



การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

MASS RAPID TRANSIT AUTHORITY OF THAILAND

รัฐวิสาหกิจภายใต้กำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม

A STATE ENTERPRISE UNDER SUPERVISION OF MINISTER OF TRANSPORT

ระเบียบการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

ว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงาน

ผู้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ

พ.ศ. 2563

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ ตามระเบียบการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2562 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543 ประกอบกับข้อ 32 และข้อ 39 แห่งข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 และมติคณะกรรมการการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ในคราวประชุมครั้งที่ 13/2558 เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2558 และครั้งที่ 8/2563 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2562

ข้อ 4 วงเงินการขึ้นค่าจ้างประจำปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2556 ซึ่งกำหนดวงเงินการขึ้นค่าจ้างประจำปี โดยให้รัฐวิสาหกิจกำหนดวงเงินการขึ้นค่าจ้างประจำปี โดยพิจารณาถึงสถานภาพขององค์กร ดังนี้

(1) กรณีที่มีกำไรจากการดำเนินงาน ให้กำหนดวงเงินการขึ้นค่าจ้างประจำปีได้ไม่เกินร้อยละ 7.5 ของค่าจ้างของพนักงานที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้างประจำปี

(2) กรณีที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนหรือไม่มีกำไรจากการดำเนินงาน ให้กำหนดวงเงินการขึ้นค่าจ้างประจำปีได้ไม่เกินร้อยละ 6.5 ของค่าจ้างของพนักงานที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้างประจำปี

โดยให้ รฟม. กำหนดวงเงินการขึ้นค่าจ้างประจำปี ร้อยละ 6.5 ไปก่อน และเมื่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ตรวจสอบและรับรองการเงินประจำปีของปีที่ผ่านมาแล้ว หาก รฟม. มีกำไรจากการดำเนินงาน ให้ดำเนินการปรับขึ้นค่าจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ (1) ต่อไป

ข้อ 5 ภายใต้หลักเกณฑ์ตามข้อ 4 กรณีวงเงินการขึ้นค่าจ้างไม่เกินร้อยละ 7.5 ของค่าจ้างของพนักงานที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้างประจำปี การจัดสรรวงเงินการขึ้นค่าจ้างให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) พนักงานระดับ 11 ขึ้นไป ให้นำวงเงินการขึ้นค่าจ้างของพนักงานระดับ 12 ขึ้นไปที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้างประจำปี ในอัตราร้อยละ 5.77 ไปรวมกับวงเงินการขึ้นค่าจ้างของพนักงานระดับ 11 ที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้างประจำปี ในอัตราร้อยละ 7.21 แล้วนำวงเงินที่ได้มาจัดสรรตามกลุ่มของพนักงาน ดังนี้

กลุ่มพนักงาน	วงเงินการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี
1. พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไป	ร้อยละ 5.77
2. พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 100,000 บาท	ตั้งแต่ร้อยละ 5.77 ถึง 7.50 ขึ้นอยู่กับสัดส่วนค่าจ้างของพนักงานกลุ่ม 3 และกลุ่ม 6
3. พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	ร้อยละ 5.19
4. พนักงานระดับ 11 ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไป	ร้อยละ 7.21
5. พนักงานระดับ 11 ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 100,000 บาท	ตั้งแต่ร้อยละ 7.21 ถึง 7.50 ขึ้นอยู่กับสัดส่วนค่าจ้างของพนักงานกลุ่ม 3 และกลุ่ม 6
6. พนักงานระดับ 11 ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	ร้อยละ 5.54

(2) พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 11 ได้รับวงเงินปรับขึ้นค่าจ้างตั้งแต่ร้อยละ 7.50 ขึ้นไป โดยรวมวงเงินส่วนที่เหลือจากข้อ (1)

ข้อ 6 ภายใต้หลักเกณฑ์ตามข้อ 4 กรณีวงเงินการขึ้นค่าจ้างไม่เกินร้อยละ 6.5 ของค่าจ้างของพนักงานที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้างประจำปี การจัดสรรวงเงินการขึ้นค่าจ้างให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) พนักงานระดับ 11 ขึ้นไป ให้นำวงเงินการขึ้นค่าจ้างของพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป ที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้างประจำปี ในอัตราร้อยละ 5.00 ไปรวมกับวงเงินการขึ้นค่าจ้างของพนักงานระดับ 11 ที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้างประจำปี ในอัตราร้อยละ 6.25 แล้วนำวงเงินที่ได้มาจัดสรรตามกลุ่มของพนักงาน ดังนี้

กลุ่มพนักงาน	วงเงินการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี
1. พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไป	ร้อยละ 5.00
2. พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 100,000 บาท	ตั้งแต่ร้อยละ 5.00 ถึง 6.50 ขึ้นอยู่กับสัดส่วนค่าจ้างของพนักงานกลุ่ม 3 และกลุ่ม 6
3. พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	ร้อยละ 4.50
4. พนักงานระดับ 11 ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไป	ตั้งแต่ร้อยละ 4.50 ถึง 6.50 ขึ้นอยู่กับสัดส่วนค่าจ้างของพนักงานกลุ่ม 3 และกลุ่ม 6
5. พนักงานระดับ 11 ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 100,000 บาท	ร้อยละ 6.50
6. พนักงานระดับ 11 ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	ร้อยละ 4.80

(2) พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 11 ได้รับวงเงินปรับขึ้นค่าจ้างตั้งแต่ร้อยละ 6.50 ขึ้นไป โดยรวมวงเงินส่วนที่เหลือจากข้อ (1)

ข้อ 7 การขึ้นค่าจ้างพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป ที่มีสิทธิได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี ให้ขึ้นอัตราปกติร้อยละ 4 ไปก่อน เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว จึงให้พิจารณาขึ้นค่าจ้างส่วนที่เหลือตามผลการประเมินการปฏิบัติงานและนำเสนอคณะกรรมการ รพม. เพื่อทราบต่อไป

ข้อ 8 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(1) พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป

1) การประเมินตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) มีระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป โดยทำการบันทึกผลการดำเนินงานเป็นราย 6 เดือน หรือรายปีแล้วแต่ตัวชี้วัด

- 2) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) ทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง
ครั้งที่ 1 ระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม
ครั้งที่ 2 ระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

(2) พนักงานต่ำกว่าระดับ 12

1) การประเมินผลความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (KPIs) มีระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 สิงหาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 31 กรกฎาคมของปีถัดไป โดยทำการบันทึกผลการดำเนินงานเป็นราย 6 เดือน หรือรายปีแล้วแต่ตัวชี้วัด

- 2) การประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะ (Competency) ทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง
ครั้งที่ 1 ระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 สิงหาคม ถึงวันที่ 31 มกราคม
ครั้งที่ 2 ระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม

ข้อ 9 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งปัจจัยการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินผลความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (KPIs) ร่วมกับการประเมินพฤติกรรม (Behavior) หรือการประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะ (Competency) โดยมีอัตราส่วนสำหรับพนักงานในระดับต่างๆ ดังนี้

- (1) พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ใช้อัตราส่วน 90 : 10
(2) พนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ใช้อัตราส่วน 70 : 30
(3) พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก ใช้อัตราส่วน 60 : 40
(4) พนักงานระดับเทียบเท่าที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร (ระดับ 8 - 11) ใช้อัตราส่วน 60 : 40
(5) พนักงานระดับ 1 - 7 ใช้อัตราส่วน 50 : 50
(6) พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่ง

ทางการบริหารระหว่างปี ใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งเดิม ด้วยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ร่วมกับการประเมินพฤติกรรม ในอัตราส่วน 90 : 10 และใช้การประเมินพฤติกรรมร้อยละ 100 ตามสัดส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ข้อ 10 ผลการประเมินการปฏิบัติงาน นำมาพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปี ดังนี้

- (1) คะแนน 0 – 49 ต้องปรับปรุง พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป จะไม่ได้รับการขึ้นค่าจ้าง
พนักงานต่ำกว่าระดับ 12 จะได้รับการขึ้นค่าจ้าง 1%
- (2) คะแนน >49 – 59 พอใช้ จะได้ขึ้นกึ่งหนึ่งของอัตราปกติ ($K\% / 2$)
- (3) คะแนน >59 – 79 ดี จะได้ขึ้นตามอัตราปกติ ($K\%$)
- (4) คะแนน >79 – 89 ดีมาก จะได้ขึ้นสูงกว่าอัตราปกติ ($K\% + 1i$)
- (5) คะแนน >89 – 100 ดีเลิศ จะได้ขึ้นสูงกว่าอัตราปกติ ($K\% + 2i$)
- (6) คะแนน >89 – 100 โดดเด่นพิเศษ จะได้ขึ้นสูงกว่าอัตราปกติ ($K\% + 3i$)

พนักงานที่จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างสูงกว่าอัตราปกติ ($K\% + 3i$) ประกอบด้วยเงื่อนไข 3 ประการ ได้แก่

- (1) เป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับคะแนนดีเลิศ และเป็นคะแนนสูงที่สุดร้อยละ 20 แรกของพนักงานในฝ่าย/สำนัก และ
- (2) เป็นพนักงานที่ได้รับผลคะแนนจากการเสนอชื่อตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของคะแนนทั้งหมดในฝ่าย/สำนัก และ
- (3) พนักงานที่ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างสูงกว่าอัตราปกติ ($K\% + 3i$) จะต้องมีความไม่เก็นร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย/สำนัก

การกำหนดสัดส่วนจำนวนคะแนนของแต่ละเงื่อนไขตามวรรคสอง ให้เป็นดุลพินิจของผู้ว่าการที่จะปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ K หมายถึง อัตราร้อยละของอัตราการขึ้นค่าจ้างปกติ พนักงานระดับ 11 ขึ้นไป ร้อยละ 4 และพนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 11 ร้อยละ 6

i หมายถึง อัตราร้อยละที่ได้รับการพิจารณาการขึ้นค่าจ้างสูงกว่าอัตราการขึ้นค่าจ้างปกติซึ่งได้จากการคำนวณตามสัดส่วนของวงเงินที่เหลือจากอัตราปกติ

ข้อ 11 หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นค่าจ้างสูงกว่าอัตราปกติ ($K\% + 3i$) ให้ใช้กับพนักงานต่ำกว่าระดับ 12 ที่ค่าจ้างไม่ถึงขั้นสูงของระดับ

ข้อ 12 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ ที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

(1) ใช้อัตราดังตารางต่อไปนี้

ระดับพนักงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน		
	อัตราปกติ ($K\%$)	สูงกว่าอัตราปกติ ($K\% + 1i$)	สูงกว่าอัตราปกติ ($K\% + 2i$)
ระดับ 12 ขึ้นไป	ร้อยละ 1	ร้อยละ 2	ร้อยละ 4
ระดับต่ำกว่า 12	ร้อยละ 1.5	ร้อยละ 3	ร้อยละ 6

- (2) การคำนวณค่าตอบแทนพิเศษตาม (1) ถ้ามีเศษของบาทให้ปัดทิ้ง
- (3) การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้จ่ายเป็นรายเดือน นับตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งจนถึงเดือนสุดท้ายของปีงบประมาณ
- (4) กรณีพนักงานซึ่งได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ได้รับคำสั่งให้เลื่อนระดับหรือตำแหน่ง ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามหลักเกณฑ์ข้อ (3)
- (5) การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของระดับ จะไม่นำมารวมกับฐานค่าจ้างในการคิดสิทธิประโยชน์อื่นๆ

ข้อ 13 พนักงานที่ไปปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภายนอกเกินกว่า 6 เดือน ให้ได้ขึ้นค่าจ้างประจำปีกึ่งหนึ่งของอัตราปกติ (K% หารสอง)

ข้อ 14 หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปีของพนักงานใหม่

- (1) พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 เดือน ตามปีงบประมาณ ไม่ได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี
- (2) พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 - 8 เดือน ตามปีงบประมาณ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 ครั้ง ให้ได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี ตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานจริง สูงสุดไม่เกิน $K\% + 1i$
- (3) พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 8 เดือนขึ้นไป ตามปีงบประมาณ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง ให้ได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี ตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานจริง สูงสุดไม่เกิน $K\% + 2i$

ข้อ 15 ในกรณีที่มีปัญหาจะต้องวินิจฉัยการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ผู้ว่าการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2563



(นายภคพงศ์ ศิริกันทรมาศ)

ผู้ว่าการการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย