

**สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**  
**รายงานการประชุมคณะกรรมการกิจกรรมสัมพันธ์**  
**ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕**  
**วันอังคารที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.**  
**ประชุมผ่านระบบ Zoom**

---

**ผู้มาประชุม**

๑. นายสมพร มั่งมี	ประธานกรรมการ
๒. รองผู้ว่าการบริหาร (นางจิตรา ชัยวิมล)	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบและมาตรฐานวิทยา (นางสาวดี วิชัยดิษฐ์)	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ (นายพงศธร ประภักรังกุล)	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการคลัง (นางสาวณอมจิต วนวัฒนาภุกุล)	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการสำนักบริการกลาง (นายไพบูล เรืองโชค)	กรรมการ
๗. ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วว. (นายอาจายุ คุณสุนทรกิจ)	กรรมการ
๘. เหรัญญิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วว. (นางชญาณี เยี่ยมระยับ)	กรรมการ
๙. นายเอกรัตน์ วุฒิเวที	กรรมการ
๑๐. นายอุทัย ชัยพัฒน์	กรรมการ
๑๑. นายทรงฤทธิ์ ตันชัชวาล	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (นางสุวรรณ ดอกไม้คลี)	กรรมการและเลขานุการ
๑๓. เลขากิจสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วว. (นางวรารสินี สนิทมาก) (แทน)	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

๑. นางกุลศยา ระมัดตน	ผอ.กบค.
๒. นายชลธิศ ศรีไทย	ผอ.กกม.
๓. นายศุภชัย พัฒนาภา	นักวิชาการ (กรรมการ สร.วว.)
๔. นายไกรจักร ยอดพิจิตร	นักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย (กรรมการ สร.วว.)
๕. นางสาวสุพัตรา โมราถบ	ลูกจ้างประจำ (กรรมการ สร.วว.)
๖. นางสาวปรีชญา ก้าวียัคซ์	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล

## เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุมผ่านระบบ Zoom โดยให้คณะกรรมการ กล่าวแนะนำตัว และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

### วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

### วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕

นางสุวรรณ ดอกไม้คลี ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (กรรมการและเลขานุการ) ขอให้ที่ประชุม พิจารณาปรองดองรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันอังคารที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุมพิจารณารายงานการประชุม โดยมีการแก้ไข ดังนี้

หน้าที่ ๔ ระเบียบวาระที่ ๓.๑ รายงานผลการดำเนินงานของคณะทำงานภายใต้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ นำข้อความ ดังนี้

“ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

ในส่วนของคณะทำงานบริหารจัดการอาคาร Canteen គริยานนิสัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน และควรมี การขับเคลื่อนพื้นที่อื่นนอกเหนือจากอาคาร Canteen เช่น สถานที่จัดกิจกรรมสันนากการทำงานต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้อาจ พิจารณาเปลี่ยนชื่อคณะทำงานบริหารจัดการอาคาร Canteen เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจและความรับผิดชอบของ คณะทำงานชุดนี้”

นำข้อความดังกล่าวข้างต้น ต่อท้ายประโภคสุดท้ายในรายงานความคืบหน้าคณะทำงานบริหารจัดการอาคาร Canteen หน้าที่ ๓

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ภายหลังจากมีการแก้ไข

### วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ รายงานความคืบหน้าการดำเนินการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการยกเลิกระบบตำแหน่งงานเดิม และใช้ระบบ Broadbanding รวมทั้งผลกระทบจากการยกเลิกระบบเบียบ วว. ว่าด้วยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ พนักงาน พ.ศ. ๒๕๓๐ และ พ.ศ. ๒๕๓๙

กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการดำเนินงานเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการยกเลิกระบบตำแหน่ง งานเดิมและใช้ระบบ Broadbanding รวมทั้งผลกระทบจากการยกเลิกระบบเบียบ วว. ว่าด้วยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ พนักงาน พ.ศ. ๒๕๓๐ และ พ.ศ. ๒๕๓๙ ในกรณี วว. ได้ประกาศรับสมัคร พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการที่ วว. ยกเลิกระบบตำแหน่งงานเดิมและใช้ระบบ Broadbanding เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามระบบ Broadbanding ประจำปี ๒๕๖๕ โดยการเปิดรับสมัครในครั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสในการเยียวยาให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ดังกล่าว มีสิทธิยื่นใบสมัครเป็นรอบสุดท้าย ทั้งนี้ วว. ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

ที่ประชุมรับทราบ

๓.๒ รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานคณะกรรมการกิจการ สัมพันธ์

๓.๒.๑ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน และ/หรือ การลงบันทึกเวลาปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง วว. เพื่อประสิทธิภาพการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กรรมการและเลขานุการ รายงานความคืบหน้าการดำเนินงาน ซึ่งได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ประชุมผ่านระบบ Zoom โดย รองผู้ว่าการบริหาร เป็นประธานคณะทำงาน และ ผอ.สหบ. (หัวหน้าทีม) สรุปผลการประชุม โดยแบ่งการทำงานออกเป็น ๓ กลุ่มย่อย ดังนี้

๑. การปฏิบัติงาน WFH นอกสถานที่ตั้ง (รูปแบบการทำงานที่มารองรับ)
๒. การทำงานเป็นกะ (กำหนดเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้มีคนรับผิดชอบงานต่อเนื่อง)
๓. การทำงานแบบนับจำนวนชั่วโมงการทำงาน (นับจำนวนชั่วโมงการทำงาน ให้ครบ ๘ ชม./นับจำนวนชั่วโมงการทำงาน สะสมมากกว่า ๘ ชม.)

โดยกำหนดรายละเอียดแต่ละหัวข้อ ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มงาน ลักษณะงานที่เหมาะสม/จำเป็นของการทำงานประเภทนั้นๆ)

๒. รูปแบบวิธีการทำงาน

๒.๑ วิธีการนับจำนวนชั่วโมงการทำงาน หยุดพักระหว่างช่วง

๒.๒ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การกำกับดูแล

๒.๓ กฎหมายแรงงาน/ระเบียบการลา

๓. วิธีการประเมินผลลัพธ์/ประสิทธิภาพของงาน

๔. การกำกับดูแล

ทั้งนี้ กำหนดนัดหมายประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าครั้งต่อไปในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

ที่ประชุมรับทราบ

๓.๒ แนวทางการบริหารจัดการรายการค่ารักษาพยาบาล/ยา ที่เบิกจ่ายไม่ได้เพื่อประโยชน์ของพนักงานในอนาคต และการบริหารสวัสดิการรูปแบบใหม่ ตลอดจนการบริหารจัดการห้องพยาบาล

- แนวทางการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามประกาศ ครรศ.

