

วาระที่ 5.1 ขอความเห็นชอบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง

กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 วรรคสาม ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตาม มาตรา 13(2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และคณะรัฐมนตรีก่อนถึงจะดำเนินการได้

ผู้ว่าการ เสนอว่า ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ 3/2558 เมื่อวันที่ 18 มี.ค. 2558 ได้มอบหมายให้ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผบค.) ดำเนินการหาแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานนั้น

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยกองระบบงานบุคคล (กรบ.) ได้ศึกษาข้อมูลแนวทางการช่วยเหลือของภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจต่างๆ แล้วพบว่าการช่วยเหลือโดยการจ่ายเป็น "เงินตอบแทนพิเศษ" โดยมีหลักการว่า พนักงานผู้ที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น จะได้รับ "เงินตอบแทนพิเศษ" เพิ่มขึ้นจากอัตราเงินเดือนที่เต็มขั้นของตน เป็นจำนวนร้อยละ 2 ร้อยละ 4 หรือร้อยละ 6 ขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเงินจำนวนนี้จะได้รับทุกเดือนไปตลอดรอบการประเมินผล (6 เดือน หรือ 1 ปี) ซึ่งเมื่อถึงรอบการประเมินผลในครั้งถัดไปเงินจำนวนนี้จะถูกยกเลิกไป และพนักงานผู้นั้นจะได้รับเงินตอบแทนพิเศษนี้อีกหรือไม่ จำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบนั้นๆ เป็นวงรอบเช่นนี้ จนกว่าผู้นั้นจะได้รับการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่ง

ภาคราชการ จ่ายเงินตอบแทนพิเศษนี้โดยไม่มีการกำหนดโควตาของผู้ที่มีสิทธิจะได้รับเงินช่วยเหลือไม่ว่าจะร้อยละ 2 ร้อยละ 4 หรือร้อยละ 6 ทั้งนี้ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

รัฐวิสาหกิจที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี (ครม.) ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษนี้ได้ ทุกรัฐวิสาหกิจจะถูกจำกัดโควตา โดยผู้ที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษร้อยละ 6 ให้มีจำนวนคนได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานผู้มีสิทธิ ร้อยละ 4 ให้มีจำนวนคนได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานผู้มีสิทธิ และร้อยละ 2 ไม่มีการจำกัดโควตา โดยปัจจุบันมีรัฐวิสาหกิจที่ได้รับความเห็นชอบจาก ครม. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษได้ มีดังนี้

หน่วยงาน	วันที่ ครม.ให้ความเห็นชอบ
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	7 เมษายน 2552
สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง	5 สิงหาคม 2552
การประปานครหลวง	15 ธันวาคม 2552
การประปาส่วนภูมิภาค	21 ธันวาคม 2553
การเคหะแห่งชาติ	19 ธันวาคม 2554
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	2 เมษายน 2555

หน่วยงาน	วันที่ ครม.ให้ความเห็นชอบ
องค์การเภสัชกรรม	14 พฤษภาคม 2555
โรงงานไฟ	6 พฤศจิกายน 2555
สถาบันการบินพลเรือน	5 มีนาคม 2556
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	13 มกราคม 2558
การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	27 มีนาคม 2558

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นในระดับ หรือตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น (บาท)
ผู้อำนวยการไฟฟ้าเขต	1	190,590
ผู้อำนวยการฝ่าย	1	167,160
รองผู้อำนวยการฝ่าย	21	127,150
ผู้อำนวยการกอง	5	
ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค...ชั้น 2	12	
นักวิชาการ ระดับ 11	1	
รองผู้อำนวยการกอง	6	111,930
ผู้ช่วยผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค...ชั้น 1 - 2	14	
ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค...ชั้น 3	4	
นักวิชาการ ระดับ 10	5	
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	2	98,590
นักวิชาการ / ผู้ชำนาญการ ระดับ 9	38	
ผู้ช่วยผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค...ชั้น 3	4	
ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา....	23	
หัวหน้าแผนก	69	90,510
นักวิชาการ / ผู้ชำนาญการ ระดับ 8	31	
ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย....	8	
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	27	82,740
นักวิชาการ / พนักงาน ระดับ 7	77	
พนักงาน ระดับ 6	15	71,500
พนักงาน ระดับ 5	17	64,360
พนักงาน ระดับ 3	3	41,260
รวม	384 คน	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2558 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีพนักงานจำนวน 28,707 คน



