

ภาคผนวก

## บทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

โดยทั่วไปเมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ลักษณะการบริหารของสหภาพแรงงานจะไม่แตกต่างกัน โดยสหภาพแรงงานจะมีข้อบังคับ หรือธรรมนูญ (Constitution) กำหนดรูปแบบของสหภาพแรงงาน คุณสมบัติของสมาชิก ค่าบำรุงสมาชิก อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร และอื่น ๆ ข้อบังคับหรือธรรมนูญของสหภาพแรงงานจึงเป็นหลักในการบริหารงานของสหภาพแรงงาน ด้วยการที่สหภาพแรงงานเป็นองค์กรประชาธิปไตย การดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานจึงเป็นไปตามหลักประชาธิปไตย โดยทั่วไปสหภาพแรงงานจะต้องมีการประชุมใหญ่ทุกปี ตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนมีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมประชุมในการประชุมนี้ ซึ่งภายในการประชุมจะมีการกำหนดนโยบายในการบริหาร การรับรองงบประมาณ และการลงคะแนนเลือกคณะกรรมการบริหารขึ้นบริหารงานโดยทั่วไปของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะต้องทำการจดทะเบียนจึงจะดำเนินการได้ ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ที่จะจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะไม่สามารถเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ สำหรับจำนวนผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานจะต้องมีอย่างน้อย 10 คน โดยต้องเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย ในการบริหารงานประจำวันนั้น สหภาพแรงงานอาจมีการว่าจ้างเจ้าหน้าที่มาทำงานประจำ หรืออาจมีการเลือกตัวแทนของสหภาพแรงงานมาทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลหรือแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั้น ๆ สหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นในปัจจุบันมักมีการรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงาน โดยเป็นการรวมตัวกันตั้งแต่ 10 สหภาพแรงงานขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันในการส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ตลอดจนเป็นตัวแทนของสถาบันลูกจ้าง

คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) ของสหภาพแรงงานจะประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ เช่น ประธาน เลขาธิการ นายทะเบียน เหรัญญิก และตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งบางตำแหน่งอาจได้รับเลือกจากที่ประชุม หรือเป็นการเลือกตั้งภายในระหว่างคณะกรรมการบริหารด้วยกันเอง โดยที่สมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารต้องทำงานให้กับนายจ้างด้วย ยกเว้นบางตำแหน่งที่สหภาพแรงงานอาจมีข้อตกลงกับนายจ้างให้กรรมการมาทำงานให้สหภาพแรงงานเต็มเวลา สหภาพแรงงานจึงมักมีเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่สหภาพแรงงานว่าจ้างมาทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามความจำเป็นด้วย และอาจแต่งตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานจากสมาชิกในแต่ละหน่วยงาน ให้มีหน้าที่แก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์

เก็บค่าบำรุงสมาชิก และแจ้งข่าวสารของสหภาพแรงงาน ดูแลการปฏิบัติของนายจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อตกลง รวมทั้งร่วมมือกับนายจ้างในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้น

การบริหารงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานจะใช้วิธีการประชุมลงมติเป็นหลัก โดยอาจมีการประชุมทุกเดือน เพื่อพิจารณาตัดสินในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การจัดสวัสดิการแก่สมาชิก และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ในการทำงาน of สหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจึงมีวิธีการดำเนินงานหลายอย่างด้วยกัน คือ

1. การแสวงหาและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน ซึ่งสหภาพแรงงานอาจส่งผู้แทนเข้าพบและเจรจาต่อรอง หรือยื่นเงื่อนไขตามที่ต้องการต่อฝ่ายนายจ้าง หรืออาจเป็นการยื่นข้อเรียกร้องตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สิทธิ และผลประโยชน์ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับ

1.1 การปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและระเบียบข้อบังคับที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ถูกต้องให้เกิดผลดีแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

1.2 คัดค้านการลงโทษสมาชิกที่ได้รับความไม่เป็นธรรม รวมทั้งการออกระเบียบใหม่ of ฝ่ายนายจ้างที่อาจส่งผลกระทบที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