๑) การเบิกยานอกบัญชีหลัก

๒) ใบเสร็จของทางราชการ

๓) อื่นๆ

นางสาววี วิชัยดิษฐ์ ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบและมาตรฐานวิทยา กรรมการ รายงานความคืบหน้าการดำเนินงาน ซึ่งได้มีการประชุมเมื่อวันพุธที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ประชุมผ่านระบบ Zoom ที่ประชุมร่วมกันหารือ เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ตามประกาศ ครรศ. จำนวน ๗ ข้อ และค่าบริการทางทันตกรรม (ค่าทำฟัน) ทั้งนี้ ได้นำหารือเฉพาะข้อที่มีประเด็นปัญหา ดังนี้

ประเด็นการหารือ	สรุป
ค่าบริการทางทันตกรรม (ค่าทำฟัน)	ค่าบริการทางทันตกรรม (ค่าทำฟัน) กรณีที่เป็นการรักษาเบิกได้ทั้งหมด ตามแนวทางปฏิบัติตามกรมบัญชีกลาง
(๑) ค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือด หรือสารทดแทน ค่าน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน และอื่นๆ ท่านองเดียวกันที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค	ผลการหารือในหมวด (๑) ค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือด หรือสารทดแทน ค่าน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน และอื่นๆ ท่านองเดียวกันที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค พนักงานและลูกจ้างผู้ขอเบิกจัดส่งใบรับรองความจำเป็นกรณีการเบิกค่ายานอกบัญชี ยกเว้นให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นการหารือ	สรุป
(๒) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษา โรค รวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ ดังกล่าว	สิ่งที่ต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบเพื่อความเข้าใจตรงกันคือ กรณีที่โรงพยาบาลให้ใบเสร็จในภาพรวมเป็นค่าใช้จ่ายรวมไม่ได้แยกช่องเบิกได้เบิกไม่ได้ แนวทางการดำเนินการ คือเจ้าหน้าที่ขอรายละเอียดแบบเกี่ยวกับใบเสร็จ ทั้งนี้ ในที่ประชุมมอบหมายให้ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เข้าใจ ตรงกันว่า ควรนำส่งใบเสร็จรายละเอียดแบบ마다วิ
(๓) ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าบริการทางการพยาบาล ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าวิเคราะห์โรคแต่ไม่รวมถึงค่าธรรมเนียมแพทย์พิเศษ ค่าจ้างผู้พยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่นทำงานเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ	เห็นชอบในการหารือหน่วยงานที่มีอำนาจในการตีความเพื่อให้ได้ข้อยุตินำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเกิดกระบวนการที่ชัดเจนในเรื่อง การเบิก เนื่องจากค่าบริการผู้ป่วยนอก ไม่มีอยู่ในคำนิยาม ให้นำ หารือกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อยุติ และก่อนนำหารือให้ นำเข้าพิจารณาขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก่อน

มติการหารือเรื่อง แนวทางการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามประกาศ ครรศ.

๑) การเบิกบัญชีหลัก

๒) ใบเสร็จของทางราชการ

๓) อื่นๆ

มติที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ชุดย่อย) เห็นชอบ ให้นำประเด็นปัญหาในข้อที่

(๓) ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าบริการทางการพยาบาล ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าวิเคราะห์โรคแต่ไม่รวมถึงค่าธรรมเนียมแพทย์พิเศษ ค่าจ้างผู้พยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่นทำงานเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ

(๖) ค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

(๗) ค่าที่นั่งฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ

นำหารือกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อปฏิบัติที่ชัดเจนและได้ข้อยุติ ทั้งนี้ก่อนนำหารือให้นำเข้าพิจารณาขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก่อน

ทั้งนี้ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการสรุปข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ต้องดำเนินการในส่วนที่มีประเด็นปัญหา เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ว่าควรดำเนินการในลักษณะใดต่อไป

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

๑) ค่าบริการทางทันตกรรม (ค่าทำฟัน) กรณีที่เป็นการรักษาเบิกได้ทั้งหมด ควรแก้ไขจาก ตามแนวทางปฏิบัติตามกรมบัญชีกลาง เป็นตามแนวทางปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒) ที่ประชุมได้รับทราบผลการดำเนินงานของคณะทำงาน และรับทราบในเรื่องที่จะไปหารือเพิ่มเติม และเห็นชอบมอบหมายให้เป็นอำนาจของคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้รับทราบผลการดำเนินงานของคณะทำงาน และรับทราบในเรื่องที่จะไปหารือเพิ่มเติม และเห็นชอบมอบหมายให้เป็นอำนาจของคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ชุดย่อย) เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการรายการค่ารักษาพยาบาล/ยา ที่เบิกจ่ายไม่ได้เพื่อประโยชน์ของพนักงานในอนาคต และการบริหารสวัสดิการรูปแบบใหม่ ตลอดจนการบริหารจัดการห้องพยาบาล ในการพิจารณาตัดสินในการดำเนินการ ในการนำหารือกระทรวงแรงงานหรือไม่อ่ายไม้ เพื่อให้ได้ข้อปฏิบัติที่ชัดเจนและได้ข้อยุติ และมอบหมายให้ไปข้อมูลเทียบเคียงจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติมและนำกลับมานำเสนออีกครั้ง

**๓.๒.๓ พิจารณาปรับปรุงแนวทางการให้รางวัล ของที่ระลึก ของขวัญ กรณีพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานกับ วว. ครบ ๒๐ ปี และ ๓๐ ปี**

นางกุลศยา ระมัดตน ผู้อำนวยการกองบริหารบุคคล รายงานความคืบหน้าการดำเนินงาน ซึ่งได้มีการประชุม เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ ผ่านระบบ Zoom ที่ประชุมร่วมกันหารือแบ่งประเด็นการหารือออกเป็น ๒ หัวข้อคือ

(๑) พิจารณาปรับปรุงแนวทางการมอบ รางวัล ของที่ระลึก ของขวัญ กรณีพนักงาน และลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน กับ วว. ครบ ๒๐ ปี และ ๓๐ ปี

