



ฉบับที่ 76 (ต้อนรับปีใหม่)
ปีที่ 30 เดือนมกราคม 2552

ข่าวสาร

ภายใต้ปรัชญา : ความเป็นธรรมค้ำชูองค์กร

สหภาพของเรา

<http://www.bbbltu.com>, E-mail : bbblunion@hotmail.com

ผู้ปล. 621 ปณท.บางรัก Fax : สายตรง 0-2225-2166, 0-2222-2111 ต่อ 1291

.....สวัสดีปีใหม่ 2552.....



สารจากคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ขอต้อนรับปีใหม่ 2552 ด้วยรอยยิ้มบนความเศร้าสลดกับเหตุการณ์ถล่มเทศกาลปีใหม่ ไฟไหม้ผ้าซาดิก้า ย่านทองหล่อ มีผู้เสียชีวิต 62 ศพ และได้รับบาดเจ็บกว่า 200 คน หากจะทักท้วงเอาไว้ปีกลุ่ปีนี้เป็นปีของวาระทึงดู ไส้ขีตมาธาตอร์ที่โบกผ้าแดงเพื่อรอสังหารวักระทึงดูกลางสนามสู้วักระทึงดู ประชาชนชาวไทยจะมีวิถีชีวิต เณเช่นวักระทึงดู หรือจะทักท้วงเอาไว้ปีนี้เป็นปีวักระทึงดูเสียง ไซ้เป็นพระโคในงานพระราชพิธีแลกนาขวัญ ณ สนามหลวง ประชาชนชาวไทยก็จะมีวิถีชีวิตอยู่ดีกินดี เหมือนวักระทึงดูเสียง ดังนั้นเหตุการณ์ในปีกลุ่ตลอดทั้งปีจะเป็นอย่างไร ประชาชนไทยทุกหมู่เหล่าต้องสอดส่องดูแลและเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด จึงจะมีชีวิตที่กินดีอยู่ดีและมีสุขอย่างถ้วนหน้า

หากจะว่ากันไปแล้ว ประชาชนไทยทุกหมู่เหล่ารับรู้รับฟังสัญญาณวิกฤตเศรษฐกิจโลกตกต่ำและวิกฤตการเมืองที่ย่ำแย่ แต่ผู้ประกอบการน้อยใหญ่ มีวิถีชีวิตและยังชีพอยู่ได้จากรายได้ที่มาจากกำไร ดอกเบี้ยและค่าเช่าของการประกอบธุรกิจจึงมีความวิตกกังวลกับวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำ ทำให้รายได้ที่เคยได้รับลดน้อยถอยลงเรื่อยๆ จึงแก้ปัญหาด้วยการลดต้นทุน โดยการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างเหมาค่าแรงก่อน เมื่อปีที่แล้วเลิกจ้างไปแล้ว 51,019 คนจากสถานประกอบการจำนวน 628 แห่ง และในปีนี้ (2552) คาดว่าจะเลิกจ้างลูกจ้างอีก 139,741 คน จากสถานประกอบการจำนวน 270 แห่ง ข้อมูลดังกล่าวมาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน นอก

จากนี้ สถานประกอบการกิจการน้อยใหญ่ยังมีแผนกลยุทธ์ในการลดต้นทุนด้วยวิธีการลดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา การให้พนักงาน ลูกจ้างพักงานชั่วคราว การลดโบนัส และการลดเงินเดือน (ค่าจ้าง) จนเป็นเหตุให้พนักงานลูกจ้างไม่พอใจ และเกิดความเครียด เพราะพนักงานลูกจ้างถือว่าการเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดคือการลงโทษประหารชีวิต ทำให้ขาดรายได้เลี้ยงชีวิตและครอบครัวจึงผละงานและปิดถนนเพื่อประท้วงและตอบโต้การกระทำที่เอาแต่ได้และไม่ยอมเสียผลประโยชน์ของผู้ประกอบการ ก่อให้เกิดบรรยากาศความสับสนของผู้ประกอบการกับพนักงานลูกจ้างมีลักษณะร้ายวาม วิถีชีวิตระหว่างนายจ้างกับพนักงานลูกจ้างเป็นความสัมพันธ์แบบคู่ต่อสู้ จึงไม่ต่างจากวักระทึงดูกับมาธาตอร์ในสนามสู้วักระทึงดู ต้องแลกกันด้วยเลือดและชีวิต

อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นจะไม่เกิดขึ้น หากผู้ประกอบการน้อยใหญ่และพนักงานลูกจ้าง มีสติ และนั่งจับเข่าคุยกันร่วมมือกันในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนในการทำงานร่วมกัน เชื่อว่าปัญหาน้อยใหญ่ในโลกนี้แก้ไขได้ เพราะวิกฤตครั้งนี้ต่างจากวิกฤตต้มยำกุ้ง เมื่อปี 2540 ซึ่งภาคธุรกิจแท้จริงยังมีตลาดต่างประเทศรองรับ จึงแก้ไขได้ง่ายกว่า แต่วิกฤตครั้งนี้ตลาดต่างประเทศมีปัญหา ภาคธุรกิจแท้จริงมีปัญหา รายได้จากการส่งออกลดลง จึงจำเป็นต้องลดกำลังการผลิต โดยวิธีการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างเหมาค่าแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคอุตสาหกรรมที่รับจ้างผลิตเพื่อส่งออก เช่นสิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์และ

ยานยนต์ ฯลฯ ในขณะที่สถานประกอบการกิจการน้อยใหญ่ยังมีพื้นฐานที่เข้มแข็ง หากยังใช้วิธีการลดต้นทุนโดยการเลิกจ้างและลดรายได้ของพนักงานลูกจ้าง ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ การทำลายกำลังซื้อในตลาดเศรษฐกิจภายใน เพราะผู้บริโภคส่วนใหญ่ของประเทศ ยังชีพอยู่ได้โดยอาศัยเงินเดือน (ค่าจ้าง) จึงได้แต่หวังว่าผู้ประกอบการน้อยใหญ่ยังมีสติปัญญาพลิกวิกฤตเป็นโอกาส ด้วยวิธีการร่วมมือกับรัฐบาลชุดใหม่ สร้างงานในประเทศและสร้างความเจริญให้กับประเทศมากกว่าสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับธุรกิจจนเกินความพอดี และความสง่างามลดลง

ในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ 2552 คณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพพณมกรอาราณาคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากลโลก จงดลบันดาลให้สมาชิก ตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพประจำสาขา ผู้แทนธนาคาร ผู้บริหารระดับสูงและพี่ ๆ น้อง ๆ ที่ให้การสนับสนุนกิจการงานของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพทุกคน มีสุขภาพพลานามัยทั้งกายและใจที่เข้มแข็งไว้โรคราพยาธิ สามารถรวมพลังความพร้อมเพรียง ฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจการเมืองและสังคมให้ผ่านพ้นไปได้อย่างปลอดภัยและมีความสุขตลอดปี 2552 ด้วยเทอญ สวัสดีปีใหม่

ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น
คณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ



**ข่าวสาร
สหภาพของเรา**

**แบงก์เตรียมเปลี่ยนโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่
ประธานสหภาพแนะใช้มาตรฐานแรงงานไทย
เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย
ชีวิตสมรรถนะงานบริหารทรัพยากรบุคคล**

การเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการของแบงก์ให้ทันสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและลดต้นทุน สหภาพแรงงานได้คำตอบว่า โครงสร้างองค์กรที่แบงก์ปรับเปลี่ยนใหม่ แต่สายทรัพยากรบุคคลจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานใหม่ สำหรับโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่ คาดว่าจะแล้วเสร็จปี 2553 ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) แนะนำจัดการ ให้ใช้มาตรฐานแรงงานไทย:มรท.8001-2546 (THAI LABOUR STANDARD : TLS.8001-2003) เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงาน (พนักงานลูกจ้าง) ที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบทางสังคม อันจะนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงของธุรกิจไทย และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน(พนักงานลูกจ้าง) นอกจากนี้ข้อกำหนดใน มรท. 8001-2546 สามารถนำไปเป็นข้อมูลใช้ประเมินสมรรถนะงานบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการทรัพยากรควรต้องทำงานกันอย่างไรร

นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานกรรมการสร.ธก เปิดเผยว่า พวกเราเฝ้ามองและจินตนาการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง พบคำตอบว่า “โครงสร้างองค์กรใหม่ที่แบงก์ปรับเปลี่ยนไปแล้ว แต่สายทรัพยากรบุคคลกำลังจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานใหม่สำหรับโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่ซึ่งเป็นเอกสารที่มีข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อตำแหน่ง ชื่อสายงาน ชันงานหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และผลสัมฤทธิ์ของการทำหน้าที่นั้น ๆ คุณสมบัติเฉพาะของผู้ดำรงตำแหน่ง เช่น วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่จำเป็น อันเป็นข้อมูลที่พนักงานลูกจ้างแต่ละประเภทจะทราบได้ว่าพวกเขาคาดหวังให้ทำงานอะไร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไร คาดว่าสายทรัพยากรบุคคลจะนำมาใช้ได้ในปี 2553 ดังนั้นเอกสารมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานที่ใช้อยู่เป็นฉบับเก่า จึงไม่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรใหม่ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน”

“ตนเห็นปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในลักษณะมั่วจ๊อบแล้วเสร็จไป โดยเฉพาะสายรูปแบบประหยัดลดต้นทุน ยังจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานฉบับใหม่ ยังทำไม่แล้วเสร็จ เวลาพนักงานทำงานผิดพลาดต้องชดใช้เงินและมีความผิดวินัย เนื่องจากระเบียบ

ปฏิบัติงานเก่ายังไม่มีมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่”

ประธานกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ กล่าวต่อไปอีกว่า “ผมขอเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง ขอได้โปรดให้ความสนใจและเห็นความสำคัญเกี่ยวกับ การใช้มาตรฐานแรงงานไทย : มรท.8001-2546 (THAI LABOUR STANDARD : TLS.8001-2003) เนื่องจากแบงก์กรุงเทพเป็นแบงก์ชั้นนำของประเทศ และในภูมิภาคเอเชีย จึงจำเป็นต้องรักษาความเชื่อมั่นของประชาชนผู้ฝากเงินและใช้บริการอื่น ๆ การมีระบบการบริหารจัดการแรงงานที่ดีจะทำให้แรงงาน(พนักงานลูกจ้าง) ได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างผลผลิตและการให้บริการที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน”

มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546 ปรากฏอยู่ในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย ซึ่งประกาศให้สถานประกอบการทั้งหลายได้ทราบและนำไปปฏิบัติโดยทั่วกัน ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2546 ลงนามโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้มีบรรทัดฐานการ (อ่านต่อหน้า 3)

ภาพเป็นข่าว



ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยยื่นหนังสือคัดค้านการเลือกตั้งคณะกรรมการประกันสังคมต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน



ชมรมผู้ป่วยโรคไตเดินทางจากกรุงเทพไป ยื่นหนังสือต่อคณะกรรมการประกันสังคม เรื่องพิจารณาขยายสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ป่วยโรคไต ในการประชุม ณ จังหวัดเชียงราย

**แบงก์ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ 1 เดือน 21 ม.ค. นี้
การเจรจาข้อเรียกร้องอื่นติดหล่ม
ผู้แทนธนาคารกังวลวิกฤตเศรษฐกิจ**

แบงก์บัวหลวงตกลงอนุมัติจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษคนละ 1 เดือน 21 ม.ค. นี้ ไม่เขี้ยวส่วนการเจรจาข้อเรียกร้องที่เหลือ 13 ข้อ ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพราะผู้แทนธนาคารวิตกกังวลกับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจโลก จนไม่กล้าแม้แต่จะตกลงในเรื่องการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งไม่เกี่ยวกับเรื่องการเงิน