กรบ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การจ่าย “เงินตอบแทนพิเศษ” เป็นแนวทางที่เหมาะสมสมควรที่จะนำมาใช้กับพนักงานที่มีเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับ หรือตำแหน่ง และสอดคล้องกับ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว จึงเห็นควรกำหนดหลักการไว้ ดังนี้

1. ให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ่าย “เงินตอบแทนพิเศษ” ในอัตราร้อยละ 2 ร้อยละ 4 และร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง ให้แก่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง ซึ่งพนักงานจะได้รับเงินนี้จำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะการจ่ายเป็นการชั่วคราว (12 เดือน) เมื่อถึงวันเลื่อนเงินเดือนประจำปี (1 ม.ค. ของปีถัดไป) ให้ยกเลิกเงินตอบแทนพิเศษนี้ คงกลับไปรับอัตราเงินเดือนเดิม

2. หลักเกณฑ์การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน	เงินตอบแทนพิเศษ (จำนวนร้อยละของฐานเงินเดือน ขั้นสูงสุดของระดับ หรือ ตำแหน่ง)	จำนวนคน (ร้อยละของจำนวนพนักงานที่มีเงินเดือน ถึงขั้นสูงสุดของระดับ หรือ ตำแหน่ง)
ต้องปรับปรุง และพอใช้	ไม่ได้รับ	-
ดี	ร้อยละ 2	ไม่จำกัดโควตา
ดีมาก	ร้อยละ 4	ไม่เกินร้อยละ 25
ดีเยี่ยม	ร้อยละ 6	ไม่เกินร้อยละ 10

3. พนักงานที่มีสิทธิจะได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” จะต้องมียอดอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งแล้ว

4. เงินตอบแทนพิเศษ ไม่ถือเป็นเงินเดือน และไม่ใช้เป็นฐานในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนในทุกๆ กรณี

5. ประมาณการค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ 2559 (1 ม.ค. 2559) จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายประมาณ 1,037,824.- บาทต่อเดือน หรือ 12,453,888.- บาทต่อปี โดยกองวิเคราะห์การเงินและจัดการเงินทุน (กคจ.) ได้วิเคราะห์ผลกระทบทางการเงินในปี 2559 จากการปรับปรุงการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ สรุปได้ ดังนี้

5.1 ผลกระทบต่อกำไรสุทธิ จะทำให้กำไรสุทธิปี 2559 ลดลง 11.15 ล้านบาท หรือ 0.08 % หากรวมค่าใช้จ่ายอื่นที่ขอปรับเพิ่มจะทำให้กำไรสุทธิลดลง 18.07 ล้านบาท หรือ 0.13 %

5.2 ผลกระทบต่ออัตราส่วนทางการเงิน อัตราส่วนค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อยอดขาย ต่อรายได้จากการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรต่อยอดขาย ต่อรายได้จากการดำเนินงาน ไม่เปลี่ยนแปลง แต่มีผลกระทบเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย 0.02 - 0.03% สำหรับอัตราส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน



5.3 ผลกระทบต่อเกณฑ์ชีวิตทางการเงิน ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานฯ เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในรายการที่ขอยกเว้นในการประเมินผลค่าเกณฑ์ชีวิตทางการเงิน และสามารถพิจารณาจัดสรรงบประมาณรองรับได้ในช่วงต้นปีทำการปรับปรุงงบประมาณประจำปี 2559

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้แก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง ให้มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน จึงเห็นควรให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง ตามรายละเอียดข้อ 1. - 4. โดยให้มีผลตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ 2559 (1 ม.ค.2559) เป็นต้นไป

ผวก. มีบัญชา ลว. 13 ส.ค. 2558ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารได้พิจารณาแล้วในการประชุมครั้งที่ 17/2558 เมื่อวันที่ 1 ก.ย. 2558 มีมติเห็นชอบนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมอบให้ ผวก.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องนี้ให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อเป็นแรงผลักดัน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

อนึ่ง กรบ.ได้มีบันทึก ลว. 15 ก.ย.2558 ขอเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่จะนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งสามารถสรุปหลักการที่นำเสนอขออนุมัติตามข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้ดังนี้