1.3 ดูแลสภาพการทำงาน ลักษณะของลูกจ้างและสมาชิกให้เป็นระเบียบและถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งดูแลเรื่องการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานด้วย

1.4 ดูแลสภาพการจ้างงานของสมาชิกให้ได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน

1.5 ดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายนายจ้างต่อลูกจ้างให้มีความยุติธรรม มีความเสมอภาคโดยส่วนรวมอย่างทั่วถึง

1.6 สำรวจและติดตามดัชนีค่าครองชีพ และผลกำไรของฝ่ายนายจ้างอย่างสม่ำเสมอ

2. ส่งเสริมความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง ในส่วนของความสัมพันธ์กับฝ่ายนายจ้างนั้น การเรียกร้องในเรื่องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน ซึ่งนอกจากจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกแล้ว สหภาพแรงงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างด้วย นั่นเป็นเพราะว่าผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างย่อมหมายถึงผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้างในทางอ้อม

### บทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย

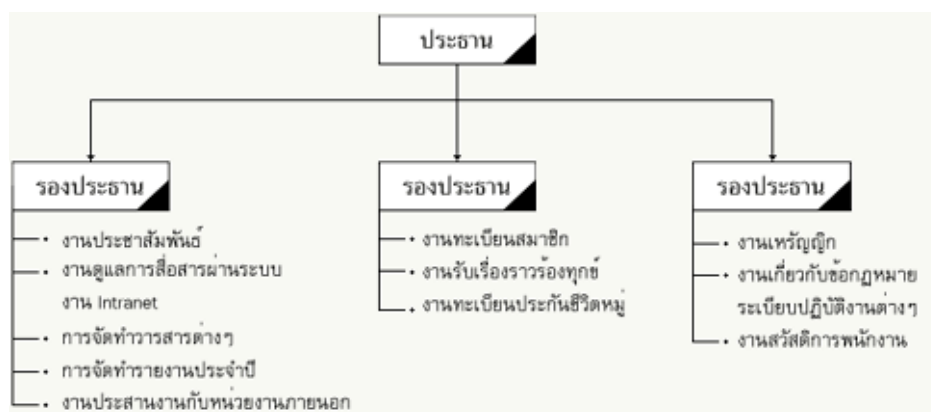
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย ถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในปัจจุบันประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวน 18 ท่าน (พ้นจากการเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย 2 ท่าน ด้วยเหตุเกษียณอายุและการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการบริษัทในเครือของธนาคาร) คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทยได้มาจากการลงคะแนนเลือกของผู้แทนสมาชิกประจำหน่วยงาน โดยจะดำรงอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี

การบริหารงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย จะมีประธานเป็นผู้นำในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ และยังมีรองประธานที่คอยช่วยเหลืองานของประธาน หรือกระทำการแทนในกรณีที่ประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ การแบ่งฝ่ายในการทำงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย อาจพอแบ่งได้เป็น 3 ฝ่ายหลัก คือ

1. ฝ่ายที่ดูแลทางด้านการสื่อสารและสารสนเทศ จะทำหน้าที่ดูแลงานด้านประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านระบบ Intranet การจัดทำวารสารต่าง ๆ การจัดทำรายงานประจำปี การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น
2. ฝ่ายที่ดูแลงานด้านทะเบียน จะทำหน้าที่ดูแลด้านงานทะเบียนสมาชิก งานรับเรื่องร้องทุกข์ งานทะเบียนประกันชีวิตหมู่
3. ฝ่ายที่ดูแลด้านบัญชีและกฎหมาย จะทำหน้าที่ดูแลงานด้านเหรียญกษาปณ์เกี่ยวกับข้อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งงานด้านสวัสดิการของพนักงาน

โดยที่ในแต่ละฝ่ายก็จะมีคณะทำงานภายในที่จะปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่ตนดูแล ข้อสังเกตหนึ่งที่น่าสนใจคือ ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกมาดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทยมักจะเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร ทั้งในส่วนของสายงานหรือในส่วนของสำนักงานใหญ่ แต่ต้องไม่ถึงระดับผู้อำนวยการ ที่สามารถให้คุณหรือให้โทษผู้อื่นได้ ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์คุณสมบัติ โกแมนพิชัย ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย ทำให้ทราบว่าจากการที่ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างมีคุณสมบัติและวัยวุฒิที่ไม่ต่างจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างมากส่งผลให้การดำเนินการหรือการเจรจาในเรื่องต่าง ๆ สามารถทำได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน

### แผนผังการบริหารงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย



สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทยจะมีนโยบายในการดำเนินงานอยู่ 4 ด้าน

คือ

#### 1. ด้านการแสวงหาและปกป้องสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ได้แก่

- การดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น
- รายได้
- สวัสดิการพนักงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การพักผ่อนหย่อนใจ
- ผลตอบแทนพิเศษที่พึงได้จากธนาคาร
- เงินโบนัส
- ผลตอบแทนในกรณีในวาระพิเศษของธนาคาร

#### 2. ด้านการเรียกร้องและต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมแก่สมาชิก ได้แก่

- การขึ้นเงินเดือนประจำปี
- การต่อรองให้มีการจ่ายอย่างเป็นธรรม
- อุทธรณ์การขึ้นเงินเดือนให้กับสมาชิก
- การพิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงาน
- การผลักดันให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน
- อุทธรณ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับสมาชิก

- การพิจารณาบรรเทาโทษให้กับพนักงาน
- ให้การหารือและแนวทางกับสมาชิกผู้ถูกลงโทษ
- พิจารณาอุทธรณ์โทษพนักงานให้ได้รับความเป็นธรรม
- ส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน
- ส่งเสริมให้สมาชิกทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- ส่งเสริมการโอนย้ายที่ทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและครบถ้วน

มีความสุข

### 3. ด้านการรักษาและส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับองค์กร ได้แก่

- หารือเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
- ปกป้องธนาคารจากผู้แสวงหาผลประโยชน์อันมาจากภายนอก
- ร่วมมือสร้างความเจริญมั่นคงให้กับธนาคารทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

### 4. ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับองค์กร ได้แก่

- ให้ความรู้ ความเข้าใจกับพนักงานและสมาชิก
- เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและการพัฒนา
- วิจารณ์การบริหารงานของฝ่ายบริหารด้วยหลักวิชาการ
- ทำความเข้าใจกับสมาชิกผ่านสื่อวารสาร สชก. และ Intranet
- ให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร
- ร่วมมือในการบริหารจัดการด้านบุคลากร
- ร่วมมือและสามัคคีในกิจกรรมของธนาคาร
- ร่วมมือและร่วมแรงในการให้ความเกื้อหนุนธนาคาร

# เว็บไซต์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย



สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย  
Krung Thai Bank State Enterprise Labour Union

ยินดีต้อนรับ  
คุณ ศิริบทรา สุกวรีธรรมะ

แก้ไขข้อมูลส่วนตัว

ออกจากระบบ

ส่วน: ผู้จัดการ, พนักงาน, พนักงานสหกรณ์, และลูกจ้างทุกท่าน ที่มิได้เป็นสมาชิกสหภาพฯ จะไม่เป็นสมาชิกได้ตั้งแต่บัดนี้..... (เนื่องจากจริง)

- ☐ ประวัติสหภาพแรงงานฯ
- ☐ รายละเอียดกรรมการ/ที่ปรึกษา
- ☐ สารสธก.
- ☐ สารสธก. พิเศษ
- ☐ นามร้องทุกข์
- ☐ นามขอโอนย้าย
- ☐ สหกรณ์ออมทรัพย์/ประกันชีวิต
- ☐ กระดานข่าว

**แบบสำรวจความเห็น**

ท่านเห็นด้วยหรือไม่

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

Vote Reset

ดูผลโหวต

**วารสารสธกฉบับย้อนหลัง.**

- ☒ ปีที่ 13 ประจำเดือน มีนาคม 2552
- ☒ ปีที่ 13 ประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2552
- ☒ ปีที่ 13 ประจำเดือน มกราคม 2552
- ☒ ปีที่ 12 ประจำเดือน ธันวาคม 2551
- ☒ ปีที่ 12 ประจำเดือน พฤศจิกายน 2551
- ☒ ปีที่ 12 ประจำเดือน ตุลาคม 2551
- ☒ ปีที่ 12 ประจำเดือน กันยายน 2551
- ☒ ปีที่ 12 ประจำเดือน สิงหาคม 2551
- ☒ ปีที่ 10 ประจำเดือน กรกฎาคม 2551

