



ข่าวประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย

ประจำเดือนตุลาคม 2557 มกราคม 2558

สาร

ประธานแถลง.....
 ข่าวหยอกข่าวเฝ้า... “เพื่อนเก่า เล่าใหม่”
 สิทธิในการบริหารจัดการ: เลือกปฏิบัติได้หรือไม่ เพียงใด ... ที่มา หนังสือ ปุจฉา-วิสัชนากฎหมาย
 แรงงาน พร้อมแนวปฏิบัติ
 ที่นี้สหภาพฯ... “นายแหลมคม”
 บริษัทฯ คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ผิดอีกแล้ว) ตอน 2... “เนติวิศกร”
 คู่กันท้ายเล่ม “ธนู รัตนสุภาพันธุ์”

ประธานแถลง

● สวัสดิ์สมาชิกทุกท่าน ก่อนอื่นขอแจ้งข่าวดีให้สมาชิกฯ ทราบ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้จัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจเสร็จแล้ว โดยปรับเพดานเงินเดือนขึ้นไปอีกประมาณ 25 % ซึ่งคาดว่าจะผ่านมติ ครม. และประกาศใช้เป็นของขั้วบัญชีใหม่ให้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ แต่บัญชีโครงสร้างเงินเดือนนี้จะไม่ได้ออกใช้กับวิทยุการบินฯ เนื่องจากเราเป็นรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นให้สามารถพิจารณาผลตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการได้เอง

● กลับมาพูดถึงบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทวิทยุการบินฯ บริษัทฯ ได้พิจารณาปรับโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทวิทยุการบินฯ และได้นำเข้าหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในวันที่ 22 ธ.ค. ที่ผ่านมา และ สรร.ว.ท. ให้ความเห็นชอบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือบริษัทฯ จะต้องนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ ก็คงเป็นข่าวดีของสมาชิกที่จะได้รับบัญชีโครงสร้างเงินเดือนใหม่ คาดว่าจะมีผลบังคับใช้ได้ปลายเดือน ก.พ. 58 สรร.ว.ท. ก็ต้องขอขอบคุณบริษัทฯ ที่เร่งรัดจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนแล้วเสร็จ ซึ่งเป็นไปตามที่ได้ตกลงกันไว้กับ สรร.ว.ท. ต้องขอขอบคุณท่าน ผวท., ผญท. และทีมงานมา ณ โอกาสนี้

● ข่าวดีอีกข่าวคือบริษัทฯ ได้นำระเบียบเรื่องการเพิ่มศักร์วิศวกรเข้าหารือกับ สรร.ว.ท. หลังจากได้รับการท้วงติงจากคณะกรรมการบริษัทฯ บางประเด็น และนำไปแก้ไขพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในครั้งที่ผ่านๆ มา ซึ่ง สรร.ว.ท. พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องหากบริษัทฯ จะนำมาใช้กับวิศวกร เนื่องจากเป็นสภาพการจ้างใหม่ และจะมีผลกับสมาชิกที่คาดว่าจะได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้นเพียงแต่ขอให้บริษัทฯ พิจารณา กฎเกณฑ์ให้ถี่ถ้วน ผลการพิจารณาก็ผ่านคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ไปได้ด้วยดี หลังจากที่ขอลงเคียงกันบ้าง สรร.ว.ท. ขอให้สมาชิกวิศวกรศูนย์ภูมิภาคทำความเข้าใจระเบียบใหม่นี้ คาดว่าน่าจะมีประโยชน์กับสมาชิกและบริษัทฯ ในอนาคตอันใกล้นี้ ก็คงต้องปรับตัว และตั้งใจทำงานให้คุ้มกับเงินเดือนที่จะได้รับจากบัญชีโครงสร้างเงินเดือนใหม่ และค่าเพิ่มศักร์ฯ ที่เพิ่มขึ้น

● พูดถึงความคืบหน้าของข้อเรียกร้องฯ ที่ สรร.ว.ท. ยื่นเพื่อทำข้อตกลงกับบริษัทฯ ปัจจุบันน่าจะได้อายุดีแล้ว บริษัทฯ ได้นัดเจรจากับ สรร.ว.ท. ในวันที่ 5 ม.ค. 58 น่าจะเป็นนัดสุดท้าย

น่าจะมีสิ่งดีๆ เกิดขึ้นกับสมาชิกฯ ก็ขอให้รอฟังข้อมูลความคืบหน้าจาก สรร.ว.ท. หากลงนามในข้อตกลงฯ เมื่อไหร่ สรร.ว.ท. จะประกาศให้สมาชิกฯ ทราบโดยทั่วกัน

- มาถึงเรื่องการบริหารของ สรร.ว.ท. มีสมาชิกฯ ที่ ศน.บภ1. สอบถามถึงอนาคตของ พวกเขาว่าบริษัทฯ จะจัดรูปแบบการบริหารงานหลังจากโอนย้ายมาส่วนกลางอย่างไร ขอความชัดเจนด้วย จะได้วางแผนการดำเนินชีวิตได้ต่อไป งานนี้คงต้องเดือนร้อนถึงท่าน ผวท. ที่จะต้องตอบแทนทีมงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน สรร.ว.ท. เห็นแล้วเหนื่อยใจแทน ทั้งๆ ที่รู้ว่ามีนโยบายจะยุบ แต่ไม่มีใครกล้า ตัดสินใจ และสรุปแนวทางที่ชัดเจนถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้น และแจ้งให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบทราบ ทั้งๆ ที่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว สมาชิกฯ ที่หัวหินเขารอการพบปะเยี่ยมเยียนของผู้บริหารระดับสูง เพื่อไขข้อข้องใจของพวกเขา

- อีกเรื่องที่ สรร.ว.ท. ทราบมา และขอให้สมาชิกฯ ระมัดระวังในเรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณของบริษัทฯ ให้มีความละเอียดถี่ถ้วนของเอกสาร ไม่เช่นนั้นอาจจะมีผลผิด และกลายเป็นปัญหาได้ และขอให้ระมัดระวังตัวและตั้งใจทำงานให้กับบริษัทฯ ให้คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ บริษัทวิทยุการบินฯ ในปัจจุบันภายใต้การนำของท่าน ผวท. มีอะไรที่เปลี่ยนแปลง (ไปในทางที่ดี) เนื่องจากท่าน ผวท. ของเราเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นในการทำงาน และจะพัฒนาบริษัทฯ ให้เป็นองค์กรชั้นนำ 1 ใน 10 ดังนั้นเราจึงต้องให้การสนับสนุนเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัทฯ ปัจจุบันบริษัทฯ ได้เลิกจ้างพนักงานในเดือน พ.ย. ที่ผ่านมาไปแล้ว 1 คน เนื่องจากขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร และไม่สามารถชี้แจงได้ สรร.ว.ท. เสียใจเป็นอย่างยิ่ง แต่ก็เข้าใจถึงความจำเป็นของบริษัทฯ ก็หวังว่าเหตุการณ์เช่นนี้จะไม่เกิดสมาชิกฯ อีก สรร.ว.ท. ขอเตือนด้วยความจริงใจ สมาชิกฯ ท่านใดที่ทำงานกับบริษัทฯ ไม่ได้ก็คงไปทำงานที่อื่นไม่ได้แล้ว

- สรร.ว.ท. ได้เดินทางไปพบสมาชิกฯ ที่ ศภ.บภ1. มีสมาชิกสอบถามเรื่องที่ ทอท. ขอใช้พื้นที่ของศูนย์ฯ เราได้ประโยชน์อะไรบ้าง และมีข้อแลกเปลี่ยนอะไรกับ ทอท. หรือไม่ ก็ฝากบริษัทฯ ช่วยหาคำตอบให้ด้วย งานนี้เป็นผลงานของอดีต ผวท. ท่านเก่า ไม่รู้สมควรจะให้โบดำหรือโบแดง

- เรื่องการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการที่เป็นชาวอยู่ในขณะนี้ คาดว่าบริษัทฯ คงจะมีการปรับเงินเดือนในคราวเดียวกับการปรับบัญชีโครงสร้างเงินเดือน ก็คงจะเป็นข่าวดีสำหรับสมาชิกฯ อีกเช่นกัน ขอให้ใจเย็นๆ

นายปริญญา เทียนทอง

ประธาน สรร.ว.ท.

