

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

วาระที่ ๓.๑ การรายงานผลการดำเนินการตามมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ กฟผ. (เรื่องที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

๑. เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ กฟผ. ได้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และมีมติจัดส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ รวมถึงเรื่องที่พนักงานสอบสวน เสนอแนะในการประชุมสัญญาและพบปะพนักงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้ประสานติดตามเร่งรัดการดำเนินการและนำรายงานคณะกรรมการฯ นั้น

๒. ข้อมูล

สำหรับในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ มีเรื่องที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ จำนวน ๑๔ เรื่อง ดังนี้.-

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลคืบหน้าการดำเนินการ
๑.	ข้อเสนอในการประชุมพบปะพนักงานในพื้นที่ภาคใต้ ณ จ.ภูเก็ต เมื่อวันที่ ๑๔ ก.ค. ๒๕๕๙ เรื่องการพิจารณาช่วยเหลือค่าครองชีพพนักงานและเพิ่มเติมพื้นที่พิเศษของการไฟฟ้าในสังกัด กฟต.๒ (จนครศรีธรรมราช)	- ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีมติรับทราบข้อมูลที่ กฟต.๒ จัดส่งพร้อมกับข้อเสนอแนะให้ฝ่ายกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล (ผบค.) พิจารณา ดังนี้.- ๑. ปรับปรุงบัญชีรายชื่อสำนักงานพื้นที่พิเศษ (พื้นที่ทุรกันดาร) ของ กฟต.๒ โดยเพิ่มการไฟฟ้าสาขาย่อย (กฟย.) อ.วิภาวดี ๒. ปรับปรุงบัญชีรายชื่อสำนักงานพื้นที่พิเศษ โดยเพิ่มพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง ๓. ปรับเพิ่มเงินสวัสดิการและค่าครองชีพสำหรับพนักงานประจำการไฟฟ้าในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง ๔. ปรับเพิ่มค่าเช่าบ้านในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง ตามข้อ ๒ เพิ่มอีก ๕๐% - ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติรับทราบ และมอบให้สายงาน ทรัพยากรบุคคลพิจารณาตั้งคณะกรรมการ พิจารณาศึกษาเรื่องการให้ความช่วยเหลือดูแลพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มี ค่าครองชีพสูง - ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติมอบให้ สกม. ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นการตีความพื้นที่	ตามบันทึกที่ กป ก. (ป ก) ๔๐๖/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ผบค. แจ้งผล คืบหน้าการดำเนินการฯ นั้น กองระบบงานบุคคล (กรบ.) แจ้งว่าการปรับเพิ่มเงินสวัสดิการและค่าครองชีพสำหรับพนักงานประจำการไฟฟ้าในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูงได้เตรียมนำเสนอคณะกรรมการอัตรากำลังและสิทธิประโยชน์ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมประชุมคณะกรรมการฯ ในการประชุมครั้งถัดไป สำหรับการพิจารณาพื้นที่พิเศษของ กฟผ. ในสังกัด กฟต.๒ คือ กฟย. อ.วิภาวดี จ.สุราษฎร์ธานี นั้น “คณะกรรมการพิจารณารายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟผ.” ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษได้ โดย กรบ. จะนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กฟผ. ต่อไป (เอกสารแนบ) กปท. ได้มีบันทึกที่ กปท.(ก) ๔๕๑/๒๕๖๒ ลว. ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ แจ้งมติในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ กฟผ.

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลคืบหน้าการดำเนินการ
		พิเศษตามข้อสังเกตคณะกรรมการแล้ว รายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟภ. พิจารณาอีกครั้ง	ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ ให้ สกม. แล้ว
๒.	เรื่องขยายเพดาน เงินเดือนขั้นสูงของ ตำแหน่งรองผู้ว่าการ กฟภ. เนื่องจากมีผลกระทบ ต่อการกำหนดเพดาน เงินเดือนของพนักงาน ระดับอื่น ๆ	- ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีมติมอบเลขานุการ ประสานขอข้อมูลนำรายงาน คณะกรรมการฯ ต่อไป	ตามบันทึกที่ กปก. (ปก) ๔๐๖/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ผบค. แจ้งผล คืบหน้าการ ดำเนินการฯ นั้น กองระบบงานบุคคล (กรบ.) แจ้งว่า ได้นำเสนอเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) แล้ว ซึ่ง ครรส. ได้ขอให้ กฟภ. สอบถามความเห็นจากสำนักงานคณะกรรมการ นโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มาเพื่อประกอบ การพิจารณาด้วย ซึ่ง กฟภ. ได้มีหนังสือ สอบถามไปยัง สคร.แล้ว ปัจจุบันอยู่ ระหว่างรอความเห็นจาก สคร. (เอกสารแนบ)
๓.	การปรับเพิ่มอัตรา ค่าเช่าบ้านตามร่าง พระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ	- ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติมอบฝ่ายกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคลพิจารณาดำเนินการ เนื่องจาก เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ คณะรัฐมนตรี มีมติอนุมัติหลักการร่าง พระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่...) พ.ศ. ... ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ โดยการ ปรับอัตราค่าเช่าบ้านเริ่มต้นจากเดิมเดือน ละไม่เกิน ๘๐๐ บาท เป็น ๒,๕๐๐ บาท และมีอัตราค่าเช่าบ้านสูงสุดจากเดิม เดือนละไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท เป็นเดือน ละไม่เกิน ๖,๐๐๐ บาท	ตามบันทึกที่ กปก. (ปก) ๔๐๖/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ผบค. แจ้งผล คืบหน้าการ ดำเนินการฯ นั้น กองระบบงานบุคคล (กรบ.) แจ้งว่า อยู่ระหว่างดำเนินการสรุปข้อมูล รายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อ นำเสนอ “คณะกรรมการอัตรากำลัง และสิทธิประโยชน์” พิจารณาต่อไป ทั้งนี้ ผลการพิจารณาเป็นอย่างไร จะได้ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อทราบต่อไป (เอกสารแนบ)
๔.	ข้อสอบถามของกรรมการ ผู้แทน สร.กฟภ. เรื่อง มติของสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ (สนช.) ผ่าน ร่างแก้ไขพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน	- ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีมติรับทราบ โดยสภา นิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้พิจารณา ผ่านร่างแก้ไข พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ ซึ่งมีสาระสำคัญคือการปรับเพิ่มอัตรา	ตามบันทึกที่ กปก. (ปก) ๔๐๖/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ผบค. แจ้งผล คืบหน้าการ ดำเนินการฯ นั้น กองระบบงานบุคคล (กรบ.) แจ้งว่า ในภาคแรงงานได้มีผลบังคับใช้แล้ว โดย

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลสืบหน้าการดำเนินการ
		ค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไป ได้ค่าชดเชยอัตราใหม่เป็น ๔๐๐ วัน จากเดิม ๓๐๐ วัน นอกจากนี้ยังเพิ่มสิทธิลาคลอดโดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๘ วัน จากเดิมมีสิทธิลา ๙๐ วัน	ได้มีการประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒ โดยได้กำหนดในมาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ “(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย” ทั้งนี้ กรณีดังกล่าวจะมีผลบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจต่อเมื่อมีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจเสียก่อน จึงจะมีผลบังคับใช้กับ กฟผ.ได้ ซึ่ง กรบ.ได้สอบถามด้วยวาจาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วทราบว่าจะดำเนินการนำเสนอแก้ไขปรับปรุงประกาศฯ ต่อ ครรส.โดยเร่งด่วนต่อไป ทั้งนี้ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือขอให้ กฟผ. ดำเนินการจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับอายุแรกเข้าบรรจุของพนักงาน และลูกจ้าง และแนวทางแก้ไขของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับผลกระทบด้านงบประมาณจากการปรับเพิ่มค่าชดเชย และเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน เพื่อประกอบการนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่ง กรบ.ได้ดำเนินการจัดส่ง

