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการฯ แทน นางอัจฉริยา เบญจพร)
๓. นายชวลิต	รัตนเพชร	ผู้สังเกตการณ์
๔. นางสาวอนัญญา	อร่ามศรี	"
๕. นายศรัณย์	เชื้อรชต	"
๖. นางสาวกนิษฐา	สุขกาย	"
๗. นางกชพรรณ	อิมแสง	"
๘. นายกิติเดช	ปิ่นมณี	"
๙. นางสาวณัฐิณี	วิบูลย์ศิลป์	"
๑๐. นายอำนาจ	สุขสวัสดิ์	"
๑๑. นายปิติ	อุ้นทรัพย์	"
๑๒. นายฉลาดวิทย์	ฉันทวิบูลย์	"
๑๓. นายสุทธิพันธุ์	ชวลิตเลขา	"
๑๔. นางสาววิภาวี	วิบูล	"
๑๕. นายสนั่น	วงศ์บุญ	"
๑๖. นางไพลิน	ปัญญากรณ์	"
๑๗. นายเอกศักดิ์	โพธิ์ทอง	"

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. พันจ่าเอก อังฉมา	เหลือองอาทิตย์	ผู้สังเกตการณ์	ติดภารกิจศาลแรงงาน
๒. นางอมิตา	ไชยเดช	"	ติดภารกิจบริษัท
๓. นางภคมน	จิรภัทรศิลป์	"	"
๔. นางอัจฉริยา	เบญจพร	ผู้ช่วยเลขานุการฯ	ติดภารกิจบริษัท

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

๑. เรื่อง การสรรหากรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บพท.

ประธานฯ บริษัทฯ ได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่ง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (พวท.) ซึ่งมีขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ อีกระยะหนึ่ง ในระหว่างกระบวนการสรรหาฯ ยังไม่แล้วเสร็จ บริษัทฯ จะ พิจารณาแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่รักษาการ พวท. โดยเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณา ซึ่งกำหนดประชุมในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑

ที่ประชุม รับทราบ

๒. เรื่อง การแต่งตั้งรักษาการกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

ประธานฯ เนื่องจาก พวท. ปัจจุบันจะครบกำหนดการดำรงตำแหน่งตามสัญญาจ้าง ในวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ และเพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ มีความต่อเนื่อง และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงนำเสนอการแต่งตั้งรักษาการกรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณา ซึ่งกำหนดประชุม ในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑

ที่ประชุม รับทราบ

๓. เรื่อง การแต่งตั้งประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ทดแทน

ประธานฯ บริษัทฯ จัดทำเรื่อง การแต่งตั้งประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ทดแทนประธาน กรรมการฯ ปัจจุบันที่จะครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ นำเสนอคณะกรรมการบริษัท ซึ่งกำหนดประชุมวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณากรรมการบริษัท คนหนึ่งมาดำรงตำแหน่งแทน

ที่ประชุม รับทราบ

๔/๔. เรื่อง...

๔. เรื่อง การแต่งตั้งทำการแทน ผวท.

ประธานฯ

เนื่องจากในระหว่างเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ผวท. มีภารกิจปฏิบัติงานตรวจเยี่ยม ณ ศูนย์ควบคุมการปนเปื้อนภาคทั่วประเทศ โดยจะแต่งตั้งรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ทำการแทนในช่วงดังกล่าว ยกเว้นภารกิจประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ประชุมคณะกรรมการบริหาร และประชุมคณะกรรมการบริษัท เนื่องจากเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการบริษัท

ที่ประชุม

รับทราบ

๑.๒ กรรมการฯ แจ้งเพื่อทราบ

- ไม่มีเรื่องแจ้งเพื่อทราบ -

วาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เลขานุการฯ

ขอเสนอรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๐๓) เดือนมีนาคม ๒๕๖๑ เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม

มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ (๒๐๓)

วาระที่ ๓

เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

ที่ปฏิบัติงานใหม่

๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกร

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่ สืบเนื่องจาก บริษัทฯ ได้พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค โดยเสนอ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ (๑๔๓) เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ วาระที่ ๕.๕.๒ เป็นการปรับเงื่อนไขที่มีผลต่อการได้รับเงินเพิ่ม ค่าวิชาชีพด้านเทคนิค จากเดิมที่ไม่กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเปลี่ยนเป็น ปฏิบัติงานด้านเทคนิคกับบริษัทฯ มาแล้วอย่างน้อย ๓ ปี ผ่านการประเมินทดสอบ ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งกับพนักงานที่เข้าใหม่หลังปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ให้บันทึกไว้ว่า ไม่มีความเห็นว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

๕/ในเรื่องนี้...

ในเรื่องนี้ และถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฝ่ายเดียว ต่อมาพนักงาน
เข้าใหม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และร้องขอให้สหภาพแรงงานฯ
พิจารณารื้อหรือกับบริษัทฯ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ตามสภาพการจ้าง
ที่สหภาพแรงงานฯ บังคับใช้อยู่ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
วิทยุการบินที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐) โดยบริษัทฯ
มีความตีบหน้าดังนี้

บริษัทฯ ได้จัดทำหนังสือถึงสำนักงานคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสอบถามเรื่องดังกล่าวแล้ว
ขณะนี้อยู่ระหว่างรอรับการตอบกลับจากกรมสวัสดิการฯ นอกจากนี้ ททบ.
ได้นำเสนอการปรับบทบาทกระบวนการพัฒนาวิศวกรใหม่ หลักเกณฑ์การจ่าย
ค่าวิชาชีพสำหรับวิศวกรใหม่ที่ประชุม TM (PC) แล้ว โดยที่ประชุมเห็นชอบ
ในหลักการทบทวน แต่ยังมีในส่วนของการจัดการผลกระทบ จึงให้ศึกษาแนวทาง
เพิ่มเติมอื่น ๆ

ประธานฯ	สหภาพแรงงานฯ มีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่
สหภาพแรงงานฯ	ไม่มีข้อแนะนำ เนื่องจากได้หารือร่วมกันมาโดยตลอด
ที่ประชุม	รับทราบ

๓.๒ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ตอ.บภ ๒ เรื่อง การเจริญเติบโตและการเพิ่ม

ตำแหน่งงานของวิศวกรภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวน
การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่งงานของวิศวกรภูมิภาคและงานศูนย์
ประกอบการภูมิภาค (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบิน
แห่งประเทศไทย ที่ สรร.ว.ท. ๐๙/๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐) ดังนี้

สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างของบริษัทฯ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
และที่ผ่านมามีเกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างกลุ่มงานวิศวกรรมภูมิภาคเมื่อเทียบกับ
กลุ่มงานวิศวกรรมส่วนกลาง และกลุ่มงานควบคุมจราจรทางอากาศ ซึ่งเป็นฝ่าย
ปฏิบัติการเหมือนกัน สหภาพแรงงานฯ ขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

๖/ ๑) การเจริญ...

