

(ร่าง) รายงานการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ (๒๙๘)
วันอังคารที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๒๐ – ๑๒.๔๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

และผ่านระบบ Zoom Meeting ID : 243 378 3457 Passcode : 246248

กรรมการมาประชุมมีดังนี้

๑. นายพุดพิงค์	ปราสาททองโอสถ	ประธานกรรมการ
๒. นายสุนันท์	นันทิก	กรรมการ
๓. นายชนะ	ตัดท่าทราย	„
๔. นางสาวทิพาภรณ์	นิปการ	„
๕. นายไพบูลย์	ประจักษ์	„
๖. นายเฉลิมศักดิ์	ผาทอง	„
๗. นายสถาพร	ศรีสมวงศ์	„
๘. นายวิสุทธิ	เดชปกเกล้า	„
๙. นายชาญยุทธ์	จันทร์ประสงค์	„
๑๐. นายเมธี	คำแหง	„
๑๑. นายนิรุช	พุทธสถิตย์	„
๑๒. นายรัตตัญญู	กลั่นพิบูล	„
๑๓. นางสาวโอริสา	เขียวเกษม	„
๑๔. นายนราธิป	เชื้อสุวรรณ	„
๑๕. นายจันทกมล	รัตนจิตรวรโชค	„
๑๖. นายจิระศักดิ์	ประสมพงศ์	„
๑๗. นายศรัณย์	สายพันธ์	„
๑๘. นายสพล	สิงห์ดารา	„

หมายเหตุ กรรมการลำดับที่ ๑, ๒, ๖, ๘, ๙, ๑๒, ๑๖, ๑๗ เข้าประชุมผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

กรรมการที่ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวประนัปดา เจริญศิริ กรรมการและเลขานุการ ติดมารกิจบริษัท

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางศิริพรรณ	พงศ์พลทธิ์	ผู้ช่วยเลขานุการฯ ทำหน้าที่เลขานุการ (แทน)
๒. นางสาววรรณา	พรหมจันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการฯ
๓. นายสมชาย	เรืองสังข์	ผู้สังเกตการณ์
๔. นางธนวรรณ	ลีออง	„
๕. นางณัฐกานต์	จตุรภัทร์	„
๖. นางสาวสิริบูรณ์	สุนทรา	„
๗. นายคุณานนท์	รักยงค์	„
๘. นางสาวนลัท	อินทวิเชียร	„
๙. นางสาวอนัญญา	อร่ามศรี	„
๑๐. นางพิริยา	สง่าแสง	„
๑๑. นางสาวกนิษฐา	สุขกาย	„
๑๒. นายเดชากิต	ปิ่นชนดิolk	„
๑๓. นางสาวเอมศิลป์	ชุติโชติवाल	„
๑๔. นางสาวณัฐวดี	เกตุปราชญ์	„
๑๕. นางสาวณัฐินี	วิบูลย์ศิลป์	„
๑๖. นางสาวเจษฎ์สุดา	สุทธิสำแดง	„
๑๗. นางวิศนันท์	อยู่สวัสดิ์	„
๑๘. นายวินัย	มากสังข์	„

๓/๑๙. นายวรายุทธิ์...

๑๙. นายวราวุธ	กั้ววงศ์	ผู้สังเกตการณ์
๒๐. นายสุตเชตร์	เวียงสี	”
๒๑. นายสมัชชา	พิมพ์ดี	”
๒๒. นายปิติ	อุ้นทรัพย์	”
๒๓. นายฉัตรฤกษ์	สมรักษ์	”
๒๔. นายสำเร็จ	สารโภาค	”
๒๕. นายคณาวุฒิ	ครองรักษา	”
๒๖. นางไพลิน	ปัญญาการณ์	”

หมายเหตุ ผู้สังเกตการณ์ลำดับที่ ๓, ๕, ๘, ๑๗ - ๒๖ เข้าประชุมผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๒๐ น.

เนื่องจากเลขานุการติดภารกิจของบริษัทไม่สามารถเข้าประชุมได้ ผู้ช่วยเลขานุการจะเป็นผู้ทำหน้าที่เลขานุการ (แทน) และที่ประชุมรับทราบ

ประธานกล่าวเปิดประชุม ผู้มาประชุมทุกคนรายงานตัวต่อที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธาน/กรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มีเรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๒ กรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสพล เนื่องด้วย นายจิระศักดิ์ ประสมพงศ์ กรรมการกิจการสัมพันธ์ฝ่ายสหภาพแรงงานจะครบวาระการเป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์เนื่องจากครบเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ สหภาพแรงงานจะนำเสนอรายชื่อผู้ทำหน้าที่ทดแทนตามกระบวนการเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

๔/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

การรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ (๒๙๗)

เลขานุการฯ	ขอนำเสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ (๒๙๗) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรอง รายละเอียดตามเอกสารวาระที่นำเสนอ
นายสพล	สหภาพแรงงานมีมติรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ (๒๙๗)
ที่ประชุม	มีมติรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ (๒๙๗)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนและติดตามงาน

๓.๑ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ของรื้อวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๓.๑.๒ การพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งของกลุ่มงานปฏิบัติการ

จราจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

เลขานุการฯ	กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ (๒๘๙) เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำ ตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งให้สามารถรองรับแผนการบริหารอัตรากำลังของบริษัท สืบเนื่องจากบริษัท ยังไม่สามารถจัดหลักสูตรอบรมพัฒนาฯ ได้ (ยังไม่ได้รับอนุมัติจาก กพท.) ส่งผลกระทบ ต่อระยะเวลาที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง สหภาพแรงงานเสนอพิจารณาประเด็นระยะเวลา การเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ (ภูมิภาค) ของสนามบินที่มี Approach จะใช้เวลาในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่า ๓ ปี เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุม จราจรทางอากาศ ๓ (ภูมิภาค) ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ (ภูมิภาค) ที่ปฏิบัติงานในสนามบินที่ไม่มี Approach ไม่ต้องเข้ารับการอบรมพัฒนา หลักสูตรดังกล่าว
------------	---

