



ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๘๑๙.๑/ ๒๐๗๓๑

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

ไป ๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงานธนาคารออมสิน พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
 ๒. สำเนาหนังสือธนาคารออมสิน ที่ สธ. ๕๔๐๗/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ และข้อมูลประกอบการพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐
 ๓. สำเนาหนังสือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ ฝทท/๒๗๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ และข้อมูลประกอบการพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐
 ๔. สำเนาหนังสือธนาคารอาคารสงเคราะห์ ส่วนมาก ที่ บค. ๒๒๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ และข้อมูลประกอบการพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐
 ๕. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๓/๒๒๖ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑ และ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๓/๒๒๙ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๑

ด้วยกระทรวงการคลังขอเสนอเรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงานธนาคารออมสิน พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) รวมทั้ง เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓ ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) กำกับการบริหารราชการกระทรวงการคลัง ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เรื่องเดิม

ธนาคารออมสิน ธ.ก.ส. และ ธอส. ได้เสนอขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาปรับโครงสร้างเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน โดยกรณีของธนาคารออมสิน และ ธ.ก.ส. ได้เคยเสนอเรื่องไปยังคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และ ครรส. ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติให้ส่งเรื่องคืนเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทนระบบแรงจูงใจและสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม และนำเสนอ ครรส. พิจารณาตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป ธนาคารออมสิน และ ธ.ก.ส. จึงได้เสนอเรื่องเพื่อกระทรวงการคลังพิจารณาอีกครั้ง และสำหรับ ธอส. ได้มีหนังสือขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงานเช่นเดียวกัน

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

๒.๑ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓ วรรคสาม กำหนดว่า ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อน จึงจะดำเนินการได้

๒.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ เห็นชอบการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจ โดยให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถกำหนดสภาพการจ้างที่เป็นตัวเงินที่มีอยู่แล้วได้เอง เมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นเห็นชอบแล้ว ยกเว้นในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน และค่ารักษาพยาบาล จะต้องขอความเห็นชอบจาก ครรส. และคณะรัฐมนตรี

๓. สาระสำคัญ ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย

๓.๑ ธนาคารออมสิน ธ.ก.ส. และ ธอส. ได้เสนอขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน โดยสรุปดังนี้

๓.๑.๑ ธนาคารออมสิน

๑) เห็นชอบโครงสร้างอัตราเงินเดือนธนาคารออมสินตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้เคยให้ความเห็นชอบ โดยขอปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งผู้จัดการสาขาของธนาคารออมสินให้เท่ากับตำแหน่งผู้จัดการสาขาของ ธอส. ซึ่งโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้างต้นจะมีอัตราเงินเดือนขั้นต้น ๙,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูง ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๒) ปรับเงินเดือนพนักงานเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่ โดยพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่าอัตราแรกบรรจุให้ได้รับเงินปรับไม่เกินร้อยละ ๒.๕ จาก Midpoint ใหม่ของแต่ละระดับตำแหน่ง

๓) ปรับเงินเดือนพนักงานที่เงินเดือนต่ำกว่าค่า Min ให้เท่ากับ Min ใหม่ของแต่ละตำแหน่ง

๔) งบประมาณในการปรับเงินเดือนพนักงานร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานเงินเดือนพนักงาน

๕) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ

๓.๑.๒ ๖.ก.ส.

๑) เห็นชอบโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ๖.ก.ส. โดยโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้างต้นจะมีอัตราเงินเดือนขั้นต้น ๙,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูง ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒) ขอบวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงานเข้าสู่โครงสร้างอัตราเงินเดือนและชดเชยผู้ที่ได้รับผลกระทบอยู่ที่ร้อยละ ๑๐ ของฐานเงินเดือนพนักงาน

๓) วิธีการปรับเงินเดือนเข้าสู่โครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ โดยวิธี Dedining Rate

๔) พนักงานที่ปรับเพิ่มเงินเดือนแล้วแต่ยังมีเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของระดับตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ ให้ปรับเข้าสู่ขั้นต้นของโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ โดยใช้วงเงินงบประมาณแยกต่างหาก

๕) ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘

๓.๑.๓ ๖.ส.