- ๑) การเจริญเติบโตในสายงานวิศวกรรมและงานศูนย์ประกอบการ
ภูมิภาค
- ๒) การเพิ่มอัตรากำลังผู้จัดการงานวิศวกรรมหรือเทียบเท่า
ในทุกสายงานวิศวกรรมภูมิภาค และงานศูนย์ประกอบการ
ภูมิภาค
- ๓) การเพิ่มอัตรากำลังวิศวกรหมุนเวียนหอบังคับการบินลูกข่าย

บริษัทฯ มีความคิดเห็นดังนี้

สายบังคับบัญชาพิจารณาเห็นชอบข้อมูลการวิเคราะห์ที่ ทบ. นำเสนอ และได้บรรจุไว้ในวาระการประชุม TM (PC) แล้ว ซึ่งจะมีการพิจารณาในการประชุม TM (PC) ครั้งถัดไป

สหภาพแรงงานฯ

ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๕๔ (๒) “กำหนดให้สหภาพแรงงานมีสิทธิหน้าที่ในการยื่นคำร้องทุกข้อต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตามมาตรา ๒๓ (๔)” ซึ่งเรื่องนี้สมาชิกร้องทุกข์มายังสหภาพแรงงานฯ และสหภาพแรงงานฯ เสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ แต่ปัจจุบันสมาชิกที่ร้องทุกข์ได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ แล้ว สหภาพแรงงานฯ จึงขอถอนเรื่องนี้ออกจากวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามเนื่องจากในส่วนของบริษัทฯ ได้ดำเนินการมาจนใกล้จะเสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อมีผลการพิจารณาแล้ว ขอให้บริษัทฯ แจ้งให้สหภาพแรงงานฯ รับทราบด้วย

ประธานฯ

สรุปว่า สหภาพแรงงานฯ ขอถอนเรื่องออกจากวาระการประชุมฯ และตามกระบวนการทางการบริหาร บริษัทฯ จะดำเนินการให้จบกระบวนการแล้วจะแจ้งผลให้ทราบต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

เลขานุการฯ

๓.๓ เรื่อง การทบทวนแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด
กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ (๒๐๔) วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่องการทบทวนแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท. ๑๘๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๐) โดยเสนอข้อพิจารณาดังนี้

๓/สมาชิก ...

สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้สอบถามสหภาพแรงงานฯ เรื่องบริษัทฯ ให้นำพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมในวันหยุดประจำกะ หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ พนักงานขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนหารือกับบริษัทฯ เพื่อกำหนด แนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด เนื่องจากมีรายชื่อเข้าร่วมรับการฝึกอบรม หลักสูตรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในวันหยุดและผู้บังคับบัญชาบางท่าน แจ้งว่า ในการมาฝึกอบรมในวันหยุดนั้น บริษัทฯ กำหนดว่าไม่สามารถเบิกค่าทำงาน ในวันหยุดได้ แต่ก็มีพนักงานบางส่วนงานของบริษัทฯ ที่เข้าอบรมหลักสูตร เดียวกันและตรงกับวันหยุดสามารถเบิกค่าทำงานในวันหยุดได้ ดังนั้นจึงขอให้ สหภาพแรงงานฯ สอบถามข้อเท็จจริง และขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวนกำหนด แนวปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

ได้มีการหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสหภาพ แรงงานฯ พร้อมได้นำเสนอร่างแนวปฏิบัติการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ นต.บท. พิจารณากลับกรองเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้ บค.ทบ. อยู่ระหว่างนำข้อพิจารณาของ นต.บท. มาปรับปรุงแนวปฏิบัติฯ ให้มีความชัดเจนขึ้น

สหภาพแรงงานฯ

ได้มีการหารือร่วมกับบริษัทฯ ในการจัดทำร่างแนวปฏิบัติฯ มาโดยตลอด และ สหภาพแรงงานฯ เห็นชอบในเบื้องต้น

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๔ เรื่อง การทบทวนผลการพิจารณาบำเหน็จครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๐ ของสมาชิก

สหภาพแรงงานฯ

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ (๒๐๖) วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ขอให้ทบทวน ผลการพิจารณาบำเหน็จครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๐ ของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ สืบเนื่องจากสมาชิกร้องทุกข์ไปยังสหภาพแรงงานฯ และขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนร้องขอความเป็นธรรม (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุ การบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๔๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐) โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

๘/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้รายงานผลต่อ ผวท. และ ผวท. พิจารณาและได้สั่งการในเรื่องดังกล่าว โดยได้แจ้งผู้เกี่ยวข้องให้รับทราบผลการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว

สหภาพแรงงานฯ รับทราบ และขอบคุณบริษัทฯ ในการแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ให้กับพนักงาน
ที่ประชุม รับทราบ

๓.๕ เรื่อง การขอให้พิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนนักบินทดสอบ
สหภาพแรงงานฯ ขอให้บรรจุเรื่องนี้ไว้ในวาระติดตามงาน และขอให้บริษัทฯ แจ้งความคืบหน้าเป็น
ระยะในคราวต่อไป
ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการ
ดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อ
นายจ้างลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ สหภาพ
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

- ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๕ เรื่อง ปริกษาหาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๔.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและปรับ

เงินเดือนลูกจ้างของบริษัทฯ

เลขานุการฯ

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้น ไปนั้น บริษัทฯ จึงเห็นควรนำเสนอการปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและปรับเงินเดือนลูกจ้างของบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดใหม่

โดยปกติคณะกรรมการค่าจ้างได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในแต่ละพื้นที่ไม่เท่ากัน ซึ่งที่ผ่านมาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่กรุงเทพมหานครจะมีอัตราที่สูงสุดของประเทศ แต่ในคราวนี้คณะกรรมการค่าจ้างได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีโดยให้ภูเก็ทมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงสุดของประเทศ คือ วันละ ๓๓๐ บาท ในขณะที่กำหนดให้กรุงเทพฯ มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๒๕ บาท นับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