**ผลการประชุมกิจการสัมพันธ์.**

- ครั้งที่ 176 วันที่ 24/9/2550
- ครั้งที่ 175 วันที่ 27/8/2550
- ครั้งที่ 174 วันที่ 23/7/2550
- ครั้งที่ 173 วันที่ 25/6/2550
- ครั้งที่ 172 วันที่ 28/5/2550
- ครั้งที่ 171 วันที่ 30/4/2550
- ครั้งที่ 170 วันที่ 26/3/2550

จำนวนผู้เข้าชม 347,265 คน

**สาร สธก. ประจำเดือน มีนาคม 2552**

**บทความ**

- เงินตอบแทนพิเศษได้ 1.75 เท่าของเงินเดือน
- หมวก 4 ใบของ HR ถึงเวลาหรือยังที่ต้องเปลี่ยนแปลง
- สธก.พิเศษ เรื่อง เงินตอบแทนพิเศษ ประจำปี 2551 (25 ก.พ.52)
- สหภาพฯ เข้มหนักหน่วยงานใน จ.กาญจนบุรี และรวมประชุมใหญ่สหพันธ์แรงงานฯ
- ผลการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2552
- คู่มือสหภาพฯ (ตอนที่ 3)

**นกระจัน กระจายข่าว**

- "คลื่นใต้น้ำ"
- ขอบคุณในความปรารถนาดี
- ทบทวนผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
- ปรับปรุงสวัสดิการการศึกษาพยาบาล
- ขอขอบคุณผู้แทนสมาชิกประจำหน่วยงาน
- ภาคราชการจะมีสหภาพฯ แล้ว

อ่านข่าวทั้งหมด

**กระดานข่าว**

| หัวข้อประกาศ                                                   | โดย                                 | วันที่     | เข้าชม | ตอบ |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------|--------|-----|
| เงินตอบแทนพิเศษ สหภาพฯ ขอ 2 เดือน <b>RECOMMENDED</b>           | ประจักษ์                            | 27 ม.ค. 52 | 4335   | 66  |
| สธก.พิเศษ เรื่องเงินตอบแทนพิเศษประจำปี 2551 <b>RECOMMENDED</b> | สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย | 25 ก.พ. 52 | 1144   | 12  |
| พนักงานสามัญญาจ้างมีสิทธิอยู่หรือรอคอยดีไหมครับ                | R-Say-Nai                           | 9 ม.ค. 52  | 15     | 0   |
| ความรู้สึกละ                                                   | สงสว                                | 9 ม.ค. 52  | 117    | 2   |
| มีแนวทางให้ความช่วยเหลือพ.เงินเดือนแล้ว                        | อัมพพ.สาขา                          | 4 ม.ค. 52  | 272    | 13  |
| ก.คลังอนุมัติแล้ว                                              | ไทยกรุงไทย                          | 4 ม.ค. 52  | 416    | 5   |
| สธก.พิเศษ เรื่องเงินตอบแทนพิเศษประจำปี 2551                    | สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย | 25 ก.พ. 52 | 1144   | 12  |
| การร้องเรียน                                                   | ไทยกรุงไทย                          | 25 ก.พ. 52 | 574    | 5   |
| อยากรู้เรื่องการจัดสรร และการคิดคะแนนพนักงาน                   | อัมพพ.สาขา                          | 23 ก.พ. 52 | 480    | 1   |
| พนักงานทำงานในท่ามกลางได้รับเงินพิเศษไหม                       | อัมพพ.สาขา                          | 21 ก.พ. 52 | 426    | 10  |

อ่านต่อ

**สารสธก. ฉบับพิเศษ**

- ข้อเรียกร้องสหภาพฯ เกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย และเงินตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงานสหพันธ์แรงงาน
- จดหมายยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสหภาพการจ้าง เกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยเงินกู้ที่อยู่อาศัย และเงินตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน
- สวัสดิการเบี้ยเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย
- นโยบายเกี่ยวกับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
- รายงานผลการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ 170
- เงินตอบแทนพิเศษ ปี 49 ได้ 2 เท่า
- ขอแสดงความขอบคุณ

