

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.) ได้ศึกษาข้อมูลแนวทางการช่วยเหลือของภาครัฐราชการ 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

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

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

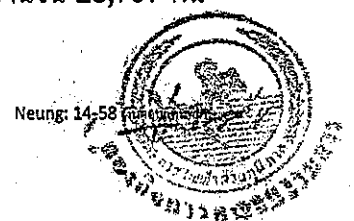
| หน่วยงาน                           | วันที่ ครม.ให้ความเห็นชอบ |
|------------------------------------|---------------------------|
| บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด           | 7 เมษายน 2552             |
| สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง | 5 สิงหาคม 2552            |
| การประปานครหลวง                    | 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            |

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้นในระดับ หรือตำแหน่ง ดังนี้

| ตำแหน่ง                                          | จำนวน (คน) | อัตราเงินเดือนเต็มขั้น (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<br>การปฏิบัติงาน | เงินตอบแทนพิเศษ<br>(จำนวนร้อยละของฐานเงินเดือน<br>ขั้นสูงสุดของระดับ หรือ ตำแหน่ง ) | จำนวนคน<br>(ร้อยละของจำนวนพนักงานที่มีเงินเดือน<br>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 ผลกระทบต่อเกณฑ์ชี้วัดทางการเงิน ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานฯ เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในรายการที่ขอยกเว้นในการประเมินผลค่าเกณฑ์ชี้วัดทางการเงิน และสามารถพิจารณาจัดสรรงบประมาณรองรับได้ในช่วงต้นปีทำการปรับปรุงงบประมาณประจำปี 2559

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

ผวก. มีบัญชา ลว. 13 ส.ค. 2558 ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณา 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<br>การปฏิบัติงาน | เงินตอบแทนพิเศษ<br>(จำนวนร้อยละของฐานเงินเดือน<br>ขั้นสูงสุดของระดับ หรือ ตำแหน่ง ) | จำนวนคน<br>(ร้อยละของจำนวนพนักงานที่มีเงินเดือน<br>ถึงขั้นสูงสุดของระดับ หรือ ตำแหน่ง) |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| ต้องปรับปรุง และพอใช้              | ไม่ได้รับ                                                                           | -                                                                                      |
| ดี                                 | ร้อยละ 2                                                                            | ไม่จำกัดโควตา                                                                          |
| ดีมาก                              | ร้อยละ 4                                                                            | ไม่เกินร้อยละ 25                                                                       |
| ดีเยี่ยม                           | ร้อยละ 6                                                                            | ไม่เกินร้อยละ 10                                                                       |

3. พนักงานที่มีสิทธิจะได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” จะต้องมียอดเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งแล้ว



4. หากพนักงานมีการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งสูงขึ้น หรือมีการปรับเงินเดือน หรือค่าจ้างขั้นสูงสุด โดยพนักงานไม่ได้รับการปรับเงินเดือน หรือค่าจ้าง ให้พนักงานได้รับเงินตอบแทนพิเศษจนถึงวันก่อนที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีถัดไป

5. เงินตอบแทนพิเศษ ไม่ถือเป็นเงินเดือน และไม่ใช้เป็นฐานในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนในทุกๆ กรณี

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

(ทั้งนี้ รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่ขออนุมัติเดิมและปรับปรุงตามแนบ)

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดพิจารณา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะกรรมการให้ความเห็นชอบต่อไป

#### การพิจารณาของกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นายเรีงศักดิ์ มหาวิจิฉัยมนตรี กรรมการ เพิ่มเติมว่า เรื่องนี้เป็นสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ เช่นเดียวกับภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ก็มีการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษนี้ไปแล้ว ทั้งนี้ ในคราวประชุมคณะกรรมการบริหารได้สอบถามว่าเหตุใดการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) จึงไม่มีรายชื่ออยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจที่ได้รับความเห็นชอบจาก ครม.ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษนี้ด้วย ซึ่งได้รับคำชี้แจงว่า กฟน.กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษไว้ใน พ.ร.บ.กฟน. ตั้งแต่แรกแล้ว ฉะนั้นเรื่องนี้ น่าจะเป็นเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงจะได้รับโดยเร็ว

ประธานกรรมการ สอบถามว่า ที่ผ่านมามีพนักงานเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีวิธีปฏิบัติอย่างไร

นายสุรศักดิ์ ไตรทาน รองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล ชี้แจงว่า ยังไม่ได้กำหนดวิธีปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวไว้

นายเรีงศักดิ์ มหาวิจิฉัยมนตรี กรรมการ เพิ่มเติมว่า อีกประเด็นที่คณะกรรมการบริหารพิจารณาก็คือ ถ้าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคผลักดันให้มีการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษนี้แล้วจะมีผลกระทบต่อฐานะการเงินของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างไร ก็ได้รับคำชี้แจงว่าจะมีผลกระทบต่ออัตราส่วนทางการเงินของปี 2559 เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ประมาณ 0.02-0.03% ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับรายได้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประธานกรรมการ สอบถามว่า เงินตอบแทนพิเศษนี้เมื่อจ่ายให้พนักงานแล้วจะมีผลติดตัวไปตลอดหรือไม่



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

พลโท ชาทอดม ติตถะสิริ กรรมการ สอบถามว่า ใช้ระบบการประเมินเหมือนกับภาคราชการ คือ ประเมินครั้งละ 6 เดือน ใช่หรือไม่

นายธรรมบุญ สำราญเกษ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล ชี้แจงว่า ข้าราชการจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนปีละ 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



วาระที่ 5.2 ขออนุมัติปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2555 ข้อ 6 ข.(6)

กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มาตรา 23 (3) ให้คณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ ให้รวมถึง การวางข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอน พนักงาน

2. คำสั่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ กฟผ. 6/2557 สัณ ณ วันที่ 16 ธ.ค. 2557 เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารให้ พิจารณากลับกรองระเบียบ ข้อบังคับ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผู้ว่าการ เสนอว่า ตามข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 ในข้อ 6 ข. (6) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2555 ได้กำหนดลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไว้ดังนี้

“(6) เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษ หรือพ้นระยะเวลาการรอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี หรือ”

ปัจจุบันได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับการต้องโทษจำคุกของผู้บริหาร และพนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน รัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2558 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 ก.ค. 2558 และมีผลใช้บังคับ ในวันที่ 10 ก.ค. 2558 โดยในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวให้ยกเลิกความใน (5) ของมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน รัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี”

เนื่องจากการกำหนดลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับการต้องโทษจำคุกของผู้ที่จะเข้าเป็น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2555 ในข้อ 6 ข.(6) ดังกล่าวข้างต้น ไม่สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐาน สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐาน สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2558

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเพื่อพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขความใน (6) ของข้อ 6 ข. แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบ พนักงาน พ.ศ. 2517 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2555 ตามอำนาจในมาตรา 23 (3) แห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยกองระบบงานบุคคล (กรบ.) พิจารณาแล้ว เห็นควรนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนี้

1. อนุมัติให้ปรับปรุงแก้ไขความใน (6) ของข้อ 6 ข. แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2555 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(6) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี หรือ”

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 ก.ค. 2558 เป็นต้นไป

2. นำเสนอประธานกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเพื่อลงนามในข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 23) พ.ศ. 2558

ผวก. มีบัญชา ลว. 13 ส.ค. 2558ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารได้พิจารณาแล้ว ในการประชุมครั้งที่ 17/2558 เมื่อวันที่ 1 ก.ย. 2558 มีมติเห็นชอบนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดพิจารณา

#### การพิจารณาของกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นายประสิทธิ์ สืบชนะ กรรมการ มีความเห็นและสอบถามว่า ข้อความเดิมที่กำหนดว่า “เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่.....” มีความหมายชัดเจนว่า โทษรอลงอาญาเป็นลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่เมื่อปรับข้อความใหม่จะทำให้เกิดความสับสนมากขึ้น จึงขอทราบว่าเจตนารมณ์ที่ขอแก้ไขข้อบังคับนี้เพราะเหตุใด

นายเรงศักดิ์ มหาวินิจฉัยมนตรี กรรมการ เพิ่มเติมว่า ข้อบังคับนี้ถือเป็นกฎหมายย่อยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ต้องสอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นกฎหมายแม่ ซึ่งปัจจุบันได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับการต้องโทษจำคุกของผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2558 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 9 ก.ค.2558 และมีผลบังคับใช้แล้วในวันที่ 10 ก.ค. 2558 ซึ่งทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะต้องแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ดังกล่าว