โดยมีข้อสรุป ดังนี้

๑. พิจารณาปรับปรุงแนวทางการมอบ รางวัล ของที่ระลึก ของขวัญ กรณีพนักงาน และลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน กับ วว. ครบ ๒๐ ปี และ ๓๐ ปี โดยพิจารณาของที่ระลึก ตามแนวทางของผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานกับ วว. สรุปในที่ประชุมพิจารณาของที่ระลึกเป็น ๓ แบบ ดังนี้

(๑) ทองคำแท่ง ๘๐ เปอร์เซ็นต์ ตราสัญลักษณ์ น้ำหนักทอง ๔.๓ กรัม (สำหรับผู้ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี)

ทองคำแท่ง ๘๐ เปอร์เซ็นต์ ตราสัญลักษณ์ น้ำหนักทอง ๔.๘ กรัม (สำหรับผู้ปฏิบัติงานครบ ๓๐ ปี)

(๒) เข็มกลัดทองคำ ตราสัญลักษณ์ น้ำหนักทอง ๔.๓ กรัม (สำหรับผู้ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี)

เข็มกลัดทองคำ ตราสัญลักษณ์ น้ำหนักทอง ๔.๘ กรัม (สำหรับผู้ปฏิบัติงานครบ ๓๐ ปี)

(๓) แหวนทองคำ ตราสัญลักษณ์ น้ำหนักทอง ๔.๓ กรัม (สำหรับผู้ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี)

แหวนทองคำ ตราสัญลักษณ์ น้ำหนักทอง ๔.๘ กรัม (สำหรับผู้ปฏิบัติงานครบ ๓๐ ปี)

(๒) การพิจารณาพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานกับ วว. ครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี โดยพิจารณาเป็น ๒ แนวทางดังนี้

แนวทางที่ ๑ : ปรับข้อระเบียบดังนี้

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความหมายของบทนิยามในภาคผนวกท้ายระเบียบของคำว่า “พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี” และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี ก่อนวันสถาปนา (๒๕ พฤษภาคม) ของแต่ละปีและให้รวมถึง

(๑) พนักงานที่ลาออกจากงานที่เป็นพนักงานหรือเสียชีวิต ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่สถาบันเป็นเวลาร่วมกันตั้งแต่ ๑๙ ปี ๖ เดือนขึ้นไป และ/หรือ ๒๙ ปี ๖ เดือนขึ้นไป

(๒) พนักงานที่ปฏิบัติงานให้แก่สถาบันเป็นเวลาร่วมกันตั้งแต่ ๑๙ ปี ๖ เดือนขึ้นไปและ/หรือ ๒๙ ปี ๖ เดือนขึ้นไป ก่อนวันสถาปนา (๒๕ พฤษภาคม) ของแต่ละปี และต้องเป็นผู้ที่จะเกษียณอายุใน วันสิ้นปีงบประมาณนั้น

ผลกระทบกับแนวทางที่ ๑ : อาจยังมีพนักงานที่เกษียณในปีนั้น ๆ มีระยะเวลาการปฏิบัติไม่ครบตามที่กำหนด ซึ่งทำให้ไม่สามารถรับของที่ระลึกได้ในปีนั้น ทั้งนี้คณะกรรมการปฏิบัติไม่ครบตามที่กำหนด ซึ่งทำให้ไม่สามารถรับของที่ระลึกได้ในปีนั้น ทั้งนี้คณะกรรมการมีความเห็นว่าเป็นการยืดหยุ่นเวลาออกมาแล้ว และเพื่อให้เป็นการสอดรับกับวัตถุประสงค์ของการมอบของที่ระลึก ตามกำหนดวันสถาปนา (๒๕ พฤษภาคม) ซึ่งอาจมีผู้ได้เปรียบและเสียเปรียบบ้างแต่ลดน้อยลง

แนวทางที่ ๒ : ปรับข้อระเบียบดังนี้

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความหมายของบทนิยามในภาคผนวกท้ายระเบียบของคำว่า “พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี” และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี ก่อนวันสถาปนา (๒๕ พฤษภาคม) ของแต่ละปีและให้รวมถึง

(๑) พนักงานที่ลาออกจากงานที่เป็นพนักงานหรือเสียชีวิต ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่สถาบันเป็นเวลาร่วมกัน ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี

(๒) พนักงานที่ปฏิบัติงานให้แก่สถาบันเป็นเวลาร่วมกัน ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี ภายในสิ้นปีงบประมาณ ของแต่ละปี และต้องเป็นผู้ที่จะเกษียณอายุใน วันสิ้นปีงบประมาณนั้น

ผลกระทบกับแนวทางที่ ๒ : เนื่องจากการกำหนดระยะเวลาไปถึงวันสิ้นปีงบประมาณทำให้อายุการปฏิบัติงานยังไม่ครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี สิทธิ์จึงยังไม่เกิด แต่คณะทำงานมีความเห็นว่า ให้มีการเข้าร่วมพิธีรับของที่ระลึกเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ แต่ทั้งนี้ยังไม่มีสิทธิ์ได้รับของที่ระลึกไป จนกว่าสิทธินั้นจะเกิด เมื่อครบ ๒๐ ปีและ/หรือ ๓๐ ปี จึงมาขอรับที่ กองบริหารบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามสิทธิ์

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

(๑) ในปี ๒๕๖๕ แนวทางการให้รางวัล ของที่ระลึก ของขวัญ กรณีพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานกับ วว. ครบ ๒๐ ปี และ ๓๐ ปี กำหนดให้เป็นเข็มกลัดทองคำตราสัญลักษณ์ (แบบเดิม) ก่อน แต่ทั้งนี้ควรไปดำเนินการแก้ไข ระเบียบที่บังคับเพื่อใช้ในปี ๒๕๖๖ กรณีปฏิบัติงานกับ วว. ครบ ๒๐ ปี ของที่ระลึกกำหนดเข็มกลัดทองคำ และครบ ๓๐ ปี เป็นhavenทองคำ (ที่มีความแข็งแรงและสามารถใช้ได้จริงในระดับหนึ่ง) โดยคำนึงถึงมูลค่าของน้ำหนักทอง (havenทองคำ ๔.๘ กรัม) โดยการนำเข้าหรือพิจารณาบประมาณกับผู้บริหารสูงสุด