๑) เห็นชอบโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้างต้นจะมีอัตราเงินเดือนขั้นต้น ๙,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูง ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒) ขอบวงเงินในการปรับค่าจ้างร้อยละ ๒.๖๐ ของฐานเงินเดือนรวม โดยวิธีการปรับเพิ่มค่าจ้างมีแนวทางสำหรับพนักงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่มีค่าจ้างต่ำกว่าขั้นต่ำสุดของระดับเข้าสู่ค่าจ้างขั้นต่ำสุด จำนวนเงินที่ปรับต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของ Midpoint ในระดับนั้นๆ แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของฐานเงินเดือน สำหรับพนักงานที่มีค่าจ้างอยู่ระหว่างขั้นต่ำสุดถึง Percentile ๒๕ และพนักงานที่มีค่าจ้างอยู่ระหว่าง Percentile ๒๕ ถึง Midpoint (Percentile ๕๐) ให้ปรับค่าจ้างร้อยละ ๓ ของ Midpoint ของระดับนั้นๆ

รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ๓ และ ๔ ตามลำดับ

๓.๒ กรอบหลักการและแนวทางการพิจารณาของกระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลังได้พิจารณาข้อมูลประกอบการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานที่รัฐวิสาหกิจทั้ง ๓ แห่ง ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๒.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ที่เห็นชอบหลักการแนวนโยบายการปรับโครงสร้างเงินเดือนพนักงานของ ๖.ก.ส. และธนาคารออมสิน โดยกำหนดให้ต่อไปหากธนาคารทั้ง ๓ แห่ง จะปรับโครงสร้างเงินเดือน เห็นควรให้ปรับในช่วงเวลาเดียวกัน เพื่อป้องกันการเหลื่อมล้ำของโครงสร้างเงินเดือนระหว่างกัน โดยมีเงื่อนไขว่า เงินเดือนถัวเฉลี่ยของพนักงาน ๖.ก.ส. ณ ขณะที่ขอปรับ จะต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนถัวเฉลี่ยของพนักงาน ๖.ก.ส. และธนาคารออมสินเมื่อเทียบเคียงกันในระดับตำแหน่งและค่างานเดียวกันแล้ว.

๓.๒.๒ การดำเนินการตามพันธกิจของรัฐวิสาหกิจ โดย ธ.ก.ส. มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร สนับสนุนการเข้าถึงบริการทางการเงินของเกษตรกร รวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาให้สหกรณ์การเกษตรมีความเข้มแข็ง ธนาคารออมสินมีบทบาทในการให้บริการสินเชื่อระดับฐานราก สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรการเงินชุมชนและสถาบันการเงินชุมชน รวมถึงการสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ ธอส. มีบทบาทในการให้บริการสินเชื่อที่อยู่อาศัยหลักแก่ประชาชนผู้มีรายได้น้อยที่ต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง แต่ไม่สามารถเข้าถึงบริการสินเชื่อที่อยู่อาศัยของสถาบันการเงินในระบบได้ ซึ่งนอกจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งแล้ว ในช่วงระยะเวลา ๒ - ๓ ปีที่ผ่านมา ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน ยังเป็นเครื่องมือของภาครัฐในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยดำเนินการผ่านนโยบายรัฐที่สำคัญต่างๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนและลดช่องว่างทางการเงิน โดยเฉพาะการดำเนินการตามมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ นอกจากนี้ ยังมีโครงการอื่นๆ เช่น กรณี ธ.ก.ส. ได้แก่ โครงการสนับสนุนสินเชื่อกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โครงการสินเชื่อเพื่อปรับปรุงระบบการผลิตด้านการเกษตร โครงการสินเชื่อ ๑ ตำบล ๑ SME เกษตร เพื่อสร้างความยั่งยืนของภาคเกษตรไทย กรณีธนาคารออมสิน ได้แก่ โครงการมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับหมู่บ้าน โครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนแก่ผู้ประกอบการกิจการ SMEs โครงการบ้านประชารัฐ โครงการแก้ไขหนี้ในระบบ ในส่วนของ ธอส. ซึ่งได้รับมอบหมายให้ดำเนินการนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ มาตรการเพื่อส่งเสริมสินเชื่อที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยและปานกลาง โครงการบ้านประชารัฐ โครงการบ้านประชารัฐบนที่ดินราชพัสดุ เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาภารกิจของทั้ง ๓ แห่งแล้ว จะเห็นได้ว่า ภารกิจของ ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน มีความใกล้เคียงกันในการเข้าถึงประชาชนและลูกค้ารายย่อย รวมถึงมีผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ค่อนข้างหลากหลายและให้บริการด้านการเงินที่ครบวงจร ในขณะที่ ธอส. มีความเฉพาะเจาะจงมากกว่าโดยมุ่งเน้นผลิตภัณฑ์และการให้บริการเฉพาะสินเชื่อที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ดังนั้น ในภาพรวมการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของ ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน จึงควรมีความใกล้เคียงกันและไม่ควรต่ำกว่าโครงสร้างอัตราเงินเดือนของ ธอส.