ข่าวหยอกข่าวเย้ย

- สวัสดีปีใหม่ 2558 ถึงสมาชิกทุกๆ ท่าน ในวาระดิถีขึ้นปีใหม่นี้ ขอให้สมาชิกพบเจอแต่สิ่งดีๆ ในชีวิต มีความสุขทั้งตัวท่านและครอบครัวทุกๆ ท่านนะครับ

- ตามที่ “เพื่อนเก่า” ได้สอบถามกับบริษัทฯ ถึงหลักเกณฑ์การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของพนักงานว่าปัจจุบันบริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ใดๆ หรือไม่ ฟังได้รับทราบว่ามีแล้ว ดังนั้น “เพื่อนเก่า” จึงขอกุาด..กุาด ให้สมาชิกรับทราบ บริษัทฯ ได้มีประกาศที่ ปก 159/2557 ลว. 2 ก.ย. 57 เรื่องกระบวนการคัดเลือกผู้บริหาร บวท. โดย ผวท. (นต.ประจักษ์) ลงนามเมื่อ 2 ก.ย. 57 ดังนั้น พนักงานหรือผู้บริหารที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งบริหารใดๆ ก็ต้องผ่านเกณฑ์การพิจารณาตามกระบวนการนี้

- รายละเอียดโดยย่อ ที่ประกาศฉบับนี้ก็จะบอกรายละเอียดเกี่ยวกับองค์คณะกรรมการคัดเลือกขั้นตอน/วิธีการคัดเลือก, หลักเกณฑ์/คะแนน ในแต่ละหัวข้อ ตัวอย่างเช่น **น้ำหนักคะแนน** จากเกณฑ์การพิจารณาได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับตำแหน่งตามตารางที่ 1 ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณา	รองกรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่ (รвт.)	ผู้อำนวยการใหญ่ (ผญ.)	ผู้อำนวยการฝ่าย (ผ.ฝ่าย)	ผู้อำนวยการกอง (ผ.กอง)
1. ความรู้ ความสามารถ และทักษะ				
1.1 Managerial Competencies				
1.1.1 การบริหารคน	10	10	10	15
1.1.2 การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	20	20	15	10
1.1.3 ความรอบรู้ในการบริหารจัดการ	30	20	15	10
1.2 Functional Competencies	10	20	30	30
2. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	5	5	5	5
3. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	5	5	5	5
4. ประวัติการทำงาน และ/หรือ ประสบการณ์ร่วม	5	5	5	10
5. การยอมรับในการครองงาน ครองตน	15	15	15	15
รวม	100	100	100	100

หัวข้อ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน และประวัติการทำงาน และ/หรือประสบการณ์ร่วม นั้น ผู้ประเมินสามารถศึกษาข้อมูลได้จาก “ประวัติส่วนบุคคล” ประกอบการตัดสินใจให้คะแนนได้ตามความเหมาะสม จะเป็นไปตามตารางที่ 3 ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณา	รвт.	ผญ.	ผ.ฝ่าย	ผ.กอง
2. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน				
ระดับ 1 : ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 5 รอบ ในระดับดีหรือต่ำกว่า	0	0	0	0
ระดับ 2 : ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 5 รอบ ในระดับดีมาก	3	3	3	3
ระดับ 3 : ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 5 รอบ ในระดับดีเยี่ยม	5	5	5	5
3. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน				

ระดับ 1 : ดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 2 ปี	0	0	0	0
ระดับ 2 : ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว 2 - 4 ปี และ ต้องมีความรู้ ความสามารถที่โดดเด่น	3	3	3	3
ระดับ 3 : ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี	5	5	5	5
4. ประวัติการทำงาน และ/หรือประสบการณ์ร่วม				
ระดับ 1 : ไม่มีประวัติในการทำงานในหน่วยงาน/สายงาน ที่จะเข้ารับตำแหน่งบริหารหรือมีประสบการณ์ ร่วมใดๆ	0	0	0	0
ระดับ 2 : ไม่เคยมีประวัติการทำงานในหน่วยงาน/สายงาน ที่จะเข้ารับตำแหน่งบริหาร แต่มีประสบการณ์ ร่วมจากการมอบหมายงานพิเศษหรือการเป็น คณะทำงาน	3	3	3	3
ระดับ 3 : เคยโตมาจากหน่วยงาน/สายงานโดยตรง หรือเคย มี ประวัติการทำงานในสายงานนั้นไม่ต่ำกว่า 2 ปี	5	5	5	5
5. การยอมรับในการครองงาน ครองตน	15	15	15	15
รวมหัวข้อที่ 2 - 5	30	30	30	35

- ส่วนรายละเอียดเงื่อนไขหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อนๆ สมาชิกที่สนใจมีความพร้อม รักความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเข้าไปอ่านดูได้ใน intranet ของบริษัทฯ คลิกไปที่ประกาศ และค้นหาเอกสารตามเลขที่ประกาศนั้นะฮ๊าฟ อ้อ! ใครอยากเป็นผู้อำนวยการกองใด มีคุณสมบัติของผู้อำนวยการกองนั้นๆ บอกไว้ด้วยถ้าจะได้หายข้องใจ น่าจะมีประกาศคะแนนผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้พนักงานทราบด้วยว่าจาก 100 คะแนน สอบได้กี่คะแนน...555

- ที่นี้ “เพื่อนเก่า” ขอวิพากษ์แสดงความเห็นบ้างว่า ถ้าเพื่อนไปดูตารางผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเข้าชิงชัยตำแหน่งผู้อำนวยการกอง อู๋แม่เจ้า เพื่อนสมาชิกได้รับการประเมินผลงาน “ดี” เฉลี่ย 5 รอบ คะแนนที่ได้รับคือ 0 และจะได้ 3 คะแนนเมื่อสมาชิกต้องได้คะแนนระดับ “ดีมาก” เฉลี่ย 5 รอบ และถ้าจะได้รับ 5 คะแนน ต้องได้ “ดีเยี่ยม” เฉลี่ย 5 รอบ...สาธุ

- ประธานโทษครับ! ต่อไปในนี้ตอนผู้อำนวยการกองหลายๆ กองประเมินผู้บังคับบัญชา ระดับ “ผู้จัดการงาน” ท่านอย่ามาอ้างอีกว่าต้องขอให้รุ่นพี่เสียสละ ขอประเมินให้ระดับแค่ “ดี” ก็พอ เพราะถ้าประเมินผลงานให้สูงกว่า “ดี” เดี่ยวเม็ดเงินจะไม่เหลือพอมาปรับให้ห้องๆ ในกอง สรุปว่าทราบใดที่ผลการประเมินยังขึ้นอยู่กับเม็ดเงินและไม่สามารถให้ได้ตามผลประเมินจริง ถ้าระดับผู้จัดการงานเสียสละยอมรับผลแค่ “ดี” สุภาษิต “ทำดีได้ดี” ใช้ไม่ได้ในบริษัทวิทยุการบินฯ ต้องเปลี่ยนเป็น “ทำดีได้ 0”... หุหุ

- ประเด็นที่สองเรื่องการ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตามตารางให้ผู้ครองตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ได้ 5 คะแนน อ้าวถ้าอย่างนั้นสมาชิกที่เป็นผู้จัดการงานค้างเตังครองตำแหน่งมา 10 ปี ก็มีคะแนนเท่ากับน้องใหม่ที่เพิ่งได้รับตำแหน่ง 4 ปี แล้ว “ประสบการณ์” ที่คู่มากับความ เป็น “อาวุโส” ไม่มีค่าเลยหรือ?

- “เพื่อนเก่า” ขอพิพากษ์พอเป็นน้ำจิ้มก่อน นี่ยังไม่นับคะแนนที่เป็นการยอมรับในการครองงานครองตน “นามธรรม” ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ใช้ “ประเมินพฤติกรรม” ของผู้ถูกประเมิน

ซึ่งคะแนนในส่วนนี้ก็จะมีคะแนนไม่ใช่น้อย ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ แต่เสียดายคะแนนเหล่านี้ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ประเมินฝ่ายเดียว แต่มุมมองของเพื่อนร่วมงานไม่มีส่วนร่วมนำมาพิจารณา ดังนั้น คิดง่าย ๆ “พฤติกรรม” ของผู้ที่เสนอชื่อเข้าประเมินเข้าตายนาย แต่ไม่เข้าตาลูกน้อง (แต่ลูกน้องไม่ได้ประเมินคนที่จะมาเป็นนายในอนาคต) ด้วยเหตุนี้มัน เมื่อผู้จัดการงานที่ถูกเสนอชื่อบางท่านเมื่อได้รับการคัดสรรมาเป็นผู้บังคับบัญชา จึงเป็นปัญหากับลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาตา-หลอด...555

ดังนั้น หลักเกณฑ์การบริหารคน ถ้าจะวัดจากพฤติกรรม ควรมีคะแนนจากเพื่อนๆ น้องๆ ที่ร่วมงานในกองนั้นๆ มีส่วนร่วมในการพิจารณาให้คะแนน หรืออย่างน้อยก็เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบในการพิจารณาใช้ตัดสินด้วย ในฐานะคนมองคนเดียวกัน ย่อมรู้ฝีมือ พฤติกรรมดีกว่าให้คนๆ เดียวเห็นว่าดี เพราะเข้าถึง เย็นถึง แต่ฝีมือไม่ถึงนะฮ้าฟ