นายสุรศักดิ์ ไตรทาน รองผู้ว่าการทรัพยากรมนุษย์ ชี้แจงเพิ่มเติมว่า ข้อความใหม่เปิดโอกาสให้ในกรณีที่รอการลงโทษไม่ถึงเป็นลักษณะต้องห้ามที่จะเข้าเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

มติที่ประชุม

อนุมัติตามเสนอ



วาระที่ 5.7 ขอความเห็นชอบแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรด้านการเงินและด้านกายภาพ

กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

คำสั่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ กฟผ. 6/2557 ลง ณ วันที่ 16 ธ.ค. 2557 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารให้พิจารณาถ้อยแถลงการดำเนินงานต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก่อนนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผู้ว่าการ เสนอว่า ในการประชุมร่วมกับที่ปรึกษามูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) เพื่อหารือรายละเอียดตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี 2558 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและที่ปรึกษา IRDP ร่วมพิจารณาร่างตัวชี้วัดตามมุมมองของ SEPA โดย IRDP ชี้แจงว่าจากการประชุม Position Paper (PP) SubPAC เห็นว่าควรมีตัวชี้วัดเชิง Productivity ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ IRDP เสนอให้กำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและด้านกายภาพ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดร่วมของทั้ง 3 การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยกองวิเคราะห์และประเมินผล (ควป.) มีบันทึก ลว. 12 มิ.ย. 2558 ขอให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ตรวจสอบค่าเป้าหมาย คำจำกัดความ รายละเอียด และน้ำหนักตัวชี้วัด ตามร่างบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี 2558 โดยสายงานทรัพยากรบุคคล (ท) และสายงานบัญชีและการเงิน (บ) รับผิดชอบเกณฑ์การดำเนินงานในข้อ 2.18 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและทางด้านกายภาพ

ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและด้านกายภาพ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ โดยค่าเป้าหมายเทียบเท่ากับระดับ 3 กำหนดให้จัดทำแผนฯ แล้วเสร็จ และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบ และมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ทำหายที่สะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ภายในเดือน ก.ย. 2558 ตามรายละเอียดข้างต้น

ต่อมา ผวก. ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและด้านกายภาพ เมื่อวันที่ 8 ก.ย. 2558 โดยมีรองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล (รผก.ท)) เป็นประธาน

คณะทำงานฯ ได้ประชุมหารือร่วมกัน เมื่อวันที่ 8-9 ก.ย. 2558 แล้ว เห็นควรเลือกโครงการยกระดับมาตรฐานการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและด้านกายภาพ โดยมีแผนการดำเนินงาน 5 ปี (พ.ศ.2558 - พ.ศ.2562) พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน ค่าเกณฑ์วัด และเป้าหมายที่ทำหายที่สะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน

ผวก. มีบัญชาเมื่อวันที่ 10 ก.ย. 2558 ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้วในการประชุมครั้งที่ 18/2558 เมื่อวันที่ 23 ก.ย. 2558 มีมติเห็นชอบนำเสนอคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยให้นำข้อสังเกตของคณะกรรมการบริหารไปชี้แจงในคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดพิจารณา



นายยอดพจน์ วงศ์รักมิตร กรรมการ สอบถามว่า ในหัวข้อของกิจกรรมที่ระบุว่า ในปี 2559 จะมีพนักงานถึง 17,881 คนที่ต้องเข้ารับการอบรมการปฏิบัติงานด้านระบบไฟฟ้า ในส่วนนี้ขอทราบว่าเป็นการฝึกอบรมแบบ in house ทั้งหมด หรือว่าเป็นการฝึกอบรมนอกสถานที่ด้วย เพราะเห็นว่าในแต่ละช่วงเวลาจะมีจำนวนบุคลากรที่ต้องผ่านการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก และมีความมั่นใจมากน้อยเพียงใดในการจัดการให้ประสบความสำเร็จ

นายสุรศักดิ์ ไตรทาน รองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล ชี้แจงว่า จำนวน 17,881 คนที่กำหนดนี้ เป็นลูกจ้างที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ้างเหมา Outsource ซึ่งอยู่ในสัญญา โดยการฝึกอบรมจะจัดทั้งแบบ in house และการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะกระจายให้แต่ละพื้นที่ดำเนินการ จึงอยู่ในขีดความสามารถที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทำได้

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามเสนอ โดยมีข้อสังเกตให้ดำเนินการ

