

คำนำ

สรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เล่มนี้ เป็นการรวบรวมบทบาหน้าที่ ความรับผิดชอบต่าง ๆ ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ โดยให้ฝ่ายบริหาร พนักงาน ตลอดจนลูกจ้าง ร่วมกันปรึกษาหารือถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือกำลังเผชิญอยู่ก่อน จนได้ข้อสรุปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการจ้าง การทำงาน หรือปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ที่จะเป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่าย อันเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรราบรื่นและประสบความสำเร็จ อีกทั้งได้รวบรวมผลการดำเนินงานตามภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไว้ด้วย

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สรุปผลการดำเนินงานนี้จะ เป็นประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ให้ฝ่ายบริหาร พนักงาน ตลอดจนลูกจ้าง ของการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ทราบผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว นั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
การกีฬาแห่งประเทศไทย

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการของการแรงงานสัมพันธ์	๓
๒. ประโยชน์ของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ	๔
๓. อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน	๙
๔. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย	๑๔
๕. การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย	๑๘
- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑	
- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	
- ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒	
- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒	
๖. การส่งเสริมและพัฒนา	๒๕
- จัดอบรมหลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔ รุ่นที่ ๓/๒๕๖๒ หลักสูตรเป็นบ้า เป็นแม่พิมพ์	
- การให้ความรู้เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ มาตรฐานสภาพการจ้างและสวัสดิการ	
๗. การบำรุงขวัญและกำลังใจ	๒๙
- โครงการคัดเลือกพนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๒	
๘. การดำเนินการอื่น ๆ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย	
- การจัดกิจกรรมวันคล้ายวันสถาปนา กกท. ครบรอบปีที่ ๕๕	๓๑
- การจัดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ๒๕๖๒	๓๕
- การจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๒	๓๖
- การจัดกิจกรรมสรงน้ำพระ และรดน้ำขอพรผู้บริหาร ในวันสงกรานต์ ประจำปี ๒๕๖๒	๓๗
- การตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๒	๓๘
- การจัดงานแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒	๓๙
- การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของ กกท.	๔๔

หลักการ

การแรงงานสัมพันธ์ หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นด้านค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน วัน เวลาทำงาน สวัสดิการ สภาพการจ้างอื่น ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ ในด้านอื่นที่เกี่ยวกับการจ้างงานซึ่งนายจ้าง ลูกจ้างมีต่อกัน เป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อนายจ้างในการ บริหารงานหรือการจัดการ และมีผลกระทบต่อลูกจ้างในการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคม เพราะนายจ้างไม่ว่าจะเป็นกิจการเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ จะเป็นผู้นำทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยการผลิต ของประเทศมาจัดการในรูปหน่วยธุรกิจเพื่อดำเนินการผลิตสินค้า หรือบริการตอบสนองความต้องการของสังคม

เนื่องจากองค์กรหรือหน่วยธุรกิจหนึ่ง ๆ เป็นระบบสังคมย่อยในระบบสังคมของประเทศ เป็นธรรมชาติที่คนซึ่งมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ เมื่ออยู่รวมกันย่อมมีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นปัญหา ด้านแรงงานสัมพันธ์หรือปัญหาด้านอื่น ประกอบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยธุรกิจ อาจทำให้ปัญหาทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ในกิจการรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่ มีเป้าหมายวัตถุประสงค์แตกต่างจากเอกชน เนื่องจากเป็นกิจการของรัฐซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กร ต่าง ๆ กัน บางแห่งจัดตั้งเพื่อการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ บางแห่งเป็นการส่งเสริม บางแห่งเพื่อช่วยเหลือ เกษตรกร กิจการรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จึงมีขนาดใหญ่มีสาขาทั่วราชอาณาจักรและมีลูกจ้างจำนวนมาก การดำเนินกิจการไม่ได้มุ่งหวังผลกำไรเป็นสำคัญดังเช่นกิจการเอกชน หากในการดำเนินกิจการเกิดปัญหา ด้านแรงงานอย่างรุนแรง ก็จะส่งผลกระทบในวงกว้างต่อสังคม

รูปแบบหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการด้านแรงงาน ที่จะส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถาน ประกอบกิจการและขจัดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ คือ การนำระบบทวิภาคในรูปแบบของคณะกรรมการ ร่วมปรึกษาหารือ (Joint Consultation Committee) มาใช้ ซึ่งมีนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนฝ่าย ลูกจ้าง มาเป็นคณะกรรมการเพื่อร่วมปรึกษาหารือกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน สภาพการจ้าง รวมถึงเรื่องอื่น ๆ



ประโยชน์ของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ

๑. ช่วยในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น อันจะส่งผลต่อการผลิตสินค้าหรือบริการ

๒. เป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้างหรือฝ่ายบริหารกับลูกจ้างในการพัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓. ช่วยลดความขัดแย้ง ความคับข้องใจ ที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน หรือระหว่างกลุ่มลูกจ้าง และเป็นช่องทางหนึ่งในการร้องทุกข์ของลูกจ้าง โดยการนำปัญหาต่าง ๆ มาพิจารณาแก้ไขร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้าง ผลที่ได้จากการปรึกษาหารือจะทำให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

๔. เป็นการลดปัญหาการยื่นข้อเรียกร้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง สภาพการทำงาน หรือสวัสดิการต่าง ๆ เพราะจะได้มีการเจรจาปรึกษาหารือกันถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือกำลังเผชิญอยู่ก่อน จนได้ข้อสรุปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามาตลอดจนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

๕. เป็นไปตามหลักการบริหารหรือการจัดการสมัยใหม่ ที่เน้นให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือที่เรียกว่า “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)” คือ การที่ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสยอมรับฟังและพิจารณา โดยให้ฝ่ายลูกจ้างมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจ้างของตน รวมถึงการดำเนินกรของนายจ้างในขอบเขตที่เหมาะสมและต่อเนื่องโดยกลไกของระบบทวิภาคี หลักการบริหารดังกล่าวเป็นที่ยอมรับกันว่าสามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมาย ของการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้มี “คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์” ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง โดยมีลักษณะเช่นเดียวกับคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ และบัญญัติให้มี “ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง” และ “ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง” เป็นกรรมการฝ่ายละเท่า ๆ กัน ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินเก้าคน และ “กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ” การบริหารแบบมีส่วนร่วมในรัฐวิสาหกิจนี้ จึงเป็นการมีส่วนร่วมในรูปของการปรึกษาหารือ เพื่อเสนอความเห็นไปยังหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาต่อไป

โครงสร้างและการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์



ที่มาของประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์

ประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น เพื่อเป็นตัวแทนของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจในการรับฟังปัญหา ร่วมพิจารณาข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการของรัฐวิสาหกิจ และร่วมปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้างของลูกจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างลูกจ้างกับคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารที่มีอำนาจเต็มในการจัดการรัฐวิสาหกิจ

ที่มาของกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นกรรมการที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทนรัฐวิสาหกิจในการทำความเข้าใจ และชี้แจงเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่รัฐวิสาหกิจกำหนดแก่ลูกจ้าง รวมถึงยังต้องทำหน้าที่อธิบายเหตุผลความจำเป็นตามที่ลูกจ้างขอปรับปรุงสภาพการจ้าง หรือข้อบังคับ ระเบียบ ในการทำงาน ตลอดจนความเห็นต่าง ๆ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการมีขึ้นให้รัฐวิสาหกิจทราบ เพื่อให้ความเห็นชอบและมีผลในทางปฏิบัติตามกฎหมาย จึงกำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่งตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง โดยพิจารณาแต่งตั้งจากลูกจ้างที่เป็น “ฝ่ายบริหาร” คือ ลูกจ้างระดับบังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง เพื่อทำหน้าที่แทนรัฐวิสาหกิจในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ที่มาของกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เป็นกรรมการที่มีหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ เพื่อบอกกล่าวความต้องการ แจ้งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความเห็นเป็นข้อเสนอแนะแก่รัฐวิสาหกิจ รวมถึงยังต้องทำหน้าที่ช่วยรัฐวิสาหกิจชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกจ้างอื่น ๆ ในรัฐวิสาหกิจด้วย ซึ่งกฎหมายได้กำหนดที่มาของกรรมการฝ่ายลูกจ้างไว้ ๒ ประการ คือ

๑. ในกรณีที่ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รวมตัวกันจัดตั้ง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานนั้น เสนอรายชื่อสมาชิกที่มีความเหมาะสมเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

