

วาระที่ 5.1.2 ขออนุมัติจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ.
กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2561

ด้วย ผวก. ขอเสนอเรื่องมาเพื่อคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้อง
นำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. ตาม พ.ร.บ. กฟภ. พ.ศ. 2503 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. เรื่องเดิม

ตามแผนยุทธศาสตร์ของ กฟภ. ที่มุ่งเน้นยกระดับขีดสมรรถนะองค์กรในทุกมิติ โดยช่วง
ระยะเวลา 5 - 10 ปีข้างหน้า กฟภ.จะต้องมีการเข้าสู่การเป็น Digital Utility รวมถึงเตรียมความพร้อมในการ
ก้าวสู่ผู้นำในธุรกิจด้านไฟฟ้าทั้งในประเทศ และในระดับภูมิภาค ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ
ของบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับด้วย จากข้อมูล ณ ปัจจุบัน มีพนักงานอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งได้ปฏิบัติงานกับ
กฟภ. มาเป็นระยะเวลานาน จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อให้รองรับกับเทคโนโลยีในอนาคตได้ ซึ่งเป็นภาระ
ต่อพนักงาน และใช้ระยะเวลานาน หาก กฟภ. เปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้ได้มีทางเลือกในการออกจากงาน
ก่อนเกษียณอายุ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน และองค์กรก็สามารถคัดสรรบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพ
สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. การดำเนินการ

2.1 กองระบบงานบุคคล (กรบ.) ได้นำเสนอ“โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปี
บริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2561” ในการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแล
งานด้านบุคลากรของ กฟภ. เมื่อวันที่ 2 เม.ย. 2561 โดยคณะกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำ
โครงการฯ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการฯ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่เจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน จะต้องมียุติตัวไม่ต่ำกว่า
45 ปีบริบูรณ์ นับจนถึงวันที่ 30 ก.ย. 2561

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุตัวไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ นับจนถึงวันที่ 30 ก.ย. 2561

ทั้งนี้ พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม จะต้องไม่เป็นผู้ที่เกษียณอายุ ในวันที่ 1 ต.ค. 2561 โดย
ผู้สมัครในกลุ่มที่ 1 จะได้รับสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ ก่อนเป็นลำดับแรก สำหรับสิทธิที่เหลือจะพิจารณาให้แก่
ผู้สมัครในกลุ่มที่ 2 โดยพนักงานที่ได้รับอนุมัติเข้าร่วมโครงการฯ จะพ้นสภาพในวันที่ 1 ต.ค. 2561

สำหรับในส่วนของสิทธิประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับ รวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้อง ให้ กรบ. ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ฝบค.) ดำเนินการพิจารณา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ
กฟภ. เพื่ออนุมัติต่อไป

2.2 กฟภ. ได้จัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ไปแล้วจำนวน 11 ครั้ง
ในช่วงเวลาดังแต่ปี พ.ศ. 2547 – 2560 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ครั้งที่	ปี	วันพ้นสภาพ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ (คน)
1	2547	1 พ.ค. 2547	678
2	2548 (ครั้งที่ 1)	1 มิ.ย. 2548	242
3	2548 (ครั้งที่ 2)	1 ต.ค. 2548	117

ครั้งที่	ปี	วันพ้นสภาพ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ (คน)
4	2549	1 มี.ย. 2549	134
5	2550	1 ก.ค. 2550	467
6	2551	1 ก.ค. 2551	257
7	2553	1 มี.ค. 2553	549
8	2554	1 ก.ค. 2554	441
9	2555	1 ก.ย. 2555	601
10	2556	1 ก.ค. 2556	300
11	2560	1 ต.ค. 2560	82
รวมจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ (คน)			3,868

หมายเหตุ : การจัดทำโครงการในปี 2560 เรียก “โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟผ. (เกษียณทางเลือก) ประจำปีงบประมาณ 2560 ”