รายงานการเจรจาข้อเรียกร้องทั้งในรอบและนอกกรอบครั้งล่าสุด ผู้แทนทั้งสองฝ่ายระบุว่าผู้บริหารระดับสูงของแบงก์คงอนุมัติจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการคนละ 1 เดือน ภายในวันที่ 21 มกราคม นี้ ตามที่ผู้แทนทั้งสองฝ่ายลงนามตกลงกันอย่างแน่นอน พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกอยู่ได้วิตกกังวล มีสหภาพแรงงานซึ่งเป็นเครื่องมือใช้แก้ปัญหาอยู่แล้ว

สำหรับข้อเรียกร้องที่เหลืออยู่ 13 ข้อ ยังหาข้อยุติร่วมกันไม่ได้ แม้แต่ข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องการเงิน ซึ่งสามารถตกลงกันได้ไม่ยากนัก

อย่างเช่น การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในทางสร้างสรรค์ โดยธนาคารอำนวยความสะดวกให้กับสมาคมสโมสรธนาคารกรุงเทพ ซึ่งเป็นนิติบุคคลที่มีพนักงานสมัครเป็นสมาชิก แต่การอำนวยความสะดวกให้กับสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นนิติบุคคลที่มีพนักงานสมัครเป็นสมาชิกเช่นกัน ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ เพราะผู้แทนธนาคารกังวลวิกฤตเศรษฐกิจจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่ธนาคารมีนโยบายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์จนได้รับรางวัลชมเชยจากกระทรวงแรงงานถึง 2 ครั้ง

ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) กล่าวให้ความเห็นว่า หัวหน้าผู้แทนธนาคารและผู้แทนธนาคารที่ร่วมคณะ ยังรอไฟเขียวจากฝ่ายจัดการ ซึ่งยังกังวลอยู่กับวิกฤตเศรษฐกิจสะท้อนให้เห็นว่า การมอบอำนาจให้หัวหน้าผู้แทนธนาคารเป็นลายลักษณ์อักษรแต่หัวหน้าผู้แทนธนาคารยังไม่ได้แสดงบทบาทนักบริหารที่มี (อ่านต่อหน้า 4)

**สมาชิกอาสาสมัครตัวแทนสาขาเคีคัก
สาขาไดยังไม่มีตัวแทน รีบแจ้งชื่อด่วน**

หลังจากสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) ส่งจดหมายถึงตัวแทนและสมาชิกประจำสาขา เพื่อปรับปรุงทะเบียนประวัติตัวแทนสมาชิกสร.ธก ประจำสาขา สมาชิกและตัวแทนสมาชิก สร.ธก ตอบรับกันคึกคัก สมาชิกสาขาไดยังไม่มีตัวแทนหรือแจ้งตัวแทนไม่ครบจำนวน ผู้ช่วยนายทะเบียน ขอความร่วมมือแจ้งเพิ่มเติมด้วย

นายธนาเทพ ชาตะนาวัน ผู้ช่วยนายทะเบียนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ (สร.ธก) เปิดเผยว่า “ผมต้องขอขอบคุณเพื่อนสมาชิกและตัวแทนสมาชิกประจำสาขา ซึ่งได้ให้ความร่วมมือตอบรับการอาสาสมัครเป็นตัวแทนสมาชิก สร.ธก ประจำสาขา ทำให้พวกเราที่กำลังใจและมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการรวมตัวกันเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน”

“การปรับปรุงทะเบียนประวัติตัวแทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพครั้งนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่าง (อ่านต่อหน้า 4)

**สหภาพจัดสัปดาห์แรงงานสัมพันธ์สัญจรสาขานครหลวง
ทำบุญคล้ายวันสถาปนาสหภาพ 30 ปี อุทิศส่วนกุศลสมาชิก
เชิญสมาชิกและตัวแทนร่วมงาน**

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จัดสัปดาห์แรงงานสัมพันธ์สัญจรพบสมาชิกและพนักงานสาขานครหลวง ระหว่างวันที่ 12-16 มกราคม 2552 (เว้นวันที่ 14 มกราคม 2552 เพื่อทำหน้าที่เจรจาข้อเรียกร้องกับผู้แทนธนาคาร) และวันเสาร์ที่ 17 มกราคมนี้ ทำบุญเลี้ยงพระ(เช้า) ถวายสังฆทานแด่พระสงฆ์ 9 รูป ณ ตึกวชิรญาณวงศ์ โรงพยาบาลจุฬาฯ เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพครบรอบ 30 ปี พร้อมอุทิศส่วนกุศลให้กับสมาชิกโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน และสมทบหลังเกษียณอายุที่เสียชีวิตไปแล้ว จึงขอเชิญเชิญสมาชิกและตัวแทนสหภาพประจำหน่วยงาน/สาขา ร่วมทำบุญ

นางพรรณวดี อัมพฤษ กรรมการเลขานุการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เปิดเผยว่า

“สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้อนุมัติจัดกิจกรรมระหว่างวันที่ (อ่านต่อหน้า 4)

ข่าวย่อย

● ผู้เกษียณอายุที่มีน้ำใจโปรดทราบ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเปิดรับบริการสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และเคยเป็นสมาชิกโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน หากประสงค์สมัครเป็นสมาชิกโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนสมทบหลังเกษียณอายุ (กพช.) โปรดไปสมัครด้วยตนเอง ณ สำนักงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพพลลาไชย ทุกวันเสาร์ ภายในเดือนมกราคม 2552 เวลา 10.00น.-16.00น. สิ่งที่ต้องเตรียมมา รูปถ่าย 2 นิ้ว 4 ใบ สำเนาบัตรประชาชนและทะเบียนบ้าน ค่าสมัคร 6,000 บาท พร้อม