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

ทกบ. จัดทำข้อมูลนำเสนอที่ประชุม HR Committee เพื่อพิจารณาในวันที่ ๓๑

กรกฎาคม ๒๕๖๘

นายนิรุธ

ขอสอบถามความคืบหน้าเพิ่มเติม

นางธนวรรณ

ในเรื่องนี้เป็นสิ่งที่หารือร่วมกันมาโดยตลอดของฝ่ายบริษัทและสหภาพแรงงาน ประเด็นที่ติดขัดอยู่คือหากปรับ Career Path ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ที่มี Approach ให้ขึ้นได้ตามจำนวนปีเหมือนส่วนภูมิภาคที่มีแต่ Aerodrome จะมีผลกระทบต่อคนที่อยู่ที่ศูนย์ที่มี Approach และครองตำแหน่งเกิน ๓ ปี และยังไม่ได้ ขึ้น Ler 3 (๑๘ คน) ถ้าปรับให้ภูมิภาคเลยตอนนี้ซึ่ง ATC 2 ของภูมิภาคซึ่งเทียบเท่ากับเจ้าหน้าที่ฝึกหัดควบคุมจราจรทางอากาศของส่วนกลาง (ศจ. ศก. ศบ.) ปัจจุบันมี เจ้าหน้าที่ฝึกหัดฯ ที่ครองตำแหน่งเกิน ๓ ปี (๖๘ คน) ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับ ATC ส่วนกลาง ขณะนี้อยู่ระหว่างหาแนวทางให้คลี่คลายประเด็นความเหลื่อมล้ำไปได้ ซึ่งยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน เนื่องจากถ้า ATC ส่วนกลางถ้าจะขึ้นจาก Job Grade 7 ไปสู่ Job Grade ถัดไปจะต้องขึ้นจากการมี Rating เท่านั้น ขณะนี้กำลังรอบุคลากร รุ่นใหม่เข้ามาแทนเพื่อให้รุ่นพี่ที่ทำหน้าที่ FDO ของ ศก. และ ICC ของ ศจ. ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรในระดับถัดไปตามขั้นตอนการขึ้นตำแหน่ง สำหรับแนวคิดที่จะ ให้ขึ้นตามจำนวนปีที่ครองตำแหน่งแบบอัตโนมัติจากการหารือในที่ประชุมที่ผ่านมา มีข้อพิจารณาว่า จะไม่เป็นคุณกับบริษัท เนื่องจากการขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องมี คุณสมบัติให้ครบตามหลักเกณฑ์ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับศักยภาพที่เพิ่มขึ้น คือ มี Rating ตามที่กำหนด ขณะนี้อยู่ระหว่างหารือที่ประชุม HR Committee และหารือที่ประชุม คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จต่อไป หรือหากสหภาพแรงงานมีแนวทางที่จะเสนอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาข้อสรุปให้เป็นประโยชน์ต่อ ATSU ทั่วประเทศ ขอให้เสนอข้อมูลมายังบริษัท

๖/นายนิรุธ...

นายนิรุธ มีความกังวลว่า พนักงานปัจจุบันยังคงตำแหน่งเดิม ส่วนเจ้าหน้าที่ตามสัญญาจ้างใกล้จะครบสัญญาและหากได้เป็นพนักงานแล้ว จะทำให้มาเทียบเท่ากัน ซึ่งไม่เป็นคุณกับพนักงานปัจจุบัน

ประธาน ให้ข้อสังเกตว่า Career Path ของทั้งสองส่วนไม่เหมือนกัน จะเป็นไปหรือไม่หากจะไม่นำมาผูกกัน คือ แยกเส้นทางการเติบโตเป็นคนละเส้นทาง พอจะมีแนวทางหรือไม่

นายสถาพร ขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับที่มาว่า เรื่องนี้เริ่มต้นการหารือมาจากประเด็นที่สหภาพแรงงานนำเสนอขอให้ทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งของส่วนภูมิภาคที่ไม่มี Approach เหตุที่ต้องนำจำนวนปีในการครองตำแหน่งมาเป็นหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากไม่มีเงื่อนไขเรื่อง License มาผูกในการวางตำแหน่งให้เติบโตเหมือนศูนย์ที่มี Approach และอาจไม่เหมือนกับส่วนกลางด้วยเนื่องจากมี license มาผูก ตามความเข้าใจที่มาของการกำหนดหลักเกณฑ์ซึ่งในขณะนั้นยังไม่ได้ร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ด้วยเข้าใจว่าตอนนั้นไม่มีสายใต้ให้พนักงานจึงนำจำนวนปีในการครองตำแหน่งมาเป็นหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นแรงจูงใจ คือ มีประสบการณ์สูงจึงให้เลื่อนตำแหน่งในขณะนั้นศูนย์มีเงื่อนไขการไต่ของการเติบโตจากการเชื่อมโยงกับ License สำหรับปัจจุบันปัญหาเกิดจากเงื่อนไขอื่นที่ไม่ได้หารือกันไว้ก่อน คือ เป็นเรื่องหลักสูตรการอบรมพัฒนาที่ยังไม่สามารถเปิดหลักสูตรได้ เป็นเรื่องของข้อจำกัดของสถานการณ์โควิด-19 ข้อจำกัดของ Fatigue ที่ตามมา ผู้แทนของสหภาพแรงงานมองว่า ทำให้ศูนย์ที่มี Approach เกิดความเสียเปรียบด้านการเติบโต และตามที่ ผบค.ทบ. ได้อธิบายข้างต้นได้พยายามมองด้วยเหตุและผล หากจะปรับให้มีสายใต้โดยนำจำนวนปีของการครองตำแหน่งเป็นหลักเกณฑ์ให้เลื่อนตำแหน่งได้อัตโนมัติจะเกิดผลกระทบกับ ATC ทั่วประเทศ ผู้แทนของสหภาพแรงงานมองว่า มีความเป็นไปได้แต่ต้องมองภาพรวมของทั่วประเทศด้วย สำหรับข้อกังวลของ ททบ. คือ ที่มาของการกำหนดหลักเกณฑ์ฯ เป็นดังกล่าวข้างต้น อย่างไรก็ตาม ททบ. รับข้อสังเกตของที่ประชุมไปผนวกรวมเพื่อหารือที่ประชุม HR Committee ต่อไป

ประธาน	แนวทางการเติบโตอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยตามลักษณะงานรูปแบบงานสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เดินไปข้างหน้าได้ เช่น หากต้องอยู่ประจำไม่สามารถย้ายที่ได้จะยังเป็นประเด็นในการบริหารจัดการ
นายสภาพร	รับข้อเสนอแนะไปประมวลข้อมูลเพื่อหารือในการประชุม HR Committee
นายสุนันท์ ที่ประชุม	รับข้อเสนอแนะไปหารือกับส่วนงานปฏิบัติการก่อนนำเข้าหารือในที่ประชุม HR Committee รับทราบ

๓.๒ หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

(ไม่มีวาระติดตาม)

๓.๓ พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ

๓.๓.๑ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕...