๒. ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเลิกไปตามกฎหมาย ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้าง ที่มีฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยให้มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เข้าร่วมเป็นกรรมการ และลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งนี้ จะอยู่ในตำแหน่งกรรมการจนกว่าสามารถเลือกตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้

จำนวนกรรมการ

การกำหนดจำนวนกรรมการนั้นอาจพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

๑. กำหนดตามขนาด (จำนวนลูกจ้าง) ของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง เช่น
 - ๑.๑ รัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก ที่มีลูกจ้างทั้งหมดไม่เกิน ๒๐๐ คน อาจกำหนดกรรมการทั้งหมด มีจำนวน ๑๑ คน
 - ๑.๒ รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง ที่มีลูกจ้างทั้งหมดไม่เกิน ๕๐๐ คน อาจกำหนดกรรมการทั้งหมด มีจำนวน ๑๕ คน
 - ๑.๓ รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ที่มีลูกจ้างทั้งหมดไม่เกิน ๑,๐๐๐ คน อาจกำหนดกรรมการทั้งหมด มีจำนวน ๑๗ คน
 - ๑.๔ รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มาก ที่มีลูกจ้างทั้งหมดเกินกว่า ๑,๐๐๐ คน อาจกำหนดกรรมการทั้งหมด มีจำนวน ๑๙ คน
 ๒. กำหนดตามโครงสร้างของรัฐวิสาหกิจ หรือตามสัดส่วนการกระจายของหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น รัฐวิสาหกิจบางแห่งอาจมีขนาดเล็ก แต่มีหน่วยงานย่อยหรือสาขาเป็นจำนวนมากก็อาจกำหนดจำนวนกรรมการให้มากขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างได้มีตัวแทนจากทุกส่วนเข้าร่วมปรึกษาหารือ หรือดูแลสภาพการจ้าง หรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ รวมถึงจะได้รับฟังความคิดเห็นของลูกจ้างได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ อาจกำหนดเพิ่มจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด ๑๙ คน
 ๓. กำหนดจากการร่วมปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายบริหารและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทั้งหมดที่ได้รับเลือกตั้ง หรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในกรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแล้ว เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับจำนวนกรรมการกิจการสัมพันธ์ทั้งหมดระหว่าง ๑๑ – ๑๙ คน ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- อย่างไรก็ดี รัฐวิสาหกิจอาจพิจารณากำหนดจำนวนกรรมการแตกต่างไปจากนี้ก็ได้ โดยคำนึงถึงความคล่องตัวในการปฏิบัติงานที่สามารถครอบคลุมงานต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงเป็นสำคัญ ซึ่งการกำหนดจำนวนกรรมการกิจการสัมพันธ์นี้ แม้จะได้มีการกำหนดจำนวนกรรมการทั้งหมดแล้ว ก็ยังสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามช่วงเวลาและความเหมาะสม ทั้งนี้ ควรจะได้มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจก่อน

คุณสมบัติของกรรมการ

๑. ประธานกรรมการ

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้กำหนดให้กรรมการรัฐวิสาหกิจคนหนึ่ง มาทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่งอาจกระทำได้โดยกรรมการทั้งหมดมีมติเลือก หรือให้อำนาจประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้กำหนดตัวกรรมการผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เช่น มีความเข้าใจในระบบแรงงานสัมพันธ์ ปฏิบัติงานในกิจการที่คล้ายคลึง หรือเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น

๒. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น เพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดนิยาม “ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับบังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ประเด็นว่า ลูกจ้างระดับบังคับบัญชานี้ต้องมีอำนาจตามที่กำหนดตามนิยามทุกประการหรือไม่ ในกรณีดังกล่าวกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดแนวการพิจารณา “ฝ่ายบริหาร” คือ ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา หรือลูกจ้างที่อยู่ในระดับเดียวกันและมีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง อย่างหนึ่งอย่างใด และอำนาจดังกล่าวนั้นต้องเป็นอำนาจโดยตรง ไม่ใช่ถือเอาผลสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ หรือถือแต่เพียงมีอำนาจรายงาน หรือเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป

การแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างนอกจากต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติความเป็นฝ่ายบริหารตามกฎหมายแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงคุณลักษณะอื่นประกอบด้วย คือ ต้องเป็นบุคคลซึ่งพร้อมในด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นในแต่ละรัฐวิสาหกิจ รวมถึงข้อบังคับ กฎ ระเบียบของรัฐวิสาหกิจ เพื่อสามารถให้ข้อมูล และเสนอแนวทางการตัดสินใจแก่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ รวมทั้งควรเป็นบุคคลที่เข้าใจระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสามารถร่วมปรึกษาหารือกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ด้วยความเข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๓. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

นอกเหนือจากคุณสมบัติในเรื่องความเข้าใจในระบบแรงงานสัมพันธ์ และการสร้างความร่วมมือในระบบทวิภาคีแล้ว การคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยังต้องมีคุณลักษณะสำคัญ คือ การเป็นสื่อกลางระหว่างรัฐวิสาหกิจ ฝ่ายบริหาร และลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้วแต่กรณี ซึ่งควรมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจ ฝ่ายบริหาร และลูกจ้าง รับฟังความคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ ของลูกจ้าง เพื่อนำเข้าร่วมปรึกษาหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และความสามารถเป็นตัวแทนดูแลประโยชน์ของลูกจ้างกลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานที่กระจายอยู่ได้อย่างทั่วถึง

วาระการดำรงตำแหน่งกรรมการ

กรรมการกิจการสัมพันธ์มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

การพ้นจากตำแหน่ง

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ คือ ๒ ปี กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งในกรณี ต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) พ้นจากการเป็นฝ่ายบริหารหรือเมื่อรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

(๕) พ้นจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเมื่อสหภาพแรงงานเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่หรือพ้นจากการเป็นลูกจ้าง สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

การแต่งตั้งกรรมการแทน

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน และเมื่อมีการแต่งตั้งหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ รัฐวิสาหกิจจะต้องแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อทราบและประสานงานทุกครั้ง

การประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์สามารถจัดให้มีการประชุมได้ ๒ กรณี ดังนี้

๑. กรณีที่หนึ่ง เป็นการจัดประชุมปกติ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้มีการประชุมเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง องค์กรประชุม การลงมติ การเลื่อนประชุม ให้นำความในมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์โดยอนุโลม กล่าวคือ ใช้รูปแบบเดียวกันกับการประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้แก่

๑.๑ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ ๑ คน จึงจะถือว่าเป็นองค์ประชุม ในการประชุมคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนด ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้ง ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันทีนัดประชุมครั้งแรก โดยในการประชุมครั้งหลังนี้ แม้จะไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมาร่วมประชุม แต่ต้องมีจำนวนกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ให้ถือเป็นองค์ประชุมได้ ฝ่ายเลขานุการฯ ควรมีหนังสือสอบถามกรรมการ เพื่อรวบรวมเรื่องที่ต้องการนำเข้าวาระการประชุม และต้องแจ้งกำหนดวัน เวลา สถานที่ประชุม ล่วงหน้าอย่างน้อย ๓ วัน ก่อนถึงวันประชุม

๑.๒ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

๑.๓ มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

๑.๔ รัฐวิสาหกิจอาจจัดให้มี “ระเบียบการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์” ได้ โดยออกเป็นระเบียบของรัฐวิสาหกิจ หรืออาจมอบหมายให้ผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการจัดทำระเบียบการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อกำหนดวันประชุม วาระประชุม หรือการเลื่อนประชุม เพื่อให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ทราบและสามารถดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกันได้

๒. กรณีที่สอง เป็นกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ร้องขอให้เปิดประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เมื่อมีกรรมการกิจการสัมพันธ์จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของกรรมการทั้งหมด เห็นว่ามีเรื่องที่ต้องจัดประชุม จะมีหนังสือถึงประธานกิจการสัมพันธ์ร้องขอให้จัดประชุมก็ได้ และให้จัดประชุมคณะกรรมการ ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๓ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