- ตามที่สหภาพฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องปี 56 ที่เจรจายึดเงื่อนไขจนจะแม้ปี 57 อยู่แล้วเรื่องให้บริษัทฯ จ่ายเงินรางวัลพิเศษเพิ่มขึ้นอย่างน้อยคนละ 1 เท่าของเงินเดือน จากเงินเดิมที่จ่ายคนละ 4 เท่าของเงินเดือนให้กับสมาชิกสหภาพฯ โดยเงินรางวัลพิเศษที่จ่ายเพิ่มนั้นให้พิจารณาจากผลการดำเนินงานในแต่ละปีของบริษัทฯ และได้ให้เหตุผลใน PR เฉพาะกิจของสหภาพฯ เมื่อเดือน พ.ย. ที่ผ่านมา สมาชิกท่านใดยังไม่ได้อ่านก็เข้าไปหาอ่านได้ในเว็บไซต์ของสหภาพฯ

- จากการเจรจาข้อเรียกร้องก็พอได้ข้อตกลงในเรื่องนี้ว่าบริษัทฯ ยอมรับในหลักการเดิม คือการศึกษาให้เงินรางวัลพิเศษส่วนที่เพิ่มอีก 1 เท่า ตามผลประเมินองค์กร แต่เนื่องจากในวันนี้ บริษัทฯ ไม่สามารถปรับเพิ่มเงินรางวัลพิเศษให้ได้ก็เป็นเพราะมิมติ ครม. ครั้งที่ 4/2556 เมื่อวันที่ 17 มิ.ย. 56 ให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสตามที่จ่ายอยู่เดิมไปก่อนจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง และเห็นชอบเรื่องการปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เมื่อวันที่ 2 ก.ค. 56 สรุปได้โดยย่อว่า

1. ให้มีการทบทวนการจัดกลุ่มรัฐวิสาหกิจ A B C ใหม่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลการดำเนินการที่ดีขึ้นหรือแย่ง

2. ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานให้เหมาะสม พร้อมให้เป็นธรรมกับรัฐวิสาหกิจที่ไม่เคยมีกำไร อาจจะต้องจ่ายโบนัสให้บ้าง เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน

ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินเดิม สคร. จะให้น้ำหนักใน 3 ส่วน มีคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยมีสัดส่วนดังนี้

- 2.1 การดำเนินการตามนโยบาย น้ำหนัก 20 – 30 %

- 2.2 ผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ น้ำหนัก 40 – 50 %

- 2.3 การบริหารจัดการองค์กร น้ำหนัก 30 %

- 2.4 หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัส คิดตามสัดส่วนจากคะแนนเต็ม เช่น

- หากได้ 5 คะแนนเต็มสามารถจ่ายโบนัสได้ 11 % ของกำไรสุทธิ

- 4.5 คะแนน จ่ายโบนัสได้ 10.5 % ของกำไรสุทธิ

- หรือคิดเป็น 7 เท่าของเงินเดือน

- 4 คะแนน จ่ายโบนัสได้ 10 % ของกำไรสุทธิ

- หรือคิดเป็น 6 เท่าของเงินเดือน

- 3.5 คะแนน จ่ายโบนัสได้ 9.5 % ของกำไรสุทธิ

- หรือคิดเป็น 5.5 เท่าของเงินเดือน

- 3 คะแนน จ่ายโบนัสได้ 9 % ของกำไรสุทธิ

- หรือคิดเป็น 5 เท่าของเงินเดือน

- 2 คะแนน จ่ายโบนัสได้ 8 % ของกำไรสุทธิ

- หรือคิดเป็น 4 เท่าของเงินเดือน

- 1.5 คะแนน

- 1 คะแนน ถือว่าต่ำมาก จ่ายโบนัสได้ 7 % ของกำไรสุทธิ หรือไม่เกิน 2 เท่าของเงินเดือน

(หมายเหตุ นี่คือหลักเกณฑ์เดิมที่ สคร. ให้อ้างอิงเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส)

● จากเกณฑ์ของ สคร. บริษัทฯ เรายอมรับกติกาว่าเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร ถือว่ามีรายได้แต่ไม่ใช้กำไร ไม่เกี่ยวกับโบนัสก็จริง แต่หลักคิดและหลักเกณฑ์การให้เงินรางวัลพิเศษก็ควรปรับใช้ตามที่ สคร. กำหนดไว้ จึงไม่ควรใช้วิธีให้เงินรางวัลพิเศษโดยคิดตามผลประเมินการทำงานรายบุคคลอย่างที่บริษัทฯ จะพยายามทำให้ได้อยู่องค์กรเดียว

● ที่นี้เรามาดูว่าปีที่ผ่านมา บริษัทฯ เราได้ผลประเมินจาก สคร. ดังนี้

ปี 54 บริษัทฯ ได้คะแนนประเมิน = 3.9767 (คิดเป็นควรได้รับโบนัส 6 เท่า)

ปี 55 บริษัทฯ ได้คะแนนประเมิน = 3.4951 (คิดเป็นควรได้รับโบนัส 5.5 เท่า)

ปี 56 บริษัทฯ ได้คะแนนประเมิน = 4.0387 (คิดเป็นควรได้รับโบนัส 6 เท่า)

เห็นหรือยังพี่น้องว่าพวกเราเสียโอกาสได้รับเงินรางวัลพิเศษเพิ่มขึ้นกันแค่ไหน ในขณะที่สมาชิกและพนักงานมุ่งมั่นทำหน้าที่ให้บริษัทฯ ได้รับคะแนนในระดับที่ดีพอสมควร แต่ทั้งหมดกลายเป็นผลงานของอดีต ผวท. ที่จะได้รับผลประเมินการทำงาน แต่สำหรับสมาชิกและพนักงาน การขึ้นเงินรางวัลพิเศษที่ชื่อก็บอกอยู่แล้วว่าเป็นรางวัล กลับไม่มีใครคิดจะให้รางวัลเพิ่มขึ้น (ในปี 56 ที่ผ่านมานี้ เพื่อนรัฐวิสาหกิจ ทอท. ได้รับโบนัส 11 เท่าไปเรียบร้อยแล้ว และปีนี้ได้รับโบนัส 6.5 เท่า ..หุหุ)

● นำเสียดายระยะเวลาอันยาวนานจากที่บอร์ด และ ผวท. (พล.อ.อ. สมชายฯ) เห็นชอบการขึ้นเงินรางวัล 4 เท่า เห็นชอบในหลักการที่จะเพิ่มเงินรางวัลพิเศษอีก 1 เท่า ตามผลประเมินองค์กร ตั้งแต่วันที่ 24 มิ.ย. 53 แต่ให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในวิธีการคาดการณ์ผลการประเมินและรายได้ขององค์กร เพื่อพิจารณาปรับให้พนักงานในเดือน ต.ค. ของทุกปี แต่ติดอยู่ที่หน่วยงานที่ประเมินยังประเมินผลงานของ บวท. ไม่แล้วเสร็จ ก่อน ต.ค. บริษัทฯ จะมีวิธีคาดการณ์อย่างไร

● ผ่านไป 4 – 5 ปี ท่าน ผวท. นต.ประจักษ์ฯ ไม่คิดจะตั้งคณะทำงานมาศึกษาต่อในเรื่องนี้ ให้พวกเราต่อจาก ผวท. พล.อ.อ. สมชายฯ และก็ไม่ทราบอีกว่าเป็นความคิดของ ผวท. ท่านใดที่คิดฉีกแนวจากหลักการเดิมที่จะให้เอาผลการประเมินรายบุคคลไปพ่วงกับเงินรางวัลพิเศษที่จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติอย่างแน่นอนหากมาใช้แทนหลักการเดิม

● ผวท. ท่านใดไม่สานต่อให้ก็แปลว่าท่านไม่มีนโยบายสนใจที่จะผลักดันเรื่องการเพิ่มเงินรางวัลพิเศษให้พนักงาน เพราะถ้าเพิ่มเงินรางวัลพิเศษให้ก็จะเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายขององค์กร ย่อมทำให้คะแนนประเมินการทำงานของ ผวท. ที่ต้องควบคุมค่าใช้จ่ายรวมอาจถูกตัดคะแนนลงก็เป็นได้..หุหุ สู้อาเวลาไปมุ่งแต่วิธีลดรายจ่ายดีกว่า ถ้า “เพื่อนเก่า” คิดผิด ก็ไม่ทราบเหตุผลจริงๆ ว่าที่คิดถูกเป็นอย่างไร เพราะสงสัยว่าทำไมผู้บริหารที่ผ่านมามีไม่สั่งการให้ผู้เกี่ยวข้องไปศึกษาต่อรอไว้ และเมื่อสถานการณ์เงินบริษัทฯ พร้อมเมื่อไหร่ก็สามารถยับยั้งผลการศึกษามาใช้ได้ทันที แต่ก็ไม่ได้ทำ ต้องคอยให้สหภาพฯ มายื่นข้อเรียกร้องถึงหยาบมาศึกษาต่อ ก่อนที่ ครม. มีมติให้รอการปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่างๆ ครม. และมีมติให้รัฐวิสาหกิจถือการปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามที่เคยจ่ายอยู่เดิมไปก่อน จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง เฮ้อ! รัฐวิสาหกิจอื่นเขาเลยได้ประโยชน์กันไปแล้ว

