

**วาระที่ 5.2.2 ขอความเห็นชอบปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรให้แก่พนักงานหรือคู่สมรส
ของพนักงาน จากเดิมจำนวน 800 บาท เป็น 1,200 บาท**

ด้วย ผวก. ขอเสนอเรื่องมาเพื่อคณะกรรมการ กฟผ. พิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้อง
นำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 7 เม.ย. 2547

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องเดิม

ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 29 ม.ค. 2561
ได้พิจารณาข้อเสนอของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฟผ. เรื่องขอปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร
ให้แก่พนักงานหรือคู่สมรสของพนักงาน จากเดิมจำนวนเงิน 800 บาท เป็น 1,500 บาท ต่อการคลอดบุตรทุกราว
ไม่ว่าบุตรที่คลอดนั้นจะมีชีวิตอยู่หรือไม่ก็ตาม ซึ่งที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบให้ปรับเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร
จากเดิม 800 บาท เป็น 1,200 บาท และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำข้อมูลเพิ่มเติม ตามมติคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ 7 มี.ค. 2560 เรื่องการปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจ
ในภาพรวมก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. ต่อไป

2. การดำเนินการ

2.1 กองสวัสดิการ (กสภ.) ได้จัดทำข้อมูลเพิ่มเติมในการปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือในการ
คลอดบุตรให้แก่พนักงานหรือคู่สมรสของพนักงาน ตามหลักเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ เรื่องแนวทางการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจ
ในภาพรวม ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 มี.ค. 2560 เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามแนวทางการพิจารณา
ปรับปรุงค่าตอบแทนฯ แนบ)

2.2 จากการสำรวจข้อมูลเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น
ปรากฏผลดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนเงิน (บาท)	จำนวนบุตร
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	1,000	ไม่เกิน 3 คน
การไฟฟ้านครหลวง	400	ไม่เกิน 3 คน
การประปานครหลวง	400	ไม่เกิน 3 คน
การประปาส่วนภูมิภาค	400	ไม่จำกัดจำนวนบุตร
การเคหะแห่งชาติ	400	ไม่เกิน 3 คน

3. กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

3.1 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 เม.ย. 2547 เห็นชอบการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้าง
ที่เกี่ยวกับการเงินตามมาตรา 13 (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่ให้รัฐวิสาหกิจ
แต่ละแห่งสามารถดำเนินการเองได้ เมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นเห็นชอบแล้ว ได้แก่

1. การปรับปรุงค่าจ้าง

2. การปรับปรุงสวัสดิการ ยกเว้นค่ารักษาพยาบาล

3. การปรับปรุงประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน
ที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้

-2-

ทั้งนี้ การปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินตามข้อ 2 – 3 จะต้องเป็นสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่มีอยู่เดิม

3.2 คำสั่ง กฟผ. ที่ กฟผ. 5/2560 ลง ณ วันที่ 25 ส.ค. 2560 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของ กฟผ. กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารให้พิจารณากลับกรองระเบียบ ข้อบังคับ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ.

4. การพิจารณา

เนื่องจากอัตราเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรจำนวน 800 บาท ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลากว่า 11 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน จึงเห็นควรปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรให้แก่พนักงานหรือคู่สมรสของพนักงาน เป็นจำนวนเงิน 1,200 บาท ต่อการคลอดบุตรทุกคราว ไม่ว่าบุตรที่คลอดนั้นจะมีชีวิตอยู่หรือไม่ก็ตาม ซึ่งการจ่ายเงินค่าช่วยเหลือในการคลอดบุตรเป็นสวัสดิการของพนักงานที่ได้กำหนดไว้เดิม จึงถือเป็นสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่มีอยู่เดิม จึงอยู่ในอำนาจการพิจารณาของคณะกรรมการ กฟผ.

ผวก. มีบัญชา ลว. 10 เม.ย. 2561 ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการ กฟผ.

5. ความเห็นของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารได้พิจารณากลับกรองเรื่องดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 22 พ.ค. 2561 มีมติเห็นชอบ นำเสนอคณะกรรมการ กฟผ.

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

6. ประเด็นที่นำเสนอ

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรให้แก่พนักงานหรือคู่สมรสของพนักงาน จากเดิมจำนวน 800 บาท เป็น 1,200 บาท ต่อการคลอดบุตรทุกคราว ไม่ว่าบุตรที่คลอดนั้นจะมีชีวิตอยู่หรือไม่ก็ตาม

การพิจารณาของกรรมการ กฟผ.

นายยอดพจน์ วงศ์รักมิตร กรรมการ มีความเห็นว่า การขอปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรครั้งนี้ ถือเป็นสวัสดิการให้พนักงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่าไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) รวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย จะมีทั้งที่ให้เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรที่สูงกว่าและต่ำกว่าของ กฟผ. โดยส่วนที่ต่ำกว่าก็พยายามที่จะปรับตามขึ้นไป หากพิจารณาจากคู่เปรียบเทียบ ณ วันนี้จะมี กฟผ. ที่มีอัตราเงินช่วยเหลือสูงสุดคือ 1,000 บาทต่อบุตร 1 คน และกำหนดด้วยว่าจำนวนบุตรไม่เกิน 3 คน ดังนั้น ถ้าจะอิงหลักของคู่เปรียบเทียบในกลุ่มธุรกิจที่คล้าย ๆ กันแล้วก็ไม่ควรสูงเกินกว่าหน่วยงานที่จ่ายสูงสุด รวมทั้งควรมีข้อกำหนดเรื่องจำนวนบุตรด้วย โดยเฉพาะการขอปรับจาก 800 บาท เป็น 1,200 บาท ซึ่งคิดเป็นการปรับเพิ่มขึ้นถึง 50% และสูงกว่า กฟผ. จึงต้องให้ความระมัดระวังว่าอาจจะเป็นการส่งสัญญาณให้มีการขอปรับเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามเห็นด้วยในหลักการว่าควรต้องปรับเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันค่าใช้จ่ายสูงขึ้น แต่ต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาและเหตุผลที่ชัดเจน รวมทั้งการ Benchmark อัตราการจ่ายก็ไม่ควรจะสูงกว่าหน่วยงานในกลุ่มธุรกิจ

-3-

เดียวกันตามที่ได้เรียนแล้วข้างต้น หรือถ้าจะพิจารณาจาก Performance ขององค์กร หมายความว่าพิจารณาจากผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นหลัก ก็ควรจะสื่อให้พนักงาน ได้รับทราบในส่วนนี้ด้วยเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานช่วยร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าผลงานดี สวัสดิการก็จะดีตามไปด้วย

ผู้ว่าการ กรรมการและเลขานุการฯ เพิ่มเติมว่า เรื่องสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับสิทธิประโยชน์ โภคเดียวกัน อาจมีบางส่วนที่แตกต่างกัน เนื่องจากสวัสดิการโดยรวมทั้งหมดมีหลายประเภท แต่เฉพาะเรื่องเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรของพนักงานนี้ ได้มีการหารือกันในกลุ่มกิจการสัมพันธ์ ของรัฐวิสาหกิจด้วยกัน และทราบว่า กฟผ. จะพิจารณาปรับเพิ่มเช่นเดียวกัน แต่สิ่งหนึ่งที่เป็นหลัก ในการพิจารณาคือ กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจในกลุ่มผู้นำ ฉะนั้น สวัสดิการใดที่จายน้อยกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น ก็พยายามปรับให้เท่าเทียม หรือมากกว่า อีกประการคือ ต้องไม่กระทบต่อฐานะการเงิน โดยเฉพาะ การขอปรับครั้งนี้ที่ปรับเพิ่มขึ้น 50% คือ 400 บาท นั้น จากข้อมูลย้อนหลัง 4 ปีจะมีพนักงานใช้สิทธิ เฉลี่ยปีละ 376 ราย คิดเป็นเงิน 150,400 บาท/ปี ดังนั้น ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งผลการดำเนินงาน ฐานะการเงิน รวมทั้งคู่เทียบในธุรกิจกลุ่มเดียวกัน จึงคิดว่าการขอปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือในการ คลอดบุตรครั้งนี้มีความเหมาะสม