(๒) มอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องไปศึกษาข้อมูลในการจัดทำhavenทองคำ เพื่อนำมาพิจารณาประกอบในการนำไปปฏิบัติและให้เกิดขึ้นได้จริง และกรณีเข็มกลัดทองคำให้คณะทำงานไปหาข้อมูลว่าเข็มกลัดทองคำจะมีเพชรหรือไม่ ถ้าไม่มีเพชรจะต้องเป็นมูลค่าทางคำได้เท่าไหร่ ร้านสามารถจัดทำได้หรือไม่และสามารถใส่ได้หรือไม่อย่างไร เพื่อนำข้อมูลมานำเสนอในครั้งหน้า

(๓) การพิจารณาการให้รางวัลกับพนักงานและลูกจ้าง วว. ที่ปฏิบัติงานกับ วว. ครบ ๒๐ ปี และ ๓๐ ปี กรณีพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี หลังวันสถาปนา (๒๕ พฤษภาคม) แต่ยังอยู่ในปีงบประมาณและจะเกษียณในปีนี้ ส่งผลให้พนักงานและลูกจ้างดังกล่าวที่มีอายุงานครบ ๒๐ ปี และ ๓๐ ปี หลังเดือนที่มีการมอบรางวัล ไม่ได้สิทธิ์ได้รับรางวัลดังกล่าว ดังนั้น ในปี ๒๕๖๕ ได้ตรวจสอบข้อมูลพบว่าไม่มีผู้ที่ได้รับผลกระทบในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ไปดำเนินการแก้ไขระเบียบเพื่อนำไปใช้ในปี ๒๕๖๖ กรณีพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี หลังวันสถาปนา (๒๕ พฤษภาคม) ของแต่ละปี และเป็นผู้ที่จะเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณนั้น มีสิทธิ์ได้รับของที่ระลึก ทั้งนี้ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องนำหารือกับกองกฎหมายเพื่อดำเนินการในส่วนคำขอใบยาภาพนวนภัยแนบท้าย

มติที่ประชุม

(๑) แนวทางการให้รางวัล ของที่ระลึก ของขวัญ กรณีพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานกับ วว. ครบ ๒๐ ปี และครบ ๓๐ ปี ในปี ๒๕๖๕ กำหนดให้มอบของที่ระลึกเป็นเข็มกลัดทองคำตราสัญลักษณ์ (แบบเดิม) ก่อน และให้ไปดำเนินการแก้ไขระเบียบที่ชัดเจนเพื่อนำไปใช้ในปี ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี ของที่ระลึกเป็นเข็มกลัดทองคำและผู้ปฏิบัติงานครบ ๓๐ ปี ของที่ระลึกเป็นhavenทองคำ ส่วนน้ำหนักทองคำให้นำไปพิจารณา มูลค่าอีกครั้งเพื่อหาแนวทาง (ให้มีความแข็งแรงและสามารถใช้ได้จริงในระดับหนึ่ง) ทั้งนี้ มอบหมายให้คณะทำงานผู้เกี่ยวข้องไปดำเนินการหาข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณาประกอบในการนำไปปฏิบัติและให้เกิดขึ้นได้จริง และนำข้อมูลมาเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

(๒) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานกับ วว. ครบ ๒๐ ปี และ/หรือ ๓๐ ปี หลังวันสถาปนา (๒๕ พฤษภาคม) ของแต่ละปี และจะเกษียณอายุภายในปีงบประมาณนั้น ให้ไปดำเนินการแก้ไขระเบียบเพื่อนำไปใช้ในปี ๒๕๖๖ ทั้งนี้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องนำหารือกับกองกฎหมายเพื่อดำเนินการในส่วนคำขอใบยาภาพนวนภัยแนบท้าย ที่ประชุมรับทราบและนำไปปรับแก้ไขและนำเสนอในที่ประชุมอีกครั้ง

### ๓.๓ รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะทำงานสวัสดิการเสริมแรงจูงใจ โครงการ “อุ่นใจ วัยเกษียณ”

กรรมการและเลขานุการ รายงานรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะทำงานสวัสดิการเสริมแรงจูงใจ ได้กำหนดการจัดกิจกรรม โครงการ “อุ่นใจ วัยเกษียณ” ในวันพุธที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom โดยมีหัวข้อในการจัดกิจกรรมสำหรับผู้เก่ายุบายนและผู้ที่สนใจทั่วไป ดังนี้ กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) การให้คำแนะนำในการปฏิบัติตัว การดูแลสุขภาพในวัยเกษียณ โดย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองหลวง

และคณะ กิจกรรม Happy Money (ปลดหนี้) เรื่อง การให้ความรู้เรื่องการเตรียมตัวการคืนครุภัณฑ์ โดย ผอ.กพด. นางวิจารณา ศรีทนุ บรรยาย เรื่อง การให้ความรู้เรื่องภาษี โดย นางสมปอง พรชัยนพกรณ์ นักบริหารการเงินการคลัง อาวุโส บรรยาย เรื่อง การบริหารการเงิน การคำนวนเงินใช้จ่ายในวัยเกษียณ โดย เจ้าหน้าที่บริษัทจัดการกองทุน คุณ พิมพ์ภัสสร วงศ์จริงไว บรรยาย เรื่อง สิทธิประโยชน์อื่นๆ และสิ่งที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนเกษียณ โดย ผอ.สพบ. นางสุวรรณ ดอกไม้คลี

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

๑) เห็นด้วยในการจัดกิจกรรม หาแนวทางเพื่อการจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และการดำเนินการในอนาคตเสนอแนะควรเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้เกย์ยันเกิดแรงจูงใจในการอยากรเข้าร่วมโครงการ ควรมีการดำเนินการจัดกิจกรรมมากกว่า ๑ รอบ และผู้มาบรรยายเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บรรยาย

๒) ควรกำหนดแผนงานและวางแผนแนวทางแต่ละหัวข้อ เพื่อดูแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และหลังจากที่มีการบรรยายแล้ว ควรมีการจัดให้มีการให้คำแนะนำต่อเนื่อง เช่น จุดให้คำปรึกษา เป็นต้น

ที่ประชุมรับทราบ และมอบหมายให้ฝ่ายดำเนินการนำไปดำเนินการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ และเนื่องจากมีการปรับกิจกรรมเพิ่มเติมอาจมีการปรับเปลี่ยนวัน เพื่อให้สอดรับกับการดำเนินการ กรอบระยะเวลาที่จัดกิจกรรมมากกว่า ๑ วัน สามเดือนก่อนก่อนเกษียณ

#### วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การปรับวุฒิและการปรับอัตราเงินเดือนตามข้อบังคับ วว. ว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษาฯ ข้อ ๒๑.๔ และ ๒๑.๕

