

หลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

๑. หลักการและเหตุผล

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ เห็นชอบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีระบบแรงจูงใจ (Incentive System) เป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของระบบดังกล่าว อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงานและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจยังมีความไม่สมบูรณ์และไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การไม่มีแรงจูงใจสำหรับการดำเนินการที่ดีขึ้นของรัฐวิสาหกิจที่ถูกควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการจนประสบผลขาดทุน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า มีมติคณะรัฐมนตรีและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการจ่ายโบนัสกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีจำนวนมากโดยมติบางฉบับมีการยกเลิกไปเป็นบางส่วนแล้ว จึงเห็นควรรวบรวมและกำหนดหลักเกณฑ์ของระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจขึ้นใหม่เพื่อใช้อ้างอิงในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจต่อไป

๒. การแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

เพื่อเป็นแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงานตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ เห็นควรแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

๒.๑ รัฐวิสาหกิจประเภทที่จดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) และ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เห็นควรให้การกำหนดค่าของตัวแปรตามระบบประเมินผลฯ และระบบแรงจูงใจของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจนั้น ๆ (Industry Norm)

๒.๒ รัฐวิสาหกิจประเภทที่จัดสรรโบนัสให้พนักงานได้เมื่อมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส เนื่องจากมีกำไรจากการดำเนินงาน หมายถึง รัฐวิสาหกิจทั่วไปในระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ เห็นควรกำหนดแรงจูงใจตามผลการประเมิน และกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๓.๒.๑ และ ๓.๓.๒

๒.๓ รัฐวิสาหกิจประเภทที่จัดสรรโบนัสให้พนักงานได้เมื่อมีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมาย ได้แก่ รัฐวิสาหกิจที่ให้บริการสาธารณะและประสบผลขาดทุน เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นต้น เห็นควรกำหนดแรงจูงใจตามผลการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๓.๒.๒ และ ๓.๓.๒

๒.๔ รัฐวิสาหกิจประเภทที่มีวัตถุประสงค์ในการให้การส่งเสริมกิจกรรมด้านต่างๆ โดยไม่มุ่งผลกำไร และดำเนินการโดยได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นต้น เห็นควรกำหนดแรงจูงใจตามผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๓.๒.๓ และ ๓.๓.๓

๒.๕ รัฐวิสาหกิจประเภทจ่ายโบนัสพนักงานคงที่ ได้แก่ การไฟฟ้านครหลวง สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย และบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงแรงงาน และ รัฐวิสาหกิจ พิจารณาแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานให้เชื่อมโยงกับผลงานของรัฐวิสาหกิจและนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามที่เคยจ่ายอยู่เดิมไปก่อน จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

๒.๖ รัฐวิสาหกิจประเภทที่ใช้ระบบแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงานที่มีลักษณะเฉพาะ หมายถึง รัฐวิสาหกิจที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามผลงานเป็นการเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์ทั่วไป ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย เห็นควรกำหนดการจ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๓.๒.๔ และ ๓.๓.๒

รายชื่อรัฐวิสาหกิจในแต่ละกลุ่มให้เป็นไปตามเอกสารแนบ ๑ ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนรายชื่อรัฐวิสาหกิจหรือการกำหนดกลุ่มของรัฐวิสาหกิจที่เริ่มเข้าสู่ระบบประเมินผลฯ ให้เป็นไปตามที่ สคร. เห็นชอบ

๓. ระบบโบนัสของพนักงานและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

๓.๑ หลักการทั่วไป

๓.๑.๑ ให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งถือปฏิบัติในการจ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์นี้ แม้จะมีมติ คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เป็นการเฉพาะอย่างอื่น ยกเว้น รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ข้อ ๒.๑)

๓.๑.๒ วิธีการคำนวณกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามที่ สคร. กำหนด

๓.๑.๓ เงื่อนไขการจ่ายโบนัส

(๑) การจ่ายโบนัสกรรมการให้จ่ายได้เมื่อรัฐวิสาหกิจได้นำเงินกำไรที่จัดสรรนำส่งเป็นรายได้แผ่นดินแล้ว หรือได้รับอนุมัติจาก สคร. ให้ผ่อนส่งตามกำหนดเวลาที่แน่นอนเท่านั้น

(๒) ให้รัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานประจำปีมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ดำเนินการจ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) จัดสรรโบนัสตามผลการประเมินและวงเงินที่กำหนดตามข้อ ๓.๒ และ ๓.๓

๒) ในกรณีที่การจัดสรรโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์ข้อ ๓.๒ ต่ำกว่าเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานและลูกจ้างประจำจำนวน ๑ เดือน แต่รัฐวิสาหกิจมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัสไม่น้อยกว่าเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานและลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ เดือน ให้จ่ายโบนัสให้พนักงานและลูกจ้างประจำในอัตรารายเงิน ๑ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือนในรอบปีบัญชีที่ดำเนินงานมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส ทั้งนี้ เฉพาะในกรณีที่รัฐวิสาหกิจมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ๓.๐

๓) กรณีที่รัฐวิสาหกิจมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส แต่น้อยกว่าเงินเดือนและค่าจ้างรายเดือนจำนวน ๑ เดือน ให้เฉลี่ยจ่ายตามกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัสนั้น

(๓) รัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนหรือไม่มีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส จะจ่ายโบนัสได้เฉพาะตามที่กำหนดในข้อ ๓.๒ และ ๓.๓

(๔) การจัดสรรโบนัสจะกระทำได้เมื่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจสอบและรับรองงบการเงินแล้ว และต้องได้รับการอนุมัติการจัดสรรโบนัสจาก สคร.

(๕) พนักงานและลูกจ้างที่ได้รับทุนไปอบรมหรือศึกษาต่อเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๔ เดือน ให้จ่ายโบนัสตามระยะเวลาที่พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นปฏิบัติงานจริงโดยไม่นำระยะเวลาระหว่างอบรมหรือศึกษาต่อมาคำนวณโบนัส

(๖) ให้ผู้ที่มีสิทธิได้รับโบนัสเป็นผู้เสียภาษีเงินได้เอง

(๗) ในกรณีที่มีโบนัสเหลือจ่ายให้สมทบไว้ในกำไรสะสม

๓.๑.๔ ห้ามรัฐวิสาหกิจจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันกับโบนัส กล่าวคือ เงินที่จ่ายโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นรางวัล แรงจูงใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานและลูกจ้าง แต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เช่น ค่าตอบแทนการให้บริการ เงินเบี้ยขยัน ค่าครองชีพ เงินสวัสดิการ เงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือ เงินรางวัล เป็นต้น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะจ่ายจากงบทำการของรัฐวิสาหกิจหรือจากแหล่งเงินอื่นใด

๓.๑.๕ ให้รัฐวิสาหกิจกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสภายในวงเงินโบนัสที่ได้รับอนุมัติให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ ตามผลการปฏิบัติงานที่อิงจากผลการประเมินประจำปี

๓.๒ การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำ

๓.๒.๑ รัฐวิสาหกิจในข้อ ๒.๒ เห็นควรให้จ่ายโบนัสตามผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมิน (คะแนน)	วงเงินสูงสุดที่ใช้ในการจ่ายโบนัสพนักงาน	
	วงเงินบนฐานของ ร้อยละของกำไรเพื่อจัดสรรโบนัส (%)	แต่ไม่เกินจำนวน เท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ (เท่า)
๕.๐ (ดีเยี่ยม)	๑๑.๐๐	๘.๐๐
๔.๕	๑๐.๕๐	๗.๐๐
๔.๐ (ดีมาก)	๑๐.๐๐	๖.๐๐
๓.๕	๙.๕๐	๕.๕๐
๓.๐ (ดี)	๙.๐๐	๕.๐๐
๒.๕	๘.๕๐	๔.๕๐

/วงเงิน ...

วงเงินสูงสุดที่ใช้ในการจ่ายโบนัสพนักงาน

<u>ผลการประเมิน</u> (คะแนน)	<u>วงเงินพื้นฐานของ</u> <u>ร้อยละของกำไรเพื่อจัดสรรโบนัส</u> (%)	<u>แต่ไม่เกินจำนวน</u> <u>เท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ</u> (เท่า)
๒.๐ (พอใช้)	๘.๐๐	๔.๐๐
๑.๕	๗.๕๐	๓.๐๐
๑.๐ (ปรับปรุง)	๗.๐๐	๒.๐๐

๓.๒.๒ รัฐวิสาหกิจในข้อ ๒.๓ เห็นควรให้จ่ายโบนัสจากเงินรายได้ของรัฐวิสาหกิจตามผล
การประเมินที่สูงกว่าเป้าหมาย โดยผลประเมินภาพรวมไม่ต่ำกว่า ๓.๕ และผลประเมินทุกหัวข้อย่อยไม่ต่ำกว่า ๓.๐
ดังนี้

<u>ผลการประเมิน</u> (คะแนน)	<u>จำนวนโบนัส</u> <u>เท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ</u> (เท่า)
๕.๐ (ดีเยี่ยม)	๑.๐๐
๔.๕	๐.๗๕
๔.๐ (ดีมาก)	๐.๕๐
๓.๕	๐.๕๐
๓.๐ (ดี)	ไม่มีโบนัส
๒.๕	ไม่มีโบนัส
๒.๐ (พอใช้)	ไม่มีโบนัส
๑.๕	ไม่มีโบนัส
๑.๐ (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

หมายเหตุ ๑. การคำนวณวงเงินเพื่อจ่ายโบนัสพนักงานให้ใช้จำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ ในระดับที่ต่ำสำหรับในแต่ละช่วงของผลการ
ประเมิน

๒. รัฐวิสาหกิจต้องเสนอมาตรการลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้จำนวนเงินที่จ่ายโบนัสไม่มีผลกระทบต่อผลขาดทุนจากการดำเนินงาน
ในปีที่จ่ายเพิ่มขึ้น โดยให้รัฐวิสาหกิจแจ้งมาตรการดังกล่าวต่อกระทรวงการคลังเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลต่อไป

ในปีที่รัฐวิสาหกิจประเภทนี้มีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัสให้ใช้หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสเช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจในข้อ ๒.๒

/๓.๒.๓ รัฐวิสาหกิจ...

๓.๒.๓ รัฐวิสาหกิจในข้อ ๒.๔ เห็นควรให้ได้รับโบนัสตามผลการประเมิน ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) โบนัสตามผลการประเมิน

<u>ผลการประเมิน</u>	<u>จำนวนโบนัส</u>
(คะแนน)	(เท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ)
๕.๐๐ (ดีเยี่ยม)	๒.๐๐
๔.๕๐	๑.๕๐
๔.๐๐ (ดีมาก)	๑.๐๐
๓.๕๐	๐.๗๕
๓.๐๐ (ดี)	๐.๕๐
๒.๕๐	ไม่มีโบนัส
๒.๐๐ (พอใช้)	ไม่มีโบนัส
๑.๕๐	ไม่มีโบนัส
๑.๐๐ (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

(๒) โบนัสตามผลงานในเชิงพาณิชย์

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจกลุ่มนี้มีกำไรจากการดำเนินงาน (กำไรที่มีได้มาจากการอุดหนุน) เห็นควรให้จัดสรรกำไรตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจในข้อ ๒.๒ เพิ่มเติมอีกส่วนหนึ่งด้วย ดังนั้น รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมที่มีกำไรจากการดำเนินงานจะได้รับโบนัส ๒ ส่วน คือ โบนัสตามผลการประเมิน และโบนัสตามผลงานในเชิงพาณิชย์ ทั้งนี้ รวมกันแล้วต้องไม่เกินวงเงินสูงสุดของโบนัสตามเกณฑ์ของรัฐวิสาหกิจ ในข้อ ๒.๒

๓.๒.๔ รัฐวิสาหกิจในข้อ ๒.๖ เห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงาน และลูกจ้างประจำตามผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมิน (คะแนน)	จำนวนเท่าของเงินเดือนค่าเฉลี่ย (เท่า) โดยไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของกำไร เพื่อการจัดสรรโบนัส
๕ (ดีเยี่ยม)	๗.๐
๔.๕	๖.๕
๔ (ดีมาก)	๖.๐
๓.๕	๕.๕
๓ (ดี)	๕.๐
๒.๕	๔.๕
๒ (ต่ำ)	๔.๐
๑.๕	๓.๐
๑ (ต่ำมาก)	๒.๐

๓.๓ การจ่ายโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

๓.๓.๑ อัตราฐานการจ่ายโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ พิจารณาจากกำไรเพื่อการจัดสรร โบนัส ดังนี้

กำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส (ล้านบาท)	โบนัส (บาท/คน)
ไม่เกิน ๑๐๐	ร้อยละ ๓ ของกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส แต่ไม่เกินคนละ ๖๐,๐๐๐
ตั้งแต่ ๑๐๐ ถึง ๓๐๐	๖๕,๐๐๐
มากกว่า ๓๐๐ ถึง ๕๐๐	๗๐,๐๐๐
มากกว่า ๕๐๐ ถึง ๗๐๐	๗๕,๐๐๐
มากกว่า ๗๐๐ ถึง ๑,๐๐๐	๘๐,๐๐๐
มากกว่า ๑,๐๐๐ ถึง ๒,๐๐๐	๘๐,๐๐๐
มากกว่า ๒,๐๐๐ ถึง ๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
มากกว่า ๕,๐๐๐ ถึง ๘,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐

/กำไร...

กำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส (ล้านบาท)	โบนัส (บาท/คน)
มากกว่า ๘,๐๐๐ ถึง ๑๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
มากกว่า ๑๑,๐๐๐ ถึง ๑๓,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐
กำไรเพิ่มทุกช่วง ๒,๐๐๐	จ่ายเพิ่มอีก ๑๐,๐๐๐

ทั้งนี้ ให้ประธานกรรมการและรองประธานกรรมการได้รับโบนัสมากกว่ากรรมการ ร้อยละ ๒๕ และร้อยละ ๑๒.๕ ตามลำดับ และในปีบัญชีของรัฐวิสาหกิจใดที่กรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นขาดประชุมเกินกว่า ๓ เดือน ให้จ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (๑) ขาดการประชุมเกินกว่า ๓ เดือน แต่ไม่เกิน ๖ เดือน ให้จ่ายโบนัสลดลงร้อยละ ๒๕
- (๒) ขาดการประชุมเกินกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๙ เดือน ให้จ่ายโบนัสลดลงร้อยละ ๕๐
- (๓) ขาดการประชุมเกินกว่า ๙ เดือนขึ้นไป ให้จ่ายโบนัสลดลงร้อยละ ๗๕

๓.๓.๒ รัฐวิสาหกิจในข้อ ๒.๒ ๒.๓ ๒.๕ และ ๒.๖ (ยกเว้น บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด) เห็นควรจ่ายโบนัสกรรมการตามผลการประเมิน ดังนี้

<u>ผลการประเมิน</u>	<u>จำนวนโบนัสที่กรรมการได้รับ</u>
(คะแนน)	(บาท/คน/ปี)
๕.๐๐ (ดีเยี่ยม)	ฐาน + ๑๐๐% ของฐาน
๔.๕๐	ฐาน + ๗๕% ของฐาน
๔.๐๐ (ดีมาก)	ฐาน + ๕๐% ของฐาน
๓.๕๐	ฐาน + ๒๕% ของฐาน
๓.๐๐ (ดี)	ฐาน
๒.๕๐	ฐาน - ๒๕% ของฐาน
๒.๐๐ (พอใช้)	ฐาน - ๕๐% ของฐาน
๑.๕๐	ไม่มีโบนัส
๑.๐๐ (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

๓.๓.๓ รัฐวิสาหกิจในข้อ ๒.๔ เห็นควรจ่ายโบนัสกรรมการตามผลการประเมิน ดังนี้

<u>ผลการประเมิน</u>	<u>คณะกรรมการ</u>
(คะแนน)	<u>จำนวนโบนัสตามผลการประเมิน</u>
	(บาท/คน/ปี)
๕.๐๐ (ดีเยี่ยม)	๒๕,๐๐๐
๔.๕๐	๒๐,๐๐๐
๔.๐๐ (ดีมาก)	๑๕,๐๐๐
๓.๕๐	๑๐,๐๐๐
๓.๐๐ (ดี)	๕,๐๐๐
๒.๕๐	ไม่มีโบนัส
๒.๐๐ (พอใช้)	ไม่มีโบนัส
๑.๕๐	ไม่มีโบนัส
๑.๐๐ (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

๓.๓.๔ รัฐวิสาหกิจประเภทที่จดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
เห็นควรให้การจ่ายโบนัสกรรมการตามมาตรฐานหรือเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจนั้นๆ

๓.๓.๕ รัฐวิสาหกิจประเภทที่ไม่เคยจ่ายโบนัสกรรมการ ได้แก่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด เห็นควรให้ถือปฏิบัติตามเดิมจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

๔. การกำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี

ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ ที่เชื่อมโยงการกำหนดวงเงินเลื่อนขึ้น
เงินเดือนกับผลการประเมิน โดยให้รัฐวิสาหกิจกำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยพิจารณาถึงสภาพ
ขององค์กร และให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเรื่องการกำหนดวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ
กล่าวคือ

๔.๑ รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรจากการดำเนินงาน ให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

๔.๒ รัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนหรือไม่มีกำไรจากการดำเนินงาน ให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ไม่เกินร้อยละ ๖.๕ ของเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

๕ การมีผลบังคับใช้

หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

.....