อ่านต่อ

**สารน่ารู้**

- Computer Syndrome และ การดูแลสุขภาพเมื่ออยู่สำนักงาน
- คอมพิวเตอร์สมาธิฯ ในวันประชุมใหญ่ฯ ปี 2551

อ่านต่อ

**ข่าวกิจกรรมสหภาพฯ**

- สหภาพฯ ขอเรียนเชิญท่านผู้แทนสมาชิกฯ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ 20 ค.ค.50

อ่านต่อ

เว็บไซต์นี้ใช้ฐานได้กับ Internet Explorer 5.0+., Netscape 4.7 หน้าจอขนาด 800x600, text size = medium  
สงวนลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2547 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารกรุงไทย  
!!! สถิติผู้เข้าชมเว็บไซต์ !!!

## คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลแม่วางเพื่อผู้พิการที่จังหวัดพะเยา



นายสมบัติ โกแมนพิชัย  
ประธาน  
(รองผู้อำนวยการฝ่าย และผู้บริหาร  
ฝ่ายบรรรพชีบาล สวัสดิการ และวินัย)



นายประวติ พุดซ้อน  
รองประธาน  
บริหารและการร้องทุกข์  
(รองผู้อำนวยการฝ่าย และผู้บริหาร  
ฝ่ายตรวจสอบเครือข่ายภูมิภาค)



น.พ.รวัชชัย ลีลาโลิด  
รองประธาน  
สุขอนามัย และคุณภาพชีวิต  
(ผู้อำนวยการฝ่าย  
ฝ่ายสถานพยาบาลธนาคาร)



นายวุฒิชัย ชุ่มมawang  
รองประธาน  
วิชาการและทะเบียน  
(รองผู้อำนวยการฝ่าย และผู้บริหาร  
ฝ่ายผลิตภัณฑ์สินค้าอุปโภคบริโภค)



นายชวลิต เมธมาลี  
เลขาธิการ  
(ผู้จัดการศูนย์ปฏิบัติการนิคมธรรมสัญญา  
ศูนย์ปฏิบัติการนิคมธรรมสัญญาอ่อนนุช)



นายจตุรพร ครุตานนท์  
ผู้ช่วยเลขาธิการ  
(หัวหน้าส่วน ผู้บริหารงาน  
สำนักงานเขตราชวงศ์)



นางปทุมทิพย์ บวรลิริเกษม  
ผู้ช่วยเลขาธิการ  
(เจ้าหน้าที่อาวุโสธุรกิจสัมพันธ์  
สำนักงานธุรกิจปทุมธานี)



## สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย

ปีที่ 14 ฉบับที่ 177 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2552 www.sahapabktb.com

สาร

สารก.

### เงินตอบแทนพิเศษ (สัปดาห์ 98 2 เดือน)

เห็นผลการดำเนินงานของ KTB ปี 2551 แล้ว บอกได้ 2 คำว่า "ต้องได้" เงินตอบแทนพิเศษแน่นอน พนักงานส่วนใหญ่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท จน KTB ได้กำไรสุทธิสูงถึง 12,053 ล้านบาท มากกว่าปี 2550 ที่ได้กำไรสุทธิเพียง 6,112 ล้านบาท กำไรสุทธิเพิ่มขึ้น 97.20 % และกำไรสุทธิต่อหุ้นเท่ากับ 1.08 บาท เพิ่มขึ้นจาก 0.55 บาทในปีก่อน

ปี 2551 (ผลงานปี 2550) ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ 1.5 เดือน ปี 2552 (ผลงานปี 2551) สหภาพฯ ขอให้ KTB จ่ายเงินตอบแทนพิเศษให้พนักงานและลูกจ้าง 2 เท่าของเงินเดือน ก็ไม่ไกลเกินฝัน