๓.๒.๓ พิจารณาเปรียบเทียบขนาดสินทรัพย์และผลการดำเนินงานของ ธ.ก.ส. ธนาคารออมสิน และ ธอส. จากผลการดำเนินงานในระหว่างปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ พบว่า รัฐวิสาหกิจทั้ง ๓ แห่งมีอัตราการเติบโตของสินทรัพย์ และรายได้ที่เพิ่มขึ้น โดย ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน มีจำนวนสาขา จำนวนพนักงาน และสินทรัพย์รวม ใกล้เคียงกับธนาคารพาณิชย์ สำหรับ ธอส. มีพนักงาน จำนวนสาขา และสินทรัพย์รวมน้อยกว่า ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน ขณะเดียวกันเมื่อเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของ ธ.ก.ส. ธนาคารออมสิน และ ธอส. พบว่า อัตราส่วนเงินให้สินเชื่อต่อจำนวนพนักงานระหว่างปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้น

๓.๒.๔ ธ.ก.ส. ธนาคารออมสิน และ ธอส. ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบค่าตอบแทนภาคแรงงานของอุตสาหกรรม (Industry Norm) พบว่า โครงสร้างอัตราเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง ๓ แห่ง ในกลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งค่าจ้างและผลตอบแทนมีความใกล้เคียงกับธนาคารพาณิชย์ สำหรับผู้บริหารพบว่า ธ.ก.ส. ธนาคารออมสิน และ ธอส. ยังมีค่าจ้างและผลตอบแทนรวมที่ต่ำกว่าธนาคารพาณิชย์

๓.๒.๕ กระทรวงการคลังได้มีการดำเนินการโครงการการศึกษาระบบการจ่ายค่าตอบแทนของสถาบันการเงินของรัฐ ในปี ๒๕๕๕ ซึ่งตามรายงานผลการศึกษาได้เสนอแนวทางการพิจารณาช่วงกว้างของขั้นต่ำ - ขั้นสูงที่เหมาะสมตามหลักปฏิบัติที่ดี โดยพิจารณาจาก

๑) ค่าสูงสุดของเงินเดือนในระดับขั้นกลางจะอยู่ประมาณค่ากลางของระดับขั้นถัดไป ซึ่งหากพนักงานได้เลื่อนค่างานหรือได้รับการขึ้นตำแหน่ง ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนจะอยู่ในระดับที่ตรงตามความคาดหวังของงานใหม่ในระดับที่สูงขึ้น

๒) จำนวนปีของการครองตำแหน่งในระดับขั้นงานที่พนักงานอยู่ในปัจจุบันจนกระทั่งเงินเดือนชนพาดาน ต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป

๓) การกำหนดให้ช่วงความห่างของกระบอกเงินเดือน (Pay Range) ให้มีความห่างมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับอัตราความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของพนักงานและลักษณะอุตสาหกรรมและองค์กร ทั้งนี้ กรณีที่พนักงานมีการเลื่อนขั้นตำแหน่งเร็ว การกำหนดช่วงความห่างของกระบอกเงินเดือนจะน้อยกว่า ในทางกลับกันองค์กรที่มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งของพนักงานค่อนข้างช้าหรือมีลักษณะการจ้างงานในระยะยาว กระบอกเงินเดือนควรมีช่วงความห่างจะมากขึ้นเพื่อรองรับจำนวนปีที่พนักงานจะอยู่ในระดับขั้นงาน (Job Grade)

จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ลักษณะการจ้างงานและอัตราความก้าวหน้าในอาชีพของรัฐวิสาหกิจมีรูปแบบของการจ้างงานตลอดชีพและมีอัตราความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ช้า ช่วงความห่างของกระบอกเงินเดือน (Pay Range) ที่เหมาะสมสำหรับรัฐวิสาหกิจจึงควรมีช่วงห่างที่ค่อนข้างมาก

๓.๓ ความเห็นของกระทรวงการคลัง

๓.๓.๑ การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน

๑) เนื่องจาก ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน มีความใกล้เคียงกันในการที่ต้องเข้าถึงประชาชนและลูกค้ารายย่อย รวมถึงมีผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ค่อนข้างหลากหลายและให้บริการด้านการเงินที่ครบวงจร ในขณะที่ ธอส. มีความเจาะจงมากกว่าในการมุ่งเน้นผลิตภัณฑ์และการให้บริการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย ดังนั้น การปรับโครงสร้างเงินเดือนของ ธ.ก.ส. และธนาคารออมสินจึงควรมีความใกล้เคียงกันและในภาพรวมไม่ต่ำกว่าโครงสร้างอัตราเงินเดือนของ ธอส. ซึ่งหากเปรียบเทียบโครงสร้างอัตราเงินเดือนดังกล่าว จะพบว่า ธอส. มีฐานเงินเดือนในภาพรวมที่ต่ำกว่า ธ.ก.ส. และธนาคารออมสินอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๓๐ อย่างไรก็ดี เนื่องจากโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานในระดับปฏิบัติการ (ระดับ ๑ - ๗) ของสถาบันการเงินเฉพาะกิจแต่ละแห่งจะมีฐานเงินเดือนและอัตราแรกบรรจุที่ใกล้เคียงกัน ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ กำหนดให้อัตรากำลังแรกบรรจุเป็นอำนาจของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น ธอส. ธ.ก.ส. และธนาคารออมสินจึงสามารถกำหนดอัตราแรกบรรจุของพนักงานแต่ละระดับได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมตามหลักของการประเมินค่างานโดยเทียบเคียงกับค่าจ้างโดยเฉลี่ยของตลาดการจ้างแรงงานและมีโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมกับค่างาน พร้อมทั้งต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายเงินเดือนพนักงานและฐานะองค์กรในระยะยาวด้วย โดยหากพิจารณากรอบโครงสร้างเงินเดือนในระดับ ๘ ขึ้นไปจะพบว่า ธอส. มีฐานเงินเดือนในภาพรวมที่ต่ำกว่า ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๑๖ ซึ่งสอดคล้องกันค่างานที่ได้กล่าวข้างต้น

