

ระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผล

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 อนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และให้ความสำคัญลดลงเมื่อผลงานต่ำกว่า ซึ่งเป็นหลักการของระบบแรงจูงใจเช่นเดียวกับภาคเอกชน ตลอดจนแยกความแตกต่างของระบบรางวัลเป็นเกณฑ์ทำให้รัฐวิสาหกิจที่ขาดระบบประเมินผล และอนาคตควรกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งเป็น **ระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผล ประกอบด้วยระบบ ดังนี้**

1. ระบบโบนัสพนักงาน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
2. ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ
3. ระบบการประกวดจัดตั้งมีผลรางวัลของรัฐวิสาหกิจประจำปี
4. ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน
5. ระบบการกำหนดเงินเดือนขั้นต้นและเงินอุดหนุนประจำปี (ยกเลิกโดยมติคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2543 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2543)

การกำหนดระบบแรงจูงใจโดยดูจากระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน 4 ประเภท คือ

- ประเภทที่ 1 รัฐวิสาหกิจที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชนและได้รับการปรับปรุงไปบางส่วน แล้วด้วยการกระจายทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ประเภทที่ 2 รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการปรับปรุงในระยะยาว

ประเภทที่ 3 รัฐวิสาหกิจประเภทหลายรายได้

- 3.1 รัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นบริการประชาชนและให้บริการระบบสาธารณูปโภค
- 3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตร 3.1

ประเภทที่ 4 รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร

ระบบโบนัสของหน่วยงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 กำหนดรางวัลในการจ่ายโบนัส (Bonus Pool) ตามระดับผลงานรวมในไตรมาสหรือครึ่งปีหรือปีเทียบกับมาตรฐานของระบบเดิมดังนี้

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสของรายละของกำไรสุทธิ ไม่คิดสงวนโบนัส	จำนวนโบนัสเงินเดือน ของรางวัลพิเศษ
5 (ดีมาก)	11	8
4.5	10.5	7
4 (ดี)	10	6
3.5	9.5	5.5
3 (ปกติ)	9	5
2.5	8.5	4.5
2 (ต่ำ)	8	4
1.5	7.5	3
1 (ต่ำมาก)	7	2

- รัฐวิสาหกิจประเภทที่ 4 ประเภทส่งเสริมและไม่หวังผลกำไร

โบนัสรวม = (โบนัสที่ตามผลงาน (ส่วนที่ 1) + โบนัสตามผลงานในเชิงพาณิชย์ (ส่วนที่ 2))

ส่วนที่ 1 โบนัสที่ตามผลงาน

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสที่กรรมการได้รับ (เฉพาะเงินเดือนของรางวัล)
5 (ดีมาก)	2
4.5	1.5
4 (ดี)	1
3.5	0.75
3 (ปกติ)	0
2.5	ไม่มีโบนัส
2 (ต่ำ)	ไม่มีโบนัส
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

ส่วนที่ 2 โบนัสตามผลงานในเชิงพาณิชย์

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีกำไรจากส่วนเกิน (กำไรที่ ไม่ได้อยู่จากเงินอุดหนุน) ให้พิจารณาว่าโดยหลักการแล้วควรพิจารณาเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร ดังนั้น รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมจึงควรได้โบนัสร่วมกับส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ทั้งนี้รวมกับรางวัลเงินอุดหนุนของโบนัสตามเกณฑ์รัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร

ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3

ฐานกำหนดรางวัลเป็นเงินโบนัสไม่ตามหลักเกณฑ์เดิมและกำหนดไว้ในข้อเสนองานระดับ "ปกติ" และเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงจากฐานผลงานระดับ "ปกติ" เป็นอัตราตามระดับผลงานดังนี้ หรือดังนี้

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสที่กรรมการได้รับ (บาท/คน/ปี)
5 (ดีมาก)	ฐาน+100%ของฐาน
4.5	ฐาน+75%ของฐาน
4 (ดี)	ฐาน+50%ของฐาน
3.5	ฐาน+25%ของฐาน
3 (ปกติ)	ฐานเท่ากับจำนวนโบนัสกรรมการก่อนปี ส่วนของโบนัสกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส ประจำปีบัญชีที่มีการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์เดิม
2.5	ฐาน - 25%ของฐาน
2 (ต่ำ)	ฐาน - 50%ของฐาน
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 ที่มีความควบคุมจากประธานสภา เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติระบบ PSO แล้ว การจ่ายโบนัสกรรมการจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างจดหมาย