### การขึ้นเงินเดือนประจำปี

กรอบโดยรวมของการขึ้นเงินเดือนปีนี้เป็น 7.5% เหมือนปีที่แล้ว เดือนนี้จะรู้แล้วว่าแต่ละคนขึ้นเงินเดือนคนละกี่ % ขอให้สมาชิกและพนักงานทุกคนสมหวังได้ขึ้นเงินเดือนตามกำลังความสามารถ สมตั้งใจที่ตนเองปรารถนา สมกับที่ได้ทุ่มเททำงานตลอดปี 2551

แต่หากสมาชิกท่านใด เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกกลั่นแกล้ง และสามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริง สามารถอุทธรณ์ได้ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี (วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552) และหากพิสูจน์ได้ว่า "หัวหน้าหน่วยงาน" กลั่นแกล้งจริง เม็ดเงินที่จะเติมให้ผู้อยู่อุทธรณ์จะเป็นเม็ดเงินของ "หัวหน้าหน่วยงาน" ตัวอย่างในอดีตมีมาแล้ว

ที่สำคัญผลการขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนพิเศษด้วย

### ข่าวสารภายในสำหรับสมาชิก

#### การให้คุณค่าและความสำคัญกับพนักงาน (Employee Recognition)

ทุกคนรู้ว่ามีค่าสำคัญ ช่วยจูงใจ และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร แต่ทั้งนี้ ที่รู้ ผู้บริหารจำนวนมากก็ไม่ได้แสดงออกถึงการให้คุณค่าและคุณค่าแก่พนักงานเท่าที่ควร หรือคิดว่าตนเองทำแล้ว แต่เราจะพบว่าในหลายๆ สถานการณ์ พนักงานกลับไม่ได้รู้สึกว่าคุณค่าหรือความสำคัญขึ้นมาแต่อย่างใด ทำให้ถึงเป็นเช่นนั้น

การที่องค์กรได้มอบรางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานที่ทำงานได้ดี แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่านิยม, การจูงใจหรือทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานดีขึ้นแล้ว พนักงานอาจไม่ทราบถึงความหมายที่อยู่เบื้องหลังของรางวัลนี้แต่อย่างใด ผลประโยชน์ที่แท้จริงก็จะไม่เกิดขึ้นกับองค์กร

คนส่วนใหญ่มักจะคิดว่าการแสดงออกถึงความสำคัญและคุณค่าของพนักงานนั้นอยู่ที่สิทธิพิเศษต่างๆ ที่พนักงานได้รับ หรือโบนัสพิเศษที่องค์กรให้กับพนักงานทุกปี หรือผลตอบแทน (Incentives) ที่ให้แก่พนักงานบางส่วน แต่จริงๆ แล้ว สิ่งต่างๆ เหล่านี้ด้วยตัวของมันเองแล้วไม่ได้เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงคุณค่าและความสำคัญของพนักงานหรอก มันเป็นแต่เพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งเท่านั้น อย่างสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรถยนต์ประจำตำแหน่ง, เงินประจำตำแหน่งต่างๆ ก็ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน เงินตอบแทนพิเศษก็เช่นเดียวกัน เดียวนี้ดูเหมือนว่าเงินตอบแทนพิเศษจะกลายเป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวังอยู่แล้วว่าอย่างไรก็จะต้องได้ทุกปี (ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว ไม่ได้เป็นเช่นนั้น) แต่เมื่อได้รับเงินตอบแทนพิเศษมาก็ไม่ได้ทำให้พนักงานแต่ละคนรู้สึกว่าคุณค่าหรือความสำคัญขึ้นมาแต่อย่างใด กลับรู้สึกว่ามันเป็นสิ่งที่ตนเองจะต้องได้อยู่แล้ว

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นที่จะทำให้การแสดงออกถึงคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน

(อ่านต่อหน้า 2)

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย สร้างสรรค์คุณภาพชีวิต สร้างเสริมธุรกิจธนาคาร



## สทก.พิเศษ

เรื่อง เงินตอบแทนพิเศษ ประจำปี 2551

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2552

\*\*\*\*\*

ตามที่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย ขอให้ธนาคารพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนพิเศษตามผลประกอบการ ประจำปี 2551 ให้แก่พนักงานและลูกจ้าง เพื่อเป็นรางวัลและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานและลูกจ้างที่ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ช่วยกันปฏิบัติงานให้ธนาคารอย่างเต็มความสามารถ และอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ตลอดปี 2551 ที่ผ่านมา จนทำให้ผลประกอบการของธนาคารอยู่ในระดับที่ดี นั้น