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลสืบหน้าการดำเนินการ
			ข้อมูลดังกล่าวเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๒ (เอกสารแนบ)
๕.	ขอปรับปรุงระเบียบ ส.๗/๒๕๓๕ เรื่อง ค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง ปฏิบัติงานภายในประเทศ ข้อ ๒๑.๔ ในกรณีที่ เดินทางโดยยานพาหนะ ส่วนตัวตามข้อ ๒๑.๒ ให้มีสิทธิเบิกค่า ยานพาหนะได้ตาม สิทธิของค่าใช้จ่ายสำหรับ รถยนต์โดยสารประจำทาง หรือรถยนต์โดยสาร ประจำทางปรับอากาศ ในระยะเดียวกัน	- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบนำเสนอ คณะทำงาน พิจารณากลับกรองเรื่อง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ กพภ.	ในการประชุมคณะทำงาน พิจารณากลับกรองฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็น ควรให้ กรบ. ฝบค. นำเสนอเรื่องเข้า พิจารณาในคณะกรรมการอัตรากำลัง และสิทธิประโยชน์พนักงาน โดยให้มี ผู้แทนจาก สร.กพภ. เข้าร่วมชี้แจงและ ไม่ต้องนำเสนอคณะทำงานกลับกรองฯ พิจารณาอีก ผลการพิจารณาเป็นประการ ไตให้รายงานคณะกรรมการกิจการ สัมพันธ กพภ. ต่อไป ตามบันทึกที่ กปก. (ปก) ๔๐๖/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ฝบค. แจ้งผล คืบหน้าการ ดำเนินการฯ นั้น กองระบบงานบุคคล (กรบ.) แจ้งว่า ขณะนี้อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อ นำเสนอต่อคณะกรรมการอัตรากำลัง ผลการพิจารณาเป็นประการไตให้ รายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ กพภ. ต่อไป (เอกสารแนบ)
๖.	ขอปรับปรุงระเบียบ ส.๗/๒๕๓๕ เรื่อง ค่าใช้จ่าย ในการ เดินทางไปปฏิบัติงาน ภายในประเทศ ข้อ ๒๒.๑ พนักงาน ที่ ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ขึ้นไป เดินทางโดย เครื่องบินโดยไม่ต้อง ขออนุมัติ	- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบนำเสนอ คณะทำงาน พิจารณากลับกรองเรื่อง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ กพภ.	ในการประชุมคณะทำงานพิจารณา กลับกรองฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็น ควรให้ กรบ. ฝบค. นำเสนอเรื่องเข้า พิจารณาในคณะกรรมการอัตรากำลัง และสิทธิประโยชน์พนักงาน โดยให้ มีผู้แทนจาก สร.กพภ. เข้าร่วมชี้แจง และ ไม่ต้องนำเสนอคณะทำงานกลับกรองฯ พิจารณาอีก ผลการพิจารณาเป็น ประการไตให้รายงานคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ กพภ. ต่อไป ตามบันทึกที่ กปก. (ปก)

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลสืบหน้าการดำเนินการ
			๔๐๖/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ฝบค. แจ้งผล คืบหน้าการดำเนินการฯ นั้น กองระบบงานบุคคล (กรบ.) แจ้งว่า ขณะนี้อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการอัตรากำลัง ผลการพิจารณาเป็นประการใดให้รายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ต่อไป (เอกสารแนบ)
๗.	ขอปรับปรุงระเบียบ ส.๗/๒๕๓๕ เรื่อง ค่าใช้จ่าย ในการ เดินทางไปปฏิบัติงาน ภายในประเทศ จนถึง ระเบียบ ส.๗/๒๕๕๙ ฉบับที่ ๑๔ ให้รวมเป็น ฉบับเดียวเพื่อง่ายต่อการค้นหาและปฏิบัติตาม	- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบนำเสนอคณะทำงาน พิจารณากลับกรองเรื่องเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ กฟผ.	ในการประชุมคณะทำงาน พิจารณากลับกรองฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นควรให้ กรบ. นำเสนอเรื่องเข้าพิจารณาในคณะทำงาน ปรับปรุงคำสั่ง กฟผ. ที่ ส.๗ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศโดยให้มีผู้แทนจาก สร.กฟผ. เข้าร่วมชี้แจง และไม่ต้องนำเสนอคณะทำงาน กลับกรองฯ พิจารณา อีก ผลการพิจารณาเป็นประการใดให้รายงาน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ต่อไป ตามบันทึกที่ กปก. (ปก) ๔๐๖/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ฝบค. แจ้งผล คืบหน้าการดำเนินการฯ นั้น กองระบบงานบุคคล (กรบ.) แจ้งว่า ขณะนี้อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการอัตรากำลัง ผลการพิจารณาเป็นประการใดให้รายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ต่อไป (เอกสารแนบ)
๘.	ข้อเสนอของ สร.กฟผ. ขอปรับเพิ่มค่ารักษาพยาบาล (ค่าห้อง -	- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบตามเสนอ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องฯ จัดทำข้อมูลเพิ่มเติม	ตามบันทึกที่ กปก. (ปก) ๔๐๗/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ฝบบ. แจ้งผลคืบหน้า

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลคืบหน้าการดำเนินการ
	ค่าอาหาร) และ เปลี่ยนแปลงสิทธิ	เพื่อนำเสนอคณะทำงานพิจารณา กลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. ต่อไป	การดำเนินการฯ นั้น กองสวัสดิการ (กสก.) แจ้งว่า เรื่อง ดังกล่าวอยู่ระหว่าง สร.กฟผ. สรุปเหตุผล ที่เหมาะสมในการขอปรับปรุงค่าห้อง - ค่าอาหาร เพื่อประกอบการพิจารณา และนำเสนอในที่ประชุมคณะทำงาน พิจารณากลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ฯ ต่อไป (เอกสารแนบ)
๙.	ข้อเสนอของ สร.กฟผ. ขอให้เพิ่มสิทธิการเบิกค่า รักษาพยาบาลคนไข้นอก ของโรงพยาบาลเอกชน วงเงิน ๓,๖๐๐ บาท ให้ รวมการเบิกค่ารักษา พยาบาลในคลินิกด้วย	- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ มีมติรับทราบข้อมูลที่กองสวัสดิการ (กสก.) แจ้งว่า กฟผ. ได้ดำเนินการเสนอ แก้ไขระเบียบกองทุนสงเคราะห์ ว่าด้วยการ รักษาพยาบาล ในเรื่องจำกัดความ สถานพยาบาล เพื่อให้ครอบคลุมการ รักษาพยาบาลในคลินิกเอกชน โดยส่งเรื่อง ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ กระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความ เห็นชอบ ทั้งนี้ ความคืบหน้าการปรับปรุง แก้ไขประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ ในหลักการแล้วและให้ส่งคณะกรรมการ ตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติ ที่เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา	ตามบันทึกที่ กปก. (ปก) ๔๐๗/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ฝบบ. แจ้งผล คืบหน้า การดำเนินการฯ นั้น กองสวัสดิการ (กสก.) แจ้งว่า เรื่อง ดังกล่าว อยู่ระหว่างกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการ จ้างในรัฐวิสาหกิจ (เอกสารแนบ)
๑๐.	ข้อเสนอของ กฟต.๓ ขออนุมัติจัดตั้งสถาน พยาบาลพร้อมแพทย์ Part time ประจำ หน่วยงาน กฟต.๓ (ยะลา)	- ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติให้ กฟต.๓ จ.ยะลา ดำเนินการ จัดตั้งห้องพยาบาล พร้อมแพทย์ Part time ได้ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๓๙ - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ มอบให้กองสวัสดิการ (กสก.) ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวต่อไป	ตามบันทึกที่ กปก. (ปก) ๔๑๐/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ กฟต.๓ แจ้งผลคืบหน้า การดำเนินการฯ นั้น กฟต.๓ มีบันทึกที่ ต.๓ กอก.(บก) ๘๒๗/๒๕๖๒ ลว. ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ แจ้งว่า เรื่องดังกล่าวอยู่ระหว่าง กสก.ดำเนินการขออนุมัติหลักการจ้าง แพทย์ Part Time (เอกสารแนบ)

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลสืบหน้าการดำเนินการ
๑๑.	ข้อเสนอของ กฟต.๓ การปรับเพิ่มเงิน ค่าช่วยเหลือบุตรให้แก่ ลูกจ้าง กฟผ.	- ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ มีมติมอบสายงาน ทรัพยากรบุคคลศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการ ปรับเพิ่มเงินค่าช่วยเหลือบุตรลูกจ้าง กฟผ. โดยเทียบเคียงกับรัฐวิสาหกิจ อื่น และนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกิจการ สัมพันธ์ กฟผ. - ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติรับทราบ - ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบนำเสนอ คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองเรื่อง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ.	ในการประชุมคณะทำงานพิจารณา กลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ มีมติเห็นควรให้การ พิจารณาผ่านเรื่องการปรับเพิ่มเงิน ช่วยเหลือบุตรพนักงานก่อนแล้วจึงกลับมา พิจารณา ปรับของลูกจ้าง โดยให้ สร.กฟผ.เสนอมาในภาพรวมของลูกจ้าง ทั้งหมด กป.ก. ได้มีบันทึกที่ กป.ก. (ปก)๔๕๒/๒๕๖๒ แจ้งมติในการประชุม คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ เสนอคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองเรื่อง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ.
๑๒.	ข้อเสนอของ สร.กฟผ. ขอให้ กฟผ. จัดโครงการ เกษียณอายุก่อนครบ อายุ ๖๐ ปี ประจำปี ๒๕๖๒	- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบนำเรื่อง โครงการเกษียณก่อนอายุครบ ๖๐ ปี เสนอ คณะทำงานเพื่อพิจารณา กลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกิจการ สัมพันธ์ กฟผ.	ในการประชุมคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ คณะกรรมการ กฟผ. มีมติดังนี้ ๑. เห็นชอบให้ กฟผ. จัดทำ “โครงการ เกษียณอายุก่อนอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟผ. กำหนด ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๒” โดยกำหนด เป้าหมาย ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๓๐๐ คน ภายในวงเงินงบประมาณ จำนวน ๖๑๐ ล้านบาท แล้วแต่จำนวน ใดจำนวนหนึ่งจะถึงก่อน ๒. กำหนดให้พนักงานที่เข้าร่วม โครงการฯ พ้นสภาพในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๓. กำหนดเป้าหมาย/คุณสมบัติ ผู้เข้าร่วมโครงการ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้ <u>กลุ่มที่ ๑</u> เป็นพนักงานที่เจ็บป่วยจนเป็น

