

ระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผล

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 อนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และให้ความสำคัญลดลงเมื่อผลงานต่ำกว่า ซึ่งเป็นหลักการของระบบแรงจูงใจเช่นเดียวกับภาคเอกชน ตลอดจนยังเสนอหลายประการที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจที่เข้าระบบประเมินผลฯ และอนาคตภายใต้ระเบียบที่เห็นผลมาในระบอบ "ดีขึ้น" ซึ่งเป็น

ระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ ประกอบด้วยระบบ ดังนี้

1. ระบบโบนัสพนักงาน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
 2. ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ
 3. ระบบการประกวดจัดตั้งมีผลรางวัลของรัฐวิสาหกิจประจำปี
 4. ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน
 5. ระบบการกำหนดเงินเดือนขั้นต้นและเงินอุดหนุนประจำปี (ยกเลิกโดยมติคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2543 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2543)
- การกำหนดระบบแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นไปที่ระบบโบนัสของ 4 ประเภท คือ
1. รัฐวิสาหกิจที่ค่อนข้างดีเกินกว่าเกณฑ์และได้รับการปรับปรุงไม่มางาน แล้วด้วยการกระจายทุนไปในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 2. รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการปรับปรุงในระยะยาว
 3. รัฐวิสาหกิจประเภทหลายรายได้
 - 3.1 รัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นบริการประชาชนและให้บริการระบบตลาดทุน
 - 3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตร 3.1
 4. รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร
- ระบบโบนัสของหน่วยงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 กำหนดวงเงินในการจ่ายโบนัส (Bonus Pool) ตามระดับผลงานวงเงินโบนัสตามที่หรือโดยอ้อมเกี่ยวกับจากฐานของระบบเดิมดังนี้

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) ได้พิจารณาว่าโดยหลักการแล้วควรให้ความสำคัญกับรัฐวิสาหกิจที่ทั้งปีมีกำไร ดังนั้น รัฐวิสาหกิจที่ประเภทส่งเสริมจะได้อัตราโบนัสที่มากกว่าส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ทั้งนี้รวมกับแล้ววงเงินสูงสุดของโบนัสตามเกณฑ์ของรัฐวิสาหกิจที่ทั้งปีมีกำไร

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)	ฐานเท่ากับจำนวนโบนัสกรรมการก่อนปีที่ผ่านมาที่รัฐวิสาหกิจได้รับเพื่อจัดสรรโบนัส ส่วนที่เหลือจากกำไรสุทธิที่มีการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์เดิม
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 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

ระบบการประกวดจัดตั้งมีผลรางวัลของรัฐวิสาหกิจประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจจะพิจารณาผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่เสนอและรัฐมนตรีเพื่อทราบ และประกาศผลงานของรัฐวิสาหกิจดีเด่นประจำปี หรือรางวัลประชาชนประจำปี การทั่วไปโดยจัดตามกลุ่มผลงาน ดังนี้

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีเด่น
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

• รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. กฎระเบียบที่ให้บริการหลาย

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

2. กฎระเบียบที่บังคับปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันรัฐบาลในระยะยาว

- การพัฒนา
- การใช้จ่าย
- การเงินและการต่างประเทศ
- การลงทุนหรือลงทุน
- การระดมทุน
- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 ประเภทที่ 3 และประเภท 4

1. กฎระเบียบที่ให้บริการหลายที่ เมื่อเข้าระบบประเมินผล

- การกำหนดอัตราเงินเดือนรายรับ
- การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างขั้นต้น - ขึ้นอยู่กับวงเงินอุดหนุนที่กำหนด
- การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างของตำแหน่งระดับรองผู้ว่าการหรือรองผู้อำนวยการ
- การกำหนดค่าจ้าง การรับชดเชยระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่กำหนดในปัจจุบัน
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- การรับผลประโยชน์ของกรรมการ
- การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า อัตราจ้างต้องไม่เกินอัตรา เบี้ยประชุมของคณะกรรมการ
- การจ่ายเบี้ยประชุมและอุปกรณ์ที่ถึงขั้นเฉพาะเรื่อง ภายใต้เงื่อนไขไม่เกิน กึ่งหนึ่งของเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. กฎระเบียบที่ได้รับผลกระทบเมื่อการดำเนินงานในระดับ "ดีขึ้นมาก" หรือ "ดีขึ้น"

- เงินอุดหนุนพนักงาน
- ค่าเช่ารถยนต์
- เงินช่วยเหลือบุตร
- ค่าชุดเครื่องแบบ ฯลฯ
- ค่าเช่าบ้าน
- การกำหนดค่าจ้างและอัตราค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่งระดับสูง 3 ตำแหน่งมีจากผู้ว่าการลงมา

3. กฎระเบียบที่บังคับปฏิบัติ

- การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือการชดเชยอัตราเงินเดือนในข้อที่สำหรับตำแหน่ง ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการของรัฐวิสาหกิจ หรือ ตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างไร
- สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน
- เงินบำนาญ
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินบำนาญ
- การพัฒนา
- การใช้จ่ายรายได้อนุมัติ
- การเงินและการต่างประเทศ
- การลงทุนหรือลงทุนของรัฐวิสาหกิจ
- การระดมทุน
- การจัดการในวิสาหกิจ

ระบบแรงจูงใจสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ

เนื่องจากมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ ดังนั้น เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านี้เข้าระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจให้มีระบบแรงจูงใจและถือปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ดังนี้

สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้จนกว่าจะครบกำหนดสัญญา
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้จนกว่าจะครบกำหนดสัญญา และไม่มีกรจ่ายใบสมัครรวมการเดิมต่อไป
การไฟฟ้าหลวง	ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้จนกว่าจะครบกำหนดสัญญา
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้จนกว่าจะครบกำหนดสัญญา จนกว่าจะมีการปรับเปลี่ยนสัญญาใหม่