- รัฐวิสาหกิจประเภทที่ 4 ประเภทส่งเสริมและไม่หวังผลกำไร

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสที่กรรมการได้รับ (บาท/คน/ปี)
5 (ดีมาก)	25,000
4.5	20,000
4 (ดี)	15,000
3.5	10,000
3 (ปกติ)	5,000
2.5	ไม่มีโบนัส
2 (ต่ำ)	ไม่มีโบนัส
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

ระบบการประกวดจัดตั้งมีผลรางวัลของรัฐวิสาหกิจประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจจะพิจารณาผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และประกาศผลงานของรัฐวิสาหกิจนั้นถึงพื้นที่ หรือรางวัลประชาชนทราบเป็น การทั่วไปโดยดูตามกลุ่มผลงาน ดังนี้

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีมาก
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับปกติ
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำ
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำมาก

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

- รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. ภาวะเยียบที่ได้รับผลตอบแทน

- การตั้ง
- การงบประมาณ
- การเงินและการบัญชี
- การจัดการ
- การบริหารบุคคล
- การบริหารเงินสด ค่าจ้างและผลตอบแทน
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

2. ภาวะเยียบที่ยังคงอยู่ปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันรัฐบาลในระยะยาว

- การพัฒนา
- การบูรณาการ
- การเงินและการต่างประเทศ
- การลงทุนหรือลงทุน
- การตรวจสอบภายใน
- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 ประเภทที่ 3 และประเภท 4

1. ภาวะเยียบที่ได้รับผลตอบแทน

- การกำหนดอัตราเงินเดือนแบบรัฐวิสาหกิจ
- การกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการ - ขึ้นอยู่กับหน่วยงานลูกจ้างทุกตำแหน่ง
- การกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งระดับรองผู้ว่าการหรือรองผู้อำนวยการ
- การกำหนดค่าตอบแทน การรับชดเชยระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่กำหนดในปัจจุบัน
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร
- การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า อัตราจ้างต้องไม่เกินอัตรา เบื้องต้นของคณะกรรมการ
- การจ่ายเบี้ยประชุมและอุปกรณ์ที่จำเป็นเฉพาะเรื่อง ภายใต้เงื่อนไขไม่เกิน กึ่งหนึ่งของเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. ภาวะเยียบที่ได้รับผลตอบแทนเมื่อการดำเนินงานในระดับ "ดีเยี่ยม" หรือ "ดี"

- เงินอุดหนุนพนักงาน
- ค่าเช่ารถยนต์
- เงินช่วยเหลือบุตร
- ค่าชุดเครื่องแบบ ฯลฯ
- ค่าพาหนะ
- การกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งมาจากผู้ว่าการ

3. ภาวะเยียบที่ยังคงอยู่ปฏิบัติ

- การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือการชดเชยอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่ง ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการของรัฐวิสาหกิจ หรือ ตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างไร
- สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน

- เงินพาหนะ

- เงินกองทุนสำรอง
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินบำนาญ
- การพัฒนา
- การบูรณาการโดยมุ่งเน้น
- การเงินและการต่างประเทศของรัฐวิสาหกิจ
- การลงทุนหรือลงทุนของรัฐวิสาหกิจ
- การตรวจสอบภายใน
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

ระบบแรงจูงใจสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ

เนื่องจากมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ ดังนั้น เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านี้เข้าระบบประเมินผลงานการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจให้มีระบบแรงจูงใจและถือปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ดังนี้

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติตามการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
บริษัท จีพีการพิมพ์แห่งประเทศไทย จำกัด	ให้ถือปฏิบัติตามการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป และไม่มีกรจ่ายใบใส่กรรมการจนเดิมต่อไป
การไฟฟ้าหลวง	ให้ถือปฏิบัติตามการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	ให้ถือปฏิบัติตามการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ใหม่