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลสืบหน้าการดำเนินการ
			อุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีใบรับรองแพทย์ <u>กลุ่มที่ ๒</u> เป็นพนักงานที่มีอายุไม่ต่ำกว่า ๕๕ ปีบริบูรณ์ นับจนถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ พนักงานทั้ง ๒ กลุ่ม จะต้อง มีอายุการทำงานนับจากวันบรรจุจนถึงวันก่อนวันพ้นสภาพ (๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และไม่เป็นผู้ที่ จะเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยผู้สมัครในกลุ่มที่ ๑ ได้รับสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ ก่อนเป็นลำดับแรก สำหรับสิทธิที่เหลือจะพิจารณาให้แก่ผู้สมัครในกลุ่มที่ ๒ ต่อไป ทั้งนี้ หากมีผู้สมัครเกินกว่าที่กำหนด ให้ กฟผ. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกต่อไป ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ หากอยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรืออยู่ในระหว่างสอบสวนทางวินัย หรือพิจารณาโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกกล่าวหาว่าทำความเสียหายแก่ กฟผ. ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิด พ.ศ.๒๕๓๙ หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท สามารถยื่นใบสมัครได้ แต่จะต้องปรากฏผลการสอบสวน หรือผลคดีก่อนวันที่คณะกรรมการพิจารณาระดับสูง (กรส.) จะพิจารณา <u>สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับมีดังนี้</u> ๑. เงินชดเชย ให้ได้รับตามประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ที่

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลสืบหน้าการดำเนินการ
			บังคับใช้อยู่ ณ วันก่อนวันพ้นสภาพการเป็นพนักงาน (๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) (ปัจจุบันจ่ายในอัตราเงินเดือนสุดท้าย ๓๐๐ วัน) ๒. เงินตอบแทนพิเศษ - พนักงานกลุ่มที่ ๑ ให้ได้รับ สูงสุดไม่เกิน ๒๐ เท่าของเงินเดือน ปัจจุบัน - พนักงานกลุ่มที่ ๒ ให้ได้รับ สูงสุดไม่เกิน ๑๕ เท่าของเงินเดือน ปัจจุบัน ทั้งนี้ เงินตอบแทนพิเศษที่ได้รับ ต้องไม่เกินอายุการทำงานที่เหลืออยู่นับเป็นเดือน (อายุการทำงานที่เหลือ นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ จนถึงวันเกษียณอายุ) แล้วแต่จำนวนใดจำนวนหนึ่งที่ต่ำกว่า ๓. เงินเดือนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่สะสมไว้ สูงสุดไม่เกิน ๓๐ วัน ๔. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือเงินกองทุนสงเคราะห์ให้ได้รับตามข้อบังคับฯ กฟภ. ๕. เงินโบนัสประจำปี มีสิทธิได้รับตามระเบียบของ กฟภ. ๖. กฟภ. เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทอดแรกจากเงินตอบแทนพิเศษแทนพนักงานที่ออกตามโครงการฯ นี้ ๗. กฟภ. เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทอดแรก (หากมี) จากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือเงินกองทุนสงเคราะห์แทนพนักงาน กลุ่มที่ ๑ ที่ออกตามโครงการฯ นี้ <u>ข้อกำหนดทั่วไป</u> - ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ต้องได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา

ที่	เรื่อง	มติ/ความเห็นคณะกรรมการฯ	ผลสืบหน้าการดำเนินการ
			ตามลำดับชั้นจนถึงรองผู้ว่าการ หรือผู้ว่าการแล้วแต่กรณี - กฟผ. สงวนสิทธิ์ที่จะไม่อนุมัติให้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ สำหรับพนักงานที่ กฟผ. เห็นว่ามีความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์ของ กฟผ. - กฟผ. จะไม่รับพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการฯ กลับเข้าทำงานกับ กฟผ. หรือ บริษัทอื่นที่เป็นบริษัทในเครือของ กฟผ. อีก ไม่ว่าในฐานะเป็นพนักงาน หรือลูกจ้าง หรือลูกจ้างชั่วคราว (ตามเอกสารแนบ)
๑๓.	ข้อเสนอของ สร.กฟผ. ขอให้ กฟผ. จัดทำโครงการกิจกรรมวิชาการและกิจกรรมศึกษาดูงานต่างประเทศของผู้เกษียณอายุประจำปี ๒๕๖๓	- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบนำเรื่องโครงการกิจกรรมวิชาการและกิจกรรมศึกษาดูงานต่างประเทศของผู้เกษียณอายุประจำปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานเพื่อพิจารณาก่อนนำเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ.	กปก. ได้มีบันทึกที่ กปก.(ปก) ๓๖๓/๒๕๖๒ ลว. ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ แจ้งมติ ดังกล่าวเสนอคณะทำงานพิจารณาก่อนนำเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. เรียบร้อยแล้ว
๑๔.	ข้อหาหรือเรื่องการจัดอบรมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ปี ๒๕๖๒	- ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มีมติรับทราบ และมอบให้ สร.กฟผ. ประสานกับกองพัฒนาบุคลากร (กพค.) และนำผลสืบหน้ารายงานให้คณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ กฟผ. ทราบต่อไป	กปก. ได้มีบันทึกที่ กปก.(ปก) ๔๐๘/๒๕๖๒ ลว. ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ สร.กฟผ. แจ้งผลความสืบหน้าการดำเนินการดังกล่าว

รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดทราบ

ประเด็นลำดับที่ ๑

การพิจารณาของคณะกรรมการ

นางพิบูลย์ชต์ วงศ์ลมาย กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง รายงานว่า ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถดำเนินการได้เอง เมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นเห็นชอบแล้ว ทั้งนี้จะต้องเป็นสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ที่มีอยู่เดิม ยกเว้นเรื่องค่ารักษาพยาบาลยังคงสงวนไว้ให้เป็นอำนาจของคณะรัฐมนตรี สำหรับพื้นที่ กฟส.อ.เกาะช้าง ที่ได้เสนอขอเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษฯ เป็นการขยายขอบเขตสภาพการจ้าง ไม่ใช่ขอบเขตสภาพการจ้างเดิม ดังนั้นจึงต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

นายปฏิคม วงษ์สุวรรณ ประธานกรรมการ เสนอว่า เรื่องการพิจารณาช่วยเหลือค่าครองชีพและเพิ่มเติมพื้นที่พิเศษ กฟภ. ควรหาข้อมูลด้านกฎหมายให้ครอบคลุมว่าการพิจารณาอนุมัติเป็นอำนาจของคณะกรรมการ กฟภ. ทั้งนี้การตีความต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของราชการและไม่ขัดต่อกฎหมาย เพื่อนำมาสนับสนุนในการนำเสนอต่อคณะกรรมการ กฟภ.

นายธนชัย ร้อยศรี กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง มีความเห็นว่า การพิจารณารายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟภ. จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ดังนั้นการตีความจึงเป็นเรื่องการปรับเปลี่ยนพื้นที่ไม่ใช่การเพิ่มพื้นที่ใหม่แต่อย่างใด

นางพิบูลย์ชต์ วงศ์ลมาย กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า คณะกรรมการ กฟภ. สามารถพิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพนักงาน กฟภ. ในพื้นที่พิเศษเดิมได้ เนื่องจากอยู่ในขอบเขตสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิม แต่หากจะพิจารณาเพิ่มพื้นที่พิเศษต้องนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

นางบุษกร ตรีศักดิ์ชาติ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า หาก กฟภ. จะนำเสนอขอเพิ่มพื้นที่พิเศษ เห็นควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ถูกต้องตามขั้นตอน

นายปฏิคม วงษ์สุวรรณ ประธานกรรมการ มีความเห็นว่า กฟภ. ควรเสนอเรื่องการขอเพิ่มพื้นที่พิเศษเพื่อให้คณะกรรมการ กฟภ. พิจารณากลับกรองโดยให้เหตุผลว่าเป็นพื้นที่ที่มีการคมนาคมไม่สะดวก มีค่าใช้จ่ายสูง รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

นางพิบูลย์ชต์ วงศ์ลมาย กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ขณะนี้เรื่องดังกล่าวอยู่ระหว่างสำนักกฎหมายหารือกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นายสมลักษณ์ กิ่งมาลา กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า คณะกรรมการพิจารณารายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟภ. จะมีการพิจารณาทบทวนและปรับเปลี่ยนรายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษอย่างต่อเนื่อง โดยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของราชการที่กำหนดหลักเกณฑ์ ๔ ข้อ ดังนี้

๑. มีความยากลำบากของการคมนาคม
๒. ขาดแคลนสาธารณูปโภค สาธารณูปการ หรือปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีพ

๓. เป็นพื้นที่เสี่ยงภัย

๔. มีความซุกซมของโรคภัยไข้เจ็บ โรคผู้ร้ายซุกซม

ปัจจุบัน กฟภ. มีสำนักงานที่เป็นพื้นที่พิเศษประมาณ ๔๐ กว่าแห่ง ซึ่งบางพื้นที่เคยได้รับการพิจารณาให้เป็นพื้นที่พิเศษ เมื่อมีการปรับปรุงรายชื่อสำนักงานพื้นที่พิเศษอาจจะไม่ได้รับการพิจารณาเป็นพื้นที่พิเศษก็เป็นได้ เช่นเดียวกับกรณีของ กฟย.อ.วิภาวดีที่เสนอมานั้น เดิมอยู่ในความดูแลของ กฟย.อ.ศิริรัฐนิคม ที่เป็นพื้นที่พิเศษอยู่แล้ว แต่เมื่อมี กฟย. ที่เกิดขึ้นใหม่ กลับไม่ได้รับการพิจารณาให้พื้นที่พิเศษทั้ง ๆ ที่เป็นพื้นที่เดียวกัน แต่ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการถูกต้อง กฟภ. โดยสำนักกฎหมาย จึงได้มีการหารือและเทียบเคียงระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้ถูกต้องและไม่ขัดต่อกฎหมาย สำหรับผลการประชุมคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเห็นว่าพื้นที่ที่ควรจะได้รับพิจารณาเป็นพื้นที่พิเศษรวม ๑๑ แห่ง ประกอบด้วยพื้นที่เกาะ ๘ แห่ง และพื้นที่ชายแดนติดภูเขา จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๒ แห่ง และจังหวัดน่าน ๑ แห่ง

นายธนชัย ร้อยศรี กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้ข้อมูลว่า สำหรับพื้นที่ กฟส.อ.เกาะช้าง เป็นสำนักงานที่ตั้งอยู่บนเกาะ การเดินทางคมนาคมมีความยากลำบาก เนื่องจากต้องเดินทางโดยทางเรือระหว่างพื้นที่เกาะกับฝั่งใช้เวลาในการเดินทางนาน เรือเที่ยวสุดท้ายหมด ๑๘.๐๐ น. หากพนักงานเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหลังเวลา ๑๘.๐๐ น. ไม่สามารถเดินทางได้

ขอสอบถามกรณีพื้นที่เกาะช้างที่เคยได้รับการพิจารณาให้เป็นพื้นที่พิเศษแล้ว ต่อมาคณะกรรมการฯ พิจารณาว่าไม่เป็นพื้นที่พิเศษแล้ว ดังนั้นหากในครั้งนี้อาสาเสนอพื้นที่เกาะช้างเป็นพื้นที่พิเศษอีกครั้งนั้นจะถือว่าเป็นพื้นที่เดิมหรือพื้นที่ใหม่ หากตีความว่าเป็นพื้นที่เดิมก็สามารถนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. ได้ ใช่หรือไม่ หรือหากพิจารณาว่าเป็นที่ใหม่ก็พร้อมที่จะนำเรื่องดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

นางพิบูลรัตน์ วงศ์ลมาย กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ตามระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการจ่ายเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟภ. พ.ศ.๒๕๕๗ จะพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังทั้ง ๔ ข้อ ตามหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยอ้างถึงตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย สำหรับกรณีหน่วยงานราชการจะมีประกาศออกมาในแต่ละปี และเป็นไปได้ว่าแต่ละพื้นที่อาจจะไม่ได้เหมือนกันทุกปี ปัจจุบันพื้นที่พิเศษตามหลักเกณฑ์ราชการมีพื้นที่พิเศษ ๑,๕๐๐ กว่าแห่ง

ร้อยโทสุพจน์ ใช้บางยาง กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า ตามระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการจ่ายเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟภ. พ.ศ.๒๕๕๗ กฟภ. ได้อ้างอิงจากกระทรวงการคลัง โดยกระทรวงการคลังได้กำหนดไว้ว่า พื้นที่พิเศษหมายถึง พื้นที่ทุรกันดาร เดินทางยากลำบากมีระยะทางไกลและเป็นพื้นที่โรคระบาด ซึ่งในแต่ละปีกระทรวงการคลังจะประกาศว่าพื้นที่ใดเป็นพื้นที่พิเศษนั้น โดยพื้นที่พิเศษนั้นจะต้องมีความยากลำบากจริงๆ ห่างไกลความเจริญ เช่นในพื้นที่ป่าเขา เป็นต้น แต่เกณฑ์ของ กฟภ. ก็ได้ผ่อนปรนให้ในบางพื้นที่ หาก กฟภ. มีความประสงค์จะเพิ่มพื้นที่ใดเป็นพื้นที่พิเศษ เห็นควรนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี โดยนำเสนอเป็นพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูงไม่ควรเสนอเป็นพื้นที่กันดารแล้ว เพราะอาจจะมีผลกระทบกับพื้นที่เดิมที่เคยได้ อาจถูกตัดสิทธิ์

นางชินเสณี อุ่นจิตติ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง สอบถามว่า หากจะพิจารณาเพิ่มเงินให้พื้นที่พิเศษที่มีค่าครองชีพสูง นั้น กฟภ. ต้องตั้งหลักเกณฑ์ขึ้นมาอีกครั้งใช้หรือไม่

นายปฎิคม วงษ์สุวรรณ ประธานกรรมการ มีความเห็นว่า กฟภ. ควรนำเสนอในประเด็นว่าเป็นพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง โดยอ้างอิงข้อมูลของธนาคารกรุงไทยที่ให้เงินค่าครองชีพแก่พนักงานในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง เพราะมีความเจริญแล้ว ถึงแม้ปัจจุบันการคมนาคมสะดวกแต่ไม่มีเงินจ่าย ไร้อยู่ใช้เจ็บยังมีเหมือนเดิมทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลที่สูงด้วย

นายสมลักษณ์ กิ่งมาลา กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า พื้นที่เกาะสมุย คณะกรรมการพิจารณารายชื่อฯ ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ของภาครัฐจำนวน ๒ ข้อ จาก ๔ ข้อ คือมีความยากลำบากของการคมนาคม และความเสี่ยงภัย เนื่องจากต้องเดินทางโดยสารเรือ และในบางพื้นที่ต้องใช้เรือเล็กในการข้ามเกาะ พนักงานต้องเสี่ยงภัยในกรณีที่มีสภาพอากาศแปรปรวน มีคลื่นลมแรง ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตเสนอมาพร้อมเหตุผลประกอบว่าพื้นที่ดังกล่าวเข้าหลักเกณฑ์ของราชการครบ ๔ ข้อ แต่ประเด็นหลัก ๆ คือเรื่องความยากลำบากของการคมนาคม และเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย รวมทั้งกรณีที่พนักงานเจ็บป่วยหรือเกิดเหตุฉุกเฉินและไม่สามารถเดินทางเข้ารับการรักษามาในเมืองได้ โรงพยาบาลที่มีอยู่บนเกาะเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็กที่รักษาอาการได้เบื้องต้นไม่มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย อีกทั้งในช่วงกลางคืน ไม่มีเรือโดยสาร หากเกิดเหตุฉุกเฉินก็ไม่สามารถเดินทางมารักษาได้ ดังนั้น พื้นที่เกาะสมุยน่าจะเข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าว สำหรับพื้นที่เกาะต่าง ๆ เช่น เกาะช้าง เกาะเต่า เกาะสีชัง และเกาะกูด เป็นต้น ก็มีสภาพเช่นเดียวกับเกาะสมุย แต่อาจจะแตกต่างกันที่ความเจริญ ซึ่งในหลักเกณฑ์ภาครัฐ ๔ ข้อ ไม่ได้ระบุถึงความเจริญ ดังนั้นจึงเกรงว่าจะไม่ได้รับความเห็นชอบในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น จึงขอให้นำเสนอในประเด็น เรื่องความยากลำบากและเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย โดยนำเสนอให้สายงานทรัพยากรบุคคลกลั่นกรองก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. หากคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาแล้วว่าไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ๔ ข้อ และเกินอำนาจคณะกรรมการ กฟภ. ก็ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

นางพิบูลรัศม์ วงศ์ลมาย กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณารายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟภ. ที่ได้ขอเพิ่มเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ จำนวน ๑๑ แห่งนั้น ซึ่งในปี ๒๕๖๒ ราชการก็ได้ประกาศกำหนดพื้นที่พิเศษประกอบด้วย เกาะพีพี เกาะพะงัน เกาะสมุย และเกาะลันตา เป็นต้น ส่วนพื้นที่สูงก็จะมีพื้นที่ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีอำเภอแม่สะเรียง และอำเภอสบเมย ส่วนของจังหวัดน่าน มีอำเภอเฉลิมพระเกียรติและจังหวัดจันทบุรี อำเภอโป่งน้ำร้อน ซึ่งกระบวนการขั้นตอนของราชการจะนำเสนอเรื่องเข้าคณะกรรมการระดับจังหวัดเพื่อพิจารณาและตรวจสอบก่อน แล้วจึงนำเสนอต่อกระทรวงการคลังพิจารณา ซึ่งการพิจารณาจะประกาศเป็นเพียงพื้นที่ของหน่วยงานนั้น ๆ มิได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เช่น เกาะลันตาจะประกาศให้เฉพาะพื้นที่โรงเรียนบ้านเกาะปอยเป็นพื้นที่พิเศษมิได้ครอบคลุมทุกหน่วยงานราชการอื่นในพื้นที่จะมีได้ทั้งหมด