นายอาจหาญ คุณสุนทรกิจ ประธาน สร.วว (กรรมการ) ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่าการปรับวุฒิและการปรับอัตราเงินเดือนตามข้อบังคับ วว. ว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษาฯ ข้อ ๒๑.๔ และ ๒๑.๕ สืบเนื่องจากการที่ สร.วว. เข้าประชุมการพิจารณาใบอนัสพนักงานมีความไม่เข้าใจเล็กน้อยในเรื่องของข้อบังคับดังกล่าว และจากกรณีที่ ผอ.กpm. ทำบันทึกข้อความ เรื่อง ให้ความเห็นการปรับวุฒิและการปรับอัตราเงินเดือนตามข้อบังคับ วว. ว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษาฯ ข้อ ๒๑.๔ และ ๒๑.๕ โดยหลักการดังกล่าวจะมีผลในการพิจารณาการปรับเงินเดือนและการคำนวนการจ่ายใบอนัสของพนักงาน ซึ่งการนับระยะเวลาดังกล่าวอาจจะเป็นการละเอียดสิทธิ์ของพนักงานหลังการอนุมัติผลการจบการศึกษาแล้ว ประเด็น คือตามข้อบังคับได้กำหนดไว้ว่า

ข้อ ๒๑.๔ วันที่ปรับเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒินั้นต้องไม่ก่อน

๒๑.๔.๑ วันที่สถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพอุทิศสื่อสารองผู้นั้นได้จบหลักสูตร และมีสิทธิ์จะได้รับปริญญาบัตรหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่สูงขึ้นหรือเพิ่มขึ้น และ

๒๑.๔.๒ วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น และ

๒๑.๔.๓ วันที่กลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

\* ๒๑.๕ การปรับอัตราเงินเดือนในกรณีข้างต้น จะกระทำได้ในเดือนถัดจากวันที่สำเร็จและกลับมารายงานตัวปฏิบัติงาน

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

๑) การดำเนินการ กรณี เช่น การกลับมารายงานตัวในเดือนเมษายน กระบวนการในการกลับมารายงานตัวไม่สามารถดำเนินการได้ภายในเดือนเมษายน เนื่องจากการกลับมารายงานตัวต้องดำเนินการทำเรื่องตามลำดับขั้นจนถึงมีคำสั่งอนุมัติมีระยะเวลาการดำเนินการ เงินเดือนที่ได้รับไม่สามารถทำได้ทันภายในเดือนที่มารายงานตัว ซึ่งข้อบังคับได้กำหนดไว้ ข้อ ๒๑.๔ และ ๒๑.๕ เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการได้ในเดือนถัดไป คำสั่งบริหารยังไม่ได้ประกาศ เนื่องจากเรื่องยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ เท่านั้น ๒๑.๔ และ ๒๑.๕ เป็นเพียงกระบวนการที่ต้องดำเนินการแต่คัดค้าน และ

สิทธิในปริญญาเอกเกิดขึ้นในวันที่มารายงานตัวแล้ว ส่วนผู้ยบริหารจะปรับและทำคำสั่งในเดือนนั้น แต่ศักดิ์และสิทธิเกิดขึ้นแล้วในเดือนเมษายน

๒) เรื่องของการปรับบุตรีการศึกษา และอัตราเงินเดือนไม่เกิดขึ้นในวันที่จบการศึกษาหรือจบปริญญาเอก แต่ศักดิ์และสิทธิจะเกิดขึ้นในเดือนถัดไป ทำให้เกิด กรณี การคำนวนโบนัสในช่วงนี้นั้นจะนำอัตราเงินเดือนเก่ามาคำนวนรายเดือน และหังจากกระทำในเดือนถัดไปจะนำเงินเดือนใหม่มาคำนวนเป็นรายเดือนไป ข้อนี้ควรดำเนินการเป็นลักษณะใด กรณีข้างต้น จะกระทำได้ในเดือนถัดจากวันที่สำเร็จและกลับมารายงานตัวปฏิบัติงาน เข้าใจว่าเป็นกระบวนการ แต่ผลของศักดิ์และสิทธิ์ควรย้อนไปณ วันที่จบ ป.เอกที่ยืนยันในการรายงานตัวเพื่อปรับบุตรี เสนอเพื่อพิจารณาควรเป็นไปในลักษณะใด หรือเป็นไปตามลักษณะที่ วว. ปฏิบัติ

๓) ความมีการวางแผนแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเกิดความเป็นธรรม

๔) นำเจตนาของข้อ ๒๑.๕ มาพิจารณา เดิมคืออะไร กรณีการปรับอัตราเงินเดือนในกรณีข้างต้น จะกระทำได้ในเดือนถัดจากวันที่สำเร็จและกลับมารายงานตัวปฏิบัติงาน โดยมองว่าศักดิ์และสิทธิ์ เกิดขึ้นในวันจบการศึกษา หรือเพื่อวางแผนแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน ให้พนักงานที่มีการปฏิบัติตามค่ายเมื่อกันให้เกิดความสบายใจ

**มติที่ประชุม** ยังไม่มีการวินิจฉัย มอบหมายฝ่ายกฎหมายไปดำเนินการหาข้อมูลพิจารณาในเรื่องข้อความ ในระเบียบ และรายละเอียดว่าสิทธิ์ที่เกิดในวันที่จบการศึกษา หรือวันที่เข้ากลับมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนในระเบียบปฏิบัติหรือธรรมเนียมปฏิบัติ หน่วยงานอื่นดำเนินการอย่างไร ที่เชื่อถือเป็นอย่างไรบ้าง หรืออาจสอบถามหน่วยงานอื่นเพื่อมาชี้แจงในการประชุมครั้งหน้า

#### ๔.๒ ขอให้ วว. พิจารณาการจ่ายโบนัสลูกจ้างหรือลักษณะอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อความเสมอภาคเท่าเทียมทั่วทั้งองค์กร