๒) จากผลการศึกษาโครงสร้างอัตราเงินเดือน ธ.ก.ส. และธนาคารออมสินของบริษัท ฮิวแมน อิลเทคเลเจนท์แมนเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า โครงสร้างเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจทั้ง ๒ แห่งในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งค่าจ้างและผลตอบแทนรวมสามารถเทียบเคียงกับธนาคารพาณิชย์ คู่เทียบหรือเอกชนได้ สำหรับระดับผู้บริหาร พบว่า ธ.ก.ส. และธนาคารออมสินยังมีค่าจ้างและผลตอบแทนรวมที่ต่ำกว่าภาคเอกชน ดังนั้น ในภาพรวมโครงสร้างอัตราเงินเดือนของ ธ.ก.ส. และธนาคารออมสินจะมีความใกล้เคียงกันและมีความสอดคล้องตามที่ธนาคารออมสินนำเสนอ เนื่องจากหากพิจารณาอัตราการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจและประมาณการในอนาคตเพื่อให้ ธ.ก.ส. และธนาคารออมสินสามารถบริหารจัดการโครงสร้างอัตราเงินเดือนดังกล่าวได้ในระยะเวลา ๒ - ๓ ปี ประกอบกับโครงสร้างเงินเดือนของ ธ.ก.ส. เดิมสูงกว่าธนาคารออมสินอยู่ประมาณร้อยละ ๑๐ ดังนั้น เพื่อให้ฐานโครงสร้างอัตราเงินเดือนของ ธ.ก.ส. และธนาคารออมสินมีความใกล้เคียงกัน จึงเห็นสมควรปรับเพิ่มโครงสร้างอัตราเงินเดือนสำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ ธ.ก.ส. ไม่เกินร้อยละ ๑๐ โดยหากพิจารณาโครงสร้างอัตราเงินเดือนของทั้ง ๒ แห่ง ภายหลังจากปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนธนาคารออมสินมีโครงสร้างอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ธ.ก.ส. เล็กน้อย แต่เนื่องจากปัจจุบันอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งผู้จัดการสาขาของ ธอส. อยู่ที่ ๑๑๒,๕๐๐ บาท ในขณะที่อัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งผู้จัดการสาขาของธนาคารออมสินอยู่ที่ ๘๙,๗๐๐ บาท จึงเห็นควรปรับอัตราเงินเดือนของธนาคารออมสินให้เท่ากับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งผู้จัดการสาขาของ ธอส. ที่อัตรา ๑๑๒,๕๐๐ บาท โดยโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานธนาคารออมสิน พนักงาน ธ.ก.ส. และพนักงาน ธอส. สรุปดังนี้

๒.๑) ธนาคารออมสิน อัตราเงินเดือนขั้นต้น ๙,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูง ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๒.๒) ธ.ก.ส. อัตราเงินเดือนขั้นต้น ๙,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูง ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๒.๓) ธอส. อัตราเงินเดือนขั้นต้น ๙,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูง ๒๒๐,๐๐๐ บาท

โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

๓.๓.๒ การปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน

ให้ปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงานที่ยังไม่ถึงอัตราขั้นต่ำของกระบอกเงินเดือน ให้ได้รับในอัตราขั้นต่ำในลำดับแรก และปรับเพิ่มเงินเดือนเพื่อชดเชยพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการที่พนักงานได้รับการปรับเงินเดือนเข้าสู่ระดับขั้นต่ำ โดยให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาแนวทางการชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับเงินเดือนเข้าสู่ระดับขั้นต่ำได้ตามแนวทางที่เหมาะสม โดยรวมแล้วไม่เกินร้อยละ ๑ ของฐานเงินเดือนพนักงาน ทั้งนี้ ให้ปรับเพิ่มได้เพียงครั้งเดียว

๓.๓.๓ การขอปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและการขอปรับเพิ่มเงินเดือนในแต่ละครั้ง จะต้องเว้นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีขึ้นไป โดยมีให้นำเหตุแห่งการปรับเงินเดือนของข้าราชการมาเป็นประเด็นในการพิจารณา ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน ธอส.

