



ด.ท. 23  
วันที่ 7 ก.พ. ๖๖  
อก. 13.45

|                             |
|-----------------------------|
| สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี   |
| รับที่.....                 |
| รับที่(อีเมล)..... 1612     |
| วันที่ 7 ก.พ. 2566 10.10.26 |

ที่ กค ๐๘๑๙.๑/๑๗๖๕

กระทรวงการคลัง  
ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของธนาคารอาคารสงเคราะห์  
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายสุพัฒนพงษ์ พันธ์มีเชาว์) เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
  ๒. สำเนาหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รง ๐๕๑๐/๑๐๕๐ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕
  ๓. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ นร ๑๐๑๒.๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
  ๔. ข้อมูลประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจและสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม

ด้วยกระทรวงการคลังขอเสนอเรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) เรื่องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรีหรือให้ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ) มาตรา ๑๓ วรรคสาม ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายสุพัฒนพงษ์ พันธ์มีเชาว์) กำกับการบริหารราชการกระทรวงการคลังได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ มาตรา ๑๓ วรรคสาม ที่กำหนดให้ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

#### ๒. ความเร่งด่วนของเรื่อง

ธอส. มีความจำเป็นต้องเสนอขอความเห็นชอบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของ ธอส. เพื่อให้พนักงาน ธอส. ที่ได้รับเงินเดือนเกินขั้นสูงสุดของค่างานที่ปฏิบัติงานอยู่ตามโครงสร้างเงินเดือนและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐานถึงระดับสูงกว่ามาตรฐานมากสามารถปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีได้

#### ๓. ข้อเท็จจริง

๓.๑ ครรส. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ พิจารณาสถานะทางการเงิน ความสามารถในการจ่าย อัตราการทำกำไร ความเหมาะสมของภาระของงบประมาณ

/รวมถึง ...

รวมถึงภารกิจของ ธอส. แล้ว เห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของ ธอส. ไม่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ จึงให้ความเห็นชอบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของ ธอส. ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๘๑๙.๑/๑๐๔๓๒ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๓.๒ สำนักงาน ก.พ. เห็นด้วยในหลักการการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของ ธอส. ตามมติ ครรส. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

#### ๔.สาระสำคัญของเรื่องที่จะเสนอคณะรัฐมนตรี

##### ๔.๑ ความเหมาะสมสอดคล้องกับค่างานของแต่ละตำแหน่ง

- (๑) โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย ๕๒ ฝ่าย/สำนัก/ภาค และ ๒ ศูนย์
- (๒) โครงสร้างเงินเดือน แบ่งออกเป็น ๑๖ ระดับ อัตราเงินเดือนขั้นต้น ๙,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นสูง ๒๒๐,๐๐๐ บาท
  - (๓) การประเมินค่างานตามระดับตำแหน่ง พบว่า ธอส. มีการจัดลำดับขั้นตามบทบาทหน้าที่ (Role) ตามประเภทพนักงานที่ ธอส. ได้แบ่งตามลำดับขั้นไว้แล้ว ประกอบด้วย
    - กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (ค่างานระดับ ๑๕ - ๑๖) เช่น รองกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ เป็นต้น
    - กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (ค่างานระดับ ๑๒ - ๑๔) เช่น ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย เป็นต้น
    - กลุ่มผู้บริหารระดับต้น (ค่างานระดับ ๙ - ๑๑) เช่น ผู้จัดการสาขา ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา เป็นต้น
    - กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ (ค่างานระดับ ๔ - ๘) เช่น เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการอาวุโส พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานสัญญาจ้าง เป็นต้น
    - กลุ่มลูกจ้าง ธอส. เป็นลูกจ้างที่ทำงานระดับปฏิบัติการของ ธอส.