๑. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๑.๑ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เป็นการกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยแสดงความคิดเห็นผ่านกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ อันเป็นการสะท้อนถึงหลักการ “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของลูกจ้าง” เนื่องจากโดยทั่วไปแล้ว การบริหารกิจการจะเป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร หรือนายจ้างที่จะกำหนดแนวทางการดำเนินงานของกิจการรัฐวิสาหกิจเพียงลำพัง ซึ่งการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดที่หลากหลายจากลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่จะได้นำเสนอปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นการร่วมระดมความคิดระหว่างฝ่ายจัดการและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และในการบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ โดยที่อาจเป็นการเสนอปัญหาของกรรมการกิจการสัมพันธ์เองหรือเป็นการรับฟังข้อคิด ความเห็นจากเพื่อนร่วมงานอื่นในหน่วยงาน ผ่านผู้แทนของตนเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก็ได้

๑.๒ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องของสิทธิและหน้าที่ ที่ต่างฝ่ายต่างต้องมีต่อกัน อาทิ การกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน แต่ความสัมพันธ์ที่กำหนดตามกฎหมายนี้ อาจไม่เพียงพอที่จะสร้างความพอใจ ความเข้าใจและบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมแก่ทั้งสองฝ่ายได้ เนื่องจากแต่ละรัฐวิสาหกิจประกอบด้วย นายจ้าง (ผู้แทนรัฐบาล) ฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งร่วมกันดำเนินงานเกิดเป็นสังคมย่อยสังคมหนึ่ง การสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือที่เรียกว่า “การแรงงานสัมพันธ์” จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสร้างขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆราบรื่น ซึ่งการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีความหมายถึง การที่ฝ่ายลูกจ้างสามารถเรียกร้องประโยชน์จากนายจ้างได้เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการที่ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้าง มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ และร่วมกันแก้ปัญหาด้วยเหตุผล พร้อมทั้งจะร่วมกันปฏิบัติงานหรือดำเนินงานไปด้วยกัน สำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีฝ่ายบริหารทำหน้าที่แทนนายจ้าง แม้จะมีข้อบังคับ ระเบียบของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่เป็นเพียงตัวอักษรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นถึงความพึงพอใจหรือความไม่พอใจได้

นอกจากนี้ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวกับการทำงาน กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น อาจเป็นการทำลายความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงกำหนดให้มีการปรึกษาหารือและเสนอความคิดเห็นให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจพิจารณาได้ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารย่อมต้องรับฟังและรับพิจารณา ซึ่งหากเป็นไปได้ควรนำความเห็นต่าง ๆ ที่ได้มีข้อสรุปแล้ว ไปสู่การปฏิบัติต่อไป

๒. หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น

เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และมีลูกจ้างปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก จึงเป็นเรื่องปกติสำหรับหน่วยงานที่บุคลากรจำนวนมาก ต้องร่วมกันทำงานทั้งในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือในฐานะเพื่อนร่วมงาน หรือการร่วมงานกันระหว่างหน่วยงานในรัฐวิสาหกิจ ย่อมจะต้องเกิดความขัดแย้งบ้าง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การระงับข้อขัดแย้งดังกล่าวรัฐวิสาหกิจมักมอบให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ อันเป็นรูปแบบของการจัดการมากกว่าการสร้างควมเข้าใจในข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น หน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในเรื่องการหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ความขัดแย้งที่กล่าวถึงอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรืออาจเป็นความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานก็ได้ หน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จึงเป็นเรื่องของการหาประเด็นและสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อประสานความเข้าใจในประเด็นดังกล่าว นำไปสู่การระงับข้อขัดแย้ง รวมถึงการเสนอแนวทางเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาขึ้นอีก

๓. พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น

การกำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานนั้น กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของนายจ้าง ฝ่ายบริหารที่จะกำหนดข้อปฏิบัติวิธีการ และขั้นตอนในการทำงานให้ลูกจ้างปฏิบัติ ซึ่งในรัฐวิสาหกิจกำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีหน้าที่ในการพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน มีขอบเขตเพื่อเสนอความเห็นแก่รัฐวิสาหกิจ มิใช่เป็นการแทรกแซงอำนาจในการจัดการของรัฐวิสาหกิจ แต่เป็นการเสนอความเห็นเพื่อปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงของรัฐวิสาหกิจที่ต้องมีการแข่งขัน เช่น การเสนอความเห็นในการปรับปรุงระเบียบการทำงานเกี่ยวกับกำหนดเวลาการเข้าทำงาน เพื่อให้รัฐวิสาหกิจสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ต่อเนื่อง ไม่ติดเวลาพักกลางวัน หรือเพื่อลดต้นทุนการดำเนินการในช่วงเวลาที่ประชาชนใช้บริการน้อย เป็นต้น การปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการทำงานนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของการส่งเสริมการให้บริการของรัฐวิสาหกิจ และไม่กระทบต่อสภาพการจ้างของลูกจ้าง

๔. ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

หน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในข้อนี้ คือ การปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหา เมื่อลูกจ้างขอใช้สิทธิโต้แย้งการพิจารณา หรือคำสั่งของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งแยกได้เป็น ๒ กรณี คือ

- ปัญหาตามคำร้องทุกข์ คือ การที่ลูกจ้างเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องตามระเบียบฯ ในเรื่องอันเป็นสิทธิพึงมีพึงได้ของลูกจ้าง และขอใช้สิทธิโต้แย้งข้อพิจารณาของผู้บังคับบัญชา

- ปัญหาการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย คือ การที่ลูกจ้างเห็นว่าการศึกษาโทษตามคำกล่าวโทษของผู้บังคับบัญชาไม่ถูกต้อง ขอใช้สิทธิโต้แย้งการศึกษาเพื่อความยุติธรรมในการลงโทษ

ในรัฐวิสาหกิจทุกแห่งจะมีข้อบังคับในการทำงาน กำหนดกระบวนการร้องทุกข์หรือระบียบการร้องทุกข์ไว้เป็นขั้นตอนตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาระดับต้น จนถึงการตัดสินใจขั้นสุดท้ายของผู้บังคับบัญชาระดับสูง คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการยุติข้อร้องทุกข์นอกเหนือจากกระบวนการปกติตามข้อบังคับฯ ของรัฐวิสาหกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งข้อร้องทุกข์นี้อาจเกิดจากข้อขัดแย้งในเรื่องของสิทธิของลูกจ้างตามข้อบังคับ เช่น สิทธิในเรื่องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และประโยชน์อื่นที่ลูกจ้างพึงได้รับ ซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “สภาพการจ้าง”

ในส่วนของข้อร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยนั้น เป็นกรณีที่ลูกจ้างที่ถูกลงโทษเห็นว่าไม่เป็นธรรม ซึ่งการลงโทษทางวินัยนี้มิใช่เรื่องเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างตามข้อบังคับฯ หากแต่เป็นอำนาจทางการบริหารจัดการของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว และรัฐวิสาหกิจส่วนมากได้มีระเบียบข้อบังคับฯ กำหนดขั้นตอนการร้องทุกข์การอุทธรณ์อันเป็นที่สุดของการลงโทษทางวินัยแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการร้องทุกข์ในรัฐวิสาหกิจมีมาตรฐานเดียวกันและสอดคล้องกับกฎหมาย การพิจารณาคำร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จึงควรเป็นการพิจารณาคำร้องทุกข์เมื่อกระบวนการพิจารณาและการอุทธรณ์ทางวินัยถึงที่สุดแล้ว เพื่อมิให้เป็นการก้าวก่ายอำนาจของรัฐวิสาหกิจ และการพิจารณาในส่วนของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์นั้น ควรพิจารณาข้อเท็จจริงที่ยังมิได้นำเสนอมาก่อน หรือพิจารณาเหตุผลที่ผู้ร้องกล่าวอ้างขึ้นมาใหม่ หรือพิจารณากระบวนการสอบสวนว่าการดำเนินการถูกต้องหรือไม่ เช่น ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีเวลานำพยานเข้าสืบหรือไม่ หรือพิจารณาว่าโทษที่ลงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับฯ หรือไม่ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเริ่มสอบสวนกันใหม่ แล้วจึงเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจพิจารณาต่อไป อันเป็นหน้าที่ในการช่วยการพิจารณาให้สมบูรณ์เท่านั้น มิใช่พิจารณาความถูกต้องของการลงโทษทางวินัย

๕. ปรีกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาข้อเสนอของกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง/สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในเรื่อง “การปรับปรุงสภาพการจ้าง” อันเป็นกระบวนการตามกฎหมายอีกรูปแบบหนึ่ง นอกเหนือจากการยื่นข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีข้อแตกต่างกัน ดังนี้