เลขานุการฯ	กรรมการฝ่ายบริษัทนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ (๒๙๓) เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ บริษัทนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธเพื่อพิจารณาร่างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕... ที่ปรับปรุงใหม่ให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งกรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานแจ้งว่า เนื่องจากเป็นวาระเร่งด่วน ฝ่ายบริษัทและฝ่ายสหภาพแรงงานยังไม่ได้หารือกันมาก่อน ทางสหภาพแรงงานมีข้อสงสัยเกี่ยวกับวาระหลายประเด็น ที่ประชุมจึงมอบหมายให้ฝ่ายบริษัทและฝ่ายสหภาพแรงงานทำงานร่วมกันให้เรียบร้อยและให้นำเสนอความคืบหน้าต่อที่ประชุมในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๘
------------	---

๘/ในการประชุม...

ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘(๒๙๘) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ บริษัท รายงานว่า บริษัทโดย พส.ทบ. และสหภาพแรงงานได้หารือร่วมกันเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ สหภาพแรงงานมีข้อคิดเห็นพร้อมเหตุผล ซึ่ง พส.ทบ. ได้นำเสนอข้อมูลผลการหารือ กับสหภาพแรงงานพร้อมความเห็นเพิ่มเติมของ พส.ทบ. ต่อที่ประชุมการหารือร่วมกับ สายงานทรัพยากรบุคคล (ทกบ.) เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และนำเสนอข้อมูล การหารือดังกล่าวข้างต้นต่อที่ประชุมกรรมการกิจการสัมพันธ์นอกรอบ (ฝ่ายบริษัท) เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ มีข้อสรุปร่างข้อบังคับฯ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ตามตารางแผนงานลำดับที่ ๑๒) หากที่ประชุมมีมติเห็นชอบขั้นตอนในลำดับถัดไป จะนำเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมเดือนสิงหาคม ๒๕๖๘ (ตามตารางแผนงานลำดับที่ ๑๓) และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทในการประชุมเดือน กันยายน ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (ตามตารางแผนงานลำดับที่ ๑๔)

ในการนี้ ขอนำเสนอตารางเปรียบเทียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ฉบับเดิมและฉบับที่หารือร่วมกันเพื่อขอปรับปรุงใหม่

- ช่องแรกเป็นข้อความจากข้อบังคับฯ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๐
- ช่องที่สองเป็นร่างข้อความที่เสนอปรับปรุงโดยตัวหนังสือสีแดงเป็นข้อเสนอ ของ ทกบ. โดยผ่านความเห็นของ สกม. ตัวหนังสือที่มีขีดสีเหลืองเป็นส่วนที่ สหภาพแรงงานให้ตัดออกหรือเพิ่มเติม
- ช่องที่สามตัวหนังสือสีฟ้าเป็นร่างข้อความที่ ทกบ. นำเสนอผ่านความเห็นชอบ จากการประชุมกรรมการกิจการสัมพันธ์ฝ่ายบริษัทเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

หน้าที่ ๑ บรรทัดที่ ๔

ขอเสนอปรับข้อความจาก “ได้ว่าจ้างลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะด้านและไม่ใช่งานปกติตามภารกิจหลักของบริษัท โดยบริษัทจะพิจารณาต่อสัญญาการจ้างเป็นคราว ๆ ไป ตามความจำเป็นของแต่ละงานและจะไม่บรรจุให้เป็นพนักงาน” เสนอปรับเป็น “ได้ว่าจ้างลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงาน**สนับสนุนภารกิจของบริษัท และไม่ทับซ้อนกับงานของพนักงานเฉพาะด้านและไม่ใช่งานปกติตามภารกิจหลักของบริษัท** โดยบริษัทจะพิจารณาต่อสัญญาการจ้างเป็นคราว ๆ ไป ตามความจำเป็นของแต่ละงานและจะไม่บรรจุให้เป็นพนักงาน”

นายสพล

สสภาพแรงงานเห็นด้วยกับการปรับข้อความหน้าที่ ๑ ดังกล่าวข้างต้น และขอเสนอความเห็น เนื่องจากตารางเปรียบเทียบข้อบังคับฯ ฉบับเดิมกับที่จะปรับปรุงใหม่มีจำนวนหลายหน้าและเพื่อบริหารเวลาการประชุมตามที่กำหนด สสภาพแรงงานขอเสนอเฉพาะประเด็นที่สสภาพแรงงานมีความเห็นคนละแนวทางจากที่บริษัทเสนอข้อ ๔.๓ ประเด็นการกำหนดวัน เวลา และชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างเข้ากะ การปรับครั้งนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะงานและตามข้อกำหนดฯ ไม่ใช่เพื่อการลดค่าใช้จ่าย และการกำหนดเลื่อนเวลาทำงานต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง การกำหนดความจำเป็นในการเลื่อนต้องระบุเหตุผลให้ชัดเจน เช่น ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสนามบินให้อ้างอิงตามเวลาการเปิดปิดสนามบิน

ประธาน

ถ้าทำความเข้าใจกันตั้งแต่ต้นไม่ว่าจะเป็นเหตุผลและเจตนา และพิจารณาแล้วเห็นสมควรด้วยกันทั้งสองฝ่ายก็จะเดินต่อไปได้

นายชนะ

ประเด็นให้อ้างอิงตามเวลาการเปิดปิดสนามบิน บริษัทมองว่า เฉพาะเจาะจงเกินไป ข้อบังคับฯ จัดทำเพื่อบังคับใช้กับลูกจ้างหลากหลายกลุ่มขึ้นอยู่กับลักษณะงานและปัจจัยของแต่ละกลุ่มงาน หากจะระบุว่า ให้ลูกจ้างยินยอมหากมีการปรับเลื่อนเวลาทำงานจะไปเข้าข่ายการให้ลูกจ้างปฏิบัติงานนอกเวลางานปกติ เช่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้น เสนอปรับเป็น “ตามความจำเป็นของลักษณะงาน”

๑๐/นางสาวทิพาภรณ์...

