

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมความผูกพัน

ที่ พส.ทบ ๑๖๒ /๒๕๖๙

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ (๓๐๗)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ (๓๐๗)

ด้วยบริษัทมีกำหนดการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ (๓๐๗) ในวันอังคารที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting ID : 243 378 3457 Passcode : 246248 โดยมีระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธาน/กรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ (๓๐๖) เมื่อวันอังคารที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องทบทวนติดตามงาน

๓.๑ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๓.๑.๑ การพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่ง
กลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศเพื่อใช้เป็น
หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

๒/๓.๒ หาท่าง...

๓.๒ ทาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
(ไม่มีวาระนำเสนอ)

๓.๓ พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็น
ประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ
(ไม่มีวาระนำเสนอ)

๓.๔ ปรีกษาหาหรือเพื่อแก้ปัญหาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
หรือสหภาพแรงงานรวมถึงการร้องทุกข์เกี่ยวกับการลงโทษ
ทางวินัย
(ไม่มีวาระนำเสนอ)

๓.๕ ปรีกษาหาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
๓.๕.๑ การพิจารณาเงินค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง

๓.๖ เรื่องอื่น ๆ

๓.๖.๑ การพิจารณารถบริการรับ-ส่งพนักงานที่ปฏิบัติงาน
ด้านบริการการเดินอากาศที่ได้รับผลกระทบจาก
การปรับกะ

๓/ระเบียบวาระที่ ๔...

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องกิจการสัมพันธ์

- ๔.๑ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ (ไม่มีวาระนำเสนอ)
- ๔.๒ หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ (ไม่มีวาระนำเสนอ)
- ๔.๓ พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ (ไม่มีวาระนำเสนอ)
- ๔.๔ ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานรวมถึงการร้องทุกข์เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย (ไม่มีวาระนำเสนอ)
- ๔.๕ ปรีกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง (ไม่มีวาระนำเสนอ)

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวประนัปดา เจริญศิริ)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ปจ/ศร/พส/อช

โทร. ๙๕๓๕/๒๔๘๓ (นางพิริยา/นางสาวเอมศิลป์)

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ (๓๐๗)
วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ (๓๐๖)
วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ (๓๐๖) วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ นำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาตรวจร่างฯ รายละเอียดตามเอกสารวาระที่
นำเสนอ

๓. ผลการดำเนินการ

ขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุมฯ

๔. มติ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ (๓๐๖)

วันอังคารที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

ผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Zoom Meeting ID : 243 378 3457 Passcode : 246248

กรรมการมาประชุมมีดังนี้

๑.	นายพุฒิพงศ์	ปราสาททองโอสถ	ประธานกรรมการ
๒.	นายชนะ	ตัดท่าทราย	กรรมการ
๓.	นายไพบูลย์	ประจักษ์วงษ์	„
๔.	นายเถลิงศักดิ์	ผาทอง	„
๕.	นายวิสุทธิ์	เดชปกเกษตร	„
๖.	นายชาญยุทธ์	จันทร์ประสงค์	„
๗.	นายสถาพร	ศรีสมวงศ์	„
๘.	นายเมธี	คำแหง	„
๙.	นายนิรุช	พุทธสถิตย์	„
๑๐.	นายรัตตัญญู	กลิ่นพิกุล	„
๑๑.	นางสาวโอริสา	เชี่ยวชาญ	„
๑๒.	นายนราธิป	ซื่อสุวรรณ	„
๑๓.	นายธัญกมล	รินจิตรวโรชค	„
๑๔.	นายนฤตล	เจริญไพบูลย์สิน	„
๑๕.	นายศรัณย์	สายพันธ์	„
๑๖.	นายสพล	สิงห์ดารา	„
๑๗.	นางสาวประนันทา	เจริญศิริ	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการมาประชุม ได้แก่

๑.	นายสุนันท์	นิ่มพัก	กรรมการ	ติดภารกิจบริษัท
๒.	นางสาวทิพาภรณ์	นิปการ	„	„

๒/ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางศิริพรรณ	พงศ์พฤทธิ	ผู้ช่วยเลขานุการฯ
๒. นางสาววรรณภา	พรหมจันทร์	„
๓. นายสุรชัย	หนูพรหม	ผู้สังเกตการณ์
๔. นางธนาวรรณ	ลืออง	„
๕. นางอโนทัย	ทองอยู่	„
๖. นางสาวสิริบุรณ์	สุนทรา	„
๗. นายคุณานนต์	รักยงค์	„
๘. นางสาวนลัท	อินทรวิเชียร	„
๙. นางสาวอัญญา	อร่ามศรี	„
๑๐. นางพิริยา	สง่าแสง	„
๑๑. นายเดชากิต	ปิลันธนิลภ	„
๑๒. นางสาวเอมศิลป์	ชุตติโชติขวาล	„
๑๓. นางสาวณัฐวดี	เกตุปราชญ์	„
๑๔. นางสาวณัฐินี	วิบูลย์ศิลป์	„
๑๕. นางวิศนันท	อยู่สวัสดิ์	„
๑๖. นายอธิป	สมเชื้อเวียง	„
๑๗. นายวินัย	มากสังข์	„
๑๘. นายคณาวุฒิ	ครองรักษา	„
๑๙. นายปิติ	อุ้นทรัพย์	„
๒๐. นางสาววรรณนิภา	ม่วงมงคล	„
๒๑. นางไพลิน	ปัญญากรรม	„
๒๒. นายสำเร็จ	สารโภาค	„
๒๓. นางสิริลักษณ์	จันพิตุ	„
๒๔. นางปนัดดา	นิลพันธ์	„
๒๓. นายวราวุธ	แก้ววงศ์	„
๒๔. นายอภิชัย	นิลชาติ	ผู้ร่วมชี้แจงวาระ ๓.๔.๑ และ ๓.๕.๑
๒๕. นายกิตติภูมิ	เกตุภู	ผู้ร่วมชี้แจงวาระ ๓.๖.๑

๓/ผู้ไม่เข้า...

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑.	นางณัฐกานต์	จตุรภัทร์	ผู้สังเกตการณ์	ติดภารกิจบริษัท
๒.	นางสาวกนิษฐา	สุขกาย	„	„
๓.	นางกุลภัสสรณ์	แมนเดช	„	ลาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ประธานกล่าวเปิดประชุม ผู้มาประชุมทุกคนรายงานตัวต่อที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธาน/กรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

จากสถานการณ์ความขัดแย้งในตะวันออกกลางทำให้เกิดการขาดแคลนน้ำมัน ส่งผลต่อทุกคนทั่วโลก จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ดังกล่าว ขอฝากให้ทุกคนช่วยกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ขอให้ดูแลตัวเอง ระมัดระวังในแง่มุมมองต่าง ๆ และหวังว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจะสามารถแก้ไข/ปรับปรุงได้โดยเร็ว

ที่ประชุม

รับทราบ

๑.๒ กรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๒.๑ การจ่ายเงินรางวัลพิเศษรอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๙

นายเมธี

ตามที่สหภาพแรงงานได้นำเสนอหนังสือขอให้บริษัทจ่ายเงินรางวัลพิเศษประจำปี ๒๕๖๙ ๒ รอบ และจากการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติอนุมัติให้บริษัทจ่ายเงินรางวัลพิเศษประจำปี ๒๕๖๙ ในอัตรา ๒ เท่าของเงินเดือนโดยใช้ฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท รวมทั้งบรรเทาผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น กำหนดจ่ายรอบที่ ๑ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙ และรอบที่ ๒ เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ นั้น สหภาพแรงงานขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

๔/ระเบียบวาระที่ ๒...

