

ระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผล

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 อนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ โทษาคอมนั้นเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และโทษคอบนนั้นลดลงเมื่อผลงานดี กล่าวคือ ซึ่งเป็นหลักการของระบบแรงจูงใจเช่นเดียวกับภาคเอกชน ตลอดจนยังเสนอหลายประการที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจที่เข้าระบบประเมินผลฯ และอนาคตภายใต้ระเบียบที่เห็นผลมาในระบอบ "ดีขึ้น" ซึ่งเป็น **ระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ ประกอบด้วยระบบ ดังนี้**

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

นโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2543 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2543)

การกำหนดระบบแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นไปที่ระบบประเมินผลฯ ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

ประเภทที่ 1 รัฐวิสาหกิจที่ค่อนข้างมั่นคงและได้รับการปรับปรุงไม่มากนัก แล้วด้วยการกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประเภทที่ 2 รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการปรับปรุงในระยะยาว

ประเภทที่ 3 รัฐวิสาหกิจประเภทหลายต่อ

3.1 รัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะผูกขาดและมีการปรับปรุงและลดขนาด

3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่ลักษณะผูกขาด 3.1

ประเภทที่ 4 รัฐวิสาหกิจประเภทลงทุนหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร

ระบบโบนัสของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

• รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3

กำหนดวงเงินในการจ่ายโบนัส (Bonus Pool) ตามระดับผลงานรวมในไตรมาสที่หรือเฉลี่ยเทียบจากฐานของระบบเดิมดังนี้

ระดับผลงาน (คะแนน)	วงเงินโบนัสสูงสุด	วงเงินโบนัสขั้นต่ำ
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 ประเภทลงทุนและไม่หวังผลกำไร

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

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประเภทลงทุนหรือประเภทที่ 4 จากที่กำหนด (ทั้งนี้ทั้ง ไม่ได้อยู่จากเงินอุดหนุน) ได้จัดสรรกำไรตามหลักเกณฑ์ที่เห็นสมควรกับรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร

รัฐวิสาหกิจประเภทลงทุนหรือประเภทที่ 4 จะได้รับโบนัสตามผลงานในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ทั้งนี้รวมกับวงเงินโบนัสตามเกณฑ์ของรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีกำไร

ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

• รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3

ฐานกำหนดวงเงินโบนัสเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกำหนดไว้ในข้อเสนองานระดับ "ปกติ" และเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงจากฐานตามระดับ "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 ส่วนของกำไรสุทธิที่การประเมินผลงาน ที่คำนวณได้จากกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส ตามหลักเกณฑ์เดิม
2.5	ฐาน - 25%ของฐาน
2 (ต่ำ)	ฐาน - 50%ของฐาน
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 ที่มีความควบคุมดูแลจากรัฐบาล เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติระบบ PSO แล้ว การจ่ายโบนัสกรรมการจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

• รัฐวิสาหกิจประเภทที่ 4 ประเภทลงทุนและไม่หวังผลกำไร

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

ระบบการประกวดจัดตั้งขึ้นและรางวัลของรัฐวิสาหกิจประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจจะพิจารณาผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่เสนอและรัฐมนตรีเพื่อทราบ

และประกาศผลงานของรัฐวิสาหกิจดีเด่นหรือรางวัลประชาชนประจำปี การทั่วไปโดยจัดตามกลุ่มผลงาน ดังนี้

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีมาก

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับปกติ

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำ

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำมาก

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

• รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. ภาวะเยี่ยงที่ให้บริการหลาย

- การตลาด
- การงบประมาณ
- การเงินและการบัญชี
- การจัดหาบุคลากร
- การบริหารบุคคล
- การบริหารเงินสินเชื่อบริษัทและลดดอกเบี้ย
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

2. ภาวะเยี่ยงที่บังคับข้อปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันรัฐบาลในระยะยาว

- การพัฒนา
- การประชาสัมพันธ์
- การเงินและการต่างประเทศ
- การลงทุนหรือลงทุน
- การตรวจสอบภายใน
- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 ประเภทที่ 3 และประเภท 4

1. ภาวะเยี่ยงที่ให้บริการหลายที่ เมื่อเข้าระบบประเมินผล

- การกำหนดอัตราเงินเดือนแบบรัฐวิสาหกิจ
- การกำหนดอัตราเงินเดือนเงินอุดหนุนประจำปี - ขึ้นอยู่กับวงเงินเงินอุดหนุนที่กำหนด
- การกำหนดอัตราเงินเดือนเงินอุดหนุนประจำปีของส่วนราชการหรือของส่วนราชการ
- การกำหนดวงเงินเงินอุดหนุนประจำปีของส่วนราชการ
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร
- การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า ค่าจ้างต้องไม่เกินค่าจ้างของข้าราชการ
- การจ่ายเบี้ยประชุมและอุปกรณ์ที่จำเป็นเฉพาะเรื่อง ภายใต้เงื่อนไขไม่เกิน กึ่งหนึ่งของเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. ภาวะเยี่ยงที่ให้บริการหลายเมื่อผลการดำเนินงานในระดับ "ดีขึ้นมาก" หรือ "ดีขึ้น"

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

3. ภาวะเยี่ยงที่บังคับข้อปฏิบัติ

- การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือการชดเชยอัตราเงินเดือนในข้อเสนองานที่เกี่ยวกับส่วนราชการ
- สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน
- เงินบำนาญ
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินบำนาญ
- การพัฒนา
- การปรับปรุงรายได้เงินเดือน
- การเงินและการต่างประเทศของรัฐวิสาหกิจ
- การลงทุนหรือลงทุนของรัฐวิสาหกิจ
- การตรวจสอบภายใน
- การจัดทำแผนวิสาหกิจ

ระบบแรงจูงใจสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ

เนื่องจากมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ ดังนี้ เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านี้เข้าระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจให้มีระบบแรงจูงใจและข้อปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะ ดังนี้

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป และไม่มีกรจ่ายโบนัสกรรมการตามเดิมต่อไป
การไฟฟ้าลพบุรี	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ใหม่