- นางสาวทิพาภรณ์ ขอสอบถามความกังวลใจของสหภาพแรงงาน
- นายสพล การเลื่อนเวลากระทบต่อการปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวันของลูกค้า และหากผู้บังคับบัญชาแต่ละภาคส่วนมีดุลยพินิจต่างกันจะยังเป็นปัญหามากขึ้น ซึ่งการกำหนดเวลาการทำงานเข้ากะของพนักงานไม่มีในส่วนนี้ จึงเห็นความแตกต่างระหว่างการกำหนดข้อบังคับฯ ของพนักงานกับข้อบังคับฯ ของลูกค้า สหภาพแรงงานจึงขอเสนอว่า หากจะปรับขอให้ใช้หลักแรงงานสัมพันธ์ให้ลูกค้ายินยอม
- นายไพบูลย์ ในส่วนของพนักงานด้านปฏิบัติการกำหนดเข้ากะไว้ ๓ กะ มีความยืดหยุ่นสูงในการกำหนดเวลากะ ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารจัดการกะได้คล่องตัวขึ้น การกำหนดเวลาเริ่มเข้ากะ ๐๖.๐๐-๐๘.๐๐ น. มีความยืดหยุ่นในการเริ่มเวลาของกะแล้วบวก ๑๒ ชั่วโมงให้ครบเวลากะ เช่น กำหนดเวลากะ ๐๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. เวลา ๐๘.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. เป็นต้น เข้าใจว่า การจะนำมาใช้กับลูกค้าเพื่อให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นมากขึ้น
- นายสพล กรณีวิศวกรรมไม่ได้กำหนดให้ยืดหยุ่น
- นายไพบูลย์ กรณีของวิศวกรรมเป็นเรื่องการบริหารจัดการ
- นายชนะ ตามดุลยพินิจเป็นเรื่องการบริหารจัดการความจำเป็นของลักษณะงาน ไม่ใช่ตามดุลยพินิจของคนใดคนหนึ่ง ถ้าระบุว่า “ตามความจำเป็นของลักษณะงาน” จะช่วยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- นายสพล เห็นด้วยกับข้อความระบุว่า “ตามความจำเป็นของลักษณะงาน” ลำดับถัดไปข้อความท้ายที่ระบุว่า “ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของลูกค้าผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดอาจเลื่อนกำหนดเวลาเข้ากะได้ไม่เกิน ๒ ชั่วโมง” คำว่าเหมาะสมวัดอย่างไร
- นายชนะ ข้อความนี้เสนอแก้ไขเป็น “ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดอาจเลื่อนกำหนดเวลาเข้ากะได้ไม่เกิน ๒ ชั่วโมงตามความจำเป็นของลักษณะงาน”
- นายสพล เห็นด้วยตามที่ รวท.(นายชนะ) เสนอ
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบการปรับร่างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกค้าดังกล่าวข้างต้น

๓.๔ ปรีกษาหาหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสภาพแรงงานรวมถึง
การร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

(ไม่มีวาระติดตาม)

๓.๕ ปรีกษาหาหรือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๓.๕.๑ การพิจารณาเงินค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ (๒๙๖) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณาให้
บรรจุเป็นวาระการประชุม สืบเนื่องจากสหภาพแรงงานได้รับข้อมูลว่า บริษัทให้ลูกจ้าง
ปฏิบัติหน้าที่ปีนเสาอากาศแต่ไม่ได้จ่ายเงินค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง จึงขอเสนอให้บริษัท
พิจารณาตรวจสอบ หากเป็นไปตามที่สหภาพแรงงานได้รับข้อมูลขอให้พิจารณา
ดำเนินการให้ถูกต้อง

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

เนื่องด้วยบริษัทมิได้มีกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนเงินค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง
สำหรับลูกจ้างมาก่อน ประกอบกับลักษณะการมอบหมายงานและภาระงานในปัจจุบัน
ที่มีปรับเปลี่ยนไปจากเดิมในบางส่วน บค.ทบ. จึงหารือไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานเกี่ยวกับข้อกฎหมายในแต่ละประเด็นรวมถึงกระบวนการทางกฎหมาย
เพื่อกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว

นายสพล

ขอเสนอข้อมูลเพิ่มเติมว่า จากการจัดกิจกรรมอบรมแรงงานสัมพันธ์ ณ ศญ.บภ ๑ ได้รับ
แจ้งว่า มีลูกจ้างได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในที่สูงจริง และยังไม่ได้รับการอบรมก่อน
การปฏิบัติงาน ซึ่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในที่สูงนายจ้างต้องจัดอบรมความรู้และตรวจ
สภาพร่างกายก่อนการทำงานในที่สูง

นายชาญยุทธ์
ที่ประชุม

รับไปสำรวจข้อมูลลูกจ้างกรณีดังกล่าวในส่วนของวิศวกรรม
รับทราบ

- เลขานุการ ๓.๕.๒ การพิจารณาเงินช่วยเหลือค่าเสี่ยงภัยในเขตพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
- กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ (๒๙๖) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณาให้บรรจุเป็นวาระการประชุม สืบเนื่องจากบริษัทมีการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเสี่ยงภัยในเขตพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้สำหรับพนักงาน และสหภาพแรงงานได้รับข้อมูลว่า บริษัทมอบหมายให้ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว ในส่วนของ ศญ.บก ๑. งานด้านวิศวกรรม มีการมอบหมายบุคลากรดังกล่าวไปปฏิบัติงานที่หอควบคุมการจราจรทางอากาศนราธิวาสจำนวน ๔ คน และหอควบคุมการจราจรทางอากาศเบตงจำนวน ๒ คน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๘ จึงขอเสนอให้บริษัทพิจารณาตรวจสอบ หากเป็นไปตามที่สหภาพแรงงานได้รับข้อมูลขอให้พิจารณาดำเนินการให้ถูกต้อง และหากพิจารณาดำเนินการในรูปแบบคณะทำงาน สหภาพแรงงานยินดีร่วมเป็นคณะทำงาน
- บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้
- เนื่องด้วยบริษัทได้มีกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนเงินค่าเสี่ยงภัยในเขตพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้สำหรับลูกจ้างมาก่อน ขณะนี้ บค.ทบ. อยู่ระหว่างดำเนินการตามกระบวนการวิเคราะห์คู่ขนานกับการหารือกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการทางกฎหมายในการเสนอกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวสำหรับลูกจ้าง
- นายสพล ขอสอบถามว่า บริษัทส่งเจ้าหน้าที่สัญญาจ้างและลูกจ้างไปปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว และยังไม่ได้จ่ายเงินค่าเสี่ยงภัยฯ หากมีข้อสรุปในการจ่ายแล้ว สหภาพแรงงานขอเสนอให้จ่ายย้อนหลัง
- นางธนวรรณ ขอเสนอข้อมูลเพิ่มเติมว่า มีลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ หอควบคุมการจราจรทางอากาศนราธิวาส จำนวน ๒ คน เจ้าหน้าที่สัญญาจ้างด้านวิศวกรรม สังกัด ศญ.บก ๑. ปฏิบัติงาน ณ หอควบคุมการจราจรทางอากาศนราธิวาส จำนวน ๒ คน ในส่วนของเจ้าหน้าที่สัญญาจ้าง บริษัทมีนโยบายจะบรรจุเป็นพนักงานให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไปก็จะใช้แนวปฏิบัติที่จ่ายให้กับพนักงานได้ สำหรับการจ่ายให้กับลูกจ้างทั้งสองคนอยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อจ่ายให้ลูกจ้างทั้งสองคนต่อไป