หลักฐานการเข้าเงิน บัญชีเลขที่ 001-4-07587-3 สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สาขาต่างจังหวัด ติดต่อผ่านตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพประจำสาขา ส่วนผู้เกษียณที่ไม่ได้เป็นสมาชิก สร.ธก แต่เป็นสมาชิกโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนมาตั้งแต่ก่อตั้ง หากประสงค์สมัครเป็นสมาชิก กพช. สหภาพยินดีพิจารณา แต่ต้องเสียค่าสมัคร 9,000 บาท ต่อคน สำหรับเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารเสียค่าสมัคร 11,000 บาท วันเวลาและสถานที่ตลอดจนหลักฐานต่างๆปฏิบัติเช่นเดียวกับสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ดังกล่าวข้างต้น

● พนักงานดึงความโปร่งใสในการคัดเลือกพนักงาน HIGH POTENTIAL โดยเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การคัดเลือกของระบบเก่า ซึ่งมีความโปร่งใสและยอมรับได้ว่าผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้จัดการสาขาต้องผ่านงานมาหลายด้าน เช่น ทางสายงานธนาคารก็ต้องเป็นหัวหน้าหน่วยงานอย่างน้อย 2 หน่วยงาน คือ สารบัญชี่เงินฝาก และสินเชื่อหรือแคชเชียร์ จึงจะได้เป็นผู้ช่วยผู้จัดการสาขา หากจากนั้นก็ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา หากมาทางสายสินเชื่อ ก็ต้องผ่านการเป็นเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกสินเชื่อ (HO) จึงจะได้เป็นผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ต่อจากนั้นก็จะมีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นผู้จัดการได้ ซึ่งกว่าจะได้เป็นผู้จัดการสาขา

ก็ต้องมีประสบการณ์ยาวนาน แต่ในยุคปัจจุบันธนาคารได้เปลี่ยนแนวทางการผลิตผู้นำต่างไปจากเดิมมาก คือการให้ความสำคัญในด้านการขายผลิตภัณฑ์ เช่น GAIN 1 , PAI” กองทุนต่างๆ อีกทั้งความสามารถในการใช้ IT จึงมีจุดอ่อนในการคัดเลือกพนักงาน HIGH POTENTIAL เพราะธนาคารไม่ได้ประกาศหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติให้พนักงานได้รับทราบทั่วกัน อย่างไรก็ตามทำให้มีข้อครหาว่า ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นพนักงาน HIGH POTENTIAL “ใช้เต้าได้” และมีผลงานมาจาก “เจ็ตัน” หรือ “เฮียตัน” มากกว่าความสามารถของตนเอง....

● ประธานสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจาก (อ่านต่อหน้า 3)

ที่สุดแห่งปี

● **ที่สุดแห่งปี** เป็นคอลัมน์การจัดอันดับความโดดเด่นของบุคลากรภายในแบงก์บัวหลวงแต่ละด้าน ในมุมมองของพนักงาน ซึ่งเป็นรากแก้วของแบงก์ในวาระต้อนรับปีใหม่

● เริ่มจากแผนกผู้บริหาร แบงก์บัวหลวง มีผู้นำที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหารเพียงหนึ่งเดียว แต่ปี 2551 **นายโมลิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์** กลับคืนสู่เหย้า แบงก์บัวหลวงจึงมีนักบริหารสูงสุด 2 คน คือ **นายโมลิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์** ซึ่งดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร และ**นายปิติ สิทธิอำนวย** ซึ่งดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหารร่วม ขอชื่นชมท่านทั้งสองที่มองเห็นความเดือดร้อนในการดำรงชีพของพนักงานชั้นผู้น้อยมากที่สุดจึงอนุมัติเงินช่วยเหลือพิเศษเมื่อกลางปี 2551

● ส่วนแผนกด้านการจัดการ ได้แก่ **นายชาติศิริ โสภณพนิช** ซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ และ**นายสิงห์ ตังทนต์สวัสดิ์**

ซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ หากดูบทบาทและหน้าที่ควบคุมงาน มอบหมายงานในระดับสำนักงาน โดยเปรียบเทียบกับระบบราชการสมัยใหม่ ตำแหน่งผู้อำนวยการทำหน้าที่คล้ายกับผู้จัดการในบริษัท คือทำหน้าที่ควบคุมงาน มอบหมายงานในระดับสำนักงาน แบงก์บัวหลวงเคยมีผู้จัดการใหญ่คนเดียว แต่ปัจจุบันบทบาทของผู้จัดการใหญ่มีผู้เล่นมากที่สุด 2 คน เช่นนี้แล้ว ตำแหน่งแผนกด้านการจัดการจึงสามารถนำแบงก์บัวหลวงรอดมาได้ระลอกแรก และกำลังเผชิญมรสุมเศรษฐกิจในปีต่อไป

● **สุดยอดเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร** ที่กล้าตัดสินใจที่สุดโดยการละทิ้งตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่แบงก์บัวหลวง และคำตอบแทนเลขหกหลักอย่างไม่มีเยื่อใย ทั้งๆที่อายุงานเหลืออีก 2 ปี และไม่ขู่ข้อยู่ไปเรื่อยๆจนเกษียณ เพื่อรอแบงก์ต่ออายุเกษียณให้อีก 2 ปี เป็นอย่างน้อย พฤติกรรมที่รู้ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ เช่น **น้ำชาติ (ชาติชาย ศรีรัศมี)** ช่วยประหยัดค่าตอบแทนให้แบงก์ในภาวะวิกฤต มีเงินเหลือจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างแฮชคอร์ท.อีกหลายคนเพื่อช่วยงานพนักงานประจำที่หนักหนาสาหัสอยู่ไม่น้อย

● **นักบริหารหญิงชั้นผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ที่เก่งที่สุดอย่างเจิร์ช ณ นครหลวง** หอมคู่แข่งไปอีกราย เหลือแต่เจ้าหน้าที่ชั้นผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ด้านต่างจังหวัดที่ต่อเกษียณอายุและมีสมรรถนะในการทำงานต่ำกว่าท่าน แบงก์ต่ออายุก็เพราะรักษานางแก้วหวานว่านครหลวงไม่น่าเป็นอุปสรรคขัดขวางหนทางก้าวสู่ตำแหน่งรองผู้จัดการใหญ่แบงก์บัวหลวง แต่ต้องระวังผู้ช่วยใหญ่ทายาทตระกูล **“ซอโสติกุล”** เป็นคนหนุ่มมาแรง คนโปรดคนใหม่ของนายใหญ่เชียวนะ...!