เนื่องจากบริษัทฯ มีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วทั้งประเทศ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันนั้นจะสร้างปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ได้ บริษัทฯ จึงเห็นควรให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดในอัตราสูงสุด คือ วันละ ๓๓๐ บาท ซึ่งโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่ของลูกจ้างรายเดือนจะเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายวันละ ๓๓๐ บาท * ๓๐ วันจะเท่ากับ ๙,๙๐๐ บาท

ซึ่งหากพิจารณาถึงโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลูกจ้างทุกตำแหน่งของบริษัทฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง จะพบว่าตำแหน่ง “นักการภารโรงและพนักงานเสิร์ฟ” มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สุด ดังนั้นบริษัทฯ จึงขอนำเสนอให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างทุกตำแหน่งโดยนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด คือ ๙,๙๐๐ บาท (๓๓๐ บาท * ๓๐) ลบกับอัตราค่าจ้างต่ำสุดของลูกจ้างบริษัทฯ จะมีส่วนต่างเท่ากับ ๖๐๐ บาท (๙,๙๐๐ - ๙,๓๐๐) และนำส่วนต่างดังกล่าวไปบวกเพิ่มให้กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในทุกตำแหน่งของลูกจ้างบริษัทฯ เพื่อรักษาระยะห่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ และ

๑๐/เสนอ...

เสนอให้ลูกจ้างจำนวน ๓๔ คน ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นในอัตราเดือนละ ๖๐๐ บาท เพื่อความเป็นธรรมในการบริหารค่าจ้างและสามารถรักษาระยะห่างของค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งไว้ได้เช่นเดิม โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ หากได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์แล้ว จะนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๑

ประธานฯ ตามที่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเรียบร้อยแล้ว ผู้บริหารมีความยินดีรับฟังข้อเสนอแนะและเสียงสะท้อนจากพนักงาน

สหภาพแรงงานฯ หากมีสมาชิกร้องทุกข์ ทางสหภาพแรงงานฯ จะรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ประธานฯ เห็นด้วยที่ต้องมีการตรวจสอบให้ชัดเจนก่อนนำเสนอ ในการร้องทุกข์นี้ พนักงานมีช่องทางการเสนอได้หลายช่องทาง เช่น เสนอมายัง ทกบ. โดยตรง หรือเสนอผ่านสหภาพแรงงานฯ ก็ได้

ที่ประชุม รับทราบ

๕.๒ เรื่อง ขอบคุณในการทำงานร่วมกัน

ประธานฯ กล่าวขอบคุณคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการทำงานร่วมกันด้วยดีมาโดยตลอด และเป็นความภูมิใจที่ช่วยกันทำงานเพื่อองค์กรและพนักงานวิสาหกิจฯ

ที่ประชุม รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๔๕ น.



(นางเกลิยวทอง ลากษนันนท์)

กรรมการและเลขานุการ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

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

ต่อมาพนักงานเข้าใหม่ได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และร้องขอให้สหภาพแรงงานฯ พิจารณาหารือกับบริษัทฯ ในเรื่องดังกล่าวให้กับสมาชิกตามสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานฯ บังคับใช้อยู่

๓. ผลการดำเนินการ

กรณีที่สหภาพแรงงานฯ สอบถามนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำหนังสือสอบถามไปยังสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมสวัสดิการฯ มีหนังสือเชิญบริษัทฯ เพื่อให้ข้อมูลและชี้แจงเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว โดยกรมสวัสดิการฯ จะตอบหนังสืออย่างเป็นทางการให้บริษัทฯ ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาทบทวนแนวปฏิบัติการอบรมในวันหยุด

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

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

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

๓. ผลการดำเนินการ

จากการพิจารณาของสายงานมีประเด็นที่ต้องปรับแก้ไขร่างแนวปฏิบัติฯ ให้ครอบคลุมทุกประเด็น พร้อมทั้งต้องหารือผู้เกี่ยวข้องรวมถึงสหภาพแรงงานฯ อีกครั้งก่อนเสนอบริษัทฯ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๓ เรื่อง การขอให้พิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ มีหนังสือร้องทุกข์มายังสหภาพแรงงานฯ ขอให้เป็นตัวแทนหรือการร้องทุกข์ของพนักงานกับบริษัท เพื่อพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ เนื่องจากสหภาพแรงงานฯ มีความเห็นว่า บริษัทฯ มีเครื่องบินสำหรับใช้ในการบินทดสอบ ซึ่งเป็นภารกิจทางด้านปฏิบัติการที่สำคัญ แต่ปัจจุบันบุคลากรด้านนี้มีอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าภาคเอกชนค่อนข้างสูง เนื่องจากภาคเอกชนให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามากทำให้ส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วยงาน

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ได้จัดทำหนังสือหรือไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบสั่งการให้ดำเนินการ โดยจากการหารือกรมสวัสดิการฯ ประสงค์เอกสารเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบหลักฐานที่มาของการจ่ายค่าตอบแทนนักบิน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้พิจารณาแนวทางในเรื่องดังกล่าว โดยอยู่ระหว่างการศึกษาเพื่อทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนของนักบินให้สอดคล้องกับการตลาด โดยจะดำเนินการในโอกาสแรกภายในปี ๒๕๖๑

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์
ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบการเจ้าหน้าที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่ง
ให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ
และคณะกรรมการบริษัท

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัท นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)
วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างระเบียบการเจ้าหน้าที่พักให้แก่พนักงานที่
ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ...

ด้วยบริษัทฯ ได้ปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจัดหาร่างระเบียบการเจ้าหน้าที่พักให้แก่
พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้เกิด
ความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ จัดทำร่างระเบียบการเจ้าหน้าที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไป
ปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ... (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) และตารางเปรียบเทียบ
ร่างระเบียบฯ ฉบับปัจจุบัน และฉบับที่นำเสนอใหม่ (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

จึงขอเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจะเสนอ
คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ และคณะกรรมการบริษัท ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

-ร่าง-

ระเบียบบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
เรื่อง การจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่ง
ให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน
พ.ศ. ...