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

อยู่ระหว่างการดำเนินการของบริษัทเพื่อให้ได้แนวทางพิจารณาให้เกิด
ความเป็นธรรมและเท่าเทียมกันสำหรับ ATCOs ทั่วประเทศ

เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๙ บริษัทโดย ทกบ. ประชุมร่วมกับผู้บริหาร
ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รวท.(นายสุนันท์) ผอ.จ. ผอ.จ. และ ผทบ. เพื่อพิจารณาแนวทางการ
แก้ไขปัญหาจากการที่ไม่สามารถเปิดหลักสูตรอบรมพัฒนาได้ส่งผลต่อการเลื่อน
ตำแหน่งของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านบริการจราจรทางอากาศ ซึ่งต้องเป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ของคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ATCOs ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

มีข้อสรุปว่า เนื่องจากปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากการเปิดหลักสูตร
อบรมพัฒนาไม่ได้จากการที่ยังไม่ได้รับการรับรองจาก กพท. จึงให้คงหลักเกณฑ์
คุณสมบัติประจำตำแหน่งเช่นเดิม และเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาของหลักสูตรอบรม
พัฒนา ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของทั้งสองหน่วยงาน คือ บริษัทและ กพท. ได้มีการหารือ
เร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว ขณะนี้มีความคืบหน้าเกี่ยวกับหลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรที่ต้องยื่นขอการรับรองมีทั้งหมด ๕๖ หลักสูตร จะแตกต่างจาก
กระบวนการเดิมที่บริษัทยื่นขอการรับรองจำนวน ๕ หลักสูตรตาม Rating แต่ข้อกำหนด
ใหม่ให้ยื่นขอรับรองตาม Unit Competency Stream UTP และ Unit Endorsement
จึงทำให้มีหลักสูตรที่ต้องยื่นขอการรับรองจำนวนทั้งสิ้น ๕๖ หลักสูตร ซึ่งจุดนี้เองส่งผล
กระทบต่อระยะเวลาการดำเนินการที่เพิ่มขึ้นจากแบบเดิม ปัจจุบันมีหลักสูตรที่ได้รับ
อนุมัติแล้ว ๑๐ หลักสูตร รอการอนุมัติ ๙ หลักสูตร และอยู่ระหว่างดำเนินการเพิ่มเติม
๓๗ หลักสูตร สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ได้รับอนุมัติแล้ว ๑๐ หลักสูตร (หลักสูตร Aerodrome
Unit Endorsement) ได้แก่

- นครราชสีมา ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ (ได้รับการรับรอง
เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘)
- กระบี่ เชียงราย สุวรรณภูมิ ดอนเมือง สุโขทัย
น่าน และขอนแก่น (ได้รับการรับรองเมื่อวันที่
๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘)

๖/๒. รอการอนุมัติ...

๒. รอกการอนุมัติ ๙ หลักสูตร (หลักสูตร Aerodrome Unit Endorsement) ได้แก่ สกลนคร ตราด อุบลราชธานี เชียงใหม่ ลำปาง ภูเก็ต สมุย นราธิวาส พิษณุโลก (แล้วเสร็จจัดส่งให้ กพท. เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙)
๓. อยู่ระหว่างดำเนินการเพิ่มเติม ๓๗ หลักสูตร (CBTA) แบ่งเป็น Aerodrome Unit Endorsement ๑๒ หลักสูตร และ Approach Control Unit Endorsement ๒๕ หลักสูตร ได้จัดทำหลักสูตรตาม CBTA (แล้วเสร็จจัดส่งให้ กพท. เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙)

หลักสูตร Critical Process ที่เป็นต้นแบบของหลักสูตร คือ หลักสูตร Approach ของสุวรรณภูมิ และดอนเมือง หากหลักสูตรทั้งหมดได้รับการรับรองแล้วจะ ช่วยย่นระยะเวลาทำให้สามารถรับรองได้ภายในกลางปีในส่วนที่เป็น Approach รวมไปถึง หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในภาพรวมอีก ๓๗ หลักสูตร คาดว่า จะได้รับการรับรอง ทั้งหมดภายในปีนี้ และดำเนินงานควบคู่กับการประสานงานกับ ATS Units ที่เกี่ยวข้อง ว่า หลักสูตรใดที่เข้าสู่กระบวนการรับรองและมีแนวโน้มจะได้รับการรับรองเพื่อจะได้ เตรียมการจัดการอบรมต่อไป

ประธาน

แต่ละหลักสูตรจะมีรายละเอียดตามลักษณะของแต่ละสถานที่ เมื่อได้หลักการแล้ว กระบวนการต่อไปจะเร็วขึ้น

นายนิรุช

ขอสอบถามความเข้าใจและความชัดเจนว่า ตอนนี้บริษัทพิจารณาแล้วว่า คงหลักเกณฑ์ คุณสมบัติประจำตำแหน่งเช่นเดิม และเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาของหลักสูตรอบรม พัฒนา แต่สภาพแรงงานมองว่า ปัญหา คือ หลักเกณฑ์คุณสมบัติประจำตำแหน่งที่ใช้ใน ปัจจุบันมีความไม่เท่าเทียมเมื่อมีปัญหาเรื่องหลักสูตรเพิ่มมาอีกจึงเสนอขอให้ทบทวนและ ปรับปรุงคุณสมบัติประจำตำแหน่ง สำหรับการจัดหลักสูตรยังมีประเด็นที่มีความกังวลใจ คือ การจัดลำดับให้พนักงานเข้ารับการอบรม เนื่องจากการอบรมใช้ระยะเวลา ค่อนข้างมาก มีรายละเอียดเชิงลึกของพื้นที่ทำงานแต่ละแห่ง หากล่าช้ายิ่งทำให้พนักงาน ได้รับผลกระทบต่อโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น แม้จะจัดลำดับเข้ารับการ อบรมไว้แล้วก็ต้องรอหลักสูตร

๗/ได้รับ...

