

ระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผล

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 อนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และให้ความสำคัญลดลงเมื่อผลงานต่ำกว่า ซึ่งเป็นหลักการของระบบแรงจูงใจเช่นเดียวกับภาคเอกชน ตลอดจนยังเสนอหลายประการที่ควรพิจารณาคือเป็นการทำให้รัฐวิสาหกิจที่ขาดระบบประเมินผลฯ และลดความยุ่งเหยิงที่เห็นเมื่อผลงานในระดับ "ดีเยี่ยม" ซึ่งเป็น **ระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ ประกอบด้วยระบบ ดังนี้**

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

นโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2543 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2543)
การกำหนดระบบแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลแก่ผู้บริหารระดับสูง
 1. รัฐวิสาหกิจที่ค่อนข้างดีเยี่ยมในภาคเอกชนและได้รับการปรับปรุงไปบางส่วน แล้วด้วยการกระจายทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 2. รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการปรับปรุงในระยะยาว

- 3.1 รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่ขาดความชัดเจนและมีการประเมินผลขาดทุน
- 3.2 รัฐวิสาหกิจที่ไม่ขาดทุน 3.1
- 3.3 รัฐวิสาหกิจที่ขาดทุนหรือมีกำไรประเภทที่ไม่แสวงหากำไร

ระบบโบนัสของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 กำหนดวงเงินในการจ่ายโบนัส (Bonus Pool) ตามระดับผลงานวงเงินโบนัสตามที่หรือขึ้นอยู่กับจากฐานของระบบเดิมดังนี้

ระดับผลงาน (คะแนน)	วงเงินโบนัสสูงสุดรายปี	วงเงินโบนัสขั้นต่ำรายปี
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

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมและไม่หวังผลกำไร (ถ้าไม่) ไม่ได้อยู่ในภาคเอกชนแล้ว ให้นำส่วนที่ 1 มาคูณกับรัฐวิสาหกิจที่ทั้งปีมีกำไร ดังนั้น รัฐวิสาหกิจที่ประเภทส่งเสริมจะไม่ได้รับโบนัสในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ทั้งนี้รวมกับวงเงินโบนัสตามเกณฑ์ของรัฐบาลที่ทั้งปีมีกำไร

ระบบโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 และรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 กำหนดวงเงินโบนัสเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกำหนดไว้ในข้อของผลงานระดับ "ปกติ" และเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงจากฐานผลงานระดับ "ปกติ" เป็นหรือตามระดับผลงานดังนี้

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

สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ 3 ที่มีความควบคุมจากรัฐบาล เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติระบบ PSO แล้ว การจ่ายโบนัสกรรมการจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน

• 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
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับดีเยี่ยม
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับปกติ
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำ
- รัฐวิสาหกิจที่มีผลงานระดับต่ำมาก

ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

- รัฐวิสาหกิจประเภท 1 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1. ภาวะเยี่ยงที่ให้บริการหลาย

- การตลาด
- การงบประมาณ
- การเงินและการบัญชี
- การจัดการ
- การบริหารบุคคล
- การบริหารสินค้าคงคลัง
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

2. ภาวะเยี่ยงที่บังคับข้อปฏิบัติเนื่องจากมีผลผูกพันรัฐบาลในระยะยาว

- การพัฒนา
- การบำรุงรักษา
- การเงินและการค้าต่างประเทศ
- การลงทุนหรือลงทุน
- การระดมทุน
- รัฐวิสาหกิจประเภท 2 ประเภทที่ 3 และประเภท 4

1. ภาวะเยี่ยงที่ให้บริการหลายที่ เมื่อใช้ระบบประเมินผล

- การกำหนดอัตราเงินเดือนรายรับ
- การกำหนดอัตราเงินเดือนเงินอุดหนุนประจำปี - ขึ้นอยู่กับวงเงินอุดหนุนที่กำหนด
- การกำหนดอัตราเงินเดือนเงินอุดหนุนประจำปีของส่วนราชการหรือของส่วนราชการ
- การกำหนดวงเงินกู้ยืม การรับเงินอุดหนุนประจำปีของส่วนราชการที่กำหนดในเบื้องต้น
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร
- การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า อัตราจ้างต้องไม่เกินอัตรา เบื้องต้นของคณะกรรมการ
- การจ่ายเบี้ยประชุมและอุปกรณ์ที่จำเป็นเฉพาะเรื่อง ภายใต้เงื่อนไขไม่เกิน กึ่งหนึ่งของเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2. ภาวะเยี่ยงที่ให้บริการหลายเมื่อผลการดำเนินงานในระดับ "ดีเยี่ยม" หรือ "ดี"

- เงินอุดหนุนพนักงาน
- ค่าเช่ารถยนต์
- เงินช่วยเหลือบุตร
- ค่าเช่ารถจักรยานยนต์
- ค่าเช่าบ้าน
- การกำหนดวงเงินและอัตราค่าตอบแทนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งมาจากผู้ว่าการ

3. ภาวะเยี่ยงที่บังคับข้อปฏิบัติ

- การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือการชดเชยอัตราเงินเดือนในกรณีที่ขาดทุน ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการของรัฐวิสาหกิจ หรือ ส่วนหนึ่งเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นของข้างอื่น
- สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน
- เงินบำนาญ
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินบำนาญ
- การพัฒนา
- การบำรุงรักษา
- การเงินและการค้าต่างประเทศ
- การลงทุนหรือลงทุนของรัฐวิสาหกิจ
- การระดมทุน
- การจัดตั้งบริษัทในเครือ

ระบบแรงจูงใจสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ

เนื่องจากมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีระบบแรงจูงใจลักษณะพิเศษ ดังนั้น เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ใช้ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจให้มีระบบแรงจูงใจและข้อปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ดังนี้

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