

ด่วนที่สุด

ที่ กค 0811/ 22๗๔๑



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่..... 8869 เค.ร
วันที่ 29 มี.ย. 2547 เวลา ๑๖.๓๖

ธชจ. 3/8๗2

๒๑ พ.ย. ๙๖

10.20 น.

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

26 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง การปรับเงินเดือนและโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี จำนวน 100 เล่ม

ด้วยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) แจ้งว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2547 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 ได้เห็นชอบการปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน และปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน ธ.ก.ส. เพื่อให้สอดคล้องกับค่าจ้างและสามารถเทียบเคียงกับธุรกิจประเภทเดียวกันได้ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และระบบบริหารบุคคลในระยะยาว จึงขอให้กระทรวงการคลังพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

เรื่องเดิม

1. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 กำหนดว่า
มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1)

(2) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับ
รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้

(3) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา 28

ฯลฯ

วรรคสาม ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน
ที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา 13(2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและ
คณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

/ 2. คณะ ...

2. คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ 8/2547 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 พิจารณาแล้วเห็นว่า ธ.ก.ส. เป็นธนาคารเฉพาะกิจที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งจากผลการศึกษาเปรียบเทียบกับธนาคารอื่น ๆ อีก 7 ธนาคารในตลาดธุรกิจเดียวกัน พบว่าการจ่ายเงินเดือนของ ธ.ก.ส. ยังคงต่ำกว่าอยู่ถึงร้อยละ 27.71 ประกอบกับ ธ.ก.ส. มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีขึ้นถึงขั้นดีมาก มาโดยตลอด ตั้งแต่ปี 2544 และมีมาตรการในการเพิ่มรายได้เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังการปรับเงินเดือน จึงมีมติเห็นชอบให้ ธ.ก.ส. ปรับเงินเดือนและปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน ดังนี้

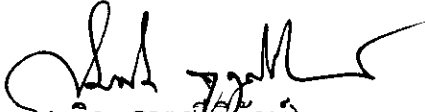
- (1) ให้ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่
- (2) ให้ปรับเงินเดือนพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 17 และปรับเงินเดือนพนักงานระดับ 11 ลงมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 22 จากอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่
- (3) พนักงานที่ปรับเงินเดือนแล้วแต่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของระดับตามโครงสร้างใหม่ให้ปรับเข้าสู่ขั้นต้นของระดับ
- (4) ตามข้อ (1)-(3) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

เนื่องจาก กรณีดังกล่าวเป็นการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินตามมาตรา 13 วรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้ จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน และการปรับเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ตามที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้ความเห็นชอบตามนัยข้อ 2.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาส่งเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

สำนักพัฒนารัฐวิสาหกิจ 6

โทร 02-618-4803 โทรสาร 02-618-4807

เอกสารประกอบการประชุม

คณะรัฐมนตรี

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สารบัญ

หน้า

1. หนังสือ ธ.ก.ส. ที่ 1700/28449 ลงวันที่ 27 กันยายน 2547 เรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน และปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน ธ.ก.ส.....	1
2. รายงานการประชุมคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ครั้งที่ 3/2547 วันที่ 26 มีนาคม 2547.....	7
3. รายงานการประชุมคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ครั้งที่ 5/2547 วันที่ 24 พฤษภาคม 2547.....	11
4. รายงานการประชุมคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ครั้งที่ 9/2547 วันที่ 24 กันยายน 2547.....	19
5. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ที่ขอปรับปรุงใหม่.....	24
6. หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0511/ว71 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2538.....	25
7. สรุปข้อมูลการขอปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส.....	28
8. ประมาณการผลประกอบการปีบัญชี 2547 – 2552	29
9. มติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ 8/2547 วันที่ 3 พฤศจิกายน 2547.....	30



ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL CO-OPERATIVES
เบญจตุรค้ำประปาชน

ที่ 1700 / 28449

วันที่ 27 กันยายน 2547

เรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับปรุงวิธีโครงสร้างอัตราเงินเดือน และปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

เรียน ประธานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. มติคณะกรรมการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
ครั้งที่ 3 / 2547 วันที่ 26 มีนาคม 2547
ครั้งที่ 5 / 2547 วันที่ 24 พฤษภาคม 2547 และ
ครั้งที่ 9/2547 วันที่ 24 กันยายน 2547
2. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตรที่ขอปรับปรุงใหม่
3. หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0511/ว 71 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2538
4. เอกสารประกอบการพิจารณา

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัด
กระทรวงการคลัง ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2509 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือ
ทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร เพื่อประกอบอาชีพ
การเกษตรหรือเกี่ยวเนื่องกับการเกษตร การพัฒนาความรู้และคุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพ
หรือธุรกิจที่ส่งเสริม สนับสนุนอาชีพเกษตรกรหรือเพื่อเพิ่มรายได้เกษตรกร ต่อมาได้
ขยายภารกิจสู่การเป็นธนาคารพัฒนาชนบท โดยดำรงบทบาทเป็นสถาบันการเงิน
เพื่อการพัฒนาให้บริการการเงินที่ครบวงจร มุ่งเน้นปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและ
สนับสนุนวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและบริการในชนบท ส่งเสริมให้มี
การเชื่อมโยงเครือข่ายทางด้านการผลิตและการตลาดเพื่อประโยชน์ของเกษตรกร
รวมทั้งสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในชนบท การพึ่งพาตนเองและการพึ่งพาซึ่งกันและกัน
เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และภารกิจที่สำคัญเพื่อมุ่งตอบสนองนโยบาย พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก อีกทั้งสถานการณ์การแข่งขันของสถาบันการเงินที่ทวีความรุนแรง พนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบรรลุภารกิจดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษา พนักงานให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ จำเป็นต้องมีการบริหารค่าตอบแทนที่จูงใจ และสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจกล่าวคือ การถือใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน รัฐวิสาหกิจที่ปรับปรุงในปี พ.ศ. 2538 (ขยายโครงสร้างอัตราเงินเดือนรัฐวิสาหกิจจาก 53 ชั้น เป็น 58 ชั้น) โดยมีอัตราขั้นสูงที่ชั้น 56 (92,720 บาท) ต่อมาได้รับการขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงเป็น ชั้นที่ 58 (100,920 บาท) ปี พ.ศ. 2544 นอกจากนี้เงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส.ยังไม่อาจเทียบเคียงกับ อัตราเงินเดือนของธนาคารรัฐอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่อิงกับอัตราเงินเดือนของธนาคารพาณิชย์ ในประเทศ แต่ ธ.ก.ส. อิงตามรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นธุรกิจคนละประเภท จึงไม่สอดคล้องกับสภาพ การแข่งขันทางธุรกิจ อีกทั้งบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนก็ไม่สัมพันธ์ กับระบบประเมินผลงานพนักงานที่มีดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) แต่บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ในปัจจุบันไม่ได้นำผลงานมาเป็นแนวทางกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน จึงอาจมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพองค์กรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ธ.ก.ส. จึงจำเป็นต้องจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ ซึ่งไม่รวมผู้จัดการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจงาน และสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป โดยคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับโครงการจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงิน เดือนพนักงาน ธ.ก.ส. และคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน (ร่วมกับ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธ.ก.ส.) ได้ว่าจ้างบริษัท ดี.ดี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็น ที่ปรึกษาและร่วมจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือน พร้อมทั้งจัดซื้อข้อมูลการสำรวจค่าตอบแทนของ ธนาคารในประเทศ (7 ธนาคาร) จากบริษัทอิววิท แอสโซซิเอทส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา และเทียบเคียงตามระบบมาตรฐานสรุปสาระสำคัญในการปรับบัญชีโครงสร้างอัตรา เงินเดือน ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

ธนาคารร่วมกับคณะที่ปรึกษา และผู้แทนจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธ.ก.ส. ปรับปรุงเอกสารกำหนดหน้าที่งานใหม่ (Job Description) เพื่อประเมินค่างาน (Job Evaluation) และเปรียบเทียบ (Job Matching) กับธนาคารอื่นในประเทศ 7 ธนาคาร แล้วนำข้อมูลดังกล่าว มาจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมของ ธ.ก.ส.

2. ผลการวิเคราะห์

2.1 เงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. เปรียบเทียบกับผลการสำรวจ พบว่าเงินเดือนเฉลี่ยพนักงาน ธ.ก.ส. ต่ำกว่าเงินเดือนเฉลี่ยที่ 25 เปอร์เซนต์ไทล์ และ ที่ 50 เปอร์เซนต์ไทล์ อยู่ร้อยละ 27.71 และ 57.08 ตามลำดับ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่างานของแต่ละตำแหน่ง พบว่ามีความสัมพันธ์ด้านการเพิ่มของค่างานแต่ละกลุ่มตำแหน่งมีความสมดุลง่าย แสดงถึงการจัดกลุ่มตำแหน่งมีความเหมาะสม

จากผลการวิเคราะห์ ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า หาก ธ.ก.ส. ต้องการเป็นธนาคารที่สามารถอยู่รอดและแข่งขันกับธนาคารอื่นได้ การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนควรอยู่ที่ 50 เปอร์เซนต์ไทล์ แต่การจ่ายจริงของ ธ.ก.ส. จากการเปรียบเทียบการจ่ายเงินเดือนในตลาดของธุรกิจเดียวกันยังคงต่ำกว่าตำแหน่งที่ 25 เปอร์เซนต์ไทล์ (ซึ่งเป็นสถานะของผู้ตามในธุรกิจ) ถึงร้อยละ 27.71 แต่เพื่อไม่ให้กระทบกับสถานะทางการเงินมากเกินไปจึงเสนอให้ปรับปรุงบัญชีโครงสร้างเงินเดือนครั้งนี้เข้าสู่ที่ 25 เปอร์เซนต์ไทล์ โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด 208,470 บาท และพยายามปรับเข้าสู่ 50 เปอร์เซนต์ไทล์ต่อไป ตามความสามารถทางธุรกิจของ ธ.ก.ส.

3. การปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส.

ฝ่ายจัดการ ธ.ก.ส. ได้นำเสนอคณะกรรมการกำกับโครงการฯ และ คณะกรรมการ ธ.ก.ส. เพื่อพิจารณาตามลำดับ ซึ่งคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 วันที่ 26 มีนาคม 2547 ขอให้ ธ.ก.ส. ไปทบทวนปรับลดอัตราขั้นสูงของบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ ธ.ก.ส. นำเสนอ (208,470 บาท) โดยให้เทียบเคียงกับธนาคารอื่นของรัฐ และคำนึงถึงการยอมรับของบุคคลภายนอก รวมทั้งสถานะขององค์กรที่มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือพัฒนาเกษตรกร ธ.ก.ส. ได้นำความเห็นของคณะกรรมการ ธ.ก.ส. มาพิจารณาปรับลดอัตราขั้นสูงของบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ผลการพิจารณาได้ปรับลดอัตราขั้นสูงสุดให้ใกล้เคียงกับค่ากลางของบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ได้นำเสนอในครั้งแรกโดยปรับลดอัตราขั้นสูงสุดเป็น 150,000 บาท และมีการปรับลดในระดับตำแหน่งอื่น และนำเสนอคณะกรรมการกำกับโครงการฯ พิจารณา จากนั้นจึงนำเสนอ คณะกรรมการ ธ.ก.ส. พิจารณาอีกครั้งในการประชุมครั้งที่ 5/2547 วันที่ 24 พฤษภาคม 2547 และ ครั้งที่ 9/2547 วันที่ 24 กันยายน 2547(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1) คณะกรรมการ ธ.ก.ส. ให้ความเห็นชอบปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน สรุปสาระสำคัญดังนี้

3.1 ปรับเงินเดือนพนักงานขั้นสูงสุด (รองผู้จัดการ) จาก 96,720 บาท เป็น 150,000 บาท และปรับอัตราเงินเดือนขั้นต้น – ขั้นสูงของพนักงานทุกระดับโดยคำนึงถึงค่างาน และหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสำคัญ

3.2 กำหนดบัญชีเงินเดือนเป็น 5 กลุ่มงานคือ กลุ่มบริหาร กลุ่มวิชาการ กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มบริการ

(รายละเอียดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2)

4. การปรับเงินเดือนพนักงานเข้าสู่บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่นำเสนอใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเร่งเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นกลยุทธ์ขับเคลื่อน ธ.ก.ส. ให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ โดยการปรับเงินเดือนให้อยู่ในมาตรฐานใกล้เคียงกับการจ่ายของตลาดแรงงาน เหมาะสมกับค่าครองชีพและภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับการปรับเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจ ซึ่ง ธ.ก.ส. เป็นรัฐวิสาหกิจชั้นดี มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปติดต่อกัน 3 ปี ติดต่อกัน (ปี 2544 – 2546) และไม่มีมีการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง โดยการปรับเพิ่มเงินเดือนอยู่ในระดับที่ ธ.ก.ส. สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายได้จึงเห็นสมควรปรับเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ดังนี้

4.1 ปรับเงินเดือนให้พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 17 และพนักงานระดับ 11 ลงมา ให้รับเพิ่มขึ้นร้อยละ 22 จากอัตราเงินเดือนก่อนปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน

4.2 กรณีปรับเงินเดือนตาม 4.1 แล้ว พนักงานผู้ที่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของระดับให้ปรับเงินเดือนเข้าสู่ขั้นต้นของระดับตามโครงสร้างใหม่ (จำนวน 58 คน ประมาณ 550,000 บาทต่อปี)

4.3 การจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนในครั้งนี้อาจครอบคลุมอัตราเงินเดือน ผู้จัดการ ธ.ก.ส. จึงเห็นควรให้เลื่อนเงินเดือนประจำปี 2546 ของผู้จัดการ ธ.ก.ส. (นายพิทยาพล นาถรรดล) ซึ่งจะเกษียณอายุ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2547 ตามผลงานภายใต้การพิจารณาของคณะกรรมการ ธ.ก.ส. และปรับเงินเดือนเพิ่มอีกร้อยละ 17 เช่นเดียวกับพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป

5. ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย ในการขอปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและการปรับเงินเดือนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ในครั้งนี้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากงบประมาณประจำปีที่กำหนดไว้เดิม ดังนี้

ปีงบประมาณ ค่าใช้จ่าย	2547	2548	2549
เงินเดือน	754 ล้านบาท	811 ล้านบาท	872 ล้านบาท
เงินสมทบกองทุนสำรอง ๙	96 ล้านบาท	106 ล้านบาท	114 ล้านบาท
รวม	850 ล้านบาท	917 ล้านบาท	986 ล้านบาท

ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนในครั้งนี้ ไม่กระทบต่อฐานะทางการเงิน ของ ธ.ก.ส. เนื่องจาก ธ.ก.ส. สามารถปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพองค์กร ให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นและยังคงมีกำไรสุทธิไม่ต่ำกว่าเดิม ดังนี้

สถานะการดำเนินการและแนวโน้ม

	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549
รายได้รวม (ล้านบาท)	19,591	22,466	19,227	20,513	21,843	22,436
ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (ล้านบาท)	10,903	15,407	12,774	13,415	15,836	15,867
ค่าใช้จ่ายพนักงาน (ล้านบาท)	5,485	5,489	5,805	7,128	8,294	8,788
กำไรสุทธิ (ล้านบาท)	554	660	961	704	1,283	1,633
จำนวนพนักงาน (ตามงบประมาณ)	12,964	13,091	13,278	13,682	13,682	13,682

เพื่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 (3) เนื่องจากเป็นกรณีปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ ตามมาตรา 13 (2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และ คณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

ธ.ก.ส. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ในการประชุมครั้งที่ 9 / 2547 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2547 จึงนำเรื่องการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. และการปรับเงินเดือน เสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

1. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2
2. ปรับเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ดังนี้
 - 2.1 ปรับเงินเดือนพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 17 และปรับเงินเดือนพนักงานระดับ 11 ลงมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 22 จากอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่
 - 2.2 พนักงานที่ปรับเงินเดือนแล้วแต่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของระดับ ตามโครงสร้างใหม่ให้ปรับเข้าสู่ขั้นต้นของระดับ
 - 2.3 ปรับเงินเดือนผู้จัดการ (นายพิทยาพล นาถรราดล) โดยให้เลื่อนเงินเดือนประจำปี ตามผลงานภายใต้การพิจารณาของคณะกรรมการ ธ.ก.ส. และปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 เช่นเดียวกับพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป
3. ตามข้อ 1 และ 2 ขอให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายลักษณะ วจนานวัช)

ผู้ช่วยผู้จัดการ ทำการแทน

ผู้จัดการ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

โทร. 02 - 280-0180 ต่อ 2492

โทรสาร 02-280-8641

บัญชีโครงสร้างเงินเดือนจำแนกเป็นกลุ่มงาน

ระดับ	กลุ่มบริการ ขั้นต้น - ขั้นสูง	กลุ่มปฏิบัติการ ขั้นต้น - ขั้นสูง	กลุ่มวิชาชีพ ขั้นต้น - ขั้นสูง	กลุ่มวิชาการ ขั้นต้น - ขั้นสูง	กลุ่มบริหาร ขั้นต้น - ขั้นสูง
บ 1-3	5,450 – 28,090				
2 - 3		6,700 – 34,020	6,700 – 34,020		
4 - 7		8,800 – 57,280	8,800 – 57,280	8,800 – 57,280	
8		16,720 – 61,480	16,720 – 61,480	16,720 – 61,480	
9		19,000 – 68,530	19,000 – 68,530	19,000 – 68,530	19,000 – 68,530
10			22,870 – 76,380	22,870 – 76,380	22,870 – 76,380
11			24,320 – 80,480	24,320 – 80,480	24,320 – 80,480
12			33,700 – 94,000	33,700 – 94,000	33,700 – 94,000
รอง ผอ.ฝ่าย และ เทียบเท่า					33,700 – 99,000
ผู้อำนวยการฝ่าย					43,800 – 110,000
ผู้ช่วยผู้จัดการ					43,800 – 130,000
รองผู้จัดการ					68,500 – 150,000

7 (สำเนา)

รายงานการประชุมคณะกรรมการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ครั้งที่ 3/2547

วันที่ 26 มีนาคม 2547

ณ ห้องประชุมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

กรรมการผู้มาประชุม

1. นายวราเทพ รัตนากร	รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง	ประธานกรรมการ
2. นายธวัช คงเภา	ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี	กรรมการ
3. นางสาวสุธีพร ค่วงโค	ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
4. นายอดิศักดิ์ ศรีสรรพกิจ	ผู้แทนสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	กรรมการ
5. นายอำนาจ ทงกีก	ผู้แทนสหกรณ์การเกษตรผู้ถือหุ้น	กรรมการ
6. นายอัคร ขารุจินดา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
7. นายวิรัช ศักดิ์จิรพาพงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
8. นายวิโรจ อัมพิทักษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
9. นายมนตรี คงตระกูลเทียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
10. นายวิเชฐ คันทวานิช	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
11. นายพิทยาพล นาดราราดล	ผู้จัดการ	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการผู้ไม่มาประชุม

1. นายบรรพต หงษ์ทอง	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รองประธานกรรมการ	คดียานราชการ
2. นายบุญมี จันทรวงศ์	ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์ กรรมการ	คดียานราชการ
3. นายเกริก วณิกกุล	ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย กรรมการ	คดียานราชการ
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ	อยู่ระหว่างการแต่งตั้ง

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายเอ็นนู ชือสุวรรณ	รองผู้จัดการ
2. นายบรรลุ จารุกิจโสภณ	รองผู้จัดการ

3. นายอำพล	คุณอำนวย	รองผู้จัดการ
4. นางศศิธร	สุจิตต์	รองผู้จัดการ
5. นายธีรพงษ์	ตั้งธีระสุนันท์	รองผู้จัดการ
6. นายไพโรจน์	จันทร์ไทย	ผู้ช่วยผู้จัดการ
7. นายลักษณ์	วจนานวัช	ผู้ช่วยผู้จัดการ
8. นางรจนา	ขันธวิทย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองเลขานุการธนาคาร
9. นางวนิดา	เอกกคคาจิต	หัวหน้าแผนกเลขานุการทั่วไป

14. เรื่อง การจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน ธ.ก.ส.

