

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ด่วนที่สุด

กองพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมความผูกพัน

ที่ พส.ทบ ๒๔ /๒๕๖๘

๒๒ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)

(เอกสารส่งนำส่งคณะกรรมการทางอีเมล)

ด้วย บริษัทที่กำหนดการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒) ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ หรือออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting ID 243 378 3457 Passcode 246248 โดยมีระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธาน/กรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ (๒๙๑) เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

๓.๑

พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๓.๑.๑ เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จพิเศษกรณีจบการศึกษา สำหรับผู้ที่ยื่นจบการศึกษาปี ๒๕๖๔ และเงินพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่ยังชะลอการจ่ายในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

- ๓.๑.๒ เรื่อง ระบบ SAP-HRIS กรณีการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน
- ๓.๑.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่ง
กลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศเพื่อใช้เป็น
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง
- ๓.๒ หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ (ไม่มีวาระ
นำเสนอ)
- ๓.๓ พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็น
ประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ (ไม่มีวาระนำเสนอ)
- ๓.๔ ปรีกษาหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
รวมถึงการร้องทุกข์เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย (ไม่มีวาระ
นำเสนอ)
- ๓.๕ ปรีกษาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
- ๓.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
ของเจ้าหน้าที่ (ตามสัญญาจ้าง)
- ๓.๖ เรื่องอื่น ๆ
- ๓.๖.๑ เรื่อง การจัดการสวัสดิการรถรับ - ส่งสำหรับพนักงาน
เข้ากะที่ปฏิบัติงานด้านการจราจรทางอากาศ
ประเภทบริการจราจรทางอากาศ (ผลกระทบจากการ
ปรับกะ)

- ๓.๖.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงเงินค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุม
จราจรทางอากาศสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการ
จราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ
- ๓.๖.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวน Career Path ของเจ้าหน้าที่
ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ประจำ
หอควบคุมจราจรทางอากาศภูมิภาค
- ๓.๖.๔ เรื่อง การพิจารณากรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ
(ตามสัญญาจ้าง) ที่ไม่ผ่านการตรวจเวชศาสตร์
- ๓.๖.๕ เรื่อง การบริหารจัดการวันหยุดพักผ่อนสะสมของพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม
- ๓.๖.๖ เรื่อง การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่ง
ต่ำกว่าอัตราจำกัดที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี
ของสายงานสนับสนุนและสายงานข้อมูลการบิน
- ๓.๖.๗ เรื่อง การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่ง
ต่ำกว่าอัตราจำกัดที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี
ของสายงานวิศวกรรมตามโครงการบริหารสินทรัพย์
(Asset Management)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องกิจการสัมพันธ์

๔.๑

พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนา
การแรงงานสัมพันธ์ (ไม่มีวาระนำเสนอ)

๔.๒

หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ (ไม่มีวาระ
นำเสนอ)

๔.๓

พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน
อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ (ไม่มีวาระ
นำเสนอ)

- ๔.๔ ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาคำร้องทุกข์ของลูกค้าหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย (ไม่มีวาระ นำเสนอ)
- ๔.๕ ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
- ๔.๕.๑ เรื่อง การมอบของที่ระลึกเชิดชูเกียรติพนักงานที่ปฏิบัติงาน ครบ ๑๕ ปี ๒๕ ปี และ ๓๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๘
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ
- ๕.๑ เรื่อง การปรับปรุงตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ในการพิจารณำาเหนือจประจำปี (ยกระดับคะแนน ประเมินผล) ตั้งแต่ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นต้นไป (ลับ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายสถาพร ศรีสมวงศ์)

กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

สศ/ศร/พส/อช

โทรศัพท์ ๙๕๓๕/๘๖๒๘ (นางพิริยา/นางสาวเอมศิลป์)

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ (๒๙๑)
วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ๑๔/๒๕๖๗ (๒๙๑) วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗
เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ และนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาตรวจร่างฯ
เรียบร้อยแล้ว

๓. ผลการดำเนินการ

ขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุมฯ

๔. มติ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ (๒๙๑)
วันอังคารที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๕.๒๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ
และผ่านระบบ Zoom Meeting ID : 243 378 3457 Passcode : 246248

กรรมการมาประชุมมีดังนี้

๑. นายณพศิษฏ์	จักรพิทักษ์	ประธานกรรมการ
๒. นายสุนันท์	นิ่มพิก	กรรมการ
๓. นายชนะ	ทัตท่าทราย	”
๔. นายไพบูลณ์	ประจักษ์วงษ์	”
๕. นายวิสุทธิ์	เดชปกเกษตร	”
๖. นายเมธี	คำแหง	”
๗. นายนิรุช	พุทธสถิตย์	”
๘. นายรัตต์ญญ	กลิ่นพิกุล	”
๙. นางสาวโอริสา	เชี่ยวชาญ	”
๑๐. นายนราธิป	ซื่อสุวรรณ	”
๑๑. นายฉันทย์กมล	รินจิตรวีรโชค	”
๑๒. นายจิระศักดิ์	ประสมพงศ์	”
๑๓. นายศรัณย์	สายพันธ์	”
๑๔. นายสพล	สิงห์ดารา	”
๑๕. นายสถาพร	ศรีสมวงศ์	กรรมการและเลขานุการ

หมายเหตุ ประธานกรรมการเข้าประชุมผ่าน Zoom Meeting

๒/ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางสาววรรณภา	พรหมจันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการฯ (ฝ่ายสหภาพแรงงาน)
๒. นางพัชรินทร์	ชัยวันเพ็ญ	ผู้ร่วมชี้แจงวาระ
๓. นางธนวรรณ	ลืออง	ผู้สังเกตการณ์
๔. นางวีริสา	เกตุภู่	”
๕. นางสาวนลัท	อินทรวีเชียร	”
๖. นางสาวอนัญญา	อร่ามศรี	”
๗. นางพิริยา	สง่าแสง	”
๘. นางกุลภัสสรณ์	แมนเดช	”
๙. นายเดชาภิต	ปิลันธนิลล	”
๑๐. นางสาวเอมศิลป์	ชุตติโชติขวาล	”
๑๑. นางสาวณัฐวดี	เกตุปราชญ์	”
๑๒. นายคุณากร	รักยงค์	”
๑๓. ว่าที่ ร้อยตรี ชาย	ชินะไพโรจน์	”
๑๔. นางสาวณัฐินี	วิบูลย์ศิลป์	”
๑๕. นางสาวเจษฎ์สุดา	สุทธิสำแดง	”
๑๖. นายนฤตล	เจริญไฟบุลย์สิน	”
๑๗. นายอธิป	สมเชื้อเวียง	”
๑๘. นายคณาวุฒิ	ครองรักษา	”
๑๙. นายวินัย	มากสังข์	”
๒๐. นางสาวสลักกัญัย	พິงมา	”
๒๑. นายปิติ	อุณหทรัพย์	”

๒๒. นางไพลิน	ปัญญาการณ์	ผู้สังเกตการณ์
๒๓. นายสำเร็จ	สารโภาค	„
๒๔. นายสมัชชา	พิมพ์ดี	„
๒๕. นายสุดเขตร์	เวียงสี	„
๒๖. นางสาวลิขิต	นามเสน	„

ผู้ที่ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นางศิริพรรณ	พงศ์ฤทธิ์	ผู้ช่วยเลขานุการฯ (ฝ่ายบริษัท)	ลาประชุม
๒. นางสาวพอลักษณ์	ปาณะดิษ	ผู้สังเกตการณ์	ติดภารกิจบริษัท
๓. นายรัตน์พล	ท่าทราย	„	„

หมายเหตุ ผู้ร่วมชี้แจงวาระ และผู้สังเกตการณ์ลำดับที่ ๕ เข้าร่วมประชุมผ่าน Zoom Meeting

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกล่าวเปิดประชุม ผู้มาประชุมทุกคนรายงานตัวต่อที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธาน/กรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน การโอนย้ายและแต่งตั้งผู้บริหาร ระดับรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ผู้อำนวยการใหญ่ และเทียบเท่า ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการกองและเทียบเท่า ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยขอให้นายชนะให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนนี้

นายชนะ บริษัทดำเนินการแต่งตั้งฝ่ายจัดการครบทุกตำแหน่งแล้ว ทั้งนี้ จะมีการเปลี่ยนแปลงในส่วนของคุณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ด้วย ซึ่งยังอยู่ระหว่างดำเนินการตามกระบวนการ

๑.๒ เรื่อง กรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเมธี กล่าวขอบคุณบริษัทที่แต่งตั้งฝ่ายจัดการครบทุกตำแหน่ง และสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทน
๔/ฝ่ายลูกจ้าง...

ฝ่ายลูกจ้างยังคงขอแสดงจุดยืนในการคัดค้านการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และสหภาพแรงงานจะทำหนังสือเสนอคณะกรรมการบริษัท ขอให้พิจารณาทบทวนกระบวนการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และ/หรือ ตำแหน่งผู้บริหารระดับอื่น ๆ ที่สรรหาจากบุคคลภายนอก

นายสพล ขอแจ้งกำหนดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๘ ของสหภาพแรงงานในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยวาระการประชุมดังกล่าว มีเรื่องการเลือกตั้งกรรมการตัวแทนจากส่วนกลางเพื่อทดแทนกรรมการบริหารที่ครบกำหนดวาระ และเรื่อง การปรับปรุงสภาพการจ้าง (เงินรางวัลพิเศษ) ด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

การรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ (๒๙๐) (ลับ)

เลขานุการฯ ขอนำเสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ (๒๙๐) เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรอง

นายสพล สหภาพแรงงานมีมติรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ (๒๙๐)

ที่ประชุม มีมติรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ (๒๙๐)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนและติดตามงาน

๓.๑ เรื่อง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๓.๑.๑ เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จพิเศษกรณีจบการศึกษาสำหรับผู้ที่ยื่นจบการศึกษาปี ๒๕๖๔ และเงินพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง ที่ยังชะลอการจ่ายในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ และ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ (๒๖๒) เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาการจ่ายเงินบำเหน็จพิเศษกรณีที่ ๑. จบการศึกษาสำหรับผู้ที่ยื่นจบการศึกษาในปี ๒๕๖๔ และผู้ที่ยื่นจบการศึกษาปี ๒๕๖๕ กรณีที่ ๒. กรณีผู้มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง

๕/กรณีที่ ๑....