นางซิณเสณี อุ่นจิตติ รองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน ชี้แจงเพิ่มเติมว่า สาเหตุที่ขอปรับจาก 800 บาท เป็น 1,200 บาทนั้น ขณะที่พิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กฟผ. ได้พิจารณาจาก ข้อมูลย้อนหลัง 11 ปี พบว่าอัตราค่าครองชีพเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 4% ครั้นนี้จึงขอปรับขึ้นในอัตรา 50% คิดเป็นเงิน 400 บาท

ประธานกรรมการ มีความเห็นและสอบถามว่า ผมมองในหลักเมตตากรุณาแล้ว เห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องควร ให้แก่พนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และขอทราบว่า ถ้าหาก พนักงานคลอดครั้งหนึ่งเป็นการคลอดแฝด 3 กฟผ. จะต้องจ่ายช่วยเหลือบุตรเป็นเงินเท่าไร

นางซิณเสณี อุ่นจิตติ รองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน ชี้แจงว่า ถ้าหากเป็นการคลอดบุตรที่เป็นแฝด 3 คน กฟผ. จะต้องจ่าย 3 เท่า คิดเป็นเงิน 3,600 บาท

นายนิกร สุศิริวัฒนนทร์ กรรมการ มีความเห็นว่า ถ้าเป็นดังที่ รผก.(บ) ชี้แจง ก็ต้องระบุในระเบียบให้ชัดเจน ว่า กฟผ. ช่วยเหลือเงินค่าคลอดบุตรเป็นเงิน 1,200 บาท/คน/ครั้ง และไม่จำกัดจำนวน แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ นั้นผมเห็นว่าส่วนที่เกี่ยวข้องควรจะต้องพิจารณา เป็นองค์รวม และต้องมีกระบวนการคิดที่ครอบคลุม เช่น เมื่อเปรียบเทียบกับ กฟผ. และ กฟน. แล้วใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร จะสามารถปรับให้เท่าเทียมกันได้หรือไม่ รวมถึงจะนำ สวัสดิการเหล่านี้เสริมในแผนกลยุทธ์ที่จะสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตได้อย่างไร

-4-

นายยอดพนธ์ วงศ์รักมิตร กรรมการ มีความเห็นว่า ผมเห็นด้วยอย่างยิ่งกับสิ่งที่ท่านนิกรได้กล่าวไว้ว่า กฟภ. จำเป็นที่จะต้องทราบข้อมูลทั้งเรื่องเงินเดือนรวมถึงสวัสดิการทั้งหมดของหน่วยงานอื่นในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน แล้วนำมาเปรียบเทียบให้เห็นภาพรวมเพื่อวางแผนระยะยาวว่าองค์กรจะดูแลพนักงานอย่างไร เพราะว่าในอนาคตอันใกล้จะเป็นยุคของกลุ่มคน Gen Y และ Gen M ซึ่งหมายถึงคนที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี และคนที่ใช้งานเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา และเมื่อถึงเวลานั้นสวัสดิการแบบที่ กฟภ. ช่วยเหลืออยู่ ณ วันนี้อาจจะไม่สร้างแรงจูงใจให้กับคนเหล่านี้ เพราะฉะนั้น ถ้าสามารถนำข้อมูลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ มาพิจารณาในภาพรวม ก็จะทำให้การวางแผนต่าง ๆ มีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ โดยมีข้อสังเกตให้พิจารณาดำเนินการ