ที่ประชุมได้อนุญาตให้นายโชคดี เดชกำแหง ที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างเงินเดือน เข้าร่วมชี้แจง และที่ประชุมได้พิจารณารายงานของผู้จัดการเรื่อง การจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน ธ.ก.ส. ตามเอกสารการประชุมระเบียบวาระที่ 4 ข้อ 4.2 โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

(1) คณะกรรมการ ธ.ก.ส. ในการประชุมครั้งที่ 9/2546 วันที่ 29 กันยายน 2546 ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับโครงการจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. โดยมีนางสาวสุธีพร ดวงโต กรรมการ ธ.ก.ส. เป็นประธานกรรมการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณากลับกรองข้อเสนอแนะ และให้ความเห็นชอบในเบื้องต้นก่อนนำเสนอคณะกรรมการ ธ.ก.ส.

(2) ธ.ก.ส. ได้แต่งตั้งคณะทำงานขึ้นชุดหนึ่ง โดยมีผู้ช่วยผู้จัดการ (นายลักษณ์ วจนานวัช) เป็นประธานคณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่ศึกษาปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกำกับโครงการจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. โดยคณะทำงานฯ ร่วมกับบริษัท ดี.ดี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยนายโชคดี เดชกำแหง ที่ปรึกษาการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน ได้ดำเนินการทบทวนเอกสารกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และขอบเขตหน้าที่ของพนักงานในตำแหน่งสำคัญ สํารวจข้อมูลเงินเดือน ค่าตอบแทนของธนาคารในประเทศ จัดทำการเปรียบเทียบตำแหน่งอัตราเงินเดือนเฉลี่ยและรายได้รวม (Job-Matching) ประเมินค่างาน พร้อมกับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่างานกับค่าเงิน วิเคราะห์รายได้ และอัตราเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงาน ธ.ก.ส. เปรียบเทียบกับผลการสำรวจของธนาคารในประเทศ และออกแบบโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส.

(3) ผลการศึกษาโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพนักงาน ธ.ก.ส. โดยบริษัท ดี.ดี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

(3.1) อัตราเงินเดือนเฉลี่ยของ ธ.ก.ส. เปรียบเทียบกับธนาคารอื่นที่สำรวจ ปรากฏว่า อัตราเงินเดือนเฉลี่ยของ ธ.ก.ส. ภาวรวมต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 คิดเป็นร้อยละ 27.71 ทั้งนี้ พนักงานระดับผู้บริหารตั้งแต่

ผู้จัดการสาขาจนถึงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่ำกว่าผลการสำรวจ ตั้งแต่ร้อยละ 17.13 ถึงร้อยละ 124.75

(3.2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับค่าเงิน ของอัตราเงินเดือนเฉลี่ยจ่ายจริงของ ร.ก.ส. กับคะแนนประเมินค่าจ้าง ปรากฏว่า อัตราการเพิ่มของค่าจ้างแต่ละระดับ (Point progression) มีความสมดุลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงถึงการจัดกลุ่มงานที่ค่อนข้างเหมาะสมแล้ว

(4) การออกแบบโครงสร้างเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม คำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ คือ ค่าจ้างและระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน ผลงานของพนักงาน ประสิทธิภาพขององค์กร แผนธุรกิจและนโยบายขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยจัดทำโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน ร.ก.ส. เป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ปรับเข้าสู่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 (P 25) และระยะที่ 2 ปรับสู่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 (P 50)

อนึ่ง การเสนอขอปรับปรุงบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ตามที่เสนอ ยังไม่รวมการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของผู้จัดการซึ่งปัจจุบันใช้บัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจในขั้นที่ 58 (100,920 บาท) เนื่องจากผู้จัดการคนปัจจุบันจะเกษียณอายุในวันที่ 1 ตุลาคม 2547 ดังนั้น จึงเห็นสมควรพิจารณาปรับเงินเดือน และเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2546 ของผู้จัดการให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนของรองผู้จัดการที่ได้เสนอ ทั้งนี้ ในการปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้จัดการจะไม่เกินเพดานขั้นสูงของรองผู้จัดการ ตามโครงสร้างที่เสนอปรับเพิ่มขึ้น โดยเสนอขอให้เพิ่มเงินเดือนประจำปีตามผลงานและหลักเกณฑ์การพิจารณาของคณะกรรมการ ร.ก.ส. รวมทั้งปรับเงินเดือนเพิ่มอีกร้อยละ 15 เช่นเดียวกับพนักงาน

(5) แนวทางการปรับเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่

(5.1) ในปีบัญชี 2547 ปรับเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนตามระยะที่ 1 (P 25) และถือใช้ประมาณ 2 ปี (ปีงบประมาณ 2547 - 2548) โดยปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานทุกคน เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนปกติ (หลังขึ้นเงินเดือนประจำปี) ในอัตราประมาณร้อยละ 15 ของอัตราเงินเดือน เพื่อให้เข้าใกล้เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานระดับ 12 ขึ้นไปปรับเพิ่ม 15% และกลุ่มพนักงานระดับ 11 ลงมา ปรับตามขึ้นเงินเดือน โดยปรับเพิ่มประมาณ 15% และปรับเพิ่มลดให้ตรงตามขึ้นเงินเดือน ทั้งนี้ หากยังมีพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต้นตามโครงสร้างใหม่ให้ปรับเงินเดือนเข้าสู่อัตราขั้นต้นของโครงสร้างใหม่

(5.2) ในปีบัญชี 2549 เมื่อ ร.ก.ส. ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติ ร.ก.ส. ฉบับใหม่แล้ว จะปรับเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนตามระยะที่ 2 (P 50)

(6) ผลกระทบค่าใช้จ่าย ร.ก.ส. จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มจากการปรับเงินเดือนเข้าสู่โครงสร้างตามระยะที่ 1 โดยปรับเงินเดือนเพิ่มประมาณร้อยละ 15 ของเงินเดือนหลังขึ้นเงินเดือนประจำปี คิดเป็นเงินประมาณ 680 ล้านบาท และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นประมาณ 70 ล้านบาท รวม 750 ล้านบาท

(7) ธ.ก.ส.ได้กำหนดมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรควบคู่กับการปรับโครงสร้างเงินเดือนและการปรับโครงสร้างอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ได้แก่ มาตรการด้านพัฒนาคุณภาพสินเชื่อเพื่อเพิ่มรายได้ลดค่าใช้จ่ายและขยายช่องทางธุรกิจ มาตรการเพิ่มรายได้จากผลิตภัณฑ์สินเชื่อและบริการใหม่ และมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ธ.ก.ส. จะได้นำมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรกำหนดไว้ในแผนงานและโครงการประจำปี 2547 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ผู้จัดการพิจารณาแล้ว เห็นสมควรให้ความเห็นชอบตามมติคณะกรรมการกำกับโครงการจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ดังนี้

1. ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ระยะที่ 1 (ปีงบประมาณ 2547 - 2548)

1.1 ใช้โครงสร้างเงินเดือนตามอัตราขั้นต้น-ขั้นสูง ตามที่เสนอข้างต้น

1.2 ปรับเงินเดือนพนักงานทุกคนเพิ่มขึ้นร้อยละ 15

1.3 กรณีปรับเงินเดือนตาม 2) แล้ว พนักงานผู้ที่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของระดับให้ปรับเงินเดือนเข้าสู่อัตราขั้นต้นของระดับตามโครงสร้างใหม่

1.4 การปรับเงินเดือนของผู้จัดการ

1) เลื่อนเงินเดือนประจำปี 2546 ตามผลงานภายใต้การพิจารณาของคณะกรรมการ ธ.ก.ส.

2) ปรับเงินเดือนผู้จัดการเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ตามแนวทางการเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่ตามที่เสนอ

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป

2. ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ระยะที่ 2 (ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549 เป็นต้นไป)

โดยใช้โครงสร้างเงินเดือนอัตราขั้นต้น-ขั้นสูง ตามที่เสนอเพื่อเข้าสู่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50

ทั้งนี้ คณะกรรมการ ธ.ก.ส. พิจารณาแล้วมีข้อสังเกต ดังนี้

(1) ประธานกรรมการ มีข้อสังเกตว่าควรปรับข้อมูล รูปแบบและวิธีการนำเสนอ โดยให้เทียบเคียงกับการปรับอัตราเงินเดือนของทางราชการ และให้ฝ่ายจัดการหรือธนาคารออมสินในการเสนอขอปรับโครงสร้างเงินเดือนในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ให้พิจารณาหลักกระจายค่าตอบแทนตามคุณลักษณะที่เกิดจากการพัฒนาและเน้นประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ การทำกระบอกเงินเดือนให้สั้นลงเพื่อความเหมาะสมตามฐานะการเงินขององค์กร นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรภายนอกที่มีต่อ ธ.ก.ส. ด้วย

(2) นายวิโรจน์ ศักดิ์จิรพาพงษ์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับผลการศึกษาของ ธ.ก.ส. เปรียบเทียบกับธนาคารออมสินที่เปรียบเทียบเงินเดือนกับตำแหน่ง ว่าควรจะเปรียบเทียบจำนวนพนักงานในแต่ละตำแหน่ง และรายได้อื่นที่มีไว้ในรูปเงินเดือนด้วย นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานตามความ

รับผิดชอบ เนื่องจากปัจจุบันเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับงานที่ต้องรับผิดชอบ และควรวางแผนการเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะทางการเงินของ ร.ก.ส.

(3) นายอัษฎพร จารุจินดา กรรมการ ร.ก.ส. มีข้อสังเกตว่า การปรับอัตราเงินเดือนในขั้นนี้ควรจะปรับในอัตราเดียวกับของทางราชการซึ่งปรับไปตามภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น สำหรับการปรับโครงสร้างเงินเดือนควรรอระยะเวลาที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

เมื่อพิจารณาแล้ว ที่ประชุมได้มีมติเห็นด้วยในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนไป โดยให้ฝ่ายจัดการรับข้อสังเกตของคณะกรรมการ ร.ก.ส. ไปพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน แล้วนำเสนอคณะกรรมการ ร.ก.ส. พิจารณาในการประชุมคราวต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้การเสนอเรื่องไปยังคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีเป็นไปอย่างรอบคอบและเหมาะสม

ฯลฯ

รายงานการประชุมคณะกรรมการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ครั้งที่ 5/2547

วันที่ 24 พฤษภาคม 2547

ณ ห้องประชุมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

กรรมการผู้มาประชุม

1. นายวราเทพ รัตนากร	รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง	ประธานกรรมการ
2. นายบรรพต หงษ์ทอง	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	รองประธานกรรมการ
3. นายรัช กงเคธา	ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี	กรรมการ
4. นางสาวสุจิตพร คงโค	ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
5. นายบุญมี จันทรวงศ์	ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์	กรรมการ
6. นายอำนาจ ทงกีก	ผู้แทนสหกรณ์การเกษตรผู้ถือหุ้น	กรรมการ
7. นายวิโรจน์ ศักดิ์จิรพาพงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
8. นายวิโรจ อัมพิทักษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
9. นายมนตรี คงตระกูลเทียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
10. นายวิเชฐ คันทวานิช	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
11. นายพิทยาพล นาดรธาคล	ผู้จัดการ	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการผู้ไม่มาประชุม

1. นายอติศักดิ์ ศรีสรรพกิจ	ผู้แทนสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	กรรมการ	คิดงานราชการ
2. นายเกริก วณิกกุล	ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย	กรรมการ	คิดงาน
3. นายอัคร จารุจินดา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ	ปฏิบัติราชการต่างประเทศ
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ		ว่าง

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายเอ็นนู ซื่อสุวรรณ	รองผู้จัดการ
2. นายบรรลุ จารุกิจโตภา	รองผู้จัดการ

3. นายอำพน	กุลอำนวย	รองผู้จัดการ
4. นางศศิธร	สุจิตต์	รองผู้จัดการ
5. นายธีรพงษ์	ตั้งธีระสุนันท์	รองผู้จัดการ
6. นายลักษณะ	วจนานวัช	ผู้ช่วยผู้จัดการ
7. นายไพโรจน์	จันทร์ไทย	ผู้ช่วยผู้จัดการ
8. นายสุขสันต์	สุสันสมัย	ผู้อำนวยการกองเลขานุการธนาคาร
9. นางรจนา	ขันธวิทย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองเลขานุการธนาคาร
10. นางวนิดา	เอกกคดาจิต	หัวหน้าแผนกเลขานุการทั่วไป

๓.๓

14. เรื่อง ให้ความเห็นชอบการจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส.

ที่ประชุมได้พิจารณารายงานของผู้จัดการเรื่อง ขอความเห็นชอบการจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ตามเอกสารการประชุมระเบียบวาระที่ 4 ข้อ 4.4 ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้ :-

คณะกรรมการ ธ.ก.ส. ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 วันที่ 26 มีนาคม 2547 ได้มีมติเห็นชอบการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงาน ธ.ก.ส. ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนไป และให้ฝ่ายจัดการรับข้อสังเกตของคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ไปพิจารณาทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนเพื่อให้การนำเสนอเรื่องไปยังคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีเป็นไปอย่างรอบคอบและเหมาะสม แล้วนำเสนอคณะกรรมการ ธ.ก.ส. พิจารณาในการประชุมคราวต่อไป ทั้งนี้ คณะกรรมการ ธ.ก.ส. มีข้อสังเกตว่า การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ควรจัดทำเป็นระยะๆ โดยในระยะแรกนี้ควรปรับอัตราขึ้นสูงให้ลดลงก่อนเพื่อการยอมรับของบุคคลภายนอก ส่วนการปรับครั้งต่อไปให้พิจารณาตามความเหมาะสมกับสถานะขององค์กร โดยอัตราเงินเดือนของพนักงาน ธ.ก.ส. ควรสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตำแหน่งโดยเทียบเคียงกับการปรับโครงสร้างเงินเดือนของทางราชการและธนาคารของรัฐแห่งอื่นๆ และในการพิจารณาเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนกับธนาคารของรัฐแห่งอื่น ๆ ให้นำข้อมูลจำนวนพนักงานในแต่ละตำแหน่งมาเปรียบเทียบด้วย

ฝ่ายจัดการและคณะกรรมการกำกับการจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ร่วมกับกรรมการ ธ.ก.ส. อีก 2 คนคือ นายวิรัช ศักดิ์จิรพาพงษ์ และนายอำนวย ทงกิก ได้นำข้อสังเกตของคณะกรรมการ ธ.ก.ส. มาพิจารณา รวมทั้งได้หารือร่วมกับผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สรุปได้ ดังนี้

(1) การหารือกับธนาคารออมสิน

ฝ่ายจัดการได้หารือกับธนาคารออมสินด้วยวาจา ได้ข้อสรุปว่า ธนาคารออมสินเพิ่งได้รับอนุมัติการปรับโครงสร้างเงินเดือนครั้งล่าสุด เป็นขั้นที่ 58 เท่ากับ ธ.ก.ส. เมื่อเดือนตุลาคม 2546 ดังนั้น จึงไม่เหมาะสมที่จะขอปรับโครงสร้างเงินเดือนอีกในระยะนี้

(2) การปรับปรุงบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ข.ก.ศ. พิจารณาจาก

(2.1) ข้อมูลจากผลการศึกษาเป็นฐานในการปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงลงมาให้เทียบเคียงกับค่ากลางที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ของตลาดแรงงาน และปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงในแต่ละตำแหน่งให้ลดหลั่นกันลงมาตามความต่างของค่างานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2.2) การปรับอัตราเงินเดือนขั้นต้นใกล้เคียงกับการนำเสนอครั้งแรก ยกเว้นพนักงานระดับ 10 ซึ่งเป็นตำแหน่งนักบริหารขั้นต้น จึงพิจารณาปรับเพิ่มขึ้นตามค่างานที่สูงขึ้น และเป็นการจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง

(2.3) คงกำหนดกลุ่มงานเป็น 5 กลุ่มงาน แต่ปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานระดับ 13 ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ให้สูงกว่าผู้ชำนาญการระดับฝ่าย และปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานระดับ 12 ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า ให้สูงกว่าพนักงานระดับ 12 เนื่องจากมีค่างานและความรับผิดชอบที่ต่างกัน

(2.4) พนักงานระดับควบ ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ได้แก่ พนักงานบริการ 1-3 พนักงานระดับ 2-3 และ พนักงานระดับ 4-7 ให้ใช้ระบบเงินเดือนเป็นกลุ่มตำแหน่ง สำหรับอัตราบรรจุแรกเข้าให้กำหนดตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ กรณีการเลื่อนระดับ ข.ก.ศ. จะปรับปรุงเงื่อนไขให้สอดคล้องต่อไป