ร้อยโทสุพจน์ ใช้บางยาง กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า ที่ผ่านมา กฟภ. พิจารณาพื้นที่พิเศษโดยตามหลักเกณฑ์ราชการ เช่น เมื่อราชการกำหนดพื้นที่ใดเป็นพื้นที่พิเศษแล้ว หากพื้นที่สำนักงาน กฟภ. มีระยะห่างจากพื้นที่ที่ราชการกำหนดให้เป็นพื้นที่พิเศษไม่เกิน ๕ กิโลเมตร กฟภ. ก็จะเสนอต่อ

คณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาให้เป็นพื้นที่พิเศษด้วย ซึ่งไม่ผิดวัตถุประสงค์ของกระทรวงการคลังที่
ให้ไว้ และง่ายต่อการนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณา

นายปฎิคม วงษ์สุวรรณ ประธานกรรมการ มีความเห็นว่า เนื่องจากกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์ของพื้นที่
พิเศษไว้อยู่แล้ว ดังนั้น กฟภ. ควรศึกษาข้อมูลและเหตุผลประกอบการนำเสนอให้สอดคล้องกับ
กระทรวงการคลัง และไม่ขัดต่อกฎหมาย สำหรับพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูงและเห็นด้วยกับการเพิ่มเงิน
ช่วยเหลือพนักงานในพื้นที่ดังกล่าว

ร้อยโทสุพจน์ ใช้บางยาง กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า หาก กฟภ. จะดำเนินการขอให้พื้นที่ที่มีค่า
ครองชีพสูงเป็นพื้นที่พิเศษนั้น กฟภ. ควรศึกษาข้อมูลในเรื่องดังกล่าวว่าขัดต่อหลักเกณฑ์ของ
กระทรวงการคลังหรือไม่ หากไม่ขัดก็สามารถดำเนินการต่อไปได้ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับอำนาจผู้พิจารณา

นายสมลักษณ์ กิ่งมาลา กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า เรื่องนี้ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณา
รายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟภ. แล้ว และอยู่ระหว่างเสนอคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อให้
ความเห็นชอบ แต่ถ้าเกินอำนาจของคณะกรรมการ กฟภ. ต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ทั้งนี้
กฟภ. ก็พยายามผลักดันในเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์แก่องค์กรและเป็นธรรมต่อพนักงานแต่ต้อง
อยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วย

ร้อยโทสุพจน์ ใช้บางยาง กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ที่ผ่านมา กฟภ. ได้ช่วยเหลือสวัสดิการอื่น ๆ มาชดเชย
ให้แก่พนักงานมากอยู่แล้ว สำหรับเรื่องใดที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ก็
พร้อมที่จะดำเนินการให้ ส่วนในเรื่องการพิจารณาพื้นที่พิเศษนั้น ก็จะดำเนินการสนับสนุนอย่าง
เต็มที่ หากพิจารณาแล้วว่าไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง แต่หากกฎหมายได้ตีความว่า
เรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องใหม่ ก็นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

นางพิบูลรัตน์ วงศ์ลมาย กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า ตามที่คณะกรรมการพิจารณารายชื่อสำนักงานในพื้นที่
พิเศษของ กฟภ. ได้พิจารณามาแล้วนั้น สามารถเป็นพื้นที่พิเศษตามหลักเกณฑ์เดิมได้เมื่อเทียบเคียง
กับราชการ แต่หากเป็นการกำหนดพื้นที่ใหม่ต้องเป็นอำนาจของคณะรัฐมนตรี ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง
หารือกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ร้อยโทสุพจน์ ใช้บางยาง กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ชี้แจงว่า หากสำนักกฎหมายหารือกับกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานและได้ข้อสรุปแล้ว จะดำเนินการต่อให้ดีที่สุดเพื่อภาพลักษณ์องค์กรและให้พนักงาน
ได้รับสวัสดิการสูงสุด

นายวัฒนา สุขทอง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง มีความเห็นว่า ระหว่างนี้ ขอให้คณะกรรมการพิจารณารายชื่อ
สำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟภ. แจ้ง สร.กฟภ. ทราบว่ามีรายชื่อสำนักงานใดที่อยู่ระหว่างนำเสนอ
คณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาเป็นพื้นที่พิเศษ

มติที่ประชุม รับทราบ

ประเด็นลำดับที่ ๔

การพิจารณาของคณะกรรมการ

ร้อยโทสุพจน์ ใช้บางยาง กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ให้ข้อมูลว่า จากการติดตามข้อมูลความคืบหน้าเรื่องการปรับเพิ่มอัตราค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไป จะได้ค่าชดเชยอัตราใหม่เป็น ๔๐๐ วัน จากเดิม ๓๐๐ วัน ทราบว่าในส่วนเอกชนมีผลบังคับใช้แล้ว แต่ในส่วนของรัฐวิสาหกิจจะมีผลบังคับใช้ได้เมื่อมีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจเสียก่อน ล่าสุด กฟภ. ได้รับแจ้งจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้จัดทำข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับอายุแรกบรรจุของพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งแนวทางแก้ไขของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับผลกระทบด้านงบประมาณจากการปรับเพิ่มค่าชดเชยและเงินตอบแทน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เห็นว่าอาจส่งผลกระทบต่อรัฐวิสาหกิจขนาดเล็กที่ขาดทุนจะไม่สามารถจ่ายได้ จึงขอให้ท่านประธานช่วยสนับสนุนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวด้วยอีกทางหนึ่ง เนื่องจากเรื่องนี้เป็นสวัสดิภาพของพนักงาน

นายปฏิคม วงษ์สุวรรณ ประธานกรรมการ มีความเห็นว่า ที่ผ่านมาก็ให้ความสำคัญเรื่องสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานมาโดยตลอด โดยเฉพาะสิทธิสวัสดิการที่จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณอายุ เช่น การปรับปรุงสถานพยาบาลของ กฟภ. โดยจัดให้มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัยและสถานที่ที่มีความสะดวก สะอาด พร้อมให้บริการ รวมทั้งการประกันสุขภาพกลุ่ม รวมถึงการสร้างจิตสำนึกในการเก็บออมเงิน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณอายุงาน มีเงินเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพได้ เพราะเป้าหมายของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คือการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในขณะปฏิบัติงานให้องค์กรจนจากองค์กรไปแล้ว

ขอยกตัวอย่าง การยาสูบแห่งประเทศไทย ได้จัดตั้งโรงพยาบาลเพื่อดูแลสุขภาพของพนักงานตลอดอายุงานและหลังเกษียณ แต่หาก กฟภ. ยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ก็ควรศึกษาจากรัฐวิสาหกิจอื่นที่มีโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาลโรงงานยาสูบ และโรงพยาบาลบุรฉัตรไชยากร (การรถไฟแห่งประเทศไทย) หรืออาจหาแนวทางการสนับสนุนงบประมาณให้แก่โรงพยาบาลอื่น เช่น โรงพยาบาลของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถไปใช้บริการโรงพยาบาลกรมราชทัณฑ์ได้

สำหรับเรื่องการปรับอัตราค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปที่จะได้รับค่าชดเชยอัตราใหม่เป็น ๔๐๐ วัน จากเดิม ๓๐๐ วัน รวมทั้งเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ก็ขอฝาก สร.กฟภ. ช่วยผลักดันให้เป็นผลสำเร็จอีกทางหนึ่งด้วย

นางชินเสณี อุ๋นจิตติ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า หาก สร.กฟภ. มีความประสงค์จะเจรจาทันทีกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและ สคร. เรื่องการปรับเพิ่มสิทธิสวัสดิการหรือเพิ่มเงินสมทบ กสช. สามารถนำข้อมูลที่ กฟภ. นำส่งรายได้แผ่นดินย้อนหลัง ๑๐ - ๒๐ ปี รวมทั้งข้อมูลผลประกอบการว่า กฟภ. มีกำไรและนำรายได้ส่งรัฐจำนวนเท่าใด เพื่อเสนอ สคร. ประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมได้ ปัจจุบัน กฟภ. ได้เร่งดำเนินการนำรายได้ส่งคลัง โดยในปี ๒๕๖๑