“เพื่อนเก่า เล่าใหม่”

สิทธิในการบริหารจัดการ : เลือกปฏิบัติได้หรือไม่ เพียงใด

ในยุคสมัยที่ผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างแสดงวิสัยทัศน์การบริหารมุ่งเน้น Good Governance หรือ ธรรมาภิบาล เน้นความโปร่งใสในการบริหารจัดการในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งบริษัทมหาชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ยิ่งต้องเน้นพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ตรวจสอบได้ เราควรพิจารณากันดูว่า จะนำคุณธรรมหรือธรรมาภิบาลเป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มากน้อยเพียงเพียงไร เราอาจมีข้อสรุปในที่สุดว่า ผู้บริหารที่อ้างว่าเป็นมีอาชีพทั้งหลายใช้ความรู้ความสามารถบริหารจัดการ โดยหลักการที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ต่อลูกค้า ผู้ถือหุ้นเจ้าของเงินลงทุน ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อพนักงานได้บังคับบัญชา หรือยังคงมีกิเลสที่เห็นแก่อามิสสินจ้าง ลาภ ยศ สรรเสริญ เลือกปฏิบัติต่อบุคคลทั้งหลาย เพื่อหวังประโยชน์ตอบแทนแก่ตนเอง

การบริหารงานบุคคลโดยไม่เลือกปฏิบัติทำได้อย่างไร

1. การจ้างงาน หลักสำคัญที่สุดข้อเดียว คือ “Put the right person on the right job” หรือเลือกใช้คนให้ตรงกับงาน บริษัทที่มีการบริหารบุคคลที่ยึดมั่นในหลักการเท่านั้นที่ทำเช่นนี้ได้ และก็ได้ไม่สมบูรณ์ ผู้บริหารระดับสูง ผู้ถือหุ้นใหญ่สามารถแทรกแซงสั่งการทำให้มีการจ้างคนไว้มากเกินภาระงาน มีการรับคนที่ไม่มีความเหมาะสมเข้าทำงานเพราะเป็นลูกหลานบริวาร ทำได้แน่นอน เป็นสิทธิในการบริหารจัดการ

2. การกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน มีบ่อยครั้งที่การกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่สัมพันธ์กับค่าของงาน กำหนดค่าตอบแทนกันในแบบที่เรียกว่า “ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร” คือ ทำงานลักษณะเดียวกัน แต่ได้รับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนต่างกันอย่างมาก เป็นสิทธิในการบริหารจัดการเช่นเดียวกันการมีโครงสร้างอัตราค่าจ้างเงินเดือนไว้ให้เรียบร้อย จะช่วยป้องกันปัญหานี้ได้มาก

3. การให้ความสำคัญความชอบ ซึ่งได้แก่การให้เงินรางวัลโบนัสประจำปี การปรับเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาทั้งหลักความรู้ความสามารถ (Merit) และอายุงาน (Seniority) ผู้จะได้รับการขึ้นเงินเดือนมาก หรือรับโบนัสมาก ต้องเป็นไปตามแนวทาง Pay for Performance หรือ “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” แต่ก็มีหัวหน้างานจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเข้มงวดจริงจัง ใช้อำนาจไม่เป็นธรรม ทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการหลายแห่ง เรียกร้องให้ขึ้นเงินเดือน และจ่ายโบนัสอัตราเท่าๆ กัน โดยไม่ต้องดูผลการประเมิน

4. การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่งาน เป็นอำนาจของฝ่ายจัดการที่จะกระทำได้เป็นปกติ เพื่อการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ให้ทุกคนมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ แทนกันได้

5. การลงโทษทางวินัย การบริหารกิจการที่ดี ไม่ควรต้องมีการลงโทษทางวินัยเลย เพราะได้คัดเลือกบุคลากรมาเป็นอย่างดี ประชุมชี้แจงวิธีปฏิบัติงานและขั้นตอนการทำงานกันชัดเจน ย่อมไม่มีผู้ใดกระทำความผิด อย่างไรก็ดี ในกรณีที่ไม่มีมาตรการป้องกันอย่างได้ผล หากมีพนักงานกระทำความผิด การพิจารณาโทษจะต้องเป็นไปโดยถูกต้อง ยุติธรรม มีการสอบสวนหาข้อเท็จจริงให้รอบคอบ (Fair hearing) กำหนดโทษให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ จึงจะถือว่าเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องเป็นธรรม มีมาตรฐานที่แน่นอน (Fair and consistent) การเลือกที่รักมักที่ชัง ทำได้ แต่ย่อมมีผลเสียหายในที่สุด

6. การเลิกจ้าง เป็นทั้งมาตรการแก้ปัญหากำลังคนล้นงาน ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยร้ายแรง หากไม่รอบคอบ อาจกลายเป็นการเลือกปฏิบัติ หลายแห่งให้วิธีหยุดรับพนักงานทดแทน ลดการทำงานล่วงเวลา เลิกจ้างผู้อยู่ระหว่างทดลองงาน และลูกจ้างเหมาค่าแรงเป็นอันดับแรก ประกาศโครงการรวมใจจากให้พนักงาน สมัครใจลาออก เพื่อรับเงินช่วยเหลือ (อิงกับค่าชดเชย) อาจมีจำนวนคนไม่มากนัก จึงต้องประกาศด้วยว่า หากมีผู้ได้รับเงินชดเชยลาออกรับเงินไม่เพียงพอ บริษัทจะคัดพนักงานที่มีสถิติป่วย สาย ลาขาด และผลการประเมินไม่ดี ออกโดยจ่ายค่าชดเชยให้ การสุ่มเลือกให้พนักงานออก โดยไม่มีการประกาศหลักเกณฑ์ที่แน่ชัดจะกลายเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เสียค่าเสียหายเพิ่มเติมจากค่าชดเชย

มาตรการที่เกี่ยวกับคน ตั้งแต่รับเข้าทำงาน จนถึงขั้นออกจากงาน แม้จะเป็นสิทธิของ นายจ้างในการบริหารจัดการ โดยอิงกับข้อกำหนดแรงงาน แต่ก็ควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด มิ ให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยถือความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา เช่น การกำหนดให้ชาย/หญิง ออกโดย เกษียณอายุต่างกัน ย่อมทำไม่ได้ การประพฤติปฏิบัติของนายจ้าง และหัวหน้างานหลายกรณีอาจเข้าข่าย กระทำละเมิดทางเพศ ถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายได้

แม้จะประกาศนโยบายบริหารบุคคลกันอย่างไร ก็รับรองไม่ได้เลยว่า การบริหารจัดการ เรื่องคน มักมีการแทรกแซง เลือกปฏิบัติหรือบีบบังคับกันแกล้ง ฝ่ายบุคคลที่เข้มแข็งจริงจัง จะช่วยให้ บริษัทได้ผู้จบการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานมากขึ้น แต่จะไม่สามารถรับรอง 100% ว่าไม่มี เด็กเส้น ไม่รับเด็กฝาก ยังคงเกิดขึ้นเสมอๆ ก็เช่นเดียวกับการมีสัญญารายตัว ให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และ สิทธิประโยชน์ แตกต่างกันไปตามความสำคัญของงาน และความยากง่ายของการสรรหาบุคลากรที่ ต้องการ ไม่จำเป็นต้องใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท

ที่มา : หนังสือ ปุจฉา-วิสัชนา กฎหมายแรงงานพร้อมแนวปฏิบัติ

เรียบเรียงโดย ศ.เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ผศ.สุกชัย มนต์ไพบูลย์, อรรถพล มนต์ไพบูลย์

ทัศน-สหภาพฯ

“ของกินปักกินมันเนา ของเกាប់เล่ามันลิม” ชาวสารประชาสัมพันธ์นสาระสำคัญของ สรร.ว.ท. ฉบับจะส่งท้ายปีเก่าหรือต้อนรับปีใหม่ก็สุดแท้แต่เถอะ ยังไง “นายแหลมคม” ก็ยังคงได้รับใช้พี่น้องเพื่อพี่น้องเหมือนเดิม ... ● สหสเดิมเริ่มแรกเลยก็ต้องอย่างที่ว่าหัวไว้ ต้องนำเรื่องราวและผลงานของ สหภาพฯ ในรอบปีมาทบทวนกันไว้สักหน่อย เดี่ยวจะหาว่าสหภาพฯ ไม่มีผลงานเสียเลย ซึ่งอันที่จริงก็ ทำนองนั้น ... ● ที่ “นายแหลมคม” พูดอย่างนี้ก็เพราะสหภาพฯ ขออย่าง แต่บริษัทฯ ให้อีกอย่าง เช่น สหภาพฯ ขอค่าเงินเพิ่มพิเศษฯ ให้กับสมาชิกและพี่น้อง ATC ที่ศูนย์อุบลฯ, อุตราฯ และสุราษฎร์ฯ ... ● เพราะรู้ๆ กันอยู่ศูนย์ที่กล่าวมานี้ไม่มีโอกาสพัฒนาตามสายงานเป็นเรดาร์ CONTROLLER จึงไม่มีโอกาส ได้รับค่า ATC LICENCE ●... เรื่องนี้สหภาพฯ นำเข้าปรึกษาหารือในการประชุมกิจการสัมพันธ์นานแล้ว ถ้า “นายแหลมคม” ความจำไม่เลอะเลือนน่าจะห้าปีได้แล้วมั้ง ไม่ถึงก็เกือบละ ข้ออ้าง..เห..ไม่ใช่ซีต้องใช้คำว่า “คำตอบ” ไม่เช่นนั้นเจอข้อหาใช้ภาษาไม่สุภาพ คำตอบในการประชุมแต่ละครั้งคือรอการปรับโครงสร้าง ใหม่ ● ...คิดดูสหภาพฯ ขอเงินเพิ่ม จะเรียกว่าค่าด้อยโอกาสน่าจะเหมาะสมกว่าให้กับพนักงานแค่สามศูนย์ แต่บริษัทฯ ต้องรื้อโครงสร้างทั้งองค์กร โอ้..แม่เจ้า..พ่อเจ้า..แถมพระเจ้าอีกด้วยเฮ้อ..อะไรจะวุ่นวายไก่อากถึง ขนาดนั้น ●... จนแล้วจนรอด สหภาพฯ ต้องบรรจุปัญหานี้เข้าไว้ในข้อเรียกร้องประจำปี 2556 ซึ่งยื่นไป ตั้งแต่วันที่ 25 ก.ค. 56 ตลอดปี 56 มีการเจรจาอย่างเป็นทางการไม่กี่ครั้งหรือหากไม่นับรวมครั้งแรก ที่ กฎหมายบังคับต้องเจรจาทันทีในวันนับจากวันแรกที่รับข้อเรียกร้อง จากนั้นก็อย่างที่บอกแล้วอยู่ๆ ณ วันที่ 1 มกราคม 2557 ปีที่เพิ่งผ่านไปเมื่อไม่นาน จะเรียกว่าเป็นปีที่กลืนไออบอวลหอมฟุ้งยังไม่จืดจางด้วยซ้ำ เพราะบริษัทฯ ปรับโครงสร้าง (ATC) ขนานใหญ่ ชนิดในโลกนี้มีที่ประเทศไม่รู้ที่เขาใช้ระบบเดียวกับ AEROTHAI ●... พร้อมกันนี้ก็จ่ายค่า AERODROME LICENCE ให้กับ ATC ทุกศูนย์ มากน้อยแตกต่างกันไป อย่างที่รู้คงไม่ต้องเน้นให้เจ็บกระตองใจ ยังฉฉฉยังไม่พอ ไม่ใช่ซีต้องบริษัทฯ ยังไม่พอ ยังแจกกระหน่ำด้วยการ ปรับตำแหน่งให้อีก SUP จากระดับเก้าขึ้นเป็นสิบ ●... เมื่อระดับเก้าว่างลง ระดับต่ำกว่าก็ปรับขึ้นตามเป็น ขบวนสบายแฮไปเลยซี โขศสองชั้นก้อนโตหล่นใส่หัวแม่ตีน (เอาอีกแล้ว) ขอโทษหัวแม่เท้าป่านนี้หายบวมยังไม่รู้ และเพื่อนๆ ATC ส่วนกลาง โดยเฉพาะเด็กๆ ไชโยโห่ร้องดีใจในโชควาสนา จนพันโยก พันหยุด ●... แต่ที่สหภาพฯ ไม่ได้ขอ ไม่ได้เกี่ยวข้องก็คือค่า ATC LICENCE ของศูนย์หัวหิน และพิษณุโลก ที่ถูกลดลงให้

เหลือ 6,000 และ 8,000 ตามลำดับ ผลงานชิ้นนี้หลวงพ่อกุลมโปงเป็นพยานได้ สหภาพฯ ไม่เกี่ยวข้องครับผม

- ... “นายแหลมคม” อัดไม่ได้ที่จะต้องพูดถึงว่าทำไม ATC ส่วนกลางถึงตีใจไชโยให้รองรับโครงสร้างใหม่ไปพร้อมๆ กับพี่น้องส่วนภูมิภาคด้วย เหตุผลมันมีและก็มีสาเหตุ “นายแหลมคม” ขออธิบายเหตุผลเบื้องต้นพอสังเขป เพราะเรื่องนี้ “นายแหลมคม” ต้องใช้เวลาเพื่อที่จะฆ่าผลผลิตผลเสียของโครงสร้างใหม่อีกทีภายหลัง
- ... เหตุผลที่ว่าทำไมส่วนกลางก็ได้รับส่วนบุญกับภูมิภาคด้วย อันที่จริงก็ไม่ทั้งหมดหรอก เฉพาะน้องๆ ที่พึ่งย้ายจากภูมิภาคเข้าไปอยู่ศูนย์สุวรรณภูมิหลังจากที่สนามบินเปิดให้บริการ แต่ยังไม่ได้ RATING APPROACH CONTROL แต่ได้ค่าวิชาชีพแล้ว เพราะผ่าน AERODROME RATING จากภูมิภาค
- ... 1 มกราคม 2557 บริษัทฯ ปรับโครงสร้าง ATC ใหม่ทุกภาคส่วน ในที่นี้จะไม่ขอพูดถึงศูนย์ควบคุมเส้นทางหลวง โอ้ย...เส้นทางบิน เพราะไม่ได้เปลี่ยนแปลงอะไรมากนักกับการปรับโครงสร้างครั้งนี้
- ... ระเบียบข้อบังคับพนักงานฉบับใหม่แก้ไขปรับปรุงใหม่ มีผลบังคับใช้ 1 มกราคม 2557 ลงนามโดยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ที่ชื่อ นาวาอากาศตรีประจักษ์ สัจจะโสภณ คนไม่เคยอ่านหามาอ่านผ่านๆ ตาไว้สักครั้งก็ยังมี สิทธิและผลประโยชน์ของพวกเขาเอง
- ... อย่างน้อยๆ ก็จากระเบียบข้อบังคับฉบับนี้แหละ ที่ต่อแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ให้มีการจ่ายค่า AERODROME LICENCE ก่อนหน้านั้นเมื่อสอบ AERODROME LICENCE ได้ จะได้แค่ค่าวิชาชีพ (ช่วงนี้เขียนให้ผู้ไม่เคยมารู้เรื่องค่าตอบแทนต่างๆ ของ ATC ได้รู้เอาไว้)
- ... ด้วยเหตุนี้บ้างๆ ที่ย้ายจากภูมิภาคเข้าไปอยู่ศูนย์ดอนเมืองหรือศูนย์สุวรรณภูมิ (โครงสร้างเดิม) ซึ่งส่วนใหญ่จะผ่าน RATING AERODROME LICENCE แล้วทั้งสิ้นก็เลยได้อานิสงส์รับค่า AERODROME RATING จำนวน 12,000 บาท (หนึ่งหมื่นสองพันบาทถ้วน) รวมค่าวิชาชีพ 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) รวมเป็น 22,000 บาท (สองหมื่นสองพันบาทถ้วน) โดยที่ยังไม่ต้องเรียน APPROACH CONTROL
- ... ส่วนคนที่ผ่าน APPROACH CONTROL ไม่ว่าจะของศูนย์ดอนเมืองหรือศูนย์สุวรรณภูมิ ก็จะได้เงินเพิ่มอีก 2,000 บาท (สองพันบาทถ้วน) เป็นค่า APPROACH CONTROL LICENCE
- ... สรุปคือจากสองศูนย์รวมเป็นศูนย์เดียว โดยขายร่างเดียวสองเพศ เลยทำให้ CONTROLLER ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินกรุงเทพฯ (สุวรรณภูมิ)+ดอนเมือง) อยู่ๆ ก็ได้ค่า AERODROME LICENCE ได้ค่า APPROACH LICENCE เพิ่ม ...
- สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพื่อรองรับโครงสร้างทางเดินของ ATC ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินกรุงเทพฯ (ศก.) แนวใหม่หรือจะเรียกให้เท่ๆ หน่อยก็ต้องพูดว่า CAREER PATH คือ หอฯ กับเรดาร์จะแยกกัน ...
- คือใครถนัดหอฯ ก็อยู่หอฯ ใครใคร่เรดาร์ก็อยู่เรดาร์ไป นี่คือ CHOICE ของพนักงานปัจจุบัน ส่วนที่จะรับใหม่จะระบุเลยว่าใครต้องอยู่หอฯ หรืออยู่เรดาร์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะในอนาคต RATING สองหอฯ ก็จะได้ค่า LICENCE 16,000 บาท (หนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน) บวกค่าวิชาชีพอีก 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) ก็จะได้ 26,000 บาท เต็มครบอัตรา ...
- ส่วนพนักงานที่อยู่สาย APPROACH ก็จะมีสอง APPROACH คือ APPROACH EAST คือส่วนที่เคยอยู่กับศูนย์สุวรรณภูมิ และ APPROACH WEST คือส่วนที่เคยอยู่กับศูนย์ดอนเมือง เมื่อผ่าน RATING ทั้งสอง APPROACH ก็จะได้ค่า LICENCE 16,000 บาท บวกค่าวิชาชีพก็ 26,000 บาท ...
- แต่อย่าถามนะว่าทั้งสายหอฯ และสาย APPROACH ณ เบื้องต้นจะได้ค่าวิชาชีพตอนไหน “นายแหลมคม” ก็ไม่รู้เหมือนกัน ต้องไปถามคนต้นคิด เพราะเรื่องนี้สหภาพฯ ก็ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือร้องขอแต่อย่างใด บริษัทฯ เขาจัดให้เอง ถึงบอกว่าโอกาสหน้าจะหาเวลาวิเคราะห์ CAREER PATH ของ ATC ศก. มาให้ดู ...
- ผลงานอีกชิ้นของสหภาพฯ ก็คือการขอเงินค่าใบอนุญาตให้กับช่างเครื่องช่วยเดินอากาศที่ขึ้นปฏิบัติงานกับเครื่อง FLIGHT CHECK เรื่องนี้สมาชิกที่เป็นช่างอยู่กองบินร้องเรียนมาทางสหภาพฯ แล้วสหภาพฯ นำเข้าประชุมกิจการสัมพันธ์ ...
- เรื่องนี้ก็ต้องรองกันอยู่นานพอสมควร แต่ไม่นานเหมือนค่า LICENCE ที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น ทั้งนี้ก็เพราะสหภาพฯ ได้แจ้งให้ที่ประชุมว่า ถ้าหากบริษัทฯ ยังไม่พิจารณาค่าใบอนุญาตให้กับช่าง บรรดาช่างที่ใบอนุญาตจะหมดอายุก็จะไม่ทำการต่อใบอนุญาตจากระบบการบินพลเรือน (กพ.) สุดท้ายบริษัทฯ ก็พิจารณาจ่ายค่าใบอนุญาตให้ช่างฯ