โครงสร้างเงินเดือนจำแนกเป็นกลุ่มงานและระดับ

ระดับ	กลุ่มบริการ ขั้นต้น - ขั้น สูง	กลุ่มปฏิบัติการ ขั้นต้น - ขั้นสูง	กลุ่มวิชาชีพ ขั้นต้น - ขั้นสูง	กลุ่มวิชาการ ขั้นต้น - ขั้นสูง	กลุ่มบริหาร ขั้นต้น - ขั้นสูง
บ 1-3	5,450 – 27,400				
2-3		6,700 – 32,720	6,700 – 32,720		
4-7		8,800 – 54,950	8,800 – 54,950	8,800 – 54,950	
8		16,720 – 61,480	16,720 – 61,480	16,720 – 61,480	
9		19,000 – 68,530	19,000 – 68,530	19,000 – 68,530	19,000 – 68,530
10			22,870 – 76,380	22,870 – 76,380	22,870 – 76,380
11			28,220 – 84,800	28,220 – 84,800	28,220 – 84,800
12			33,700 – 94,000	33,700 – 94,000	33,700 – 94,000
รองผู้อำนวยการ ฝ่าย และเทียบเท่า					33,700 – 99,000
ผู้อำนวยการฝ่าย					43,800 – 110,000
ผู้ช่วยผู้จัดการ					43,800 – 130,000
รองผู้จัดการ					68,500 – 150,000

(3) การปรับเข้าสู่บัญชีโครงสร้างเงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่

ปรับให้พนักงานมีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนเฉลี่ยเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ของตลาดแรงงาน (ผลการศึกษา) และเทียบเคียงกับการปรับอัตราเงินเดือนของทางราชการ รวมทั้งคำนึงถึงสถานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และมาตรการหารายได้เพิ่มขึ้นให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของ ร.ก.ส. ดังนี้

(3.1) พนักงานระดับ 11 ลงมา ให้ปรับเพิ่มคนละ 15% (ประมาณ 2 ขั้น) ซึ่งทางราชการปรับเพิ่ม 3% + 2 ขั้น สำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ให้ปรับเพิ่มคนละ 10% ซึ่งทางราชการปรับเพิ่มคนละ 3% และเพิ่มเงินประจำตำแหน่งอีกเท่าตัว

อนึ่ง ปัจจุบัน ร.ก.ส. ถือใช้ระบบการเลื่อนเงินเดือนเป็น 2 ระบบ คือ พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป เลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ พนักงานระดับ 11 ลงมา เลื่อนเงินเดือนเป็นขั้นวิ้งตามกระบอกเงินเดือน เมื่อปรับอัตราเงินเดือนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ พนักงานระดับ 11 ลงมา คนละ 15% จะต้องปรับเข้าสู่ขั้นเงินเดือน ซึ่งส่งผลให้ต้องปิดเงินเดือนขึ้นลง ทำให้พนักงานได้รับเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ร้อยละ 13.08 ถึง 18.17 โดย ร.ก.ส. และ สร.ร.ก.ส. จะดำเนินการหารือร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อยุติในการปรับเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนไม่ให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันในแต่ละระดับตำแหน่ง กล่าวคือจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการเลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์เหมือนกันทั้งองค์กร ซึ่งเป็นระบบสากลและเป็นระบบที่สามารถแก้ไขการได้เปรียบเสียเปรียบกันได้ในแต่ละระดับตำแหน่ง

ทั้งนี้ ร.ก.ส. อาจกำหนดการเลื่อนเงินเดือนเป็นขั้นวิ้งตามกระบอกเงินเดือนหรือเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ภายใต้กรอบบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0511 / ว 71 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2538

(3.2) กรณีปรับเงินเดือนแล้วพนักงานผู้ที่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของระดับ ให้ปรับอัตราเงินเดือนเข้าสู่อัตราเงินเดือนขั้นต้นของระดับตาม โครงสร้างใหม่

(4) ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย

การปรับอัตราเงินเดือนตามโครงสร้างเงินเดือนในครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากงบประมาณประจำปีที่กำหนดไว้เดิม กล่าวคือ ปีงบประมาณ 2547 เพิ่มขึ้น 660 ล้านบาท ปีงบประมาณ 2548 เพิ่มขึ้น 710 ล้านบาท และปีงบประมาณ 2549 เพิ่มขึ้น 764 ล้านบาท

(5) ความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่จะต้องรองรับกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน

ร.ก.ส. ได้กำหนดมาตรการการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานควบคู่ไปกับกำรปรับโครงสร้างเงินเดือน เพื่อให้สามารถมีรายได้เพียงพอและรองรับกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

(5.1) มาตรการด้านพัฒนาและเพิ่มคุณภาพสินเชื่อ ประกอบด้วย

(5.1.1) มาตรการมุ่งใจให้ลูกค้าชำระหนี้ด้วยการจัดช่วงเวลาพิเศษให้ลูกค้านี้ค้างชำระ (Non Performing Loan :NPL) ชำระหนี้โดยไม่คิดดอกเบี้ยปรับ หรือได้รับส่วนลดการดอกเบี้ยหากสามารถชำระได้เสร็จสิ้นหรือชำระหนี้ได้ตามกำหนด การสนับสนุนตัวแทนกลุ่มลูกค้าและเครือข่ายพันธมิตรช่วยเหลือในการติดตามหนี้ค้างชำระ การให้รางวัลตอบแทนแก่กลุ่มลูกค้าที่มีประวัติการชำระหนี้ดี เช่นมอบเกียรติบัตรยกย่อง และให้การฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงโครงสร้างหนี้เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

(5.1.2) พัฒนาระบบงานสินเชื่อเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการให้สินเชื่อ เช่น การพัฒนาฐานข้อมูลลูกค้ารายคนและสถาบันเกษตรกร การใช้ Credit Scoring ในการวิเคราะห์สินเชื่อ การปรับปรุงระบบการจัดชั้นลูกค้า และการสร้างระบบเตือนภัยด้านสินเชื่อ เป็นต้น

(5.1.3) พัฒนาระบบการบริหารคุณภาพหนี้ เช่น การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและชัดเจนในการบริหารคุณภาพหนี้ ทั้งในระดับสำนักงานใหญ่ สำนักงานจังหวัดและสาขา การกำหนดทีมงานเฉพาะกิจเพื่อกำหนดรูปแบบกลยุทธ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระ เป็นต้น

(5.1.4) พัฒนาและจัดระบบด้านการตลาดให้แก่เกษตรกรลูกค้าเพื่อช่วยให้มีรายได้จากการผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพการผลิต (Good Agriculture Practice)

การดำเนินการตามมาตรการข้างต้น เป็นการเพิ่มคุณภาพสินเชื่อซึ่งจะทำให้ค่าใช้จ่ายในส่วนของการดำเนินงานจะลดลง

(5.2) มาตรการเพิ่มรายได้

(5.2.1) ขยายสินเชื่อตามแนวทางการให้สินเชื่อแบบกลุ่ม (Group Lending) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการลดขั้นตอนงาน โดยปรับเป้าหมายการจ่ายสินเชื่อผ่านกองทุนหมู่บ้านเพิ่มขึ้นในปีบัญชี 2547-2549 เป็นจำนวนเงิน 2,000-4,000 ล้านบาท สามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นปีละประมาณ 110-220 ล้านบาท และจะขยายผลในกลุ่มเป้าหมายอื่นต่อไป

(5.2.2) จากการพัฒนาระบบ IT ของ ธ.ก.ส. (โครงการ CBS) ทำให้สามารถพัฒนาและยกระดับหน่วยอำเภอเป็นหน่วยธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เพิ่มขึ้นจากค่าธรรมเนียมและค่าบริการในปีบัญชี 2548-2549 จำนวน 300 และ 350 หน่วยธุรกิจ ตามลำดับ (ไม่นับรวมปีบัญชี 2547 ซึ่งกำหนดแผนเดิมไว้แล้ว 120 หน่วย) คาดว่าจะสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 200,000 -300,000 บาท ต่อหน่วยธุรกิจ รวมแล้วจะมีรายได้เพิ่มปีละประมาณ 60 -100 ล้านบาท (ในปีบัญชี 2548 และ 2549)

(5.3) มาตราการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและทรัพยากรบุคคล

(5.3.1) ลดขั้นตอนงาน ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เวลาในการปฏิบัติการที่เพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มอัตราค่าจ้างพนักงาน ด้วยการทบทวนขั้นตอนวิธีปฏิบัติ การถ่ายโอนงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจให้เครือข่ายพันธมิตร หรือกองทุนหมู่บ้าน และการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตามโครงการ CBS และ ATM

(5.3.2) ปรับโครงสร้าง ธ.ก.ส.ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ให้มีความคล่องตัว และการบริหารแบบแบนราบ (Flat Organization) มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรในงานที่จำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

(5.3.3) ปรับเปลี่ยนเวลาทำงานของธนาคารให้สามารถขยายเวลาบริการลูกค้าตามศักยภาพของทำเลพื้นที่และโอกาสทางธุรกิจ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงานสร้างรายได้ให้แก่องค์กรตามกลุ่มเป้าหมายลูกค้าและเวลาที่มาใช้บริการ

(5.3.4) จัดทำโครงการพัฒนาพนักงานกลุ่มบริการและปฏิบัติการชั้นต้น รวมทั้งพนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นไปปฏิบัติงานที่มีค่าจ้างสูงขึ้น เพื่อให้รองรับการขยายภารกิจและสามารถสร้างรายได้ให้แก่ ธ.ก.ส. เพิ่มขึ้น ตลอดจนพัฒนาพนักงานให้มีขีดความสามารถตรงตามภารกิจใหม่ ได้แก่ การให้สินเชื่อเชิงคุณภาพ การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรตามแนวทางการให้สินเชื่อแบบกลุ่ม และแผนพัฒนานักบริหารระยะยาว เป็นต้น

(5.3.5) ปรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อกระตุ้นและจูงใจพนักงานให้เต็มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการดำเนินการตามมาตรการข้างต้น ธ.ก.ส.สามารถปรับเป้าหมายการชำระหนี้ที่ถึงกำหนดชำระตามงวดปกติเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 93 เป็นร้อยละ 95 และเป้าหมายการลดหนี้ค้างชำระ ณ ต้นปีบัญชีเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 50 เป็นร้อยละ 55 ส่งผลให้สามารถลดค่าเผื่อนี้สงสัยจะสูญเป็นเงินปีละประมาณ 1,170–1,493 ล้านบาท รวมทั้งมีรายได้เพิ่มจากการให้สินเชื่อแก่กองทุนหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน (หนี้นอกระบบ) ตามนโยบายของรัฐบาล และค่าธรรมเนียม/ค่าบริการจากหน่วยธุรกิจ จากที่ประมาณการไว้เดิม โดยได้รวมค่าใช้จ่ายจากการปรับโครงสร้างเงินเดือนสำหรับปีบัญชี 2547–2549 ไว้แล้ว ปรากฏว่ายังคงมีกำไรสุทธิประมาณ ปีละ 1,084 – 1,958 ล้านบาท

อนึ่ง เนื่องจากการทำโครงสร้างเงินเดือนในครั้งนี้ไม่ครอบคลุมอัตราเงินเดือนของผู้จัดการ จึงเห็นควรให้เลื่อนเงินเดือนประจำปี 2546 ตามผลงานภายใต้การพิจารณาของคณะกรรมการ ธ.ก.ส. และปรับอัตราเงินเดือน

เพิ่มอีก 10% เช่นเดียวกับพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป แครวมแล้วไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของโครงสร้างเงินเดือนใหม่ของพนักงาน ร.ก.ส.

ฝ่ายจัดการพิจารณาแล้วเห็นสมควรเสนอคณะกรรมการ ร.ก.ส. พิจารณาให้ควมเห็นชอบ ดังนี้

1) ให้ความเห็นชอบบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่ ตามรายละเอียดอัตราเงินเดือนขั้นต้น-ขั้นสูง จำแนกเป็นกลุ่มงานและระดับ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

2) ให้ความเห็นชอบการปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. จากอัตราที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพื่อเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 ดังนี้

2.1) พนักงาน ร.ก.ส. ระดับ 11 ลงมา ปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 15

2.2) พนักงาน ร.ก.ส. ระดับ 12 ขึ้นไป (รวมผู้จัดการ ร.ก.ส.) ปรับเงินเดือน เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

ทั้งนี้ เมื่อปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นแล้ว พนักงาน ร.ก.ส. ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของระดับ ให้ปรับเงินเดือนเข้าสู่อัตราขั้นต้นของระดับตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่

อนึ่ง เมื่อคณะกรรมการ ร.ก.ส. เห็นชอบแล้ว จะได้นำเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติตามลำดับต่อไป

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการ ร.ก.ส. มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน ร.ก.ส. ในครั้งนี้มีหลักการและเหตุผลที่อยู่บนพื้นฐานของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถแข่งขันได้กับคู่แข่งทางธุรกิจ โดยปรับระดับอัตราเงินเดือนให้อยู่ในมาตรฐานที่ใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างในตลาดแรงงาน มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นรวมทั้งให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างเงินเดือนของทางราชการ โดยให้อยู่ในระดับที่ ร.ก.ส. รับภาระค่าใช้จ่ายได้ด้วย

2. การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรในเรื่องความสามารถในการสร้างรายได้จะต้องไม่ผูกอยู่กับการปรับโครงสร้างเงินเดือน เพราะการเพิ่มประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่องค์กรและพนักงานในองค์กรต้องรับผิดชอบและดำเนินการเป็นปกติอยู่แล้ว ทั้งนี้ ฝ่ายจัดการจะต้องบริหารจัดการแผนเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรอย่างเข้มงวดมากขึ้นเพื่อสร้างรายได้ให้อยู่ในระดับที่สามารถรองรับภารกิจและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น และควรรนำวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน เช่น การทำคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Memorandum of Understanding : MOU) ในระหว่างผู้บริหารแต่ละระดับโดยเน้นในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อเร่งรัดการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทำงานอย่างเข้มแข็งและเอาจริงเอาจังด้วย

สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการขยายเครือข่ายการให้บริการแก่ลูกค้าให้กว้างขวางขึ้น จะต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันกับคู่แข่งในทางธุรกิจ รวมทั้งในปัจจุบันค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายได้รวมของ ธ.ก.ส.อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างรายได้เพิ่มขึ้น ให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสม มิฉะนั้นในระยะยาวอาจมีปัญหาคือการดำเนินงานของ ธ.ก.ส.

3. สืบเนื่องจากในปัจจุบัน ธ.ก.ส.ถือใช้ระบบการโอนเงินเดือนเป็น 2 ระบบคือ โอนเงินเดือนเป็น เปอร์เซนต์ กับโอนเงินเดือนเป็นขั้นวิ้งตามกระบอกเงินเดือน และเมื่อมีการปรับอัตราเงินเดือนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ทำให้เกิดปัญหาการได้เปรียบเสียเปรียบกันในการปรับเพิ่มเงินเดือนในแต่ละระดับตำแหน่ง ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในระยะยาว และเพื่อให้การโอนเงินเดือนอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน ทั้งองค์กร การปรับโครงสร้างเงินเดือนในครั้งต่อไปที่อาจมีขึ้นในภายหน้า จึงควรปรับเปลี่ยนระบบการโอนเงินเดือนแก่พนักงานทุกระดับเป็นเปอร์เซนต์ของเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นการปรับให้เข้าสู่ระบบสากล และก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกระดับตำแหน่งโดยเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ ขอให้ฝ่ายจัดการไปหารือร่วมกับผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธ.ก.ส. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน ธ.ก.ส. ถึงผลดีในการปรับระบบการโอนเงินเดือนเป็นเปอร์เซนต์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อพิจารณาแล้ว ที่ประชุมได้มีมติให้ความเห็นชอบการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ตามที่ผู้จัดการเสนอ โดยให้ปรับโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน ธ.ก.ส. ระดับ 11 สำหรับอัตราเงินเดือนขั้นต้นและขั้นสูงใหม่ให้เหมาะสม จากที่เสนอไว้เดิมอัตราเงินเดือนขั้นต้น 28,220 บาท ปรับเป็น 24,320 บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูง 84,800 บาท ปรับเป็น 80,480 บาท และให้ฝ่ายจัดการรับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ไปดำเนินการต่อไป

วลา

(สำเนา)

รายงานการประชุมคณะกรรมการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ครั้งที่ 9/2547

วันที่ 24 กันยายน 2547

ณ ห้องประชุมบ้านสวนพฤกษศาสตร์ โบราณคดี เรสซิเดนซ์

อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

กรรมการผู้มาประชุม

1. นายวราเทพ รัตนากร	รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง	ประธานกรรมการ
2. นายธวัช คงเคษา	ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี	กรรมการ
3. นายบุญมี จันทรวงศ์	ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์	กรรมการ
4. นายอดิศักดิ์ ศรีธรรมภัก	ผู้แทนสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	กรรมการ
5. นายอำนาจ ทงกัก	ผู้แทนสหกรณ์การเกษตรผู้ถือหุ้น	กรรมการ
6. นายอัคร จารุจินดา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
7. นายวิโรดิ ศักดิ์จิรพาพงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
8. นายวิโรจ อัมพพิทักษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
9. นายมนตรี คงตระกูลเทียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
10. นายวิเชฐ ดันตวานิช	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
11. นายพิทยาพล นาถบรรดาล	ผู้จัดการ	กรรมการและเลขานุการ

กรรมการผู้ไม่มาประชุม

1. นายบรรพต หงษ์ทอง	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	
	รองประธานกรรมการ	ไปราชการต่างประเทศ
2. นางสาวสุธีพร ดวงโต	ผู้แทนกระทรวงการคลัง	
	กรรมการ	ติดงานราชการ
3. นายเกริก วณิกกุล	ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย	
	กรรมการ	ติดงาน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ	ว่าง

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายเอ็นนู	ชื่อสุวรรณ	รองผู้จัดการ
2. นายบรรลุ	จารุกิจโสกา	รองผู้จัดการ
3. นายอำพน	กุลอำนวย	รองผู้จัดการ
4. นางศศิธร	สุจิตต์	รองผู้จัดการ
5. นายธีรพงษ์	ตั้งธีระฐานนท์	รองผู้จัดการ
6. นายลักษณะ	วจนานวัช	ผู้ช่วยผู้จัดการ
7. นายไพโรจน์	จันทร์ไทย	ผู้ช่วยผู้จัดการ
8. นายสุขสันต์	สุคันสนีย์	ผู้อำนวยการกองเลขานุการธนาคาร
9. นางรจนา	จันทร์วิทย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองเลขานุการธนาคาร
10. นางวนิดา	เอ็กคกคาจิต	หัวหน้าแผนกเลขานุการทั่วไป

เริ่มประชุม เวลา 16.00 น.

