

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 พนักงานผู้มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น 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 โดยผู้ที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษร้อยละ 6 ให้มีจำนวนคนได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานผู้มีสิทธิ ร้อยละ 4 ให้มีจำนวนคนได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานผู้มีสิทธิ และร้อยละ 2 ไม่มีการจำกัดโควตา โดยปัจจุบันมีรัฐวิสาหกิจที่ได้รับความเห็นชอบจาก ครม. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษได้ มีดังนี้

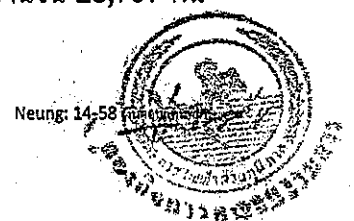
หน่วยงาน	วันที่ ครม.ให้ความเห็นชอบ
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	7 เมษายน 2552
สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง	5 สิงหาคม 2552
การประปานครหลวง	15 ธันวาคม 2552
การประปาส่วนภูมิภาค	21 ธันวาคม 2553
การเคหะแห่งชาติ	19 ธันวาคม 2554
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	2 เมษายน 2555

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

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 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 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 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” 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

นายเรณูศักดิ์ มหาวิจิตรชัยมนตรี 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

นายเรณูศักดิ์ มหาวิจิตรชัยมนตรี กรรมการ เพิ่มเติมว่า อีกประเด็นที่คณะกรรมการบริหารพิจารณา ก็คือ 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 ขาตอุดม ติตตะสิริ กรรมการ สอบถามว่า ใช้ระบบการประเมินเหมือนกับภาคราชการ คือ ประเมินครั้งละ 6 เดือน ใช่หรือไม่

นายธรรมบุญ สารัญเกษ 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 ขอรบกวนว่าจำนวนร้อยละของพนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทน 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 กรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ซึ่งกว่าที่ กรม.จะพิจารณาเรื่องนี้ก็อาจจะเป็นกลางปี 2559 ฉะนั้น การที่ระบุว่า “โดยให้มีผลตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ 2559 (1 ม.ค.2559) เป็นต้นไป ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลง

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



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 เรื่องแต่งตั้ง
คณะกรรมการบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร
ให้พิจารณาถ่วงดุลการดำเนินงานต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก่อนนำเสนอ
คณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผู้ว่าการ เสนอว่า ในการประชุมร่วมกับที่ปรึกษามูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)
เพื่อหารือรายละเอียดตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค ประจำปี 2558 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและที่ปรึกษา IRDP ร่วมพิจารณา
ร่างตัวชี้วัดตามมุมมองของ SEPA โดย IRDP ชี้แจงว่าจากการประชุม Position Paper (PP)
SubPAC เห็นว่าควรมีตัวชี้วัดเชิง Productivity ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ IRDP
เสนอให้กำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร
บุคลากรทั้งด้านการเงินและด้านกายภาพ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดร่วมของทั้ง 3 การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยกองวิเคราะห้และประเมินผล (ควป.) มีบันทึก ลว. 12 มิ.ย.
2558 ขอให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ตรวจสอบค่าเป้าหมาย ค่าจำกัดความ รายละเอียด และ
น้ำหนักตัวชี้วัด ตามร่างบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ประจำปี 2558 โดยสายงานทรัพยากรบุคคล (ท) และสายงานบัญชีและการเงิน (บ)
รับผิดชอบเกณฑ์การดำเนินงานในข้อ 2.18 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและทางด้านกายภาพ

ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร
ทั้งด้านการเงินและด้านกายภาพ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ โดยค่าเป้าหมายเทียบเท่ากับระดับ 3
กำหนดให้จัดทำแผนฯ แล้วเสร็จ และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบ และมีการ
กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ท้าทายที่สะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ
ดำเนินงาน ภายในเดือน ก.ย. 2558 ตามรายละเอียดข้างต้น

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

คณะทำงานฯ ได้ประชุมหารือร่วมกัน เมื่อวันที่ 8-9 ก.ย. 2558 แล้ว เห็นควรเลือก
โครงการยกระดับมาตรฐานการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร
บุคลากรทั้งด้านการเงินและด้านกายภาพ โดยมีแผนการดำเนินงาน 5 ปี (พ.ศ.2558 - พ.ศ.2562)
พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน ค่าเกณฑ์วัด และเป้าหมายที่ท้าทายที่สะท้อนประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลของการดำเนินงาน

ผวก. มีบัญชาเมื่อวันที่ 10 ก.ย. 2558 ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 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 รองผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล ชี้แจงว่า จำนวน 17,881 คนที่กำหนดนี้ เป็นลูกจ้างที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ้างเหมา Outsource ซึ่งอยู่ในสัญญา โดยการฝึกอบรมจะจัดทั้งแบบ in house และการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะกระจายให้แต่ละพื้นที่ดำเนินการ จึงอยู่ในขีดความสามารถที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทำได้

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามเสนอ โดยมีข้อสังเกตให้ดำเนินการ