1. ให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ่าย “เงินตอบแทนพิเศษ” ในอัตราร้อยละ 2 ร้อยละ 4 และร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง ให้แก่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง ซึ่งพนักงานจะได้รับเงินนี้จำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะการจ่ายเป็นการชั่วคราว (12 เดือน) เมื่อถึงวันเลื่อนเงินเดือนประจำปี (1 ม.ค.ของปีถัดไป) ให้ยกเลิกเงินตอบแทนพิเศษนี้ คงกลับไปรับอัตราเงินเดือนเดิม

2. หลักเกณฑ์การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน	เงินตอบแทนพิเศษ (จำนวนร้อยละของฐานเงินเดือน ขั้นสูงสุดของระดับ หรือ ตำแหน่ง)	จำนวนคน (ร้อยละของจำนวนพนักงานที่มีเงินเดือน ถึงขั้นสูงสุดของระดับ หรือ ตำแหน่ง)
ต้องปรับปรุง และพอใช้	ไม่ได้รับ	-
ดี	ร้อยละ 2	ไม่จำกัดโควตา
ดีมาก	ร้อยละ 4	ไม่เกินร้อยละ 25
ดีเยี่ยม	ร้อยละ 6	ไม่เกินร้อยละ 10

3. พนักงานที่มีสิทธิจะได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” จะต้องมียอดอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งแล้ว



4. หากพนักงานมีการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งสูงขึ้น หรือมีการปรับเงินเดือน หรือค่าจ้างขั้นสูงสุด โดยพนักงานไม่ได้รับการปรับเงินเดือน หรือค่าจ้าง ให้พนักงานได้รับเงินตอบแทนพิเศษจนถึงวันที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีถัดไป

5. เงินตอบแทนพิเศษ ไม่ถือเป็นเงินเดือน และไม่ใช้เป็นฐานในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนในทุกๆ กรณี

ทั้งนี้ จึงเห็นควรให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง ตามรายละเอียดข้อ 1. - 5. โดยให้มีผลตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ 2559 (1 ม.ค.2559) เป็นต้นไป

(ทั้งนี้ รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่ขออนุมัติเดิมและปรับปรุงตามแนบ)

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดพิจารณา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบต่อไป

การพิจารณาของกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นายเรณูศักดิ์ มหาวิจิตรชัยมนตรี กรรมการ เพิ่มเติมว่า เรื่องนี้เป็นสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ เช่นเดียวกับภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ก็มีการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษนี้ไปแล้ว ทั้งนี้ ในคราวประชุมคณะกรรมการบริหารได้สอบถามว่าเหตุใดการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) จึงไม่มีรายชื่ออยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจที่ได้รับความเห็นชอบจาก ครม.ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษนี้ด้วย ซึ่งได้รับคำชี้แจงว่า กฟน.กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษไว้ใน พ.ร.บ.กฟน. ตั้งแต่แรกแล้ว ฉะนั้นเรื่องนี้น่าจะเป็นเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงจะได้รับโดยเร็ว

ประธานกรรมการ สอบถามว่า ที่ผ่านมาพนักงานเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีวิธีปฏิบัติอย่างไร

นายสุรศักดิ์ ไตรทาน รองผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล ชี้แจงว่า ยังไม่ได้กำหนดวิธีปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวไว้

นายเรณูศักดิ์ มหาวิจิตรชัยมนตรี กรรมการ เพิ่มเติมว่า อีกประเด็นที่คณะกรรมการบริหารพิจารณาก็คือ ถ้าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคผลักดันให้มีการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษนี้แล้วจะมีผลกระทบต่อฐานะการเงินของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างไร ก็ได้รับคำชี้แจงว่าจะมีผลกระทบต่ออัตราส่วนทางการเงินของปี 2559 เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ประมาณ 0.02-0.03% ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับรายได้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประธานกรรมการ สอบถามว่า เงินตอบแทนพิเศษนี้เมื่อจ่ายให้พนักงานแล้วจะมีผลติดตัวไปตลอด ใชหรือไม่



นายเร็กซ์ศักดิ์ มหาวิจิตรมนตรี กรรมการ เพิ่มเติมว่า เป็นการจ่ายรายปี กล่าวคือ พิจารณารายปี 2558 แล้วจะเพิ่มให้ในปี 2559 และเมื่อถึงปีถัดไปก็จะพิจารณาอีกครั้ง โดยนำผลการพิจารณาของปี 2559 ไปเพิ่มให้ในปีถัดไปอีก แต่จะไม่ติดตัว จะล้างไปแต่ละปี