๓.๔ ครรส. ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้ธนาคารออมสินปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน และในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้ ธ.ก.ส. และ ธอส. ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ทั้งนี้ การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงานทั้ง ๓ แห่ง เป็นไปตามความเห็นของกระทรวงการคลัง ตามข้อ ๓.๓.๑ และ ๓.๓.๒ ยกเว้นกรณีการขอปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและการขอปรับเพิ่มเงินเดือนในแต่ละครั้งจะต้องเว้นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีขึ้นไป โดยมีให้นำเหตุแห่งการปรับเงินเดือนของข้าราชการมาเป็นประเด็นในการพิจารณา ตามข้อ ๓.๓.๓ ธนาคารออมสิน ธ.ก.ส. และ ธอส. จึงขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๓.๕ กระทรวงการคลังโดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีหนังสือขอให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้ความเห็นในภาพรวมกรณีการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงานธนาคารออมสิน ธ.ก.ส. และ ธอส. ก่อนการนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือแจ้งความเห็นต่อ สคร. ทั้ง ๓ กรณีแล้ว โดยมีความเห็นเห็นว่า เห็นด้วยในหลักการการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงานธนาคารออมสิน ธ.ก.ส. และ ธอส. ตามที่ ครรส. ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบไว้ โดยกรณีธนาคารออมสินมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า โดยที่มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เห็นชอบในหลักการแนวนโยบายการปรับโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน ธอส. ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน โดยมีสาระสำคัญประการหนึ่งว่า หากธนาคารทั้ง ๓ แห่ง จะปรับโครงสร้างเงินเดือนเห็นควรให้ดำเนินการในช่วงเดียวกัน เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างกัน ดังนั้น การปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานในครั้งนี้ ก็ควรพิจารณาดำเนินการให้สอดคล้องตามนัยมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวด้วยรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕

๔. ข้อกำหนดและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓ วรรคสาม กำหนดว่า ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

๔.๒ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจและสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ดังนี้

๔.๒.๑ เห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจและสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม (หลักเกณฑ์ฯ) ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๐ โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงานนำแนวทางกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ไปพิจารณาประกอบการดำเนินการตามนัยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ในกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจในเรื่องค่าตอบแทนควรพิจารณาโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) ความเหมาะสมสอดคล้องกับค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง
- ๒) การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของภาคแรงงานของอุตสาหกรรม (Industry Norm)
- ๓) สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
- ๔) ผลกระทบด้านงบประมาณ
- ๕) ภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนทั้งหมดที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ

๔.๒.๒ ให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กระทรวงการคลังร่วมกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งระบบให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ และวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (เรื่อง การปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ) และวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ (เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม) และนำเสนอ คณร. พิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

๔.๓ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เห็นชอบในหลักการแนวนโยบายการปรับโครงสร้างเงินเดือนพนักงานของ ธอส. ธ.ก.ส. และธนาคารออมสิน โดยกำหนดให้ต่อไปหากธนาคารทั้ง ๓ แห่ง (ธ.ก.ส. ธนาคารออมสิน และ ธอส.) จะปรับโครงสร้างเงินเดือนเห็นควรให้ดำเนินการในช่วงเวลาเดียวกัน เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำของโครงสร้างเงินเดือนระหว่างกัน ทั้งนี้ ระยะเวลาการขอปรับโครงสร้างเงินเดือนและการขอปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนในแต่ละครั้งจะต้องเว้นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีขึ้นไป โดยมีให้นำเหตุแห่งการปรับเงินเดือนของข้าราชการมาเป็นประเด็นเนื่องจากอัตราเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าข้าราชการอยู่แล้ว เว้นแต่กรณีที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับค่าจ้างและค่าตอบแทนสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจในภาพรวม

๔.๔ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เห็นว่าเพื่อให้การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นของบุคลากรภาครัฐเป็นไปอย่างละเอียดรอบคอบ เหมาะสม เป็นธรรม ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และภารกิจใกล้เคียงกัน จึงมีมติให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดว่า ในการเสนอเรื่องดังกล่าวข้างต้นต่อคณะรัฐมนตรี ให้ส่วนราชการเจ้าของเรื่องส่งเรื่องให้ สำนักงาน ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นในภาพรวมก่อนแล้วจึงนำความเห็นของสำนักงาน ก.พ. เสนอไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีพร้อมกับเรื่องที่จะเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

๕. ข้อเสนอของกระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วขอเรียนว่า ครรส. ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้ธนาคารออมสินปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงาน และในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้ ธ.ก.ส. และ ธอส. ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงานแล้ว ซึ่งกรณีทั้ง ๓ แห่งเป็นไปตามความเห็นของกระทรวงการคลัง ยกเว้นกรณีการขอปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและการขอปรับเพิ่มเงินเดือนในแต่ละครั้งจะต้องเว้นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีขึ้นไป โดยมีให้นำเหตุแห่งการปรับเงินเดือนของข้าราชการมาเป็นประเด็นในการพิจารณา โดยกรณีดังกล่าวกระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้สอดคล้องตามหลักการของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงเห็นสมควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

๕.๑ เห็นชอบการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานธนาคารออมสิน จ.ก.ส. และ ธอส.

