



บริษัท **อู่กรุงเทพ จำกัด**
 รับเลขที่..... 981/60
 วันที่ 5 กค 60
 เวลา 08.05 นพศก

ที่ รง ๐๕๑๐/ว ๒๗๕๒

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๘๔๕๑ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๐
 ๒. หลักการและแนวทางการนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจตามหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐
 ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงขอแจ้งหลักการและแนวทางการนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจตามหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๑) เรียน ออ. นอว.รมว.กระทรวงพาณิชย์
 เพื่อให้มีมติของคณะกรรมการพิจารณา
 ค่าตอบแทน ค่าตอบแทน ๕ ใน ๖ ส่วน รวม
 ตามมติ ครม. และให้แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป
 จึงเรียนมา เพื่อให้มีมติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)
 ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

ศิริวรรณ อธิธรรม หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐
 ๒/๕/๖๐

๑) โปรด รัตตมณี ๓.๓.๖๐.
 เพื่อให้โปรดตามมติของ ครม. และแจ้งผู้เกี่ยวข้อง
 ดำเนินการต่อไป

กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๙๕๕๙
 โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๙๗๔๐

๕ ก.ค. ๖๐

หมายเหตุ : น.รมว. อ.วิเศษ รัตนกุล ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐
 น.ศรีจันทร์ ๒๐๐.)

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๔๕๑



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๕๘๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้ขอให้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแล้ว นั้น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ทั้งนี้ ให้กระทรวงการคลัง กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของกระทรวงคมนาคม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงสาธารณสุข สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

๒. ให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กระทรวงการคลังร่วมกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งระบบให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ และวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (เรื่อง การปฏิรูประัฐวิสาหกิจ) และวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ (เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม) และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจพิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

๓. ให้กระทรวงการคลังและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวนหลักการของกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลไกการใช้อำนาจในการกำหนดค่าตอบแทน โบนัส และสวัสดิการของพนักงาน ผู้บริหาร และกรรมการ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เหมาะสม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบไว้แล้ว เช่น ร่างพระราชบัญญัติบรรษัทวิสาหกิจแห่งชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

/๔. ในส่วน ...

๔. ในส่วนของเรื่องขอความเห็นชอบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งและเรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับปรุงการจ่ายโบนัส พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ส่งให้กระทรวงการคลังแล้ว นั้น ให้กระทรวงการคลัง ส่งเรื่องดังกล่าวคืนหน่วยงานเจ้าของเรื่องเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางและหลักเกณฑ์ตามที่กระทรวงการคลัง ได้เสนอในครั้งนี และนำเสนอคณะรัฐมนตรีอีกครั้งหนึ่งต่อไป

จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นางณัฐฎา อานันต์ศิลป์)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๐๐ ต่อ ๓๓๒ (นันทน์นรภัศ), ๔๔๒ (เฉลิมขวัญ)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.soc.go.th

หลักการและแนวทางการนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจ ตามหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐

กรณีเสนอเรื่องค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

หลักเกณฑ์	หลักการและเหตุผล	เอกสารประกอบการพิจารณา
๑. ความเหมาะสม สอดคล้องกับค่างานของแต่ละตำแหน่ง	ค่าตอบแทนควรมีความสอดคล้องกับค่างานขององค์กรและเหมาะสมกับค่างานและขอบเขตความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างองค์กร - โครงสร้างเงินเดือนปัจจุบัน - ผลการประเมินค่างานขององค์กร (กรณีมีรายงานผลการศึกษาให้แนบมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย) - รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่จะปรับปรุงค่าตอบแทน (ระดับตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้และทักษะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน ความสำคัญของตำแหน่งงานต่อองค์กร ภารกิจที่เพิ่มขึ้น ฯลฯ) - สภาพปัญหาปัจจุบันที่นำมาสู่การปรับปรุงค่าตอบแทน - ตารางเปรียบเทียบค่าตอบแทน ปัจจุบัน กับ ฉบับปรับปรุง พร้อมแสดงสัดส่วนค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>
๒. การเปรียบเทียบค่าตอบแทน ของภาคแรงงานของอุตสาหกรรม (Industry Norm)	ค่าตอบแทนควรมีระดับที่เหมาะสม สอดคล้องกับตลาดแรงงานในสาขาเดียวกันทั้งในรัฐวิสาหกิจ และ/หรือ เอกชนรวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลเปรียบเทียบขนาด ขอบเขตการให้บริการภาระ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการแข่งขันและการจ่ายค่าตอบแทน ของตลาดแรงงานในสาขาเดียวกัน หรือมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ทั้งในภาครัฐวิสาหกิจ และ/หรือ เอกชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>
๓. สถานะทางการเงิน และผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ	การปรับปรุงค่าตอบแทนควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ และความมั่นคงในการดำเนินงาน ตลอดจนฐานะทางการเงินต่อองค์กรและภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลทางการเงินซึ่งผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแล้ว ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๕ ปี (สินทรัพย์ หนี้สิน รายได้รวม ค่าใช้จ่ายรวม กำไร (ขาดทุน) สุทธิ รายได้จากการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้ รายได้นำส่งรัฐ ฯลฯ) - ผลการประเมินการดำเนินงานย้อนหลัง ๕ ปี <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>

/หลักเกณฑ์ ...