กรณีที่ ๑. สืบเนื่องจากบริษัทยื่นข้อเรียกร้องบำเหน็จพิเศษกรณีจบการศึกษา

โดยในระหว่างที่รอผลสรุปการเจรจาตามกระบวนการทางกฎหมาย บริษัทได้ขอชะลอการจ่ายดังกล่าวไว้ ต่อมาเมื่อสถานการณ์ทางการเงินดีขึ้น บริษัทมีการผ่อนคลายมาตรการใช้จ่ายงบประมาณหลายเรื่องโดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง สหภาพแรงงานจึงขอเสนอให้บริษัทพิจารณาจ่ายบำเหน็จพิเศษส่วนนี้ให้กับพนักงานพร้อมดอกเบี้ย (รายละเอียดตามหนังสือสหภาพแรงงานที่ สรร.ว.ท. ๐๕๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕)

ต่อมาบริษัทพิจารณาจ่ายให้ผู้ที่ยื่นจบการศึกษาปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ พร้อมกันเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว อย่างไรก็ตาม ในกรณีการจ่ายให้ผู้ที่ยื่นจบการศึกษาปี ๒๕๖๔ ซึ่งปกติต้องจ่ายเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ เมื่อมาจ่ายเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ กรรมการกิจการสัมพันธ์ฝ่ายสหภาพแรงงานจึงนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (๒๖๘) เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ขอให้บริษัทพิจารณาประเด็นการจ่ายล่าช้า

กรณีที่ ๒. สหภาพแรงงานเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ (๒๗๗) เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เสนอประเด็นเพิ่มเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีการพิจารณาบำเหน็จผู้มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งและขอปรับชื้อวาระนี้ใหม่เป็นรวม ๒ กรณี ไว้ด้วยกัน

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

- ททบ. ได้นำเสนอผลการเจรจาข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดสภาพการจ้างและการดำเนินการตามสภาพการจ้าง ในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

- ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนนำเสนอรายงานมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ ต่อคณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำหนดประชุมวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อนำมติที่ได้รับการรับรองไปดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

นายสพล

สหภาพแรงงานรับทราบการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว และสหภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมขอให้บริษัทถอนชั้นความลับของระเบียบวาระที่ ๓.๑.๑ ให้เป็นวาระปกติ นอกจากนี้สหภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมขอให้การพิจารณาชั้นความลับของวาระการประชุมเป็นดุลยพินิจของ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ รวมถึงการพิจารณาวาระลับ ขอให้ในห้องประชุมมีเพียง
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เท่านั้น
ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ ดังนี้

- ให้ถอนชั้นความลับของระเบียบวาระที่ ๓.๑.๑ ให้เป็นวาระปกติ
- การกำหนดชั้นความลับของวาระการประชุมให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์หารือร่วมกัน
- การพิจารณาระเบียบวาระที่เป็นเรื่องลับ ให้เฉพาะคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เท่านั้น
อยู่ในห้องประชุมเพื่อดำเนินการพิจารณา ส่วนผู้เข้าร่วมประชุมที่ไม่มีใช้คณะกรรมการกิจการ
สัมพันธ์ ขอให้ออกจากห้องประชุมจนกว่าการพิจารณาระเบียบวาระที่เป็นเรื่องลับ
จะแล้วเสร็จ

๓.๑.๒ เรื่อง ระบบ SAP-HRIS กรณีบันทึกเวลาปฏิบัติงาน

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ (๒๖๙) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ ขอให้บริษัทพิจารณาแก้ไขข้อติดขัด
ในการใช้งานระบบ SAP-HRIS กรณีการแตะบัตรประจำตัวพนักงาน เนื่องจากแตะบัตร
เข้างาน - เลิกงานแล้ว แต่ระบบไม่แสดงผลใน SAP-Fiori ทำให้ต้องมาแตะบัตรซ้ำ จึงขอเสนอให้
บริษัทพิจารณาดำเนินการ ซึ่งประเด็นนี้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว และรายงานต่อที่ประชุม
ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ (๒๗๖) เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ (ปิดเคส)

ต่อมาได้เสนอประเด็นเพิ่มกรณีการจัดสรรอัตรากำลังบันทึกข้อมูลฯ ให้กับพนักงาน
ATC เข้ากะ และ พท.สท. มีแนวทางแก้ไขการลดผลกระทบกับพนักงานในระหว่างปรับกะ
รูปแบบใหม่ (ในระยะยาวแบบถาวร) โดย พท.สท. นำเสนอการจัดทำ Interface ระหว่างระบบ
E-Roster กับระบบ SAP-HRIS (ในส่วนการประมวลผลเวลาปฏิบัติงาน) โดย E-Roster พัฒนา/
ปรับปรุงโดยบุคลากร พท.สท. ส่วนระบบ SAP-HRIS ปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนา
ซอฟต์แวร์สำเร็จรูป SAP (ผู้รับจ้าง) คาดการณ์ใช้เวลา ๙ เดือน คือ แล้วเสร็จภายใน
เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

๗/ทุกหน่วย...

ทุกหน่วยเริ่มใช้งานระบบ SAP-HRIS เชื่อมโยงข้อมูลกับ AEROTHAI E-Rostering System เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ยกเว้น ศจ. มีกำหนดเริ่มใช้งานระบบในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๘

ผอ.ว. ประธาน ผอ.จ. และ ผอ.บ. เพื่อทราบการดำเนินการแก้ไขปัญหาการนำเข้าข้อมูลจากระบบช่วยจัดตารางเวลาการปฏิบัติการ กับระบบงาน SAP-HRIS พร้อมมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบ SAP ประจำหน่วยงานในสังกัดตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยหากพบปัญหาของข้อมูลให้แจ้ง พท.สท. รับทราบเพื่อแจ้งผู้รับจ้างดำเนินการแก้ไขต่อไป

นายสพล
ที่ประชุม

สหภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมขอติดตามระเบียบวาระที่ ๓.๑.๒ อีก ๑ รอบการประชุม
มีมติเห็นชอบให้ระเบียบวาระที่ ๓.๑.๒ เป็นวาระติดตามอีก ๑ รอบการประชุม

๓.๑.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งของกลุ่มงานปฏิบัติการ
จรรยาจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ (๒๘๙) เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการจรรยาจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สามารถรองรับแผนการบริหารอัตรากำลังของบริษัท

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

การพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการจรรยาจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และ Career Path ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจรรยาจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ประจำหอควบคุมการจราจรทางอากาศภูมิภาค ได้ดำเนินการกำหนดกลุ่มงาน กำหนดลำดับขั้นของตำแหน่ง จัดทำหน้าที่รับผิดชอบคุณสมบัติตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือนแล้วเสร็จ

ปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินการนัดประชุมกับหน่วยงาน ATS เพื่อหารือเบื้องต้นและขอให้สอบถาม Job Description ตำแหน่งและคุณสมบัติประจำตำแหน่ง โดยคาดว่าจะได้ข้อสรุปภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๘ และเมื่อได้ข้อสรุปเรียบร้อยแล้วจะดำเนินการนำเสนอในที่ประชุม HR Committee ต่อไปนายนิรุช สหภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมขอให้บริษัทแสดงแผนดำเนินการเรื่องดังกล่าวให้ที่ประชุมรับทราบร่วมกันด้วย

๘/นายนิรุช...

นายนิรุฒ

ขอสอบถามฝ่ายบริษัทใน ๒ ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นแรก ขอสอบถามเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ที่ไม่ผ่านการตรวจเวชศาสตร์ จำนวน ๗ คน
- ประเด็นที่สอง ขอสอบถามความคืบหน้าการดำเนินการทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งของกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

นางธนวรรณ

สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ที่สัญญาจ้างครบกำหนดเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔ คน บริษัทดำเนินการต่อสัญญาจ้างเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ให้สอดคล้องตามประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๙๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เรื่อง การฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๖๗ บริษัทได้ดำเนินการปรับข้อความในสัญญาจ้าง ให้ครอบคลุมสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมดังกล่าว และจะให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) จำนวน ๓๔ คน ลงนามในสัญญาฉบับปรับปรุงอีกครั้ง

ส่วนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ที่สัญญาจ้างจะครบกำหนด ในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ ซึ่งแบ่งออกเป็น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) (สบพ.) จำนวน ๑ คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) (ปริญญาตรี) จำนวน ๑๘ คน บค.ทบ. และ พส.ทบ. ได้หารือเกี่ยวกับการปรับข้อความในสัญญาจ้างแล้ว และจะให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) กลุ่มดังกล่าวลงนาม เพื่อต่อสัญญาจ้างภายในสิ้นปี ๒๕๖๗ ต่อไป

ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ที่ไม่ผ่านการตรวจเวชศาสตร์ จำนวน ๗ คน บริษัทพิจารณาไม่ต่อสัญญา

และตามที่สหภาพแรงงานสอบถามในประเด็นที่ ๒ นั้น เบื้องต้นทาง บค.ทบ. ได้หารือกับสหภาพแรงงาน เพื่อสอบถามความต้องการขอให้ทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งของกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดย บค.ทบ. ทราบข้อมูลเบื้องต้นว่า การที่บริษัทปรับคุณสมบัติประจำตำแหน่งของ Air Traffic Controller ให้มีระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ ของทั้ง Approach และ Aerodrome ภายใน ๙/๓ ปี...

๓ ปี แต่ในทางปฏิบัติพบว่า บางศูนย์ฯ ที่มีทั้ง Aerodrome และ Approach ไม่สามารถผลักดันให้เจ้าหน้าที่ Approach เลื่อนตำแหน่งภายใน ๓ ปี ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างศูนย์ฯ ที่มีทั้ง Approach และ Aerodrome เลื่อนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ ซ้ำกว่าศูนย์ฯ ที่มีเพียง Aerodrome ในประเด็นดังกล่าว บค.ทบ. ขอรับข้อมูลไปพิจารณาเพื่อศึกษาผลกระทบในภาพรวมก่อน

นายนิรุช ประเด็นแรก สหภาพแรงงานขอสอบถามเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ที่ไม่ผ่านการตรวจเวชศาสตร์ จำนวน ๗ คน บริษัทมีมาตรการช่วยเหลือหรือไม่ อย่างไร

เลขานุการฯ เบื้องต้นได้สอบถามเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ที่ไม่ผ่านการตรวจเวชศาสตร์เป็นรายบุคคล ทั้ง ๗ คน ว่ามีความประสงค์จะทำงานกับบริษัทในสายงานอื่นที่มีตำแหน่งว่างหรือไม่ หรือหากเจ้าหน้าที่ทั้ง ๗ คนดังกล่าว ไม่มีความประสงค์จะทำงานกับบริษัทในสายงานอื่น บริษัทก็จะพิจารณาไม่ต่อสัญญา เนื่องจากคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามที่บริษัทกำหนด

นายนิรุช หากเป็นความประสงค์ของเจ้าหน้าที่ทั้ง ๗ คนดังกล่าวที่จะไม่ทำงานกับบริษัทในสายงานอื่น ก็ให้เป็นไปตามความประสงค์ของเจ้าหน้าที่ทั้ง ๗ คน ส่วนประเด็นเรื่องการทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งของกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง สหภาพแรงงานขออธิบายเพิ่มเติม ดังนี้ เนื่องจากบริษัทกำหนดคุณสมบัติการเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ ต้องผ่านหลักสูตร Approach ในศูนย์ฯ ที่มี Approach ส่วนศูนย์ฯ ที่ไม่มี Approach ใช้ระยะเวลา ๓ ปีเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติ อย่างไรก็ตามศูนย์ฯ ที่มี Approach กลับไม่สามารถกำหนดให้เรียนหลักสูตร Training ได้ ส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ ครองตำแหน่งนานเกินกว่า ๓ ปี ซึ่งถือเป็นความเหลื่อมล้ำระหว่างศูนย์ฯ ที่มี Approach และศูนย์ฯ ที่ไม่มี Approach สหภาพแรงงานจึงขอเสนอในที่ประชุมขอให้บริษัทพิจารณาในประเด็นศูนย์ฯ ที่มี Approach ไม่สามารถเปิดหลักสูตร Training ได้

เลขานุการฯ กล่าวขอบคุณสหภาพแรงงานที่ให้ข้อมูลเพิ่มเติม และประเด็นนี้เป็นประเด็นเร่งด่วน โดยคาดว่าจะในเดือนมกราคม ๒๕๖๘ จะขออนัดสหภาพแรงงานหารือกรอบเพื่อพิจารณา ทบทวนร่างประกาศ เพื่อนำเสนอที่ประชุม HR Committee และเสนอ ผวท. พิจารณานุมัติ ตามขั้นตอนต่อไป

นายนิรุช กล่าวขอบคุณบริษัท

นายสุนันท์ เสนอความเห็น ว่า ต้องพิจารณาในประเด็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ ที่ต้องเรียน Approach ไม่ใช่แค่เรื่อง Career Path เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีเรื่องเงินค่าใบอนุญาตด้วย อาจจะต้องพิจารณาให้ละเอียดว่า ลำดับขั้นของ Career Path จะได้เป็นอย่างไร ถ้านำเอากรอบ ระยะเวลา มาเป็นเกณฑ์ ก็จะได้เฉพาะตำแหน่ง แต่ไม่ได้เงินค่าใบอนุญาต

นายนิรุช ขออนุญาตชี้แจงว่า คุณสมบัติเป็นเรื่องของตำแหน่ง ส่วนการจ่ายเป็นเรื่องของใบอนุญาต ถ้าแยกกันว่าคุณสมบัติประจำตำแหน่ง คือ การปรับฐานเงินเดือนจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร ทางอากาศ ๒ เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ ซึ่งไม่เกี่ยวกับค่าใบอนุญาต สำหรับเงินค่าใบอนุญาต จะได้รับก็ต่อเมื่อสอบผ่านตามเงื่อนไขของการได้ใบอนุญาตนั้น ๆ ทั้งนี้ สำหรับ Career Path ที่สหภาพแรงงานจะขอหารือ คือ จะให้มีการเรียนหลักสูตร Training หรือไม่ หากไม่ต้องเรียนหลักสูตร Training ลำดับขั้นตอนของ Career Path ต่อไปจะเป็นอย่างไร สหภาพแรงงานขอให้ลงรายละเอียดตรงจุดนี้ อย่งไรก็ตาม เบื้องต้นสหภาพแรงงานขอให้บริษัท พิจารณาเรื่องความเท่าเทียมก่อน เนื่องจากมีความเหลื่อมล้ำระหว่างศูนย์ฯ ที่มี Approach และ ศูนย์ฯ ที่ไม่มี Approach โดยศูนย์ฯ ที่มี Approach เปิดสอนหลักสูตร Training ไม่ได้ ส่งผลให้ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ เลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ ช้ากว่าศูนย์ฯ ที่ไม่มี Approach ซึ่งใช้เกณฑ์เวลา ๓ ปีในการเลื่อนตำแหน่ง

นายสุนันท์ ยังมีอีก ๒ ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่

๑) ข้อจำกัดของ TCAR 1 (จำนวน Rating เนื่องจาก TCAR 1 มีข้อจำกัดว่าห้ามมี มากกว่าที่ Rating) ขอให้เช็ครายละเอียดในประเด็นนี้ประกอบเรื่อง Career Path ด้วย

๒) การรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศประจำหอควบคุมการจราจรทางอากาศ ภูมิภาค เช่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศส่วนหนึ่งจะประจำศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต และอีกส่วนหนึ่งจะประจำหอควบคุมการบินกระบี่ จะมีการพัฒนาต่ออย่างไร หรือจะอยู่ที่นั่น

๑๑/เพราะ...

เพราะถ้าพัฒนาต่อจะต้องมีการ Keep current ต้องมาทำอีก

ทั้ง ๒ ปัจจัยข้างต้น ขอให้นำมาบูรณาการร่วมกัน เนื่องจากอีกไม่นาน TCAR 1 จะมีผลบังคับใช้ ทั้งที่ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

นายนิรุช ขออนุญาตให้ข้อมูลต่อที่ประชุมเพิ่มเติมว่า เรื่อง Rating Endorsement ได้เคยหารือกับ ผอ.วมถึงเรื่องการรักษาใบอนุญาต (Keep License) ส่วนเรื่อง Career Path ทางสหภาพแรงงาน ขอสอบถามว่า เมื่อแยกหอฯ แล้ว การพัฒนาพนักงานใหม่จะเป็นไปในทิศทางใด และพนักงานเก่า จะต้อง Keep License อย่างไร

นายวิสุทธี ประเด็นนี้มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกันหลายส่วน เรื่อง Career Path จะมี ๒ ส่วน ในส่วนแรกไม่ควรนำเรื่อง Career Path มาเป็นประเด็นในสิ่งที่จำเป็นต้องทำตาม TCAR PEL กล่าวคือ การลด Rating ต้องมีการทำ Workshop กับผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยให้ข้อมูลในแต่ละศูนย์ฯ เช่น การมี OJTI การมี DATCA ประจำหน่วย เพื่อ Unit Competency Assessment ตาม TCAR PEL และเพื่อการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมหอฯ ในสังกัดทั้งหมด จะต้องมีคนแบบไหน Rating อะไร ในส่วนนี้ มก.มป. อยู่ระหว่างวางแผนกับทางกลุ่ม DATCA ที่จะทำงานเชิง Technique ด้วยกันว่าแต่ละ Rating ที่ รวท. (นายสุนันท์) พูดถึงเป็นอย่างไร ซึ่งขณะนี้พอจะมีข้อมูลอยู่ระดับหนึ่งแล้ว เมื่อมีข้อมูลเชิง Technique แล้ว ต่อไปจะต้องมีการทำ Workshop กับศูนย์ฯ ซึ่งจะมีประเด็นเรื่อง Career Path เรื่องค่าตอบแทน ดังนั้น ในขั้นแรกขอให้มีความชัดเจนในประเด็นเรื่องค่าตอบแทนก่อนว่า ต้องไม่มีผลกับการตัดสินใจลด Rating สำหรับคนที่ถือ Rating อยู่แล้ว และต้องการลดจำนวน Rating ที่ถืออยู่ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมองคนที่ยังไม่มี Rating แต่อยากได้ค่าตอบแทนด้วย ก็จะอยู่ในส่วนของการปรับ Career Path

นายสุนันท์ ในประเด็นที่นายวิสุทธีอธิบาย อยากให้เห็นภาพก่อนว่า ตาม TCAR PEL กำหนดว่าต้องทำอะไร ขอให้ชัดเจนในส่วนนี้ก่อน เนื่องจากเป็นข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตาม และเมื่อมีความชัดเจนในส่วนนี้แล้ว จึงมาพิจารณาต่อว่า การปฏิบัติตาม TCAR PEL กระทบส่วนใดบ้างในการถือครอง Rating และพิจารณาเรื่องเงินเป็นประเด็นต่อไป อย่างไรก็ตาม ในส่วนของเรื่องเงิน ไม่ควรตัดในสิ่งที่เคยได้มาอยู่ก่อนแล้ว และตามมาด้วยเรื่อง Career Path โดยต้องปรับ Career Path ให้สอดคล้องตามข้อกำหนด

- เลขานุการฯ กล่าวขอบคุณความคิดเห็นของทั้งกรรมการฝ่ายบริษัทและกรรมการฝ่ายสหภาพแรงงาน โดยวาระที่ ๓.๑.๓ นี้อาจพิจารณาดำเนินการออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้
- ๑) ปรับคุณสมบัติประจำตำแหน่งก่อน
 - ๒) ในส่วนที่ได้หารือร่วมกับทางมาตรฐาน เช่น เรื่องการลด Rating ให้สอดคล้องเหมาะสมตามแนวทาง และหารือกับ ATSU นำเสนอตามขั้นตอนให้สายงานพิจารณา
- นายสุนันท์ กำหนดกรอบของ TCAR PEL ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม หรือเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ได้หรือไม่ เพื่อจะพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก TCAR PEL เช่น การกำหนด Career Path จากนั้นนัดประชุมหารือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในโอกาสแรกต่อไป
- นายวิสุทธิ์ ขอให้ข้อมูลต่อที่ประชุมเพิ่มเติมว่า กฎหมายไม่ได้บอกว่าต้องมี Rating แต่เป็นการกำหนดว่า ถ้าถือครอง Rating แล้ว จะต้องทำอย่างไรกับ Rating ที่ถือครองอยู่ ดังนั้น สิ่งที่จะบอกว่า หน่วยใด ต้องมี Rating อย่างไร ปัจจัยจะอยู่ที่จำนวนคน จำนวนหอลูกข่าย ในหนึ่งคน ต้องเวียนทำหน้าที่อะไรบ้าง หรือหนึ่งคนทำหนึ่งหน้าที่
- มก.มป. ในฐานะผู้อำนวยการกระบวนการเกี่ยวกับ Rating กับ กพท. มก.มป. ได้พยายามนัดหมาย DATCA และผู้เชี่ยวชาญ (ATC) แต่ยังมีข้อติดขัดเรื่องการนัดหมาย เนื่องจาก DATCA และผู้เชี่ยวชาญติดภารกิจหลัก เช่น เข้าเวร, OJT เป็นต้น มก.มป. จึงขอรับการสนับสนุนจาก รวท. (นายสุนันท์) ในการนัดหมายด้วย ซึ่งวัตถุประสงค์ของการนัดหมาย เพื่อหาข้อมูลสภาพแวดล้อมของแต่ละหอฯ ว่ามีอุปสรรคอะไร ปฏิบัติงานอย่างไร เทียบกับ TCAR PEL ว่าเข้าข่ายเป็น Rating ไດ
- นายสุนันท์ ในประเด็นดังกล่าว ขอให้มีการมอบหมายให้ ผมป. ดำเนินการ เนื่องจากมีความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาคำตอบก่อนว่า TCAR PEL มีผลกระทบอย่างไรบ้าง
- นายวิสุทธิ์ ทั้งนี้ นอกจากการหารือกับ ผมป. แล้ว มก.มป. ยังคงต้องขอรับการสนับสนุนจากทาง DATCA และผู้เชี่ยวชาญในการทำ Workshop ด้วย
- นายเมธี กล่าวขอบคุณทุกฝ่ายที่พยายามช่วยกันหาแนวทางเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและพนักงาน
- นายนราธิป ในการทำ Workshop ขอความร่วมมือแจ้งศูนย์ฯ ด้วย
- เลขานุการฯ กล่าวขอบคุณ และแจ้งว่าหลังปิดปีใหม่จะนัดหารือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวาระที่ ๓.๑.๓ ในโอกาสแรกต่อไป
- ที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

(ไม่มีวาระติดตาม)

๓.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง
ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ

(ไม่มีวาระติดตาม)

๓.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสภาพแรงงานรวมถึง
การร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

(ไม่มีวาระติดตาม)

๓.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๓.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ (ตามสัญญาจ้าง)

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ (๒๘๕) เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาสวัสดิการและสิทธิ
ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ (ตามสัญญาจ้าง)

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

จากการประชุมเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ และวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ มีแนวทาง
ดำเนินการ ดังนี้

๑. การพิจารณานำระเบียบบริษัท เรื่อง ค่าใช้จ่ายเดินทางไปปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๓
มาบังคับใช้โดยอนุโลม (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง)