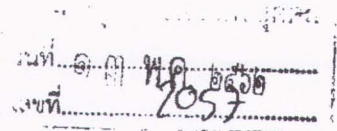
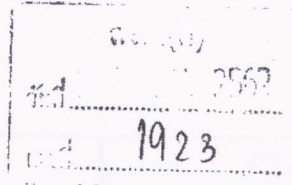
กฟภ. มีกำไร ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท หากนำส่งรัฐ ๔๕% คิดเป็น ๙,๐๐๐ ล้านบาท แต่ในเอกสารที่นำเสนอไปนั้นได้ระบุว่า กฟภ. มีกำไร ๒๗,๐๐๐ - ๒๘,๐๐๐ ล้านบาท ดังนั้น กฟภ. ต้องนำรายได้ส่งรัฐประมาณ ๑๓,๐๐๐ ล้านบาท ซึ่ง กฟภ. ได้พยายามเจรจาต่อรองขอส่งในปีนี้ จำนวน ๙,๐๐๐ ล้านบาท และจะนำส่งอีก ๔,๐๐๐ ล้านบาท จะนำส่งในปีถัดไป ดังนั้น จะเห็นว่า กฟภ. นำเงินส่งเข้าคลังจำนวนมากแต่ สคร. ควบคุมค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด หาก กฟภ. จะดำเนินการจัดตั้งโรงพยาบาลก็จะทำให้คะแนนประเมินของ กฟภ. ลดลงและส่งผลกระทบต่อเงินเดือนและโบนัสของพนักงานและสวัสดิการอื่น ๆ ของพนักงานก็จะลดลงตามไปด้วย

สำหรับเรื่องการจัดตั้งโรงพยาบาล และกองทุนสวัสดิการรักษายาบาลพนักงานหลังเกษียณอายุ หาก กฟภ. ยังไม่สามารถดำเนินการได้ กฟภ. ควรมีแนวทางดำเนินการในเรื่องอื่นไปก่อน เช่น การปลูกฝังให้พนักงานใหม่ออมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากขึ้น เลือกรูปแบบการลงทุนให้เหมาะสมและให้ความรู้เรื่องการบริหารเงิน เป็นต้น

มติที่ประชุม รับทราบ



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



จาก กรบ. ถึง ผบค.
เลขที่ กปก. ๔๐๖/๒๕๖๒ วันที่ ๑๓ พ.ค. ๒๕๖๒
เรื่อง ขอแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการตามมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟภ.

เรียน อ.ผ.บค.

ตามหนังสือ กปก.(ปก) ๔๐๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ขอให้ ผบค. แจ้งผลคืบหน้าการดำเนินการตามมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟภ. จำนวน ๗ เรื่อง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟภ. ในการประชุมประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ นั้น

กรบ. ขอรายงานผลความคืบหน้า จำนวน ๗ เรื่อง ดังนี้

ข้อที่ ๑ ข้อเสนอในการประชุมพบปะพนักงานในพื้นที่ภาคใต้ ณ จ.ภูเก็ต เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่องการพิจารณาช่วยเหลือค่าครองชีพพนักงาน และเพิ่มเติมพื้นที่พิเศษของการไฟฟ้า ในสังกัด กฟต.๒ (จ. นครศรีธรรมราช)

- การปรับเพิ่มเงินสวัสดิการ และค่าครองชีพสำหรับพนักงานประจำการไฟฟ้าในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง กรบ. ได้เตรียมนำเสนอต่อคณะกรรมการอัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมประชุมต่อไป

- สำหรับการพิจารณาพื้นที่พิเศษของ กฟภ. ในสังกัด กฟต.๒ คือ กฟย.อ.วิภาวดี จ.สุราษฎร์ธานี นั้น “คณะกรรมการพิจารณารายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษของ กฟภ.” ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษได้ โดย กรบ.จะได้นำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กฟภ. ต่อไป

ข้อที่ ๒ เรื่องขยายเพดานเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งรองผู้ว่าการ กฟภ. เนื่องจากมีผลกระทบต่อการกำหนดเพดานเงินเดือนของพนักงานระดับอื่นๆ

ความคืบหน้า กรบ.ได้นำเสนอเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) แล้ว ซึ่ง ครรส.ได้ขอให้ กฟภ.สอบถามความเห็นจาก สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่ง กฟภ. ได้มีหนังสือสอบถามไปยัง สคร.แล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างรอความเห็นจาก สคร.

ข้อ ๓ การปรับเพิ่มอัตราค่าเช่าบ้านตามร่างพระราชกฤษฎีกาเช่าบ้าน ข้าราชการ

ความคืบหน้า กรบ. กำลังดำเนินการสรุปข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อนำเสนอต่อ “คณะกรรมการอัตราค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์” พิจารณาต่อไป ทั้งนี้ ผลการพิจารณาเป็นอย่างไรจะได้นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อทราบต่อไป

-๒-

ข้อ ๔ ข้อสอบถามกรรมการผู้แทน สร.กฟภ. เรื่องมติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ผ่านร่างแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ความคืบหน้า กรณีนี้ ในภาคแรงงานได้มีผลบังคับใช้แล้ว โดยได้มีการประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒ โดยได้กำหนดในมาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย”

กรณีดังกล่าวจะมีผลบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจต่อเมื่อมีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจเสียก่อน จึงจะมีผลบังคับใช้กับ กฟภ. ได้ ซึ่ง กรบ. ได้สอบถามด้วยวาจาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วทราบว่า จะดำเนินการนำเสนอแก้ไขปรับปรุงประกาศฯ ต่อ ครรส. โดยเร่งด่วนต่อไป ทั้งนี้ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือขอให้ กฟภ. ดำเนินการจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับอายุแรกเข้าบรรจุของพนักงานและลูกจ้าง และแนวทางแก้ไขของ รัฐวิสาหกิจที่ได้รับผลกระทบด้านงบประมาณจากการปรับเพิ่มค่าชดเชย และเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน เพื่อประกอบการนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่ง กรบ. ได้ดำเนินการจัดส่งข้อมูลดังกล่าวเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๒

ข้อ ๕ - ข้อ ๗ ขอบปรับปรุงระเบียบ ส.๗/๒๕๓๕ เรื่อง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางปฏิบัติงาน ภายในประเทศ

ความคืบหน้า คณะทำงานพิจารณาถ้อยแถลงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ มีมติเห็นควรให้ กรบ. ผบค. นำเสนอเรื่องเข้าพิจารณาในคณะกรรมการอัตรากำลังและสิทธิประโยชน์พนักงาน โดยให้มีผู้แทนจาก สร.กฟภ. เข้าร่วมชี้แจงด้วย ทั้งนี้ ผลการพิจารณาเป็นประการใดให้รายงานต่อคณะกรรมการสัมพันธ์ทราบต่อไป ซึ่งขณะนี้ กรบ. กำลังรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการอัตรากำลังต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ รผก.(ท) หากเห็นชอบ กรบ. จะได้แจ้งเลขานุการคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟภ. เพื่อดำเนินการต่อไป

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผชก.(ท)

๑๕ พ.ค. ๒๕๖๒

เพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ กรบ.

จะได้แจ้งเลขานุการคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (นายธรรมบุญ สารานุกษ)

สัมพันธ์ กฟภ. (อ.ผ.ว.) ทราบ ต่อไป

อก.รบ.

๓๐
(นายสมศักดิ์ ดานโพธิ์นิรุจน์)
ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
๑๕ พ.ค. ๒๕๖๒

กองระบบงานบุคคล

แผนกพัฒนาระบบผลตอบแทน

โทร.๙๑๖๒

เห็นชอบ.

ร้อยโท

(สุพจน์ ใช้บางยาง)
รผก.(ท)

๑๕ พ.ค. ๒๕๖๒

๒๓๓.

16 พ.ค. 2562

ที่ กปก.(ปก) ๔๐๗/๒๕๖๒
เรียน อ.ผ.บ.บ.



เพื่อโปรดจัดส่งข้อมูลความคืบหน้า ดังนี้ -

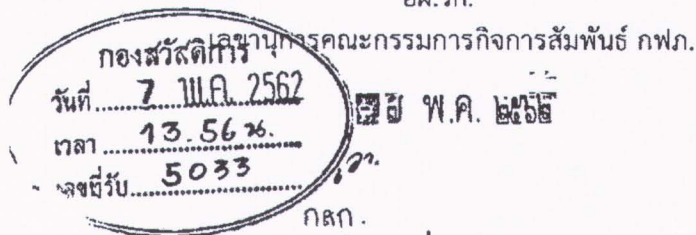
๑. ข้อเสนอของ สร.กฟภ. ขอปรับเพิ่ม
ค่ารักษาพยาบาล (ค่าห้อง - ค่าอาหาร) และ
เปลี่ยนแปลงสิทธิ

๒. ข้อเสนอของ สร.กฟภ. ขอให้เพิ่มสิทธิการ
เบิกค่ารักษาพยาบาลคนไข้นอกของโรงพยาบาลเอกชน
วงเงิน ๓,๖๐๐ บาท ให้รวมการเบิกค่ารักษาพยาบาล
ในคลินิกด้วย

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ทั้งนี้ ขอได้โปรดแจ้งผลความคืบหน้าการ
ดำเนินการดังกล่าว เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ
กิจการสัมพันธ์ กฟภ. ในการประชุมประจำเดือน
พฤษภาคม ๒๕๖๒ ภายในวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

(นางศศิวิภา อัมพรสิทธิกุล)
อ.ผ.ว.ก.



ส่ง ผ.บ. ภายในวันที่
10 พ.ค. 62

นางอร นรณเลิศ
(นางบงอร วรณศิริ)
อ.ผ.บ.บ.