ได้รับการรับรองก่อน หรือ หลักสูตรได้รับการรับรองก็ต้องเรียงตามลำดับที่จะเข้ารับการอบรมพนักงานต้องรอจนกว่าจะถึงลำดับของตน แต่ละรุ่นรับได้ก็คนก็ยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทราบว่าพนักงานจะได้รับการอบรมเมื่อไร

ประธาน

เรื่องนี้สามารถย่นระยะเวลาการดำเนินการเพื่อลดผลกระทบได้ โดยการจัดลำดับเข้ารับการอบรม การเตรียมการที่เกี่ยวข้องคู่ขนานกันไว้ก่อน

นายนิรุธ

ขอเสนอข้อมูลและความเห็นว่า หลักสูตรที่กล่าวถึงเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน ปัจจุบันมีปัญหาเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอ หากแก้ไขโดยปรับคุณสมบัติประจำตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานเลื่อนตำแหน่งได้จะลดผลกระทบเรื่องอัตรากำลัง เช่น พนักงานปฏิบัติหน้าที่ Approach Control เพียงแต่อบรมเพิ่ม Aerodrome Control ปัจจุบันอัตรากำลังไม่เพียงพอจึงไม่สามารถให้พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน Aerodrome ไปอบรมหลักสูตร Approach จนกว่าจะมีพนักงานปฏิบัติงานด้าน Aerodrome คนใหม่มาเพิ่ม ซึ่งมีกระบวนการและใช้เวลาอีกระยะหนึ่งจึงจะมาทำหน้าที่แทนคนเดิมได้

นายเมธี

ขอเสนอความเห็นว่าการเร่งรัดดำเนินการเรื่องหลักสูตรเป็นเรื่องที่ดี และการมีอัตรากำลังไม่เพียงพอก็เป็นเรื่องที่ต้องเร่งแก้ไขบนข้อจำกัดต่าง ๆ ในส่วนของสภาพแรงงานสิ่งที่เกิดขึ้นสะสมมานานตั้งแต่ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงมองว่า หากให้เลื่อนตำแหน่งก่อนโดยไม่ต้องรอรับการอบรมจะเป็นแนวทางที่แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

นายสุรชัย

ในฐานะผู้สังเกตการณ์รับทราบปัญหาและเร่งแก้ไข จากการประชุมผู้เกี่ยวข้องมีข้อสรุปว่า แนวทาง คือ รับคนมาทำหน้าที่ ๒ ตำแหน่งเป็นการเร่งด่วน ได้แก่ ตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ (Inter-Centre Coordinator : ICC)” และตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ข้อมูลการบิน (Flight Data Operator : FDO)” รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา เป็นงานในตำแหน่งที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตควบคุมจราจรทางอากาศ เพื่อเร่งรัดให้พนักงานได้เข้ารับการอบรม ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก กพท. ประกอบกับปัจจุบันมีกลุ่มพนักงานที่สรรหาเข้ามาใหม่ขณะนี้อยู่ระหว่างการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ และพนักงานกลุ่มนี้จะต้องเข้ารับการอบรมที่ สบพ. แต่ด้วย สบพ. มีข้อจำกัดเรื่องจำนวนผู้เข้ารับการอบรม จึงประสานและสามารถจัดการข้อติดขัดนี้ได้แล้ว คงเหลือปัญหาผู้สอนวิชาการบิน

๘/ซึ่ง...

ซึ่ง สบพ. เร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว หากสหภาพแรงงานมีข้อเสนอแนะอื่นใดขอเชิญ
นำเสนอที่ประชุม

นายสถาพร

ตามที่ ผวท. ให้ข้อมูล บริษัทพยายามหาแนวทางที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างรวดเร็วที่สุด
จากข้อกำหนดฉบับบังคับใช้ในปัจจุบันกำหนดไว้ จึงต้องดำเนินการให้ถูกต้องตรงตาม
ข้อกำหนด ซึ่งจากเดิม ๕ หลักสูตร เปลี่ยนเป็น ๕๖ หลักสูตร มีกระบวนการและ
รายละเอียดในการจัดทำเอกสารอย่างเข้มข้นเพื่อให้ได้รับการรับรอง ระหว่างนี้มีการ
จัดลำดับการเข้ารับการอบรมเมื่อได้รับการรับรองหลักสูตรแล้วจะได้ดำเนินการเปิดอบรม
ได้ทันที และจะสื่อสารไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านควบคุม
จราจรทางอากาศได้รับทราบข้อมูล

นายนิรุช

ขอเสนอความเห็นที่ แนวทางรับคนเพิ่มจะช่วยแก้ไขปัญหา Fatigue ได้ แต่สหภาพแรงงาน
ยกตัวอย่างของส่วนภูมิภาค กรณี Controller 1 ไม่สามารถเพิ่มหอบังคับการบินได้
เพราะตอนนี้เป็นการขอของพนักงานใหม่ เมื่อหลักสูตรได้รับการรับรองแล้วก็ต้องให้
Controller ใหม่ไปเรียน (กลุ่มสัญญาจ้างที่ได้รับการเปลี่ยนเป็นพนักงาน) หมายความว่า
ลำดับการเข้ารับการอบรมของพนักงาน Controller เดิมต้องรอให้พนักงานใหม่ (กลุ่ม
สัญญาจ้างที่ได้รับการเปลี่ยนเป็นพนักงาน) ได้อบรมและสอบผ่านการอบรมก่อน จะเห็น
ได้ว่า ระยะเวลาการรอจะนานออกไป ส่วนเรื่องคุณสมบัติประจำตำแหน่งจะต้องรอให้
การดำเนินการประเมินค่างานเสร็จสิ้นตามกระบวนการก่อน บริษัทจัดทำแผนงานไว้โดย
คาดว่า จะใช้เวลาประมาณ ๒ ปี จากนั้นต้องรอผลการพิจารณาของบริษัทว่า จะมีข้อสรุป
ของค่างานแต่ละตำแหน่งอย่างไร ในขณะที่พนักงานเสียโอกาสการเติบโตมากยิ่งขึ้น
อย่างไรก็ตาม หากบริษัทพิจารณาและมีข้อสรุปเป็นที่สุดแล้ว ไม่ว่าจะผลจะเป็นเช่นไร
สหภาพแรงงานจะขอปิดวาระเรื่องนี้

นายเมธี

ในส่วนของ ศจ. บริษัทแก้ปัญหาโดยให้เพิ่มจำนวนคนเข้ารับการอบรมจากเดิมคราวละ ๔ คน
เป็น ให้เพิ่มจำนวนคนมากขึ้นจนปัจจุบันเข้ารับการอบรมครบทุกคนและอยู่ระหว่าง OJT
สำหรับส่วนภูมิภาคตามที่นายนิรุชได้นำเสนอข้างต้น สหภาพแรงงานมองว่า จากอดีตที่
นำการประเมินค่างานมาประกอบการบริหารใช้เวลามากและไม่สามารถนำมาใช้ได้จริงกับ
บริษัท

ประธาน	ช่วยกันพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผลกระทบคืออะไร อย่างไร กำลังคนไม่เพียงพอ ลักษณะการไหลลื่นของตำแหน่ง สุดท้ายดูว่า เส้นทางการเติบโตของแต่ละที่แต่ละหน่วย สามารถจะขยับปรับปรุงอย่างไร การวางตำแหน่งเพื่อให้เข้ามาอยู่ในกรอบ หลักเกณฑ์ที่สามารถบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พนักงานเห็นเส้นทางการเติบโตของตนเอง สุดท้ายเมื่อปรับแล้วเรื่องผลประโยชน์ก็ไม่มีใครได้น้อยกว่าเดิม จุดใหญ่เรื่องอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ในระหว่างนี้หากบริษัทมีแนวทางที่จะช่วยบริหารจัดการการดูแลพนักงาน ได้ก็ควรพิจารณา
นายสพล	เมื่อบริษัทพิจารณาแบบนี้ และเรื่องนี้ใช้เวลาพอสมควร สหภาพแรงงานเคารพการตัดสินใจของที่ประชุม และขอให้บริษัททำความเข้าใจกับพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรม TM Talk หรือ พนักงานพบฝ่ายจัดการ เป็นต้น
นายสุรัช	รับไปแก้ไขเชิงลึกเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกภาคส่วน
ประธาน	เห็นด้วยกับ ผวท.
เลขานุการฯ ที่ประชุม	บริษัทรับทราบความเห็นและข้อมูลไปประสานงานต่อไป รับทราบ

๓.๒ หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

(ไม่มีวาระติดตาม)

๓.๓ พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ

(ไม่มีวาระติดตาม)

๓.๔ ปรีกษาหารือเพือแก้ปัญหตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสภาพแรงงานรวมถึง การร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

๓.๔.๑ การร้องทุกข์ เรื่อง การขอเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีการเกิด อุบัติเหตุและได้รับบาดเจ็บจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทไม่ปลอดภัย

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครึ่งที่ ๘/๒๕๖๘ (๒๙๙) เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ เพือปรีกษาหารือการร้องทุกข์ เรื่อง การขอเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีการเกิดอุบัติเหตุและได้รับบาดเจ็บจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานของบริษัทไม่ปลอดภัย รายละเอียดตามหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ สรร.ว.ท. ๐๘๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ สรุปความ ดังนี้

สืบเนื่องจากพนักงานประสบอุบัติเหตุสะดุดล้มขึ้นบันไดหน้าอาคารกีฬา บริเวณฝั่งเสาธง (ที่จอดรถตู้) ซึ่งสภาพบันไดของลูกตั้งมีความสูงระยะไม่เท่ากัน ในแต่ละชั้น ทำให้เสียหลักหกล้มได้รับบาดเจ็บที่ไหลปลาร้า เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และเข้ารับการรักษาโดยการผ่าตัดไหลปลาร้าหัก ณ โรงพยาบาลเปาโล จังหวัด สมุทรปราการ เบื้องต้นมีค่าใช้จ่ายจำนวน ๑๖๖,๙๔๙ บาท

พนักงานได้แจ้งการประสบอุบัติเหตุตามขั้นตอนที่บริษัทกำหนด และ บริษัทได้พิจารณาตามขั้นตอนแล้ว ดังนี้

(๑) อส.คส. สอบสวนอุบัติเหตุและเสนอข้อมูลมายัง พส.ทบ. เพือ พิจารณาตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙

(๒) พส.ทบ. พิจารณาตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๙ แล้วเห็นว่า การเกิดอุบัติเหตุของพนักงานดังกล่าว ไม่เข้าข่ายการประสบ อันตรายเนื่องจากการทำงาน พนักงานจึงไม่ได้รับสิทธิ ตามระเบียบว่าด้วยการจ่าย เงินทดแทน และได้นำเสนอ ผวท. พิจารณาให้ คปอ. ดำเนินการตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไป

(๓) อส.คส. นำเสนอคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) พิจารณาและเห็นว่า การเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน ดังกล่าวมีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัทไม่ปลอดภัย

(๔) อส.คส. อ่างอิงมติ คปอ. นำเสนอ ผวท. ขออนุมัติค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัทไม่ปลอดภัยตามแนวทางที่บริษัทเคยปฏิบัติมาให้กับพนักงานรายดังกล่าว ทั้งนี้ ผวท. ได้ขอความเห็นเพิ่มเติมจาก สกม. ในประเด็นการจ่ายค่ารักษาพยาบาลดังกล่าว

(๕) สกม. พิจารณาแล้ว เห็นว่า การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานที่เกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัทไม่ปลอดภัยไม่อยู่ในภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๖ และมาตรา ๗

พนักงานจึงร้องทุกข์ไปยังสหภาพแรงงาน เนื่องจากบริษัทยังไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาลเหมือนกรณีที่ผ่านมา ซึ่งเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมในบริษัทไม่ปลอดภัยเช่นเดียวกัน

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

คณะทำงานยกร่างระเบียบ/แนวปฏิบัติการจ่ายค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทที่ไม่ปลอดภัย ได้จัดประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวทั้งในหลักกฎหมายและวิธีปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามแผนการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันวิเคราะห์ในการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๙

ทั้งนี้ กรอบเวลาดำเนินการจนถึงการประกาศใช้บังคับจะแล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙

นายเมธี

ขอเสนอว่า เนื่องจากวาระนี้มีแผนงานแล้วเสร็จเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙ จึงขอเสนอให้รายงานครั้งถัดไปในการประชุมเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙ เพื่อรายงานข้อสรุปการพิจารณาของบริษัท

ที่ประชุม

รับทราบและให้รายงานข้อสรุปในการประชุมเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙

๓.๕ ปรีกษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๓.๕.๑ การพิจารณาเงินค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง

เลขานุการฯ

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

บริษัทรายงานความคืบหน้า ดังนี้

อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติการปฏิบัติงานในที่สูง โดย อส.คส. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สายงาน พชก. และ ววจ. กำหนดประชุม หารือรายละเอียดประกอบการจัดทำแนวปฏิบัติการปฏิบัติงานในที่สูง ครั้งถัดไปกำหนด ประชุมวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๙ เมื่อมีข้อสรุปแล้วจะจัดทำร่างแนวปฏิบัติการปฏิบัติงาน ในที่สูง เพื่อนำเสนอ คปอ. พิจารณาต่อไป

ในส่วนของ บค.ทบ. พิจารณาการขยายผลการจ่ายเงินเพิ่มค่าเสี่ยง อันตรายในที่สูงให้กับพนักงาน พชก. ววจ. ที่ปฏิบัติงานในที่สูง ซึ่งต้องมีความชัดเจนจาก แนวปฏิบัติการปฏิบัติงานในที่สูงก่อน

นายสพล

ขอเสนอความเห็นที่ ในระหว่างที่ยังไม่มีข้อสรุปเกี่ยวกับค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง หน่วยงานควรมีการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติการทำงานในที่สูง เพื่อจะได้เป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาการจ่ายเงินกรณีที่ได้รับอนุมัติให้จ่ายย้อนหลังเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้กับพนักงานที่ทำงานเสี่ยงอันตรายในที่สูง ยกตัวอย่าง บส.วบ. มีการจัดทำ บันทึกรประวัติการทำงานดังกล่าวไว้ จึงขอเสนอให้บริษัทจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวไว้ก่อนได้ หรือไม่