นายจิระศักดิ์ ขอเสนอข้อมูลเพิ่มเติมว่า ได้มีการให้เจ้าหน้าที่สัญญาจ้างจำนวน ๒ คน ไปปฏิบัติงาน
ณ หอควบคุมการจราจรทางอากาศเบตง ร่วมกับพนักงาน
ที่ประชุม รับทราบ

๓.๖ เรื่องอื่น ๆ

๓.๖.๑ การพิจารณา Career Path ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ
(ตามสัญญาจ้าง) ประจำปีหอควบคุมการจราจรทางอากาศภูมิภาค และวิศวกร (ตามสัญญาจ้าง) ประจำปีหอควบคุม
การจราจรทางอากาศภูมิภาค

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ (๒๘๖) เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ ขอให้บริษัทพิจารณา Career
Path ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ตามสัญญาจ้าง) ประจำปีหอควบคุม
การจราจรทางอากาศภูมิภาค ต่อมาในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ (๒๙๔) เมื่อวันที่
๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ สหภาพแรงงานเสนอให้เพิ่มการพิจารณา Career Path ของ
วิศวกร (ตามสัญญาจ้าง) ประจำปีหอควบคุมการจราจรทางอากาศภูมิภาคในคราว
เดียวกัน

บริษัทรายงานการดำเนินการ ดังนี้

อยู่ระหว่างการนำเสนอ HR Committee ในการประชุมวันที่ ๓๑ กรกฎาคม
๒๕๖๘ เพื่อพิจารณา

นายนิรุช ขอสอบถามเป็น Career Path ใหม่สำหรับกลุ่มนี้หรือไม่

นางธนวรรณ กรณีสัญญาจ้างไม่มี Career Path เมื่อครบสัญญาจะพิจารณาบุคคลที่จะได้รับการบรรจุ
เป็นพนักงานและจะมาใช้ Career Path พนักงานที่เป็น track ใหม่สำหรับประจำปี
หอควบคุมการจราจรทางอากาศภูมิภาค

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๖.๒ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า
อัตราจำกัดที่ดำรงตำแหน่งมานานกว่า ๒๐ ปี ของสายงานสนับสนุนและสายงานสารสนเทศการบิน

เลขานุการฯ

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

ต่อมาในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ (๒๙๓) เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ บริษัทนำเสนอขอเปลี่ยนคำว่า สายงานข้อมูลการบิน เป็น สายงานสารสนเทศการบิน และที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามเสนอ

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

จากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Committee) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ และในคราวประชุมคณะกรรมการพิจารณำาเน็จประจำปี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ที่ผ่านมา คณะกรรมการพิจารณำาเน็จประจำปีได้พิจารณาความเห็นของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลแล้ว มีมติให้ยุติการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในโครงการบริหารสินทรัพย์ (Asset Management) เนื่องจากบริษัทได้พัฒนาและเลื่อนตำแหน่งพนักงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการดังกล่าวเพียงพอแล้ว โดยคณะกรรมการพิจารณำาเน็จประจำปีได้มอบหมายให้สายงานทรัพยากรบุคคล (ทกบ.) ศึกษาโครงการที่เหมาะสม เพื่อคัดเลือกพนักงานเข้ามารับการพัฒนา ก่อนมอบหมายงานเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนภารกิจที่บริษัทยังขาดแคลนบุคลากรในการดำเนินงานต่อไป รวมถึงให้พิจารณาถึงต้นเหตุของปัญหาที่ทำให้พนักงานครองตำแหน่งเป็นระยะเวลานานว่ามีสาเหตุมาจากเรื่องใดเพื่อแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุในการครองตำแหน่งที่ยาวนานของพนักงานดังกล่าวต่อไป

๑๕/โดย...

โดยคณะกรรมการฯ ได้เน้นย้ำให้ ททบ. พิจารณาถึงผลประโยชน์ของบริษัทที่จะ
ได้รับจากการเลื่อนตำแหน่งพนักงานกับผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการเลื่อนตำแหน่ง
ในโครงการต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่ง
พนักงานดังกล่าวเป็นต้นทุนการดำเนินงานของบริษัท ดังนั้น จึงควรมีการมอบหมายงาน
ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กรและทำให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว

นายสพล ขอเสนอความเห็น ว่า คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีได้พิจารณาว่า มีจำนวน
เพียงพอแล้ว ประเด็นนี้ได้พิจารณาครอบคลุมไปถึงคนที่จะเกษียณแล้วหรือไม่
งานบริหารสินทรัพย์จะไม่มีต่อไปแล้วหรือไม่ บริษัทพิจารณาเฉพาะต้นทุนการดำเนินงาน
เท่านั้นหรือไม่

นายวราริพ ขอสอบถามว่า โครงการนี้เดิมสรุปไว้ว่า จะมีประกาศให้มีผลการเลื่อนตำแหน่งวันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๖๘

นายชนะ มองว่า ต้องมีโครงการมารองรับให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นที่จะดำเนินการ
ต่อไป คือ มีกลุ่มไหนที่ต้องนำมาพิจารณาเป็นโครงการโดยพิจารณาจากเนื้อหาเป็นหลัก
เพื่อจัดตำแหน่งแล้วจึงพิจารณาตัวบุคคลมาปฏิบัติงาน

นายสพล ขอเสนอความเห็น ว่า การพิจารณางานมารองรับไม่น่ายาก อย่างไรก็ตาม ก็ต้องยอมรับ
ผลการพิจารณาของบริษัท

ที่ประชุม รับทราบ ปิดวาระ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
(ไม่มีประเด็นหารือ)

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อ
นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
(ไม่มีประเด็นหารือ)

๔.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
(ไม่มีประเด็นหารือ)

๔.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๔.๕.๑ การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างแรกเข้าและโครงสร้างเงินเดือนของ
ลูกจ้าง

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานขอเสนอบรรจุวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ (๒๙๘) ในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณา เรื่อง การพิจารณา ปรับอัตราค่าจ้างแรกเข้าและโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้าง โดยเสนอให้บริษัทศึกษา เงินเดือนในอัตราแรกเข้าของลูกจ้างให้สูงกว่าค่าจ้างรายเดือนขั้นต่ำร้อยละ ๒๐ และปรับ เงินเดือนของลูกจ้างทั้งหมดจากผลกระทบของการปรับอัตราเงินเดือนแรกเข้านั้น โดยมี รายละเอียดตามหนังสือสหภาพแรงงาน ที่ สรร.ว.ท. ๐๗๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (๒ หน้า) (เอกสารแนบประกอบวาระ)

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

อยู่ระหว่างกระบวนการวิเคราะห์นำเสนอเพื่อขออนุมัติจากบริษัทในการจ่ายอัตรา ค่าจ้างแรกเข้าสำหรับลูกจ้าง

๑๗/นางธนวรรณ...