เมื่อเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่กับการจัดลำดับโครงสร้างตำแหน่งงานหรือการจัดค่างาน (Job Grade) ซึ่งมี ๑๖ ระดับ พบว่า มีความสอดคล้องกัน และในแต่ละบทบาทหน้าที่มีลำดับขั้นของค่างานที่เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถ (A+/Smart Professional/High Potential) เติบโตภายในได้ ๒ - ๓ ลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่กำหนดผลตอบแทนเป็นไปตามค่างานของแต่ละระดับ

##### (๔) การประเมินค่างานขององค์กร

เมื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของ ธอส. กับธนาคารออมสิน และธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ ธอส. มีได้ด้อยไปกว่า ๒ ธนาคารคู่แข่ง โดยมีอัตราค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้สุทธิและอัตราค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้สุทธิต่ำกว่าทั้งสองธนาคารดังกล่าว

##### (๕) สภาพปัญหาปัจจุบันที่นำมาสู่การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อบังคับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฉบับที่ ๔๕ เรื่องเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้ พนักงาน ธอส. ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือนประจำปี จะต้องได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงสุดของค่างานที่ปฏิบัติงานอยู่ตามโครงสร้างเงินเดือนของ ธอส. ทำให้เกิดผลกระทบ

กับพนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นไม่สามารถปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ ดังนั้น การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้น จะช่วยให้ ธอส. สามารถดำรงรักษาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ธอส. มีพนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้น จำนวน ๑๐๔ คน

๔.๒ การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของภาคแรงงานของอุตสาหกรรม (Industry Norm)

หน่วย : ล้านบาท

| รายการ   | ธอส.      | ออมสิน    | กรุงไทย   | กรุงเทพ   | ไทยพาณิชย์ | กสิกร     | กรุงศรี   |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| สินทรัพย์  | ๑,๕๐๖,๓๓๕ | ๓,๐๔๕,๐๑๔ | ๓,๕๕๖,๗๔๔ | ๔,๓๓๓,๒๘๑ | ๓,๓๑๔,๕๖๔  | ๔,๑๐๓,๓๙๙ | ๒,๓๓๓,๑๗๘ |
| หนี้สิน  | ๑,๔๐๔,๙๑๐ | ๒,๘๒๙,๕๙๔ | ๓,๑๘๒,๖๓๓ | ๓,๒๘๙,๐๖๐ | ๒,๘๗๑,๙๔๙  | ๓,๕๖๖,๗๒๔ | ๒,๐๙๗,๑๖๑ |
| รายได้รวม  | ๓๗,๐๑๒    | ๗๑,๘๑๐    | ๙๗,๓๔๘    | ๑๐๒,๐๒๔   | ๑๔๒,๙๑๒    | ๑๓๗,๙๓๖   | ๘๓,๙๕๗    |
| ค่าใช้จ่ายรวม                                    | ๒๔,๖๖๑    | ๔๖,๕๕๐    | ๗๓,๕๑๕    | ๗๔,๕๕๒    | ๑๐๐,๗๘๑    | ๙๘,๒๙๑    | ๕๔,๙๑๐    |
| ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน                              | ๙,๐๖๖     | ๒๘,๙๓๕    | ๔๖,๔๔๙    | ๔๘,๕๓๐    | ๕๙,๑๑๕     | ๕๙,๗๕๖    | ๓๓,๖๘๙    |
| ค่าใช้จ่ายพนักงาน                                | ๕,๐๘๘     | ๑๒,๘๕๗    | ๒๑,๘๕๑    | ๒๔,๘๑๓    | ๒๕,๗๖๙     | ๒๔,๓๓๑    | ๑๘,๖๕๕    |
| กำไรสุทธิ  | ๑๒,๓๕๑    | ๒๕,๒๖๐    | ๒๓,๘๓๗    | ๒๒,๖๕๐    | ๓๔,๔๗๙     | ๓๒,๘๙๓    | ๒๔,๔๓๔    |
| จำนวนพนักงาน (คน)                                | ๕,๐๕๐     | ๑๖,๕๕๘    | ๑๘,๙๓๗    | ๒๒,๖๙๒    | ๒๖,๙๒๙     | ๑๙,๑๕๓    | ๑๔,๐๘๓    |
| จำนวนสาขา (สาขา)                                 | ๑๙๖       | ๑,๕๐๔     | ๙๘๑       | ๑,๐๕๙     | ๗๕๔        | ๘๔๒       | ๖๔๒       |
| ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนพนักงาน (ล้านบาท/คน)    | ๑.๐๑      | ๐.๗๘      | ๑.๑๕      | ๑.๐๙      | ๐.๙๖       | ๑.๒๗      | ๑.๓๒      |
| ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (ร้อยละ) | ๕๖.๑๒     | ๔๔.๔๓     | ๔๗.๐๔     | ๕๑.๑๓     | ๔๓.๕๙      | ๔๐.๗๒     | ๕๕.๓๗     |
| ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้รวม (ร้อยละ)           | ๑๓.๗๕     | ๑๗.๙๐     | ๒๒.๔๕     | ๒๔.๓๒     | ๑๘.๐๓      | ๑๗.๖๔     | ๒๒.๒๒     |

๔.๓ สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของ ธอส.

หน่วย : ล้านบาท

| รายการ                                  | ปี ๒๕๖๐   | ปี ๒๕๖๑   | ปี ๒๕๖๒   | ปี ๒๕๖๓   | ปี ๒๕๖๔   |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| สินทรัพย์                               | ๑,๐๖๒,๔๕๘ | ๑,๑๖๓,๘๘๒ | ๑,๒๔๔,๖๔๐ | ๑,๔๐๗,๒๕๑ | ๑,๕๐๖,๓๓๗ |
| หนี้สิน                                 | ๙๘๗,๘๕๒   | ๑,๐๘๒,๐๐๖ | ๑,๑๕๔,๘๑๗ | ๑,๓๑๒,๐๘๗ | ๑,๔๐๔,๙๑๑ |
| รายได้รวม                               | ๓๒,๗๕๘    | ๓๓,๘๗๒    | ๓๓,๖๓๙    | ๓๒,๓๒๑    | ๓๗,๐๑๒    |
| ค่าใช้จ่ายรวม                           | ๒๐,๙๔๕    | ๒๑,๒๖๑    | ๒๐,๒๘๗    | ๒๑,๘๘๗    | ๒๔,๖๖๑    |
| กำไรสุทธิ                               | ๑๑,๘๑๓    | ๑๒,๖๑๑    | ๑๓,๓๕๒    | ๑๐,๔๓๔    | ๑๒,๓๕๑    |
| รายได้จากการดำเนินงาน                   | ๒,๔๒๓     | ๑,๗๙๘     | ๒,๑๖๓     | ๒,๑๐๙     | ๒,๐๑๓     |
| ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน                | ๗,๖๓๘     | ๘,๒๘๒     | ๙,๔๖๖     | ๘,๗๖๙     | ๙,๐๖๖     |
| ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวมโบนัสพนักงาน) | ๓,๙๔๖     | ๔,๔๗๓     | ๕,๒๐๒     | ๔,๙๐๐     | ๕,๐๘๘     |
| ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้ (ร้อยละ)     | ๑๒.๐๔     | ๑๓.๒๐     | ๑๕.๔๖     | ๑๕.๑๖     | ๑๓.๗๕     |
| รายได้ นำส่ง                            | ๔,๗๖๐     | ๕,๓๔๐     | ๕,๔๘๔     | ๕,๔๔๑     | ๕,๖๑๗     |

ธอส. เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่มุ่งเน้นการให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยแก่ผู้มีรายได้น้อยและปานกลางได้อย่างทั่วถึง ภายใต้วิสัยทัศน์ “ธนาคารที่ดีที่สุด สำหรับการมีบ้าน” โดย ธอส. กำหนดแผนงาน/โครงการต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุพันธกิจ “ทำให้คนไทยมีบ้าน” และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของภาครัฐในการยกระดับและคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในด้านที่อยู่อาศัยให้ประชาชน

ซึ่งโครงการขยายฐานสินเชื่อที่อยู่อาศัยที่สำคัญ เช่น โครงการบ้านธนารักษ์ประชารัฐ โครงการบ้านล้านหลัง เป็นต้น อย่างไรก็ดี แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและรายได้ของประชาชน แต่ ธอส. ยังคงสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในด้านที่อยู่อาศัยให้ประชาชน รวมถึงมีมาตรการให้ความช่วยเหลือลูกค้าที่ได้รับผลกระทบจาก COVID - ๑๙ แต่ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลให้ในปี ๒๕๖๔ ธอส. สามารถปล่อยสินเชื่อใหม่ได้จำนวน ๒๔๖,๘๗๕ ล้านบาท สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๓๑,๒๓๔ ล้านบาท และมีกำไรสุทธิ ๑๒,๓๕๑ ล้านบาท เพิ่มขึ้น ๑,๙๑๗ ล้านบาท หรือร้อยละ ๑๘.๓๗ จากปี ๒๕๖๓ โดยในปี ๒๕๖๔ ธอส. มีสัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้ร้อยละ ๑๓.๗๕ ลดลงจากปี ๒๕๖๓ ที่มีสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๑๖ ซึ่งต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับธนาคารคู่แข่งตามข้อ ๔.๒

๔.๒ ผลกระทบด้านงบประมาณ

(๑) ประมาณการจำนวนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นในระดับหรือตำแหน่ง และค่าใช้จ่ายต่อปี ในช่วงปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เป็นดังนี้

| ปี   | จำนวนพนักงานที่มีเงินเดือนเพิ่มขึ้น (คน) | อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น (บาท) | ค่าใช้จ่าย/ปี (บาท) |   |
|------|--|-------------------------------|---------------------|---|
|      |  |                               | เงินเดือน           | เงินตอบแทนพิเศษตามเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานในแต่ละปี (ร้อยละ ๓.๗๕ ของเงินเดือน) |
| ๒๕๖๕ | ๑๙๗                                      | ๑,๒๖๓,๗๐๐                     | ๒๖๐,๕๙๓,๒๐๐         | ๙,๗๗๒,๒๔๕   |
| ๒๕๖๖ | ๔๐๙                                      | ๑,๓๙๐,๑๐๐                     | ๕๓๐,๖๐๗,๖๐๐         | ๑๙,๘๙๗,๗๘๕  |
| ๒๕๖๗ | ๖๔๙                                      | ๑,๓๙๐,๑๐๐                     | ๘๒๑,๕๙๔,๔๐๐         | ๓๐,๘๐๙,๗๙๐  |
| ๒๕๖๘ | ๘๕๓                                      | ๑,๓๙๐,๑๐๐                     | ๑,๐๖๖,๕๖๙,๖๐๐       | ๓๙,๙๙๖,๓๖๐  |
| ๒๕๖๙ | ๑,๐๔๐                                    | ๑,๓๙๐,๑๐๐                     | ๑,๒๖๘,๒๓๖,๘๐๐       | ๔๗,๕๕๘,๘๘๐  |
| รวม  | ๓,๑๔๘                                    | ๖,๘๒๔,๑๐๐                     | ๓,๙๔๗,๖๐๑,๖๐๐       | ๑๔๘,๐๓๕,๐๖๐   |

(๒) แหล่งที่มาของงบประมาณ ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

หน่วย : ล้านบาท

| รายการ               | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ | ปี ๒๕๖๗ | ปี ๒๕๖๘ | ปี ๒๕๖๙ |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| เงินอุดหนุน          | -       | -       | -       | -       | -       |
| งบประมาณของรัฐบาล    | -       | -       | -       | -       | -       |
| รายได้ของรัฐวิสาหกิจ | ๓๕,๖๑๐  | ๓๕,๕๓๖  | ๓๗,๖๙๖  | ๔๑,๑๗๔  | -       |

หมายเหตุ : เป็นเป้าหมายทางการเงินตามแผนยุทธศาสตร์ ธอส. ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

(๓) แนวทางการประหยัดค่าใช้จ่าย

ธอส. จัดทำประมาณการการประหยัดค่าใช้จ่าย โดยการกำหนดกรอบการจัดจ้างลูกจ้างเหมาธุรการ ดังนี้

| รายละเอียด  | กรอบการจัดจ้างลูกจ้างเหมาธุรการ |                     |                   |
|---|---------------------------------|---------------------|-------------------|
|   | จำนวน (คน)                      | งบประมาณ/๓ ปี (บาท) | งบประมาณ/ปี (บาท) |
| การจัดจ้างลูกจ้างเหมาธุรการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ | ๕๖๐                             | ๒๕๕,๙๒๒,๐๒๖.๔๘      | ๘๕,๓๐๗,๓๔๒.๑๖     |
| การจัดจ้างลูกจ้างเหมาธุรการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ | ๔๐๐                             | ๑๘๙,๙๕๕,๐๐๐.๐๐      | ๖๓,๓๑๘,๓๓๓.๓๓     |
| ประหยัดค่าใช้จ่าย   | ๑๖๐                             | ๖๕,๙๖๗,๐๒๖.๔๘       | ๒๑,๙๘๙,๐๐๘.๘๓     |

#### ๔.๓ ภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทน

(๑) ค่าตอบแทน ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าจ้าง โบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในประเทศ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี่ยงเสี่ยงภัย

(๒) สิทธิประโยชน์ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต เงินสงเคราะห์ค่าทำศพของบุคคลในครอบครัว เป็นต้น

(๓) สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าซื้อเงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น

รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔

#### ๕. กฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

##### ๕.๑ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ

“มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

...

(๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้

(๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา ๒๘

...

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรี ก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา ๒๘ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ นอกเหนือ จากที่กำหนดตามมาตรา ๑๓ (๒) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรี ก่อนจึงจะดำเนินการได้”

๕.๒ มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การปรับปรุง ค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจและสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม

๕.๓ มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การเสนอ เรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นของบุคลากรภาครัฐ

#### ๖. ข้อเสนอของกระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วขอเรียนว่า ครรช. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของ ธอส. ตามความเห็นของกระทรวงการคลัง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. ซึ่งพิจารณาให้ความเห็นในภาพรวม ได้เห็นด้วยในหลักการการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของ ธอส. จึงเห็นสมควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นของ ธอส. ตามผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ในอัตราร้อยละ ๔ - ๖ ของ Midpoint ภายใต้กรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ ๓.๗๕ ของฐานเงินเดือนค่าจ้างรวมของพนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้นประจำปีนั้นๆ ดังนี้

##### ๖.๑ หลักเกณฑ์การจ่าย

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เท่ากับระดับ A+ (สูงกว่ามาตรฐานมาก) ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของ Midpoint

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เท่ากับระดับ A (สูงกว่ามาตรฐาน) ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษไม่เกินอัตราร้อยละ ๕ ของ Midpoint

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เท่ากับระดับ S (มาตรฐาน) ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษไม่เกินอัตราร้อยละ ๔ ของ Midpoint

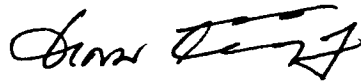
(๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เท่ากับระดับ N (ควรปรับปรุง) และระดับ D (ไม่น่าพอใจ) ไม่ได้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ

๖.๒ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้น ตามผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีนั้น ไม่ได้เป็นเงินเดือน ไม่เป็นการจ่ายเป็นประจำ และไม่ใช้เป็นฐานในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนในทุกกรณี

๖.๓ ให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

กองพัฒนาวิสาหกิจ ๓

โทร. ๐ ๒๒๙๘ ๕๘๘๐-๗ ต่อ ๒๑๒๙

โทรสาร ๐ ๒๒๙๘ ๕๘๘๐-๗ ต่อ ๒๓๐๔

E-mail : suphansa\_n@sepo.go.th