- 7 พ.ค. 2562

ผ.บ.ก. กปก.
โทร. ๔๗๗๔๔
โทรสาร ๔๗๗๔๘

ร.ก.ส.ก.
ร.ก.ก.๑
ผ.ส.ก.-ดำเนินการต่อไปด้วย

ทราชม

- 7 พ.ค. 2562

- 7 พ.ค. 2562

- 8 พ.ค. 2562

เลขที่ กปก.(ปก) ๔๐๗/๒๕๖๒

เรียน อ.ก.ก.

กส.ก.ขอแจ้งข้อมูลความคืบหน้าการ
ดำเนินการเพื่อนำเสนอคณะกรรมการกิจการ
สัมพันธ์ กฟภ. ในการประชุมประจำเดือน
พฤษภาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

เรื่องที่ ๑ ข้อเสนอของ สร.กฟภ. ขอปรับเพิ่ม
ค่ารักษาพยาบาล (ค่าห้อง-ค่าอาหาร) และ
เปลี่ยนแปลงสิทธิเรื่องดังกล่าวอยู่ระหว่าง สร.กฟภ.
สรุปเหตุผลที่เหมาะสมในการขอปรับปรุงค่าห้อง-
ค่าอาหาร เพื่อประกอบการพิจารณาและนำเสนอที่
ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ต่อไป

เรื่องที่ ๒ ข้อเสนอของ สร.กฟภ. ขอให้เพิ่ม
สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลคนไข้นอกของ
โรงพยาบาลเอกชนวงเงิน ๓,๖๐๐.-บาท ให้รวมการ
เบิกค่ารักษาพยาบาลในคลินิกด้วย เรื่องดังกล่าวอยู่
ระหว่างกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ
ของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุนพันธ์ คุ่มอ้า)

อ.ก.ส.ก.

13 พ.ค. 2562



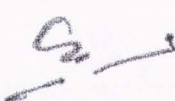
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กฟต.๓ ถึง ผวก.
เลขที่ ต.๓ กอก.(บก) ๕๒๗/๒๕๖๒ วันที่ ๑๐ พ.ค. ๒๕๖๒
เรื่อง แจ้งผลความคืบหน้าการดำเนินการจ้างแพทย์ Part time ประจำ กฟต.๓
เรียน อ.ผ.ว.

ตามหนังสือที่ กปก.(ปก)๕๑๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ให้แจ้งความคืบหน้าการดำเนินการจัดตั้งสถานพยาบาลพร้อมแพทย์ Part Time ประจำหน่วยงาน กฟต.๓ นั้น

กฟต.๓ ได้สอบถามความคืบหน้าที่ กสก. เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ได้รับการแจ้งว่าอยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นายสัมฤทธิ์ โชติบัณ)
อช.ต.๓

รฟ.ต.๓ (๓)
กปก.


13 พ.ค. 2562

รท.ฟก. (๑) (๕)
สกท. 10, 4, 8
ผวก.


10 พ.ค. 2562

วาระที่ 5.1.2 ขออนุมัติจัดทำ“โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2562”

ด้วย ผวก. ขอเสนอเรื่องมาเพื่อนำเรียนคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ก.พ. 2547 ให้รัฐวิสาหกิจจัดทำโครงการร่วมใจจากองค์กร (Mutual Separation Plan) หรือโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเท็จจริง

ตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. พ.ศ. 2557 - 2566 ได้กำหนดทิศทางขององค์กรเป็น Digital Utility ดังนั้น เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การเป็น Digital Utility ได้ จำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อนำไปสู่ Productivity ที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการบรรลุแผนดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับการเป็น Digital Utility ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลในเบื้องต้นพบว่า มีพนักงานบางกลุ่มซึ่งได้ปฏิบัติงานกับ กฟภ. มาเป็นระยะเวลานาน จำเป็นจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้รองรับกับภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ซึ่งอาจจะเป็นภาระต่อพนักงานและใช้ระยะเวลานานพอควร ดังนั้น หาก กฟภ. เปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้ได้มีทางเลือกในการออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน และองค์กรสามารถคัดสรรบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. การดำเนินการ

2.1 กฟภ. ได้จัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ไปแล้วจำนวน 19 ครั้ง ในช่วงเวลาดังแต่ปี พ.ศ. 2537 - 2561 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ครั้งที่	ปี	วันพ้นสภาพ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ (คน)
1	2537	15 ธ.ค. 2537	101
2	2540	4 มี.ค. 2540	149
3	2541	31 ก.ค. 2541	120
4	2542	1 ต.ค. 2542	160
5	2543	1 ส.ค. 2543	799
6	2545	1 มิ.ย. 2545	719
7	2547	1 พ.ค. 2547	678
8	2548 (ครั้งที่ 1)	1 มิ.ย. 2548	242
9	2548 (ครั้งที่ 2)	1 ต.ค. 2548	117
10	2549	1 มิ.ย. 2549	134
11	2550	1 ก.ค. 2550	467
12	2551	1 ก.ค. 2551	257
13	2553	1 มี.ค. 2553	549
14	2554	1 ก.ค. 2554	441
15	2555	1 ก.ย. 2555	601

ยกร่าง

-2-

ครั้งที่	ปี	วันพ้นสภาพ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ (คน)
16	2556	1 ก.ค. 2556	300
17	2560	1 ต.ค. 2560	82
18	2561	1 ต.ค. 2561	216
รวมทั้งสิ้นจำนวน			6,765 คน

2.2 กองระบบงานบุคคล (กรบ.) ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาหน่วยงานว่ามีพนักงานในสังกัดจำนวนเท่าใดที่เห็นสมควรปรับเปลี่ยนโดยให้เข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งนี้ ซึ่งผลสำรวจปรากฏว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 399 คน

2.3 กรบ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การจัดทำโครงการฯ ดังกล่าว กฟภ. และพนักงานจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

2.3.1 เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ทำให้พนักงานดังต่อไปนี้ ได้พ้นสภาพก่อนวาระตามความประสงค์ของตนเอง คือ

1) พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน และไม่พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนขององค์กร

2) พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีความพร้อมและมีความต้องการออกจากงานก่อนเกษียณอายุ

3) พนักงานที่มีอาการเจ็บป่วยอย่างยิ่ง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ มีปัญหาในการเดินทาง หรือมีวันลาหยุดต่อเนื่องจำนวนมากเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วย จนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

2.3.2 เป็นการลดอัตรากำลังพนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน ได้พ้นสภาพก่อนวาระ เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อให้คนรุ่นใหม่ได้เข้ามาบริหารจัดการ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.3.3 ทำให้ กฟภ. ได้มีโอกาสทบทวนการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ ตลอดจนกำหนดทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานให้เหมาะสมกับภาระงาน ณ ปัจจุบัน และในอนาคตต่อไป

2.3.4 ลดค่าใช้จ่ายด้านพนักงานลงได้

2.4 ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของ กฟภ. ประจำปี 2562 ตัวชี้วัดในหัวข้อจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าต่อจำนวนบุคลากรของ กฟภ. ได้กำหนดค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 คือ 560 ดังนั้น หาก กฟภ. จัดทำโครงการฯ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ทำให้สามารถลดจำนวนบุคลากรลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2.5 รายละเอียดโครงการฯ มีดังนี้

ชื่อโครงการ : “โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2562”

ยกร่าง

-3-

โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2562	
กำหนดเป้าหมาย/คุณสมบัติ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ	กำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 300 คน แบ่งเป็น <u>กลุ่มที่ 1</u> เป็นพนักงานที่เจ็บป่วยจนอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีใบรับรองแพทย์ <u>กลุ่มที่ 2</u> เป็นพนักงานที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ นับจนถึงวันที่ 30 ก.ย. 2562 ทั้งนี้ พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม จะต้องมียุการงานนับจากวันบรรจุจนถึงวันก่อนวันพ้นสภาพ (30 ก.ย. 2562) ไม่น้อยกว่า 10 ปี และไม่เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุในวันที่ 1 ต.ค. 2562 โดยผู้สมัครในกลุ่มที่ 1 ได้รับสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ ก่อนเป็นลำดับแรก สำหรับสิทธิที่เหลือจะพิจารณาให้แก่ผู้สมัครในกลุ่มที่ 2 ต่อไป ทั้งนี้ หากมีผู้สมัครเกินกว่าที่กำหนด ให้ กฟภ. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกต่อไป ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ หากอยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย หรืออยู่ในระหว่างสอบสวนทางวินัย หรือพิจารณาโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกกล่าวหาว่าทำความเสียหายแก่ กฟภ. ตาม พ.ร.บ. ความรับผิดทางละเมิด พ.ศ.2539 หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท สามารถยื่นใบสมัครได้ แต่จะต้องปรากฏผลการสอบสวน หรือผลคดีก่อนวันที่คณะกรรมการพิจารณา ระดับสูง (กรส.) จะพิจารณา
งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน 610 ล้านบาท
สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ	- เงินชดเชย ให้ได้รับตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ที่บังคับใช้อยู่ ณ วันก่อนวันพ้นสภาพการเป็นพนักงาน (30 ก.ย. 2562) (ปัจจุบันจ่ายในอัตราเงินเดือนสุดท้าย 300 วัน) - เงินตอบแทนพิเศษ -พนักงานกลุ่มที่ 1 ให้ได้รับสูงสุดไม่เกิน 20 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน -พนักงานกลุ่มที่ 2 ให้ได้รับสูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน ทั้งนี้ เงินตอบแทนพิเศษที่ได้รับต้องไม่เกินอายุการทำงานที่เหลืออยู่นับเป็นเดือน (อายุการทำงานที่เหลือนับตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2562 จนถึงวันเกษียณอายุ) แล้วแต่จำนวนใดจำนวนหนึ่งที่ต่ำกว่า - เงินเดือนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่สะสมไว้สูงสุดไม่เกิน 30 วัน - เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือเงินกองทุนสงเคราะห์ให้ได้รับตามข้อบังคับฯ กฟภ.

โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2562	
สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ (ต่อ)	5. เงินโบนัสประจำปี มีสิทธิได้รับตามระเบียบของ กฟภ. 6. กฟภ. เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทดแรกจากเงินตอบแทนพิเศษแทนพนักงานที่ออกตามโครงการฯ นี้ 7. กฟภ. เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทดแรก (หากมี) จากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือเงินกองทุนสงเคราะห์แทนพนักงาน กลุ่มที่ 1 ที่ออกตามโครงการฯ นี้
วันพ้นสภาพ	ให้พ้นสภาพในวันที่ 1 ต.ค. 2562
ข้อกำหนดทั่วไป	- ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงรองผู้ว่าการ หรือผู้ว่าการแล้วแต่กรณี - กฟภ. สงวนสิทธิ์ที่จะไม่อนุมัติให้ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ สำหรับพนักงานที่ กฟภ. เห็นว่ามีความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์ของ กฟภ. - กฟภ. จะไม่รับพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการฯ กลับเข้าทำงานกับ กฟภ. หรือ บริษัทอื่นที่เป็นบริษัทในเครือของ กฟภ. อีก ไม่ว่าในฐานะเป็นพนักงาน หรือลูกจ้าง หรือลูกจ้างชั่วคราว

2.6 กองวิเคราะห์การเงินและจัดการเงินทุน (กคจ.) ได้วิเคราะห์สถานะทางการเงินจากผลกระทบของการจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ สรุปรายละเอียดและประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์
 (ล้านบาท)

รายการ	ผลประโยชน์ ตอบแทน กลุ่มที่ 1	ผลประโยชน์ ตอบแทน กลุ่มที่ 2	รวม
ทางเลือกที่ 1 กลุ่มที่ 1 = 20 เท่า และกลุ่มที่ 2 = 10 เท่า	205.71	325.15	530.86
ทางเลือกที่ 2 กลุ่มที่ 1 = 20 เท่า และกลุ่มที่ 2 = 15 เท่า	205.71	402.56	608.27
ทางเลือกที่ 3 กลุ่มที่ 1 = 20 เท่า และกลุ่มที่ 2 = 20 เท่า	205.71	479.98	685.69

ในปี 2562 กฟภ. ได้จัดสรรวงเงินสำรองงบประมาณไว้จำนวน 600 ล้านบาท ซึ่งสามารถรองรับค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในทางเลือกที่ 1 และทางเลือกที่ 2 ได้ สำหรับทางเลือกที่ 3 จะมีวงเงินเกินกรอบวงเงินที่สำรองไว้ 85 ล้านบาท ดังนั้น จึงควรมีการบริหารจัดการเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางการเพิ่มรายได้และแนวทางการลดค่าใช้จ่าย สรุปได้ดังนี้

ยกร่าง

-5-

แนวทางการเพิ่มรายได้ กฟภ. มีแนวทางการเพิ่มรายได้จากธุรกิจเกี่ยวเนื่อง/ธุรกิจเสริม เช่น งานก่อสร้างระบบไฟฟ้า งานซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า งานตรวจสอบทดสอบและวิเคราะห์ระบบไฟฟ้า งานที่ปรึกษาและออกแบบระบบไฟฟ้า งานให้เช่าและขายอุปกรณ์ไฟฟ้า งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น เนื่องจากมีความได้เปรียบในด้านความพร้อมของระบบโครงข่ายไฟฟ้า ระบบบริหารจัดการไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความชำนาญในด้านวิศวกรรมไฟฟ้า ทำให้มีโอกาสในการขยายตัวทางธุรกิจ และสามารถพัฒนาระบบไฟฟ้าให้ทันสมัยเพื่อรองรับนวัตกรรม เทคโนโลยี และความต้องการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มสูงขึ้น

แนวทางการลดค่าใช้จ่าย

- มีการกำหนดมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายดำเนินงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะเบี่ยงเบนเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการประชุม อบรม สัมมนา โดยให้พิจารณาเลือกวิธีการที่เหมาะสม และจำเป็น เช่น การกำหนดให้หน่วยงานปฏิบัติงานล่วงเวลาเฉพาะที่จำเป็นเร่งด่วน การพิจารณาวางแผนติดตามงาน การฝึกอบรม การประชุมชี้แจงให้ใช้ VDO Conference หรือ Internet แทนการเดินทางของพนักงาน ควบคุมการใช้วัสดุสำนักงาน เป็นต้น

- รณรงค์ให้มีการใช้พลังงาน (ไฟฟ้า น้ำประปา และน้ำมันเชื้อเพลิง) อย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อเป็นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายดำเนินงานของ กฟภ.

ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เป็นค่าใช้จ่ายที่ได้รับการยกเว้นในการคำนวณค่าเกณฑ์ชีวิตทางการเงิน

2.7 กรบ. ได้พิจารณาเป้าหมายจำนวนของผู้เข้าร่วมโครงการฯ จากผลการสำรวจข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ประกอบกับจำนวนงบประมาณที่สายงานบัญชีและการเงินได้จัดสรรวงเงินสำรองไว้แล้ว จึงเห็นควรกำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 300 คน ภายในวงเงินงบประมาณจำนวน 610 ล้านบาท (ตามทางเลือกที่ 2)

3. กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

3.1 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ก.พ. 2547 ให้รัฐวิสาหกิจจัดทำโครงการร่วมใจจากองค์กร (Mutual Separation Plan) หรือโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) โดยใช้หลักเกณฑ์ให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษสูงสุดไม่เกิน 30 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายบวกเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ ห้ามมิให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการกลับเข้ามาปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ อีก ไม่ว่าในตำแหน่งใด สำหรับเงื่อนไขอื่น ๆ เห็นควรมอบอำนาจให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งพิจารณาตามความเหมาะสม (หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0808/21908 ลว. 4 ธ.ค. 2546)

3.2 หนังสือสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ลว. 13 มี.ค. 2550 แจ้งหลักการการหรือเรื่องการจัดทำโครงการร่วมใจจากองค์กรปี 2550 ของ กฟภ. ว่าคณะกรรมการ กฟภ. สามารถจัดทำโครงการร่วมใจจากองค์กร ตามนัยมติ ครม. วันที่ 3 ก.พ. 2547 ได้โดยใช้หลักเกณฑ์เดิมของกระทรวงการคลังในส่วนที่กำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษสูงสุดไม่เกิน 30 เท่าของเงินเดือนสุดท้ายบวกเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ ห้ามมิให้พนักงานที่เข้าโครงการนี้กลับเข้าปฏิบัติงานใน กฟภ. อีกไม่ว่าในตำแหน่งใด

ยกร่าง

-6-

3.3 คำสั่ง กฟภ. ที่ กฟภ. 8/2561 สั่ง ณ วันที่ 24 ก.ค. 2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของ กฟภ. กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารให้พิจารณากลับกรองแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของ กฟภ. ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. ยกเว้นแผนการดำเนินงานที่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ กฟภ. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม และคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของ กฟภ. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

4. การพิจารณา

กรบ. ได้พิจารณาแล้วเห็นควรพิจารณา ดังนี้

4.1 อนุมัติให้ กฟภ. จัดทำ “โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2562” โดยกำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 300 คน ภายในวงเงินงบประมาณจำนวน 610 ล้านบาท แล้วแต่จำนวนใดจำนวนหนึ่งจะถึงก่อน

4.2 กำหนดให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ พ้นสภาพในวันที่ 1 ต.ค. 2562

4.3 กำหนดรายละเอียดโครงการฯ ตามข้อพิจารณาข้อ 2.5

ผวก. มีบัญชา ลว. 7 พ.ค. 2562 ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อพิจารณา

5. ความเห็นของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วในการประชุมครั้งที่ 10/2562 เมื่อวันที่ 14 พ.ค. 2562 มีมติเห็นชอบ นำเสนอคณะกรรมการ กฟภ.

6. ประเด็นที่นำเสนอ

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดอนุมัติจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2562 ตามเสนอต่อไป

มติที่ประชุม อนุมัติตามเสนอ โดยมีข้อสังเกตให้พิจารณาดำเนินการ