นายทรงฤทธิ์ ตันชชวาล ในฐานะผู้แทนของ สร.วว. ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า เดิมหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำปี ตามคำสั่งบริหารเลขที่ คบ. ๕๒/๑๒๓ ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปี ประกอบด้วยลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างโครงการของสถาบันที่ปฏิบัติงานโดยมีสัญญาจ้าง ต่อมาเมื่อ วว. มีการปรับเปลี่ยนประเภทของลูกจ้างจากเดิมเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะกิจ พร้อมกับมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำปี ตามคำสั่งบริหารเลขที่ คบ. ๕๕/๑๒๘ และ คบ. ๕๕/๑๔๖ โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปีเหลือเพียงแต่ลูกจ้างประจำซึ่งปฏิบัติงานโดยมีสัญญาจ้างเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะ กิจ เสียสิทธิ์ที่ได้รับจากเดิมก่อนให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความเท่าเทียมกันในหมู่ลูกจ้างด้วยกันเอง ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะกิจ และเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในหมู่ลูกจ้างด้วยกัน จึงเห็นควรเสนอเพื่อให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้พิจารณาความเป็นไปได้รวมถึงแนวทางการจ่าย โบนัสหรือค่าตอบแทนอื่นให้กับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะกิจ

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

๑) เรื่องการจ่ายเงินโบนัสเป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ไม่มีระเบียบแยกโดยใช้หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนดไว้ และ สคร. เป็นผู้อนุมัติ และ วว. ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เช่น ผลประเมิน PA ซึ่ง ก่อนนี้นั้น วว. ได้มีการแบ่งประเภทลูกจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างโครงการ และก่อนนั้น สคร. ก็ได้สอบถาม วว. เนื่องจากก่อนหน้านี้นั้นโบนัสยังได้รับการสนับสนุนในเชิงบประมาณ และขอคำนิยามของลูกจ้าง จาก วว. เพื่อเข้าไปสู่การประชุมของคณะกรรมการในทราบ ข้อสรุปในเรื่องนี้และของคำอธิบายเรื่องของลูกจ้าง วว. ให้ชัดเจน และออกเป็นมติ และเอกสารหลักเกณฑ์ที่อยู่ในคณะกรรมการกำกับดูแลด้านรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเงื่อนไขการจัดสรรโบนัสของรัฐวิสาหกิจ ระบุไว้ชัดว่า ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ สคร. กำหนด โดยการจัดสรรโบนัสของพนักงานและลูกจ้างประจำ

๒) วว. ไม่มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ดังกล่าว การจ่ายเงินโบนัสจึงสามารถให้เฉพาะ ลูกจ้างประจำเท่านั้น ส่วนลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะกิจไม่เข้าข่ายตามเกณฑ์ที่กำหนด และจะมีแนวทางอื่นหรือไม่

เสนอให้คณะกรรมการสวัสดิการเสริมแรงจูงใจไปศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางที่สามารถดำเนินการได้หรือไม่ หรือจะเป็นจะต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นมาใหม่หรือไม่ ณ ปัจจุบัน เราไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากไม่มีอยู่ในอำนาจที่สามารถกระทำได้

๓) ข้อมูลสำคัญ คือผู้บริหารหรือหัวหน้าโครงการต่างๆ ที่มีการจ้างลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะกิจ โดยทั่วไปถ้ารับเป็นโครงการ incentive หัวหน้าโครงการสามารถแบ่งค่าตอบแทนให้กับทีมตามสัดส่วนได้ เช่น หัวหน้าโครงการสามารถแบ่งเงินรางวัลที่ได้รับ และจัดสรรให้กับพนักงานและลูกจ้างในโครงการ แต่ถ้าจะนำเรื่องการให้เงินรางวัลจัดการในเชิงระบบต้องนำหารือผู้บริหารเพื่อพิจารณาด้วย

๔) แนวทางการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนอื่นให้กับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะกิจเป็นเรื่องของแนวทางในอนาคต ควรศึกษาแนวทางเพื่อหาวิธีการสร้างแรงจูงใจ

**มติที่ประชุม** มอบหมายให้คณะกรรมการสวัสดิการเสริมแรงจูงใจไปศึกษาหารือหรือแรงจูงใจอื่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะกิจ

#### ๔.๓ ขอให้ วว. พิจารณาการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามประกาศ ครรส. ที่ยังไม่ได้ข้อยุติ

นายทรงฤทธิ์ ตันชัชวาล ในฐานะผู้แทนของ สร.วว. ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบต่อจากหัวข้อที่ ๓.๒.๒ จากประชุมหารือแนวทางการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลฯ ในคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ชุดย่อย) ยังมีบางรายการของค่ารักษาพยาบาล ที่ยังไม่ได้ข้อสรุปและไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ประกอบด้วย (๑) ค่าบริการผู้ป่วยนอก (๒) ค่าพื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ (๓) ค่ารักษาพยาบาลที่มีความจำเป็น เช่น ค่ามสสำหรับหารกที่แพ้

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติเพื่อเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามรายการดังกล่าว ข้างต้นโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ชุดย่อย) จำเป็นต้องเสนอ เพื่อให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาให้ได้ข้อยุติ

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

(๑) ในส่วนค่ารักษาที่ยังอยู่ในรายการที่ยังไม่ชัดเจนในการเบิก ควรหาข้อมูลประกอบเพิ่มเติม ซึ่งในรายละเอียดประกาศ ครรส. มอบหมายให้หาข้อมูลจากรัฐวิสาหกิจอื่นเพื่อมาเทียบเคียง และหรือหน่วยอื่นที่ปฏิบัติไปแล้ว มาเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาอีกครั้ง เพื่อนำไปสู่การปรับแก้ และจัดทำให้ระเบียบถูกต้อง

(๒) มอบหมายคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ชุดย่อย) เพื่อไปหาแนวทางมาเพื่อพิจารณา ๑.คือเจตนารมณ์ของระเบียบปฏิบัติที่นำไปใช้ ๒.ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับและองค์กรจะได้รับ ๓. เรื่องของระเบียบที่ถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานสัมพันธ์

**มติที่ประชุม** เห็นชอบมอบหมายให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ชุดย่อย) เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการรายการค่ารักษาพยาบาล/ยา ที่เบิกจ่ายไม่ได้เพื่อประโยชน์ของพนักงานในอนาคต และการบริหารสวัสดิการรูปแบบใหม่ ตลอดจนการบริหารจัดการห้องพยาบาล ในการพิจารณาตัดสินในการดำเนินการ ในการจะนำหารือกระทรวงแรงงานหรือไม่อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อปฏิบัติที่ชัดเจนและได้ข้อยุติ และมอบหมายให้ไปหาข้อมูลเทียบเคียงจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติมและนำกลับมานำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์อีกครั้ง