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน คณะกรรมการบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่/.....(.....) จึงได้กำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เรื่อง การจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ...”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยการจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ มีอำนาจกำหนดแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้

ข้อ ๕. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่เป็นพนักงานทดลองงานหรือเป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

“ห้องที่” หมายความว่า กรุงเทพมหานคร อำเภอ กิ่งอำเภอ หรือห้องที่ของอำเภอหรือกิ่งอำเภอที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นห้องที่เดียวกันตามกฎหมายว่าด้วยค่าเช่าบ้านข้าราชการ

ข้อ ๖. พนักงานผู้ใดได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานครั้งแรก ณ ส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค บริษัทจะไม่จัดที่พักให้พนักงานในสำนักงานที่พนักงานได้รับการบรรจุเป็นพนักงานครั้งแรก

๒/ข้อ ๗. พนักงาน ...

ข้อ ๗. พนักงานผู้ใดได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำต่างสำนักงาน บริษัทจะจัดหาที่พักให้ตามแนวปฏิบัติว่าด้วยการจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น หรือพนักงานเป็นผู้จัดหาที่พักด้วยตนเองก็ได้ โดยมีอัตราค่าเช่าที่พัก ดังนี้

๗.๑ กรณีบริษัทจัดหาที่พักให้พนักงาน มีอัตราค่าเช่าที่พักตามความเหมาะสมของแต่ละสำนักงาน

๗.๒ กรณีพนักงานเป็นผู้จัดหาที่พักด้วยตนเอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาเพื่อที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ดำเนินการทำสัญญาเช่าที่พัก โดยมีอัตราค่าเช่าที่พักตามตำแหน่งไม่เกินจำนวนเงิน ดังนี้

๗.๒.๑ พนักงานตำแหน่งอื่น ๆ ไม่เกินเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท

๗.๒.๒ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการงานบริหารทั่วไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป

ไม่เกินเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท

ยกเว้นกรณีที่บ้านพัก ณ ศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคหรือหอบังคับการบินภูมิภาคนั้น และสามารถจัดให้เข้าพักได้ พนักงานไม่สามารถจัดหาที่พักด้วยตนเองได้

ข้อ ๘. พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำต่างสำนักงานตามข้อ ๗. หากมีกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้บริษัทจะไม่จัดที่พักให้หรือพนักงานไม่มีสิทธิจัดหาที่พักด้วยตนเอง

๘.๑ ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในต่างท้องที่ตามคำร้องขอของตนเอง

๘.๒ มีเคสสถานอันเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองหรือคู่สมรสในท้องที่ที่ไปประจำสำนักงานใหม่ก่อนวันที่จะได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่โดยไม่มีหนี้ค้างชำระกับสถาบันการเงิน

ข้อ ๙. กรณีพนักงานพักอยู่ในที่พักซึ่งบริษัทจัดหาให้หรือพนักงานเป็นผู้จัดหาเองนั้น ถึงแม้จะมีเคสสถานอันเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองหรือคู่สมรสขึ้นในภายหลัง ให้พนักงานผู้นั้นยังคงมีสิทธิพักในที่พักซึ่งบริษัทจัดหาให้ หรือที่พักซึ่งพนักงานเป็นผู้จัดหาเองได้ต่อไป

ข้อ ๑๐. พนักงานผู้ใดต้องไปประจำต่างสำนักงาน เนื่องจากสำนักงานที่ปฏิบัติงานประจำอยู่เดิมได้ย้ายสถานที่ทำการไปตั้งที่ใหม่ ให้มีสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำต่างสำนักงานตามข้อ ๗. เว้นแต่ท้องที่ใหม่ที่สำนักงานได้ย้ายไปนั้นอยู่ใกล้เคียงกับท้องที่ที่ตั้งสำนักงานเดิมตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด กล่าวคือ

๓/๑๐.๑ การย้ายที่ตั้ง ...

๑๐.๑ การย้ายที่ตั้งสำนักงานจากกรุงเทพมหานครไปจังหวัดใกล้เคียง ต้องเป็นเขตท้องที่ใกล้เคียงหรือติดต่อกับกรุงเทพมหานครและมีรถยนต์โดยสารขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพให้บริการ โดยรายชื่อท้องที่ใกล้เคียงหรือติดต่อกับกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามประกาศบริษัทซึ่งถือตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการซึ่งใช้บังคับในขณะนั้น

๑๐.๒ การย้ายที่ตั้งสำนักงานภายในจังหวัดเดียวกันหรือระหว่างจังหวัด ต้องเป็นเขตท้องที่ติดต่อกันและมีขนส่งสาธารณะประจำทางให้บริการ

ข้อ ๑๑. พนักงานที่ได้รับคำสั่งตามข้อ ๗. หากมีคู่สมรสเป็นข้าราชการ หรือเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานท้องถิ่น หรือพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น หรือมีสิทธิเข้าพักในที่พักของทางราชการหรือรัฐวิสาหกิจแล้ว พนักงานสามารถเลือกใช้สิทธิเข้าพักในที่พักที่บริษัทจัดหาให้ หรือจัดหาที่พักด้วยตนเอง หรือใช้สิทธิของคู่สมรส ถ้าใช้สิทธิของคู่สมรสและคู่สมรสใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านหรือทางราชการหรือรัฐวิสาหกิจได้จัดที่พักให้อยู่แล้ว ในท้องที่เดียวกัน พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าพักในที่พักที่บริษัทจัดหาให้หรือไม่มีสิทธิจัดหาที่พักด้วยตนเองตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๒. พนักงานที่มีสิทธิเข้าพักตามข้อ ๗. ให้มีสิทธิเข้าพักตั้งแต่วันที่มิคำสั่งให้ไปประจำต่างสำนักงาน และให้สิ้นสุดลงในวันที่มีคำสั่งให้ไปประจำในท้องที่อื่น การขาดคุณสมบัติการเข้าพัก การส่งคืนที่พักให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการใช้อาคารบ้านพักอาศัย บ้านพักรับรอง และการใช้บริการสถานที่การกีฬาของศูนย์ควบคุมการbinภูมิภาคที่ใช้บังคับในขณะนั้น

ข้อ ๑๓. กรณีมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อนำเสนอต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยชี้ขาดของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจนั้นให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๑๔. ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่รักษาการตามระเบียบนี้และมีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีมีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ. ...

(.....)