ตามมติ ครรส. ดังนี้

หน่วย : บาท

ระดับ	ธนาคารออมสิน		ระดับ	จ.ก.ส.		ระดับ	ธอส.	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
ระดับ ๑๓ รองผู้อำนวยการอาวุโส/ รองผู้อำนวยการ/ เทียบเท่า	๑๓๕,๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ระดับ ๑๔ รองผู้จัดการ	๑๓๕,๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ระดับ ๑๖ รองกรรมการ ผู้จัดการอาวุโส/ รองกรรมการ ผู้จัดการ	๑๓๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐
ระดับ ๑๒ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ เทียบเท่า	๗๙,๘๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ระดับ ๑๓ ผู้ช่วยผู้จัดการ	๗๙,๘๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ระดับ ๑๕ ผู้ช่วยกรรมการ ผู้จัดการ หรือเทียบเท่า	๗๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐
ระดับ ๑๑ ผู้อำนวยการฝ่าย/ เทียบเท่า	๖๓,๖๐๐	๑๕๘,๒๐๐	ระดับ ๑๓ ผู้อำนวยการฝ่าย	๖๓,๖๐๐	๑๕๘,๒๐๐	ระดับ ๑๔ ผู้อำนวยการฝ่าย/ สำนัก หรือเทียบเท่า	๖๐,๖๐๐	๑๕๐,๐๐๐
ระดับ ๑๐ รองผู้อำนวยการฝ่าย/ เทียบเท่า	๔๘,๖๐๐	๑๓๙,๖๐๐	ระดับ ๑๒ รองผู้อำนวยการฝ่าย	๕๖,๗๐๐	๑๓๙,๖๐๐	ระดับ ๑๓ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/ สำนักหรือเทียบเท่า	๕๔,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐
			ระดับ ๑๒ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	๕๐,๕๐๐	๑๓๐,๒๐๐	ระดับ ๑๒ ผู้จัดการสาขาอาวุโส/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่าย/สำนัก หรือ เทียบเท่า	๔๗,๒๐๐	๑๒๔,๐๐๐
			ระดับ ๑๑ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	๔๔,๙๐๐	๑๑๘,๑๐๐	ระดับ ๑๑ ผู้จัดการสาขา/ หัวหน้างาน	๔๑,๒๒๐	๑๑๒,๕๐๐
ระดับ ๙ ผู้จัดการสาขา/ เทียบเท่า	๓๘,๙๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ระดับ ๑๐ ผู้จัดการสาขา/ หัวหน้างาน	๓๘,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ระดับ ๑๑ ผู้จัดการสาขา/ หัวหน้างาน	๔๑,๒๒๐	๑๑๒,๕๐๐
ระดับ ๘ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่าย/เทียบเท่า	๒๙,๐๐๐	๑๐๐,๑๐๐	ระดับ ๙ ผู้ช่วย ผู้จัดการสาขา	๓๑,๕๐๐	๑๐๐,๑๐๐	ระดับ ๑๐ ผู้ช่วยหัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	๓๖,๕๐๐	๙๙,๔๐๐
			ระดับ ๘ หัวหน้า หน่วย/หัวหน้า การเงิน	๒๖,๘๐๐	๘๗,๐๐๐	ระดับ ๙ ผู้ช่วยหัวหน้างาน	๓๐,๘๐๐	๘๓,๙๐๐
พนักงานระดับ ๗	๒๑,๓๐๐	๗๔,๐๐๐	ระดับ ๗	๒๑,๓๐๐	๘๐,๐๐๐	ระดับ ๘ พนักงานอาวุโส	๒๕,๘๐๐	๗๐,๓๐๐
						ระดับ ๗ พนักงานอาวุโส	๒๑,๕๐๐	๖๑,๑๐๐
พนักงานระดับ ๖	๑๘,๕๐๐	๖๕,๐๐๐	ระดับ ๖	๑๘,๕๐๐	๖๕,๐๐๐	ระดับ ๖ พนักงานอาวุโส	๑๘,๕๐๐	๕๓,๖๐๐
พนักงานระดับ ๕	๑๖,๕๐๐	๕๗,๑๐๐	ระดับ ๕	๑๖,๕๐๐	๕๗,๑๐๐	ระดับ ๕ พนักงานคุณวุฒิ ปริญญาโท/ตรี	๑๖,๕๐๐	๔๖,๙๐๐
พนักงานระดับ ๔	๑๕,๐๐๐	๔๖,๕๐๐	ระดับ ๔	๑๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ระดับ ๔ พนักงานคุณวุฒิ ปริญญาตรี	๑๕,๐๐๐	๔๒,๔๐๐
พนักงานระดับ ๓	๑๒,๐๐๐	๔๑,๔๐๐	ระดับ ๓	๑๒,๐๐๐	๔๑,๔๐๐	ระดับ ๓ พนักงานคุณวุฒิ ปวส.	๑๒,๐๐๐	๓๖,๕๐๐
พนักงานระดับ ๒	๑๐,๕๐๐	๓๖,๒๐๐	ระดับ ๒	๑๐,๕๐๐	๓๗,๒๘๐	ระดับ ๒ พนักงานคุณวุฒิ ปวช.	๑๐,๕๐๐	๒๗,๐๐๐
พนักงานบริการ ระดับ ๓	๑๐,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	บริการ ๓	๑๐,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ระดับ ๑ พนักงานคุณวุฒิ ต่ำกว่า ปวช.	๙,๐๐๐	๒๒,๕๐๐
พนักงานบริการ ระดับ ๒	๙,๕๐๐	๓๓,๘๐๐	บริการ ๒	๙,๕๐๐	๓๑,๘๐๐			
พนักงานบริการ ระดับ ๑	๙,๐๐๐	๒๙,๗๐๐	บริการ ๑	๙,๐๐๐	๒๙,๗๐๐			