● **เจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร** ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ ทำงาน ‘แบบมั่วจ๊อบ’ ที่สุดแห่งปี ได้แก่ **บดินทร์ อุณากร** เพราะผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ที่รับผิดชอบด้านนี้ สมรรถนะต่ำกว่า จึงต้องแบกรับภาระหน้าที่เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องกับสหภาพแรงงานหลายครั้งจนได้รับฉายา “ผู้แทนหุ่นเชิดที่จำเป็น”....

● **นักบริหารหญิงชั้นผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่** เกษียณอายุไปแล้ว 1 ปี ยังทนอยู่ทำงานรับใช้แบงก์บัวหลวงต่อไปอย่างน่าสงสารที่สุดแห่งปี คงไม่มีใครเกิน **พี่แดง ณ เฮอร์** จนคนเก่งคนดีเปิดหมวกอ้าลาแบงก์ก่อนเกษียณอายุแล้วนะ การวางแผนกลยุทธ์โล๊ะลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายปี และลูกจ้างแฮชคอร์ท แทนการโล๊ะเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร ที่เกษียณอายุแล้วแต่ไร้สมรรถนะในการบริหารจัดการ ลองคิดเทียบอัตราส่วน ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่เกษียณต่อคน

กับการจ้างแฮชคอร์ทได้อีกหลายคน โละพนักงานลูกจ้างระดับไหน แบงก์ประหยัดค่าจ้างกว่ากัน โดยเฉพาะในยามวิกฤตเช่นนี้

● **สวัสดิ์ปีใหม่** ขอแสดงความยินดีกับเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารและพนักงานที่ได้ต่ออายุเกษียณ และขอแสดงความเสียใจกับพนักงานลูกจ้างที่แบงก์จ้างโดยตรงและจ้างจากบริษัท out source กำลังจะถูกปล่อยแพ รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่เสียสละทั้ง ๆ ที่ยังมี สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาคธุรกิจ ศักยภาพเพื่อทำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมอารมณ์ การสอนงาน และการมอบอำนาจให้ผู้อื่น ทำให้แบงก์ประหยัดค่าใช้จ่ายยามวิกฤตและช่วยกระตุกจิตสำนึกเสียสละของเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารที่เกษียณอายุแล้วยังสับสนในบทบาทของตนเองว่าต่ออายุแล้วควรทำงานอย่างไร จึงจะทำให้ตนเองมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ตนเองสร้างผลงานให้โดดเด่นในแบงก์....



ช่วยย่อย (ต่อจากหน้า 2)

การทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย (สมบุญ สีดาคอกแดง) แจ้งข่าวการส่งตัวคนงานที่สงสัยว่าจะเจ็บป่วยเป็นโรคจากการทำงาน เพื่อขอเข้ารับการรักษาโรคร้ายกับคลินิกแพทยอาชีวเวชศาสตร์ โดยไม่เสียเงินและค่าใช้จ่ายใดๆ พร้อมแนบสำเนาหนังสือราชการของสำนักงานประกันสังคมที่ รอ ๐๖๑๑/๑๖๒๕๓ ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2551 เรื่องแนวปฏิบัติการส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาโรคร้ายโรคจากการทำงานถึงผู้ว่าราชการจังหวัด มีเนื้อหาโดยสรุป กระทรวงแรงงานกับกระทรวงสาธารณสุข จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการจัดตั้ง “โครงการศูนย์โรคจากการทำงาน” โดยในปี 2550-2551 ได้จัดตั้งคลินิกโรคจากการทำงานในสถานพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 24 แห่ง และในกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลนพรัตนราชบุรี สำหรับบริการใช้สิทธิการตรวจวินิจฉัยโรค และทราบถึงขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งตัวลูกจ้างไปรับการตรวจวินิจฉัยโรคในคลินิกโรคจากการทำงาน ดังนั้น เมื่อลูกจ้างเกิดอาการป่วยและส่งสัยว่าเป็นโรคจากการทำงานจะต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามแบบ กท.16 ต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา ซึ่งเจ้าหน้าที่จะจัดทำหนังสือส่งตัวลูกจ้างไปรับการตรวจวินิจฉัยโรค ณ สถานพยาบาลที่มีคลินิกโรคจากการทำงานตามรายชื่อสถานพยาบาล หากผลตรวจปรากฏว่า ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน สถานพยาบาลที่ตรวจวินิจฉัยโรคสามารถเบิกค่าตรวจวินิจฉัยจากกองทุนเงินทดแทนได้ ถ้าหากลูกจ้างไม่ได้เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าตรวจวินิจฉัย เนื่องจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของคลินิกโรคจากการทำงาน รวมทั้งกรณีสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิของลูกจ้างเป็นผู้ตรวจวินิจฉัยโรค ลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆทั้งสิ้น ทั้งนี้กรณีรอผลการวินิจฉัยหรือกระบวนการทางกฎหมายในการพิจารณาว่าลูกจ้างเจ็บป่วยจากการทำงานหรือไม่ ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิกองทุนประกันสังคมก่อนเมื่อผลการพิจารณาปรากฏว่าลูกจ้างเจ็บป่วยจากการทำงาน สำนักงาน