ประธานกรรมการบริษัท

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้ระเบียบฉบับนี้ เนื่องจากเดิมการรับโอนงานและบุคลากร ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามมติคณะรัฐมนตรี บริษัทได้ถือว่าเป็นการบรรจุครั้งแรกที่ส่วนกลาง จึงได้จัดหาที่พักให้สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำส่วนภูมิภาค และหากบริษัทมีคำสั่งให้ พนักงานส่วนกลางไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน บริษัทจะจัดหาที่พักให้โดยใช้บ้านพัก ณ ที่ทำการศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค หรือจัดหาเช่าที่พักให้กรณีที่ทำกรศูนย์ควบคุมการบิน ภูมิภาคนั้นไม่มีบ้านพักหรือบ้านพักมีไม่เพียงพอ แต่เนื่องจากสภาพการจ้างในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป บริษัทได้รับพนักงานเพื่อบรรจุประจำ ณ ส่วนภูมิภาคนอกเหนือจากบรรจุที่ส่วนกลางเพียงแห่งเดียว ประกอบกับได้เทียบเคียงระเบียบราชการต่าง ๆ และได้ปรับปรุงระเบียบฉบับนี้ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ตารางเปรียบเทียบร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เรื่อง การจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้าย ไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ...

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๔</p> <p>ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยการจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน</p> <p>ระเบียบที่ใช้ไม่ได้กำหนดข้อนี้ไว้</p>	<p>ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เรื่อง การจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ...</p> <p>ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วย การจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน</p> <p>ข้อ ๔. ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ มีอำนาจกำหนดแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการค้าเงินการตามระเบียบนี้</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงระเบียบนี้ โดยยกร่างเป็นระเบียบฉบับใหม่</p> <p>จากการยกร่างเป็นระเบียบฉบับใหม่ ซึ่งต้องยกเลิกระเบียบฉบับที่ใช้อยู่</p> <p>เพื่อให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ มีอำนาจออกแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ได้</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอมอบปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๔. ในระเบียบนี้</p> <p>“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิสาหกิจแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิสาหกิจแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่เป็นพนักงานทดลองงานหรือเป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน</p> <p>“ท้องที่” หมายความว่า กรุงเทพมหานคร อำเภอ อําเภอ กิ่งอําเภอ หรือท้องที่ของอําเภอหรือกิ่งอําเภอที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นท้องที่เดียวกันตามกฎหมายว่าด้วยค่าเช่าบ้านเช่าราชการ</p>	<p>ข้อ ๕. ในระเบียบนี้</p> <p>“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิสาหกิจแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิสาหกิจแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่เป็นพนักงานทดลองงานหรือเป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน</p> <p>“ท้องที่” หมายความว่า กรุงเทพมหานคร อำเภอ กิ่งอําเภอ หรือท้องที่ของอําเภอหรือกิ่งอําเภอที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นท้องที่เดียวกันตามกฎหมายว่าด้วยค่าเช่าบ้านเช่าราชการ</p>	

ระเบียบที่ใช้	ระเบียบที่นำเสนอมอบปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๕. พนักงานผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานครั้งแรก ณ ส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค บริษัทจะไม่จัดที่พักให้</p> <p>ข้อ ๖. พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างให้เดินทางไปประจำต่างสำนักงาน บริษัทจะจัดหาที่พักให้พนักงานหรือพนักงานจะเป็นผู้จัดหาเองก็ได้ ในกรณีที่พนักงานจัดหาที่พักเองจะต้องมีอัตราค่าเช่าบ้านกำหนดตามตำแหน่งไม่เกินจำนวนเงิน ดังนี้</p>	<p>ข้อ ๖. พนักงานผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานครั้งแรก ณ ส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค บริษัทจะไม่จัดที่พักให้พนักงานในสำนักงานที่พนักงานได้รับการบรรจุเป็นพนักงานครั้งแรก</p> <p>ข้อ ๗. พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างให้เดินทางไปประจำต่างสำนักงาน บริษัทจะจัดหาที่พักให้ตามแนวปฏิบัติว่าด้วยการจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับค่าจ้างให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน ซึ่งการจัดหาที่พัก แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้</p> <p>๑. บริษัท จัดหาที่พักให้พนักงาน กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักตามความเหมาะสม</p> <p>๒. พนักงานเป็นผู้จัดหาที่พักเอง กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักตามตำแหน่งของพนักงาน</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มเติมข้อความ “พนักงานในสำนักงานที่พนักงานได้รับการบรรจุเป็นพนักงานครั้งแรก” เพื่อให้ระเบียบเกิดความชัดเจนมากขึ้น</p> <p>เพื่อกำหนดถึงการจัดหาที่พักให้พนักงาน โดยบริษัท จัดหาที่พักตามแนวปฏิบัติว่าด้วยการจัดหาที่พักให้แก่พนักงานที่ได้รับค่าจ้างให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานประจำต่างสำนักงาน ซึ่งการจัดหาที่พัก แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้</p> <p>๑. บริษัท จัดหาที่พักให้พนักงาน กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักตามความเหมาะสม</p> <p>๒. พนักงานเป็นผู้จัดหาที่พักเอง กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักตามตำแหน่งของพนักงาน</p>

ระเบียบที่ใช้	ระเบียบที่มาเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>๖.๑ พนักงานระดับตำแหน่งผู้จัดการงานบริหารทั่วไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป</p> <p>ไม่เงินเดือนละ ๔,๕๐๐ บาท</p> <p>๖.๒ พนักงานอื่น ๆ</p> <p>ไม่เงินเดือนละ ๔,๕๐๐ บาท</p> <p>กรณีพนักงานเจ้าหน้าที่พักด้วยตนเองโดยการเข้าบ้านแล้ว ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อดำเนินการทำสัญญาเช่าบ้าน</p> <p>ยกเว้นกรณีที่บริษัทมีบ้านพัก ณ ศูนย์ควบคุมการบินหรือห้องบังคับการบินและสามารถจัดให้เข้าพักได้ พนักงานไม่สามารถจัดที่พักด้วยตนเอง</p>	<p>ตามตำแหน่งไม่เกินจำนวนเงิน ดังนี้</p> <p>๗.๒.๑ พนักงานตำแหน่งอื่น ๆ</p> <p>ไม่เงินเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท</p> <p>๗.๒.๒ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป</p> <p>ไม่เงินเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท</p> <p>ยกเว้นกรณีของบริษัทมีบ้านพัก ณ ศูนย์ควบคุมการบิน</p> <p>กรณีพักหรือห้องบังคับการบินกรณีนั้น และสามารถจัดให้เข้าพักได้ พนักงานไม่สามารถจัดที่พักด้วยตนเองได้</p>	<p>ขอเสนอปรับอัตราค่าเช่าที่พักโดยคำนวณจากค่าเฉลี่ยค่าครองชีพด้านเงินเพื่อที่สูงขึ้นเทียบกับปี ๒๕๔๗ ถึงปี ๒๕๕๔ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๓๓.๔๐ และเทียบเคียงอัตราค่าเช่าบ้านของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งกำหนดค่าแบ่งพนักงานทั่วไป ไม่เกินเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท และผู้จัดการแผนก ไม่เกินเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท</p> <p>จึงขอเสนอปรับอัตราค่าเช่าที่พัก ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานตำแหน่งอื่น ๆ จากเดิมไม่เกินเดือนละ ๔,๕๐๐ บาท เป็นไม่เกินเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท - พนักงานตำแหน่งผู้จัดการงานบริหารทั่วไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป จากเดิมไม่เกินเดือนละ ๔,๕๐๐ บาท เป็นไม่เกินเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำมาเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๑๒. กรณีมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อนำเสนอต่อกรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้พิจารณาเป็นผู้พิจารณากรณีผู้พิจารณาเป็นผู้พิจารณา</p> <p>ระเบียบที่ไม่ได้อยู่ไม่ได้กำหนดข้อความนี้</p>	<p>ข้อ ๑๓. กรณีมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อนำเสนอต่อกรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้พิจารณาจากผู้พิจารณาและผู้ชำนาญการและผู้ชำนาญการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ผู้พิจารณาเป็นผู้พิจารณา</p> <p>ข้อ ๑๔. ให้กรรมการผู้ชำนาญการใหญ่รักษาการตามระเบียบนี้และมีอำนาจวินิจฉัยตีความ เพื่อให้ระเบียบมีความครบถ้วนในกรณีมีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อความ “และคำวินิจฉัยชี้ขาดของกรรมการผู้ชำนาญการใหญ่หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจนี้ให้ถือเป็นที่สุด” เพื่อให้มีวิธีแก้ปัญหามาในการปฏิบัติตามระเบียบนี้</p> <p>ขอเสนอให้กรรมการผู้ชำนาญการใหญ่รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยตีความ เพื่อให้ระเบียบมีความครบถ้วนและสามารถแก้ปัญหาในกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบ</p>

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๔ เรื่อง พิธีกรหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)
วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

- วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์
วาระที่ ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหรือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
วาระที่ ๔.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหา
เสื้อกันหนาว พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนประกาศให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัท นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)
วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว
พ.ศ. ... เนื่องจากบริษัท ได้ปรับปรุงรูปแบบเสื้อกันหนาวให้เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ จึงต้อง
ปรับปรุงข้อความในข้อกำหนดฯ ให้สอดคล้องกัน

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัท จัดทำร่างประกาศ เรื่อง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหา
เสื้อกันหนาว พ.ศ. ... (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) และตารางเปรียบเทียบข้อกำหนดฯ ฉบับปัจจุบันและฉบับที่
เสนอขอปรับปรุง (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๔. มติที่ประชุม

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ที่ ปก /๒๕๖๑

๒๕๖๑

ประกาศ

เรื่อง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ.

ตามที่บริษัทฯ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานบางตำแหน่งใช้เสื้อกันหนาว ซึ่งเป็นชุดทำงานของพนักงานที่สวมใส่ขณะปฏิบัติงานที่มีการควบคุมอุณหภูมิให้ต่ำ ที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ ของระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยเครื่องแบบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงรูปแบบเสื้อกันหนาว เพื่อให้รูปแบบเสื้อกันหนาวมีความเหมาะสมและการใช้เสื้อกันหนาวของพนักงานเป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยและแนวทางเดียวกัน โดยให้ยกเลิกข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ. แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(นางสาริณี อังศุสิงห์)

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สำเนาเรียน ผวท. รวท. นวร. ผพร.

ผู้อำนวยการใหญ่ นวญ. ผพญ.

ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนักงาน นวฝ. ผผฝ.

ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สนับสนุนศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงาน นวผ. ผผผ.

สรร.ว.ท. สหกรณ์ฯ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

เรื่อง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ.

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๘ ของระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยเครื่องแบบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ เห็นสมควรให้มีการปรับปรุงข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกาย และการจัดหาเสื้อกันหนาว เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นระเบียบเรียบร้อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ ๑. ให้ยกเลิกข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อกำหนดนี้แทน

ข้อ ๒. บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้แก่พนักงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ พนักงานที่เข้าเวรและปฏิบัติงานในห้องที่มีอุณหภูมิต่ำกว่าปกติ บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้ครั้งละ ๑ ตัว ทุกปี

๒.๒ พนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากข้อ ๒.๑ บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้ครั้งละ ๑ ตัว ทุก ๕ ปี

ข้อ ๓. เสื้อกันหนาวมีรูปแบบตามที่บริษัทฯ กำหนด (ดังรายละเอียดแนบท้าย)

ข้อ ๔. ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเสื้อกันหนาวตามข้อกำหนดฉบับนี้ สามารถใช้สวมคลุมทับกับชุดเครื่องแบบปกติหรือชุดทำงาน กรณีสวมคลุมทับเครื่องแบบปกติในเวลาปฏิบัติงานตามปกติจะไม่มี การติดเครื่องหมายใด ๆ และทั้งนี้ห้ามนำไปหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้

ข้อ ๕. ให้ผู้บังคับบัญชาสอดส่อง ดูแล พนักงานให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่

(นางสาวริณี อังคสิงห์)

