

ระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผล

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 อนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และให้ความสำคัญลดลงเมื่อผลงานต่ำกว่า ซึ่งเป็นหลักการของระบบแรงจูงใจเช่นเดียวกับภาคเอกชน ตลอดจนยังเสนอหลายประการที่ควรพิจารณาดังนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจที่เข้าระบบประเมินผลฯ และอนาคตภายใต้ระเบียบที่เห็นเป็นผลงานในระดับ "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)

การกำหนดระบบแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นไปที่ระบบประเมินผลฯ 4 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 รัฐวิสาหกิจที่ค่อนข้างมั่นคงเกี่ยวกับภาคเอกชนและได้รับการปรับปรุงไปบางส่วน แล้วด้วยการกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประเภทที่ 2 รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการปรับปรุงในระยะยาว

ประเภทที่ 3 รัฐวิสาหกิจประเภทหลายรายได้

3.1 รัฐวิสาหกิจที่ยังคงใช้การควบคุมราคาและให้บริการระบบตลาดทุน

3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่เข้าลักษณะข้อ 3.1

ประเภทที่ 4 รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร

ระบบโบนัสของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

* รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3

กำหนดวงเงินในการจ่ายโบนัส (Bonus Pool) ตามระดับผลงานรวมในไตรมาสที่หรือเฉลี่ยเทียบจากฐานของระบบเดิมดังนี้

ระดับผลงาน (คะแนน)	วงเงินโบนัสสูงสุดรายปี	วงเงินไม่เกินจำนวนเงินเดือน (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)	จำนวนโบนัส (เท่าของเงินเดือนเฉลี่ย)
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 ไม่ได้มาจากเงินอุดหนุน) ให้พิจารณาว่าโดยหลักการแล้วควรพิจารณาเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร ดังนั้น

รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมจึงได้ไม่ได้รับผลกำไรจากส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ดังนั้นการแบ่งวงเงินโบนัสตามเกณฑ์ของรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร

ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

* รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3

ฐานกำหนดวงเงินโบนัสเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกำหนดไว้ในข้อของผลงานระดับ "ปกติ" และเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงจากฐานผลงานระดับ "ปกติ" เป็นอัตราตามระดับผลงานดังนี้

หรือดังนี้ ดังนี้

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

สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 ที่มีความควบคุมการประเมินผลจากทุน 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

ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานของรัฐวิสาหกิจประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจจะพิจารณาผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

และประกาศผลงานของรัฐวิสาหกิจตามลำดับ หรือการสรรหาประชาชนทราบเป็น การทั่วไปโดยจัดตามกลุ่มผลงาน ดังนี้

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีมาก

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีเยี่ยม

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับปกติ

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำ

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำมาก

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

* รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. กฎระเบียบที่ให้บริการหลาย

- การตั้ง
- การงบประมาณ
- การเงินและการบัญชี
- การจัดซื้อจัดจ้าง
- การบริหารบุคคล
- การบริหารเงินและสินทรัพย์
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

2. กฎระเบียบที่บังคับข้อปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันรัฐบาลในระยะยาว

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

1. กฎระเบียบที่ให้บริการหลายที่ เมื่อเข้าระบบประเมินผล

- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนแบบรัฐวิสาหกิจ
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนประจำปี
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของตำแหน่งระดับรองผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของตำแหน่งระดับรองผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- การปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ
- การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า ค่าจ้างต้องไม่เกินค่า เบี้ยประชุมของคณะกรรมการ
- การจ่ายเบี้ยประชุมคณะกรรมการที่ถึงขั้นเฉพาะเรื่อง ภายใต้เงื่อนไขไม่เกิน กึ่งหนึ่งของเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. กฎระเบียบที่ได้รับผลกระทบเมื่อผลการดำเนินงานในระดับ "ดีเยี่ยม" หรือ "ดีเยี่ยม"

- เงินอุดหนุนพนักงาน
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- เงินช่วยเหลือบุตร
- ค่าชุดเครื่องแบบ ฯลฯ
- ค่าพาหนะ
- การกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่งระดับสูง 3 ตำแหน่งมีจากผู้ว่าการลงมา

3. กฎระเบียบที่บังคับข้อปฏิบัติ

การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนหรือการขยายอัตราเงินเดือนในข้อซึ่งสำหรับตำแหน่ง ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการของรัฐวิสาหกิจ หรือ ตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างไร

- สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน

- เงินบำนาญ

- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- เงินบำนาญ

- การพัฒนา

- การบูรณาการโดยมุ่งเน้น

- การปฏิบัติงานที่ประชาชนเป็นผู้

- การลงทุนหรือลงทุนของรัฐวิสาหกิจ

- การตรวจสอบภายใน

- การจัดทำแผนวิสาหกิจ

ระบบแรงจูงใจสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ

เนื่องจากมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ ดังนั้น เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านี้เข้าระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

ที่มีระบบแรงจูงใจและข้อปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ดังนี้

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้จนกว่าจะครบกำหนดสัญญา
บริษัท จีพีที จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้จนกว่าจะครบกำหนดสัญญา และไม่มีภาระผูกพันเพิ่มเติมต่อไป
การไฟฟ้านครหลวง กรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้จนกว่าจะครบกำหนดสัญญา
คณะกรรมการและสหกรณ์การเกษตร	ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้จนกว่าจะครบกำหนดสัญญา จนกว่าจะมีการปรับเปลี่ยนสัญญาฉบับนี้