

ระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผล

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 อนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และให้ความสำคัญลดลงเมื่อผลงานต่ำกว่า ซึ่งเป็นหลักการของระบบแรงจูงใจเช่นเดียวกับภาคเอกชน ตลอดจนยังเสนอหลายประการที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจที่ขาดระบบประเมินผลฯ และอนาคตควรกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานในระดับ "ดีเยี่ยม" ซึ่งเป็น **ระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ ประกอบด้วยระบบ ดังนี้**

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

นโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ในวาระประชุมครั้งที่ 9/2543 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2543)

การกำหนดระบบแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นไปที่การประเมินผลของ 4 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 รัฐวิสาหกิจที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชนและได้รับการปฏิรูปไปบางส่วน แล้วด้วยการกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประเภทที่ 2 รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการปฏิรูปในระยะยาว

ประเภทที่ 3 รัฐวิสาหกิจประเภทหลายได้

3.1 รัฐวิสาหกิจที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชนและได้รับการประเมินผลตามหุ้น

3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ 3.1

ประเภทที่ 4 รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร

ระบบโบนัสของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

• รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3

กำหนดวงเงินในการจ่ายโบนัส (Bonus Pool) ตามระดับผลงานรวมในไตรมาสที่หรือเฉลี่ยเทียบจากฐานของระบบเดิมดังนี้

ระดับผลงาน (คะแนน)	วงเงินโบนัสสูงสุดรายปี	วงเงินโบนัสขั้นต่ำรายปี
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)	จำนวนโบนัส (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) ไม่ได้อยู่จากเงินอุดหนุน) ได้พิจารณาว่าโดยหลักการแล้วควรเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร ดังนั้น

รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมจึงได้ไม่ได้รับเงินจากส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ทั้งนี้รวมกับรางวัลเงินอุดหนุนของไม่ตามเกณฑ์รัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร

ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

• รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3

ฐานค่าส่วนแบ่งเป็นเงินโบนัสตามผลงานและกำหนดไว้ในข้อเสนองานระดับ "ปกติ" และเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงจากฐานผลงานระดับ "ปกติ" เป็นอัตราตามระดับผลงานดังนี้

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 ส่วนของโบนัสที่รัฐวิสาหกิจเพื่อจัดสรรโบนัสประจำปีมีผลต่อการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์เดิม
2.5	ฐาน - 25%ของฐาน
2 (ต่ำ)	ฐาน - 50%ของฐาน
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 ที่มีความควบคุมจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น การรถไฟแห่งประเทศไทย และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติระบบ PSO แล้ว การจ่ายโบนัสกรรมการจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

• 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

ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานของรัฐวิสาหกิจประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจจะพิจารณาผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

และประกาศผลงานของรัฐวิสาหกิจตามลำดับ หรือการสรรหาประชาชนทราบเป็น การทั่วไปโดยจัดตามกลุ่มผลงาน ดังนี้

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีมาก

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับปกติ

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำ

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำมาก

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

• รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. ภาวะเยียบที่ให้บริการหลาย

- การตลาด
- การงบประมาณ
- การเงินและการบัญชี
- การจัดการ
- การบริหารบุคคล
- การบริหารเงินอุดหนุน ค่าจ้างและผลตอบแทน
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

2. ภาวะเยียบที่จัดตั้งปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันรัฐบาลในระยะยาว

- การพัฒนา
- การปฏิรูประบบ
- การปฏิรูปและการต่างประเทศ
- การลงทุนหรือลงทุน
- การระดมทุนภายใน
- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 ประเภทที่ 3 และประเภท 4

1. ภาวะเยียบที่ให้บริการหลายที่ เมื่อพิจารณาประเมินผล

- การกำหนดอัตราเงินเดือนรายรับ
- การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างขั้นต่ำ - ขึ้นอยู่กับหน่วยงานลูกจ้างทุกตำแหน่ง
- การกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งระดับรองผู้ว่าการหรือรองผู้อำนวยการ
- การกำหนดค่าตอบแทน การรับชดเชยระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่กำหนดในปัจจุบัน
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร
- การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า อัตราจ้างต้องไม่เกินอัตรา เบื้องต้นของคณะกรรมการ
- การจ่ายเบี้ยประชุมและอุปกรณ์ที่จัดขึ้นเฉพาะเรื่อง ภายใต้เงื่อนไขไม่เกิน กึ่งหนึ่งของเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. ภาวะเยียบที่ให้บริการหลายเมื่อผลการดำเนินงานในระดับ "ดีเยี่ยม" หรือ "ดี"

- เงินอุดหนุนพนักงาน
- ค่าเช่ารถยนต์
- เงินช่วยเหลือบุตร
- ค่าชุดเครื่องแบบ ฯลฯ
- ค่าเช่าบ้าน
- การกำหนดค่าตอบแทนและอัตราค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งมาจากผู้ว่าการ

3. ภาวะเยียบที่จัดตั้งปฏิบัติ

• การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือการชดเชยอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่ง ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการของรัฐวิสาหกิจ หรือ ตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างไร

- สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน
- เงินบำนาญ
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินบำนาญ
- การพัฒนา
- การปฏิรูประบบเงินเดือน
- การปฏิรูปและการต่างประเทศของรัฐวิสาหกิจ
- การลงทุนหรือลงทุนของรัฐวิสาหกิจ
- การระดมทุนภายใน
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

ระบบแรงจูงใจสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ

เนื่องจากมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ ดังนั้น เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านี้เข้าร่วมประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

ที่มีระบบแรงจูงใจและถือปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย 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)