ฯลฯ

13. เรื่อง ให้ความเห็นชอบการทบทวนการปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส.

ที่ประชุมได้พิจารณารายงานของผู้จัดการเรื่อง ขอความเห็นชอบปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ตามเอกสารการประชุมระเบียบวาระที่ 4 ข้อ 4.5 ซึ่งคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ในการประชุมครั้งที่ 5/2547 วันที่ 24 พฤษภาคม 2547 ได้มีมติให้ความเห็นชอบบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่ตาม อัตราเงินเดือนขั้นต้น - ขั้นสูง จำแนกเป็นกลุ่มงานและระดับ และมีมติให้ปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. จากอัตราที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 โดยให้พนักงาน ธ.ก.ส. ระดับ 11 ลงมา ปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 และพนักงาน ธ.ก.ส. ระดับ 12 ขึ้นไป (รวมผู้จัดการ ธ.ก.ส.) ปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ทั้งนี้ เมื่อมีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นแล้ว พนักงาน ธ.ก.ส. ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของระดับให้ปรับเงินเดือนเข้าสู่อัตราขั้นต้นของระดับ ตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่

ต่อมาคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครท.) ในการประชุมเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2547 ได้ประชุมเรื่องการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

(1) จัดกลุ่มรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 รัฐวิสาหกิจที่สามารถปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างได้เองมีจำนวน 14 แห่ง เช่น ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 รัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2537 (โครงสร้างเงินเดือน 58 ขั้น) ไม่มีขั้นวิ่งของเงินเดือนในบางระดับตำแหน่ง และรัฐวิสาหกิจที่มีบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนเป็นของตนเองมีจำนวน 15 แห่ง เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 รัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง 58 ขั้น และใช้ขั้นวิ่งเงินเดือนตามเดิมรวม 37 แห่ง เช่น สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น

(2) ครส. ได้มีมติการปรับเพิ่มเงินเดือน ดังนี้

(2.1) เห็นชอบให้รัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ 3 จำนวน 37 แห่ง ปรับเงินเดือนเพิ่มร้อยละ 3 และบวกเพิ่ม 2 ขั้นเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ หากรัฐวิสาหกิจใดขอปรับเพิ่มมากกว่านี้ให้เสนอ ครส. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป

(2.2) รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มที่ 2 ให้ขออนุมัติต่อ ครส. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป เนื่องจากการปรับเงินเดือนจะคำนึงถึงค่าครองชีพและระบบการประเมินค่างาน

ฝ่ายจัดการพิจารณาแล้วเห็นว่าการปรับเพิ่มเงินเดือนของ ข.ก.ศ. ตามมติคณะกรรมการ ข.ก.ศ. ในการประชุมครั้งที่แล้วต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของมติ ครส. จึงได้ทบทวนการปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ข.ก.ศ. ใหม่โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

1. กรณีเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น

1.1 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2547 ให้ปรับเพิ่ม 3% และบวกเพิ่มอีก 3 ขั้น

1.2 รัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 3 จำนวน 37 แห่ง ได้รับความเห็นชอบจาก ครส. ให้ปรับเพิ่มเงินเดือนซึ่งส่วนใหญ่แล้วมีโครงสร้างเงินเดือนต่ำกว่า 58 ขั้น

1.3 รัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 3 จำนวน 6 แห่ง ได้เสนอขอปรับเงินเดือนมากกว่ามติ ครส.

2. กรณีเปรียบเทียบกับธนาคารของรัฐ

2.1 ธนาคารออมสินซึ่งมีขนาดธุรกิจขอบเขตความรับผิดชอบใกล้เคียงกับ ข.ก.ศ. ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2546 ให้ปรับเงินเดือนพนักงานเพิ่มขึ้นทุกระดับตั้งแต่ 1 - 3 ขั้น และเมื่อ ครส. มีมติให้รัฐวิสาหกิจที่ใช้โครงสร้างเงินเดือน 58 ขั้น (ขั้นเงินเดือนเป็นขั้นทุกระดับตำแหน่ง) ได้ทำหนังสือถึง ครส. ขอให้พนักงานธนาคารออมสินได้รับการปรับเงินเดือน 3% และบวกเพิ่มอีกคนละ 2 ขั้น

2.2 ธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้เสนอขอปรับเงินเดือนเพิ่ม 30%, 25% และ 20% สำหรับกลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการอาวุโส และกลุ่มบริหาร ตามลำดับ

2.3 ร.ก.ส. เป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีขอบเขตความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการทำกำไร และได้รับการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ปี 2544 - 2546 อยู่ในระดับดีขึ้นไป - ดีขึ้นมาก (ระดับ 4 - 5) และมีความสามารถในการจ่ายรวมทั้งได้ตั้งงบประมาณรองรับไว้เพียงพอแล้ว

3. จากผลการศึกษาการปรับบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. พบว่า ร.ก.ส. มีเงินเดือนเฉลี่ยต่ำกว่าตลาดในธุรกิจเดียวกันในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ถึง 27.71%

4. เพื่อเป็นกลยุทธ์จูงใจพนักงานและ สร.ร.ก.ส. ปรับเปลี่ยนระบบขึ้นเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ ร.ก.ส. ใช้อยู่ โดยคำนึงถึงการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและการทำงานเป็นทีม

ฝ่ายจัดการจึงเห็นสมควรปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. โดยพนักงานระดับ 11 ลงมา ปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 22% และพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป (รวมผู้จัดการ ร.ก.ส.) ปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 17%

ผลกระทบจากการปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงานมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากงบประมาณประจำปี ซึ่งกำหนดไว้เดิม กล่าวคือ ปีงบประมาณ 2547 เพิ่มขึ้น 850 ล้านบาท ปีงบประมาณ 2548 เพิ่มขึ้น 917 ล้านบาท และปีงบประมาณ 2549 เพิ่มขึ้น 986 ล้านบาท และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลกระทบต่อฐานะการเงินของ ร.ก.ส. โดยในปีบัญชี 2547 - 2551 ประมาณการว่ายังคงมีกำไรสุทธิประมาณปีละ 704 - 2,219 ล้านบาท

จากการปรับเงินเดือนเพิ่มตามที่เสนอใหม่มีผลกระทบต่อบัญชีโครงสร้างเงินเดือนที่เสนอคณะกรรมการ ร.ก.ส. ไปแล้วในบางระดับตำแหน่ง โดยขอขยายในอัตราเงินเดือนขั้นสูงของบางระดับ คือ บริการ 1 - 3 ระดับ 2 - 3 และระดับ 4 - 7 แต่ทั้งนี้ยังคงมีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 5,450 บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูงไว้ 150,000 บาท ตามเดิม

ฝ่ายจัดการพิจารณาแล้วเห็นสมควรเสนอคณะกรรมการ ร.ก.ส. ให้ความเห็นชอบ ดังนี้

1) ให้ความเห็นชอบปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่ ตามรายละเอียดเงินเดือนขั้นต้น - ขั้นสูง จำแนกเป็นกลุ่มงานแต่ละระดับ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

2) ให้ความเห็นชอบการปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. จากอัตราที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพื่อเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 ดังนี้

1.1) ปรับเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ระดับ 11 ลงมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 22

1.2) ปรับเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ระดับ 12 ขึ้นไป (รวมเงินเดือนผู้จัดการ ร.ก.ส. ด้วย) เพิ่มขึ้นร้อยละ 17

ทั้งนี้ เมื่อปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นแล้ว หากพนักงาน ร.ก.ส. ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของระดับ ให้ปรับเงินเดือนเข้าสู่อัตราขั้นต้นของระดับตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ร.ก.ส. ที่ปรับปรุงใหม่

อนึ่ง เมื่อคณะกรรมการ ช.ก.ศ. ให้ความเห็นชอบแล้ว จะได้นำเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ทั้งนี้ คณะกรรมการ ช.ก.ศ. มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

(1) การปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ช.ก.ศ. จะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายของ ช.ก.ศ. สูงขึ้น ขอให้ฝ่ายจัดการบริหารจัดการในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ช.ก.ศ. อย่างเข้มข้นมากขึ้น

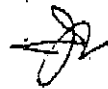
(2) ขอให้ฝ่ายจัดการหารือกับ สร.ช.ก.ศ. พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงาน ระดับ 11 ลงมา และระดับ 12 ขึ้นไป ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันเป็นอัตราร้อยละ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการปรับขึ้นเงินเดือนอัตราใหม่ในครั้งนี้

(3) ขอให้ฝ่ายจัดการไปศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายโบนัสแก่พนักงาน โดยอาจจัดระบบการจ่ายโบนัสขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงานทั่วไปและโบนัสพิเศษสำหรับพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดีเด่น

(4) ฝ่ายจัดการควรติดตามเร่งรัดการชำระหนี้เพื่อลดหนี้ค้างชำระให้มากที่สุดซึ่งจะทำให้ ช.ก.ศ. มีรายได้จากดอกเบี้ยค้างชำระเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาแล้ว ที่ประชุม ได้มีมติให้ความเห็นชอบตามที่ผู้จัดการเสนอ และให้นำเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ ให้ฝ่ายจัดการรับข้อสังเกตของคณะกรรมการ ช.ก.ศ. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

ฯลฯ



(นายสุขสันต์ สุคันธนิย์)

ผู้อำนวยการกองเลขานุการธนาคาร

กองเลขานุการธนาคาร

24 กันยายน 2547

รายงานโครงสร้างเงินเดือน

บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนจำแนกเป็นกลุ่มงานและระดับดังนี้

ระดับ	กลุ่มบริการ ขั้นต้น-ขั้นสูง	กลุ่มปฏิบัติการ ขั้นต้น-ขั้นสูง	กลุ่มวิชาชีพ ขั้นต้น-ขั้นสูง	กลุ่มวิชาการ ขั้นต้น-ขั้นสูง	กลุ่มบริหาร ขั้นต้น-ขั้นสูง
บ 1-3	5,450-28,090				
2-3		6,700-34,020	6,700-34,020		
4-7		8,800-57,280	8,800-57,280	8,800-57,280	
8		16,720-61,480	16,720-61,480	16,720-61,480	
9		19,000-68,530	19,000-68,530	19,000-68,530	19,000-68,530
10			22,870-76,380	22,870-76,380	22,870-76,380
11			24,320-80,480	24,320-80,480	24,320-80,480
12			33,700-94,000	33,700-94,000	33,700-94,000
รองผู้อำนวยการฝ่าย และเทียบเท่า					33,700-99,000
ผู้อำนวยการฝ่าย					43,800-110,000
ผู้ช่วยผู้จัดการ					43,800-130,000
รองผู้จัดการ					68,500-150,000



กระทรวงศึกษาธิการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง โทร. 2739823-4

ที่ : กค 0511/ว 71 วันที่ : ๕ สิงหาคม 2538

เรื่อง : การขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงของผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ หรือกรรมการผู้จัดการ และ

การจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานของรัฐวิสาหกิจ

เรียน : ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อกำหนดและดำเนินการต่อไป

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติตามบัญชีรายชื่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ครั้งที่

ที่ นร. 0201/5993 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2538 ที่ นร. 0201/6894 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2538

และที่ นร. 0201/7447 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2538 เรื่อง การขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงของผู้ว่าการ

ผู้อำนวยการ หรือกรรมการผู้จัดการ และการจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานของรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

1. อนุมัติให้ขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงของผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ หรือกรรมการผู้จัดการของรัฐวิสาหกิจตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

2. อนุมัติให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจเป็นผู้พิจารณากำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานได้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

3. ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2521 ในส่วนของเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานตำแหน่งระดับรองผู้อำนวยการ รองผู้ว่าการ หรือเทียบเท่า และเรื่องอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่เริ่มบรรจุใหม่ และให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจมีอำนาจในการกำหนดอัตราเงินเดือนแบบบรรจุตามคุณวุฒิได้

4. รัฐวิสาหกิจจะต้องจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานโดยคำนึงถึงลักษณะงานภายในของรัฐวิสาหกิจนั้น โดยการจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานของรัฐวิสาหกิจ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นต้นไป

5. การจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานให้ยังคงมีขึ้นไว้ไว้ ทั้งนี้ รัฐวิสาหกิจใดเห็นว่าในบางกลุ่มงานจะไม่ใช้ขั้นบันไดให้สามารถกระทำได้

6. ในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้อยู่ภายใต้วงเงินไม่เกินร้อยละ 7.5 ของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างที่มีผลสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี สำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไร และไม่เกินร้อยละ 6.5 ของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างที่มีผลสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีสำหรับรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน โดยให้อัตราร้อยละของการได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ให้พนักงานผู้น้อยได้รับในสัดส่วนที่สูงกว่าพนักงานผู้ใหญ่

7. สำหรับการพิจารณาตามข้อ 6 ให้ฝ่ายบริหารทำความตกลงกับผู้แทนฝ่ายสมาคม หรือผู้แทนฝ่ายพนักงานในกรณีที่ไม่มีสมาคมในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

8. หากการพิจารณาในข้อ 7 ไม่สามารถตกลงกันได้ให้เสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยขาด

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ

กระทรวงการคลังขอเรียนข้อความเข้าใจ ดังนี้

1. การจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นต้นไปนั้น คือการทำโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงาน โดยพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รับอัตราเงินเดือนค่าจ้างเท่าเดิมมิได้เป็นการปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น และเมื่อจัดทำโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานแล้ว จึงพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีต่อไป

2. การจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงาน ถ้ากลุ่มงานใดยังคงมีขึ้นวงให้ใช้ขึ้นเงินเดือนตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2537

3. การกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ หรืออัตราเงินเดือนขั้นต่ำ - ขั้นสูงของตำแหน่งต่าง ๆ ให้คำนึงถึงความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่คิดเป็นค่าเงินได้ เงินพิเศษ วิชาชีพที่ขาดแคลน เงินสวัสดิการ และโบนัส เป็นต้น ที่พนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รับในการคำนวณเปรียบเทียบกับภาคเอกชนด้วย

/4. ตามที่...

4. ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงานได้เองนั้น หมายความว่ารวมถึงการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ - ขั้นสูงของพนักงานและลูกจ้างทุกตำแหน่งตั้งแต่ตำแหน่งรองผู้ว่าการ รองผู้อำนวยการ รองกรรมการผู้จัดการ หรือตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นลงมา และการปรับขยายระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าที่กำหนดอยู่ในปัจจุบันด้วย ดังนั้น รัฐวิสาหกิจจึงไม่ต้องถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ความโดยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0203/ว.1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2530 ที่เห็นชอบตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. 0512/62005 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2529 เรื่องผลประโยชน์ตอบแทนประเภทเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้อ 2.3 (2) และ (3) ส่วนเรื่องอื่น ๆ ตามหนังสือดังกล่าว รัฐวิสาหกิจยังคงต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

5. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร ให้อยู่ภายใต้วงเงินไม่เกินร้อยละ 6.5 ของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

6. เมื่อรัฐวิสาหกิจได้จัดทำอัตราโครงสร้างอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงาน หรือมีการแก้ไขปรับปรุงต่อไป ขอให้ส่งสำเนาให้กระทรวงการคลังทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดถือปฏิบัติต่อไป

(นายอรรถ ชวรมโน)

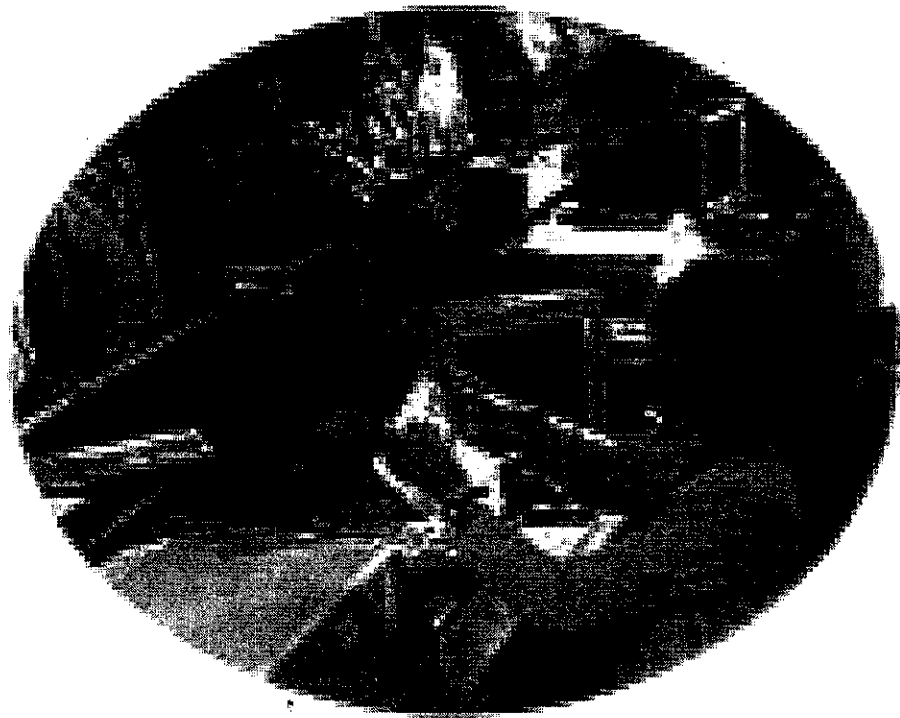
ปลัดกระทรวงการคลัง



ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สรุปข้อมูล

การขอปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน
พนักงาน ข.ก.ส.



การปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน อ.ก.ส.
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
- ภารกิจ โครงการสำคัญ ผลการดำเนินงาน.	1
- โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่ง	4
- สภาพกำลังคน	6
ส่วนที่ 2 การปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน	
- ปัญหาและเหตุผลในการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างเงินเดือน	10
- แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการ	11
- บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานใหม่	19

ส่วนที่ 1

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธ.ก.ส.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นสถาบันการเงินมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการเงินของประชากรภาคการเกษตรซึ่งเป็นระดับฐานรากของเศรษฐกิจ ธ.ก.ส.ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2509 ตามพระราชบัญญัติ ธ.ก.ส. ปี พ.ศ. 2509 ด้วยวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร สหกรณ์การเกษตร เพื่อ

- การประกอบอาชีพการเกษตรหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร
- การประกอบอาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้
- การพัฒนาความรู้และคุณภาพชีวิตเกษตรกรและครอบครัว
- การประกอบธุรกิจที่ส่งเสริม สนับสนุนอาชีพเกษตรกรรวม

ปัจจุบัน ธ.ก.ส. ได้ขยายภารกิจสู่การเป็นธนาคารพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกรลูกค้าและชุมชน รวมทั้งขยายการบริการให้ดำเนินการได้เช่นเดียวกับธนาคารพาณิชย์ เพื่อตอบสนองความต้องการทางการเงินแก่ภาคชนบทให้ครบวงจร

ภารกิจ แผนงาน โครงการที่สำคัญ

1. วิสัยทัศน์องค์กร

ธ.ก.ส. จะเป็นธนาคารพัฒนาชนบทชั้นนำในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรและประชาชนในชนบทควบคู่กับการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

2. ภารกิจสำคัญ

- 2.1. ดำรงบทบาทเป็นสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนา(Development Bank)
- 2.2. ให้บริการทางการเงินที่ครบวงจร โดยมุ่งเน้นปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต และสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม(Value Added) ของสินค้าและบริการในชนบท
- 2.3. ส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายทางการผลิตและการตลาด เพื่อประโยชน์ของเกษตรกรและประชาชนผู้ด้อยโอกาสในฐานรากของระบบเศรษฐกิจ
- 2.4. สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในชนบท เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

3. แผนการดำเนินงาน จำแนกเป็น 6 ด้าน สำคัญ คือ

3.1 ด้านสินเชื่อ เน้นการขยายการให้บริการสินเชื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ ธ.ก.ส. การสนับสนุนสินเชื่อกองทุนหมู่บ้าน สินเชื่อวิสาหกิจชุมชน รวมถึงนโยบาย 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ การปรับปรุงคุณภาพหนี้และฟื้นฟูศักยภาพลูกค้าที่มีปัญหาในการประกอบอาชีพ ตลอดจนสนับสนุนด้านการตลาดชุมชน

3.2 ด้านการธนาคาร เน้นการส่งเสริมการออมและการบริการจัดการเงินในระดับบุคคลและครัวเรือนในชนบทเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนสำคัญในการให้บริการสินเชื่อ การสร้างเครือข่าย (Network) ของ ธ.ก.ส. ในระดับชุมชนและองค์กรการเงินชุมชนประเภทต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาการให้บริการเพื่อเพิ่มรายได้จากธุรกรรมธนาคาร (Fee-based Income) ให้มากขึ้น

3.3 ด้านการเงินการลงทุน เน้นพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ให้ครอบคลุมทุกด้านตามกรอบที่ธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนด การใช้นโยบายการเงินด้วยหลักระมัดระวัง (Conservative) รวมถึงการดูแลการลงทุนอย่างรอบคอบ และขยายบทบาทธุรกิจในตลาดซื้อขายสินค้าเกษตรล่วงหน้า (Future Market)

3.4 ด้านการพัฒนาองค์กรและเทคโนโลยี เน้นการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งสู่การให้บริการตามมาตรฐานสากลตามระบบ ISO การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลรวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าสู่การทำงานแบบ E-banking

3.5 ด้านทรัพยากรมนุษย์ เน้นพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นธนาคารพัฒนาชนบท การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดแบบบูรณาการและการทำงานแบบมีส่วนร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งการปลูกฝังให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ

3.6 ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เน้นสนับสนุนนโยบายการแก้ไขปัญหาคาความยากจนของรัฐบาล การสร้างความเข้มแข็งของลูกค้า ชุมชนและสังคมในชนบท โดยทำงานร่วมกับเครือข่ายภาครัฐและประชาชน รวมทั้งสร้างระบบการมีส่วนร่วมของลูกค้าในองค์กร ธ.ก.ส. ตลอดจนการสร้างสรรค์สังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับเกษตรกรและประชาชนอย่างยั่งยืน

4. โครงการสำคัญ

ธ.ก.ส. เป็นธนาคารที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการแก้ปัญหาความยากจนของเกษตรกร เช่น โครงการพักชำระหนี้ การสนับสนุนนโยบายกองทุนหมู่บ้าน การสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน การรับจำนำผลิตผลการเกษตร การช่วยเหลือระบบอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล การแปลงสินทรัพย์เป็นทุน และการเพิ่มศักยภาพและโอกาสของเกษตรกรผู้ยากจน ตามนโยบายรัฐบาล เป็นต้น

5. ระบบบริหารจัดการภายใน

จากภารกิจ บทบาทหน้าที่ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งการได้รับมอบหมายภารกิจสำคัญจากรัฐบาลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก ธ.ก.ส. จึงต้องมีเครื่องมือที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรและพนักงานให้สามารถรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งปริมาณงานและความรับผิดชอบ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของภารกิจต่าง ๆ ธ.ก.ส. ได้นำระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ดังนี้

- การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)
- การบริการคุณภาพภายใน ISO 9001 : 2000 /ความพึงพอใจลูกค้า
- การบริหารความเสี่ยง และการประเมินการควบคุมภายในด้วยตนเอง (Risk Management and Control Self Assessment)
- ระบบดัชนีวัดผลสำเร็จองค์กร (Balanced Scorecard System)
- การจัดทำบันทึกข้อตกลงภายใน
- ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)
- การส่งเสริมศักยภาพพนักงาน
- การส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Organization)

6. ผลการดำเนินงาน

6.1 ห้องที่ดำเนินงาน จำนวนลูกค้าและจำนวนสาขา

ณ สิ้นปีบัญชี 2545 (สิ้นสุด 31 มีนาคม 2546) ธ.ก.ส. มีสำนักงาน ธ.ก.ส. ระดับจังหวัด 74 แห่ง เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลสาขาระดับอำเภอในสังกัดทั่วประเทศ รวมจำนวน 590 สาขา จำแนกเป็นสาขาระดับอำเภอ 437 สาขา สาขานาขนาดเล็กซึ่งมีฐานะเทียบเท่าสาขาระดับอำเภอ 55 สาขา และสาขาย่อย 98 สาขา นอกจากนี้ยังมีหน่วยอำเภอที่ให้บริการอีก 889 หน่วย กระจายอยู่ในท้องที่อำเภอต่าง ๆ ทั่วประเทศ

6.2 การให้บริการเงินฝาก

ธ.ก.ส. มีผลิตภัณฑ์เงินฝาก ได้แก่ เงินฝากกระแสรายวัน เงินฝากออมทรัพย์ เงินฝากออมทรัพย์ทวีโชค เงินฝากออมทรัพย์ทวีสิน เงินฝากรวมทั้งสิ้น 283,685 ล้านบาท

6.3 การให้บริการสินเชื่อ

ในรอบปีบัญชี 2545 ธ.ก.ส. ได้ให้บริการสินเชื่อแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรเป็นจำนวนเงิน 289,096 ล้านบาท จำนวน 5.27 ล้านครัวเรือนคิดเป็นร้อยละ 93.27 ของจำนวนครัวเรือน โดยจำแนกเป็นเกษตรกรลูกค้ารายคน 3.69 ล้านครัวเรือน สมาชิกสหกรณ์การเกษตร 1.57 ล้านครัวเรือนและสมาชิกกลุ่มเกษตรกร 0.01 ล้านครัวเรือน

6.4 การให้ความช่วยเหลือด้านการตลาดแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

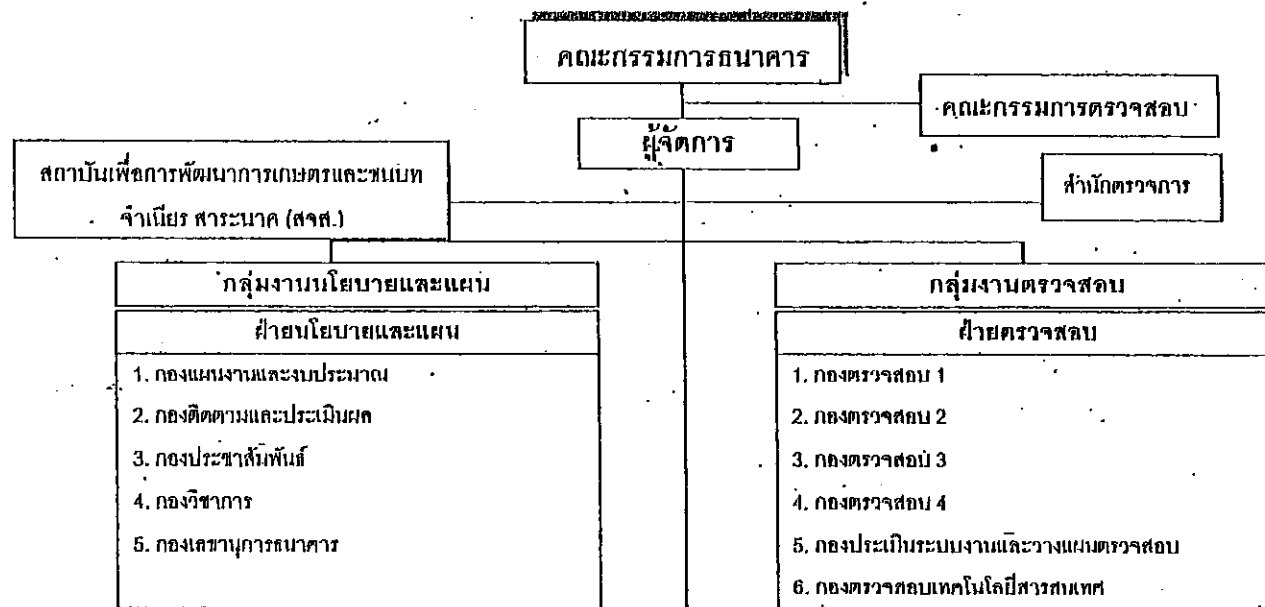
ในรอบปีบัญชี 2545 ธ.ก.ส. ได้ดำเนินการช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการตลาดแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรด้วยมาตรการหลาย ๆ ด้านเช่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธ.ก.ส. (สกต.) ซึ่งเป็นองค์กรที่ลูกค้าเกษตรกรรวมตัวจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการด้านการตลาด การสนับสนุนการลดต้นทุนการผลิตของเกษตรกรด้วยการรวมกันซื้อปัจจัยการผลิตที่จำเป็น (เช่น ปุ๋ยเคมี เมล็ดพันธุ์พืช เครื่องจักรกลเกษตร) รวมทั้งการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารการตลาดและการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างกัน

โครงสร้างส่วนงานและโครงสร้างตำแหน่ง

-โครงสร้างส่วนงาน

โครงสร้างส่วนงานของ ธ.ก.ส. จำแนกเป็น 5 กลุ่มงานได้แก่ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและบริหารการเงินการธนาคาร กลุ่มงานนโยบายและแผน กลุ่มงานตรวจสอบ กลุ่มงานกิจการสาขา และกลุ่มสนับสนุน จำแนกเป็นส่วนงานระดับต่าง ๆ ตามแผนภาพโครงสร้างส่วนงาน

โครงสร้างส่วนงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร



กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและบริหารการเงินการธนาคาร	
ฝ่ายการธนาคาร	ฝ่ายบริหารการเงิน
1. กองการธนาคาร	1. กองบริหารเงินทุน
2. กองธุรกรรมการเงิน	2. กองธุรกิจการเงิน
3. กองส่งเสริมเงินออม	3. สำนักงานบริหารความเสี่ยง
4. สำนักงานกองทุนธนาคารอิสลาม	
ฝ่ายกิจการนโยบายรัฐ	ฝ่ายสินเชื่อ
1. กองงานนโยบายรัฐ	1. กองสินเชื่อ 1
2. สำนักงานกองทุนที่ดิน	2. กองสินเชื่อ 2
3. สำนักงานคณะกรรมการบริหารสินเชื่อเกษตรแห่งชาติ	3. กองสินเชื่อ 3
	4. กองสินเชื่อ 4
ฝ่ายสนับสนุนการตลาด	ฝ่ายพัฒนาคุณภาพหนี้
1. กองสนับสนุนการตลาด	1. กองพัฒนาคุณภาพหนี้
2. กองส่งเสริมธุรกิจสถาบัน	2. สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
	3. กองนิติการ

กลุ่มงานกิจการสาขา	
ฝ่ายกิจการสาขา	
1. กองกิจการสาขา 1	O สำนักงาน อ.ก.ส. จังหวัด
2. กองกิจการสาขา 2	
3. กองกิจการสาขา 3	O สาขา
4. กองกิจการสาขา 4	
5. กองอำนวยการกิจการสาขา	

กลุ่มงานสนับสนุน	
ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
1. กองกลาง	1. กองแผนงานบุคคล
2. กองบริหารอาคารสำนักงาน	2. กองอัตราค่าจ้าง
3. กองบริการ	3. กองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์
ฝ่ายส่งเสริมการเรียนรู้	ฝ่ายการบัญชี
1. กองส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อธุรกิจ	1. กองบัญชีพิเศษและบัญชี ทรัพย์สิน
2. กองส่งเสริมการเรียนรู้ต่างประเทศ	2. กองบัญชีการเงิน
3. กลุ่มสนับสนุนการเรียนรู้	3. กองบัญชีบริหาร
	4. กลุ่มพัฒนาระบบงานบัญชี
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	
1. กองเครือข่ายสื่อสาร	4. กองสารสนเทศ
2. กองระบบคอมพิวเตอร์	5. กองวิเคราะห์และพัฒนาระบบงาน
3. กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์	6. กลุ่มสนับสนุนงานนวัตกรรมระบบ

-โครงสร้างตำแหน่ง

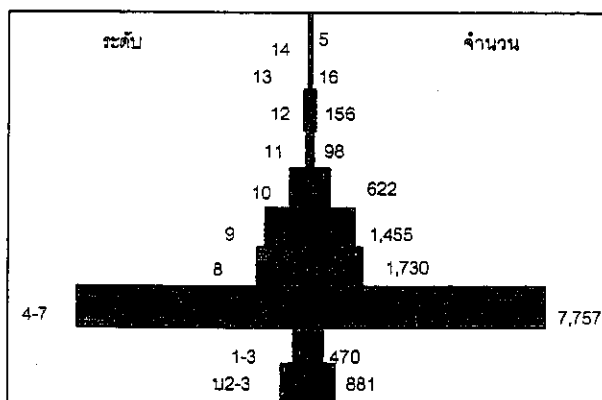
อ.ก.ส. กำหนดตำแหน่งของพนักงานจำแนกเป็น 5 กลุ่มและกำหนดระดับมาตรฐานกลางของตำแหน่ง เป็น 2 ส่วน คือพนักงานบริการ 1-3 และพนักงานระดับ 1-14 ดังนี้

กลุ่มงาน	ระดับมาตรฐานกลาง
1. บริหาร	9 -14
2. วิชาการ	4 -12
3. วิชาชีพ	2 -12
4. ปฏิบัติการ	1 - 9
5. บริการ	บ.1 - บ.3

สภาพกำลังคน

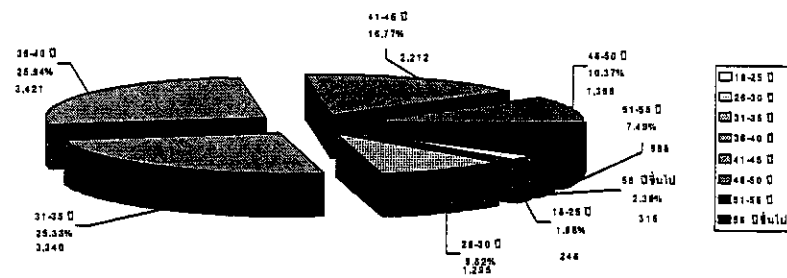
อ.ก.ส. มีนโยบายไม่เพิ่มอัตรากำลัง ตั้งแต่ปีบัญชี 2540 ปัจจุบันมีงบประมาณอัตรากำลังพนักงาน จำนวน 13,682 อัตรา มีพนักงานทั้งสิ้น 13,191 คน (ณ 1 ต.ค. 2546) เป็นพนักงานประจำส่วนงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 1,498 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 11.36 และพนักงานประจำส่วนงานสาขา 11,693 คน หรือร้อยละ 88.64 ระดับการศึกษาของกำลังคนส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 74.69) และกำลังคนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี (ร้อยละ 25.93) รายละเอียดมี ดังนี้

1. ข้อมูลโครงสร้างกำลังคนของธนาคาร จำแนกตามระดับ



แผนภาพที่ 1 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามระดับ (ระดับควบ)

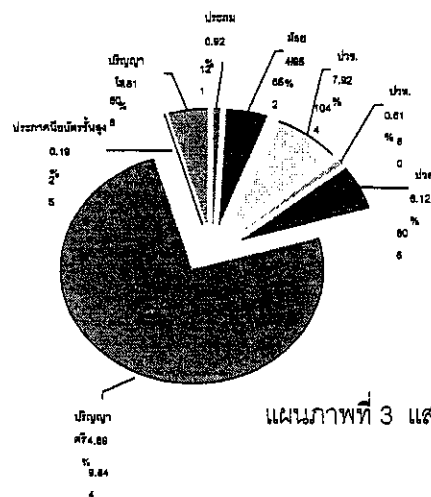
2. ข้อมูลโครงสร้างกำลังคนจำแนกตามช่วงอายุของพนักงาน



แผนภาพที่ 2 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามช่วงอายุ

พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 6,761 คน (ร้อยละ 51.27) เป็นช่วงวัยทำงานที่กระตือรือร้น ใฝ่รู้ ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี

3. ข้อมูลโครงสร้างกำลังคนจำแนกตามการศึกษา



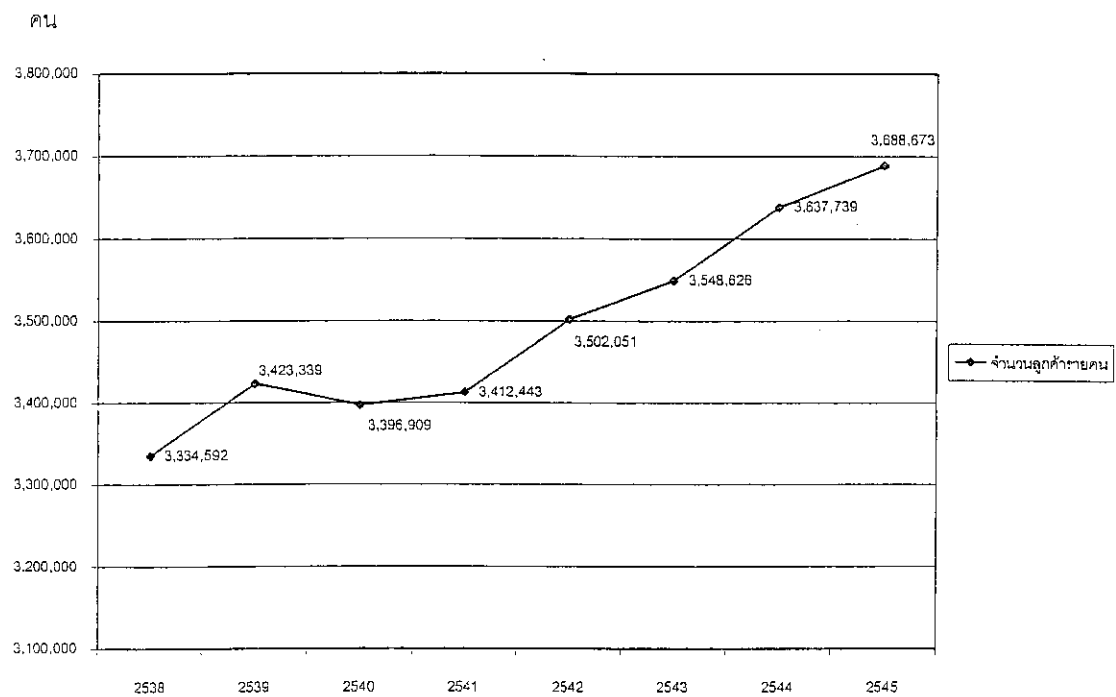
แผนภาพที่ 3 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

หมายเหตุ ประกาศนียบัตรชั้นสูง ได้แก่ เนติบัณฑิต กฎหมายธุรกิจ กฎหมายมหาชน คอมพิวเตอร์ การวิจัยทางสังคม การวางแผนและประเมินผลโครงการ การวิเคราะห์และประเมินโครงการ การบัญชี และ MINI MBA

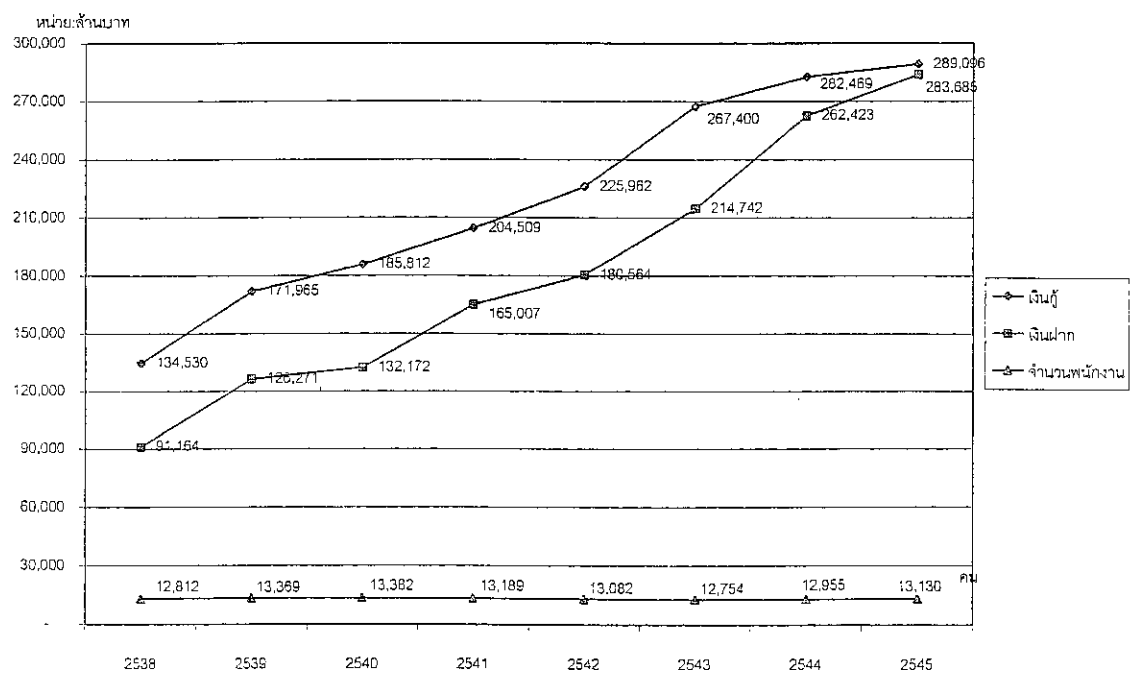
พนักงานส่วนใหญ่ของธนาคารสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 9,844 คน (ร้อยละ 74.69) พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีจำนวน 608 คน (ร้อยละ 4.61)

1. การขยายปริมาณธุรกิจ

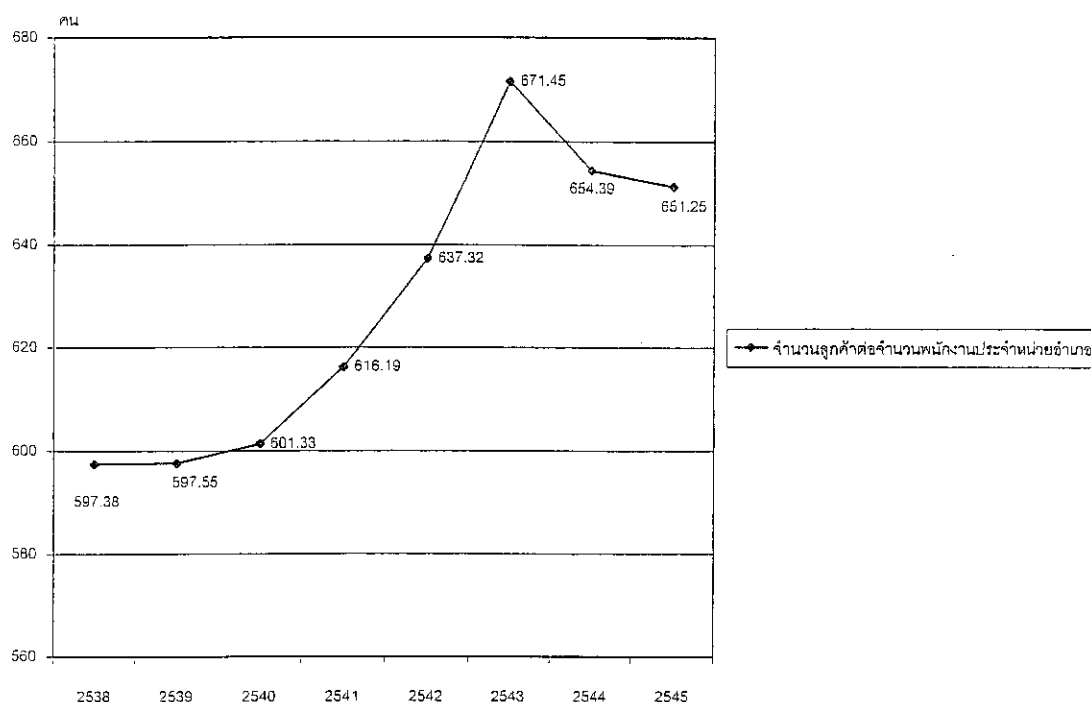
1.1 ข้อมูลจำนวนเกษตรกรลูกค้ารายคน



1.2 ข้อมูลเงินกู้ เงินฝาก และจำนวนพนักงาน



1.3 จำนวนเกษตรกรลูกค้าต่อจำนวนพนักงานประจำหน่วยอำเภอ



ตั้งแต่ปี 2538 จนถึงปัจจุบัน การขยายธุรกิจเงินกู้เพิ่มขึ้น 114.89% เงินฝากเพิ่มขึ้น 211.18% ในขณะที่จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น 2.48% ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อพิจารณาถึงจำนวนลูกค้าต่อจำนวนพนักงาน จะพบว่า พนักงาน 1 คนรับผิดชอบบริการลูกค้าในจำนวนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

จากภารกิจ แผนงาน โครงการสำคัญ และนโยบายไม่เพิ่มอัตรากำลังธนาคารจึงจำเป็นต้องมีระบบบริหารค่าตอบแทน และมาตรการจูงใจต่าง ๆ ให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนภารกิจ การปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนก็เป็นอีกมาตรการจูงใจให้เอื้อต่อระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้ทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อรองรับสถานะการแข่งขันของธุรกิจ

ส่วนที่ 2

หลักการและเหตุผลการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน

ธ.ก.ส. จ่ายเงินเดือนตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนรัฐวิสาหกิจ และหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง เหตุผลในการปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน มีดังนี้

1. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ เป็นบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่รัฐวิสาหกิจทั้งหลายถือใช้ คือบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบขั้นเงินเดือน 58 ขั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยน ธ.ก.ส. ไปสู่การสร้างศักยภาพทางธุรกิจในอนาคต โดยเฉพาะสถานการณ์เกี่ยวกับการแข่งขันทางธุรกิจการเงินจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น จำเป็นที่ ธ.ก.ส. จะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน ดังนั้นความจำเป็นต้องมีโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมจึงเป็นเรื่องสำคัญ
2. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ไม่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงมานานมาก กว่า 8 ปี ครั้งล่าสุดที่มีการปรับปรุงก็คือ ปี พ.ศ. 2538 ทำให้อัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและไม่อาจเทียบเคียงได้กับแนวโน้มอัตราเงินเดือนขององค์กรที่อยู่ในธุรกิจประเภทเดียวกัน ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจของพนักงานที่มีต่อ ธ.ก.ส. ว่าได้ให้ความสนใจดูแลพนักงานในจังหวะที่เหมาะสม ก็จะต้องเกิดผลดีในการสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
3. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของธนาคารของรัฐส่วนใหญ่อิงตามแนวปฏิบัติของธนาคารในประเทศขณะที่บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของ ธ.ก.ส. อิงตามรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นธุรกิจคนละประเภท ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสำรวจอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของธนาคารอื่น ๆ เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาเพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานของธุรกิจเดียวกัน
4. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของ ธ.ก.ส. ไม่สอดคล้องค่าจ้างตามระบบประเมินค่างาน (Job Evaluation) ที่เปลี่ยนแปลงจากการปรับเปลี่ยนภาระหน้าที่ อาจกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้ เพราะความไม่สมดุลระหว่างเงินกับงานจะทำให้งานไม่ได้รับความสนใจที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น
5. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนไม่สัมพันธ์กับระบบประเมินผลงานพนักงานที่มีดัชนีวัดผลงาน (KPI) และไม่ได้นำผลงานมาเป็นแนวทางกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่นำโครงสร้างเงินเดือนมาเข้าระบบประเมินผลงานโดยเร็ว เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ และนำ ธ.ก.ส. ก้าวไปสู่การเป็นสถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชนบทได้อย่างเต็มรูปแบบเร็วขึ้น

จากเหตุผลข้างต้น อ.ก.ส. จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาวะของธนาคารตามมาตรฐานสากล โดยไม่อิงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน 58 ชั้น ของ รัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ อ.ก.ส. ได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามหลักการทาง วิชาการ

วัตถุประสงค์ในการจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน

เพื่อให้ อ.ก.ส. มีบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่เป็นเครื่องมือที่ดี มีแรงจูงใจให้พนักงาน มุ่งมั่นทำงานเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจรวมทั้งเพิ่มศักยภาพองค์กรในระยะยาว โดยยึด แนวทางการวิเคราะห์เกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือน 4 ประการไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจใหม่ คือ

1. เพื่อให้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนมีรากฐานมาจากผลงานของพนักงาน (Performance Driven Pay)
2. เพื่อให้มีระบบการประเมินงาน (Job Evaluation) ตามหลักความเสมอภาคภายใน (Internal Equity)
3. สามารถเทียบเคียงกับองค์กรภายนอกที่มีสถานะทัดเทียมกัน ตามหลักความเสมอภาคภายนอก (External Equity)
4. บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (Competency-based)

แนวทางและขั้นตอนการดำเนินงาน

เนื่องจากโครงการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและระบบค่าตอบแทน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายฝ่ายหลายระดับ ที่ต้องได้รับความร่วมมือ และความสนับสนุนอย่างจริงจังจากบุคคลและองค์กรทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นแนวทางการ ดำเนินงานจึงประกอบด้วย

1. การจัดตั้งคณะกรรมการกำกับโครงการ (Steering Committee)

มีหน้าที่พิจารณา กลั่นกรองข้อเสนอแนะ และให้ความเห็นในเบื้องต้นต่อบัญชี โครงสร้างอัตราเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการ อ.ก.ส. และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการกำกับโครงการ ประกอบด้วย ผู้แทนคณะกรรมการ ธ.ก.ส. เป็นประธาน ผู้จัดการ ธ.ก.ส. เป็นรองประธาน และกรรมการประกอบด้วย รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้อำนวยการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้แทนสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

2. การจัดตั้งคณะทำงาน (Working Committee)

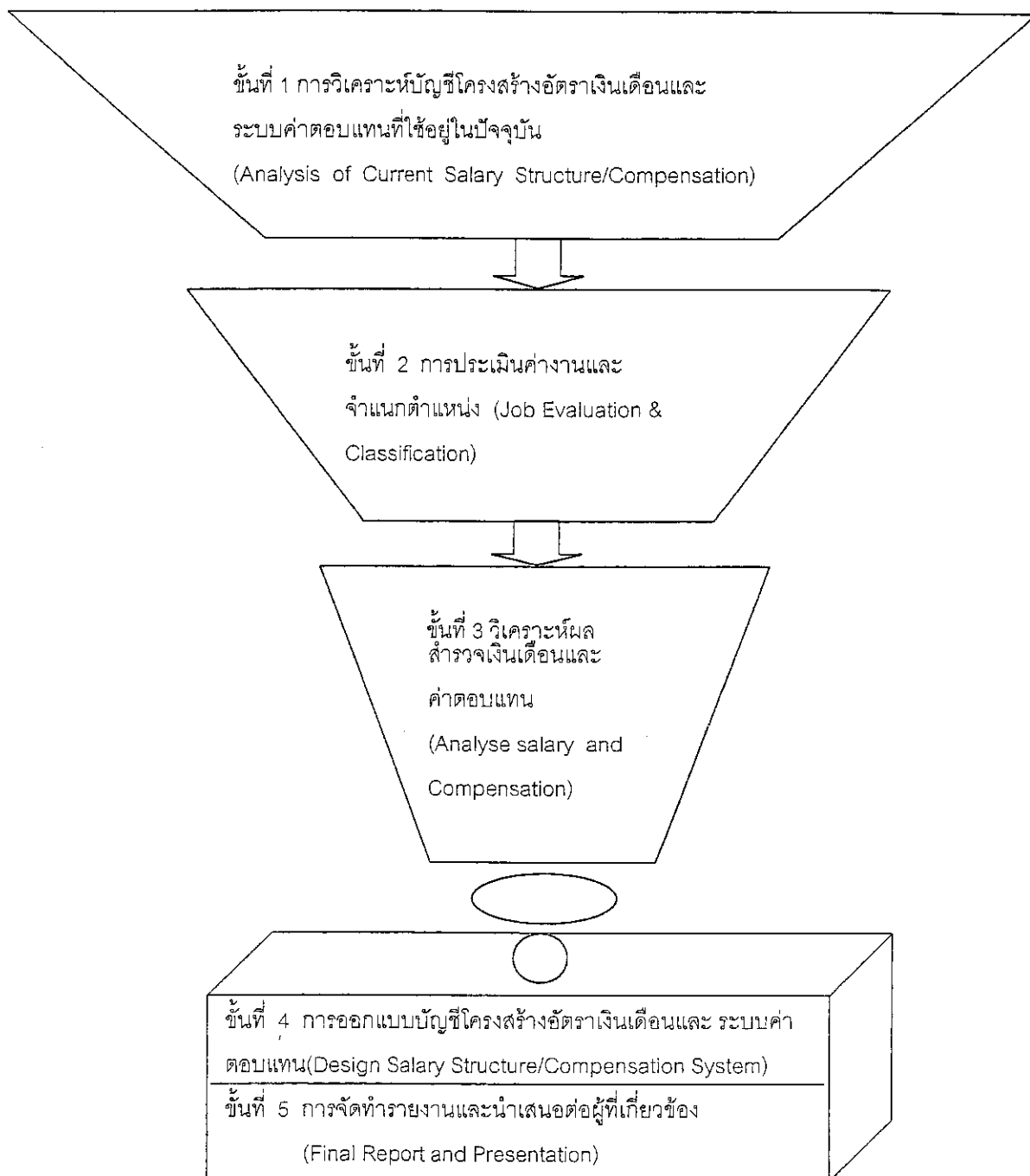
มีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการออกแบบบัญชี โครงสร้างอัตราเงินเดือนที่เป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับ ธ.ก.ส. รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ นโยบายเชิงกลยุทธ์ของการบริหารเงินเดือน และระบบค่าตอบแทนที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาและการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ของ ธ.ก.ส.

คณะทำงานประกอบด้วยผู้ช่วยผู้จัดการที่กำกับดูแลงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นประธาน และมีกรรมการที่เป็นผู้แทนในระดับผู้อำนวยการฝ่าย รองผู้อำนวยการฝ่ายสำคัญ ๆ และผู้แทนสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ ธ.ก.ส.

3. การจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ธนาคารได้ว่าจ้างบริษัท ดี.ดี.ซี อินเทอร์เน็ต จำกัด โดยนายโชคดี เดชกำแหง เป็นผู้จัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน และจัดซื้อข้อมูลผลการสำรวจเงินเดือนและค่าตอบแทนของธุรกิจธนาคารในประเทศจาก บริษัท ฮิววิท แอสโซซิเอทส์ ประเทศไทย จำกัด

ขั้นตอนการดำเนินการ

สำหรับการดำเนินงานของโครงการนี้จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังแสดงตามภาพข้างล่างนี้



การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ธ.ก.ส. กับองค์กรภายนอก ธ.ก.ส. ได้ว่าจ้างบริษัท ฮิวอิท เอสซีซีเอส ประเทศไทย จำกัด ผู้ซึ่งมีขีดความสามารถในการดำเนินการสำรวจและจัดทำรายงานข้อมูลการสำรวจเงินเดือนและค่าตอบแทนในกลุ่มธุรกิจการธนาคารได้ภายในเวลาอันจำกัด โดยหลักเกณฑ์ในการเลือกธนาคารที่ร่วมการสำรวจนั้นประกอบด้วย

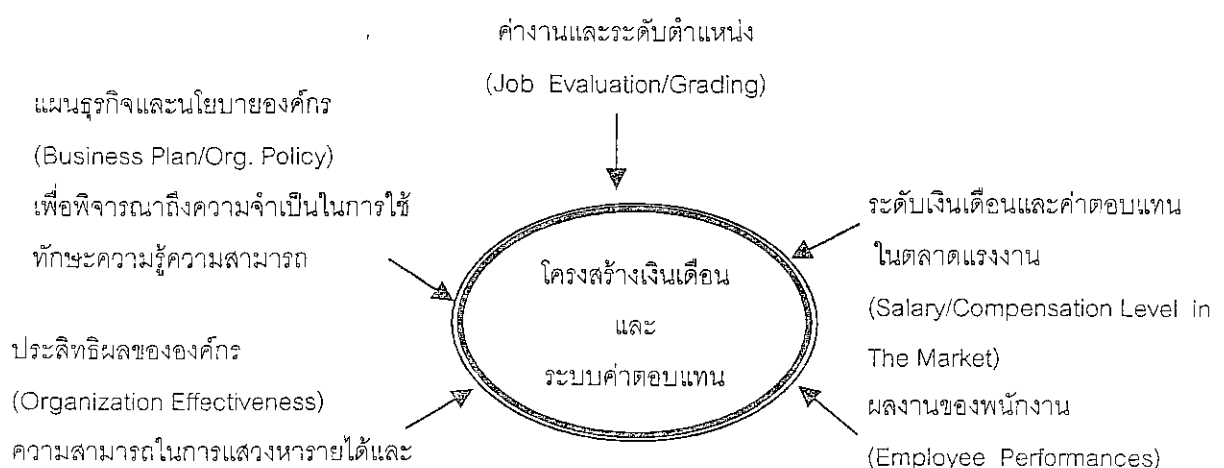
- เป็นองค์กรที่มีธุรกิจคล้ายคลึงกัน
- เป็นธนาคารภายในประเทศที่มีตำแหน่งงานสำรวจส่วนใหญ่
- เป็นธนาคารที่มีขนาดตั้งแต่เล็ก กลาง ใหญ่ (ไม่ใช่เลือกเฉพาะธนาคารขนาดใหญ่ขนาดหนึ่ง) ซึ่งจะให้ข้อมูลของภาพรวมได้ดีกว่าการเจาะจงขนาด
- เป็นองค์กรที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถอ้างอิงได้

การเลือกองค์กรที่เข้าร่วมการสำรวจครั้งนี้มีธนาคารในประเทศไทยจำนวน 7 แห่งได้แก่ ธนาคารไทยธนาคาร ธนาคารเอเชีย ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารกรุงไทย ธนาคารยูโอบีธนสินและธนาคารดีบีเอสไทยท努

การเปรียบเทียบตำแหน่งงานที่นำไปสำรวจ (Job Matching) ปฏิบัติตามหลักการสำรวจที่ว่า “เปรียบเทียบงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน” (Apple to Apple Principle) โดยหลักการนี้จะเน้นความสำคัญของการนำเอางานที่เหมือนกันทั้งในแง่ขอบเขตความรับผิดชอบและมาตรฐานคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ที่ซึ่งประกอบด้วยระดับการศึกษา จำนวนปีประสบการณ์ จำนวนปีในตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติอื่น ๆ ซึ่งโดยรวมแล้วจะต้องเป็นงานอย่างเดียวกัน โดยจะไม่นิยดถือว่าชื่อตำแหน่งที่เหมือนกันจะต้องเป็นงานอย่างเดียวกัน

ข้อมูลจากการสำรวจประกอบด้วย ข้อมูลเงินเดือน และข้อมูลรายได้รวมทั้งปี โดยนำเสนอในรายงานที่แสดงค่าเฉลี่ยตำแหน่งที่ 25 เพอร์เซ็นต์ไทล์ 50 เพอร์เซ็นต์ไทล์ และ 75 เพอร์เซ็นต์ไทล์ ตามลำดับ

แนวทางการออกแบบบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการดังแสดงภาพข้างล่างนี้



ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ธ.ก.ส. กับองค์กรภายนอก

มีข้อสังเกต ดังนี้

1. ธ.ก.ส. มีเงินเดือนเฉลี่ยต่ำกว่าเงินเดือนเฉลี่ยจากการสำรวจ โดยรวมแล้วค่าเฉลี่ยของ ธ.ก.ส. ทุกตำแหน่ง (Total Average) มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยขององค์กรภายนอก ดังนี้

- ที่ค่าเฉลี่ยตำแหน่ง 25 เพอร์เซ็นต์ไทล์ ธ.ก.ส. ต่ำกว่าร้อยละ 27.71
- ที่ค่าเฉลี่ยตำแหน่ง 50 เพอร์เซ็นต์ไทล์ ธ.ก.ส. ต่ำกว่าร้อยละ 57.08
- ที่ค่าเฉลี่ยตำแหน่ง 75 เพอร์เซ็นต์ไทล์ ธ.ก.ส. ต่ำกว่าร้อยละ 100.57

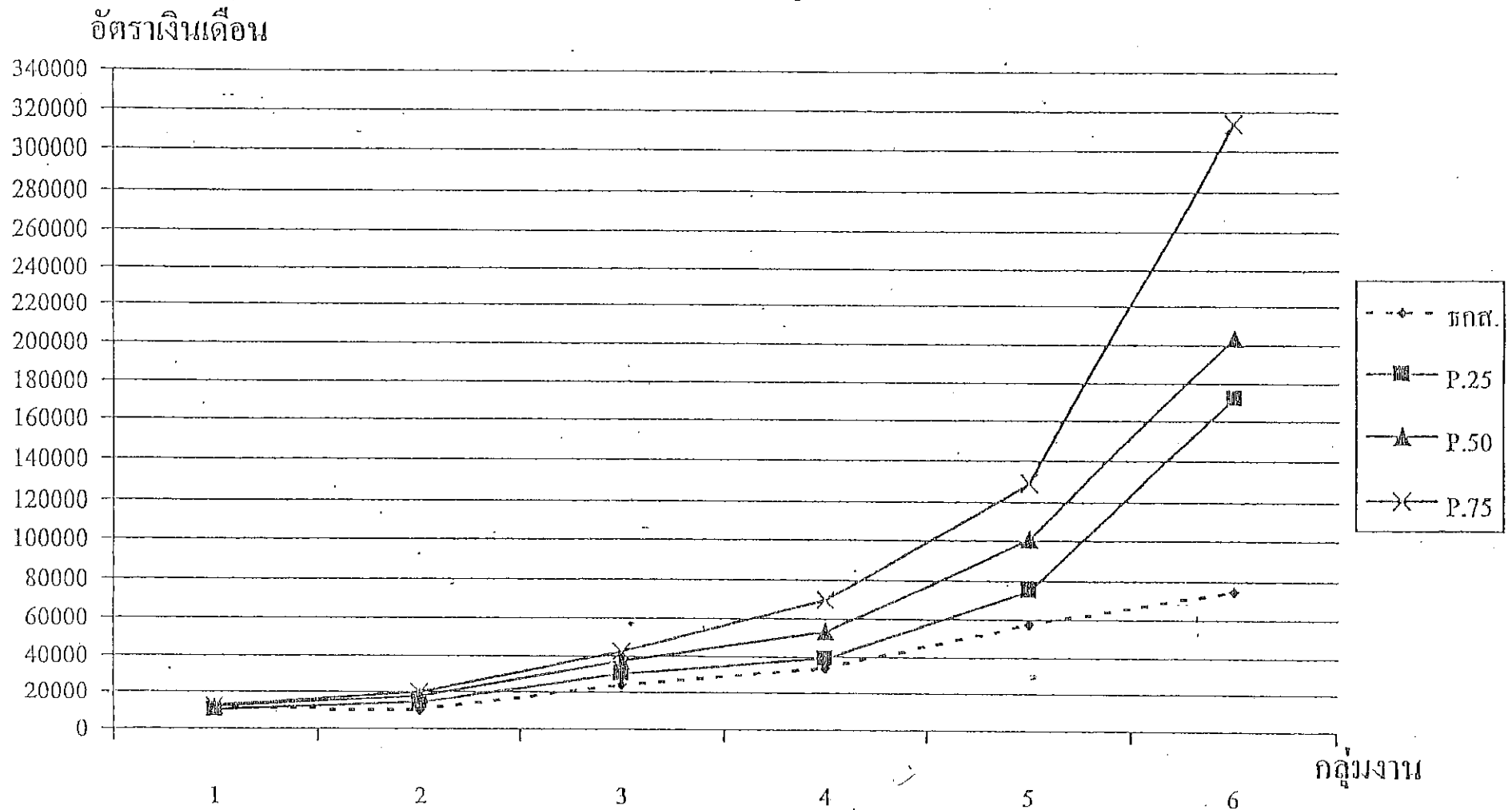
2. เมื่อพิจารณาเป็นรายตำแหน่ง เงินเดือนเฉลี่ยของ ธ.ก.ส. เกือบทุกตำแหน่ง (ยกเว้นตำแหน่งหัวหน้าหน่วย 8/พนักงานระดับ 8) ต่ำกว่าองค์กรภายนอก ความแตกต่างจะมากขึ้นเมื่อเป็นตำแหน่งระดับสูงตั้งแต่ ผู้อำนวยการกองขึ้นไปถึงผู้อำนวยการฝ่ายโดยเฉพาะเงินเดือนของผู้ผู้อำนวยการฝ่าย ธ.ก.ส. ต่ำกว่าองค์กรภายนอกถึงร้อยละ 124.75

การวิเคราะห์เงินเดือนเฉลี่ยของ ธกส. เปรียบเทียบกับเงินเดือนเฉลี่ยจากการสำรวจ
(Analysis of Average Salary Against Survey Average)

ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือนเฉลี่ย ของ ธกส.	เงินเดือนเฉลี่ยของการสำรวจ			% Diff. ระหว่าง ธกส. กับข้อมูลสำรวจ (ร้อยละ)			หมายเหตุ
			P-25	P-50	P-75	P-25	P-50	P-75	
13	ผอ.ฝ่าย	76,610	172,185	203,379	313,563	-124.75	-165.47	-309.29	
12	รอง ผอ.ฝ่าย	62,717	75,113	110,974	129,425	-24.51	-83.95	-114.53	
	ผอ.กอง / ผอจ.	57,941							
11	-	-							
10	ทส. / ผอช. (ขนาดใหญ่)	32,782	38,397	53,074	70,003	-17.13	-61.90	-115.54	
9	ผช.ผอช. / พ.9 / ผอช. (ขนาดเล็ก)	29,689	30,551	36,836	42,078	-2.90	-24.07	-41.73	
8	หน.หน่วย / พ. 8	26,784	23,891	27,994	35,582	+10.80	-4.51	-32.85	
6-7	พ. 6-7	19,268	22,019*	27,059*	33,050*	-14.27	-40.43	-71.52	*พ. พัฒนาธุรกิจ
4-5	พ. 4-5	13,217	16,440	19,07	24,544	-24.38	-49.86	-85.70	**พ. พัฒนาธุรกิจ
1-3	-	-							
บ2-3	พ. บริการ	9,224	10,421	11,665	12,311	-12.97	-26.46	-33.46	
					เฉลี่ย	-27.71	-57.08	-100.57	

ภาพแสดงอัตราเงินเดือนเฉลี่ยของ หกส. กับข้อมูลจากสำรวจ

(Comparison of Our Average Salary and Survey)



การออกแบบบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและระบบค่าตอบแทน

คณะที่ปรึกษา เห็นว่า ในขั้นต้น อ.ก.ส. ควรปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนโดยเทียบเคียงเข้าสู่ตำแหน่งที่ 25 เพอร์เซ็นไทล์ (ซึ่งยังมีสถานะเป็นผู้ตามในธุรกิจ) ไปในระยะเวลา 1-2 ปี จากนั้นเมื่อ อ.ก.ส. เข้าสู่แผนดำเนินธุรกิจเต็มตามที่ตาม พรบ. ใหม่แล้วจึงปรับเข้าตำแหน่งที่ 50 เพอร์เซ็นไทล์ ต่อไป โดยในการเข้าสู่ตำแหน่งที่ 25 เพอร์เซ็นไทล์ ควรมีโครงสร้างเงินเดือน ดังนี้

กลุ่มงาน	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน ปัจจุบัน	โครงสร้างเงินเดือนใหม่		
			อัตราขั้นต้น	อัตราขั้นกลาง	อัตราขั้นสูง
9	รองผู้จัดการ	41,120 – 96,720	69,040	143,200	208,470
8	ผู้อำนวยการฝ่าย	31,740 – 85,170	44,020	106,100	145,740
7	ผู้อำนวยการกอง/ผอจ.	27,880 – 71,620	33,810	78,500	105,280
6	หัวหน้าแผนก/ผจข.(สาขาใหญ่)	14,240 – 55,920	20,320	55,920	87,205
5	ผช. ผจข./ผจข. (สาขาเล็ก) พนักงานระดับ 8-9	11,990 – 52,900	15,990	41,120	68,400
4	พนักงานระดับ 6-7	9,600 – 46,950	11,340	32,775	57,450
3	พนักงานระดับ 4-5	7,640 – 38,340	8,580	26,140	46,950
2	พนักงานปฏิบัติการ 2-3	5,760 – 27,880	6,440	19,715	35,960
1	พนักงานบริการ 1-3	4,880 – 23,020	5,450	15,990	28,815

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ อ.ก.ส.

คณะกรรมการ อ.ก.ส. ได้พิจารณาการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน อ.ก.ส. ในการประชุม ครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2547 ครั้งที่ 5/2547 วันที่ 24 พฤษภาคม 2547 และครั้งที่ 9/2547 วันที่ 24 กันยายน 2547 โดยคำนึงถึง การยอมรับของบุคคลภายนอก สถานะขององค์กรที่เน้นการช่วยเหลือพัฒนาเกษตรกร ค่าครองชีพ และการรักษาระดับต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม แล้วมีมติเห็นชอบการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ใช้ข้อมูลจากผลการศึกษาเป็นฐานในการปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนโดยในขณะนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด(ระดับรองผู้จัดการ) ลงมาให้เทียบเคียงกับค่ากลางของโครงสร้างที่นำเสนอ (ที่ 25 เปอร์เซ็นไทล์) และปรับอัตราขั้นสูงในแต่ละตำแหน่งให้ลดหลั่นกันตามความแตกต่างของค่างานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ปรับอัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ-ขั้นสูง ของพนักงานทุกระดับ โดยกำหนดกลุ่มงานเป็น 5 กลุ่มงาน แต่ปรับอัตราขั้นสูงของพนักงานระดับ 13 ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ให้สูงกว่าผู้อำนวยการระดับฝ่าย และปรับอัตราขั้นสูงของพนักงานระดับ 12 ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า ให้สูงกว่าพนักงานระดับ 12 ตำแหน่งอื่น เนื่องจากมีค่างานและความรับผิดชอบที่ต่างกัน

3. พนักงานระดับควบ ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ได้แก่ พนักงานบริการ 1-3 พนักงานระดับ 2-3 พนักงานระดับ 4-7 ให้ใช้ระบอบเงินเดือนเป็นกลุ่มตำแหน่งสำหรับอัตราบรรจุแรกเข้าให้กำหนดตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนจำแนกเป็นกลุ่มงานและระดับดังนี้

ระดับ	กลุ่มบริการ ขั้นต้น-ขั้นสูง	กลุ่มปฏิบัติการ ขั้นต้น-ขั้นสูง	กลุ่มวิชาชีพ ขั้นต้น-ขั้นสูง	กลุ่มวิชาการ ขั้นต้น-ขั้นสูง	กลุ่มบริหาร ขั้นต้น-ขั้นสูง
บ 1-3	5,450-28,090				
2-3					
4-7					
8					
9					
10					
11					
12					
รองผู้อำนวยการฝ่าย และเทียบเท่า					33,700-99,000
ผู้อำนวยการฝ่าย					43,800-110,000
ผู้ช่วยผู้จัดการ					43,800-130,000
รองผู้จัดการ					68,500-150,000

ตารางเปรียบเทียบบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนปัจจุบันและบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน
ที่ขอปรับปรุงใหม่

ระดับ	โครงสร้างปัจจุบัน		โครงสร้างเงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่			
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	% เพิ่ม	ขั้นสูง	% เพิ่ม
บ 1 – 3	4,880	23,020	5,450	11.68%	28,090	22.02%
2 – 3	5,760	27,880	6,700	16.32%	34,020	22.02%
4 – 7	7,640	46,950	8,800	15.18%	57,280	22.02%
8	11,990	49,910	16,720	39.45%	61,480	23.18%
9	13,440	52,900	19,000	41.37%	68,530	29.55%
10	14,240	55,920	22,870	60.60%	76,380	36.59%
11	20,320	62,080	24,320	19.69%	80,480	29.64%
12	27,880	71,620	33,700	20.88%	94,000	31.25%
รอง ฝ่าย	27,880	71,620	33,700	20.88%	99,000	38.23%
13	31,740	85,170	43,800	38.00%	110,000	29.15%
ผช. ผจก	35,960	90,795	43,800	21.80%	130,000	43.18%
14	41,120	96,720	68,500	66.59%	150,000	55.09 %

ประมาณการผลประกอบการปีบัญชี 2547 - 2552

(ภายหลังลดอัตราดอกเบี้ย และ Convert หนี้ Yankee Bond เป็นทุน)

หน่วย : ล้านบาท

	ปีบัญชี 2547	ปีบัญชี 2548	ปีบัญชี 2549	ปีบัญชี 2550	ปีบัญชี 2551	ปีบัญชี 2552
1. กำไร (ขาดทุน) สุทธิตามแผนงานเดิม	1,057	2,207	2,464	3,014	3,147	3,608
2. หัก รายได้ลดหลังลดดอกเบี้ยเงินกู้ + ลูกค้า AAA (1.50%)	421	1,530	1,545	1,560	1,575	1,590
3. กำไร (ขาดทุน) สุทธิ คงเหลือ	636	677	919	1,454	1,572	2,018
4. บวก ค่าใช้จ่ายการชำระดอกเบี้ยที่ประหยัดได้ จากการ Convert หนี้ Yankee Bond	143	572	572	24	-	-
5. กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	779	1,249	1,491	1,478	1,572	2,018



ที่ รง 0509/ ๐๙๖๖

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม. 10400

12 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรียน ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

อ้างถึง 1. หนังสือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ 1700/18652 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2547
2. หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รง 0509/ว 02438 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2546

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 8/2547 วันที่ 3 พฤศจิกายน 2547

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรขอความเห็นชอบ
การปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้จัดประชุม ครั้งที่ 8/2547 เมื่อวันที่ 3
พฤศจิกายน 2547 ที่ประชุมพิจารณาเห็นว่าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นธนาคาร
เฉพาะกิจขนาดใหญ่ และจากการเปรียบเทียบกับธนาคารอื่น ๆ พบว่าการจ่ายเงินเดือนของ ธ.ก.ส.
ยังต่ำกว่าถึงร้อยละ 27.71 และบัญชีโครงสร้างเงินเดือนควรมีอัตราสูงสุดที่ 208,470 บาท ประกอบกับ
ธ.ก.ส. มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีขึ้นถึงดีมากมาโดยตลอดตั้งแต่ปี 2544 และ ธ.ก.ส. ยังมีมาตรการ
ในการเพิ่มรายได้เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังการปรับเงินเดือน จึงมีมติเห็นชอบให้ ธ.ก.ส.ปรับ
เงินเดือนและปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 ดังนี้

1. ให้ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตรที่ปรับปรุงใหม่

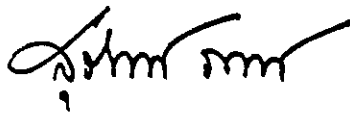
2. ให้ปรับเงินเดือนพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 17 และปรับเงินเดือนพนักงาน
ระดับ 11 ลงมาเพิ่มขึ้นร้อยละ 22 จากอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่

/3. พนักงาน...

3. พนักงานที่ปรับเงินเดือนแล้วแต่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของระดับตามโครงสร้างใหม่ให้ปรับเข้าสู่ขั้นต้นของระดับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีตามหนังสือที่อ้างถึง 2

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรินทร์ จิรวิเศษณ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

โทร/โทรสาร 0 2245 9740, 0 2245 9489

รายงานการประชุม
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ครั้งที่ 8/2547
วันพุธที่ 3 พฤศจิกายน 2547
ณ ห้องประชุม ศ. นิคม จันทรวิทุร ชั้น 5 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|---------------------|
| 1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
(นางอุไรวรรณ เทียนทอง) | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดกระทรวงแรงงาน
(นายสุภาพบุต งามเสวี รองปลัดกระทรวงแรงงาน แทน) | กรรมการ |
| 3. อธิบดีกรมบัญชีกลาง
(นายสมภพ บัณฑริภาพักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณและบริหารงบประมาณ แทน) | กรรมการ |
| 4. นายไกรสิทธิ์ วรรณสุด
(ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย) | กรรมการ |
| 5. นายจิตต์สันติ ธนะโสภณ
(ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทย) | กรรมการ |
| 6. นายสมศักดิ์ โกศัยสุข
(ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย) | กรรมการ |
| 7. นายสมเกียรติ รอดเจริญ
(ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการทำเรือแห่งประเทศไทย) | กรรมการ |
| 8. นายวิรัช ลำราญราษฎร์
(ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการเคหะแห่งชาติ) | กรรมการ |
| 9. นางสาวนีย์ มีวุฒิ
(ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้) | กรรมการ |
| 10. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(นายสุรินทร์ จิรวินิช) | กรรมการและเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|---------|
| 1. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | กรรมการ |
| 2. นายมีชัยวัญ แสงสุวรรณ
(กรรมการผู้อำนวยการใหญ่บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)) | กรรมการ |
| 3. นางชวนพิศ ฉายเหมือนวงศ์
(ผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติ) | กรรมการ |
| 4. นายกรพจน์ อัศวินวิจิตร
(ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน) | กรรมการ |
| 5. นายเพียร ยงหนู
(ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง) | กรรมการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|---|--|
| 1. นายสุเทพ อุ่นสมัย | รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| 2. นางเครือมณี บุญนาค | ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ |
| 3. นายนำพร ชมนานา | ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ ธนาคารออมสิน |
| 4. นายอนิรุท ทวีมา | ผู้อำนวยการสำนักบริหาร บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) |
| 5. นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ |
| 6. นายสุพัฒน์ กองเงิน | นิติกร 6 ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| 7. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ | 2 คน |
| 8. เจ้าหน้าที่สำนักแรงงานสัมพันธ์ | 10 คน |

ผู้เข้าร่วมประชุมชี้แจง

- | | |
|---|------|
| 1. เจ้าหน้าที่การกีฬาแห่งประเทศไทย | 1 คน |
| 2. เจ้าหน้าที่สำนักกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง | 2 คน |
| 3. เจ้าหน้าที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทย | 1 คน |
| 4. เจ้าหน้าที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด | 3 คน |
| 5. เจ้าหน้าที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค | 7 คน |
| 6. เจ้าหน้าที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร | 8 คน |
| 7. เจ้าหน้าที่บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด | 2 คน |
| 8. เจ้าหน้าที่สำนักงานธนาณูเคราะห์ | 1 คน |
| 9. เจ้าหน้าที่สถาบันการบินพลเรือน | 3 คน |

/เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา 13.30 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน : คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ชุดเดิมได้ครบวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547 กระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่งที่ 178/2547 ลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2547 แต่งตั้งกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแทนกรรมการชุดเดิม ดังนี้

กรรมการฝ่ายนายจ้าง

1. นายมีขวัณ แสงสุวรรณ
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
2. นางชวนพิศ ฉายเหมือนวงศ์
ผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติ
3. นายไกรสิทธิ์ กรรณสูต
ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
4. นายจิตต์สันติ ธนะโสภณ
ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทย
5. นายกรพจน์ อัศวินวิจิตร
ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน

กรรมการฝ่ายลูกจ้าง

1. นายสมเกียรติ รอดเจริญ
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการทำเรือแห่งประเทศไทย
2. นายสมศักดิ์ โกศัยสุข
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย
3. นายวิรัช สำนามราษฎร์
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการเคหะแห่งชาติ
4. นายเพียร ยงหนู
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง
5. นางสาวนีย์ มีวุฒิ
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ที่ประชุม รับทราบ

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นว่า

พนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงภัยทั้ง 4 กลุ่มดังกล่าวมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มแก่รัฐวิสาหกิจอื่นในกรณีเดียวกัน จึงเห็นควรให้การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ทำประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลให้แก่พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเสี่ยงภัย ตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้การทางพิเศษแห่งประเทศไทย จัดทำประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลให้กับพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงภัยในอัตราตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

เรื่องที่ 5.1 ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรขอปรับเงินเดือนและบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน

ประธาน : นายเลขาฯ

เลขาฯ : ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ขอปรับเงินเดือนและบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป

ข้อเท็จจริง

1. ปัจจุบันธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานโดยจำแนกออกเป็นกลุ่มงาน ดังนี้

(1) กลุ่มบริการ (ระดับ บ.1 – บ.3) อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 4,880 บาท
อัตราเงินเดือนขั้นสูง 23,020 บาท

(2) กลุ่มปฏิบัติการ (ระดับ 1 – 9) อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 5,160 บาท อัตรา
เงินเดือนขั้นสูง 52,900 บาท

(3) กลุ่มวิชาชีพ (ระดับ 2 – 12) อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 5,760 บาท อัตรา
เงินเดือนขั้นสูง 71,620 บาท

(4) กลุ่มวิชาการ (ระดับ 4 – 12) อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 7,640 บาท อัตรา
เงินเดือนขั้นสูง 71,620 บาท

(5) กลุ่มบริหาร (ระดับ 9 – 14) อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 13,440 บาท อัตรา
เงินเดือนขั้นสูง 96,720 บาท

2. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้ว่าจ้างบริษัท ดี.ดี.ดี อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด โดยนายโชคดี เดชกำแหง เป็นผู้จัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและจัดซื้อข้อมูลผลการสำรวจเงินเดือนและค่าตอบแทนของธุรกิจธนาคารในประเทศ 7 ธนาคาร เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเอเซีย เป็นต้น จากบริษัท ฮิววิท แอสโซซิเอทส์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 เงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. เปรียบเทียบกับผลการสำรวจ พบว่าเงินเดือนเฉลี่ยพนักงาน ธ.ก.ส. ต่ำกว่าเงินเดือนเฉลี่ยที่ 25 เพอร์เซ็นต์ไทล์ และที่ 50 เพอร์เซ็นต์ไทล์ อยู่ร้อยละ 27.71 และ 57.08 ตามลำดับ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่างานของแต่ละตำแหน่ง พบว่ามีความสัมพันธ์ด้านการเพิ่มของค่างานแต่ละกลุ่มตำแหน่งมีความสมดุล แสดงถึงการจัดกลุ่มตำแหน่งมีความเหมาะสม

จากผลการวิเคราะห์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า หาก ธ.ก.ส. ต้องการเป็นธนาคารที่สามารถอยู่รอดและแข่งขันกับธนาคารอื่นได้ การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนควรอยู่ที่ 50 เพอร์เซ็นต์ไทล์ แต่การจ่ายจริงของ ธ.ก.ส. จากการเปรียบเทียบการจ่ายเงินเดือนในสาขาของธุรกิจเดียวกันยังคงต่ำกว่าตำแหน่งที่ 25 เพอร์เซ็นต์ไทล์ (ซึ่งเป็นสถานะของผู้ตามในธุรกิจ) ถึงร้อยละ 27.71 แต่เพื่อไม่ให้กระทบกับสถานะทางการเงินมากจนเกินไป จึงเสนอให้ปรับปรุงบัญชีโครงสร้างเงินเดือนครั้งนี้เข้าสู่ที่ 25 เพอร์เซ็นต์ไทล์ โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด 208,470 บาท และพยายามปรับเข้าสู่ 50 เพอร์เซ็นต์ไทล์ต่อไป ตามความสามารถทางธุรกิจของ ธ.ก.ส.

3. คณะกรรมการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรได้พิจารณาในเรื่องการปรับเงินเดือนและการปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน ดังนี้

3.1 ให้ปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน โดยปรับเงินเดือนพนักงานขั้นสูงสุด (รองผู้จัดการ) จาก 96,720 บาท เป็น 150,000 บาท และปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของพนักงานทุกระดับโดยคำนึงถึงค่างานและหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสำคัญ

3.2 ให้ปรับเงินเดือนพนักงาน ดังนี้

(1) พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 17

(2) พนักงานระดับ 11 ลงมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 22

3.3 พนักงานที่ปรับเงินเดือนแล้วแต่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของระดับตามโครงสร้างใหม่ ให้ปรับเข้าสู่ขั้นต่ำของระดับ

4. ปัจจุบัน ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2547 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 13,266 คน หากมีการปรับเงินเดือนดังกล่าว จะมีพนักงานที่มี

เงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของแต่ละระดับตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ จำนวน 58 ราย และหากมีการเข้าสู่ขั้นต่ำจะต้องใช้เงินประมาณ 550,000 บาทต่อปี

5. ผลกระทบจากการปรับเงินเดือนดังกล่าว ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ดังนี้

ปีงบประมาณ ค่าใช้จ่าย	ปี 2547 (ล้านบาท)	ปี 2548 (ล้านบาท)	ปี 2549 (ล้านบาท)
เงินเดือน	754	811	872
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	96	106	114
รวม	850	917	986

อาจจำแนกได้ดังนี้

- พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป มีพนักงานจำนวน 168 คน ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 คิดเป็นเงินจำนวน 24 ล้านบาท/ปี

- พนักงานระดับ 11 ลงมา มีพนักงานจำนวน 13,098 คน ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 22 คิดเป็นเงินจำนวน 730 ล้านบาท/ปี

6. จากการประเมินผลการดำเนินงานของ ธ.ก.ส. นั้นพบว่า ธ.ก.ส. มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีหรือดีมากมาโดยตลอดตั้งแต่ปี 2544

7. ธ.ก.ส. มีมาตรการดำเนินการในการเพิ่มรายได้เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หลังจากการปรับเงินเดือนพนักงาน ดังนี้

7.1 มาตรการด้านการพัฒนาและเพิ่มคุณภาพสินเชื่อ ประกอบด้วย

7.1.1 มาตรการจูงใจให้ลูกค้าชำระหนี้ด้วยการจัดช่วงเวลาพิเศษให้ลูกค้าค้างชำระ

7.1.2 พัฒนาระบบงานสินเชื่อเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการให้สินเชื่อ

7.1.3 พัฒนาระบบการบริหารคุณภาพหนี้

7.1.4 พัฒนาและจัดระบบด้านการตลาดให้แก่เกษตรกรลูกค้าเพื่อช่วยให้มีรายได้จากการผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น

7.2 มาตรการเพิ่มรายได้

7.2.1 ขยายสินเชื่อตามแนวทางการให้สินเชื่อแบบกลุ่ม สามารถสร้างรายได้ เพิ่มขึ้นปีละประมาณ 110-220 ล้านบาท

7.2.2 การพัฒนาระบบ IT ของ ธ.ก.ส. ทำให้สามารถพัฒนาและยกระดับหน่วยอำเภอเป็นหน่วยธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เพิ่มขึ้นจากค่าธรรมเนียมและค่าบริการ และคาดว่าจะสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นปีละประมาณ 60-100 ล้านบาท

7.3 มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและทรัพยากรบุคคล

7.3.1 ลดขั้นตอนงาน ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เวลาในการปฏิบัติการที่เพิ่มขึ้น โดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังพนักงาน

7.3.2 ปรับโครงสร้าง ธ.ก.ส. ให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาและมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรในการทำงานที่จำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

7.3.3 ปรับเปลี่ยนเวลาทำงานของธนาคารให้สามารถขยายเวลาบริการลูกค้าตามศักยภาพของทำเลพื้นที่และโอกาสทางธุรกิจ

7.3.4 จัดทำโครงการพัฒนาพนักงานกลุ่มบริการและปฏิบัติการชั้นต้น รวมทั้งพนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นไปปฏิบัติงานที่มีค่างานสูงขึ้น เพื่อให้รองรับการขยายภารกิจและสามารถสร้างรายได้ให้แก่ ธ.ก.ส. เพิ่มขึ้น

7.3.5 ปรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและจูงใจพนักงานให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

8. ผลดำเนินการ 3 ปีย้อนหลัง และการประมาณการปีบัญชี 2547 – 2550

หน่วย : ล้านบาท

รายการ	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547			ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550
				30 ก.ย.47*	31 ธ.ค.47**	31 มี.ค.48**			
1. รายได้									
1.1 รายได้เงินให้สินเชื่อ	15,945	18,221	14,305	9,359	14,107	17,857	18,003	18,533	18,909
1.2 รายได้อื่น	3,645	4,246	4,923	2,910	6,685	4,460	4,709	4,928	5,417
รวม	19,590	22,467	19,228	12,269	17,792	22,317	22,712	23,461	24,326
2. ค่าใช้จ่าย									
2.1 ต้นทุนเงิน	8,133	6,399	5,492	3,187	4,950	6,658	4,951	4,922	4,970
2.2 ค่าดำเนินงาน	10,903	15,408	12,775	8,544	12,044	14,602	15,554	16,075	16,580
รวม	19,036	21,807	18,267	11,731	16,994	21,260	20,505	20,997	21,550
4. NPL (%)	8.25	9.25	7.45	7.4	5.48	4.1	4.1	3.35	3.35
5. กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	554	660	961	538	798	1,057	2,207	2,464	2,776

หมายเหตุ : * ผลการดำเนินการจริง

** คาดการณ์

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นว่า

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นธนาคารเฉพาะกิจที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งจากผลการศึกษาเปรียบเทียบกับธนาคารอื่น ๆ อีก 7 ธนาคารในตลาดธุรกิจเดียวกัน พบว่า การจ่ายเงินเดือนของ ธ.ก.ส. ยังคงต่ำกว่าอยู่ถึงร้อยละ 27.71 และบัญชีโครงสร้างเงินเดือนควรมีอัตรา สูงสุดที่ 208,470 บาท ประกอบกับธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตรมีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับดีขึ้นถึงดีมากมาโดยตลอดตั้งแต่ปี 2544 และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีมาตรการในการเพิ่มรายได้ เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังการปรับเงินเดือน จึงเห็นควรให้ธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรปรับเงินเดือนและปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน ตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรปรับเงินเดือนและ ปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน ดังนี้

1. ให้ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตรที่ ปรับปรุงใหม่
2. ให้ปรับเงินเดือนพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 17 และปรับ เงินเดือนพนักงานระดับ 11 ลงมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 22 จากอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนปรับโครงสร้าง อัตราเงินเดือนใหม่
3. พนักงานที่ปรับเงินเดือนแล้วแต่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของระดับ ตามโครงสร้างใหม่ให้ปรับเข้าสู่ขั้นต้นของระดับ
4. ตามข้อ 1-3 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

เรื่องที่ 5.2

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคขอปรับเงินเดือนให้กับพนักงาน

ประธาน : มอบเลขาธิการ

เลขาธิการ : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ขอปรับเงินเดือนให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ทุกอัตรา และปรับเพิ่มอีกคนละ 3 ขั้น โดยเทียบจากบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 2) ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เคยใช้อยู่เดิม และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป

2. เห็นควรให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปรับเงินเดือนพนักงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ทุกอัตรา และปรับเพิ่มอีกคนละ 3 ชั้น เนื่องจากเห็นว่าเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีความสามารถในการจ่าย และมีแผนดำเนินการในการเพิ่มรายได้เสริมเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปรับเงินเดือนให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ทุกอัตราและปรับเพิ่มอีกคนละ 3 ชั้น โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป

เรื่องที่ 5.3

การทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ปรับเพิ่มร้อยละ 3

เลขานุการ : ฝ่ายเลขานุการจะจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ปรับเพิ่มร้อยละ 3 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2547 เพื่อแจ้งให้รัฐวิสาหกิจทราบต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา

16.00 น.

นายเฉลิมเกียรติ ดันโสมณ

นักวิชาการแรงงาน 7 ว

น.ส.อมรรัตน์ ศรีกรด

นักวิชาการแรงงาน 3

ผู้จดยางงานการประชุม

นายวันชัย ดำรงสุกิจ

นักวิชาการแรงงาน 8 ว

ผู้ตรวจรายงานการประชุม