นายเมธี

ขอรับทราบแผนงานการจัดทำระเบียบ/แนวปฏิบัติฯ

เลขานุการ

รับไปประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บข้อมูล และหน่วยงานที่รับผิดชอบ การจัดทำแนวปฏิบัติฯ ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๖ เรื่องอื่น ๆ

๓.๖.๑ การพิจารณาจัดการรถบริการรับ-ส่งสำหรับพนักงานปฏิบัติงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ประเภทบริการจราจรทางอากาศที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะ

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานสอบถามในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ (๓๐๑) เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ เกี่ยวกับข้อพิจารณาการจัดการรถบริการรับ-ส่งสำหรับพนักงานปฏิบัติงานด้านบริการการเดินอากาศที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะอย่างไร

บริษัทรายงานการดำเนินการ ดังนี้

๑. สค.ทบ. ได้ประสานขอข้อมูลการเดินทางจากผู้ใช้บริการช่วงทดลองใช้บริการรถเป็นเวลา ๓ เดือน มีจำนวน ๓ คน ว่า ปัจจุบันเดินทางเข้าปฏิบัติงานอย่างไร สามารถสรุปได้ว่า

๑.๑ เดินทางโดยรถตู้ของบริษัทที่จัดให้ เดินทางด้วยรถไฟฟ้า เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว

๑.๒ กรณีเลิกงานหลังเที่ยงคืน ส่วนใหญ่ใช้บริการห้องพักที่บริษัทจัดให้

๒. สค.ทบ. จัดทำหลักการจัดรถตู้บริการรับ-ส่งพนักงานในกรณีดังกล่าว ในรูปแบบรับ-ส่งจากบริษัท-สถานีรถไฟฟ้า-บริษัท เพื่อเสนอขออนุมัติจาก ผวท. เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจะดำเนินการตามกระบวนการและนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป ตามแผนงานจะสามารถให้บริการได้ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๔.๑.๑ การรับสมัครลูกจ้างตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างศูนย์ควบคุม-จราจรทางอากาศ (Inter-Centre Coordinator : ICC)” และตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ข้อมูลการบิน (Flight Data Operator : FDO)”

๑๔/นายเมธี...

นายเมธี

สหภาพแรงงานขอเสนอวาระในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ (๓๐๖) เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การรับสมัครลูกจ้างตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ (Inter-Centre Coordinator : ICC)” และตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ข้อมูลการบิน (Flight Data Operator : FDO)” รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา (รายละเอียดตามประกาศบริษัท ที่ ปก/บค.ทบ ๑๙๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้าง)

สหภาพแรงงานมีความเห็นว่า ตำแหน่งดังกล่าวเป็นงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศซึ่งเป็นภารกิจหลักของบริษัท สมควรว่าจ้างเป็นพนักงาน เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาตั้ง

นายสพล

ขอเสนอความเห็นเกี่ยวกับสัญญาจ้างว่า ควรเป็นสัญญาจ้างเดียวกับพนักงาน

นางธนวรรณ

ขอเสนอข้อมูลจากการประชุมร่วมกับสายงานหลัก คือ บจจ. บภภ. ซึ่งไม่ได้เข้าประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในครั้งนี้ บค.ทบ. จึงขอเป็นผู้รายงานที่ทำการให้เปิดรับสมัครตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งมาจากข้อสรุปของที่ประชุมร่วมระหว่าง รวท. (นายสุนันท์) บจจ. บภภ. และ ทกบ. ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สายงานหลักสามารถแก้ปัญหาการบริหารจัดการงานและเวลาเพื่อให้พนักงานเข้าสู่กระบวนการอบรมพัฒนาศักยภาพในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น จำเป็นต้องสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ ๒ ตำแหน่งดังกล่าวทดแทนพนักงาน จึงจะบริหารจัดการปัญหาได้ โดยในการประชุมมีการพิจารณาหลากหลายปัจจัยอย่างเข้มข้นรวมถึงปัจจัยด้านข้อกฎหมายและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสายงานหลักมีข้อสรุปดังกล่าวข้างต้น ในระหว่างที่พนักงานเข้ารับการอบรม จะให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ ICC และ FDO และจะไม่มีกรมอบหมายซ้ำซ้อน คือ ไม่ให้พนักงานมาปฏิบัติงาน ๒ หน้าที่ดังกล่าว

นายนิรุธ

ขอสอบถามว่า จะมีกระบอกโครงสร้างสำหรับลูกจ้างกลุ่มนี้ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ใบอนุญาตควบคุมจราจรทางอากาศหรือไม่ สหภาพแรงงานมีความกังวลใจในข้อจำกัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเส้นทางสายอาชีพ

นางธนวรรณ

ชี้แจงว่า กรณีนี้ว่าจ้างเป็นเวลา ๑ ปี จึงไม่มีเส้นทางสายอาชีพ

ประธาน	ขอให้พิจารณาอย่างรอบคอบ
นายเมธี	มีความกังวลใจอย่างมากยกตัวอย่างที่รับเป็นสัญญาจ้าง แล้วนั่งทำงานในห้องทำงานเดียวกัน เกิดความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
นายสพล	ขอสอบถามว่า การว่าจ้างเป็นลูกจ้างมีกำหนดหรือไม่ว่า จะว่าจ้างกี่รอบ
นางธนวรรณ	ชี้แจงว่า ตามที่ ศก. ศจ. คำนวณไว้ โครงการนี้ไม่เกิน ๓ ปี ที่การอบรมพนักงานจะแล้วเสร็จและจะปิดโครงการลูกจ้าง ในส่วนของลูกจ้างจะมีการอบรมความรู้เป็นเวลา ๖ เดือนแล้วจึงให้ปฏิบัติงาน
นายเมธี	เสนอความเห็น ว่า ลูกจ้างทำงานกับบริษัทเป็นเวลา ๑ ปี ได้รับความรู้ค่อนข้างมาก หากรับเป็นพนักงานตั้งแต่แรกจะทำให้ไม่เสียโอกาส
ประธาน	มองว่า ถ้าเข้ามาทำงานที่บริษัทแล้วก็น่าจะอยากทำงานที่นี้ต่อไป ทุกคนมองการเติบโตในหน้าที่การงาน
นางธนวรรณ	บริษัทสนับสนุนให้ลูกจ้างกลุ่มนี้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานปฏิบัติงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศได้ โดยให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขของบริษัท แต่ในส่วนของ การเป็นลูกจ้างจะต้องไม่มีเส้นทางการเติบโต มิเช่นนั้นจะเกิดปัญหาเดิม
ประธาน	เชื่อว่า เมื่อเข้ามาทำงานที่บริษัทแล้วคงประสงค์จะทำงานที่นี้ต่อไป ยกเว้นมีความจำเป็นอย่างอื่น
ที่ประชุม	รับทราบ

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

(ไม่มีประเด็นหารือ)

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อ

นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

(ไม่มีประเด็นหารือ)

๔.๔ เรื่อง ปริญญาหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

(ไม่มีประเด็นหารือ)

๔.๕ เรื่อง ปริญญาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

(ไม่มีประเด็นหารือ)

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

๕.๑ หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๙

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายบริหารนำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ (๓๐๖) ในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ เพื่อรับทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๙

ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๙ มีมติให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๙ และเพื่อเป็นการสร้างเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจึงเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อรับทราบหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยแบ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

๑. การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน กลุ่มต่ำกว่าระดับอัตราจำกัด (เลื่อนตำแหน่งเป็น เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปหรือเทียบเท่า และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปอาวุโสหรือเทียบเท่า)

- อายุครองตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๓ ปี
- มีผลการปฏิบัติงาน ๕ รอบย้อนหลัง เฉลี่ย ๓.๕ คะแนนขึ้นไป
- สามารถปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบหลังอบรม ความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) ในกลุ่มวิชาบังคับ (Compulsory) จากระบบ LMS (ไม่จัดการทดสอบข้อเขียน แต่พนักงานต้องผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบหลังเรียน)

๑๗/๒. การเลื่อน...