#### ๔.๔ ขอให้ วว. พิจารณาการลาอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ไม่นำมาคิดเป็นวันลาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

นายอาจหาย คุณสุนทรกิจ ประธาน สร.วว. (กรรมการ) ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่าตามที่ได้มีการเผยแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ซึ่งเป็นสถานการณ์ฉุกเฉิน และ วว. ได้มีประกาศเรื่อง มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) รวมถึงได้มีการกำหนดให้มีการลพิเศษอื่นๆ เพิ่มเติม ออาทิ การลาฉีดวัคซีน การลาเนื่องจากผลกระทบจากฉีดวัคซีน และการลา Work from home เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นประโยชน์กับพนักงานและลูกจ้าง ที่ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามมาตรการรวมถึง ข้อกำหนดต่างๆ อย่างเคร่งครัด จึงเห็นควรเสนอเพื่อให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้พิจารณาให้การลาอันเนื่องมาจาก

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID- ๑๙) ไม่นำมาคิดเป็นวันลาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

การลาอันเนื่องมาจาก การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID- ๑๙) ไม่นำมาคิดเป็นวันลาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ยกเว้นการลาที่ไม่ถูกต้อง ควรแจ้งประชาสัมพันธ์พนักงานเพื่อไม่ให้เกิดความกังวล

**มติที่ประชุม** การลาอันเนื่องมาจาก การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – ๑๙) ไม่นำมาคิดเป็นวันลาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ยกเว้นการลาที่ไม่ถูกต้อง ขอให้ สหบ. ดำเนินการประชาสัมพันธ์พนักงานเพื่อไม่ให้เกิดความกังวล

#### ๔.๕ ขอให้ วว. พิจารณามาตรการและแนวทางปฏิบัติของพนักงานและลูกจ้าง วว. กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

นายอาชาญ คุณสุนทริกิ ประธาน สร.วว (กรรมการ) ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ในระลอกปัจจุบัน พบว่ามีจำนวนบุคลากรของ วว. ที่ติดเชื้อและสัมผัสหรือใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับการที่ภาครัฐมีมาตรการนำผู้ติดเชื้อเข้าสู่ระบบการดูแลผู้ติดเชื้อ ที่บ้าน (Home Isolation) รวมถึงมาตรการทางสาธารณสุขอื่น อาทิ การให้ใช้ชุดตรวจและน้ำยาที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยการติดเชื้อ SARS-CoV-๒ (เชื้อ ก่อโรค COVID-๑๙) แบบตรวจหาแอนติเจนด้วยตนเอง (ชุดตรวจ ATK) ทำให้พนักงานและลูกจ้างของ วว. ไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์ของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการประกอบการลาป่วยได้ นั้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจน จึงเห็นควรเสนอเพื่อให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้พิจารณาและเสนอให้ วว. ออกมาตรการและแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรของ วว. ที่ติดเชื้อและสัมผัสหรือใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อ ทั้งในส่วนของการปฏิบัติตัว การรักษาตัว และการลาเป็นต้น

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

๑) ให้ทางแนวทาง นำเข้าไปหารือกับคณะกรรมการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งผู้บริหารมีการหารือเรื่องการดูแลพนักงานอย่างสม่ำเสมอ กรณีไม่ได้รับรองแพทย์ ไม่มีปัญหา หากถ้าไม่มีได้รับรองแพทย์ ผู้บังคับบัญชาสามารถอนุมัติ WFH ได้เลย

๒) วว. ประกาศ เรื่อง มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ฉบับที่ ๒/๒๕๖๕ เนื่องจากการออกประกาศมาตรการต่างๆ ต้องยึดตามประกาศของ ศบค. และกระทรวง อว. และดำเนินการพิจารณาแนวทางปฏิบัติ โดยคณะกรรมการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน COVID-๑๙ วว. กำหนดนโยบายและมาตรการเร่งด่วนในการบริหารสถานการณ์ตามที่รัฐบาลประกาศ สั่งการให้ศูนย์/สำนัก ปฏิบัติภายใต้ขอบเขตหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายกำกับดูแล ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน COVID-๑๙ เพื่อให้การดำเนินงานของ วว. เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว มีเอกภาพและประสิทธิภาพ

๓) ในการประกาศ มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ควรมีการลงรายละเอียดเชิงลึกและมีความชัดเจน และทันต่อสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

**มติที่ประชุม** ประธานคณะกรรมการรับทราบ และรับติดตามนำหารือกำชับผู้บริหารเรื่องออกมาตรการและแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรของ วว. ที่ติดเชื้อและสัมผัสหรือใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อ ทั้งในส่วนของการปฏิบัติตัว การรักษาตัว และการลา ทั้งนี้ วว. มีคณะกรรมการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน COVID - ๑๙ วว. กำหนดนโยบายและมาตรการเร่งด่วนในการบริหารสถานการณ์ตามที่รัฐบาลประกาศ สั่งการให้ศูนย์/สำนัก แล้ว

## ๔.๖ ขอทราบข้อเท็จจริง กรณี

### ๔.๖.๑ พนักงาน วว. ลากศึกษาอกเวลา โดยมีการปรับบุญและอัตราเงินเดือน

นายอาจหาญ คุณสุนทรกิจ ประธาน สร.วว (กรรมการ) ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ทราบข่าวเรื่อง การลากศึกษาต่อนอกเวลา กรณี พนักงานเรียนจบ และกลับมามีการดำเนินการปรับบุญ ปกติ การเรียนนอกเวลา โดยใช้ นอกเวลาการทำงานนั้น มีเรื่องการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีลักษณะ ๒ ลักษณะคือ วว. มีโควต้า และการ เรียนในสายงานที่มีความต้องการถึงจะอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อ รับทราบข่าว กรณี พนักงานลาเรียนนอกเวลาจบกลับมา มี การปรับบุญและปรับอัตราเงินเดือน และมีลักษณะคนที่ลาเรียนหลายประเภท เช่น ลาเรียนได้รับทุน หรือลาเรียนเต็ม เวลาใช้ทุนส่วนตัว ซึ่งไม่ได้เขียนเงินเดือนประจำปี พอกลับมาก็มีการปรับบุญปรับอัตราเงินเดือน และในแต่กรณีพนักงาน ลาเรียนนอกเวลา พนักงานได้รับความดีความชอบทุกปีแต่กลับมา มีการปรับอัตราเงินเดือนอีก ทำให้ระบบการรับทุนเกิด ความไม่เท่าเทียมเสมอภาคกัน เนื่องจากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเหลือมล้าและการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้ง องค์กร ทั้งการปรับบุญและอัตราเงินเดือนหลังลากศึกษาอกเวลา ขอทราบข้อเท็จจริงว่ามีลักษณะแบบไหนอย่างไร