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

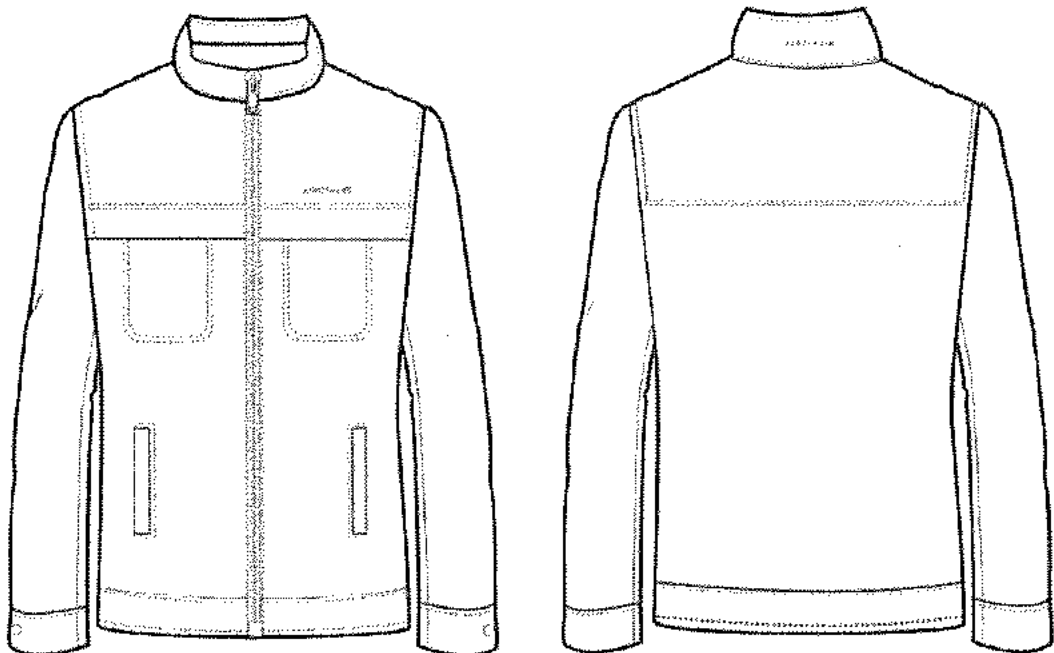
รูปแบบเสื้อกันหนาว

บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

รายละเอียดแบบ JACKET ตัวนอก

- เป็นเสื้อแขนยาวสีด้า ผ้า : Cotton Twill 100 %
- Jacket 2 ชั้น ด้านในเป็นเสื้อกั๊ก ถอดออกได้
- คอตั้ง ด้านหลังคอปักโลโก้ AEROTHAI
- สบหน้าผ่าติดซิปป
- ตัดต่อมีสบางช่วงอก มีกระเป๋าเจาะได้สบาง ๒ ใบ ตกแต่งโดยเดินเส้นคู่รอบกระเป๋า
- ปักโลโก้ AEROTHAI ที่อกซ้ายเหนือสบาง
- กระเป๋าล่างเจาะตรง ๒ ใบ ลีนเดี่ยว
- ซ้อมมือติดกระดุม SNAP สีเงินรมดำข้างละ ๑ เม็ด
- ซับในเต็มตัว ใช้ผ้าสายก้างปลาสีด้า มีกระเป๋าเจาะ ๒ ใบ ซ้าย/ขวาติดกระดุมได้กระเป๋า

ภาพตัวอย่างเสื้อกันหนาว



ตารางเปรียบเทียบข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว

ข้อกำหนดที่ใช้อยู่ (พ.ศ. ๒๕๕๔)	ข้อกำหนดนำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๑. ให้ยกเลิกข้อกำหนดเกี่ยวกับเครื่องแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อกำหนดนี้แทน</p> <p>ข้อ ๒. บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้แก่พนักงาน ตามรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๒.๑ พนักงานที่เข้าเวรและปฏิบัติงานในห้องที่มีอุณหภูมิต่ำกว่าปกติ บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้ ครั้งละ ๑ ตัว ทุกปี</p> <p>๒.๒ พนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากข้อ ๒.๑ บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้ ครั้งละ ๑ ตัว ทุก ๕ ปี</p> <p>ข้อ ๓. เสื้อกันหนาวมีรูปแบบตามที่บริษัทฯ กำหนด (ตั้งรายละเอียดแนบท้าย)</p> <p>ข้อ ๔. ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเสื้อกันหนาวตามข้อกำหนดฉบับนี้ สามารถใช้สวมคลุมทับกับชุดเครื่องแบบปกติหรือชุดทำงาน กรณีสวมคลุมทับเครื่องแบบปกติในเวลาปฏิบัติงานตามปกติจะไม่มีกรณีการติดเครื่องหมายใด ๆ เว้นแต่เครื่องหมายแสดงตำแหน่งโดยใช้สติกเกอร์ติดเสื้อกันหนาวทั้ง ๒ ข้าง และตั้งนี้ให้นำไปหรือยินยอมให้ผู้ยื่นใช้</p> <p>ข้อ ๕. ให้ผู้บังคับบัญชาสอดส่อง ดูแล พนักงานให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยเคร่งครัด</p>	<p>ข้อ ๑. ให้ยกเลิกข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและการจัดหาเสื้อกันหนาว พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อกำหนดนี้แทน</p> <p>ข้อ ๒. บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้แก่พนักงาน ตามรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๒.๑ พนักงานที่เข้าเวรและปฏิบัติงานในห้องที่มีอุณหภูมิต่ำกว่าปกติ บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้ ครั้งละ ๑ ตัว ทุกปี</p> <p>๒.๒ พนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากข้อ ๒.๑ บริษัทฯ จะจัดหาเสื้อกันหนาวให้ ครั้งละ ๑ ตัว ทุก ๕ ปี</p> <p>ข้อ ๓. เสื้อกันหนาวมีรูปแบบตามที่บริษัทฯ กำหนด (ตั้งรายละเอียดแนบท้าย)</p> <p>ข้อ ๔. ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเสื้อกันหนาวตามข้อกำหนดฉบับนี้ สามารถใช้สวมคลุมทับกับชุดเครื่องแบบปกติหรือชุดทำงาน กรณีสวมคลุมทับเครื่องแบบปกติในเวลาปฏิบัติงานตามปกติ จะไม่มีกรณีการติดเครื่องหมายใด ๆ เว้นแต่เครื่องหมายแสดงตำแหน่งโดยใช้สติกเกอร์ติดเสื้อกันหนาวทั้ง ๒ ข้าง และตั้งนี้ให้นำไปหรือยินยอมให้ผู้ยื่นใช้</p> <p>ข้อ ๕. ให้ผู้บังคับบัญชาสอดส่อง ดูแล พนักงานให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยเคร่งครัด</p>	<p>มีการปรับปรุงรูปแบบเสื้อกันหนาวแบบใหม่</p> <p>ตัดข้อความ "เว้นแต่เครื่องหมายแสดงตำแหน่งโดยใช้สติกเกอร์ติดเสื้อกันหนาวทั้ง ๒ ข้าง" เนื่องจากรูปแบบใหม่ไม่มีอินทราชนูสำหรับใส่เครื่องหมายแสดงตำแหน่ง</p>