๑.๑ การพิจารณานำระเบียบบริษัท เรื่อง ค่าใช้จ่ายเดินทางไปปฏิบัติงาน
พ.ศ. ๒๕๖๓ มาบังคับใช้โดยอนุโลม (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง) พส.ทบ. อยู่ระหว่างรวบรวม
ข้อมูลการเดินทางไปปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่มีการจ้างสัญญาจ้าง หรือลูกจ้าง เพื่อพิจารณา
ปรับปรุงสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายเดินทางไปปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอสายบังคับบัญชาและ สกม.
พิจารณา จากนั้นจะนำเข้าหารือในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก่อนเสนอ
คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ และคณะกรรมการบริษัทต่อไป

๑.๒ การพิจารณากรณีการเดินทางไปฝึกอบรมภายในประเทศ ตามประกาศ บริษัท ที่ ปก ๑๙๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ บค.ทบ. อยู่ระหว่างปรับปรุงสัญญาจ้าง (เฉพาะตำแหน่ง ATC ตามสัญญาจ้าง และลูกจ้าง)

๒. การจัดทำร่างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง

ขณะนี้อยู่ระหว่าง พส.ทบ. ปรับปรุงข้อมูลตามข้อสรุปที่ได้จากการประชุมหารือ กับ บค.ทบ. เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อนำเสนอสายบังคับบัญชาและ สกม. พิจารณา จากนั้นจะนำเข้าหารือในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก่อนเสนอคณะกรรมการ กฎหมายและระเบียบ และคณะกรรมการบริษัทต่อไป

นายสพล

ในส่วนของการปรับปรุงสัญญาจ้างเป็นการตกลงระหว่างบริษัทและลูกจ้างเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ (๒๙๐) สหภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมขอให้บริษัท พิจารณาจัดทำข้อบังคับของเจ้าหน้าที่ตามสัญญาจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสัญญา เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตามสัญญาจ้างแบ่งเป็นหลายกลุ่ม และแต่ละกลุ่มสัญญาจ้าง มีความแตกต่างกัน ในมุมมองของสหภาพแรงงานต้องการเห็นสัญญาจ้างที่มั่นคง เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยในที่ประชุมกรรมการกิจการสัมพันธ์นอกรอบ (ฝ่ายสหภาพแรงงาน) สหภาพแรงงานได้นำเสนอในที่ประชุมขอให้บริษัทชี้แจงความแตกต่างของสัญญาจ้างแต่ละกลุ่ม ในเรื่องของสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ และนำมาเปรียบเทียบกับพนักงาน

นอกจากนี้ มีประเด็นเรื่องการนับอายุงานว่าเริ่มนับตอนไหน เริ่มนับตั้งแต่เป็นเจ้าหน้าที่ สัญญาจ้างและลูกจ้าง หรือเริ่มนับตั้งแต่บรรจุเป็นพนักงาน อยากให้มีความชัดเจน

การนำข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานมาใช้บังคับโดยอนุโลมกับกลุ่มเจ้าหน้าที่สัญญาจ้าง สามารถทำได้หรือไม่ อย่างไร เช่น เรื่องเสื่อกันหนาว เรื่องเครื่องแบบ เรื่องเงินช่วยเหลือ ค่าเครื่องแบบ สหภาพแรงงานอยากให้บริษัทชี้แจงว่า เหตุใดไม่นำข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน มาใช้บังคับโดยอนุโลมกับกลุ่มเจ้าหน้าที่สัญญาจ้างมีข้อจำกัดอะไร หรือหากนำข้อบังคับเกี่ยวกับ พนักงานมาใช้จะเกิดผลกระทบต่อบริษัทอย่างไร เช่น บริษัทจะเกิดการระดมการเงินเพิ่มขึ้น มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

เลขานุการฯ

การจ้างงานรูปแบบใหม่ เนื่องด้วยปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ และเพื่อกำหนดการผ่านคุณสมบัติ ก่อนรับเป็นพนักงานให้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม หากการจ้างงานรูปแบบใหม่ทำให้เกิดผลกระทบ ในภาพรวม บริษัทยินดีรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมต่อไป

ในเบื้องต้น ททบ. อาจพิจารณาประเมินผลการจ้างงานรูปแบบใหม่ว่า มีผลดี ผลเสียอย่างไร เหมาะสมที่จะจ้างงานในรูปแบบใหม่นี้ต่อเนื่องไปหรือไม่ หากได้ผลการประเมินแล้วจะนำเสนอ ต่อที่ประชุม เพื่อร่วมกันพิจารณาทบทวนรูปแบบการจ้างงานต่อไป และขอรับข้อมูลในประเด็น ความเหลื่อมล้ำระหว่างการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ ไปศึกษาเพิ่มเติม

นายเมธี กล่าวขอบคุณบริษัทที่พร้อมนำข้อคิดเห็นไปพิจารณาทบทวนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้ สหภาพแรงงานอยากให้บริษัทมุ่งเน้นประเด็นความเหลื่อมล้ำระหว่างการจ้างงานในแต่ละ รูปแบบ โดยเฉพาะเรื่องการนับอายุงาน

ประเด็นเรื่องเครื่องแบบ บริษัทประกาศให้พนักงานสวมเครื่องแบบทุกวันจันทร์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เป็นทางการและแสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร แต่เจ้าหน้าที่สัญญาจ้างไม่สามารถสวมเครื่องแบบพนักงาน จึงเกิดเป็นความแตกต่างระหว่าง พนักงาน และเจ้าหน้าที่สัญญาจ้าง

นายชนะ ขอให้ บค.ทบ. ช่วยดูเรื่องเครื่องแบบว่ามีข้อติดขัดประการใดหรือไม่หากจะให้เจ้าหน้าที่ สัญญาจ้างสวมเครื่องแบบพนักงาน

นางธนวรรณ ตามประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๖๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยเรื่องเครื่องแบบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งในระเบียบนี้ กำหนดนิยามเฉพาะพนักงาน จึงต้องขอคุณในรายละเอียดก่อนว่าหากจะขออนุญาตให้ใช้กับ กลุ่มเจ้าหน้าที่สัญญาจ้างต้องเสนอคณะกรรมการบริษัทก่อน

นายเมธี สหภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมขอให้บริษัทเร่งนำเสนอคณะกรรมการบริษัท

นายรัตต์ตัญญู ขอสอบถามเพิ่มเติมเรื่องการนับอายุงาน หากบริษัทจะพิจารณานับอายุงานตั้งแต่เป็นเจ้าหน้าที่ สัญญาจ้าง บริษัทต้องมีระเบียบรองรับหรือไม่ อย่างไร

ประธานฯ ประเด็นเรื่องเครื่องแบบ เบื้องต้นขอให้เป็นไปตามระเบียบบริษัท ทั้งนี้ การนำเสนอ คณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุญาตใช้กับเจ้าหน้าที่สัญญาจ้าง ขอให้เป็นไปตามขั้นตอน

เลขานุการฯ ขอรับประเด็นและข้อสังเกตของสหภาพแรงงานเพื่อนำไปพิจารณา

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๖ เรื่อง อื่น ๆ

๓.๖.๑ เรื่อง การจัดการด้านสวัสดิการรถรับ – ส่งสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศรูปแบบใหม่ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ (ผลกระทบจากการปรับกะ)

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ (๒๗๕) เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาการดูแลสวัสดิการรถตู้ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศรูปแบบใหม่ ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับกะ บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

ผวท. อนุมัติในหลักการวิธีการจัดการรถรับ - ส่งสำหรับพนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะรูปแบบใหม่ โดยให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวทดลองใช้บริการเป็นเวลา ๓ เดือน ติดตามรายงานสถิติการใช้บริการทุกเดือน จากนั้นประเมินผลการใช้บริการนำเสนอบริษัทพิจารณาต่อไป

ขณะนี้อยู่ระหว่างการทดลองใช้บริการและการรวบรวมข้อมูลพนักงานกลุ่มดังกล่าว สังกัด ศก. ศจ. และ ศบ. ขอใช้รถรับ-ส่ง โดยมีข้อมูลดังนี้

ลำดับ	รายละเอียดของงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ																
๑	ศบ. แจ้งยกเลิกการขอใช้รถเนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนกะ	ศบ. สค.ทบ.	-ศบ. แจ้งยกเลิกก่อนทำการจัดจ้างจึงทำให้ไม่เกิดค่าใช้จ่าย																
๒	สถิติการใช้รถจริง ระหว่าง ๑-๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ สรุปได้ดังนี้ ศจ. <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>ขอใช้</th> <th>ใช้งานจริงตามร้องขอ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒ ธันวาคม ๒๕๖๗</td> <td>๑ เที่ยวบิน ๑ คน</td> </tr> <tr> <td>๓ ธันวาคม ๒๕๖๗</td> <td>๑ เที่ยวบิน ๑ คน</td> </tr> <tr> <td>๕ ธันวาคม ๒๕๖๗</td> <td>๑ เที่ยวบิน ๑ คน</td> </tr> <tr> <td>๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๗</td> <td>๑ เที่ยวบิน ๑ คน</td> </tr> </tbody> </table> ศก. <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>ขอใช้</th> <th>ใช้งานจริงตามร้องขอ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๙ ธันวาคม ๒๕๖๗</td> <td>๑ เที่ยวบิน ๑ คน</td> </tr> <tr> <td>๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๗</td> <td>พนักงานแจ้งยกเลิก</td> </tr> </tbody> </table>	ขอใช้	ใช้งานจริงตามร้องขอ	๒ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน	๓ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน	๕ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน	๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน	ขอใช้	ใช้งานจริงตามร้องขอ	๙ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน	๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๗	พนักงานแจ้งยกเลิก	สค.ทบ.	-กรณี ศก. แจ้งยกเลิก ๑ เที่ยวบิน มีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นเนื่องจาก ตกลงว่าจ้างผู้รับจ้างไว้แล้ว
ขอใช้	ใช้งานจริงตามร้องขอ																		
๒ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน																		
๓ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน																		
๕ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน																		
๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน																		
ขอใช้	ใช้งานจริงตามร้องขอ																		
๙ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑ เที่ยวบิน ๑ คน																		
๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๗	พนักงานแจ้งยกเลิก																		

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๖.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงเงินค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ (๒๘๙) เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อขอติดตามผลการพิจารณาปรับปรุง เงินค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมจราจร ทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

อยู่ระหว่างขั้นตอนทบทวนข้อมูลผลการประเมินค่างาน เนื่องจากในปัจจุบันจำเป็นต้อง มีการทบทวนเรื่องภาระงานต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำข้อมูลงบประมาณ ในการว่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการประเมินค่างานต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๖.๓ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุง Performance Management System (PMS)

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ (๒๘๕) เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ขอให้บริษัทพิจารณาปรับปรุง Performance Management System (PMS) ให้ทันสมัย และขอให้รายงานการดำเนินการโครงการ PMS ให้ที่ประชุมรับทราบเป็นระยะ ซึ่งบริษัทจะรายงานให้ทราบรายไตรมาส

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

อยู่ระหว่างนำเสนอตามสายงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการว่าจ้างที่ปรึกษาโดยวิธี ประกาศเชิญชวนทั่วไป หากได้รับความเห็นชอบแล้วจะส่งเรื่องไปยัง กพ.บพ. เพื่อดำเนินการ จัดจ้างตามกระบวนการพัสดุ ประมาณการระยะเวลาดำเนินการ ๓ - ๕ เดือน