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

๑) วว. มีแนวทางการปรับบุญการศึกษาอกเวลาปฏิบัติงาน ดังนี้

ก่อนศึกษา ทำบันทึกแจ้งการศึกษาต่อ พนักงาน/ลูกจ้าง จัดทำบันทึก และแจ้งศึกษาต่อ ผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ถึง รองผู้ว่าการตามสายงาน

หลังจบการศึกษา

๑. ทำบันทึกแจ้งจบการศึกษาและตรวจสอบผลเบื้องต้น พนักงาน/ลูกจ้าง จัดทำบันทึกแจ้งจบการศึกษา ถึง กบค. ผ่านผู้บังคับบัญชา พร้อมแนบบุญการศึกษาเพื่อตรวจสอบผลปรับบุญเบื้องต้น แบ่งเป็น ๓ รูปแบบ

๑.๑ ปรับบุญ

๑.๒ ปรับบุญและอัตราเงินเดือน

๑.๓ ปรับบุญ ปรับอัตราเงินเดือน และปรับตำแหน่งงาน

๒. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (JD)

- กบค. ส่งบันทึกถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อปรับ JD ใหม่ ให้สอดคล้องกับบุญ, เงินเดือน และตำแหน่งงานใหม่

๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตาม ID ใหม่ (ไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน)

- ในกรณีที่ พนักงาน / ลูกจ้าง มีผลปรับบุญเบื้องต้น ตามข้อ ๑.๒ และ ๑.๓ ให้จัดทำรายงานผลพร้อมแนบ หลักฐานการดำเนินงานตาม JD ใหม่ ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยใช้แบบฟอร์มที่ กบค. จัดส่งให้

๔. ขออนุมัติปรับบุญการศึกษา

- พนักงาน / ลูกจ้าง ทำบันทึกขออนุมัติปรับบุญการศึกษาผ่านผู้บังคับบัญชาถึง ผวว. โดยใช้แบบฟอร์ม

"การปรับบุญของผู้ปฏิบัติงานที่ศึกษาอกเวลาปฏิบัติงาน" ( ดาวน์โหลด ที่ เมยแพร์เอกสาร > แบบฟอร์ม > สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล )

๕. รวบรวมหลักฐานเข้าที่ประชุม คณะกรรมการพิจารณาปรับบุญ

- กบค. ดำเนินการรวบรวมหลักฐาน เสนอ คณะกรรมการ ประกอบไปด้วย แบบฟอร์มขออนุมัติ ประบุบุญ การศึกษา บุญ และผลตรวจสอบบุญ คำบรรยายลักษณะงานตามคุณบุญใหม่ รายงานผลการดำเนินงาน JD ใหม่ (ถ้ามี)

\* หมายเหตุ : ๑. ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างทั่วไป ๒. การประชุมพิจารณาปรับบุญของ ผู้ปฏิบัติงานของผู้ที่ศึกษาอกเวลาปฏิบัติงานจะดำเนินงานภายใต้ เดือน สิงหาคม - กันยายน ของทุกปี

(๒) วิธีการเรื่องการขอทราบ ตระรับเบี้ยบปฏิบัติที่ถูกทางไว้ อาจจะต้องนำเอกสารเบี้ยบปฏิบัติ ในกรณีการ ลาเพื่อเรียนต่อเมืองต่างประเทศ เรื่องข้อแตกต่างนำมาดู และดูประโยชน์ขององค์กรมากน้อยแค่ไหน

มติที่ประชุม มอบหมาย สถาบัน. ห้าข้อมูลการเปรียบเทียบการลาเรียนในแต่ละประเภทและนำมาริบูนา ในการประชุมอีครั้ง ทั้งนี้ ในอนาคตอาจต้องตั้งคณะกรรมการศึกษาในเรื่องดังกล่าวเพื่อศึกษาผลกระทบเรื่องการปรับบุญ การศึกษาอกเวลาปฏิบัติงาน ถ้าต้องจะต้องมีการแก้ไขต้องไปศึกษาในหลายๆ ด้าน

#### ๔.๖.๒ ให้พนักงานจัดทำแผนพัฒนาความสามารถรายบุคคล (IDP)

นายอาจหาญ คุณสุนทรกิจ ประธาน สร.วว (กรรมการ) พนักงานมีข้อสงสัยเรื่องแผนพัฒนาความสามารถรายบุคคล (IDP) พนักงานมีข้อสงสัยว่าจัดทำแผนพัฒนาความสามารถรายบุคคล (IDP) เพื่ออะไร เนื่องจากว่ามีความเข้าช้อนกับการประเมิน KPI ในส่วนความคิดเห็นการประเมินของผู้บังคับบัญชาอยู่แล้ว และแผนพัฒนาอบรมของ ISO อย่างให้ วว. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงจุดประสงค์ในการจัดทำดังกล่าว

ที่ประชุมมีการอภิปรายและมีความเห็น ดังนี้

ผอ.สหบ. ชี้แจงว่า การจัดทำแผนพัฒนาความสามารถรายบุคคล (IDP) เป็นเรื่องที่เชื่อมโยงมาจากการประชุมผู้บริหาร เป็นการประเมินผู้บริหารเพื่อปิด Gap ด้านสมรรถภาพรายบุคคลให้พนักงานในปัจจุบันฯ เป็นการกำหนดตัวชี้วัดให้ผู้บริหารเพื่อให้ดำเนินการให้สำเร็จให้ได้อย่างน้อย ๑๕ เปอร์เซ็นต์ของพนักงานในสังกัด และสามารถเชื่อมโยงกับแผนฝึกอบรมตามระบบ ISO ๙๐๐๑ โดยนำข้อมูลในระบบฯ มาจัดทำ IDP ได้

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบร่วมกัน และมอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเข้าใจจุดประสงค์เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถรายบุคคล (IDP)

วาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

-  
วาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

๖.๑ การประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ ในวันอังคารที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

กรรมการและเลขานุการ นัดหมายการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ ในวันอังคารที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ประชุมรับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(นางสาวปรีชญา กล้าภัยคุณ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสุวรรณ ดอกไม้คลี)

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม