

การพิจารณาความดีความชอบพนักงาน โดยเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการขึ้นค่าจ้างประจำปี
และประกาศ รพม. เรื่อง การขึ้นค่าจ้างพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2567

1. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบพนักงาน โดยเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการขึ้นค่าจ้างประจำปี
เป็นไปตามแนวนโยบาย ดังนี้

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
1. ข้อบังคับการรณไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559	ข้อ 31 การขึ้นค่าจ้างประจำปีให้ทำได้ปีละหนึ่งครั้ง โดยให้ขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่ได้ขึ้น ข้อ 32 การขึ้นค่าจ้างประจำปีของพนักงาน ให้อยู่ในดุลพินิจและอำนาจของผู้ว่าการที่จะสั่งได้ เว้นแต่พนักงานตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน ข้อ 36 พนักงานผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (1) ในรอบปีที่แล้วมาได้ทำงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ รพม. ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้ขึ้นค่าจ้าง (2) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งขึ้นค่าจ้างต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ (3) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าหกเดือน (4) ในรอบปีที่แล้วมาไม่มีวันลาป่วยไม่เกียยติสับครั้ง และนับวันลารวมกันไม่เกินสามสิบวันทำงาน หากไม่เกียยติสับสองวันทำงาน เว้นแต่ (ก) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน (ข) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรไม่เกินสิบห้าวันทำงาน (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินสี่สิบห้าวันทำงาน (ง) ลาเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (จ) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา (ฉ) ลาพักผ่อนประจำปี (ช) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเพราะได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน (5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้งหรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ รพม. กำหนดเนื่องๆ (6) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุดิวสัย (7) ในปีที่ได้แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณีมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน กำหนดเวลาหกเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยไม่ขึ้นค่าจ้าง ให้นับเวลาในตำแหน่งเดิมของผู้นั้นรวมเข้ากับเวลาในตำแหน่งใหม่ด้วย

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยการให้พนักงานลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. 2563	ข้อ 14 พนักงานที่ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณที่พนักงานผู้นั้นมีเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 เดือน
3. ข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565	ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 38 แห่งข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “ข้อ 38 การขึ้นค่าจ้างประจำปีของพนักงาน จะนำเอาเหตุที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งขึ้นค่าจ้าง มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาขึ้นค่าจ้างให้พนักงานผู้นั้นไม่ได้” ข้อ 4 พนักงานผู้ใดมีสิทธิได้รับการขึ้นค่าจ้างอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ แต่ต้องรอการขึ้นค่าจ้างไว้ก่อนเพราะเหตุที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งขึ้นค่าจ้าง ตามข้อ 38 แห่งข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 32 สั่งขึ้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีให้กับพนักงานผู้นั้นที่ได้รับขึ้นค่าจ้างให้ตามสิทธิด้วย
4. ระเบียบการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563	ข้อ 8 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (1) พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป 1) ประเมินตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) มีระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป โดยทำการบันทึกผลการดำเนินงานเป็นราย 6 เดือน หรือรายปีแล้วแต่ตัวชี้วัด 2) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) ทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ครั้งที่ 2 ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน (2) พนักงานต่ำกว่าระดับ 12 1) การประเมินผลความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (KPIs) มีระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 31 กรกฎาคมของปีถัดไป โดยทำการบันทึกผลการดำเนินงานเป็นราย 6 เดือน หรือรายปีแล้วแต่ตัวชี้วัด 2) การประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะ (Competency) ทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม ถึงวันที่ 31 มกราคม ครั้งที่ 2 ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม ข้อ 9 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งปัจจัยการประเมินเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินผลความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ร่วมกับการประเมินพฤติกรรม (Behavior) หรือการประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะ (Competency) โดยมีอัตราส่วนสำหรับพนักงานในระดับต่าง ๆ ดังนี้ (1) พนักงานตั้งแต่ระดับ 12 ขึ้นไป ใช้อัตราส่วน 90 : 10 (2) พนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ใช้อัตราส่วน 70 : 30 (3) พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก ใช้อัตราส่วน 60 : 40 (4) พนักงานระดับเทียบเท่าที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร (ระดับ 8 – 11) ใช้อัตราส่วน 60 : 40 (5) พนักงานระดับ 1 – 7 ใช้อัตราส่วน 50 : 50

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
4. ระเบียบการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563 (ต่อ)	ข้อ 10 ผลการประเมินการปฏิบัติงาน นำมาพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปี ดังนี้
	(1) คะแนน 0 – 49 ต้องปรับปรุง พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป จะไม่ได้รับการขึ้นค่าจ้าง
	(2) คะแนน >49 – 59 พอใช้

2. พนักงานที่ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีงบประมาณ 2567

2.1 พนักงานที่ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีงบประมาณ 2567 จากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี 2566 จำนวน 1,176 ราย ดังนี้

- 1) พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป จำนวน 27 ราย
- 2) พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 12 จำนวน 1,149 ราย

2.2 การพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีงบประมาณ 2567 เป็นไปตามข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามข้อ 1. ได้แก่

- 1) ข้อบังคับการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559
- 2) ข้อบังคับการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทยว่าด้วยการให้พนักงานลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. 2563
- 3) ข้อบังคับการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565
- 4) ระเบียบการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทยว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563

โดยรายละเอียดการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

- 1) ประกาศการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2566 เรื่อง การขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปีงบประมาณ 2567 มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป
- 2) ประกาศการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2566 เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ ประจำปีงบประมาณ 2567 มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป



การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
MASS RAPID TRANSIT AUTHORITY OF THAILAND
รัฐวิสาหกิจภายใต้กำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม
A STATE ENTERPRISE UNDER SUPERVISION OF MINISTER OF TRANSPORT

ประกาศการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
เรื่อง การขึ้นค่าจ้างพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2567

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และมาตรา 25 (1) แห่งพระราชบัญญัติการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543 ข้อ 32 แห่งข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 และระเบียบการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563 จึงให้ขึ้นค่าจ้างพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 ดังบัญชีแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2566

(นายภคพงศ์ ศิริกันทรมาศ)

ผู้ว่าการการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

บัญชีการขึ้นค่าจ้างพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2567
แนบท้ายประกาศการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
ลงวันที่12..... เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566

พนักงานที่มีสิทธิขึ้นค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2567	อัตราการขึ้นค่าจ้าง (ร้อยละ)				จำนวนพนักงานที่ได้ขึ้นค่าจ้าง (คน)						
	อัตรา ปกติ (K%)	สูงกว่าอัตราปกติ			ร้อยละ 1	กึ่งหนึ่งของ อัตราปกติ (K% / 2)	อัตรา ปกติ (K%)	สูงกว่าอัตราปกติ			รวม (คน)
		K%+1i	K%+2i	K%+3i				K%+1i	K%+2i	K%+3i	
1. พนักงานระดับ 11 และพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป ตามระเบียบ รพม. ว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานฯ พ.ศ. 2563 ข้อ 6											
(1) พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป กลุ่มที่ 1	4	จะคำนวณส่วนที่เหลือ เมื่อได้รับผลการประเมินครบถ้วน*			จะคำนวณส่วนที่เหลือ เมื่อได้รับผลการประเมิน ครบถ้วน*		27	จะคำนวณส่วนที่เหลือ เมื่อได้รับผลการประเมินครบถ้วน*			27
(2) พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป กลุ่มที่ 2	4										
(3) พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป กลุ่มที่ 3	4										
(4) พนักงานระดับ 11 กลุ่มที่ 4	4	5.16	6.33	7.49				1	16		17
(5) พนักงานระดับ 11 กลุ่มที่ 5	4	5.23	6.45	7.68				1	41		42
(6) พนักงานระดับ 11 กลุ่มที่ 6	4						6				6
2. พนักงานต่ำกว่าระดับ 11 รายสังกัด											
(1) กลุ่มงานเลขานุการ	6	6.32	6.64	6.97					12		12
(2) สำนักผู้ว่าการ	6	6.38	6.77	7.14			2		17	1	20
(3) สำนักสื่อสารองค์กร	6	6.32	6.64	6.97					45		45
(4) สำนักตรวจสอบ	6	6.73	7.46	8.19			2	22			24
(5) ฝ่ายธุรกิจบัตรโดยสาร	6	6.34	6.68	7.02			1	3	31	3	38
(6) ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์	6	6.47	6.92	7.40				26	14		40
(7) ฝ่ายพัฒนาโครงการรถไฟฟ้า	6	6.42	6.71	7.07			2	3	48		53
(8) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	6.35	6.66	7.02				4	32	2	38
(9) ฝ่ายบัญชีและการเงิน	6	6.32	6.64	6.98				1	65		66
(10) ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	6	6.36	6.71	7.07			2	4	40		46
(11) ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	6	6.35	6.65	7.02				5	57	1	63
(12) ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 1	6	6.32	6.65	6.97				1	46		47
(13) ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 2	6	6.32	6.64	6.97					31		31
(14) ฝ่ายระบบรถไฟฟ้า	6	6.32	6.63	6.99					26	1	27
(15) ฝ่ายปฏิบัติการ	6	6.41	6.82	7.23			3	29	49		81
(16) ฝ่ายรักษาความปลอดภัยและกักขัง	6	6.35	6.65	6.98				6	181		187
(17) สำนักกฎหมาย	6	6.36	6.67	7.02			1	4	32		37
(18) สำนักนิติกรรม	6	6.36	6.66	6.99				3	30		33
(19) ฝ่ายกรรมสิทธิ์ที่ดิน	6	6.37	6.70	7.05			1	9	64		74
(20) ฝ่ายจัดซื้อและบริการ	6	6.38	6.68	7.03			2	2	56		60
(21) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	6	6.32	6.64	6.97					44		44
(22) สำนักงานพัฒนาระบบงาน	6	6.31	6.62	6.94				1	5	2	8
(23) สำนักงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	6	6.32	6.64	6.97					10		10
รวมพนักงานที่ได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปีงบประมาณ 2567 (คน)							49	125	992	10	1,176

หมายเหตุ

- พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป ที่มีสิทธิได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี จำนวน 27 คน ให้ขึ้นอัตราปกติ ร้อยละ 4 ไปก่อน เมื่อได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว จึงให้พิจารณาขึ้นค่าจ้างส่วนที่เหลือตามผลการประเมินการปฏิบัติงานและนำเสนอคณะกรรมการ รพม. เพื่อทราบต่อไป ตามระเบียบ รพม. ว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563 ข้อ 7 *
- พนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในปีงบประมาณ 2566 ให้ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีตามระเบียบ รพม. ว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563 ข้อ 14
- ผทบ. ได้ปรับปรุงแนวทางการประกาศการขึ้นค่าจ้างประจำปีและการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562





การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
MASS RAPID TRANSIT AUTHORITY OF THAILAND
รัฐวิสาหกิจภายใต้กำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม
A STATE ENTERPRISE UNDER SUPERVISION OF MINISTER OF TRANSPORT

ประกาศการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ
ประจำปีงบประมาณ 2567

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และมาตรา 25 (1) แห่งพระราชบัญญัติ
การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543 ข้อ 32 แห่งข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน
แห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 และระเบียบการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
ว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้าง
ถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563 จึงเห็นชอบให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้าง
ถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังบัญชี
แนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2566

(นายภคพงศ์ ศิริกันทรมาศ)

ผู้อำนวยการการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

บัญชีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ ประจำปีงบประมาณ 2567

แนบท้ายประกาศการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

ลงวันที่12..... เดือน ตุลาคม 2566

กลุ่มพนักงาน	จำนวนพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน (คน)		
	อัตราปกติ (K%)	สูงกว่าอัตราปกติ (K% + 2i)	รวม
พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป *	1		1
พนักงานระดับ 11		1	1
พนักงานระดับ 9		1	1
รวมพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ประจำปีงบประมาณ 2567 (คน)			3

หมายเหตุ

- หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ ที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปี ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นไปตามระเบียบ รพม. ว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563 ข้อ 12
- พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป* ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราปกติ ร้อยละ 1 ไปก่อน โดยจะคำนวณต่อไปเมื่อได้รับผลการประเมินครบถ้วน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบ รพม. ว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ พ.ศ. 2563 ข้อ 7 และข้อ 12
- ฝทบ. ได้ปรับปรุงแนวทางการประกาศการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ เนื่องจากผลการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานแต่ละรายมีจำนวนไม่เท่ากัน ฝทบ. จะดำเนินการจัดส่งข้อมูลให้พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษแต่ละราย ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ต่อไป



3. พนักงานที่ไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 22 ราย ดังนี้

ที่	ผลการพิจารณาไม่ได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี	จำนวน (ราย)
1	ได้รับการแต่งตั้ง/เลื่อนระดับโดยปรับค่าจ้าง และบรรจุแต่งตั้งในปีงบประมาณ น้อยกว่า 6 เดือน ตามข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 ข้อ 36 (7)	4
2	มีการขาดงาน ตามข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 ข้อ 36 (6)	3
3	มีการลาเกินเกณฑ์ที่กำหนด ตามข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 ข้อ 36 (4)	7
4	มีการลาเลี้ยงดูบุตรในปีงบประมาณเกินเกณฑ์ที่กำหนด ตามข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2559 ข้อ 36 (4) (ไม่อยู่ในข้อยกเว้นของการโดยได้รับค่าจ้าง)	3
5	มีการลาศึกษาต่อโดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในปีงบประมาณน้อยกว่า 6 เดือน ตามข้อบังคับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยว่าด้วยการให้พนักงานลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. 2563 ข้อ 14	5