๒. การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน กลุ่มระดับอัตราจำกัด (เลื่อนตำแหน่ง เป็น ผู้จัดการงานบริหารทั่วไปหรือเทียบเท่า และผู้ช่วยผู้จัดการงานบริหารทั่วไปหรือเทียบเท่า)

- อายุครองตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- มีผลการปฏิบัติงาน ๕ รอบย้อนหลัง เฉลี่ย ๗๕ คะแนนขึ้นไป
- สามารถปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้พนักงานที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้เลื่อนตำแหน่งจัดทำ Portfolio ด้วยตนเองที่แสดงให้เห็นถึงผลงานเชิงประจักษ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี
- พนักงานต้องศึกษาความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) ในระดับที่สูงขึ้นด้วยตนเอง และผ่านการทดสอบในระดับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (โดยใช้วิธีการทดสอบในรูปแบบ Open Book สามารถ ค้นคว้าได้จาก Intranet/Internet ในขณะที่เข้ารับการทดสอบ)
- หากไม่ผ่านการทดสอบ Core Competency ให้จัดทำรายงาน พร้อมเข้ารับการสัมภาษณ์ เพื่อสอบทานความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

๓. การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน กลุ่มพนักงานที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษ (Outstanding)

- ครองตำแหน่งมาแล้วอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่กำหนด
- มีผลการปฏิบัติงาน ๔ รอบย้อนหลัง เฉลี่ย ๘๕ คะแนนขึ้นไป

- ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก ผู้แทนบริษัท คณะทำงาน คณะกรรมการ ในการปฏิบัติภารกิจระดับองค์กรหรือหน่วยงาน หรือเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารโครงการ หรือเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Talent Profile)
- หากพนักงานไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจะส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรหรือหน่วยงาน หรือการวางแผน สืบทอดตำแหน่งของหน่วยงาน
- ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดจัดเตรียม Portfolio ของพนักงาน ที่เสนอเลื่อนตำแหน่ง และนำเสนอข้อมูลพร้อมตอบข้อซักถามต่อคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี
- มติคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งพิจารณาให้ความเห็นชอบ พนักงานจึงจะมีสิทธิเข้าสู่กระบวนการเลื่อนตำแหน่ง
- หากพนักงานมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามข้อ ๑ - ๖ ให้ประธานกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด

๔. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานกรณีพิเศษเกษียณอายุ

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการงานบริหารทั่วไปหรือเทียบเท่าลงไป และจะครบเกษียณอายุในปี ๒๕๗๐ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งกรณีพิเศษเกษียณอายุ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- มีผลการปฏิบัติงาน ๕ รอบย้อนหลัง ๗๐ คะแนนขึ้นไป

- มีการปฏิบัติงานที่ดีและพฤติกรรมอันดี โดยได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาว่าสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
- จัดทำคู่มือการถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์การทำงานกรณีเกษียณอายุตามหัวข้อที่บริษัทกำหนด ได้แก่
 - ประวัติการทำงาน
 - การถ่ายทอดความรู้ในงาน
 - เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
 - กรณีศึกษาที่ประทับใจในการแก้ไขปัญหา

จึงนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อโปรดทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๙

นายสพล
ที่ประชุม

สหภาพแรงงานรับทราบ
รับทราบ

๕.๒ สถานะทางการเงินของบริษัท

เลขานุการฯ
นายไพบูรณ์

เรียนเชิญ ผอ. รายงานการเงินเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
ขอเสนอข้อมูลต่อที่ประชุม ดังนี้

๑. บริษัทมีรายได้รวมจำนวน ๑,๒๓๔.๘๙ ล้านบาท โดยมีค่าใช้จ่ายจำนวน ๘๔๗.๕๒ ล้านบาท รายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายจำนวน ๓๘๗.๓๗ ล้านบาท รายได้สะสมถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ จำนวน ๑,๕๙๔.๕๒ ล้านบาท และคาดการณ์ว่า จะมีรายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายจำนวน ๑,๗๒๔.๓๐ ล้านบาท
๒. ผลกระทบจากสถานการณ์ความขัดแย้งในภูมิภาคตะวันออกกลางสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

(๑) ผลกระทบปริมาณเที่ยวบินของประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลางรวมเที่ยวบินเฉลี่ยต่อวัน ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ Inter จำนวน ๙๑ เที่ยวบิน Overfly จำนวน ๔๑ เที่ยวบิน คาดการณ์วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙ Inter จำนวน ๔๒ เที่ยวบิน Overfly จำนวน ๒๐ เที่ยวบิน

๒๐/(๒) ผลกระทบ...

(๒) ผลกระทบต่อสถานะทางการเงินปี ๒๕๖๙

รายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายเบื้องต้นจำนวน ๑,๙๕๐.๗๒ ล้านบาท ทบทุนกรณีสถานการณ์ความขัดแย้งในภูมิภาคตะวันออกกลางยึดเยื่อ (Base case) ระยะเวลาได้รับผลกระทบ ๗ เดือน (มีนาคม - กันยายน ๒๕๖๙) จำนวน ๑,๗๒๔.๓๐ ล้านบาท ทบทุนปรับลดค่าใช้จ่ายดำเนินการที่หมดความจำเป็น และมีการใช้จ่ายต่ำกว่างบประมาณจำนวน ๗๕๐.๐๐ ล้านบาท

๓. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙ มีมาตรการเร่งด่วนเพื่อรับมือกับผลกระทบดังกล่าว โดยให้มีมาตรการประหยัดพลังงานและบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐ บริษัทจึงออกประกาศแนวปฏิบัติการปฏิบัติงานภายในที่พักรั่วคราว (Work From Home) (ประกาศบริษัท ที่ ปก ๒๔๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙) เพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) มาตรการ Work From Home และงานบริการ ให้หน่วยงานราชการทุกแห่งเริ่มปฏิบัติงาน ณ สถานที่พัก (Work From Home) เต็มรูปแบบ จนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย ยกเว้น หน่วยงานที่มีภารกิจในการบริการประชาชนโดยตรงให้ยังคงปฏิบัติหน้าที่ตามปกติเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการรับบริการของภาคประชาชน

(๒) มาตรการประหยัดพลังงานในที่ทำงานรณรงค์ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐถอดสวิตช์ในการเข้าประชุมหรือปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีการปรับอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศภายในหน่วยงานไว้ที่ ๒๖ องศาเซลเซียส เพื่อลดการใช้กระแสไฟฟ้าในภาพรวม

(๓) การเดินทางไปต่างประเทศ สั่งระงับการเดินทางไปศึกษาดูงานในต่างประเทศของเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับ ยกเว้นหากเป็นภารกิจการประชุมที่สำคัญและมีความจำเป็นสามารถเดินทางได้ตามความเหมาะสม

๔. นอกจากนี้บริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการประหยัดพลังงานและสาธารณสุขปภค เพื่อดำเนินงานการจัดการพลังงาน รวมทั้งระบบสาธารณสุขปภคให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ประกาศบริษัท ที่ ปก ๕๔๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) และมีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินทางการเงิน การปรับลดค่าใช้จ่าย

๕. บริษัทได้สื่อสารเกี่ยวกับมาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานของบริษัท
ทุกช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ทั้งทั้งองค์กร เช่น ทาง SA ประจำหน่วยงาน Facebook
 เป็นต้น

๖. บริษัทจัดทำข้อมูลสรุปการเปรียบเทียบอัตราการใช้พลังงานไฟฟ้า ณ ทุ่งมหาเมฆ
ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๙ สื่อสารให้รับทราบทั่วกัน ซึ่งคิดเป็นจำนวนเงินที่
ลดลง ๒๒,๕๙๖.๕๐ บาท/วัน

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๓ การช่วยเหลือพนักงานที่ไม่ได้ปฏิบัติงานภายในที่พักชั่วคราว (Work

From Home)

นายเมธี

ตามที่มีประกาศให้พนักงานบางส่วนปฏิบัติงานภายในที่พักชั่วคราว (Work From Home) ซึ่งยังมีพนักงานบางส่วนที่ลักษณะงานต้องมาปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปกติ จึงขอสอบถามบริษัทว่า มีแนวทางการดูแลช่วยเหลือพนักงานที่ต้องมาปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปกติหรือไม่ อย่างไร

นายสพล

ขอเสนอความเห็นที่ ค่าครองชีพสูง น้ำมันราคาสูงขึ้น อาจเป็นการช่วยเหลือค่าอาหาร
ซื้อในราคาที่ถูกลง ช่วยเหลือค่าเดินทาง เป็นต้น

ที่ประชุม

รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานกล่าวขอบคุณความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
และปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.



(นางสาวประนัยปดา เจริญศิริ)

กรรมการและเลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ (๓๐๗)

วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามงาน

วาระ ๓.๑.๑ การพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศ
เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ (๒๘๙) เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาทบทวนคุณสมบัติประจำตำแหน่งกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สามารถรองรับแผนการบริหารอัตรากำลังของบริษัท

ประเด็น คือ สืบเนื่องจากบริษัทยังไม่สามารถจัดหลักสูตรอบรมพัฒนาฯ ได้ (ยังไม่ได้รับอนุมัติจาก กพท.) ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง สหภาพแรงงานเสนอพิจารณาประเด็นระยะเวลาการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ (ภูมิภาค) ของสนามบินที่มี Approach จะใช้เวลาในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่า ๓ ปี เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๓ (ภูมิภาค) ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ๒ (ภูมิภาค) ที่ปฏิบัติงานสนามบินที่ไม่มี Approach ซึ่งไม่ต้องเข้ารับการอบรมพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว

๓. ผลการดำเนินการ

จากการประชุมร่วมกันของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รวท.(นายสุนันท์) ผอ.จ. ผอ.บ. ผอ.ท. ผท. และ ผบค.ท. เพื่อพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการที่ไม่สามารถเปิดหลักสูตรอบรมพัฒนาฯ ได้ ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านบริการจราจรทางอากาศ ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ATCOs ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีข้อสรุปว่า เนื่องจากปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากการที่หลักสูตรอบรมพัฒนาฯ ยังไม่ได้รับการรับรองจาก กพท. จึงให้เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาของหลักสูตรอบรมพัฒนาฯ ให้ได้รับการรับรองจาก กพท. ให้เร็วที่สุด และให้คงหลักเกณฑ์คุณสมบัติประจำตำแหน่งเช่นเดิม

การแก้ไขปัญหาด้านหลักสูตรการอบรมที่ต้องเร่งดำเนินการปรับตามข้อกำหนดใหม่ของ กพท. ทำให้มีผลต่อการจัดทำหลักสูตร ซึ่งจากเดิมดำเนินการตามข้อกำหนดเดิมมี ๕ หลักสูตร ปัจจุบันปรับตามข้อกำหนดใหม่มี ๕๖ หลักสูตร ความคืบหน้าปัจจุบันได้รับการรับรองจาก กพท. แล้ว ๑๐ หลักสูตร อยู่ระหว่าง กพท. พิจารณารับรอง ๙ หลักสูตร และอีก ๓๗ หลักสูตร อยู่ระหว่างดำเนินการเพิ่มเติม คาดว่าจะได้รับการรับรองครบทั้ง ๕๖ หลักสูตร ภายในปีนี้

พร้อมนี้ บริษัทอยู่ระหว่างดำเนินการจัดลำดับการเข้ารับการอบรมไว้เบื้องต้น เมื่อหลักสูตรได้รับอนุมัติแล้วจะได้เปิดอบรมให้กับพนักงานต่อไป

๔. มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ (๓๐๗)

วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามงาน

วาระ ๓.๕.๑ การพิจารณาเงินค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ (๒๙๖) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณาให้บรรจุเป็นวาระการประชุม สืบเนื่องจากสหภาพแรงงานได้รับข้อมูลว่า บริษัทให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ปีนเสาอากาศแต่ไม่ได้จ่ายเงินค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูง จึงขอเสนอให้บริษัทพิจารณาตรวจสอบ หากเป็นไปได้ตามที่สหภาพแรงงานได้รับข้อมูลขอให้พิจารณา ดำเนินการให้ถูกต้อง

๓. ผลการดำเนินการ

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการดำเนินงานของสายงาน พธก. ววจ. และ อส.คส. ร่วมกันจัดทำแนวปฏิบัติการปฏิบัติงานในที่สูง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ คณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา และเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ จากนั้นดำเนินการประกาศใช้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ (รายละเอียดตามตารางแผนงาน)

ในส่วนของ บค.ทบ. พิจารณาการขยายผลการจ่ายเงินเพิ่มค่าเสี่ยงอันตรายในที่สูงให้กับพนักงาน พธก. ววจ. ที่ปฏิบัติงานในที่สูง ซึ่งต้องมีความชัดเจนจากแนวปฏิบัติการปฏิบัติงานในที่สูงก่อน

๔. มติที่ประชุม

แผนงานการจัดทำร่างแนวปฏิบัติการขออนุญาตเข้าทำงานและการปฏิบัติงานบนที่สูง

ลำดับที่	การดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	ประชุมทบทวน แนวปฏิบัติการขออนุญาตเข้าทำงานและการปฏิบัติงานบนที่สูงของ ทีม ปอส.	เดือนมกราคม ๒๕๖๙	ประชุมวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๙
๒	ประชุมครั้งที่ ๑ การจัดทำร่างแนวปฏิบัติการขออนุญาตเข้าทำงานและการปฏิบัติงานบนที่สูง ร่วมกับ จป.วิชาชีพ ศูนย์ควบคุมการปนเปื้อนภาคและหน่วยงานวิศวกรรม	เดือนมกราคม ๒๕๖๙	ประชุมวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๙
๓	นำเสนอในที่ประชุม คปอ.	เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	ประชุมวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
๔	ประชุมครั้งที่ ๒ ประชุมการจัดทำร่างแนวปฏิบัติการขออนุญาตเข้าทำงานและการปฏิบัติงานบนที่สูง ร่วมกับ จป.วิชาชีพ ศูนย์ควบคุมการปนเปื้อนภาคและหน่วยงานวิศวกรรม	เดือนเมษายน ๒๕๖๙	ประชุมวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๙
๕	อส.คส. (งาน ปอส.) นำเสนอร่างแนวปฏิบัติการขออนุญาตเข้าทำงานและการปฏิบัติงานบนที่สูง นำเสนอ สกม.พิจารณาร่างฯ	เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙	
๖	อส.คส. (งาน ปอส.) นำเสนอต่อที่ประชุม คปอ.	เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙	
๗	อส.คส. (งาน ปอส.) นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์	เดือนมิถุนายน ๒๕๖๙	
๘	อส.คส. (งาน ปอส.) นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการและระเบียบเพื่อพิจารณา	เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๙	
๙	อส.คส. (งาน ปอส.) นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร	เดือนสิงหาคม ๒๕๖๙	
๑๐	อส.คส. (งาน ปอส.) นำเสนอต่อประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาเห็นชอบ/อนุมัติ	เดือนกันยายน ๒๕๖๙	
๑๑	เมื่อคณะกรรมการบริษัทเห็นชอบ/อนุมัติ อส.คส. (งาน ปอส.) นำเสนอประธานกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาลงนามในระเบียบ/แนวปฏิบัติ และเมื่อประธานบริษัทลงนามแล้ว นำเสนอ ผวท. เพื่อพิจารณาลงนามให้ใช้ระเบียบ/แนวปฏิบัติ	เดือนตุลาคม ๒๕๖๙	

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ (๓๐๗)

วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามงาน

วาระ ๓.๖.๑ การพิจารณาจัดการบริการรับ-ส่งสำหรับพนักงานปฏิบัติงานด้านบริการการเดินอากาศที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะ

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบความคืบหน้า

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ (๓๐๑) เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ขอสอบถามความคืบหน้าการพิจารณาจัดการบริการรับ-ส่งสำหรับพนักงานปฏิบัติงานด้านบริการการเดินอากาศที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะซึ่งเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง

๓. การดำเนินการ

๑. การขออนุมัติหลักการจัดการบริการรับ-ส่งสำหรับพนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะ

- ได้รับความเห็นชอบหลักการจาก ผวท. เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๙ และเปิดให้บริการเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

- สค.ทบ. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบการให้บริการดังกล่าว

แผนการดำเนินการจัดการรับ-ส่งให้พนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะ

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	คณะกรรมการจัดการสวัสดิการไปรับฟังปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการจัดการสวัสดิการของท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิ และดอนเมือง
มีนาคม ๒๕๖๙	-ประสานผู้ใช้บริการในช่วงเวลาทดลองให้บริการ -รวบรวมข้อมูล/เวลาปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการเสนอการ จัดรถส่งที่สถานีรถไฟฟ้าโดยรอบที่ทำการบริษัท ท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิ และดอนเมือง
เมษายน ๒๕๖๙	-นำเสนอบริษัทขออนุมัติหลักการเพื่อดำเนินการ จัดรถส่งที่สถานีรถไฟฟ้าสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	-นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ และเริ่มดำเนินการให้บริการ

๒. การบริหารจัดการรถรับ-ส่ง สถานีรถไฟฟ้าสำหรับพนักงานเข้ากะที่ปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ได้รับผลกระทบจากการปรับกะนั้น บริษัทพิจารณาใช้รถตู้ปรับอากาศที่ใช้ปฏิบัติการกิจตามแต่ละพื้นที่ และสามารถบริหารจัดการเพื่อนำมาใช้ในภารกิจนี้ได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ดังนี้

ที่ทำการบริษัท	การใช้รถ
ทุ่งมหาเมฆ	รถใช้ภารกิจฉุกเฉิน ๒๔ ชั่วโมง ทุ่งมหาเมฆ
สุวรรณภูมิ	รถใช้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การบิน
ดอนเมือง	รถใช้ปฏิบัติงานระหว่างหอบังคับการบิน

ตารางการบริการรับ-ส่ง สถานีรถไฟฟ้า

ที่ทำการบริษัท	เที่ยวรับ			เที่ยวส่ง			
	เวลา	จุดรับ	จุดส่ง	เวลา	จุดรับ	จุดส่ง	
ทุ่งมหาเมฆ	๑๐.๐๐ น.	-สถานีรถไฟฟ้า	-Café Amazon	๑๐.๓๐ น.	-Café Amazon	-สถานีรถไฟฟ้า	
	๑๔.๐๐ น.	MRT ลุมพินี		๑๔.๓๐ น.	MRT ลุมพินี		
	๒๑.๓๐ น.	BTS ช่องนนทรี		๒๒.๐๐ น.	BTS ช่องนนทรี		
สุวรรณภูมิ	๑๐.๐๐ น.	-สถานีรถไฟฟ้า	-อาคาร Support Building	๑๐.๓๐ น.	-อาคาร Support	-สถานีรถไฟฟ้า	
	๑๔.๐๐ น.	Airport Rail Link		๑๔.๓๐ น.	Building		Airport Rail Link
	๒๑.๓๐ น.	(ARL)		๒๒.๐๐ น.	(ARL)		
ดอนเมือง	๑๐.๐๐ น.	-สถานีรถไฟฟ้า	-หอเรดาร์ หอบังคับการบิน ดอนเมือง	๑๐.๓๐ น.	-หอเรดาร์	-สถานีรถไฟฟ้า ดอนเมือง	
	๑๔.๐๐ น.	ดอนเมือง		๑๔.๓๐ น.	หอบังคับการบิน		
	๒๑.๓๐ น.	สายสีแดง		๒๒.๐๐ น.	ดอนเมือง		สายสีแดง

หมายเหตุ รถรับ-ส่ง พนักงานเข้ากะ ในแต่ละพื้นที่ยังคงให้บริการเที่ยวเช้าและเที่ยวเย็นตามปกติ

๔. มติที่ประชุม