หลักเกณฑ์	หลักการและเหตุผล	เอกสารประกอบการพิจารณา
๔. ผลกระทบด้านงบประมาณ	การปรับปรุงค่าตอบแทนต้องมีการประมาณการผลกระทบด้านงบประมาณที่เพิ่มขึ้นและจะต้องมีการจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานหรือเพิ่มรายได้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - ประมาณการจำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการขอปรับปรุงค่าตอบแทน - ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยต้องระบุรายละเอียดรายการค่าใช้จ่ายที่จะได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงค่าตอบแทนให้ครบถ้วน (ค่าใช้จ่ายที่ใช้ฐานค่าตอบแทนที่จะปรับปรุงเป็นฐานในการคำนวณ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินสหบทกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น) - แหล่งที่มาของงบประมาณค่าใช้จ่ายการปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินอุดหนุน งบประมาณของรัฐบาล รายได้ของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น - แนวทางหรือแผนงานการจัดการรายได้หรือประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องเป็นแผนงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>
๕. ภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนทั้งหมดที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ	เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าตอบแทนภาพรวมของบุคลากรรัฐวิสาหกิจ ทั้งในระดับภายในและภายนอกรัฐวิสาหกิจ การกำหนดหรือปรับปรุงค่าตอบแทนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในตำแหน่งใดควรพิจารณาถึงภาพรวมของผลประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นได้รับประกอบด้วย	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ของตำแหน่งงานที่จะขอปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ค่ารถประจำตำแหน่ง โบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน ค่าโทรศัพท์ ค่าประกัน สวัสดิการต่างๆ สิทธิประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการ เป็นต้น <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>

กรณีเสนอเรื่องสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

หลักเกณฑ์	หลักการและเหตุผล	เอกสารประกอบการพิจารณา
๑. ความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน	กรณีจัดสรรสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานควรจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งและเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของพนักงาน	- เหตุผลและความจำเป็นของการกำหนดสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่าสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นตามที่เสนอขอ เป็นประโยชน์หรือจำเป็นต่อการดำเนินงานในแต่ละตำแหน่งของรัฐวิสาหกิจอย่างไร - รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่จะปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น (ระดับตำแหน่ง คุณสมบัติ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ฯลฯ) - สภาพปัญหาปัจจุบันที่นำมาสู่การปรับปรุงสวัสดิการ ฯลฯ
๒. สถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง	การปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจและความมั่นคงในการดำเนินงานตลอดจนฐานะทางการเงินต่อองค์กรและภาครัฐ	- ข้อมูลทางการเงินซึ่งผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแล้ว ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๕ ปี (สินทรัพย์ หนี้สิน รายได้รวม ค่าใช้จ่ายรวม กำไร (ขาดทุน) สุทธิ รายได้จากการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สัดส่วน ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้ รายได้นำส่งรัฐ ฯลฯ) - ผลการประเมินการดำเนินงานย้อนหลัง ๕ ปี ฯลฯ
๓. ผลกระทบต่อภาระงบประมาณ	การปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นต้องมีการประมาณการผลกระทบด้านงบประมาณที่จะเพิ่มขึ้นและจะต้องมีการจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานหรือเพิ่มรายได้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	- ประมาณการจำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการขอปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น - ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ไม่น้อยกว่า ๕ ปี - แหล่งที่มาของงบประมาณค่าใช้จ่ายจากการปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น เช่น เงินอุดหนุน งบประมาณของรัฐบาล รายได้ของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น - แนวทางหรือแผนงานการจัดการรายได้หรือประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ซึ่งต้องเป็นแผนงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง ฯลฯ

/หลักเกณฑ์ ...

หลักเกณฑ์	หลักการและเหตุผล	เอกสารประกอบการพิจารณา
๔. ภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนทั้งหมดที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ	เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าตอบแทนภาพรวมของบุคลากรรัฐวิสาหกิจ ทั้งในระดับภายในและภายนอกรัฐวิสาหกิจ การกำหนดหรือปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในตำแหน่งใดควรพิจารณาถึงภาพรวมของผลประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นได้รับประกอบด้วย	- ข้อมูลผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ของตำแหน่งงานที่จะขอปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ค่ารถประจำตำแหน่ง โบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน ค่าโทรศัพท์ ค่าประกัน สวัสดิการต่างๆ สิทธิประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการ เป็นต้น ฯลฯ
๕. ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับสิทธิตามสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว	การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ จะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในรัฐวิสาหกิจ	- การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ได้รับสิทธิตามสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยเฉพาะในกรณีที่มีการกำหนดสภาพการจ้างที่แตกต่างกันในองค์กร ฯลฯ