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 ลงวันที่ 4 ธ.ค. 2546)

3.2 หนังสือสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ลว. 13 มี.ค. 2550 แจ้งหลักการการหารือเรื่องการจัดทำโครงการร่วมใจจากองค์กรปี 2550 ของ กฟผ. ว่าคณะกรรมการ กฟผ. สามารถจัดทำโครงการร่วมใจจากองค์กร ตามนัยมติ ครม. วันที่ 3 ก.พ. 2547 ได้โดยใช้หลักเกณฑ์เดิมของกระทรวงการคลังในส่วนที่กำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษสูงสุดไม่เกิน 30 เท่าของเงินเดือนสุดท้าย บวกเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ ห้ามมิให้พนักงานที่เข้าโครงการนี้กลับเข้าปฏิบัติงานใน กฟผ. อีก ไม่ว่าในตำแหน่งใด

3.3 ตาม พ.ร.บ. กฟผ. พ.ศ. 2503 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 23 กำหนดว่า ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมกิจการของ กฟผ.

-3-

3.4 คำสั่ง กฟภ. ที่ กฟภ. 5/2560 สั่ง ณ วันที่ 25 ส.ค. 2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของ กฟภ. กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารให้พิจารณากลับกรองแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของ กฟภ. ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. ยกเว้นแผนการดำเนินงานที่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม และคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของ กฟภ. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

4. การพิจารณา

4.1 กรบ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการจัดทำโครงการฯ ดังกล่าว กฟภ. และพนักงานจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

- เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่เจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและพนักงานที่ต้องการออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ได้พ้นสภาพก่อนวาระ ตามความประสงค์ของพนักงาน
- ทำให้ กฟภ. ได้มีโอกาสทบทวนการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ ตลอดจนกำหนดทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานให้เหมาะสมกับภาระงาน ณ ปัจจุบัน และในอนาคตต่อไป
- ลดค่าใช้จ่ายด้านพนักงาน

4.2 ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของ กฟภ. ประจำปี 2561 ตัวชี้วัดในหัวข้อ 3.10 เรื่อง จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า / จำนวนบุคลากรของ กฟภ. ได้กำหนดค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 คือ 549 (จากเดิมกำหนดไว้ คือ 546) หาก กฟภ. จัดทำโครงการฯ จะทำให้สามารถลดจำนวนบุคลากรลงจากเป้าหมายเดิมที่กำหนดไว้

4.3 กฟภ. ได้มีคำสั่ง ที่ พ.ก) 202/2561 สั่ง ณ วันที่ 30 เม.ย. 2561 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2561 โดยมีรองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล (รผก.ท)) เป็นประธานฯ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ประชุมร่วมกันจำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 10 และ 16 พ.ค. 2561 มีมติในการจัดทำโครงการฯ ดังนี้

ชื่อโครงการ : “โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2561”

โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2561	
กำหนดเป้าหมาย/คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการฯ	กำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 300 คน แบ่งเป็น กลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานที่เจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน จะต้องมียาไม่ต่ำกว่า 45 ปีบริบูรณ์ นับจนถึงวันที่ 30 ก.ย. 2561 กลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ นับจนถึง วันที่ 30 ก.ย. 2561 ทั้งนี้ พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม จะต้องไม่เป็นผู้ที่เกษียณอายุ ในวันที่ 1 ต.ค. 2561 โดยผู้สมัครในกลุ่มที่ 1 จะได้รับสิทธิเข้าร่วมโครงการฯก่อนเป็นลำดับแรก สำหรับสิทธิที่เหลือจะพิจารณาให้แก่ผู้สมัครในกลุ่มที่ 2 หากผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย หรืออยู่ในระหว่างสอบสวนทางวินัย หรือพิจารณาโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกกล่าวหาว่าทำความเสียหายแก่ กฟภ. ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิด พ.ศ.2539 หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท สามารถยื่นใบสมัครได้ แต่จะต้องปรากฏผลการสอบสวน หรือผลคดีก่อนวันที่คณะกรรมการพิจารณาระดับสูง (กรส.) จะพิจารณา
งบประมาณ (ล้านบาท)	ประมาณ 450 ล้านบาท

โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟผ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2561	
สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ	1. เงินชดเชย 10 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน 2. เงินตอบแทนพิเศษ - พนักงานกลุ่มที่ 1 ให้ได้รับสูงสุดไม่เกิน 20 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน - พนักงานกลุ่มที่ 2 ให้ได้รับสูงสุดไม่เกิน 5 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน ทั้งนี้ เงินตอบแทนพิเศษที่ได้รับต้องไม่เกินอายุการทำงานที่เหลืออยู่นับเป็นเดือน (อายุการทำงานที่เหลือ นับตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2561 จนถึงวันเกษียณอายุ) แล้วแต่จำนวนใดจำนวนหนึ่งที่ต่ำกว่า 3. เงินเดือนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่สะสมไว้สูงสุดไม่เกิน 30 วัน 4. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือเงินกองทุนสงเคราะห์ให้ได้รับตามข้อบังคับฯ กฟผ. 5. เงินโบนัสประจำปี มีสิทธิได้รับตามระเบียบของ กฟผ. 6. กฟผ. เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทดแทนจากเงินตอบแทนพิเศษแทนพนักงานที่ออกตามโครงการฯ นี้ 7. กฟผ. เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทดแทน (หากมี) จากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือเงินกองทุนสงเคราะห์แทนพนักงาน กลุ่มที่ 1 ที่ออกตามโครงการฯ นี้

4.4 กองวิเคราะห์การเงินและจัดการเงินทุน (กคจ.) ได้พิจารณาและสรุปผลกระทบทางการเงิน ในปี 2561 ได้ดังนี้

- ด้านการจัดสรรงบประมาณ

กฟผ. ได้จัดสรรงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่จะเกิดขึ้นในปี 2561 (ยังไม่รวมโครงการเกษียณอายุ) รวมทั้งค่าใช้จ่ายเงินเดือนและส่วนควบของพนักงาน โดยในส่วนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ จำนวน 300 คน จะมีค่าใช้จ่ายเงินเดือนและส่วนควบที่ประหยัดได้ในช่วง 3 เดือน (ต.ค. - ธ.ค. 2561) ประมาณ 80 ล้านบาท ซึ่งสามารถนำมารองรับค่าใช้จ่ายของโครงการเกษียณอายุ ได้ส่วนหนึ่งสำหรับค่าใช้จ่ายส่วนที่เหลือ จำนวน 370 ล้านบาท (450 - 80 ล้านบาท) ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณรองรับได้ จึงทำให้เกิดค่าใช้จ่ายเกินงบประมาณ ส่งผลให้กำไรสุทธิปี 2561 ลดลง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อโบนัสของพนักงาน ดังนั้น กฟผ. จะต้องบริหาร ควบคุม/ลดค่าใช้จ่ายทั้งที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ แต่สามารถบริหารได้ เพื่อลดผลกระทบดังกล่าวให้น้อยลง

- ด้านการเงิน

เนื่องจาก ปัจจุบัน กฟผ. มีสภาพคล่องเงินสดหมุนเวียนอยู่ในเกณฑ์ดีและมีแนวโน้มดีตลอดปี 2561 จึงทำให้มีเงินสดหมุนเวียนที่จะรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากโครงการเกษียณอายุ วงเงิน 370 ล้านบาท รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและการลงทุนของปี 2561 ได้อย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงความคุ้มทุนของโครงการเกษียณอายุ จะคุ้มทุนภายในระยะเวลา 2 ปี และถ้าเทียบค่าใช้จ่ายของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ที่อยู่ไปจนถึงเกษียณอายุกับค่าใช้จ่ายของโครงการเกษียณอายุ และค่าใช้จ่ายจากการรับพนักงานใหม่มาทดแทนแล้ว กฟผ. ก็ยังมีค่าใช้จ่ายที่สามารถประหยัดได้ประมาณ 375 ล้านบาท