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ

วาระที่ ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหาหรือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

วาระที่ ๔.๕.๒ เรื่อง การทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่
(ประเด็นระยะเวลาการพัฒนาวิศวกรซึ่งจะผูกโยงกับหลักเกณฑ์
การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกร)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรใหม่

๒. ความเป็นมา

สืบเนื่องจากในปัจจุบันบริษัท ประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังวิศวกร สำหรับการปฏิบัติงานเข้าเวร ซึ่งถึงแม้บริษัท จะเร่งดำเนินการสรรหาวิศวกรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานกับบริษัท แต่ก็ยังไม่สามารถให้ปฏิบัติงานเข้าเวรได้จนกว่าจะผ่านกระบวนการพัฒนาวิศวกรใหม่ที่ต้องใช้ระยะเวลาถึง ๓ ปี จึงจะสามารถปฏิบัติงาน System Watch รวมถึงการทำ Preventive Maintenance และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า Corrective Maintenance ได้ ส่งผลให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ดังกล่าว วิศวกรใหม่จึงอยู่ในสถานะของ Trainee ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานเข้าเวรได้ ดังนั้นบริษัท จึงเห็นควรทบทวนระยะเวลาการพัฒนาวิศวกรซึ่งจะผูกโยงกับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพวิศวกรด้วย ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังวิศวกรสำหรับการปฏิบัติงานเข้าเวร

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัท ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการเร่งผลิตวิศวกรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น เพื่อลดปัญหาและความเสี่ยงในการบริหารจัดการอัตรากำลังวิศวกรที่ทำงานเข้าเวร โดยได้นำแนวการพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรมตามมาตรฐาน ICAO หรือ ATSEP มาเป็นกรอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการพัฒนาวิศวกรเพื่อให้ได้มาตรฐานในระดับสากล โดยตั้งเป้าหมายในการปรับปรุงหลักสูตรสำหรับพัฒนาวิศวกรตาม Performance Objective คือสามารถทำงาน System Watch ที่ทำการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและประสานงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ เนื่องจากตลอดระยะเวลาการพัฒนาวิศวกรต้องมีการเรียนการสอนและการประเมิน

ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติรวมทั้งมีช่วงระยะเวลาสำรองไว้สำหรับการประเมินใหม่ในกรณีที่พนักงานบางคนไม่ผ่านการประเมินในแต่ละช่วง และช่วงเวลาในการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานจริง โดยจากการพิจารณาแนวทาง วิธีการ และรูปแบบการพัฒนาวิศวกร ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนทุกสายงานแล้วเห็นควรปรับหลักสูตรและระยะเวลาการพัฒนา “วิศวกรใหม่” จากระยะเวลา ๓ ปี มาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ปี ในทุกสาขาอาชีพ วิศวกรตามหลักสูตรการพัฒนาวิศวกรในแต่ละด้าน

นอกจากนี้เพื่อให้การพัฒนาวิศวกรทุกสายงานและทุกแห่งเป็นไปในมาตรฐานเดียวกันวิศวกรทุกตำแหน่งที่จะรับเข้ามาในทุกสายงานในอนาคตต้องผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานหลัก / หน่วยงานวิชาการ จนได้รับการประเมินและผ่านแล้วจึงจะโอนย้ายไปประจำ ณ ส่วนต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยหน่วยงานต้นสังกัดต้องระบุในเบื้องต้นว่ามีความประสงค์ให้วิศวกรที่รับเข้ามามีวิชาชีพหลักด้านใด

ทั้งนี้ บริษัทฯ เห็นควรที่จะปรับปรุงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ ค่าใบอนุญาต และเงินเพิ่มต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยในปัจจุบันบริษัทฯ จะจ่ายค่าวิชาชีพให้กับพนักงานตาม “ตำแหน่งงาน” โดยในส่วนของกลุ่มงานวิศวกรรมตำแหน่งงานที่จะเริ่มได้รับค่าวิชาชีพจะเป็นตำแหน่งงาน “วิศวกรระบบ...” ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่สูงกว่าตำแหน่งงานขั้นต้น (วิศวกร) ซึ่งตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของบริษัทฯ พนักงานในตำแหน่ง “วิศวกร” จะต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอย่างน้อย ๓ ปี ก่อนจึงจะสามารถเสนอเลื่อนตำแหน่งได้

ดังนั้นบริษัทฯ จึงเสนอให้ปรับตำแหน่งงานที่จะได้รับค่าวิชาชีพในส่วนของกลุ่มงานวิศวกรรม โดยเปลี่ยนจากตำแหน่งงาน “วิศวกรระบบ...” เป็น ตำแหน่งงาน “วิศวกร” เพื่อให้วิศวกรที่สามารถผ่านการรับรองศักยภาพได้รับค่าวิชาชีพเร็วขึ้นและสามารถปฏิบัติงานเข้าเวรเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังวิศวกรสำหรับปฏิบัติงานเข้าเวรในปัจจุบันได้ โดยมีรายละเอียดการปรับในแนวปฏิบัติฯ ดังนี้

แนวปฏิบัติ การจ่ายค่าวิชาชีพ (ปัจจุบัน)	แนวปฏิบัติ การจ่ายค่าวิชาชีพ (ปรับใหม่)
๑.๑.๑ พนักงานผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิศวกรรม (Engineering) <u>ตั้งแต่ตำแหน่งวิศวกรระบบจราจรทางอากาศหรือเทียบเท่าขึ้นไป</u> ตามเกณฑ์คุณสมบัติตำแหน่งที่บริษัทกำหนด (ดูชื่อตำแหน่งเพิ่มเติมตามเอกสารแนบท้ายประกาศ) ซึ่งสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีและผ่านการประเมินทดสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	๑.๑.๑ พนักงานผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิศวกรรม (Engineering) <u>ตั้งแต่ตำแหน่ง “วิศวกร”หรือเทียบเท่าขึ้นไป</u> (ดูชื่อตำแหน่งเพิ่มเติมตามเอกสารแนบท้ายประกาศ) ซึ่งสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีและผ่านการประเมินทดสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

๔. เรื่องที่ต้องดำเนินการต่อ

- ๔.๑ นำเสนอ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ เพื่อพิจารณา
- ๔.๒ นำเสนอ คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๕. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ (๒๐๙)

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-