

ระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 อนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และให้ความสำคัญลดลงเมื่อผลงานต่ำกว่า ซึ่งเป็นหลักการของระบบแรงจูงใจเช่นเดียวกับภาคเอกชน ตลอดจนยังเสนอหลายประการที่ควรพิจารณาดังนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจที่ขาดระบบประเมินผลฯ และอนาคตควรกระตือรือร้นที่จะมีผลผลิตในระบับ "ดีขึ้น" ซึ่งเป็น **ระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ ประกอบด้วยระบบ ดังนี้**

1. ระบบโบนัสพนักงาน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
2. ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ
3. ระบบการประกวดจัดตั้งมีผลรางวัลของรัฐวิสาหกิจประจำปี
4. ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน
5. ระบบการกำหนดเงินเดือนขั้นพื้นฐานประจำปี (ยกเลิกโดยมติคณะกรรมการกำกับ

นโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2543 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2543)

การกำหนดระบบแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลแก่ผู้บริหารระดับสูง 4 ประเภท คือ

- ประเภทที่ 1 รัฐวิสาหกิจที่ค่อนข้างมั่นคงเกี่ยวกับภาคเอกชนและได้รับการปรับปรุงไม่มากนัก แล้วด้วยการกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ประเภทที่ 2 รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการปรับปรุงในระยะยาว
- ประเภทที่ 3 รัฐวิสาหกิจประเภทหลายรายได้

- 3.1 รัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นใช้การควบคุมราคาและให้บริการระบบตลาดทุน
- 3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตร 3.1

- ประเภทที่ 4 รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร

ระบบโบนัสของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 กำหนดรางวัลในการจ่ายโบนัส (Bonus Pool) ตามระดับผลงานรวมในโบนัสภาคที่หรือร้อยละของเป้าหมายของระบบประเมินผลฯ ดังนี้

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสของรายละของกำไรสุทธิ ไม่คิดส่วนโบนัส	จำนวนโบนัสจูงใจของเงินเดือน รางวัลเฉลี่ย(เท่า)
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)	จำนวนโบนัสจูงใจ(เท่าของเงินเดือนค่าจ้าง)
5 (ดีมาก)	2
4.5	1.5
4 (ดี)	1
3.5	0.75
3 (ปกติ)	5
2.5	ไม่มีโบนัส
2 (ต่ำ)	ไม่มีโบนัส
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

ส่วนที่ 2 โบนัสตามผลงานในเชิงพาณิชย์

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมมีกำไรจากดำเนินงาน (กำไรที่ ไม่มาจากเงินอุดหนุน) ได้จูงใจไว้ที่ตามหลักเกณฑ์ที่แนบมาเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร ดังนั้น รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมจะได้อัตราโบนัสที่มากกว่าส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ทั้งนี้รวมกับรางวัลจูงใจของเงินเดือนตามเกณฑ์ของรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร

ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 กำหนดจำนวนโบนัสเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกำหนดไว้ในข้อของผลงานระดับ "ปกติ" และเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงจากฐานผลงานระดับ "ปกติ" เป็นร้อยละตามระดับผลงานดังนี้

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 ส่วนของกำไรสุทธิที่มีการประเมินผลงาน ที่คำนวณได้จากกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัสตามหลักเกณฑ์เดิม
2.5	ฐาน - 25%ของฐาน
2 (ต่ำ)	ฐาน - 50%ของฐาน
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 ที่มีความควบคุมจากประธานสภาฯ 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

ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานรางวัลของรัฐวิสาหกิจประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจจะพิจารณาผลการดำเนินงานรางวัลของรัฐวิสาหกิจที่เสนอและรัฐมนตรีเพื่อทราบ และประกาศผลงานของรัฐวิสาหกิจตามลำดับ หรือรางวัลประชาชนทราบเป็น การทั่วไปโดยจัดตามกลุ่มผลงาน ดังนี้

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีเด่น
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับปกติ
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำ
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำมาก

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

- รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. ภาวะเยียบที่ให้บริการหลาย

- การตั้ง
- การงบประมาณ
- การเงินและการบัญชี
- การจัดการ
- การบริหารบุคคล
- การบริหารเงินและสินทรัพย์ และดูแลตอบแทน
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

2. ภาวะเยียบที่ยังคงอยู่ปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันในระยะยาว

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

1. ภาวะเยียบที่ให้บริการหลายที่ เมื่อพิจารณาประเมินผล

- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนแบบรัฐวิสาหกิจ
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการ
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของตำแหน่งระดับรองผู้ว่าการหรือรองผู้อำนวยการ
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของตำแหน่งระดับรองผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า อัตราจ้างต้องไม่เกินอัตรา เบี้ยประชุมของคณะกรรมการ
- การจ่ายเบี้ยประชุมคณะกรรมการที่ถึงขั้นเฉพาะเรื่อง ภายใต้เงื่อนไขไม่เกิน กึ่งหนึ่งของเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. ภาวะเยียบที่ให้บริการหลายเมื่อผลการดำเนินงานในระดับ "ดีเยี่ยม" หรือ "ดี"

- เงินอุดหนุนพนักงาน
- ค่าเช่ารถยนต์
- เงินช่วยเหลือบุตร
- ค่าชุดเครื่องแบบ ฯลฯ

- ค่าเช่าบ้าน
- การกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่งระดับสูง 3 ตำแหน่งมีจากผู้ว่าการลงมา

3. ภาวะเยียบที่ยังคงอยู่ปฏิบัติ

- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนหรือการชดเชยอัตราเงินเดือนในธุรกิจที่สัมพันธ์กัน ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการของรัฐวิสาหกิจ หรือ ตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นของข้างอื่น
- สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน

- เงินบำนาญ
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินบำนาญ

- การพัฒนา
- การบูรณาการโดยมุ่งเน้น
- การเงินและการบัญชีที่ระดับของรัฐวิสาหกิจ
- การลงทุนหรือลงทุนของรัฐวิสาหกิจ
- การตรวจสอบภายใน
- การจัดทำแผนวิสาหกิจ

ระบบแรงจูงใจสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ

เนื่องจากมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ ดังนั้น เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านี้เข้าร่วมประเมินผลงานด้านเงินจูงใจของรัฐวิสาหกิจให้มีระบบแรงจูงใจและถือปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ดังนี้

สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป และไม่มีกรจ่ายใบใส่กรรมการจนเดิมต่อไป
การไฟฟ้าส่วนหลวง	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ใหม่

หนังสือเวียน เรื่อง ขอชี้แจงและขอความร่วมมือจากหน่วยงานปฏิบัติงานติดต่อกับรัฐมหกิจ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2556 เรื่อง
ขอยกประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐกิจ ครั้งที่ 4/2556 เฉพาะในสาขาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนองค์การ
ที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐกิจ (Download File)