ต้องเปลี่ยนแปลงสิทธิเป็นกองทุนเงินทดแทน และเรียกเงินกองทุนประกันสังคมคืนจากลูกจ้าง

● นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างประกันสังคมช่วยบรรเทาได้ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือหากผู้ประกันตนลาออก ต้องไปติดต่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงาน ณ สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ (กรุงเทพมหานคร) หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ภายใน 30 วัน เพื่อจะหางานทำใหม่ หากยังไม่ได้งานทำจะได้ประโยชน์ขาดรายได้ระหว่างหางานทำใหม่ 50% ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มาจ่ายเงินสมทบโดยต้องไปรายงานตัวกับสำนักงานจัดหางานเดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลาการได้รับเงิน จะได้รับเป็นรายเดือนไม่เกิน 240 วัน (8 เดือน) ใน 1 ปี ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตนเงินเดือนเฉลี่ย 10,000 บาท จะได้รับเงินเดือนละ 5,000 บาท

กรณีลาออก จะได้รับ 30 %ของค่าจ้าง ระยะเวลาจ่าย 90 วัน (3 เดือน) ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตนเงินเดือนเฉลี่ย 10,000 บาท จะได้รับ 30% เป็นเงินเดือนละ 3,000 บาท

อย่างไรก็ตามในช่วง 8 เดือนที่ว่างงาน หากผู้ว่างงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพหรือถูกเลิกจ้าง สามารถหาช่องทางในการทำมาหากินใหม่ โดยสำนักงานประกันสังคมจะจับมือกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธ.ก.ส) ในการปล่อยเงินกู้

ธ.ก.ส มีโครงการ 108 อาชีพ ซึ่งมีช่องทางให้เลือกหลากหลาย เอาความต้องการของลูกจ้างเป็นตัวตั้ง การปล่อยกู้ให้คนงานไม่ต้องใช้อะไรค้ำประกันมาก แต่มีบุคคลค้ำประกันมาค้ำประกันก็พอหรือบางทีบุตรอาจไปรีไฟแนนซ์ของพ่อแม่ทำไว้ก็ได้ **นายปิ่นวรรณพินิจ เลขาธิการ สปส.** เปิดเผยว่า “เป้าหมายของสปส. ต้องการให้สถานประกอบการ เก็บคนงานไว้ให้มากที่สุด เพราะโดยสภาพความเป็นจริงแล้ว โรงงานจำนวนมากยังมีศักยภาพในการผลิตอยู่ ดังนั้น หากไตรมาส 4 ของปี 2551 หรือไตรมาสแรกของปี 2552 หากสภาวะเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว กิจการเหล่านั้นก็ยังสามารถดำเนินต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างที่ออกจากงานไปแล้วกลับสู่ระบบได้อีก”

เตรียมเปลี่ยนโครงสร้างงานใหม่ (ต่อจากหน้า 2)

ปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอันจะนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสการแข่งขันของธุรกิจไทยและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ กล่าวถึงสาระสำคัญซึ่งกำหนดไว้ใน มรท.8001-2546 ด้วยว่า ข้อกำหนดใน มรท.8001-2546 มีอยู่ 12 ข้อหลัก ได้แก่ 1.ข้อกำหนดทั่วไป 2.ระบบการจัดการ 3.การใช้แรงงานบังคับ 4.ค่าตอบแทนการทำงาน 5.ชั่วโมงทำงาน 6.การเลือกปฏิบัติ 7.วินัยและการลงโทษ 8.การใช้แรงงานเด็ก 9.การใช้แรงงานหญิง 10.เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง 11.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 12.สวัสดิการ

“อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 เพียงบางข้อ เช่น ข้อ 2.ระบบการจัดการ ข้อ 5.ชั่วโมงทำงาน ข้อ 6.การเลือกปฏิบัติ และข้อ 10.เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง หากนำไปเป็นข้อมูล เพื่อประเมินมาตรฐานทางพฤติกรรมในการทำงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ก็จะได้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ชั้นบริหารซึ่งรับผิดชอบสายงาน มีสภาวะผู้นำน้อย ไม่กล้าเสียสละ และไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องที่ถูกต้องเป็นธรรม วิสัยทัศน์แคบเพราะไม่เข้าใจ มรท.8001-2546 ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานไทย การวางแผนกลยุทธ์ภาคธุรกิจให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ มองไม่เห็นผลงานเด่นชัด ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนล่าช้า และสร้างความสับสนในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ การควบคุมอารมณ์ได้มาตรฐาน การมอบอำนาจยังเลือกปฏิบัติกับคนใกล้ชิด และการสอนงานติดลบเพราะยังเรียนรู้งานไม่รอบด้านโดยเฉพาะ ข้อ 10 ของ มรท.8001-2546 ไม่เคยร่วมเจรจาต่อรองกับสหภาพ” ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกล่าวในที่สุด

จดหมาย

ลดความสับสนการทำงานได้อย่างไร ?

ถึงอย่างไร ๆ ก็ไม่เหมือนเดิม!

เมื่อนำชาติ ๓ ต่างจังหวัด ยื่นใบลาออกจากการเป็นพนักงานแบงก์บัวหลวง ทั้งตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่กับ ผอ.ต่างจังหวัด และเงินเดือนเลขหกหลัก อย่างไม่เสียหาย ส่วนเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารระดับนี้ที่ควรจะต้องแสดงสปิริตมากกว่าท่าน ก็ไม่มีใครกล้าแสดงสปิริต บางคนเคยบอกกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออกตั้งแต่เป็นผู้จัดการสาขาแต่เอาเข้าจริงเกษียณอายุแล้วยังขอต่อเกษียณอายุอีก อ้างงานโครงการยังไม่เสร็จ จึงไม่ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับแบงก์ยามวิกฤต

เกิดอะไรขึ้น? อะไรคือตัวเร่ง?