- ด้านเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลการดำเนินงาน

สำหรับค่าใช้จ่ายโครงการเกษียณอายุฯ ไม่มีผลกระทบต่อค่าเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลทางการเงินในตัวชี้วัด การบริหารค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (CPI-X) เนื่องจาก เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในรายการขอยกเว้นในการคำนวณค่าเกณฑ์ชี้วัดดังกล่าว

-5-

5. สรุป

กรบ. พิจารณาแล้ว เห็นควรนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณา ดังนี้

5.1 อนุมัติให้ กฟภ. จัดทำ “โครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2561” โดยกำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 300 คน ภายในวงเงินงบประมาณจำนวน 450 ล้านบาท แล้วแต่จำนวนใดจำนวนหนึ่งจะถึงก่อน

5.2 กำหนดให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ พ้นสภาพในวันที่ 1 ต.ค. 2561

5.3 กำหนดรายละเอียดโครงการฯ ตามการพิจารณาข้อ 4.3

ทั้งนี้ ผวก. มีบัญชา ลว. 18 พ.ค. 2561 ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณา

6. ความเห็นของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารได้พิจารณากลับกรองเรื่องดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 22 พ.ค. 2561 มีมติเห็นชอบ นำเสนอคณะกรรมการ กฟภ.

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

7. ประเด็นที่นำเสนอ

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟภ. กำหนด ประจำปีงบประมาณ 2561 ตามข้อ 5.1 – 5.3 ต่อไป

การพิจารณาของกรรมการ กฟภ.

นายยงยุทธ โกเมศ กรรมการ เพิ่มเติมว่า จากการประชุมคณะกรรมการบริหาร ได้พิจารณาประเด็นที่กำหนดเป้าหมายให้พนักงานเข้าร่วมโครงการ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เจ็บป่วยจะต้องมีอายุ 45 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่อายุ 55 ปีขึ้นไป รวมแล้วประมาณ 300 คน ภายในวงเงิน 450 ล้านบาท แล้วแต่จำนวนใดจำนวนหนึ่งจะถึงก่อน จากข้อมูลที่ฝ่ายจัดการนำเสนอ ได้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการซึ่งมีเงินเดือนค่อนข้างสูง แล้วบรรจุพนักงานใหม่ในอัตราเงินเดือนตั้งต้นในช่วงเงื่อนไขระยะเวลาเท่ากัน ถือว่าไม่กระทบกับฐานะการเงินขององค์กร และอีกประเด็นก็คือเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ สคร. และกระทรวงการคลังกำหนด จึงเห็นว่าควรจะให้ความเห็นชอบโครงการนี้

นายณพรัตน์ เมธาวีกุลชัย กรรมการ สอบถามว่า ในส่วนของข้อกำหนดที่ได้อ้างอิงหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษสูงสุดไม่เกิน 30 เท่า ของเงินเดือนสุดท้าย ฉะนั้นถ้าหากคณะกรรมการ กฟภ. อนุมัติโครงการในครั้งนี้ กลุ่มที่ 1 จะได้รับไม่เกิน 20 เท่า และกลุ่มที่ 2 ได้รับไม่เกิน 5 เท่า จะขัดแย้งกับหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังหรือไม่

-6-

นายสุรศักดิ์ ไตรทาน รองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล ชี้แจงว่า การดำเนินโครงการที่ผ่านมา กฟภ. ก็ใช้หลักเกณฑ์นี้มาตลอด ก็คือไม่เกิน 30 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน

นายยอดพนธ์ วงศ์รักมิตร กรรมการ มีความเห็นและสอบถามว่า โครงการนี้ถือเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการบริหารงานด้านบุคลากรในระยะยาว เนื่องจากพิจารณาจากข้อมูล ได้มีการจัดทำโครงการเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะปีที่ผ่านมา กฟภ. ได้จัดทำโครงการนี้ โดยคาดหวังว่าจะมีพนักงานเข้าร่วมโครงการจำนวนประมาณ 300 คนเช่นกัน ปรากฏว่ามีจำนวนเพียง 82 คนที่สมัครเข้าร่วมโครงการ แต่ก็ถือว่าเป็นประโยชน์ เป็นทางเลือกให้กับพนักงาน รวมทั้งองค์กรจะสามารถคัดสรรบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แต่แรกด้วย แต่จากการวิเคราะห์ด้านการเงินที่ระบุว่า โครงการนี้จะคุ้มทุนภายใน 2 ปี แสดงว่าอาจจะมีกลุ่มเป้าหมายอยู่แล้ว ซึ่งประเด็นนี้ เห็นว่า กลุ่มที่ 1 มีโอกาสเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่กำหนดคุณสมบัติไว้ค่อนข้างชัดเจน ว่าร่างกายหรือสุขภาพไม่เหมาะที่จะทำงาน เพราะฉะนั้นก็จะทราบฐานเงินเดือนที่นำมาคำนวณค่าใช้จ่ายได้ ส่วนกลุ่มที่ 2 หรือกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ประการสำคัญคือต้องการให้พนักงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพพิจารณาเกษียณก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ถ้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงจะถือว่าโครงการนี้บรรลุวัตถุประสงค์

นายสุรศักดิ์ ไตรทาน รองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล ชี้แจงว่า การจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในปี 2560 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 82 คนนั้น ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 7 และระดับ 8 ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร ก็ถือว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สำหรับปีนี้ หลักเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการต้องได้รับความเห็นชอบจากรองผู้ว่าการที่เป็นผู้บังคับบัญชาตามสายงานเป็นลำดับแรก เพราะฉะนั้น พนักงานที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กรก็จะได้รับการพิจารณาในลำดับสุดท้าย นอกจากนี้ กรณีที่มีผู้สมัครมากกว่า 300 คน ก็มีเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยส่วนใหญ่จะพิจารณาดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหาร มีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ จึงคาดว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการจะไม่ใช่กลุ่มหลักของ กฟภ.

นายยอดพนธ์ วงศ์รักมิตร กรรมการ สอบถามว่า กลุ่มที่ 1 พนักงานที่เจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และมีอายุไม่ต่ำกว่า 45 ปีบริบูรณ์ นับจนถึงวันที่ 30 ก.ย. 2561 หมายความว่าในกลุ่มนี้ กฟภ. มีข้อมูลอยู่แล้วใช่หรือไม่

นายสุรศักดิ์ ไตรทาน รองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล ชี้แจงว่า สำหรับข้อมูลของผู้สมัครเข้าร่วมโครงการในกลุ่มที่ 1 ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับจะต้องพิจารณาให้ชัดเจนว่าป่วยและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานจริงแล้วจึงส่งให้คณะกรรมการเพื่อคัดเลือกผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง สาเหตุที่ต้องคัดกรองในกลุ่มนี้เป็นพิเศษ เพราะว่าเป็นกลุ่มที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ค่อนข้างสูง เพื่อที่จะเชิญชวนให้มีประโยชน์ร่วมกันทั้งพนักงานและ กฟภ.

-7-

นายยอดพนธ์ วงศ์รักมิตร กรรมการ มีความเห็นว่า กลุ่มแรกที่กำหนดอายุไม่ต่ำกว่า 45 ปีบริบูรณ์ ถือว่าปฏิบัติงานกับ กฟผ. มานาน แต่เกิดการเจ็บป่วย จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ฉะนั้น การกำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายกลุ่มแรกที่ต้องการให้เกษียณก่อนอายุครบ 60 ปี นั้น อาจจะ มีผลกระทบเรื่องความรู้สึกมากกว่าผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ฉะนั้น ขอให้ระมัดระวังในประเด็นนี้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามโครงการนี้ก็เปรียบเสมือนโครงการร่วมใจจากองค์กร การจะเข้าร่วมโครงการ เป็นความสมัครใจของพนักงานเป็นหลัก

นายนิกร สุศิริวัฒนนนท์ กรรมการ มีความเห็นว่า ที่ผ่านมา กฟผ. ได้จัดทำโครงการในลักษณะปีต่อปี เห็นว่าอาจไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร และเห็นว่าควรจัดทำโครงการเป็นช่วงเวลา เช่น กำหนดระยะเวลา โครงการ 3 ปี หรือ 5 ปี ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการในด้านอัตรากำลังมีประสิทธิภาพมากกว่า กล่าวคือโดยหลักการแล้ว โครงการนี้ถือว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งให้องค์กรสามารถคัดกรองและ วางแผนบุคลากรในอนาคตได้ ตามที่ท่านยอดพนธ์ได้กล่าวไปแล้ว และสำหรับพนักงานก็จะมีเวลา ในการพิจารณาวางแผนเกษียณอายุของตนเองได้ ซึ่งประเด็นสำคัญที่พนักงานจะใช้ในการพิจารณา ก็คือ การเปรียบเทียบระหว่างการเกษียณอายุตามเกณฑ์กับการเกษียณอายุตามโครงการนี้ แบบใด จะได้ผลตอบแทนมากกว่า

นายยอดพนธ์ วงศ์รักมิตร กรรมการ มีความเห็นว่า ผมเห็นด้วยกับท่านนิกรว่า ถ้าทำเป็นโครงการต่อเนื่อง 3 ปี และนำแผนเรื่องอัตรากำลังผนวกเข้าไปในยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งมีแผนเรื่องงบประมาณให้เข้ามา สอดรับ ก็น่าจะเกิดประโยชน์มากกว่า ซึ่งพนักงานก็อาจจะพิจารณาว่าปีนี้อาจไม่เหมาะที่จะเข้าร่วม โครงการ แต่ปีต่อไปสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป เศรษฐกิจเปลี่ยนไป ก็อาจจะเปลี่ยนใจมาเข้าร่วม โครงการในปีต่อไปได้ โดยที่ กฟผ. ไม่ต้องขออนุมัติจัดทำโครงการอีกครั้ง ซึ่งมีเอกชนหลายหน่วยงาน เช่น บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ผู้ว่าการ กรรมการและเลขานุการฯ มีความเห็นว่า ขอรับข้อสังเกตของคณะกรรมการ กฟผ. ไปพิจารณา ดำเนินการต่อไป แต่ขอเรียนว่า ในอดีต กฟผ. ก็เคยจัดทำโครงการนี้ต่อเนื่อง 3 ปีมาแล้วเช่นกัน แต่ว่าในแต่ละปีก็จะมีสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างเช่น ผลกระทบด้านการเงิน รวมทั้ง สิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปด้วย ก็จะทำให้รายละเอียดในเรื่องของผลตอบแทนอาจมีการ เปลี่ยนแปลง

ประธานกรรมการ มีความเห็นว่า ผมเห็นด้วยกับท่านผู้ว่าการ เพราะว่าสภาพการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน รวมถึงเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็วมาก คนที่คิดอย่างหนึ่งในปีนี้อาจจะคิดอีกอย่างหนึ่งในปีหน้าก็ได้ แต่สิ่งสำคัญก็คือ ถ้าโครงการปีนี้มีผลตอบรับที่ดี ปีหน้าก็ต้องใช้หลักเกณฑ์เดิมต่อไป แต่อาจจะมียรายละเอียดบางส่วนปรับเปลี่ยนบ้าง

มติที่ประชุม อนุมัติตามเสนอ โดยมีข้อสังเกตให้พิจารณาดำเนินการ