

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 รัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นบริการประชาชนและให้บริการระบบสาธารณูปโภค
 - 3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตร 3.1
 4. รัฐวิสาหกิจประเภทลงทุนหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร
- ระบบโบนัสของหน่วยงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 กำหนดวงเงินในการจ่ายโบนัส (Bonus Pool) ตามระดับผลงานรวมในไตรมาสหรือครึ่งปีหรือปีของระบบประเมินผลดังนี้

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 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 ดังนั้น รัฐวิสาหกิจประเภทลงทุนจะได้รับโบนัสตามเกณฑ์ที่กำหนดใน 1 และส่วนที่ 2 ทั้งนี้รวมกับรางวัลโบนัสตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งหมด

ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

• รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 กำหนดวงเงินโบนัสเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกำหนดไว้ในข้อของผลงานระดับ "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)	ฐานเท่ากับจำนวนโบนัสกรรมการก่อนประจำปีบัญชีที่มีการประเมินผลงาน
2.5	ฐาน - 25%ของฐาน
2 (ต่ำ)	ฐาน - 50%ของฐาน
1.5	ไม่มีโบนัส
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีโบนัส

ที่จำนวนโบนัสที่ได้รับตามเกณฑ์ที่กำหนดในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของข้อนี้เพื่อจัดสรรโบนัสตามหลักเกณฑ์

สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 ที่มีความควบคุมจากหน่วยงานราชการ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติระบบ PSO แล้ว การจ่ายโบนัสกรรมการจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน

• 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

ระบบการประกวดจัดตั้งมีผลรางวัลของรัฐวิสาหกิจประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจจะพิจารณาผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่เสนอและรัฐมนตรีเพื่อทราบ และประกาศผลงานของรัฐวิสาหกิจดีเด่นประจำปี หรือรางวัลประชาชนประจำปี การทั่วไปโดยจัดตามกลุ่มผลงาน ดังนี้

- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีเด่น
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดี

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

• รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. กฎระเบียบที่ให้บริการหลาย

- การตั้ง
- การงบประมาณ
- การเงินและการบัญชี
- การจัดการ
- การบริหารบุคคล
- การบริหารเงินและสินทรัพย์
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

2. กฎระเบียบที่บังคับปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันรัฐบาลในระยะยาว

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

1. กฎระเบียบที่ให้บริการหลายที่ เมื่อเข้าระบบประเมินผล

- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือน
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนประจำปี - ขึ้นอยู่กับหน่วยงานลูกจ้างทุกด้าน
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของตำแหน่งระดับรองผู้ว่าการหรือรองผู้อำนวยการ
- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของตำแหน่งระดับรองผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า ค่าจ้างต้องไม่เกินค่า เบี้ยประชุมของคณะกรรมการ
- การจ่ายเบี้ยประชุมและอุปกรณ์ที่จำเป็นเฉพาะเรื่อง ภายใต้เงื่อนไขไม่เกิน กึ่งหนึ่งของเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. กฎระเบียบที่ได้รับผลกระทบเมื่อการดำเนินงานในระดับ "ดีขึ้นมาก" หรือ "ดีขึ้น"

- เงินอุดหนุนพนักงาน
- ค่าเช่ารถยนต์
- เงินช่วยเหลือบุตร
- ค่าเช่ารถจักรยานยนต์
- ค่าเช่าบ้าน
- การกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่งระดับสูง 3 ตำแหน่งมีจากผู้ว่าการลงมา

3. กฎระเบียบที่บังคับปฏิบัติ

- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนหรือการชดเชยค่าจ้างเงินเดือนในข้อนี้สำหรับตำแหน่ง ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการของรัฐวิสาหกิจ หรือ ตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างไร
- สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน
- เงินบำนาญ
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินบำนาญ
- การพัฒนา
- การปฏิรูประบบเงินเดือน
- การเงินและการต่างประเทศของรัฐวิสาหกิจ
- การลงทุนหรือลงทุนของรัฐวิสาหกิจ
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

ระบบแรงจูงใจสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ

เนื่องจากมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ ดังนั้น เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านี้เข้าระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจให้มีระบบแรงจูงใจและถือปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ดังนี้

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
บริษัท จีพีการพิมพ์แห่งประเทศไทย จำกัด	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป และไม่มีกรจ่ายโบนัสกรรมการตามเดิมต่อไป
การไฟฟ้าลพหลวง	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไป
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	ให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ใหม่