คำถามที่คนบ้านนอกต้องการรู้

หนึ่ง ความไว้วางใจที่ได้รับจากผอ.ลดน้อยถอยลง จริงหรือ?

สอง การไม่ได้รับมอบอำนาจในฐานะผู้อำนวยการในการควบคุมดูแลงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้ไม่สามารถทราบวาทะบทในการทำงานของผู้บริหารหรือผู้บริหารที่ควรทำอะไรในโครงสร้างใหม่เอี่ยมแกะกล่องจากต่างประเทศจริงหรือ?

หากสองกรณีข้างต้นเป็นสาเหตุและตัวเร่ง ก็สมควรลาออกออกไปใกล้บ่อบัย บ่อบ่าแบกปัญหาให้คนอื่นได้ดีมีสุขอยู่ทำไม แต่หากไม่ใช่ก็แล้วไป

เวลานี้ อย่าว่าแต่เจ้าหน้าที่ชั้นบริหารจะสับสนในบทบาทตัวเองเลย พนักงานระดับปฏิบัติการก็สับสน เพราะการจัดทำโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่มี

คณะบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ใกล้ชิดและได้รับความไว้วางใจจากผอ.รับชอบ (แต่ไม่รับผิดชอบ) จึงมีปัญหาในการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจกับคนทั้งองค์กรอันสะท้อนให้เห็นว่ามาตรฐานทางพฤติกรรมในการทำงานให้กับแบงก์ มีจุดอ่อน

พนักงานทั่วไปสาขาประหยัด เคยมีสายความก้าวหน้าถึงระดับ 11 ชั้นเอก เนื่องจากธนาคารต้องการใช้อัตรากำลังแบบประหยัดและพัฒนาบุคลากรจึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งไว้เช่นนั้น แต่ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้อัตวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ลดสายความก้าวหน้าของตำแหน่งนี้ตกลงเหลือค่างานสูงสุดแค่ระดับ 9 ชั้นโท โดยไม่สามารถอธิบายความให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจอย่างสมเหตุสมผล เฉกเช่นเดียวกับ การขยับเขยื้อนให้พนักงานสาขาไมโคร ซึ่งทำหน้าที่เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก (CSO) รับฝาก ถอน โอนเงิน ต้องทำหน้าที่เปิดบัญชีใหม่ และขายผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่การตลาด (MO) และรับแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานโอนเงินต่างประเทศ โดยไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน และเอกสารที่เรียกว่า “มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน” ซึ่งจะเขียนที่บอกกล่าวให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานฟังรู้ว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ทำงานอะไร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไร นอกจากการทำงานตามคำสั่งของเพื่อนร่วมงานที่อาวุโสกว่า เมื่อทำงานผิดพลาด พนักงานผู้ปฏิบัติต้องรับผิดชอบเพราะไม่ปฏิบัติ



อดีตประธานกรรมการธนาคารกรุงเทพ(ประสิทธิ์ กาญจนวัฒน์) มอบโล่รางวัลชมเชยที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงแรงงานเป็นสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ปี 2537 (ปีที่ 2) ขนาดใหญ่ ประเภทที่มีสภาพแรงงานให้กับสภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ตามคำสั่งระเบียบงานธนาคารเก่าที่มีอยู่และใช้ไม่ได้กับระบบใหม่

ปี 2552 สายงานต่างจังหวัดจะขาดผู้อำนวยการที่มีสภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาคธุรกิจ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตัวเอง การสอนงานและการมอบอำนาจให้ผู้อื่น เฉกเช่นนำชาติ ๓ ต่างจังหวัด และนั่นก็คือมาตรฐานทางพฤติกรรมที่ทำให้คนในสังกัดสายงานต่างจังหวัด รู้ว่าใครคือผู้อำนวยการหรือผู้บริหารของสายงาน ซึ่งควรทำหน้าที่อย่างไร และใครก็ตามที่จะมาดำรงตำแหน่งนี้จะไม่สับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

หากผู้รับผิดชอบสายทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับพนักงานในองค์กรว่า บทบาทการทำงานของพวกเขาควรต้องทำงานประเภทใด ถูกคาดหวังให้ทำงานอะไร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไร คำตอบดังกล่าวจะปรากฏในเอกสารที่เรียกว่า “มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานฉบับใหม่” ซึ่งยังไม่สามารถนำมาใช้แทน “มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานฉบับเดิม”

นี่คือสัญญาวิกฤตบุคลากรในแบงก์

ซ้อนทับมาพร้อมกับวิกฤตเศรษฐกิจโลก

“...ถ้าให้ผมมาพูดตรงๆแล้ว ขอความกรุณาให้เชื่อผม สิ่งสำคัญที่สุดคือว่า นั่งลงคุยกันปรึกษาหารือกัน ไม่มีอะไรในโลกที่พูดกันไม่รู้เรื่อง ไม่มีอะไรในโลกนี้ที่ตกลงกันไม่ได้...” คือส่วนหนึ่งของโอวาทที่อดีตประธานกรรมการธนาคารกรุงเทพ (ท่านประสิทธิ์ กาญจนวัฒน์) มอบไว้ในงาน Lunch meeting ระหว่างคณะผู้บริหารสูงสุด กับคณะกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สมัย ดร.วิชิต สุรพงษ์ชัย เป็นกรรมการผู้จัดการใหญ่ของแบงก์กรุงเทพ โอวาทนี้อาจช่วยลดความอคติของเจ้าหน้าที่ชั้นบริหารบางคนและบางกลุ่มที่มีต่อบทบาทของสหภาพแรงงาน ในภาวะการณ์ที่แบงก์ต้องการความร่วมมือจากพนักงานทุกคนอย่างสร้างสรรค์ หากผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลทำได้ตามโอวาทดังกล่าว เรื่องร้ายๆ

ที่วิตกกังวลอยู่อาจกลับกลายเป็นเรื่องดีได้ เพราะขบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์คือโอสถุขนาวิเศษที่ช่วยบรรเทาวิกฤตด้านบุคลากรภายในแบงก์บัวหลวงมาหลายครั้งแล้วนะ ! จะบอกให้ !