ดั่งที่ได้ทราบนั้นละแฮ... ● อีกเรื่องน่าจะเป็นข่าวดี ข่าวดี และข่าวใหญ่ในปีใหม่นี้ก็คือการปรับเงินเดือน และการขยายเพดานเงินเดือนของพนักงานทุกระดับชั้น ซึ่งจริงๆ แล้วในข้อเรียกร้องปี 2556 สหภาพฯ ของให้บริษัทฯ ขยายเพดานเงินเดือนทุกระดับ 30 เปอร์เซ็นต์ ... ● แต่งานนี้ “นายแหลมคม” ได้เข้ามา (เพราะเป็นความลับอยู่) ว่าบริษัทฯ ขยายอัตราเงินเดือนบางตำแหน่ง (ส่วนใหญ่เลยแหละ) มากกว่าร้อยละ เปอร์เซ็นต์ เสร็จแล้วก็จะปรับเงินเดือนให้อีก ... ● โดยเฉพาะพนักงานตั้งแต่ระดับสิบลงมาจะได้ปรับเงินเดือนเพิ่มอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 4 เปอร์เซ็นต์ อย่าง “นายแหลมคม” ได้เข้ามาว่าระดับ 10 ก็ได้ประมาณ 4.64 เปอร์เซ็นต์ ระดับ 9 เพิ่ม 5.10 เปอร์เซ็นต์ ระดับ 8 เพิ่ม 5.56 เปอร์เซ็นต์ ... ● ระดับ 6 เพิ่มอีก 6.48 เปอร์เซ็นต์ และระดับ 5 ซึ่งเป็นระดับต่ำสุดที่เป็นพนักงานของวิทยุการบินฯ ปัจจุบันได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนสูงสุดคือ 6.94 เปอร์เซ็นต์ ... ● ขออภัยนะครับ ขออภัยว่าที่ “นายแหลมคม” นำมาเขียนให้ได้รับรู้เรื่องนี้ เป็นเพียงข่าวที่ “นายแหลมคม” ได้ยินมาและจำได้นะครับ ตัวเลขต่างๆ อาจจะเพี้ยนไปจากนี้ก็ได้ “นายแหลมคม” ไม่รับประกันนะ แต่ที่กล้าเขียนเพราะคิดว่ายังไปบริษัทฯ ก็คงต้องปรับให้บ้างแหละน่า เพราะอุตสาหกรรมที่จ้างบริษัทภายนอกมาประเมินค่างานให้ เสียค่าใช้จ่ายไปเป็นสิบล้าน ... ● ไม่ทำตามเขาบ้างก็ไม่ต้องไปจ้างมาให้เสียเงินเล่นทำไม ไซ้หมครับเจ้านาย นี้ “นายแหลมคม” ยังได้ข่าวมาอีกนะว่าท่าน ผวท. ของเราที่เป็นคณะกรรมการบริษัทฯ อยู่ด้วย ท่านจะให้ทันใช้ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2588 นี้เลยนะ เอ้า ปรบมือให้ท่าน ผวท. คนสวยของเราหน่อยซี ... ● กลับจากเที่ยวปีใหม่ได้รับข่าวดีๆ จะได้มีกำลังใจในการทำงาน สานฝันกันต่อไป “นายแหลมคม” ขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัย พระพุทธบาทมีสามัคคีมีมงคลตลอดจนสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ทุกท่านเคารพกราบไหว้ จงดลบันดาลให้ท่านและครอบครัวจงประสบแต่ความสุขความเจริญ คิดสิ่งใดประสงค์สิ่งใดขอจงได้ดั่งใจประสงค์ แคล้วคลาดปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งหลายทั้งปวง พลานามัยแข็งแรง อายุยืนหมื่นๆ ปีเทอญ ... ● พบกันใหม่...ฉบับหน้าครับ ... ●

“นายแหลมคม”

บริษัทฯ คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ผิดอีกแล้ว) ตอน 2

จากบทความฉบับที่แล้ว สรุปได้ว่าตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี (ฎีกาที่ 513/2524) (นับวันชนวัน เดือนชนเดือน) แต่ของบริษัทฯ ให้ในต้นปีปฏิทินที่ 2 ของปีทำงาน (1 ม.ค.) บริษัทฯ จัดให้วันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยคิดให้ตามสัดส่วนของเดือนที่ทำงานที่ผ่านมาในปีแรกเลยทันที แต่เมื่อพนักงานวันที่ทำงานครบ 1 ปีเต็ม บริษัทฯ ไม่จัดวันหยุดให้ในสิทธิที่เกิดของปีที่ 2 ทันที ดูตาราง A ประกอบ (เอกสารแนบท้ายข่าว)

ดังนั้น เพื่อความชัดเจน “เนติวิศกร” ได้ทำตารางเปรียบเทียบจากตารางตัวอย่างสมมติให้พนักงานเข้าทำงานในวันแรก คือวันที่ 1 ม.ค. ของปีที่ 1 และไปเกษียณในเดือน ต.ค. ของปีที่ 19 (ตามเอกสารแนบท้ายข่าว) ซึ่งการสะสมวันหยุดเป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ ที่บังคับใช้ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2555) และตามประกาศโดยที่ที่ ปก 88/2556 เรื่องวิธีปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชากำหนดให้พนักงานหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม โดยที่

ตาราง A คิดวันหยุดตามวิธีที่บริษัทฯ คิดให้ในปัจจุบัน คือให้สิทธิเฉพาะปีที่ทำงานมาแล้วในปีที่ 1 ดังนั้นในปีที่ 2 พนักงานจึงได้สิทธิวันหยุดพักผ่อน (V) เพียงแค่ 10 วัน (ปีที่ 2 ได้สิทธิในปีที่ 3)

ซึ่งวันหยุดที่ยังไม่ได้ให้ก็จะมีการสะสมมาเรื่อยๆ จนกระทั่งปีที่ 19 พนักงานเกษียณอายุจึงได้วันหยุดพักผ่อน (V+VC) รวม 56 วัน