นางธนวรรณ	ขอเสนอข้อมูลเพิ่มเติมว่า ในการศึกษาโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้างจะเป็นแผนดำเนินการต่อไป และจำเป็นต้องศึกษาอย่างรอบคอบว่ามีผลกระทบไปถึงพนักงานหรือไม่ อย่างไร และต้องรักษาระยะห่างค่าจ้างของพนักงานกับลูกจ้างด้วย
ประธาน	ตามที่ ททบ. ชี้แจงเป็นสิ่งที่บริษัทดำเนินการอยู่แล้ว ส่วนผลกระทบต่อระยะห่างของพนักงาน เท่าที่เห็นไม่ใช่ว่าจะปรับขึ้นเท่ากันทั้งหมด ระยะห่างตามผลตอบแทนมีเหตุผลตามมูลค่างานแต่ละงาน เท่าที่เห็นการเกิดผลกระทบคนเก่าเงินเดือนใกล้คนใหม่ ในการปรับจะต้องปรับขึ้นแน่นอน ถ้าปรับแล้วการกระเพื่อมของอัตราน่าจะประมาณ ๕, ๖, ๗ ขึ้นค่อย ๆ เรียงขึ้นมา ไม่ได้ทิ้งห่างกันมากนัก ขอให้ช่วยกันดูมูลค่างาน ลักษณะงานให้สมเหตุผล เชื่อว่า พวกเราช่วยกันทำให้บริษัทอยู่ในสถานะที่ดีและได้รับการยอมรับและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีตามชื่อเสียงของวิทยุการบินฯ
ที่ประชุม	รับทราบ

๔.๕.๒ การพิจารณาบทวนโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับ

พนักงาน

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานขอเสนอบรรจุวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ (๒๙๘) ในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณา เรื่อง การพิจารณาปรับโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงาน โดยเสนอให้บริษัทศึกษาค่างานของค่าตอบแทนเป็นการเร่งด่วน ขอให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลและเสนอข้อเสนอแนะต่อบริษัท โดยมีรายละเอียดตามหนังสือสหภาพแรงงาน ที่ สรร.ว.ท. ๐๗๐/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (๒ หน้า) (เอกสารแนบประกอบวาระ)

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

บริษัทมีโครงการวิเคราะห์และประเมินค่างานให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรไว้ในแผนวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ เมื่อพิจารณาประเด็นที่สหภาพแรงงานนำเสนอ ล้วนเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนทั้งบริษัท ซึ่งในการปรับค่าตอบแทนของรัฐวิสาหกิจนั้น

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีหนังสือแจ้งหลักการและแนวทางการนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจตามหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวมตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

๑. ความเหมาะสมสอดคล้องกับค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง
๒. การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของภาคแรงงานของอุตสาหกรรม (Industry Norm)
๓. สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
๔. ผลกระทบด้านงบประมาณ
๕. ภาพรวมผลประโยชน์ทั้งหมดที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ

ตามกระบวนการจะมีขั้นตอนที่ทำงานร่วมกันกับสหภาพแรงงานด้วย ซึ่งจะเชิญสหภาพแรงงานร่วมทำงานด้วยในโอกาสต่อไป สำหรับการนี้ขอเสนอไม่บรรจุวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

นายสพล	ขอเสนอความเห็น ว่า สหภาพแรงงานได้เสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาไว้ในหนังสือที่นำเสนอขอบรรจุวาระ และขอให้เป็นวาระติดตาม
นายสถาพร	เนื่องจากเรื่องนี้ได้บรรจุเป็นโครงการในแผนวิสาหกิจและจ้างที่ปรึกษาเพื่อช่วยวิเคราะห์มีขั้นตอนการดำเนินการเริ่มเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ ปัจจุบันยังไม่ kick off จึงขอเสนอว่า ให้ติดตามการดำเนินการในการรายงานในแผนวิสาหกิจ
ที่ประชุม	รับทราบ ปิดวาระ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

๕.๑ การพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ และการพิจารณาแนวทางการเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๘

เลขานุการ กรรมการฝ่ายบริหารนำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ (๒๙๘) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ และการพิจารณาแนวทางการเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๘

๑๙/บริษัท...

บริษัทโดย บค.ทบ. จัดทำข้อมูล เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ และการพิจารณาแนวทางการเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๘ นำเสนอขอความเห็นชอบจาก ผวท. และ ผวท. พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว และนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดนำเสนอ ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

๑. เพื่อทราบกรอบวงเงินการพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ ๒/๒๕๖๘
๒. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนของพนักงานในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี (ยกเว้นระดับคะแนนประเมินผล) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

๓. เพื่อทราบแนวทางการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๘

การนำเสนอข้อมูลในแต่ละหัวข้อ มีดังนี้

๑. กรอบวงเงินการพิจารณาบำเหน็จ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ตามหลักเกณฑ์ระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรจากการดำเนินงานให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี และรัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนหรือไม่มีกำไรจากการดำเนินงานให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ไม่เกินร้อยละ ๖.๕ ของเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

ทั้งนี้ บริษัทอยู่ระหว่างการนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินพิจารณาบำเหน็จประจำปี ๒๕๖๙ ในอัตราร้อยละ ๗.๕ แบ่งเป็นครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ร้อยละ ๓.๗๕ และครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ร้อยละ ๓.๗๕

จึงขอเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อโปรดทราบ การนำเสนอขออนุมัติกรอบวงเงินการพิจารณาบำเหน็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการบริษัทในอัตราร้อยละ ๗.๕ แบ่งเป็นครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ร้อยละ ๓.๗๕ และครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ร้อยละ ๓.๗๕

๒. การปรับปรุงตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี (ยกระดับคะแนนประเมินผล) ในครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ตามที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๒๙๒) เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนของพนักงานและตารางเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินสูงสุด ซึ่งเป็นการยกระดับคะแนนประเมินผลให้สูงขึ้นภายใต้กรอบการใช้งบประมาณเท่าเดิม ในการพิจารณาบำเหน็จครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นการชั่วคราว นั้น

ในการนี้ บริษัทพิจารณาเห็นว่า การปรับปรุงตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือน (ยกระดับคะแนนประเมินผล) ดังกล่าว ช่วยทำให้การประเมินผลพนักงานสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริงภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด อีกทั้งข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการยกระดับคะแนนประเมินผลภายหลังการประเมินผลครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เสร็จสิ้นลงพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือน (ยกระดับคะแนนประเมินผล) และเห็นว่า บริษัทควรใช้แนวทางการยกระดับคะแนนต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเสถียรของระดับคะแนนประเมินผล โดยมีรายละเอียดตามที่ได้นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ (๒๙๑) เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ ดังนั้น เพื่อให้คะแนนประเมินผลของพนักงานเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริงและเกิดเสถียรภาพในรอบถัดไป บริษัทจึงขอพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนและตารางเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง 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	๔.๙				
ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน ไม่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ					

จึงขอเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ตารางร้อยละการขึ้นเงินเดือนและตารางเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตรา
เงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งสำหรับใช้ในการพิจารณำาเห่งจ ครึ่งที่ ๒/๒๕๖๘ ต่อไป

๒๒/๓. แนวทาง...