การปรับปรุงสภาพการจ้าง โดยคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์	การปรับปรุงสภาพการจ้าง โดยการยื่นข้อเรียกร้อง
๑. การเสนอปรับปรุงเป็นวาระการประชุม โดยกรรมการผู้แทนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	๑. สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือรัฐวิสาหกิจ ยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายเป็นหนังสือ พร้อมสำเนา ให้นายทะเบียนทราบ
๒. พิจารณาตามวาระการประชุม	๒. ต้องเริ่มเจรจากันภายใน ๕ วัน นับแต่วันยื่น ข้อเรียกร้อง หากไม่มีการเจรจากันภายใน ๕ วัน หรือ เจรจาแล้วตกลงกันไม่ได้จะเกิดเป็น “ข้อพิพาทแรงงาน” ต้องดำเนินการประนีประนอมไกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดแล้วแต่ กรณี
๓. มติหรือผลการประชุม นำไปดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง สภาพการจ้าง ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงาน โดยไม่มีระยะเวลาใช้บังคับ	๓. ถ้าตกลงกันได้จัดทำเป็น “ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง” และนำไปจดทะเบียนมีระยะเวลา ใช้บังคับคราวละ ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี
๔. ใช้บังคับแก่ลูกจ้างทุกคนในรัฐวิสาหกิจรวมถึง ฝ่ายบริหารด้วย	๔. ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจเท่านั้น

การเสนอปรับปรุงสภาพการจ้าง โดยคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์นี้อาจเสนอได้โดยกรรมการผู้แทนทั้งสองฝ่าย ในการพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้างคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ควรคำนึงถึงปัจจัย ดังนี้

๑. ฐานะของรัฐวิสาหกิจ
๒. ความรับผิดชอบของรัฐวิสาหกิจ
๓. ความสามารถของรัฐวิสาหกิจ และ
๔. ผลกระทบต่อการบริการประชาชน

เมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงสภาพการจ้างให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ (บอร์ด) เพื่อดำเนินการตามมาตรา ๑๓ ดังนี้

๑. กรณีเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงินที่อยู่ในขอบเขตสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ (๒) ให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการเองได้

๒. กรณีเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) ซึ่งรัฐวิสาหกิจไม่อาจดำเนินการเองได้ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เสนอความเห็นเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง
ที่เกี่ยวกับการเงินต่อรัฐวิสาหกิจ

๒.๒ รัฐวิสาหกิจเสนอความเห็นดังกล่าวต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ (บอร์ด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

๒.๓ หากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ (บอร์ด) พิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินตามที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เสนอ

๒.๔ รัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการเสนอเรื่องการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบก่อน ตามมาตรา ๑๓ วรรคสาม

๒.๕ หากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบตามที่รัฐวิสาหกิจเสนอ รัฐวิสาหกิจจึงจะสามารถดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินดังกล่าวได้

การดำเนินงานอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

การดำเนินการของรัฐวิสาหกิจจะสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้าง และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่มีผู้แทนจากทุกฝ่ายร่วมเป็นองค์คณะ จึงเป็นช่องทางสำคัญในการเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของรัฐวิสาหกิจ และช่วยลดต้นทุนการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจที่ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้าง และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

หน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คือ การเป็นสื่อกลางในการสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างรัฐวิสาหกิจกับลูกจ้าง โดยผ่านกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ทั้งที่มาจากการเสนอชื่อของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และที่มาจากการเลือกตั้งของลูกจ้างกรณีไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพราะรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก อีกทั้งมีได้อยู่รวมในสถานที่เดียวกันอีกด้วย จึงทำให้การสื่อสารและการทำความเข้าใจระหว่างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างอาจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ การใช้ระบบการสื่อสารผ่านกรรมการผู้แทนในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จึงเป็น เครื่องมือที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

บทคุ้มครอง

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงได้บัญญัติให้

๑. นายจ้าง (รัฐวิสาหกิจ) อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เช่น สถานที่ประชุม จัดการเดินทางให้แก่กรรมการ

๒. จดเว้นกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้แทนฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้าง และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ต่อไปได้

๓. นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้าง กรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นจะให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๗๓

ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้หันหน้าเข้าหากัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการร่วมพิจารณาปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้อย่างกว้างขวาง เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลดีต่อประชาชนผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ ให้ได้รับประโยชน์จากกิจการของรัฐที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง และดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย

ด้วยคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงได้มีคำสั่งคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ ๗/๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ มีจำนวนกรรมการ ๑๙ คน ประกอบด้วยผู้แทนจากคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง จำนวน ๙ คน และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน ๙ คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม	คณะกรรมการ กทท.	ประธานกรรมการ
รองปลัดกระทรวงมหาดไทย		
๒. นายราเชลล์ ได้ผลธัญญา	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย ฝ่ายบริหาร		
๓. พันโท รุ่ง แสงอุดม	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์		
๔. นางโปรดปราน สมานมิตร	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ		
๕. นายสมพร วรรณศิริ	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล		
๖. นายจินดา เดชภิมล	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
ผู้อำนวยการฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์		
๗. นายประชุม บุญเทียม	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาภูมิภาค		
๘. นางสาวดารินทร์ วิกรานตโนรส	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองนิติการ		

๙. นายทองศิริวัลลภ มุลศาสตร์	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๐. นายพีระวัฒน์ มงคลศิลป์	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๑. นายฤทธิโรจน์ สุขสุฤทธิ์	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๒. นางสาวนภาพร พยรรตาคม	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๓. นางสาวมณีวรรณ อติเปรมานนท์	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๔. นายวีรเทพ ศุภศิลป์	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๕. นายอนุสรณ์ ปลื้มญาติ	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๖. นายสมภาพ พรหมโคต	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๗. นายเอกพล สังข์แก้ว	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๘. นายพิพัฒน์ วัฒนคุ้ม	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการและเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล กทท.		
๑๙. นางจิรนาถ ดวงสุวรรณ	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล		



คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ การกีฬาแห่งประเทศไทย



นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม
ผู้แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง



นายราเชลล์ ได้ผลัญญา
รองผู้ว่าการ กกท. ฝ่ายบริหาร



พันโทจรูญ แสงอุดม
รองผู้ว่าการ กกท. ฝ่ายกีฬาอาชีพ
และสิทธิประโยชน์



นายสมพร วรรณศิริ
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล



นางโปรดปราน สมานมิตร
ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ



นายจินดา เดชกิมล
ผู้อำนวยการฝ่ายธุรกิจ
และสิทธิประโยชน์



นายประชุม บุญเทียม
ผู้อำนวยการ
ฝ่ายกีฬาภูมิภาค



น.ส.คารินทร์ วิกรานตโนรส
ผู้อำนวยการกองนิติการ



นายพิพัฒน์ วัฒนคุ่ม
ผู้อำนวยการ
กองทรัพยากรบุคคล



นางจิรนาถ ดวงสุวรรณ
หัวหน้างาน
บริหารทรัพยากรบุคคล



คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ การกีฬาแห่งประเทศไทย



กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



นายทองศิริวัลลภ มุลศาสตร์
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



นายพีระวัฒน์ มงคลศิลป์
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



นายฤทธิโรจน์ สุขสุฤทธิ
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



น.ส.นภาพร พยรรตาคม
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



น.ส.มณีนีวรรณ อติเปรมานนท์
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



นายวีรเทพ ศุภศิลป์
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

นายอนุสรณ์ ปลื้มญาติ
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



นายเอกพล สังข์แก้ว
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



นายสมภพ พรหมโคต
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย มีการประชุมรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑
- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
- ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒
- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

สาระสำคัญของการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย ในแต่ละครั้ง ปรากฏ ดังนี้

การประชุม คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมดอกแก้ว ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

สรุปสาระสำคัญการประชุม

๑. การจัดทำร่างระเบียบเกี่ยวกับการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงาน กท.

ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กท. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เรื่องการจัดทำร่างระเบียบเกี่ยวกับการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงาน กท. ตามมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กท. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเร่งดำเนินการจัดทำร่างระเบียบเกี่ยวกับการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงาน กท. และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น

๒. การดำเนินการสรรหาผู้รับสิทธิจำหน่ายอาหารของซุ้มหกเหลี่ยมให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กท. ได้รับทราบรายงานความคืบหน้า การดำเนินการจัดสรรหาผู้รับสิทธิจำหน่ายอาหารของซุ้มหกเหลี่ยม และฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ได้พิจารณาตามความเห็นของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กท. แล้ว และมีความเห็นว่าเพื่อให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ กท. แต่เนื่องจากมีข้อตกลงตามสัญญาที่กำหนดไว้ว่า เมื่อสิ้นสุดสัญญาแล้วหากคู่สัญญาได้ปฏิบัติข้อตกลงและประสงค์จะต่อสัญญาต่อไปอีก จะพิจารณาให้สิทธิแก่คู่สัญญาก่อน ดังนั้น หากจะใช้วิธีการประมูล จะต้องแจ้งให้คู่สัญญาทราบล่วงหน้าก่อนการต่อสัญญาครั้งต่อไปหรือกำหนดเวลาไว้ล่วงหน้า ๑ - ๒ ปี เนื่องจากคู่สัญญาเป็นผู้ลงทุนบำรุงซ่อมสถานที่ด้วยตนเอง

๓. การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลและการโยกย้ายอัตรากำลัง

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กทท. ได้รับทราบรายงานความคืบหน้าการดำเนินการ โดยคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กทท. ได้รับทราบรายงานความคืบหน้าการดำเนินการการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลและการโยกย้ายอัตรากำลัง ดังนี้

๑. กรณีการโยกย้ายบุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานบริการ หากปรากฏว่าพนักงานขับรถมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะขออนุมัติผู้ว่าการเพื่อให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สังกัดอยู่เดิม

๒. กรณีการโยกย้ายและแปลงบุคลากรตำแหน่งวิศวกรและตำแหน่งพนักงานการเงินให้เป็นตำแหน่งพนักงานบริหารงานทั่วไป นั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินการได้เนื่องจากเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กทท. ได้ให้ข้อสังเกตว่าในการโยกย้ายและแปลงบุคลากร เช่น ตำแหน่งวิศวกรให้เป็นตำแหน่งพนักงานบริหารงานทั่วไป อาจเป็นการบริหารงานบุคคลที่ไม่คุ้มค่า ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง แต่ถ้าหากเป็นการโยกย้ายเพื่อให้บุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ก็อาจเป็นการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการได้

๔. การกำหนดหลักเกณฑ์การลงโทษทางวินัยของพนักงานและลูกจ้าง

ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กทท. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ ที่ประชุมได้รับทราบความคืบหน้าเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ขณะนี้อยู่ระหว่างการร่างข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองด้านกฎหมายของ กทท. และคณะกรรมการ กทท. เพื่อพิจารณาตามลำดับ ทั้งนี้ สำนักผู้ว่าการ กองนิติการ ได้รายงานความคืบหน้าให้ทราบ ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองด้านกฎหมายของ กทท. กำหนดให้มีการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ ในวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาแก้ไขร่างข้อบังคับการกึ่งาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันโดยได้ศึกษา ค้นคว้า และเทียบเคียงเนื้อหาสาระ แนวทางปฏิบัติด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และเทียบเคียงกับรัฐวิสาหกิจอื่น

๒. คาดว่าจะสามารถนำร่างข้อบังคับดังกล่าว เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ กทท. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

๕. การจัดสร้างอาคารที่พักบุคลากร กทท. ทดแทนบ้านพักที่ประสบอัคคีภัย

กรรมการและเลขานุการ รายงานว่า กทท. ได้จัดสร้างบ้านพักเรือนไม้ (หลังเก่า) จำนวน ๙ หลัง และได้อนุญาตให้พนักงาน กทท. เข้าพักอาศัย เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงาน กทท. นั้น เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลาประมาณ ๐๑.๐๐ บ้านพักเรือนไม้ (หลังเก่า) ได้ประสบอัคคีภัย หลังจากเจ้าหน้าที่ระงับเหตุเพลิงไหม้ได้แล้ว กองพิสูจน์หลักฐาน สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากเข้าตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุเบื้องต้นปรากฏว่าเพลิงได้ลุกไหม้บ้านพักเสียหายไปจำนวน ๖ หลัง ผู้ว่าการจึงได้พิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการรื้อถอนบ้านพักเรือนไม้ (หลังเก่า) ที่เหลืออีก ๓ หลัง เนื่องจากอยู่ในสภาพที่ทรุดโทรมและซากบ้านพักที่ประสบอัคคีภัย เพื่อปรับสภาพพื้นที่ให้สามารถใช้ประโยชน์ต่อไป ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กทท. พิจารณาแล้ว เห็นว่าเหตุอัคคีภัยดังกล่าว ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากแก่ กทท. และพนักงาน กทท.

ได้รับความเดือดร้อน จึงเห็นควรเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้มีการดำเนินโครงการก่อสร้างอาคารที่พักบุคลากร กท. หลังใหม่ เพื่อทดแทนของเดิมที่ประสบอัคคีภัย

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กท. เห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับการจัดสร้างอาคารที่พักบุคลากร กท. ทดแทนบ้านพักที่ประสบอัคคีภัย เนื่องจากเป็นเรื่องที่รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างยิ่ง โดยในการดำเนินงานนั้นจะต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มิใช่เฉพาะแต่ส่วนกลางเท่านั้น จึงหมายมอบให้ฝ่ายเลขานุการเสนอความเห็นดังกล่าวให้คณะกรรมการสวัสดิการ กท. พิจารณา ต่อไป

.....

การประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุมดอกแก้ว ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

สรุปสาระสำคัญการประชุม

๑. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ

ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ ตามมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กท. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขปรับเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ อัตราค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในการปฏิบัติงานภายในประเทศ (เหมาจ่าย) ตามข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศไทย ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการหารือและได้ดำเนินการกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๒. การปรับระดับของพนักงานบริการและพนักงานขับรถ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กท. มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลศึกษาหลักเกณฑ์วิธีการ การปรับเลื่อนระดับพนักงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน การกำหนดหลักเกณฑ์ในการปรับเลื่อนระดับพนักงาน กท. จะต้องมีความชัดเจนเรื่องคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานหน้าที่ความรับผิดชอบและการกำหนดโครงสร้างความก้าวหน้าหรือการเลื่อนระดับให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบโดยให้ศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.)

๓. การร่างระเบียบและหลักเกณฑ์การบรรจุพนักงาน กท.

ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เรื่องร่างระเบียบการกีฬาแห่งประเทศไทย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่องการสอบคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงาน กท. ให้มีมาตรฐานในการสอบคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน ฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กท. เสนอให้ฝ่ายนายจ้างแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกบรรจุพนักงาน กท. โดยมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กท. ร่วมเป็นกรรมการในการสอบคัดเลือกบุคลากร กท. ด้วยเพื่อจะได้เป็นการทำงานที่สอดคล้องกันโดยนำวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) มาใช้

๔. การร่างข้อบังคับระเบียบค่าเช่าบ้านของภารกิจแห่งประเทศไทย

ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กทท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ที่ประชุมได้มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบถามข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถึงวิธีการจัดทำร่างข้อบังคับระเบียบค่าเช่าบ้านพนักงาน กทท. ซึ่งได้รับแจ้งว่า กทท. สามารถดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับในการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านของ กทท. โดยไม่อิงข้าราชการ เนื่องจากเป็นรัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ในขณะนี้ข้าราชการมีการปรับอัตราค่าเช่าบ้านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๕. การปรับปรุงสภาพการจ้างของลูกจ้าง กทท. ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

กรรมการและเลขานุการ รายงานว่า กทท. เป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ การกระทำใด ๆ ต้องเป็นไปตามข้อบัญญัติที่กฎหมายกำหนดจะล่วงละเมิดต่อกฎหมายมิได้

ผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กทท. ได้นำเสนอถึงข้อบังคับมาตรฐานสภาพการจ้าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ (ฉบับเดิม) ซึ่งในขณะนี้ กทท. ได้มีพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๕๘ ใช้แล้วจึงเห็นสมควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกันถึงสิทธิ หน้าที่ หรือข้อกฎหมายต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่กำหนดไว้ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้าง

.....

การประชุม

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒

เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒

ณ ห้องประชุมดอกแก้ว ชั้น ๒ ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

.....

สรุปสาระสำคัญการประชุม

๑. การสำรวจข้อมูลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกรรมการฯ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสหภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ มีหนังสือที่ รง ๐๕๑๐/ว๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ขอความร่วมมือให้กรอกข้อมูลลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป และครบยี่สิบห้าปีขึ้นไปสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ และมีหนังสือที่ รง ๐๕๑๐/ว๑๔๕๗ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ ขอข้อมูลของรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติม เกี่ยวกับอายุแรกเข้าบรรจุของลูกจ้าง (พนักงานและลูกจ้าง) ในแต่ละรัฐวิสาหกิจ

และแนวทางแก้ไขของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับผลกระทบด้านงบประมาณ จากการปรับเพิ่มค่าชดเชยและเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมข้อมูลลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป และครบยี่สิบห้าปีขึ้นไป พร้อมทั้งอายุแรกเข้าการทำงานและงบประมาณสำหรับดำเนินการส่งให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๒. ร่างระเบียบหลักเกณฑ์การสอบบรรจุพนักงาน กท.

ตาม มติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ได้กล่าวเรื่องถึงร่างระเบียบการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่องการสอบคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงาน กท. ให้กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน กระบวนการในการสอบให้ชัดเจนและมีมาตรฐาน ในการคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน

ฝ่ายเลขานุการ รายงานว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน กระบวนการอยู่ระหว่างการดำเนินการหารือแนวทางเสนอต่อคณะกรรมการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบในการจัดทำร่างระเบียบ หลักเกณฑ์ การสอบบรรจุพนักงาน กท. โดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้แทนในการจัดทำร่างระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันอันจำเป็นเกี่ยวกับการบรรจุพนักงาน ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่กำหนด

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อยกร่างข้อบังคับ กท. ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ตามที่ กท. จัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านพนักงานโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๙ (๑) และข้อ ๙ (๒) แห่งระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยใช้อัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ รับทราบและเห็นชอบการปรับปรุงแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ กรณีเสนอเรื่องสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่ไม่ได้กำหนดอัตราค่าเช่าบ้านพนักงาน กท. ใช้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ มาใช้บังคับการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านโดยอนุโลม

ที่ประชุมได้พิจารณาเสนอรายชื่อคณะกรรมการยกร่างข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์คัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และเห็นชอบรายชื่อคณะกรรมการยกร่างข้อบังคับฯ ดังนี้

๑. รองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร เป็นประธานคณะทำงานยกร่าง
๒. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นคณะทำงาน
๓. ฝ่ายการคลัง เป็นคณะทำงาน
๔. ฝ่ายนโยบายและแผน เป็นคณะทำงาน
๕. กองนิติการ เป็นคณะทำงาน
๖. นายเอกพล สังข์แก้ว
๗. นายพีระวัฒน์ มงคลศิลป์

๔. การพิจารณากำหนดวันและสถานที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย สัญจร (นอกสถานที่) ประจำปี ๒๕๖๒

ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๒ กำหนดให้ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งและให้นำความในมาตรา ๑๒ มาใช้ บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์โดยอนุโลม และในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามร้องขอให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมภายในสิบวันนับตั้งแต่วันที่ ได้รับคำร้องขอ และเห็นควรให้มีการจัดการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย สัญจร (นอกสถานที่) เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และมาตรฐานสภาพการจ้างของ กกท. ให้แก่พนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ ในส่วนภูมิภาค มีมติ เห็นชอบให้จัดประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย สัญจร (นอกสถานที่) ประจำปี ๒๕๖๒ ณ สำนักงาน กกท. ภาค ๓

๕. การขอปรับปรุงค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กกท. (วาระอื่น ๆ)

ผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กกท. ได้เสนอเรื่องขอปรับปรุงค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ กกท. ให้ปรับปรุงค่าเบี้ยประชุมเป็นรายครั้งในอัตราครั้งละ ๓,๐๐๐ บาท ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการ ปรับขึ้นจำนวน ๕๐๐ บาท ซึ่งมีการปรับมาเป็นระยะเวลา ๓ ปี จากเดิมที่ปรับมาเป็นเงินจำนวน ๑,๕๐๐ บาท จึงเห็นควรมีการนำเสนอเพื่อขอปรับค่าเบี้ยประชุมเป็นเงินจำนวน ๓,๐๐๐ บาท

ประธานกรรมการ ให้ความเห็นว่าการขอปรับค่าเบี้ยประชุมฯ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้ไปไปตามงบประมาณ ที่ตั้งไว้ในอัตราที่กำหนด

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กกท. พิจารณาแล้ว มีมติให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูล และนำเสนอผู้ว่าการให้ความเห็นชอบในการปรับค่าเบี้ยประชุมฯ พร้อมนำเสนอที่ประชุมครั้งต่อไป

๖. เรื่องการสอบบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน กกท. (วาระอื่น ๆ)

ผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กกท. ได้สอบถามเรื่องการสอบบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน กกท. สำหรับผู้ที่ผ่านการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ที่ได้คะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดย กกท. ได้ขึ้นบัญชีไว้ตามประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่องรายชื่อผู้สอบคัดเลือกที่ผ่านการสอบ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ที่ได้คะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยมีระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๑ และครบกำหนดในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒ จะมีการดำเนินการอย่างไรต่อไป

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กกท. พิจารณาแล้ว มีมติมอบฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการ สอบทานจำนวนลูกจ้างสนามกีฬาที่จะเกษียณอายุการทำงานในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ให้ครบถ้วน และ ปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

การประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุมดอกแก้ว ชั้น ๒ ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

.....

๑. คำสั่งคณะกรรมการร่างข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของพนักงาน

ตามที่ กกท. จัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านพนักงานโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๙ (๑) และข้อ ๙ (๒) แห่งระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยใช้อัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ นั้น

มติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ ได้ให้ความเห็นชอบคำสั่งคณะกรรมการร่างข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของพนักงาน ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งคณะกรรมการร่างข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของพนักงาน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ การจะปรับค่าเช่าบ้านให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับที่ ๕) กกท. ควรปรับให้ไปตามรูปแบบของรัฐบาลกิจอื่น ดำเนินการโดยการจัดทำร่างระเบียบข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของพนักงาน

๒. การขอปรับปรุงค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กกท.

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ มีมติมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูลการขอปรับค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กกท. ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานอื่น

ในการขอปรับปรุงค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการฯ สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ ได้ให้ความเห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอเรื่องขอเสนอการปรับปรุงอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการอื่น โดยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าเบี้ยประชุมในแต่ละรัฐวิสาหกิจ จะต้องถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี โดยในแต่ละรัฐวิสาหกิจต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลังและกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และสัดส่วนในการจ่ายตามความเหมาะสม และให้นำมติคณะกรรมการ กกท. จากสำนักผู้ว่าการ มาใช้ในการขอปรับ และในการปรับนั้นต้องดำเนินการในคราวเดียวกันทุกคณะกรรมการ

การส่งเสริมและพัฒนา

การอบรม หลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔ รุ่นที่ ๓/๒๕๖๒ หลักสูตร “เป็นเข้า เป็นแม่พิมพ์”

การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔ รุ่นที่ ๓/๒๕๖๒ หลักสูตร “เป็นเข้า เป็นแม่พิมพ์” โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน มีความเสียสละ มีอุดมการณ์ และมีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมได้ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ชั้น ๒๔ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา



วัตถุประสงค์ในการจัดการอบรม

๑. ส่งเสริมความเป็นจิตอาสา ให้กับข้าราชการและประชาชนในพื้นที่
๒. นำความมีพระมหากรุณาธิคุณของสถาบันฯ ไปเผยแพร่กระตุ้นเตือนให้ข้าราชการและประชาชนได้มีความสำนึก
๓. สนับสนุนการฝึกการบรรยายฯ ให้กับผู้รับการฝึกหลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔

นายวิษณุ ไส้ชะพิช รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย ฝ่ายบริหาร ประธานในพิธีเปิดการอบรมโดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริหลักสูตรจิตอาสา “หลักสูตรหลักประจำ” รุ่นที่ ๓/๒๕๖๒ และได้บรรยายในหัวข้อ “สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย” เป็นการเผยแพร่แบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน มุ่งให้เห็นถึงความทุ่มเทความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และความมีทัศนคติที่ดี มีจิตสำนึกที่ดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์



ภาพบรรยากาศในการอบรมดังกล่าว ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร พนักงาน และผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ เป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีความตระหนักถึงความมีจิตสำนึกที่ดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



การให้ความรู้ที่เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ มาตรฐานสภาพการจ้างและสวัสดิการ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ มาตรฐานสภาพการจ้างและสวัสดิการ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และ ข้อบังคับ กฎ ระเบียบของ กกท. ให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



➤ การประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ มาตรฐานสภาพการจ้างและสวัสดิการ ให้แก่บุคลากร กกท. ในสังกัดสำนักงาน กกท. ภาค ๔ ณ จังหวัดสงขลา

➤ การประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ มาตรฐานสภาพการจ้างและสวัสดิการให้แก่บุคลากร กท. ในสังกัดสำนักงาน กท. ภาค ๒ ณ อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา



➤ การเลือกนโยบายการลงทุนรายบุคคล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน กท. ในสังกัดสำนักงาน กท. ภาค ๑ ณ จังหวัดจันทบุรี



การบำรุงขวัญและกำลังใจ

โครงการคัดเลือกพนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ ที่มีผลงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๒

การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้จัดโครงการคัดเลือกพนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ ที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน ด้วยความขยัน อดทน วิริยะอุตสาหะ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

รายนามพนักงาน ที่ปฏิบัติงานดีเด่น รับโล่ประกาศเกียรติคุณ ประจำปี ๒๕๖๒



น.ส.ชนกสุดา สุนทรวิภาต



นายรัฐพล ฝั่งงาม



น.ส.ภัทราวรรณ มาระเนตร



น.ส.กนกรัตน์ กิตติwigitkul



น.ส.สุธาทิพย์ ฐิตะฐาน



นางอรพรรณ คำเพ็ง



น.ส.วิภาวี วยวัฒน์



น.ส.รุ่งรัชฎา ขาวคม



นายเทียนชัย ชาญณรงค์ศักดิ์



น.ส.นวลจันทร์ มั่งคั่ง



น.ส.วาสนีย์ เชื้อ



นางอุณิษา หน้อยศ



นายอดิทัต บุญธิมา

รายนามผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานดีเด่น
รับโล่ประกาศเกียรติคุณ ประจำปี ๒๕๖๒



น.ส.หทัยภัทร กำนัดศิริ



นายทักษพร ไชยนาม



น.ส.กิตติญา เกตุใหญ่



นายทักษ์ดนัย แสงสุวรรณ



น.ส.นันทญา นกน้อย



น.ส.สุภาวดี ชุ่มจิตร



นายมงคล ศัพทะนาวิน



น.ส.นිරชา เดิมหลิม



น.ส.ชนิดา แฉ่ตั้ง



นางศศกร นาคมนิ



น.ส.จิระประภา นนทะภา



น.ส.ขวัญดาว ชัยสุวรรณ

น.ส.เพ็ชรมพู ฤทธิ์สอาด

การดำเนินการอื่น ๆ ของ กกท.

การจัดกิจกรรมวันคล้ายวันสถาปนา กกท. ครบรอบปีที่ ๕๕

ประวัติความเป็นมา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ได้ทรงตระหนักถึงความสำคัญของกีฬา ที่ช่วยในการสร้างเสริมพลังกายและกำลังใจให้รู้จักตัดสินใจในทางที่ถูกที่ควร เป็นการเผยแพร่ให้ทั่วโลกรู้จักกับประเทศไทย และเป็นการสร้างมิตรภาพระหว่างประเทศ จึงได้มีพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีการจัดตั้ง "องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย" (อสมท.) ขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การส่งเสริมการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๐๗

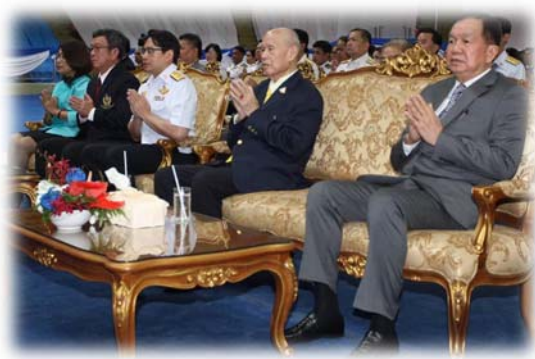
ต่อมาได้มีการจัดตั้ง "การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) หรือ Sports Authority of Thailand (SAT)" ขึ้นตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๘ แทน "องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย" เพื่อให้การกีฬาแห่งประเทศไทยมีอำนาจในการส่งเสริมและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงกำหนดให้วันที่ ๑๗ ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนากีฬาแห่งประเทศไทย





นายก้องศักดิ์ ยอดมณี ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นประธานในงานวันคล้ายวันสถาปนาการกีฬาแห่งประเทศไทย เนื่องในโอกาสครบรอบปีที่ ๕๕ กิจกรรมในงานเริ่มด้วยพิธีสักการะพระพุทธรูปประจำการกีฬาแห่งประเทศไทย พระพรหม และพระภูมิชัยมงคล ณ บริเวณหอพระ และสักการะรูปหล่อหลวงสุขุมณียประดิษฐ์ ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบพระชนมพรรษา จากนั้น เป็นพิธีสงฆ์ ณ อินดอร์สเตเดียม หัวหมาก การกีฬาแห่งประเทศไทย





กิจกรรมบริจาคโลหิตเฉลิมพระเกียรติ

กิจกรรมบริจาคโลหิตเฉลิมพระเกียรติ เพื่อเป็นจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เนื่องในโอกาสมหามงคล พระราชพิธีบรมราชาภิเษก และในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี

เป็นการดำเนินโครงการภายใต้จิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ หลักสูตรจิตอาสา “หลักสูตรประจำ” รุ่นที่๓/๒๕๖๒ รุ่น “เป็นบ้า เป็นพิมพ์” ของการกีฬาแห่งประเทศไทย ร่วมกับสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร กำหนดจัดกิจกรรมบริจาคโลหิต เนื่องในโอกาสมหามงคล พระราชพิธีบรมราชาภิเษก และโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี ภายใต้ชื่อ “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ในวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๓.๐๐ น. ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบพระชนมพรรษา ซึ่งมีบุคลากร กกท. เข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก



ภาพบรรยากาศกิจกรรมบริจาคโลหิต ดังกล่าว
ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร พนักงาน และ
ผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ เป็นจำนวนมาก



กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ๒๕๖๒

การทำบุญวันขึ้นปีใหม่ในปัจจุบันนี้ ถือเอาวันที่ ๑ มกราคมของทุก ๆ ปี ตามแบบสากลทั่วไป และเมืองไทย พึงกำหนดขึ้นเมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๒ ซึ่งแต่เดิมนั้น วันขึ้นปีใหม่ตรงกับวันที่ ๑ เมษายน วันขึ้นปีใหม่ต่างถือกันว่า เป็นวันที่เราจะได้ตั้งต้นชีวิตใหม่ของปีต่อไปอีก และในเวลาเดียวกันทำให้เราได้สำรวจตัวเองย้อนหลังไป ๑ ปีว่า ตลอดระยะเวลาที่ล่วงมาแล้วนั้น เราได้ประกอบกรรมดีกรรมชั่วไว้อย่างไรบ้าง และในปีใหม่ที่จะถึงนี้เราจะคิดแก้ไข หรือประกอบกิจการงานอย่างใดต่อไปอีก

การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้จัดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยภายในงานมีพิธีทำบุญตักบาตรในช่วงเช้า เพื่อความเป็นสิริมงคลของคณะผู้บริหาร พนักงาน และผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ



กิจกรรมในภาคค่ำ มีงานสังสรรค์มอบของรางวัลของขวัญปีใหม่ให้แก่บุคลากร บรรยากาศเป็นไปด้วยความสนุกสนาน



กิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๒

ความเป็นมาของวันเด็กแห่งชาติ เมื่อปีพุทธศักราช ๒๔๙๘ ได้เกิดปัญญาดำวยสิทธิเด็กขึ้น โดยองค์การสหประชาชาติ ทำให้ทั่วโลกตื่นตัวและเห็นพ้องร่วมกันว่า ควรจะให้ความสำคัญแก่เด็ก ๆ ของตน ให้มากขึ้น ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงได้จัดงานฉลองวันเด็กแห่งชาติของประเทศตนขึ้น รวมถึงประเทศไทย ได้จัดงานฉลองวันเด็กแห่งชาติขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๔๙๘ ต่อมาที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๗ กำหนดให้วันเสาร์ที่สองของเดือนมกราคมของทุกปีเป็นวันเด็กแห่งชาติ และวันเด็กแห่งชาติในปีนี้ ตรงกับวันเสาร์ที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒

คำขวัญวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๒

“เด็ก เยาวชน จิตอาสา ร่วมพัฒนาชาติ”

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี



การจัดกิจกรรมสงฆ์น้ำพระ และรดน้ำขอพรผู้บริหาร
ในวันสงกรานต์ ประจำปี ๒๕๖๒

การกีฬาแห่งประเทศไทย จัดพิธีสงฆ์น้ำพระและรดน้ำขอพรผู้บริหาร เนื่องในเทศกาลสงกรานต์
เมื่อวัน ๙ เมษายน ๒๕๖๒ ณ บริเวณลานกิจกรรม ชั้น ๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา
โดยบรรยากาศเป็นไปด้วยความสนุกสนานตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย



การตรวจสุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๒

การตรวจสุขภาพให้แก่บุคลากร เป็นการแสดงถึงความห่วงใย ใส่ใจ ในสวัสดิภาพการทำงานของบุคลากรทุกคน ให้ได้รับการตรวจร่างกายและสภาวะทางจิตใจ ตามวิธีการทางแพทย์ เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสม และผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างอันอาจเกิดจากการทำงาน



การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ระหว่างวันที่ ๓ - ๔ กันยายน ๒๕๖๒ ณ ชั้น ๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา



การแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒

การแสดงมุทิตาจิต” หมายถึง การแสดงความชื่นชมยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีหรือประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า มีลาภ ยศ สรรเสริญ และความสุขอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ที่ปราศจากความอิจฉาริษยา เกิดขึ้นด้วยความยอมรับในผลสำเร็จหรือความดีของผู้อื่น

การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้จัดงานแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒ มีพนักงานผู้เกษียณอายุการทำงาน จำนวน ๑๖ คน ดังนี้

ประวัติพนักงานเกษียณอายุการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒



๑. นายอิงชัย เรืองอุดม
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๐๑
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๑
ผู้อำนวยการฝ่ายการคลัง
๓๑ ปี ๖ เดือน
ชั้นจตุรตถาภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.)



๒. นายสาทิศ สีดอกบวบ
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๒๐ เมษายน ๒๕๐๒
๑๖ มกราคม ๒๕๒๘
ผู้อำนวยการกองบริหารงานสารต้องห้ามทางการกีฬา
๓๔ ปี ๗ เดือน
ชั้นจตุรตถาภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.)



๓. นายพิพัฒน์ วัฒนคุ้ม
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๒๑ สิงหาคม ๒๕๐๒
๓๑ มกราคม ๒๕๓๕
ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล กทท.
๒๗ ปี ๗ เดือน
ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)



๔. นายประเสริฐ ตันมี
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๐๑
๑๖ เมษายน ๒๕๒๗
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย
๓๕ ปี ๕ เดือน
ชั้นจตุรตถาภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.)



๕. นายทองจริง สิริโพบูลย์
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๖ กรกฎาคม ๒๕๐๒
๒๐ มกราคม ๒๕๒๙
ผู้อำนวยการสำนักงาน กทท.จังหวัดจันทบุรี
๓๓ ปี ๘ เดือน
ชั้นจตุรตถาภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.)



ประวัติพนักงานเกษียณอายุการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒



จ. นางสาวนวกัสร์ นนทรีนาเกียรติ

เกิดเมื่อวันที่
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๓ พฤศจิกายน ๒๕๐๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๐๑

๒๐ มกราคม ๒๕๓๐

ผู้อำนวยการสำนักงาน กกท. จังหวัดกาญจนบุรี ฝ่ายกีฬาภูมิภาค
๓๒ ปี ๘ เดือน
ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)



จ. นายมาดิ๊ด ทองม้วน

เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๑๐ ตุลาคม ๒๕๐๑

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๑

ผู้อำนวยการสำนักงาน กกท. จังหวัดอ่างทอง ฝ่ายกีฬาภูมิภาค
๓๐ ปี ๑๐ เดือน
ชั้นจัตุรถาภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.)



จ. นายวิรัช พาที

เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๒

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘

ผู้อำนวยการสำนักงาน กกท. จังหวัดภูเก็ต ฝ่ายกีฬาภูมิภาค
๓๕ ปี ๗ เดือน
ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)



จ. นายชาติ เกษปัญญา

เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๒

๑ ตุลาคม ๒๕๒๒

หัวหน้างานบริหารและการเงินกีฬาภูมิภาค สำนักงาน กกท. ภาค ๕
๓๙ ปี ๑๑ เดือน
ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)



จ. นายสุวิทย์ แรกข้าว

เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๒๓ มิถุนายน ๒๕๐๒

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒

ผู้อำนวยการสำนักงาน กกท. จังหวัดเชียงใหม่ ฝ่ายกีฬาภูมิภาค
๒๐ ปี ๗ เดือน
ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)



จ. นางปราณี เสือใหญ่

เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๒๑ มีนาคม ๒๕๐๒

๑๔ มกราคม ๒๕๒๘

หัวหน้างานการเงินองค์กรกีฬา

๓๕ ปี ๗ เดือน

ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)



ประวัติพนักงานเกษียณอายุการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒



๑๒. นายสายันต์ กุลกาคร
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๑๘ มีนาคม ๒๕๐๒
๒ มกราคม ๒๕๒๙
หัวหน้างานบริการอาคารสถานที่
๓๓ ปี ๘ เดือน
ชั้นจัดการการณมกฏไทย (จ.ม.)



๑๓. นายประภัตร เบญจานนท์
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๑๖ กันยายน ๒๕๐๒
๑ มิถุนายน ๒๕๓๘
พนักงานการตลาด ๖
๓๔ ปี ๓ เดือน
-



๑๔. นายรังสรรค์ ธรรมโอรส
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๖ มิถุนายน ๒๕๐๒
๑๗ สิงหาคม ๒๕๒๔
พนักงานบริการ
๓๘ ปี ๑ เดือน
-



๑๕. นายวิญญู อิศรางกูร ณ อยุธยา
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๐๒
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗
พนักงานบริการ
๓๕ ปี ๘ เดือน
-



๑๖. นายวงษ์ แท่งต้ง
เกิดเมื่อวันที่
บรรจุเป็นพนักงานเมื่อวันที่
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
รวมอายุการทำงาน
ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด

๒๖ กันยายน ๒๕๐๒
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘
พนักงานบริการ
๓๔ ปี ๘ เดือน
-



“เกษียณสุข เกษมสันต์”



วัตถุประสงค์ในการจัดงาน คือ เพื่อระลึกถึงคุณูปการของท่านในระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ และตั้งมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงให้การยกย่องและเชิดชู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรรุ่นหลัง





การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

การจัดสวัสดิการ คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน(ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย

นอกจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ แล้ว การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรตามข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทยว่าด้วยการสงเคราะห์เพื่อสวัสดิการของพนักงาน ลูกจ้าง และครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๘ อีกด้วย มีรายละเอียด ดังนี้

เรื่อง	หลักเกณฑ์การจ่าย	วงเงิน
๑. ช่วยเหลืองานบวชหรือประกอบพิธีฮัจญ์	จะเบิกได้ต้องเป็นครั้งแรกเท่านั้น	๕,๐๐๐ บาท
๒. ช่วยเหลือการสมรส	จะเบิกได้ต้องเป็นการสมรสครั้งแรกเท่านั้น	๕,๐๐๐ บาท
๓. ช่วยเหลือการประสมภ้ยพิบัติแก่ที่อยู่อาศัย	เท่าที่เสียหายจริง ไม่จำกัดจำนวนครั้ง	ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท/ครั้ง
๔. จัดกระเช้าเยี่ยมกรณีเป็นผู้ป่วยใน	ปีละ ๑ ครั้ง ตามปีปฏิทิน	ไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท/ครั้ง
๕. ช่วยเหลือการบำเพ็ญกุศลฌาปนกิจศพตามประเพณี	- พนักงาน ให้รวมถึงบุคคลในครอบครัวด้วย - ผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ ให้เฉพาะตนเอง	๑๕,๐๐๐ บาท
๖. เงินค่าพวงหรีดเคารพศพ	- พนักงาน ให้รวมถึงบุคคลในครอบครัวด้วย - ผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ ให้เฉพาะตนเอง	ไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท



ปกหลัง



การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
๒๘๖ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๔๐
โทรศัพท์ : ๐ ๒๑๘๖ ๗๑๑๑ โทรสาร : ๐ ๒๑๘๖ ๗๕๒๑ www.sat.or.th