บัดนี้ การพิจารณาได้ผ่านขั้นตอนของคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการธนาคารแล้ว โดยเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2552 คณะกรรมการธนาคารได้อนุมัติให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานและลูกจ้างตาม Performance ของพนักงานและลูกจ้างแต่ละคน โดยอนุมัติวงเงินประมาณ 1,330 ล้านบาท เพื่อจ่ายให้กับพนักงานและลูกจ้างในอัตรา 1.75 เท่า ของเงินเดือน และจะนำเสนอกระทรวงการคลังเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ซึ่งคาดว่าจะทราบผลการพิจารณาภายในเร็ววันนี้ สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่าย ฝ่ายจัดการและสหภาพฯ จะได้นำหรือกันอีกครั้งหนึ่ง

สหภาพฯ ขอแสดงความยินดีล่วงหน้า กับเพื่อนพนักงานและลูกจ้างทุกคน ที่มีแนวโน้มว่าจะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่สูงกว่าปีที่ผ่านมาและสูงกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับตามผลประกอบการ

หากมีความคับข้องใจประการใด สหภาพฯ จะแจ้งให้สมาชิกและเพื่อนพนักงานทราบต่อไป

โปรดแสดงความคิดเห็นที่

[WWW.SAHAPABKTB.COM](http://WWW.SAHAPABKTB.COM)



สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย  
KRUNGTHAI BANK STATE ENTERPRISE LABOUR UNION

35 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 โทร 0-2256-8966 0-2208-4494 FAX 0-2256-8966

ที่ สธก. 013 / 2552

วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2552

15/2/52

เรียน กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เรื่อง แจ้งข้อหาหรือในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ 193

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย ขอแจ้งข้อหาหรือในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ 193 ซึ่งจะประชุมในวันจันทร์ที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552 ดังนี้

- 1) ข้อหาหรือต่อเนื่อง ขอรบกวนความคืบหน้าการดำเนินการเรื่อง
  - 1 ขอให้นาคำพิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือบุตร
  - 2 ขอให้พิจารณาปรับปรุงเครื่องแบบพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงและการช่วยลดปัญหาภาวะโลกร้อน
  - 3 ขอให้ทบทวน ผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้า ( Deep Class )
  - 4 ขอรบกวนความคืบหน้าในการพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนพิเศษตามผลประกอบการ ประจำปี 2551
  - 5 ขอรบกวนนโยบายและหลักเกณฑ์ในการพิจารณารรพพนักงานสัญญาจ้างเป็นพนักงานธนาคาร
- 2) ข้อหาหรือที่เสนอใหม่
  1. ขอรบกวนแนวทางในการจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000.- บาท ตามนโยบายของรัฐบาล
  2. ขอรบกวนระเบียบการให้กู้ " สินเชื่อเนกประสงค์สำหรับพนักงาน " (วงเงินส่วนที่เกิน 700,000.-บาท)
  3. ขอให้พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานราย นายอัศวินทร์ ตั้งใจจิต ที่ประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน
  4. ขอรบกวนสาเหตุที่ทำให้การประกาศผลสอบ Self Learning ครั้งล่าสุด มีความล่าช้า เกินกว่ากำหนดเป็นเวลานาน
  5. ขอให้นาคำพิจารณาปรับเปลี่ยน Promotion การใช้งานโทรศัพท์พื้นฐาน เพื่อเป็นประโยชน์และประหยัดค่าใช้จ่ายให้แก่ธนาคารมากที่สุด
  6. ขอให้นาคำจัดอบรมสัมมนาเพื่อให้ความรู้แก่ คณะกรรมการวินัยฯ , คณะกรรมการอุทธรณ์โทษพนักงาน และ / หรือคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
  7. ขอให้นาคำกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน และให้ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

3) เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดบรรจุเข้าวาระการประชุมด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชวลิต เมธเมาลี)

เลขาธิการ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย

โทร. 02-208-4494 , 02-256-8966