หมายเหตุ: มีการปรับชื่อในบางระดับตำแหน่งของ ธอส. เพื่อให้สอดคล้องกับชื่อเท็จจริงตามตำแหน่งงานของรัฐวิสาหกิจ

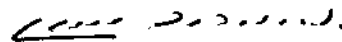
ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

๕.๒ เห็นชอบการปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงานธนาคารออมสิน ธ.ก.ส. และ ธอส. โดยให้ปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงานที่ยังไม่ถึงอัตราขั้นต่ำของกระบอกเงินเดือนให้ได้รับในอัตราขั้นต่ำในลำดับแรก และปรับเพิ่มเงินเดือนเพื่อชดเชยพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการที่พนักงานได้รับการปรับเงินเดือนเข้าสู่ระดับขั้นต่ำ โดยให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาแนวทางการชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับเงินเดือนเข้าสู่ระดับขั้นต่ำได้ตามแนวทางที่เหมาะสม โดยรวมแล้วไม่เกินร้อยละ ๑ ของฐานเงินเดือนพนักงาน ทั้งนี้ ให้ปรับเพิ่มได้เพียงครั้งเดียว ตามมติ ครรส.

๕.๓ การขอปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและการขอปรับเพิ่มเงินเดือนในแต่ละครั้ง จะต้องเว้นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีขึ้นไป โดยมีให้นำเหตุแห่งการปรับเงินเดือนของข้าราชการมาเป็นประเด็นในการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

กองพัฒนารัฐวิสาหกิจ ๓

โทร. ๐ ๒๒๙๘ ๕๘๘๐ - ๗ ต่อ ๒๑๒๙

โทรสาร ๐ ๒๒๙๘ ๕๘๘๐ - ๗ ต่อ ๒๓๐๔

E-mail : thanawan_c@sepo.go.th