๓. แนวทางการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๘

บริษัทขอพิจารณานำเสนอแนวทางการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๘ ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณำาแหน่งประจำปี ดังนี้

๓.๑ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับต่ำกว่าอัตราจำกัด (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปหรือเทียบเท่าลงไป)

ที่	หลักเกณฑ์
๑.	อายุครองตำแหน่งปัจจุบันขั้นต่ำ ๓ ปี
๒.	มีผลการปฏิบัติงาน ๕ รอบย้อนหลัง เฉลี่ย ๗๕ คะแนนขึ้นไป
๓.	สามารถปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
๔.	ผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบหลังอบรมความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) กลุ่มวิชาบังคับ (Compulsory) จากระบบ LMS (ไม่มีการทดสอบข้อเขียน แต่พนักงานต้องผ่านการอบรม และผ่านการทดสอบหลังอบรม)

๓.๒ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับอัตราจำกัด (ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการงานบริหารทั่วไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป)

ที่	หลักเกณฑ์
๑.	อายุครองตำแหน่งปัจจุบันขั้นต่ำ ๕ ปี
๒.	มีผลการปฏิบัติงาน ๕ รอบย้อนหลัง เฉลี่ย ๗๕ คะแนนขึ้นไป
๓.	สามารถปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
๔.	พนักงานต้องเข้ารับการอบรมและผ่านการทดสอบหลังอบรมความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่บริษัทจัดขึ้น
๕.	ผ่านการทดสอบความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยใช้วิธีการทดสอบเป็นรูปแบบ Open Book (สามารถค้นคว้าข้อมูลได้จาก Intranet/Internet ในขณะที่เข้ารับการทดสอบ)
๖.	หากไม่ผ่านการทดสอบข้อเขียนความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) ให้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อ ๖ มีการปรับรายละเอียดเล็กน้อย คือ เดิมจะให้ทำรายงานและสอบสัมภาษณ์ด้วย สำหรับครั้งนี้ได้ปรับเป็นสอบสัมภาษณ์อย่างเดียว

๒๓/๓.๓ การเลื่อนตำแหน่ง...

๓.๓ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานกรณีพิเศษเกษียณอายุ

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการงานบริหารทั่วไป หรือเทียบเท่าลงไป และจะครบเกษียณอายุในปี ๒๕๖๙ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง กรณีพิเศษเกษียณอายุ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

ที่	หลักเกณฑ์
๑.	มีผลการปฏิบัติงาน ๕ รอบย้อนหลัง เฉลี่ย ๗๐ คะแนนขึ้นไป
๒.	มีการปฏิบัติงานที่ดีและพฤติกรรมอันดี โดยได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาว่าสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
๓.	จัดทำคู่มือการถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์การทำงาน กรณีเกษียณอายุตามแนวทางที่บริษัทกำหนด

จึงขอเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อโปรดทราบ แนวทางการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๘ ต่อไป

นายสพล

กล่าวขอบคุณบริษัทที่นำเรื่องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือในการประชุม คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และสหภาพแรงงานพิจารณาแล้ว ดังนี้

๑. รับทราบตามข้อ ๑. คือ บริษัทจะนำเสนอกรอบวงเงินการพิจารณำำเห้นจ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการบริษัทในอัตราร้อยละ ๗.๕ แบ่งเป็น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ร้อยละ ๓.๗๕ และครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ร้อยละ ๓.๗๕
๒. เห็นชอบการปรับปรุงสภาพการจ้างตามข้อ ๒ คือ ปรับปรุงตารางร้อยละ การขึ้นเงินเดือนของพนักงานและตารางเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงาน ที่มีอัตราเงินสูงสุด ซึ่งเป็นการยกระดับคะแนนประเมินผลให้สูงขึ้นภายใต้ กรอบการใช้งัเงินงบประมาณเท่าเดิมในการพิจารณำำเห้นจ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นการชั่วคราว โดยจะเสนอกรอบวงเงินการพิจารณำำเห้นจในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการบริษัทในอัตราร้อยละ ๗.๕ แบ่งเป็นครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ร้อยละ ๓.๗๕ และครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ร้อยละ ๓.๗๕
๓. รับทราบตามข้อ ๓. แนวทางการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๙ ตามที่บริษัทนำเสนอ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบตามเสนอ

๕.๒ การพิจารณากิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเหนือจากการประชุมใหญ่
ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เลขานุการ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ (๒๙๘) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การพิจารณากิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเหนือจากการประชุมใหญ่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สหภาพแรงงานขอความอนุเคราะห์บริษัทจัดกิจกรรมทัศนศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ ณ เมือง เลห์ ลาดักห์ (Leh Ladakh) ประเทศอินเดีย ระหว่างวันเสาร์ที่ ๙ ถึง วันศุกร์ที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ ทั้งนี้ พส.ทบ. พิจารณาแล้วเห็นว่า กิจกรรมดังกล่าว ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานเห็นว่า เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้สหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป ดังนั้น กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานจึงขอบรรจวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ (๒๙๘) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว โดยมีรายละเอียดตามหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ สรร.ว.ท. ๐๗๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

สหภาพแรงงานนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

๑. ประกาศบริษัท ที่ ปก ๙๐/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นข้อตกลงที่ยังมีผลผูกพันกับสมาชิกสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๒. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ในข้อ ๖ ถึง ข้อ ๙ เป็นหมวดข้อตกลงที่เกี่ยวกับการเจรจาของบริษัทที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงานให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้มแข็งให้กับสหภาพแรงงาน ตัวอย่างเช่น การไปดำเนินงานใด ๆ ของสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย การให้กรรมการและอนุกรรมการสาขาภูมิภาค ไปดำเนินงานให้สหภาพแรงงาน หรือไปร่วมประชุม หรือไปสัมมนาใด ๆ โดยแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า โดยให้ถือว่า วันดังกล่าวเป็นวันทำงาน

๒๕/ให้กับ...

ให้กับบริษัท ค่าใช้จ่ายเดินทางตามระเบียบบริษัทสำหรับประธาน เลขานุการ และ กรรมการอีกหนึ่งคน ในแต่ละกิจกรรมการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน การให้สมาชิก เข้าร่วมประชุมใหญ่ และการให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

๓. กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ที่สหภาพแรงงานจัดขึ้นเป็นไปตามมติ โดย ยึดตามแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพแรงงาน บริษัทตกลงให้สมาชิกสหภาพ แรงงานเข้าร่วมกิจกรรมได้ โดยสมาชิกส่วนกลางสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ได้ปีละ ๓ กิจกรรม และภูมิภาคสามารถเข้าร่วมได้ปีละ ๑ กิจกรรม กิจกรรมละ ๒ วัน โดยถือเป็นวันทำงาน

๔. สมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นต้องไม่ทำให้การกิจ หรืองานประจำ ในหน้าที่รับผิดชอบได้รับความเสียหาย โดยให้ความสำคัญกับความเสียหายต่อการกิจ ของบริษัท เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนมากจนขาดคน ปฏิบัติงาน กระทบต่อการกิจความรับผิดชอบของบริษัท หรือสมาชิกผู้เข้าร่วมกิจกรรม ต้องปฏิบัติภารกิจที่บริษัทมอบหมายสำคัญ และไม่สามารถให้คนอื่นปฏิบัติแทนงานนั้นได้ และทำให้เกิดความเสียหาย

๕. การแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดทราบ สหภาพแรงงานควรทำเป็น หนังสือล่วงหน้าในเวลาอันสมควร

พส.ทบ. ขอนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณากิจกรรมของสหภาพ แรงงาน นอกเหนือจากการประชุมใหญ่ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ ๙ ดังนี้ อ้างถึงบันทึกการเจรจาข้อเรียกร้อง ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๕ “สหภาพ แรงงานขอเสนอให้กำหนดกิจกรรมของสหภาพแรงงานในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้

๑. กิจกรรมจากส่วนกลางไปที่ศูนย์ฯ จำนวน ๙ ศูนย์ฯ ปีละ ๑ ครั้ง
๒. ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง
๓. กิจกรรมที่ส่วนกลางปีละ ๑ ครั้ง”

และอ้างถึงบันทึกการเจรจาข้อเรียกร้อง ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ “สหภาพแรงงานขอเรียกร้อง ให้บริษัทพิจารณาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานข้อ ๘ และข้อ ๙ ตามที่บริษัทเคยตกลง ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในปี ๒๕๕๕ คือ สมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมประชุมใหญ่ได้ศูนย์ละ ๑๐ คน และมีเพิ่มกิจกรรมอื่น ๆ ในส่วนกลาง” ดังนั้น กิจกรรมของสหภาพแรงงาน นอกเหนือจากการประชุมใหญ่ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับปัจจุบัน) จึงเป็นไปตามที่ผู้แทน ในการเจรจาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่ง กิจกรรมของสหภาพแรงงานตามข้อตกลงไม่รวมถึงการจัดกิจกรรม ในต่างประเทศ

นายสพล

ขอเสนอเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันดังนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นฉบับล่าสุด และยังมีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน กรณีการจัดกิจกรรมในครั้งนี้เป็น กิจกรรมส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ไม่ทำให้ภารกิจบริษัทเสียหาย และแจ้งผู้บังคับบัญชา ขึ้นต้นทราบล่วงหน้าในเวลาสมควรแล้ว

นางสาวทิพาภรณ์

ขอเสนอความเห็น ว่า สหภาพแรงงานอ้างถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า การจัดกิจกรรม ดังกล่าวเป็นไปตามข้อ ๖ ที่ตกลงให้กรรมการและกรรมการสาขาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทยไปดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรือไปร่วมประชุมสหภาพแรงงาน หรือสัมมนาใด ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ โดยให้ถือว่าวันเวลาที่ไปดำเนินการดังกล่าว เป็นวันทำงานให้กับบริษัท แต่ทั้งนี้ ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดทราบล่วงหน้า เป็นลายลักษณ์อักษรในเวลาอันสมควร และการไปดำเนินงานหรือร่วมประชุมสัมมนานั้น ๆ ต้องไม่ทำให้ภารกิจ หรืองานประจำในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้รับความเสียหาย แต่กิจกรรมครั้งนี้ ไม่ใช้การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และตามข้อ ๙ ไม่ได้กำหนดว่า รวมถึงกิจกรรม ต่างประเทศ ซึ่งพิจารณาจากตารางกำหนดการกิจกรรม ณ ประเทศอินเดีย เป็นกิจกรรม ทัศนศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ในข้อ ๙ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระ)

นายนิรุช

ขอเสนอว่า ให้เป็นการตัดสินใจของบริษัท

เลขานุการ

ในการพิจารณา พส.ทบ. จะพิจารณาตามกรอบรายการของข้อตกลงที่กำหนดไว้ จึงมองว่า ถ้าไม่มีระบุไว้ ก็ไม่สามารถพิจารณาออกเหนือจากที่ระบุไว้ได้ ทั้งนี้ ได้เทียบเคียงกับกิจกรรม ทัศนศึกษา ซึ่งเป็นสวัสดิการที่บริษัทเคยสมทบค่าใช้จ่ายบางส่วน แต่ไม่ได้ให้ถือเป็นวันทำงาน ให้กับบริษัท พนักงานต้องใช้วันลาของตนเอง

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบตามที่บริษัทพิจารณา

๕.๓ สถานะทางการเงินของบริษัท

นายณราธิป	ขอสอบถามสถานะทางการเงินของบริษัท
นายไพบูรณ์	รายงานการเงินเดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ บริษัทมีรายได้รวมจำนวน ๙๘๗.๖๑ ล้านบาท โดยมีรายจ่ายจำนวน ๙๒๑.๖๖ ล้านบาท รายได้สูงกว่ารายจ่ายจำนวน ๖๕.๙๕ ล้านบาท รายได้สะสมตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑,๘๘๓.๔๙ ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ที่ ๒,๐๗๐.๗๐ ล้านบาท โดยคาดการณ์ทั้งปีไว้ที่ ๑,๒๕๗.๑๒ ล้านบาท ทั้งนี้ เป็นการปรับลงจากที่ประมาณการที่ยวบยาบที่ลดลงจากร้อยละ ๑๓ เหลือร้อยละ ๙
ที่ประชุม	รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานกล่าวขอบคุณความร่วมมือร่วมใจและสามัคคีในการทำงานให้บริษัทก้าวหน้าต่อไปและปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๔๐ น.

(นางศิริพรรณ พงศ์ฤทธิ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ทำหน้าที่เลขานุการ (แทน)

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์