

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ที่ กค 0529.2/ 31652



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
6696

รับที่.....

วันที่ 10 ต.ค. 2541 13.40

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กท. 10400

๑๐ ตุลาคม 2541

สพป.....

วันที่.....

เวลา.....

เรื่อง มาตรการปรับลดอัตราดอกเบี้ยเงินเดือนและค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจประจำปี 2542

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร 0601/293 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2537

1. ข้อเท็จจริง

ในปัจจุบันการกำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีของรัฐวิสาหกิจ เป็นดังนี้

1.1 รัฐวิสาหกิจที่ไม่อยู่ในระบบประเมินผล

1.1.1 รัฐวิสาหกิจที่ผลการดำเนินงานมีกำไร กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี

ไม่เกินร้อยละ 7.5 ของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีในกลุ่มงานนั้น

1.1.2 รัฐวิสาหกิจที่ผลการดำเนินงานขาดทุนหรือประเภทส่งเสริม เช่น การกีฬาแห่งประเทศไทย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี

ไม่เกินร้อยละ 6.5 ของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีในกลุ่มงานนั้น

หรือ กำหนดจำนวนพนักงานที่ได้รับการเลื่อนขึ้นเป็นกรณีพิเศษมากกว่า 1 ชั้น แต่ไม่เกิน 2 ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ 15

ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำ แล้วแต่จำนวนใดสูงกว่า

1.2 รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผลจำนวนทั้งสิ้น 26 แห่ง

1.2.1 รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผลการกำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง

ประจำปีจะขึ้นอยู่กับการประเมินผลการดำเนินงาน ดังนี้

/ระดับผลงาน...

ระดับผลงาน (คะแนน)	วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ รัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงาน	
	กำไร	ขาดทุน
1 (ดีขึ้นไปมาก)	ไม่เกิน 8.5	ไม่เกิน 7.5
1.5	ไม่เกิน 8.25	ไม่เกิน 7.25
2 (ดีขึ้น)	ไม่เกิน 8.0	ไม่เกิน 7.00
2.5	ไม่เกิน 7.75	ไม่เกิน 6.75
3 (ปกติ)	ไม่เกิน 7.5	ไม่เกิน 6.5
3.5	ไม่เกิน 7.25	ไม่เกิน 6.25
4 (ต่ำ)	ไม่เกิน 7.00	ไม่เกิน 6.00
4.5	ไม่เกิน 6.75	ไม่เกิน 5.75
5 (ต่ำมาก)	ไม่เกิน 6.5	ไม่เกิน 5.5

หมายเหตุ : หน่วยเป็น % ของเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

1.2.2 การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และธนาคารอาคารสงเคราะห์ การพิจารณาวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของรัฐวิสาหกิจดังกล่าวเป็นอำนาจคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ที่จะกำหนดได้ตามความเหมาะสม

1.2.3 รัฐวิสาหกิจที่ประเมินผลตามเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจ คือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) การกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีจะใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจนั้น ๆ (Industry Norm)

2. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2541 ให้ปรับลดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการและลูกจ้าง สำหรับปีงบประมาณ 2542 จากเดิมกำหนดวงเงินไม่เกินร้อยละ 6 เป็นไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือนและค่าจ้าง โดยคำนวณจากฐานขั้นเงินเดือนและค่าจ้างงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการนั้น ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2541 โดยให้วงเงินดังกล่าวครอบคลุมการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างทุกกรณี และให้ส่วนราชการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานระดับกลางและระดับล่างเพื่อให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

3. ข้อเสนอเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา

3.1 หลักการและเหตุผล

โดยที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2541 เห็นชอบมาตรการจำกัดค่าใช้จ่ายบุคลากรในภาคราชการในปี 2542 โดยปรับลดอัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างของส่วนราชการในปีงบประมาณ 2542 จากไม่เกินร้อยละ 6 เป็นไม่เกินร้อยละ 5 ของวงเงินงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง สำหรับในภาค

/รัฐวิสาหกิจ...

รัฐวิสาหกิจได้ถูกจำกัดการลงทุนโครงการด้วยยอดเงินสดที่ใช้ในการลงทุน (Retained Income) บวกด้วยยอดขาดดุลร้อยละ 2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) การประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อเพิ่มวงเงินลงทุนขยายงานและเพิ่มผลผลิตในภาพรวม ดังนั้นเพื่อเสริมสภาพคล่องของรัฐวิสาหกิจให้มีเม็ดเงินใช้จ่ายเพื่อการลงทุนเพิ่มขึ้น และเพื่อให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจสอดคล้องกับภาคราชการและเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการปรับลดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจประจำปี 2542

3.2 ข้อเสนอของกระทรวงการคลัง เห็นสมควรกำหนดมาตรการปรับลดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจประจำปี 2542 มีสาระสำคัญดังนี้

3.2.1 รัฐวิสาหกิจที่ผลการดำเนินงานมีผลกำไรสุทธิให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราไม่เกินร้อยละ 6.5

3.2.2 รัฐวิสาหกิจที่ผลการดำเนินงานมีผลขาดทุนสุทธิและรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราไม่เกินร้อยละ 5.5 สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี 2542 และยกเลิกหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนพนักงานที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขึ้นเป็นกรณีพิเศษมากกว่า 1 ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำ

3.2.3 รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผลให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างตามระดับผลงานที่ได้แล้วปรับลดลงร้อยละ 1 ทั้งนี้ เมื่อปรับลดแล้วต้องไม่ต่ำกว่าวงเงินโดยเฉลี่ยที่จะทำให้พนักงานและลูกจ้างได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนคนละ 1 ชั้น

3.2.4 การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจดังกล่าวพิจารณากำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ไม่เกินอัตราร้อยละ 7.5

3.2.5 รัฐวิสาหกิจที่กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างโดยใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจนั้น (Industry Norm) คือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจนั้น ๆ ทั้งนี้ ไม่เกินร้อยละ 7.5

3.2.6 สำหรับองค์การอิสระและหน่วยงานอื่นที่ไม่มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่อยู่ในความรับผิดชอบของราชการ รวมทั้งกิจการต่าง ๆ ที่รัฐวิสาหกิจเข้าไปถือหุ้นทั้งที่เกินกว่าร้อยละ 50 และน้อยกว่าร้อยละ 50 ขอให้หน่วยงานดังกล่าวพิจารณานำหลักเกณฑ์สำหรับการกำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีตามข้อ 3.2.1 หรือ 3.2.2 ไปปรับใช้ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

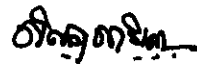
3.2.7 มาตรการดังกล่าวถือเป็นมาตรการชั่วคราวสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี 2542 เท่านั้น

3.2.8 กรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติให้กระทรวงการคลังเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด

4. คณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นเกี่ยวกับวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างว่า วงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีไม่เป็น "สิทธิประโยชน์" เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่จะถือเป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างประจำต้องเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่ได้มีการจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานแล้วเท่านั้น แต่วงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีเป็นเงินที่จะจ่ายให้ในอนาคตและมีใช่เป็นการกำหนดจำนวนเงินที่แน่นอน เพราะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของกระทรวงการคลังที่จะพิจารณากำหนดให้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และรัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติตามเมื่อคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในเรื่องนี้เป็นอย่างใดแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ผลการพิจารณาเป็นประการใดโปรดแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายอรรถพร สิงหวิชัย) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักการรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ

กลุ่มวิเคราะห์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

โทร. 2739577

โทรสาร 2739578



ด่วนมาก

ที่ นร 0601/๒๑๓

14/16
สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา
ทำเนียบวังหน้า กรุงเทพฯ 10200

/๑ พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอรื้อเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้าง
ประจำของรัฐวิสาหกิจ

เรียน อธิบดีกรมบัญชีกลาง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร 0601/ป 2181
ลงวันที่ 25 มีนาคม 2537

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึก เรื่อง การกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
ค่าจ้างประจำปีสำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ

ตามหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่อ้างถึง สำนักงานฯได้แจ้ง
ให้ทราบว่า กระทรวงการคลังขอให้สำนักงานฯให้ความเห็นในปัญหาข้อกฎหมายว่า

1. ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2535 เห็นชอบตามที่
กระทรวงการคลังเสนอ โดยกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี
ของรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรใหม่จากเดิมไม่เกินร้อยละ 10 เป็นไม่เกินร้อยละ 7.5 ของ
จำนวนเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือน
ค่าจ้างประจำปีนั้น การกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีเป็น
สิทธิประโยชน์หรือไม่ และเป็นการกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติ
พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 11 (1) หรือไม่ ใครเป็นผู้มีอำนาจ
ในการกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีของรัฐวิสาหกิจ

2. ตามที่การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้กำหนดระเบียบการสื่อสารแห่ง
ประเทศไทย ฉบับที่ 96 ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง พ.ศ. 2528
ขึ้นเพื่อถือปฏิบัติ ระเบียบดังกล่าวเป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์หรือไม่ และจะแก้ไข
เปลี่ยนแปลงได้หรือไม่

ในการพิจารณาเรื่องนี้สำนักงานฯขอให้กรมบัญชีกลางจัดตั้งผู้แทนไปชี้แจง
ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว ดังความแจ้งอยู่แล้ว นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการการศึกษา(กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ 6) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว มีความเห็นดังนี้

ในปัญหาที่หนึ่งเห็นว่า ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2534 คำว่า "สิทธิประโยชน์" หมายถึงสิทธิประโยชน์เฉพาะที่เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ได้ให้ความหมายของคำว่า "เงินเดือนค่าจ้าง" ว่าหมายถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนั้น เงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งจะเป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างประจำจึงต้องเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่ได้มีการจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานแล้วเท่านั้น แต่ในเรื่องที่หารือนี้เป็นกรณีของการกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีซึ่งจะจ่ายให้ในอนาคตและมีใช่เป็นการกำหนดจำนวนเป็นการแน่นอนเพราะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของกระทรวงการคลังที่จะพิจารณากำหนดให้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติในเรื่องนี้เป็นอย่างใดแล้ว ในกรณีรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีการออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างใช้บังคับ คณะกรรมการบริหารของแต่ละรัฐวิสาหกิจต้องพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี ส่วนในกรณีรัฐวิสาหกิจที่มีการออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างใช้บังคับก็ต้องเป็นไปตามระเบียบดังกล่าว เมื่อการกำหนดวงเงินนี้ไม่เป็น "สิทธิประโยชน์" จึงย่อมไม่เป็นการกำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ตามนัยแห่งมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

สำหรับในปัญหาที่สองเห็นว่า เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่าการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในอนาคตซึ่งยังมิได้มีการกำหนดเป็นการแน่นอนไม่เป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์หรือมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ ดังนั้น ระเบียบการสื่อสารแห่งประเทศไทยฉบับที่ 96 ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง พ.ศ. 2528 จึงไม่เป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์ และโดยที่ข้อ 14 ของระเบียบดังกล่าวเป็นเพียงการกำหนดให้ใช้เงินสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีภายในวงเงินไม่เกินอัตราที่กำหนด

ไว้เท่านั้น ซึ่งข้อ 18 ของระเบียบนั้นเองได้กำหนดให้สามารถเปลี่ยนแปลงอัตราดังกล่าวได้ตามนโยบายรัฐบาล และในกรณีที่ผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ที่ออกระเบียบดังกล่าวเห็นว่าสมควรปรับปรุงหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบในเรื่องนี้ ก็ย่อมมีอำนาจยกเลิก แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงระเบียบนั้นให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลได้

รายละเอียดของความเห็นปรากฏตามบันทึกที่ได้เสนอมาพร้อมหนังสือนี้ และในการพิจารณาเรื่องนี้ก็มีผู้แทนกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ผู้แทนกระทรวงคมนาคม (สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมและการสื่อสารแห่งประเทศไทย) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย) และผู้แทนกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริง อนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้แจ้งผลการพิจารณาไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบตามระเบียบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายไมตรี ดันเด็มทรัพย์)

รองเลขาธิการฯ

ปฏิบัติราชการแทน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานเลขานุการกรม

โทร. 2220206-9

โทรสาร 2241401

2263611-2

ผู้ช่วยเลขาฯ

ผู้ช่วยฯ

ผู้ช่วยฯ