ตาราง B เป็นการคิดวันหยุดตามกฎหมายคือในปีที่ 2 พนักงานจะได้รับสิทธิวันหยุดฯ ของปีที่ 2 และปีที่ 2 ด้วย รวมวันหยุดพักผ่อน 20 วันทันที ดังนั้น วันหยุดพักผ่อน 20 วัน ของปีที่ 1 และ 2 จึงเป็นสิทธิที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน สิทธิของการสะสม (VC) จึงมีเท่ากัน หากพนักงานได้ใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนในปีที่ 4 ก็จะถูกตัดวันหยุดพักผ่อนสะสม (VC) 20 วันทันที (ซึ่งโอกาสคงเป็นไปได้น้อยเพราะตามข้อเท็จจริงพนักงานคงใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนแน่ๆ) แต่ข้อแตกต่างของการคิดวันหยุดตามกฎหมายอยู่ที่ปีที่เกษียณ (ปีที่ 19) จากตาราง B จะเห็นว่าจะเหลือวันหยุดพักผ่อนประจำปี $V+VC = 44$ วัน เนื่องจากวันหยุดพักผ่อน (VC) ปีที่ 16 ถ้าไม่ใช้จะถูกตัดสิทธิในปีที่ 18

แต่เนื่องจากสภาพการจ้างปัจจุบัน บริษัทฯ ยอมให้มีวันหยุดพักผ่อน V+VC ในปีที่เกษียณ 56 วัน ในการเจรจาทันทีกับสหภาพฯ ก่อนการออกวิธีปฏิบัติฯ ตามประกาศที่ ปก 88/2556 ที่จะไม่กระทบสิทธิจำนวนวันสะสมของผู้ที่เกษียณ ดังนั้น บริษัทฯ สามารถใช้อำนาจของนายจ้างไม่สั่ง VC วันหยุดพักผ่อนของปีที่ 16 เพื่อให้ผู้เกษียณอายุงานในปีที่ 19 ยังคงได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีรวมสะสมคงเหลือ 56 วัน ตามสภาพการจ้างปัจจุบันก็จะถือว่าบริษัทฯ ได้มีการคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดและคงให้สภาพการจ้างที่เป็นคุณกับพนักงานที่เกษียณตามสภาพการจ้างปัจจุบัน “เนติวิศกร” ก็ฝากให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องช่วยพิจารณาด้วยนะครับ ว่าทำอย่างไรให้ถูกต้องตามกฎหมายและถูกใจพนักงานด้วย

“เนติวิศกร”

คุยกันท้ายเล่ม

ทอท.

ทอท. หรือเดิมเริ่มแรกคำๆ นี้มีชื่อเต็มว่า การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งแปรสภาพมาจาก กรมการบินพลเรือนของกองทัพอากาศ

ปัจจุบัน ทอท. ได้แปรสภาพเป็น บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด แต่ก็ยังใช้ตัวย่อเดิม ผู้เขียนเคยทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ตั้งแต่เป็นกรมการบินพลเรือน

ที่ต้องเขียนถึงหน่วยงานนี้เพราะมีเรื่องคาใจอยู่สองประการ ประการแรกคือเรื่องทำบัตร รปภ. หมายเลข 3-4 ของสนามบินสุวรรณภูมิ และหมายเลข 7 สำหรับสนามบินดอนเมือง

อีกเรื่องคือเรื่องพื้นที่แลกเปลี่ยนผลตอบแทนซึ่งกันและกันระหว่าง ทอท. กับ บวท. อันได้แก่ พื้นที่จอดรถช่างหอค สุวรรณภูมิกับพื้นที่อาคารสัมมนาที่ศูนย์ภูเก็ต

เรื่องบัตร รปภ. เข้าพื้นที่หวงห้ามที่สนามบินสุวรรณภูมิ อย่างที่ได้เกริ่นไว้แต่แรกว่า ผู้เขียนเริ่มทำงานวันแรกตั้งแต่จบการโรงเรียนท่าอากาศยาน ก็คือกรมการบินพลเรือนพอโอนเป็นการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ผู้เขียนก็ได้โอนย้ายมาด้วย

เรื่องทำบัตรไม่เคยมีปัญหา ถึงแม้จะโอนย้ายมาอยู่กับวิศุการการบินฯ แล้วก็ตาม ถึงเวลาบัตรหมดก็ไปต่อ ไม่เคยมีปัญหา หรือข้อขัดข้องใด

จนกระทั่งปี 2552 หลังจากสุวรรณภูมิเปิดให้บริการแล้วเกือบจะสามปี เมื่อถึงเวลาต้องไปทำบัตร รปภ. เหมือนเช่นทุกๆ ปีที่ผ่านมา กลับมีปัญหา โดยทางฝ่าย รปภ. ของ ทอท. แจ้งว่า Computer ล่ม ข้อมูลทางประวัติต่างๆ หาย ต้องกรอกประวัติใหม่รวมทั้งต้องสอบประวัติทางอาชญากรรมกับกรมตำรวจด้วย

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้เขียนเลยไม่ทำบัตร รปภ. ของ ทอท. ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา เพราะคิดว่าไม่มีความจำเป็นใดๆ ที่จะต้องไปเดินให้เมื่อยตุ้มในพื้นที่หวงห้าม จากหอฯ ไปถึง TERMINAL ไม่ใช่ใกล้ๆ ไปกลับใช้เวลาช่วงพักแต่ละชั่วโมงก็เกือบหมดแล้ว

ที่ต้องเขียนบอกเล่าเรื่องนี้ก็เพราะมันมีเรื่องประหลาด อยู่ๆ ก็มีหนังสือขอความยินยอมจากผู้เขียนเพื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรม จาก รปภ. เพื่อทำบัตรผ่านเข้า-ออก เขตหวงห้ามของ ทอท. ซึ่งทุกคนที่จะต่อบัตรใหม่จะโดนตรวจสอบประวัติใหม่หมด

ผู้เขียนไม่ว่าเป็นความต้องการของ รปภ. ทอท. หรือจาก รปภ. ของเราเอง ถ้าเป็น รปภ. ของเราเองก็น่าช้า ทำงานอยู่ด้วยกันดีๆ ทำไมมาสงสัยถึงขั้นต้องตรวจสอบประวัติทางคดีอาชญากรรม

แต่ถ้าเป็นความต้องการจากทางฝ่าย รปภ. ของ ทอท. ผู้เขียนว่าอันนี้ยิ่งร้ายไปใหญ่ถึงขั้นต้องตรวจประวัติทางคดีอาชญากรรม เป็นรายบุคคลแบบนี้ **ถือว่าไม่ให้เกียรติวิทยุการบินฯ** เลย

คงว่าวิทยุการบินฯ เป็นหน่วยงานที่ไว้ใจไม่ได้ในสายตาของ ทอท. อาจจะมีใจร้ายหรือยี่งอที่ไหนเข้าทำงานก็ได้ยังงั้นหรือ ถึงต้องตรวจสอบโดยตรงอย่างนี้

พวกเราทุกคนที่ไปทำบัตรก็ไปทำตามรายชื่อที่บริษัทฯ ส่งไป เงินก็เสีย ไม่ได้ทำฟรีๆ นี้แสดงว่า **ทอท. ไม่ให้เกียรติวิทยุการบินฯ** เลย

ที่ผู้เขียนนำเรื่องนี้มาเขียนก็เพราะมันไม่จบเท่านี้ พอไปขออนุญาตตรวจสอบประวัติกับสำนักงานตำรวจฯ ผู้เขียนไม่อนุญาต และหมายเหตุกำกับไปด้วยว่าไม่เคยทำบัตร รปภ. กับ ทอท. นานแล้ว พอเอกสารถึง รปภ. ซึ่งไม่ทราบว่าเป็น รปภ. เราหรือ ทอท. ผู้เขียนได้รับโทรศัพท์จากผู้เกี่ยวข้องว่าครั้งสุดท้ายที่ไปต่อบัตรคือปี 2552 และให้เอาบัตรเก่าไปคืน ไม่อย่างนั้นก็ต้องเสียค่าปรับ 500 บาท พร้อมกับใบแจ้งความว่าบัตรหายด้วย

ผู้เขียนชี้แจงไปว่าบัตรเก่าคืนไปแล้วตั้งแต่ปี 2552 ตอนนั้นตั้งใจไปทำบัตรใหม่ตามวาระ ชั้นตอนต่างๆ ไปคือ เช็คชื่อ คืนบัตรเก่า เข้าห้องถ่ายรูป รอดสักครู่ก็ได้บัตรเป็นอันเสร็จจบวนการ

วันนั้นผู้เขียนไปกับพี่ที่ทำงานอีกคน ต่างคนต่างได้บัตรใหม่กันแล้ว แต่พอออกจากห้องทำบัตรของ ทอท. ไม่กี่ก้าว เจ้าหน้าที่ที่วิ่งตามมาบอกว่า ไม่มีประวัติเราสองคน โดยอ้างว่า Computer ที่ดอนเมืองล่ม แล้วก็ยึดบัตรที่เพิ่งจะทำมาสดๆ ร้อนๆ คืนไป

พร้อมกันนี้ก็บอกให้เราเขียนประวัติ ตามแบบฟอร์มที่เขากำหนด และไปรับรองสถานะจากหน่วยงานต้นสังกัดด้วย เหตุนี้ผู้เขียนจึงไม่ทำบัตร รปภ. ของ ทอท. ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

เรื่องนี้ที่พี่ไปพร้อมกันวันนั้นเป็นพยานได้ เพราะพี่เขาก็โดนยึดบัตรคืนเช่นกัน และทุกวันนี้พี่ก็ทำงานอยู่ ยังไม่เคยเขียน

อีกเรื่องที่ยากเขียนถึงคือเรื่องที่ดินเจ้าปัญหา คือที่ข้างหอ และใช้เป็นที่จอดรถสำรองของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์สุวรรณภูมิ

ครั้งหนึ่งเมื่อเปิดใช้สุวรรณภูมิใหม่ๆ สมัยดอกเตอร์ ปรีดิช เป็น ผวท. เคยพูดว่า ทอท. ยกให้ บวท. แต่จนแล้วจนรอดผ่าน 2 ผวท. แล้ว ผืนดินตรงนี้ก็ยังไม่ตกเป็นของวิทยุการบินฯ แบบรูปธรรมสักที มีแต่ว่า ทอท. ให้แต่ไม่เห็นทำอะไรได้

ผู้เขียนรู้ว่าบริษัทฯ เคยว่าจ้างผู้รับเหมาทำรั้วรอบบริเวณดังกล่าวแล้วครั้งหนึ่ง แต่ก็ทำไม่ได้จนต้องเลิกจ้างไป เพราะ ทอท. ไม่มีหนังสือตอบอนุญาตให้ใช้พื้นที่ (ก็ไม่ว่า บวท. เสียค่าปรับหรือเปล่า)

ตอนนี้อาคาร SUPPORT BUILDING แห่งที่สองเสร็จแล้ว ได้ที่จอดรถภายในเพิ่มขึ้น รถที่จอดข้างนอกก็น้อยลง ไม่แน่ ทอท. อาจจะมายึดที่จอดรถสำรองเราคืนก็ได้

เพราะสนามหญ้าที่ว่างเปล่าระหว่างที่จอดรถกับโรงแรม NOVOTEL ทอท. เอาเชือกมาขึง เอาขางมะตอยมาลง และแบ่งช่องเป็นที่จอดรถสำรองอีกแล้ว

เห็นบอกว่าจะทำการปรับปรุงที่จอดรถ โชนตรงข้ามหอฯ นัยว่าจะทำหลังคากันแดดกันฝน โดยจะให้รถผู้มาใช้สนามบินไปจอดที่จอดสำรองใกล้ๆ กับที่จอดรถสำรองของพวกเขา

แล้วเกิดวันหนึ่งที่จอดรถตรงนั้นมันไม่พอ และมาขอพื้นที่ตรงที่บอกว่าจะให้วิทยุการบินฯ แล้วจะว่ายังไง จะมีใครกล้าขัดขืนหรือเปล่าหนอ...

ที่พื้นที่ของเราที่ถูกระงับ เขาอยากได้อะไรก็ได้ ไม่มีล่าช้าไม่ต้องส่งแบบเพื่อให้เราตรวจสอบ ก็สร้างได้เลย สรุปว่าวิทยุการบินฯ กับพื้นที่ตรงนี้เมื่อไหร่จะมี MOU ส่งมอบแลกพื้นที่กันให้เป็นของเราทั้งพุดินนัยและนิตินัยเสียที

งานนี้ผู้เขียนว่าสหภาพฯ น่าจะแสดงบทบาทโดยการแสวงหาและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกและองค์กรหน่อยดีไหมครับ

จำได้ว่ากรรมการบริหาร (BOARD) ของ ทอท. ท่านหนึ่งชื่อ นาวาอากาศตรีประจักษ์ สัจจะโสภณ ท่านรู้ดีที่ลิทกนาบางอยู่ไม่น้อย สหภาพฯ ขอเข้าพบเพื่อสอบถามถึงรายละเอียดและความเป็นไปได้ว่าเมื่อใดผืนดินตรงนี้จะตกเป็นของวิทยุการบินฯ โดยถูกต้องตามกฎหมายเสียที...ดีไหมครับ ...ท่านประธานฯ

“ธนู รัตนสุภาพันธุ์”

** ข้อเขียนข้อคิดเห็นส่วนตัว.....สหภาพฯ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป **

ติดตามข่าวประชาสัมพันธ์สหภาพแรงงานฯ ได้ที่ WWW.AEROTHAIUNION.COM

A

คิดแบบให้สิทธิปีต่อไป เมื่อทำงานครบ 1 ปี ก่อนปี (ตามที่บริษัทฯ ปฏิบัติในปัจจุบัน)

สมมติให้พนักงาน เข้าทำงานในวันที่ 1 มกราคม ของปีที่ 1

** วันหยุดของปีที่ 6 = ทำงานเกินกว่า 5 ปีตามข้อบังคับ

เป็นสิทธิของปีที่ 6 แต่มาได้รับในปีที่ 7

สิทธิเกิด	0	10	10	10	10	15	15	15	15	15
ปีที่ทำงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
วันหยุด + สะสม	0	10^1	10^1+10^2	10^2+10^3 (ตัดปีที่ 1)	10^3+10^4 (ตัดปีที่ 2)	10^4+10^5 (ตัดปีที่ 3)	10^5+10^6 (ตัดปีที่ 4)	10^6+15^7 (ตัดปีที่ 5)	15^7+15^8 (ตัดปีที่ 6)	15^8+15^9 (ตัดปีที่ 7)

* เพิ่งได้สิทธิ

ปีที่ 1 ไม่มี

สะสม

สิทธิเกิด	15	15	15	15	15	15	15	15	15	(เกษียณ 11)
ปีที่ทำงาน	11	12	13	14	15	16	17	18	19	19
วันหยุด + สะสม	15^9+15^{10} (ตัดปีที่ 8)	$15^{10}+15^{11}$ (ตัดปีที่ 9)	$15^{11}+15^{12}$ (ตัดปีที่ 10)	$15^{12}+15^{13}$ (ตัดปีที่ 11)	$15^{13}+15^{14}$ (ตัดปีที่ 12)	$15^{14}+15^{15}$ (ตัดปีที่ 13)	$15^{15}+15^{16}$ (ตัดปีที่ 14)	$15^{16}+15^{17}$ (ตัดปีที่ 15)	$15^{16}+15^{17}+15^{18}+11^{19}$ (ไม่ตัดปีที่ 16)	

เมื่อเกษียณปีที่ 19 จะได้วันหยุดรวมสะสม = 45 + 11

= 56 วัน

B

คิดวันหยุดตามกฎหมาย ครบ 1 ปีในปีที่ 2 ได้ทันที (ตามที่กฎหมายกำหนด)

สมมุติให้พนักงาน เข้าทำงานในวันที่ 1 มกราคม ของปีที่ 1

สิทธิเกิด	0	20	10	10	10	*15	15	15	15	15
ปีที่ทำงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
วันหยุด + สะสม	สิทธิ ไม่ เกิด	20^{1+2} เพิ่งได้รับสิทธิ (ยังไม่มีสะสม)	$20^{1+2}+10^3$	10^3+10^4 (ตัดปีที่ 1+2)	10^4+10^5 (ตัดปีที่ 3)	10^5+15^6 (ตัดปีที่ 4) * ได้สิทธิ วันหยุด 15 วัน เมื่อทำงาน เกินกว่า 5 ปี	15^6+15^7 (ตัดปีที่ 5)	15^7+15^8 (ตัดปีที่ 6)	15^8+15^9 (ตัดปีที่ 7)	15^9+15^{10} (ตัดปีที่ 8)

เมื่อเกษียณปีที่ 19 จะใช้วันหยุดรวมสะสม = $30+11$



= 44 วัน

สิทธิเกิด	15	15	15	15	15	15	15	15	(เกษียณ) 11
ปีที่ทำงาน	11	12	13	14	15	16	17	18	19
วันหยุด + สะสม	$15^{10}+15^{11}$ (ตัดปีที่ 9)	$15^{11}+15^{12}$ (ตัดปีที่ 10)	$15^{12}+15^{13}$ (ตัดปีที่ 11)	$15^{13}+15^{14}$ (ตัดปีที่ 12)	$15^{14}+15^{15}$ (ตัดปีที่ 13)	$15^{15}+15^{16}$ (ตัดปีที่ 14)	$15^{16}+15^{17}$ (ตัดปีที่ 15)	$15^{17}+15^{18}$ (ตัดปีที่ 16)	$15^{17}+15^{18}+11^{19}$

หมายเหตุ ถ้าให้คงสิทธิสะสมวันที่เกษียณ 56 วัน บริษัทฯ ต้องไม่สั่งให้ใช้ VC ของปีที่ 16

ผู้เกษียณก็จะได้คงได้ = $15^{16}+15^{17}+15^{18}+11^{19} = 56$ วัน