

ระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 อนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และให้ความสำคัญลดลงเมื่อผลงานต่ำกว่า ซึ่งเป็นหลักการของระบบแรงจูงใจเช่นเดียวกับภาคเอกชน ตลอดจนนำแนวคิดจากทฤษฎีการจูงใจเป็นเกณฑ์ในการทำให้รัฐวิสาหกิจที่ขาดระบบประเมินผลฯ และลดความยุ่งเหยิงที่เห็นเมื่อมีผลงานในระดับ "ดีขึ้นไป" ซึ่งเป็น **ระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ ประกอบด้วยระบบ ดังนี้**

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

นโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ในวาระประชุมครั้งที่ 9/2543 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2543)

การกำหนดระบบแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นไปที่ระบบประเมินผลฯ ประกอบด้วย 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 รัฐวิสาหกิจที่ค่อนข้างมั่นคงเกี่ยวกับภาคเอกชนและได้รับการปรับปรุงไปบางส่วน แล้วด้วยการกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประเภทที่ 2 รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการปรับปรุงในระยะยาว

ประเภทที่ 3 รัฐวิสาหกิจประเภทหลายรายได้

3.1 รัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นบริการประชาชนและให้บริการระบบสาธารณูปโภค

3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตร 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 (เท่าของเงินเดือน)
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) ได้จูงใจให้ระบบหลักเกณฑ์ที่ส่งเสริมกับรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร ดังนั้น

รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมจะได้อัตราส่วนที่มากกว่าตัว 1 และส่วนที่ 2 ทั้งนี้รวมกับรางวัลเงินอุดหนุนของโบนัสตามเกณฑ์รัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร

ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

• รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3

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

สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 ที่มีความควบคุมจากรัฐบาลหรือหน่วยงานราชการ 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 หรือการสารให้ประชาชนทราบเป็น การทั่วไปโดยจัดตามกลุ่มผลงาน ดังนี้

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีมาก

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับปกติ

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำ

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำมาก

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

• รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. ภาวะเยียบที่ให้บริการหลาย

• การจัดหา

• การงบประมาณ

• การเงินและการบัญชี

• การจัดการ

• การบริหารบุคคล

• การบริหารเงินและสินทรัพย์

• การจัดตั้งบริษัทในเครือ

2. ภาวะเยียบที่จัดตั้งปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันรัฐบาลในระยะยาว

• การพัฒนา

• การบริหารรายได้

• การเงินและการต่างประเทศ

• การลงทุนหรือลงทุน

• การตรวจสอบภายใน

• รัฐวิสาหกิจประเภท 2 ประเภทที่ 3 และประเภท 4

1. ภาวะเยียบที่ให้บริการหลายที่

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

• การกำหนดอัตราเงินเดือนรายบุคคล

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
บริษัท จีพีการพิมพ์แห่งประเทศไทย จำกัด	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป และไม่มีกรจ่ายใบใส่กรรมการจนเดิมต่อไป
การไฟฟ้าหลวง	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายใบใส่พนักงานตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ใหม่