นายสพล บริษัทได้กำหนดกรอบหรือแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับผู้รับจ้างเองหรือไม่ เช่น อาจกำหนด Case Scenario หรืออาจบอกข้อดี - ข้อเสียของการประเมินรูปแบบเดิม ให้ผู้รับจ้างทราบ ซึ่งสหภาพแรงงานเห็นว่า การประเมิน ๑๒ ปัจจัยยังมีจุดอ่อนในเรื่อง

	<p>การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวตัดสินการประเมิน สหภาพแรงงานจึงขอเสนอ ในที่ประชุมให้บริษัทนำข้อมูลเหล่านี้แจ้งกับผู้รับจ้างให้ทราบด้วย</p>
เลขานุการฯ	<p>เบื้องต้นต้องปฏิบัติตามที่ Terms of Reference (TOR) ซึ่งได้กำหนดขอบเขตให้มีการสัมภาษณ์ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเก็บข้อมูล นอกจากนี้ ผู้รับจ้างจะมีการปรึกษาหารือกับ บค.ทบ. ด้วย เพื่อรับทราบข้อเท็จจริงและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประเมินรูปแบบเดิม</p>
นางธนวรรณ	<p>ขอเพิ่มเติมข้อมูลว่า ในการดำเนินการทั้ง ๕ ระยะของโครงการ PMS จะให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ฝ่ายจัดการ สหภาพแรงงาน และ Keyman ทุกระดับ ทำ Workshop เพื่อจัดทำ ร่างแบบประเมินรูปแบบใหม่ ซึ่งต่างจากรูปแบบเดิมที่ใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพียงฝ่ายเดียว แต่ระบบ PMS จะเป็นการจัดทำตัวชี้วัด ซึ่งจะเชื่อมโยงตั้งแต่ตัวชี้วัดองค์กร สายงาน หน่วยงาน จนถึงตัวชี้วัดรายบุคคล ดังนั้น บุคลากรแต่ละท่านจะมีตัวชี้วัดประจำตัว ของตัวเองในแต่ละรอบของการประเมิน และบุคลากรแต่ละท่านจะได้รับทราบตัวชี้วัดก่อน การประเมินในรอบนั้น ๆ ส่วนการประเมิน Competency ก็จะอยู่ในระบบ PMS เช่นเดียวกัน</p> <p>ในการออกแบบระบบ PMS จะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ในระยะที่ ๑ เพื่อให้ผู้รับจ้างได้อธิบายถึงระบบ เช่น ข้อดี ข้อพึงระวัง เป็นต้น เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ไปด้วยกัน โดย บค.ทบ. ขอความร่วมมือมา ณ ที่นี้ ขอให้ทุกฝ่ายให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาระบบ PMS ต่อไป</p>
นายรัตต์ธัญญ	<p>สหภาพแรงงานขอ ดู TOR ได้หรือไม่</p>
นางธนวรรณ	<p>TOR ประกาศเผยแพร่แล้ว</p>
เลขานุการฯ	<p>มีประกาศเผยแพร่ในเว็บไซต์ของบริษัท</p>
ที่ประชุม	<p>รับทราบ</p>

๓.๖.๔ เรื่อง รายงานผลแบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การยกระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน)

เลขานุการฯ	<p>กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ (๒๘๖) เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ ขอให้บริษัทจัดทำแบบสอบถาม ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (การยกระดับคะแนน ๑๙/ประเมินผล...</p>
------------	--

ประเมินผลการปฏิบัติงาน) เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากพนักงานมาพิจารณาความต่อเนื่องในการยกระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

การรายงานผลขอให้นางธนวรรณนำเสนอรายละเอียด

นางธนวรรณ	รายงานข้อมูล (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยในระเบียบวาระ)
นายสพล	สภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมขอให้มีความกระจ่างเกี่ยวกับการยกระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ท่านทราบหรือไม่ว่าการยกระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนของท่านยังคงขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา
ที่ประชุม	รับทราบ

๕.เรื่อง อื่น ๆ

๕.๑ เรื่อง การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าอัตราจำกัดที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี ของสายงานสนับสนุน และสายงานข้อมูลการบิน

นายสพล ตามที่บริษัทได้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานในสายงานวิศวกรรมที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าอัตราจำกัดมานานกว่า ๒๐ ปี โดยการเลื่อนตำแหน่งในระดับ ๙ ตามโครงสร้างตำแหน่งอัตราจำกัดพิเศษ ภายใต้โครงการบริหารสินทรัพย์ (Asset Management) นั้น

สภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมขอให้บริษัทพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในสายงานอื่น เช่น สายงานสนับสนุนและสายงานสื่อสารข้อมูลที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าอัตราจำกัดมานานกว่า ๒๐ ปี และไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากข้อจำกัดในโครงสร้างตำแหน่งของบริษัท ดังนี้

๕.๑.๑ จัดทำโครงสร้างตำแหน่งงานพิเศษ หรือกลุ่มงานพิเศษเช่นเดียวกับโครงการบริหารสินทรัพย์ (Asset Management) ในสายงานสนับสนุนและสายงานข้อมูลการบิน เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่พิเศษและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงกว่าอัตราจำกัด

๕.๑.๒ สำหรับโครงการบริหารสินทรัพย์ (Asset Management) บริษัทควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในแต่ละปี เพื่อให้ง่ายต่อการติดตาม หรือ

๒๐/ให้บริษัท...

ให้บริษัทจัดทำชุดข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการติดตามและสามารถเสนอชื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ในแต่ละปีเช่นเดียวกัน

ทั้งนี้ สหภาพแรงงานได้ทำหนังสือเสนอประธานกรรมการพิจารณาเพื่อขออนุมัติบรรจุมติกรรมการประชุมและขอให้บริษัทรายงานความคืบหน้าในการประชุมครั้งต่อ ๆ ไป

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๒ เรื่อง สถานะทางการเงินของบริษัท

นายธนาริธิ

ขอสอบถามสถานะทางการเงินของบริษัท

เลขานุการฯ

ขอให้นายไพบูลย์ช่วยชี้แจงสถานะทางการเงินของบริษัท

นายไพบูลย์

ตามแผนการเงินคาดการณ์ว่าสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๘ บริษัทจะมีรายได้สูงกว่ารายจ่ายจำนวน ๘๔๕ ล้านบาท (เป็นการประเมินตั้งแต่ต้นปี) ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการจริง (เดือนตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๖๗) พบว่า เดือนตุลาคมบริษัทมีรายได้สูงกว่ารายจ่ายจำนวน ๑๕๐ ล้านบาท และเดือนพฤศจิกายน มีรายได้สูงกว่ารายจ่ายจำนวน ๒๐๖ ล้านบาท รวม ๒ เดือน บริษัทมีรายได้สูงกว่ารายจ่ายจำนวน ๓๕๖.๗๕ ล้านบาท

ในส่วนของความเสียหาย จะปรับขึ้นได้ประมาณร้อยละ ๑๐ จากการปรับอัตรา Flight Charge ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการตามขั้นตอน คือ บริษัทต้องได้ใบรับรองครบทุกใบ ขณะนี้บริษัทได้ใบรับรองแล้ว ๑ ใบ คือ CNS

นายธนาริธิ

ถ้าบริษัทได้ใบรับรองครบ ๓ ใบ ก็จะสามารถปรับอัตรา Flight Charge ได้ ซึ่งอาจจะส่งผลให้บริษัทมีรายได้สูงกว่าที่คาดการณ์ไว้

นายไพบูลย์

อัตราค่าบริการคิดที่ Unit Rate สำหรับสมาชิก End Route เดิมจะคิดที่ ๓,๕๐๐ บาท บริษัทจะปรับขึ้นเป็น ๓,๘๐๐ บาท ส่วน Terminal เดิมจะคิดที่ ๕๐๐ บาท จะปรับขึ้นเป็น ๕๘๐ บาท Ratio ของการบินระหว่างเป็นสมาชิกกับไม่เป็นสมาชิกจะอยู่ที่ ๘๐/๒๐

นายธนาริธิ

บริษัทหักส่วนของเงินเก็บไว้แล้วใช่หรือไม่ จากเงินที่คาดการณ์ไว้จำนวน ๘๔๕ ล้านบาท

นายไพบูลย์

บริษัทมีคณะทำงานบริหารเงินอยู่ ในส่วนของเงินเก็บนั้นต้องนำเข้าไปประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาด้วย

๒๑/นางพัชรินทร์...

นางพัชรินทร์ ขอให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของอัตราค่าบริการใหม่ ตามแผนการเงินได้รวมการปรับอัตราค่าบริการใหม่ไว้แล้ว โดยคาดการณ์ว่าจะปรับเพิ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๘ ดังนั้น ตามที่ นายไพบูลย์รายงาน ว่า ตามแผนการเงินคาดการณ์ว่าสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๘ บริษัทจะมีรายได้ สูงกว่ารายจ่ายจำนวน ๘๔๕ ล้านบาท นั้น ได้รวมการปรับอัตราค่าบริการใหม่ไว้แล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

๕.๓ เรื่อง วันหยุดพักผ่อนสะสม (VC)

นายนิรุช ตามที่ บริษัทมีหนังสือกองพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมความผูกพัน ที่ พส.ทบ ๔๐๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่อง การบริหารจัดการวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมสำหรับ พนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ นั้น สหภาพแรงงานขอสอบถาม ๒ ประเด็น ดังนี้

๕.๓.๑ สำหรับพนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ บริษัทยังคงยืนยันหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินค่าทำงาน ในวันหยุดกรณีผู้บังคับบัญชาไม่ได้จัดให้พนักงานหยุด ทำให้พนักงานมีวันหยุดพักผ่อนสะสม (VC) คงเหลือในสิ้นปี ๒๕๖๗ ตามหนังสือฉบับดังกล่าวหรือไม่

๕.๓.๒ สำหรับพนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม บริษัทมีหลักเกณฑ์อย่างไร กรณีพนักงานมีวันหยุดพักผ่อนสะสม (VC) คงเหลือในสิ้นปี ๒๕๖๗ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ จัดให้พนักงานหยุด

เลขานุการฯ กรณีพนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจร ทางอากาศยังคงใช้หลักเกณฑ์เดิมตามที่ได้ตกลงกันไว้ ส่วนพนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงาน ด้านวิศวกรรม บริษัทขอรับข้อมูลไว้พิจารณา

นายนิรุช กรณีด้านวิศวกรรม คนที่มีทั้ง ๒ สถานะ คือ เข้ากะ และไม่เข้ากะ บริษัทจะมีหลักเกณฑ์พิจารณา เรื่องวันหยุดพักผ่อนสะสม (VC) คงเหลืออย่างไร เช่น ช่วงที่เข้ากะ แต่ไม่มีคนแทน จึงหยุดไม่ได้ หรือ ช่วงที่ไม่เข้ากะ ผู้บังคับบัญชาไม่ได้กำหนดให้หยุดหรืออาจจะกำหนดไม่ได้หรืออย่างไร จึงทำให้จำนวน VC คงเหลือ

เลขานุการฯ กรณีของวิศวกรรม เนื่องจากบริษัทยังไม่มีข้อมูลว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีการกำหนดให้หยุด จึงขอรับ
ข้อมูลไว้พิจารณาอีกครั้ง
ที่ประชุม รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานกล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม
เลิกประชุมเวลา ๑๕.๒๐ น.



(นายสถาพร ศรีสมวงศ์)

กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน

ระเบียบวาระที่ ๓.๑.๑ เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จพิเศษกรณีจบการศึกษาสำหรับผู้ที่ยื่นจบการศึกษาปี ๒๕๖๔ และเงินพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่ยังชะลอการจ่ายในรอบการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ (๒๖๒) เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาการจ่ายเงินบำเหน็จพิเศษกรณีที่ ๑. จบการศึกษาสำหรับผู้ที่ยื่นจบการศึกษาในปี ๒๕๖๔ และผู้ที่ยื่นจบการศึกษาปี ๒๕๖๕ และกรณีที่ ๒. การจ่ายเงินกรณีผู้มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง

กรณีที่ ๑. สืบเนื่องจากบริษัทยื่นข้อเรียกร้องบำเหน็จพิเศษกรณีจบการศึกษา โดยในระหว่างที่รอผลสรุปการเจรจาตามกระบวนการทางกฎหมาย บริษัทได้ขอชะลอการจ่ายดังกล่าวไว้ ต่อมาเมื่อสถานการณ์ทางการเงินดีขึ้น บริษัทมีการผ่อนคลายมาตรการใช้จ่ายงบประมาณหลายเรื่องโดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง สหภาพแรงงานจึงขอเสนอให้บริษัทพิจารณาจ่ายบำเหน็จพิเศษส่วนนี้ให้กับพนักงานพร้อมดอกเบี้ย (รายละเอียดตามหนังสือสหภาพแรงงานที่ สรร.ว.ท. ๐๕๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕)

ต่อมาบริษัทพิจารณาจ่ายให้ผู้ที่ยื่นจบการศึกษาปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ พร้อมกันเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว

กรณีที่ ๒. สหภาพแรงงานเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ (๒๗๗) เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เสนอประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีผู้มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง และขอปรับชื่อระเบียบวาระเป็นรวม ๒ กรณี ไปด้วยกัน

๓. ผลการดำเนินการ

- ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องทั้งสองฝ่ายได้เจรจาข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว

๒/- ในการ...

- ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง ผลการเจรจาขอเรียกร้องเพื่อกำหนดสภาพการจ้างและการดำเนินการตามสภาพการจ้าง มีมติ ดังนี้

๑. อนุมัติการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของแต่ละตำแหน่งในรอบการพิจารณาบำเหน็จในรอบที่ ๑/๒๕๖๕ ในอัตราร้อยละ ๓.๒๕

๒. อนุมัติการจ่ายผลกระทบจากการจ่ายบำเหน็จพิเศษสำหรับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาและยื่นเรื่องจบการศึกษาในปี ๒๕๖๔

ทั้งนี้ บริษัทอยู่ระหว่างการดำเนินการตามมติคณะกรรมการบริษัท โดยการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของแต่ละตำแหน่งในรอบการพิจารณาบำเหน็จในรอบที่ ๑/๒๕๖๕ ในอัตราร้อยละ ๓.๒๕ ไม่รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นที่เกิดขึ้นจากเงินตอบแทนพิเศษฯ และยกเว้น บำเหน็จพิเศษสำหรับกรรมการบริหารและอนุกรรมการสาขา (ชื่อเดิมกรรมการสาขา) ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่จะเสียสละไม่รับเงินบำเหน็จพิเศษดังกล่าว ตามมติที่ประชุมการเจรจาขอเรียกร้องฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน

ระเบียบวาระที่ ๓.๑.๒ เรื่อง ระบบ SAP-HRIS กรณีการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ (๒๖๙) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ ขอให้บริษัทพิจารณาแก้ไขข้อติดขัดในการใช้งานระบบ SAP-HRIS กรณีการแตะบัตรประจำตัวพนักงาน เนื่องจากแตะบัตรเข้างาน-เลิกงานแล้ว แต่ระบบไม่แสดงผล ใน SAP-Fiori ทำให้ต้องมาแตะบัตรซ้ำ จึงขอเสนอให้บริษัทพิจารณาดำเนินการซึ่งประเด็นนี้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว และรายงานต่อที่ประชุมในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ (๒๗๖) เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ (ปิดเคส)

ต่อมาได้เสนอประเด็นเพิ่มกรณีการจัดสรรอัตรากำลังบันทึกข้อมูลฯ ให้กับพนักงาน ATC เข้ากะ และ พท.สท. มีแนวทางแก้ไขการลดผลกระทบกับพนักงาน ในระหว่างปรับกะรูปแบบใหม่ (ในระยะยาวแบบถาวร) โดย พท.สท. นำเสนอการจัดทำ Interface ระหว่างระบบ E-Roster กับ ระบบ SAP-HRIS (ในส่วนการประมวลผลเวลาปฏิบัติงาน) โดย E-Roster พัฒนา/ปรับปรุงโดยบุคลากร พท.สท. ดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ (ปิดเคส) ส่วนระบบ SAP-HRIS ปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ สำเร็จรูป SAP (ผู้รับจ้าง) คาดการณ์ว่า แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๗

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

ทุกหน่วยงานได้เริ่มใช้งานแล้ว ระหว่างนี้หากพบปัญหา ผู้รับจ้าง (บริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด) จะต้องดำเนินการแก้ไขให้ตามระยะเวลารับประกันผลงาน ๑ ปี โดยจะครบกำหนดระยะเวลารับประกัน ในวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน

ระเบียบวาระที่ ๓.๑.๒ เรื่อง การพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการ
จรรยาทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ (๒๘๙) เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งกลุ่มงาน
ปฏิบัติการจรรยาทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สามารถรองรับแผนการ
บริหารอัตรากำลังของบริษัท

สืบเนื่องจากบริษัทยังไม่สามารถจัดหลักสูตรอบรมพัฒนาฯ ได้ (ยังไม่ได้รับอนุมัติจาก กพท.)
ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง สหภาพแรงงานเสนอพิจารณาประเด็นระยะเวลาการเลื่อน
ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมจรรยาทางอากาศ ๒ (ภูมิภาค) ของสนามบินที่มี Approach จะใช้เวลาในการ
เลื่อนตำแหน่งมากกว่า ๓ ปี เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจรรยาทางอากาศ ๓ (ภูมิภาค) ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่
ควบคุมจรรยาทางอากาศ ๒ (ภูมิภาค) ที่ปฏิบัติงานสนามบินที่ไม่มี Approach ซึ่งไม่ต้องเข้ารับการอบรมพัฒนา
หลักสูตรดังกล่าว

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

ปัจจุบันอยู่ระหว่างการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถึงแนวทางที่จะปรับคุณสมบัติประจำ
ตำแหน่งสำหรับเจ้าหน้าที่ควบคุมจรรยาทางอากาศ (ภูมิภาค) ทั้งศูนย์ฯ ที่มี Approach และไม่มี Approach
ให้มีความเท่าเทียมกันมากที่สุด ซึ่งคาดว่าจะนำเสนอข้อสรุปเสนอที่ประชุม HR Committee ได้ในวันที่ ๓๐ มกราคม
๒๕๖๘ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน

ระเบียบวาระที่ ๓.๕.๑ เรื่อง การพิจารณาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ (ตามสัญญาจ้าง)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ (๒๘๕) เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ (ตามสัญญาจ้าง)

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทอยู่ระหว่างดำเนินการ ดังนี้

๑. การพิจารณานำระเบียบบริษัท เรื่อง ค่าใช้จ่ายเดินทางไปปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ มาบังคับใช้ โดยอนุโลม (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง)

๑.๑ จากการประชุมเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ และวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ พส.ทบ. รวบรวมข้อมูลการเดินทางไปปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) เจ้าหน้าที่สัญญาจ้าง และลูกจ้างเพื่อปรับปรุงสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายเดินทางไปปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้ พส.ทบ. นำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาส่งให้ สกม. พิจารณาตามขั้นตอน

๑.๒ บค.ทบ. ได้ปรับปรุงสัญญาจ้างเฉพาะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ในส่วนของการเดินทางไปฝึกอบรมภายในประเทศ ตามประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๙๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ และได้ upload ร่างสัญญาจ้างฉบับปรับปรุงลงเว็บไซต์ บค.ทบ. เรียบร้อยแล้ว

๒. การจัดทำร่างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง

ขณะนี้ พส.ทบ. นำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาส่งให้ สกม. พิจารณาตามขั้นตอน

ทั้งนี้ เมื่อทั้งสองเรื่องผ่านกระบวนการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จึงจะนำร่างทั้งสองเรื่องเข้าหาหรือที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก่อนเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ และคณะกรรมการบริษัทต่อไป

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน
ระเบียบวาระที่ ๓.๖.๑ เรื่อง การจัดการด้านสวัสดิการรถรับ - ส่งสำหรับพนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงาน
ด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ
(ผลกระทบจากการปรับกะ)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ (๒๗๕) เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาการจัดการด้านสวัสดิการรถรับ - ส่งสำหรับ
พนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการการเดินอากาศ (ผลกระทบ
จากการปรับกะ)

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทอยู่ระหว่างดำเนินการ ดังนี้

สค.ทบ. รวบรวมสถิติการขอใช้บริการเดือนมกราคม ๒๕๖๘ ดังนี้

สังกัด	จำนวนเที่ยว (เที่ยว)	จำนวนคนต่อเที่ยว (คน)	ค่าเช่ารถต่อเที่ยว (บาท)	รวมค่าใช้จ่าย (บาท)
คจ.ศจ.	๑๑	๑	๒,๒๐๐	๒๔,๒๐๐
คจ.ศก.	๓	๑	๒,๒๐๐	๖,๖๐๐
รวม				๓๐,๘๐๐

หมายเหตุ

- คจ.ศบ. มีการขอใช้รถล่วงหน้าจำนวน ๕ เที่ยว แต่ขอยกเลิกเนื่องจากเปลี่ยนกะ (ไม่มีค่าใช้จ่าย
เนื่องจากยังไม่ได้ทำการขออนุมัติจัดจ้าง)
- คจ.ศก. มีรายการแจ้งขอยกเลิก (๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗) แต่ผู้รับจ้างได้เตรียมรถไว้เรียบร้อยแล้ว
ตามรายการสั่งจ้าง ซึ่งไม่สามารถยกเลิกการจ้างกะทันหันได้ ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายโดยไม่มีผู้ใช้บริการ ๑ วัน
- จากสถิติจำนวน ๑๔ ครั้ง จำนวนผู้ใช้ ๑ คนต่อ ๑ เที่ยว
(รายละเอียดการขอใช้รถตามลิงก์ที่ส่งมาด้วย)

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน
ระเบียบวาระที่ ๓.๖.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงเงินค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ
สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการ
จราจรทางอากาศ

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ (๒๘๙) เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อขอติดตามผลการพิจารณาปรับปรุงเงินค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศ

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทอยู่ระหว่างดำเนินการ ดังนี้

อยู่ระหว่างขั้นตอนจัดทำข้อมูลการพิจารณาและข้อคิดเห็นของคณะกรรมการกฎหมาย และระเบียนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๘ และจะเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ รับทราบต่อไป

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน

ระเบียบวาระที่ ๓.๖.๓ เรื่อง การทบทวน Career Path ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ
(ตามสัญญาจ้าง) ประจำปีหอบควบคุมการจราจรทางอากาศภูมิภาค

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ (๒๘๖) เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ ขอให้บริษัทพิจารณาทบทวน Career Path ของเจ้าหน้าที่
ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ประจำปีหอบควบคุมการจราจรทางอากาศภูมิภาค

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

อยู่ระหว่างการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานซึ่งจะต้องหารือ
ร่วมกับหน่วยงาน รวมทั้ง การจัดทำคุณสมบัติประจำตำแหน่ง โดยจะได้นำข้อสรุปเสนอที่ประชุม
HR Committee ในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ และเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน

ระเบียบวาระที่ ๓.๑.๔ เรื่อง การพิจารณากรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ที่ไม่ผ่านการตรวจเวชศาสตร์

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ (๒๙๑) เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ ขอสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ที่ผลตรวจเวชศาสตร์ ไม่ผ่าน รวมจำนวน ๗ คน

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านคุณสมบัติที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขแนบท้ายสัญญาจ้างบริษัทจะไม่ดำเนินการต่อสัญญา ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นเงื่อนไขที่เจ้าหน้าที่ได้รับทราบและลงนามยินยอมแล้ว

อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่กลุ่มดังกล่าวได้ผ่านการอบรมความรู้ด้านปฏิบัติการจราจรทางอากาศ มาในระดับหนึ่งอาจสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานหน่วยงานอื่นที่แจ้งความประสงค์ไว้ บริษัทจึงได้ส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ทาง E-mail และกำหนดให้ตอบกลับภายในวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘ หากประสงค์จะร่วมงานฯ บริษัทจะดำเนินการตามกระบวนการสรรหาต่อไป

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน
ระเบียบวาระที่ ๓.๖.๕ เรื่อง การบริหารจัดการวันหยุดพักผ่อนสะสมของพนักงานที่ปฏิบัติงาน
ด้านวิศวกรรม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ (๒๙๑) เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ สอบถามเรื่อง การบริหารจัดการวันหยุดพักผ่อนสะสม (VC) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการแบบเข้ากะ และด้านวิศวกรรมที่ปฏิบัติงานทั้งแบบเข้ากะ และแบบเข้ากะส่วนหนึ่งไม่เข้ากะส่วนหนึ่ง ในปี ๒๕๖๗ โดยเหตุมาจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้กำหนดให้หยุด

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

๑. กรณีพนักงาน ATC ปฏิบัติงานเข้ากะ ถ้าใช้ไม่หมด จะเปลี่ยนเป็นจ่ายเงินตามหนังสือที่บริษัทแจ้งไว้หรือไม่

: เป็นไปตามหนังสือที่บริษัทแจ้ง คือ จะจ่ายให้เป็นเงิน

๒. กรณีพนักงานวิศวกรรมปฏิบัติงานเข้ากะโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้กำหนดให้หยุด VC จะให้จ่ายเป็นเงินเหมือนกับข้อ ๑. หรือไม่ หรือให้ขยายเวลาการใช้ไปถึงสิ้นปีถัดไป

๓. กรณีพนักงานวิศวกรรมที่ปฏิบัติงานทั้งแบบเข้ากะและไม่เข้ากะโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้กำหนดให้หยุด VC บริษัทจะบริหารจัดการอย่างไร

: ตาม ๒. และ ๓. ให้ขยายเวลาการใช้ไปถึงสิ้นปีถัดไป

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน
ระเบียบวาระที่ ๓.๖.๖ เรื่อง การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าอัตราจำกัด
ที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี ของสายงานสนับสนุนและสายงาน
ข้อมูลการบิน

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ (๒๙๑) เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาเรื่อง การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าอัตราจำกัดที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี ของสายงานสนับสนุนและสายงานข้อมูลการบิน โดยเสนอให้พิจารณาเป็นรูปแบบเดียวกับโครงการบริหารสินทรัพย์ (Asset Management)

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

บริษัท โดย บค.ทบ. จัดทำข้อมูลพนักงานกลุ่มงานสนับสนุน ข้อมูลการบิน สารสนเทศการบิน (ยกเว้น ATCO ที่มีคุณสมบัติการเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) ที่จะครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑ ตุลาคม ๒๕๗๒ (๕ ปี) เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น ดังนี้

๒/วันที่...

วันที่ครองตำแหน่ง ครบ ๒๐ ปี	สนับสนุน (ราย)	ข้อมูลการบิน (ราย)	สารสนเทศ การบิน (ราย)	รวม (ราย)	หมายเหตุ
๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑๒ ^{๑*}	๑ ^{๒*}	๑๘ ^{๓*}	๓๑	๑* อายุครองตำแหน่งจริงอยู่ระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี ๒* พนักงานดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามบทเฉพาะกาล มีอายุครองตำแหน่ง ๒๗ ปี ๓* อายุครองตำแหน่งจริงอยู่ระหว่าง ๒๐ - ๒๔ ปี
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	๑	๑ ^{๒*}	๑	๓	๔* พนักงานดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามบทเฉพาะกาล
๑ ตุลาคม ๒๕๗๐	๓	๐	๒	๕	
๑ ตุลาคม ๒๕๗๑	๔	๐	๐	๔	
๑ ตุลาคม ๒๕๗๒	๒	๐	๐	๒	
รวมทั้งสิ้น				๔๕	

หมายเหตุ มีพนักงานจำนวน ๓ รายที่ครบเกษียณอายุในปี ๒๕๖๙ ซึ่งสามารถเลื่อนตำแหน่งพิเศษเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้

ข้อเสนอแนะจาก บค.ทบ.

๑. ทบ.หารือร่วมกับสายงานสนับสนุนต้นสังกัด และสายงานปฏิบัติการหรือจัดให้มีคณะทำงานร่วมกับสายงานต้นสังกัดหรือนักวิชาการ เพื่อวิเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์/คุณสมบัติที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

๒. นำเสนอหลักเกณฑ์/คุณสมบัติ แนวทางดำเนินการ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (อาจจะกำหนดเพิ่มเติมเรื่อง อายุตัว เช่น พนักงานบางรายมีอายุตัวไม่ถึง ๕๐ ปี ซึ่งอาจจะสามารถเลื่อนตำแหน่งในอัตราปกติได้หากมีอัตราว่าง อาจต้องกำหนดข้อยกเว้นไว้)

๓. มอบหมายให้สายงานสนับสนุนร่วมกับ พก.พส. สายงานปฏิบัติการร่วมกับ พป.พส. เป็นผู้จัดอบรมเพิ่มพูนศักยภาพแยกตามกลุ่มพนักงาน ตามความจำเป็น/ความเหมาะสม/ความขาดแคลน (จัดอบรมคราวเดียว แต่ทยอยเลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาที่ครองตำแหน่งครบตามหลักเกณฑ์)

๔. ทบ. นำเสนอแนวทางการพิจารณาการเติบโตในสายอาชีพให้กับกลุ่มเป้าหมายนี้ ต่อคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามงาน
ระเบียบวาระที่ ๓.๖.๗ เรื่อง การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าอัตราจำกัด
ที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี ของสายงานวิศวกรรมตามโครงการ
บริหารสินทรัพย์ (Asset Management)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ (๒๗๐) เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน กลุ่มวิศวกรรม (เทียบเท่าระดับ ๘) และมีอายุครองตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี (นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ให้มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ โดยจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์เพิ่มเติมจากงานที่ปฏิบัติอยู่เดิม โดยกำหนด คุณสมบัติไว้ ดังนี้

- เป็นพนักงานระดับตำแหน่งวิศวกรระบบจราจรทางอากาศอาวุโสหรือเทียบเท่า (ระดับ ๘) และมีอายุครองตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป (นับถึง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)
- มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ รอบ เฉลี่ย ๗๐ คะแนนขึ้นไป
- ผ่านการอบรมความรู้ด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์
- ผ่านการอบรม Core Competency (CC) กลุ่มวิชาบังคับ
- ไม่มีโทษทางวินัย (ในขณะที่ยื่นขอเลื่อนตำแหน่ง)

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้
รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๔. มติที่ประชุม

การเลื่อนตำแหน่งพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม

โครงการบริหารจัดการสินทรัพย์ (Asset Management)

๑. ที่มา

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ (๒๗๐) เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงานกลุ่มวิศวกรรม (เทียบเท่าระดับ ๘) และมีอายุครองตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี (นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ให้มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ โดยจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์เพิ่มเติมจากงานที่ปฏิบัติอยู่เดิม โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

๑. เป็นพนักงานระดับตำแหน่งวิศวกรรมระบบจราจรทางอากาศอาวุโสหรือเทียบเท่า (ระดับ ๘) และมีอายุครองตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป (นับถึง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๒. มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ รอบ เฉลี่ย ๗๐ คะแนนขึ้นไป
๓. ผ่านการอบรมความรู้ด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์
๔. ผ่านการอบรม Core Competency (CC) กลุ่มวิชาบังคับ
๕. ไม่มีโทษทางวินัย (ในขณะที่เสนอเลื่อนตำแหน่ง)

๒. การดำเนินการ

นายสุรชัย หนูพรหม นักวิชาการ ระดับผู้อำนวยการใหญ่ (ตำแหน่งในปี ๒๕๖๖) ได้รับมอบหมายจาก ผวท. ให้เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมความรู้ด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์ ให้กับพนักงานในกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙๒ ราย ภายหลังจากดำเนินการจัดอบรมเสร็จสิ้น บค.ทบ. ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ พร้อมเสนอเลื่อนตำแหน่งต่อคณะกรรมการบำเหน็จประจำปีไปแล้ว ดังนี้

การเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๘๙	ครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑	ครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
เลื่อนตำแหน่งกรณีปกติ มีผล ๑ เมษายน ๒๕๖๗	๑	ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งปกติตามอัตรา ว่างของหน่วยงาน
ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๑	มีคะแนนประเมินผลย้อนหลัง ๕ รอบ ต่ำกว่า ๓/๐ คะแนน
รวมทั้งสิ้น	๙๒	

๓. ข้อเสนอของ สรร.ว.ท.

ตามหนังสือที่ สรร.ว.ท ๑๒๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง นำเสนอวาระการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีอัตราตำแหน่งต่ำกว่าอัตราจำกัด ที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี ของสายงานสนับสนุน และสายงานข้อมูลการบิน เพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยในส่วนของพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม ขอให้บริษัทจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในแต่ละปี เพื่อให้ง่ายต่อการติดตาม หรือให้บริษัทจัดทำชุดข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการติดตามและสามารถเสนอชื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ในแต่ละปีเช่นเดียวกัน

๔. ข้อเสนอแนะจาก บค.ทบ.

๔.๑ ข้อมูลพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม

บค.ทบ. ได้จัดทำข้อมูลพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม ที่จะครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑ ตุลาคม ๒๕๗๒ (๕ ปี) เพื่อเป็นข้อมูลในเบื้องต้น ดังนี้

วันที่ครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	๔	
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	๓	ทั้ง ๓ ราย ปฏิบัติหน้าที่ประจำหอบังคับการบิน ซึ่งบริษัทอยู่ระหว่างการพิจารณา Career Path
๑ ตุลาคม ๒๕๗๐	๒	มีพนักงานจำนวน ๑ ราย ครบเกษียณอายุในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งสามารถนำเสนอเลื่อน ตำแหน่งกรณีพิเศษในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้
๑ ตุลาคม ๒๕๗๑	๓	
๑ ตุลาคม ๒๕๗๒	๐	
รวมทั้งสิ้น	๑๒	

๔.๒ ข้อเสนอแนะจาก บค.ทบ.

(๑) ทบ. หรือร่วมกับสายงานวิศวกรรม เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็น/ความเหมาะสม/ความขาดแคลนในงานด้านวิศวกรรม นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามโครงการบริหารจัดการสินทรัพย์ เนื่องจากปัจจุบันบริษัทได้เลื่อนตำแหน่งกรณีพิเศษให้พนักงานกลุ่มดังกล่าว ไปแล้วประมาณ ๙๐ ราย ซึ่งอาจจะเพียงพอต่อความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติมแล้ว

(๒) นำเสนอหลักเกณฑ์/คุณสมบัติ แนวทางดำเนินการ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ (อาจจะกำหนดเพิ่มเติมเรื่องอายุตัว เช่น พนักงานบางรายมีอายุตัวไม่ถึง ๕๐ ปี ซึ่งอาจจะสามารถเลื่อนตำแหน่งในอัตราปกติได้หากมีอัตราว่าง อาจต้องกำหนดข้อยกเว้นไว้)

(๓) มอบหมายให้สายงานวิศวกรรมร่วมกับ พว.พส. เป็นผู้จัดอบรมเพิ่มพูนศักยภาพพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมตามความจำเป็น/ความขาดแคลน (จัดอบรมคราวเดียว แต่ทยอยเลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาที่ครองตำแหน่งครบตามหลักเกณฑ์)

(๔) ทบ. นำเสนอเลื่อนตำแหน่งต่อคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

การเลื่อนตำแหน่งพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม

โครงการบริหารจัดการสินทรัพย์ (Asset Management)

๑. ที่มา

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ (๒๗๐) เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงานกลุ่มวิศวกรรม (เทียบเท่าระดับ ๘) และมีอายุครองตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี (นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ให้มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ โดยจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์เพิ่มเติมจากงานที่ปฏิบัติอยู่เดิม โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

๑. เป็นพนักงานระดับตำแหน่งวิศวกรรมระบบจราจรทางอากาศอาวุโสหรือเทียบเท่า (ระดับ ๘) และมีอายุครองตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป (นับถึง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๒. มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ รอบ เฉลี่ย ๗๐ คะแนนขึ้นไป
๓. ผ่านการอบรมความรู้ด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์
๔. ผ่านการอบรม Core Competency (CC) กลุ่มวิชาบังคับ
๕. ไม่มีโทษทางวินัย (ในขณะเสนอเลื่อนตำแหน่ง)

๒. การดำเนินการ

นายสุรชัย หนูพรหม นักวิชาการ ระดับผู้อำนวยการใหญ่ (ตำแหน่งในปี ๒๕๖๖) ได้รับมอบหมายจาก ผวท. ให้เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมความรู้ด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์ ให้กับพนักงานในกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙๒ ราย ภายหลังจากดำเนินการจัดอบรมเสร็จสิ้น บค.ทบ. ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ พร้อมเสนอเลื่อนตำแหน่งต่อคณะกรรมการบำเหน็จประจำปีไปแล้ว ดังนี้

การเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๘๙	ครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑	ครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
เลื่อนตำแหน่งกรณีปกติ มีผล ๑ เมษายน ๒๕๖๗	๑	ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งปกติตามอัตรา ว่างของหน่วยงาน
ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๑	มีคะแนนประเมินผลย้อนหลัง ๕ รอบ ต่ำกว่า ๓/๐ คะแนน
รวมทั้งสิ้น	๙๒	

๓. ข้อเสนอของ สรร.ว.ท.

ตามหนังสือที่ สรร.ว.ท ๑๒๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง นำเสนอวาระการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีอัตราตำแหน่งต่ำกว่าอัตราจำกัด ที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี ของสายงานสนับสนุน และสายงานข้อมูลการบิน เพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยในส่วนของพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม ขอให้บริษัทจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในแต่ละปี เพื่อให้ง่ายต่อการติดตาม หรือให้บริษัทจัดทำชุดข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการติดตามและสามารถเสนอชื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ในแต่ละปีเช่นเดียวกัน

๔. ข้อเสนอแนะจาก บค.ทบ.

๔.๑ ข้อมูลพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม

บค.ทบ. ได้จัดทำข้อมูลพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม ที่จะครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑ ตุลาคม ๒๕๗๒ (๕ ปี) เพื่อเป็นข้อมูลในเบื้องต้น ดังนี้

วันที่ครองตำแหน่งครบ ๒๐ ปี	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	๔	
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	๓	ทั้ง ๓ ราย ปฏิบัติหน้าที่ประจำหอบังคับการบิน ซึ่งบริษัทอยู่ระหว่างการพิจารณา Career Path
๑ ตุลาคม ๒๕๗๐	๒	มีพนักงานจำนวน ๑ ราย ครบเกษียณอายุในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งสามารถนำเสนอเลื่อน ตำแหน่งกรณีพิเศษในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้
๑ ตุลาคม ๒๕๗๑	๓	
๑ ตุลาคม ๒๕๗๒	๐	
รวมทั้งสิ้น	๑๒	

๔.๒ ข้อเสนอแนะจาก บค.ทบ.

(๑) ทบ.หารือร่วมกับสายงานวิศวกรรม เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็น/ความเหมาะสม/ความขาดแคลนในงานด้านวิศวกรรม นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามโครงการบริหารจัดการสินทรัพย์ เนื่องจากปัจจุบันบริษัทได้เลื่อนตำแหน่งกรณีพิเศษให้พนักงานกลุ่มดังกล่าว ไปแล้วประมาณ ๙๐ ราย ซึ่งอาจจะเพียงพอต่อความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติมแล้ว

(๒) นำเสนอหลักเกณฑ์/คุณสมบัติ แนวทางดำเนินการ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ (อาจจะกำหนดเพิ่มเติมเรื่องอายุตัว เช่น พนักงานบางรายมีอายุตัวไม่ถึง ๕๐ ปี ซึ่งอาจจะสามารถเลื่อนตำแหน่งในอัตราปกติได้หากมีอัตราว่าง อาจต้องกำหนดข้อยกเว้นไว้)

(๓) มอบหมายให้สายงานวิศวกรรมร่วมกับ พว.พส. เป็นผู้จัดอบรมเพิ่มพูนศักยภาพพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมตามความจำเป็น/ความขาดแคลน (จัดอบรมคราวเดียว แต่ทยอยเลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาที่ครองตำแหน่งครบตามหลักเกณฑ์)

(๔) ทบ. นำเสนอเลื่อนตำแหน่งต่อคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องกิจการสัมพันธ์

ระเบียบวาระที่ ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์
ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ

ระเบียบวาระที่ ๔.๔ เรื่อง ป ร ิ ก ษ า ท าร ี อ พ ึ เ อ แ ก้ ป ั ญ ห า ต าม ค ำ ร ื อ ง ท ุ ก ข์ ข อ ง ล ูก จ ำ ง
หรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

ระเบียบวาระการประชุม
การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒)
วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ
ระเบียบวาระที่ ๕.๑ เรื่อง การปรับปรุงตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนของพนักงานในการพิจารณา
บำเหน็จประจำปี (ยกระดับคะแนนประเมินผล) ตั้งแต่ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
เป็นต้นไป

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อเห็นชอบการปรับปรุงตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนของพนักงานในการพิจารณาบำเหน็จ
ประจำปี (ยกระดับคะแนนประเมินผล) ตั้งแต่ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๒. ความเป็นมา

ตามที่ในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ (๒๙๑) เมื่อวันที่
๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ บค.ทบ. ได้รายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การยกระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน) ต่อคณะกรรมการ
กิจการสัมพันธ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากพนักงานมาพิจารณาความต่อเนื่องในการยกระดับคะแนนประเมินผล
การปฏิบัติงาน รวมถึงปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว พบว่า “พนักงาน
ส่วนใหญ่เห็นว่าบริษัทควรใช้แนวทางการยกระดับคะแนนต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเสถียรของระดับ
คะแนนประเมินผล” นั้น

ในการนี้ บค.ทบ. จึงได้จัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงตารางร้อยละ
การขึ้นเงินเดือนของพนักงานในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี (ยกระดับคะแนนประเมินผล) ตั้งแต่ครั้งที่
๑/๒๕๖๘ เป็นต้นไป เพื่อให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. การดำเนินการ

บริษัทพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คะแนนประเมินผลของพนักงานมีความเสถียรภาพ
ในการประเมินรอบถัดไป ประกอบกับผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การยกระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน) ดังกล่าว บริษัทจึงขอพิจารณา
นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ให้ความเห็นชอบตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนและตารางเงินตอบแทน
พิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง ดังนี้

ตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือน

คะแนนประเมิน	% ช่วงเงินเดือนที่ ๑ ๔,๙๑๐ - ๑๔,๘๖๒	% ช่วงเงินเดือนที่ ๒ ๑๔,๘๖๓ - ๓๐,๒๘๘	% ช่วงเงินเดือนที่ ๓ ๓๐,๒๘๙ ขึ้นไป
๙๐ - ๑๐๐	๘.๑๐ - ๑๐.๐๐	๖.๕๐ - ๘.๐๐	๔.๙๐ - ๖.๐๐
๘๐ - ๘๙	๕.๔๗ - ๘.๐๐	๔.๔๐ - ๖.๔๐	๓.๓๓ - ๔.๘๐
๗๐ - ๗๙	๓.๔๗ - ๕.๓๗	๒.๘๐ - ๔.๓๐	๒.๑๓ - ๓.๒๓
๖๐ - ๖๙	๑.๔๗ - ๓.๓๗	๑.๒๐ - ๒.๗๐	๐.๙๓ - ๒.๐๓
ต่ำกว่า - ๕๙	๐.๐๐ - ๑.๓๗	๐.๐๐ - ๑.๑๐	๐.๐๐ - ๐.๘๓

ตารางเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง

คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
๑๐๐	๖.๐	๘๙	๔.๘๐	๗๙	๓.๒๓
๙๙	๕.๘๙	๘๘	๔.๖๔	๗๘	๓.๑๑
๙๘	๕.๗๘	๘๗	๔.๔๗	๗๗	๒.๙๙
๙๗	๕.๖๗	๘๖	๔.๓๑	๗๖	๒.๘๖
๙๖	๕.๕๖	๘๕	๔.๑๕	๗๕	๒.๗๔
๙๕	๕.๔๕	๘๔	๓.๙๘	๗๔	๒.๖๒
๙๔	๕.๓๔	๘๓	๓.๘๒	๗๓	๒.๕๐
๙๓	๕.๒๓	๘๒	๓.๖๖	๗๒	๒.๓๗
๙๒	๕.๑๒	๘๑	๓.๕๙	๗๑	๒.๒๕
๙๑	๕.๐๑	๘๐	๓.๓๓	๗๐	๒.๑๓
๙๐	๔.๙๐				
ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน ไม่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษฯ					

บริษัทจึงขอพิจารณำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ให้ความเห็นชอบตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือน และตารางเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งสำหรับใช้ตั้งแต่การพิจารณำบำเหน็จ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๔. มติที่ประชุม