พลโท ชาทอุดม ติตตะสิริ กรรมการ สอบถามว่า ใช้ระบบการประเมินเหมือนกับภาคราชการ คือ ประเมินครั้งละ 6 เดือน ใช่หรือไม่

นายธรรมบุญ สำราญเกษ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล ชี้แจงว่า ข้าราชการจะได้รับการเลื่อน เงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ส่วนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเลื่อนเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง เพราะฉะนั้นเงินส่วนนี้ จะจ่ายให้พนักงาน 12 เดือน พอถึง 1 ม.ค.ปีถัดไปเงินนี้จะหายไป แล้วก็เริ่มประเมินกันใหม่

พันเอก ปรัชญา เฉลิมวัฒน์ กรรมการ สอบถามว่า จากรายละเอียดที่นำมาแสดง พนักงานที่มีสิทธิ ได้รับเงินตอบแทนพิเศษมีจำนวน 384 คน และข้อมูล ณ เดือน ก.ค.2558 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีพนักงานทั้งสิ้น 28,707 คน ขอทราบว่าจำนวนร้อยละของพนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทน พิเศษที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 25 หรือไม่เกินร้อยละ 10 มีวิธีการคำนวณอย่างไร

นายสุรศักดิ์ ไตรทาน รองผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล ชี้แจงว่า ร้อยละ 25 หรือร้อยละ 10 คำนวณจาก ผู้ที่มีสิทธิได้รับการเพิ่มผลตอบแทนพิเศษทั้งหมด 384 คน ทั้งนี้ ในคราวประชุมคณะกรรมการ บริหารได้สอบถามว่าการประเมินนี้จะเป็นการประเมินตามปกติหรือไม่ ซึ่งได้เรียนชี้แจงแล้วว่า จะต้องมีการประเมินเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะคัดเลือกคนว่าใครจะอยู่ในกลุ่มร้อยละ 10 หรือ ร้อยละ 25 คือจะมีการประเมินเพิ่มเติมขึ้นมาในแต่ละสายงานโดยใช้กติกา

ผู้ว่าการ กรรมการและเลขานุการฯ เพิ่มเติมว่า เนื่องจากเรื่องนี้หลังจากคณะกรรมการการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคให้ความเห็นชอบแล้วจะต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ ครม.เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ซึ่งกว่าที่ ครม.จะพิจารณาเรื่องนี้ก็อาจจะเป็นกลางปี 2559 ฉะนั้น การที่ระบุว่า "โดยให้มีผลตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ 2559 (1 ม.ค.2559) เป็นต้นไป ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลง

ประธานกรรมการ มีความเห็นว่า ในขั้นนี้ควรเสนอให้มีผลตั้งแต่ 1 ม.ค.2559 ไปก่อน ส่วน ครม. จะพิจารณาอย่างไรก็เป็นดุลพินิจของ ครม.



นายยอดพจน์ วงศ์รักมิตร กรรมการ มีความเห็นว่า เห็นด้วยกับเรื่องนี้ แต่ขอเสริมให้มีการวางแผน
เรื่องงบประมาณไว้ด้วย เพราะว่าถ้าพิจารณาจากประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นครั้งนี้มีเพียง
ประมาณ 12.4 ล้านบาท ซึ่งอาจจะไม่มาก แต่ควรพิจารณาด้วยว่าในอนาคต 3-5 ปีข้างหน้าจะมี
พนักงานที่เข้าข่ายได้รับเงินตอบแทนพิเศษนี้มากหรือน้อยเพียงใด เพราะมีผลกับการวางแผน
งบประมาณ นอกจากนี้ขอฝากให้ฝ่ายจัดการดูแลเรื่องแบบฟอร์มที่ใช้ประเมินผลด้วยความ
ระมัดระวัง เพราะว่าอาจจะมีผู้ที่ประเมินแล้วไม่อยู่ในกลุ่มที่ได้เงินตอบแทนร้อยละ 6 หรือ
ร้อยละ 4 ซึ่งต่างจากการประเมินผลประจำปีตามปกติ จึงเป็นเรื่องที่อ่อนไหวพอสมควร

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามเสนอ โดยมีข้อสังเกตให้ดำเนินการ