สหภาพจัดสัปดาห์แรงงาน (ต่อจากหน้า 2)

12,13,15 และ 16 มกราคม 2552 รวม 4 วัน ภายใต้ชื่อโครงการ “โครงการแรงงานสัมพันธ์ สหภาพสาขานครหลวง” เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ ทำให้สภาพการทำงานของสาขาเปลี่ยนไปจากเดิม ส่งผลต่อความสัมพันธ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานสาขา ซึ่งมีความเครียด การสร้างความเข้าใจในบทบาทระหว่างผู้บริหารสาขากับพนักงานและสมาชิกสหภาพแรงงานภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นเหตุผลและความจำเป็นของโครงการดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากพนักงานสาขา เพื่อพัฒนาความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้กับพนักงานสาขาลดอดจนแนะนำ ระเบียบ คำสั่ง ข้อตกลงร่วม และสวัสดิการของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

กรรมการเลขานุการของสร.ธก กล่าวต่อไปอีกว่า สาขานครหลวงที่จะออกไปเยี่ยมมีทั้งสิ้น 6 ภาค 83 สาขา โดยแบ่งกรรมการรับผิดชอบ ออกเป็น 3 สาย ๆ ละ 5 คน ดังนี้

สายที่ 1 นางพรรณวดี อัมพช (หัวหน้าสาย), นายไชยวัฒน์ พร้อมวงศ์, นายศักดิ์สิทธิ์ อัครเดชาวุฒิ, นางประดับศรี ชาญสกุลบรรเทิง และนางฉาณา ร่มฉัตรทอง

สายที่ 2 นายกัมภุช สิ้นสืบผล (หัวหน้าสาย), นายสุขสันต์ จันทศิริ, นางสุนทรี เพชรโรจน์, นายวัชรินทร์ ศรีอตุลพันธ์ และนายธนาเทพ ชาตะนาวัน

สายที่ 3 นายองอาจ เชนช่วยญาติ (หัวหน้าสาย), นายถาวร ศรีนันทา, นางวันดี อิศรางกูร ณ อยุธยา, นายวรรณะ พรชจรกิจกุล และนางจันทกานต์ ขุนนาแก้ว

“นอกจากนี้ ในวันที่เสาร์ที่ 17 มกราคม 2552 เวลา 7.30 น. ณ ตึกวชิรญาณวงศ์ โรงพยาบาลจุฬาฯ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ได้อนุมัติให้จัดกิจกรรม ทำบุญเลี้ยงพระ ถวายสังฆทานแด่พระสงฆ์ 9 รูป เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนา สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ครบรอบ 30 ปี พร้อมกันนี้ยังมีการอุทิศส่วนกุศลให้กับสมาชิกเพื่อนช่วยเพื่อนและสมทบหลังเกษียณอายุ ซึ่งเสียชีวิตไปแล้ว จึงขอเชิญสมาชิกและตัวแทนสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน/สาขา โปรดติดต่อกับกรรมการผู้รับผิดชอบ ได้แก่ นายองอาจ เชนช่วยญาติ นายไชยวัฒน์ พร้อมวงศ์ นางสุนทรี เพชรโรจน์ และทีมงาน” นางพรรณวดี อัมพช กรรมการเลขานุการสหภาพแรงงานกล่าวในที่สุด

แบงก์ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือ (ต่อจากหน้า 2)

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้หัวหน้าผู้แทนธนาคารสามารถแสดงผลงานได้โดดเด่นสร้างสรรค์ในธนาคาร เมื่อเทียบกับมาตรฐานทางพฤติกรรมในการทำงานของหัวหน้าผู้แทนธนาคารในอดีต อย่างเช่นนายชัยรัตน์ คำณวน ซึ่งมีทั้งสภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาคธุรกิจ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมอารมณ์ การสอน

สมาชิกอาสาสมัครตัวแทน (ต่อจากหน้า 2)

สมาชิกในสาขากับกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งอยู่ในสำนักงานใหญ่ ไม่สะดวกเหมือนระบบเดิม คาดว่าเมื่อปรับปรุงทะเบียนประวัติตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำสาขาแล้ว จะทำให้การติดต่อประสานงานกับตัวแทนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น” ผู้ช่วยนายทะเบียนกล่าวต่อไปอีกว่า

งานและการมอบอำนาจแก่ผู้อื่น

อย่างไรก็ตามในบรรดาหัวหน้าผู้แทนธนาคาร เมื่อเปรียบเทียบกับอดีตหัวหน้าผู้แทนธนาคารหลังจากนายชัยรัตน์ คำณวน หัวหน้าผู้แทนธนาคารคนปัจจุบัน มีสมรรถนะเหนือกว่าหลายเท่า นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสร.ธก กล่าวในที่ที่สุด

“อย่างไรก็ตามสาขาที่แจ้งชื่อตัวแทนมาแล้ว บางสาขามีจำนวนตัวแทนไม่ครบ 3 คน และสาขาใดที่ยังไม่มีตัวแทนฯ โปรดติดต่อแจ้งชื่อเพิ่มเติมส่งกลับไปยังสำนักงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพโดยเร็ว และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้”



9 ถ.เสือป่า แขวงเทพศิรินทร์

เขตป้อมปราบ กทม. 10100

ตู้ปณ. 621 ปณท. บางรัก โทร 0-2222-2111 ต่อ 1291

แฟกซ์ : สายตรง 0-2225-2166

ข่าวสารสหภาพ :

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพฯ

ผลิตจากคำบำรุงสมาชิก อ่านแล้วส่งเวียนสมาชิก