



ด่วนที่สุด

11 มิ.ย. 58
16 มิ.ย. 58
18.45 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่..... 2686
วันที่ 16 มิ.ย. 2538
วันที่..... เวลา..... 19.15

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายฯ กรมปศุสัตว์กลาง โทร. 2739576-8

ที่ กค 0511/ 2538- 229

วันที่ 14 มิถุนายน 2538

8/28

เรื่อง ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

กป.ร.รับที่..... 406
วันที่ 16 มิ.ย. 38
เวลา 8.40 น.

กราบเรียน ท่านนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ

ตามที่คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจได้มีมติ
ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2538 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2538 เห็นชอบในระบบประเมินผลการดำเนินงาน
รัฐวิสาหกิจ และให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ดำเนินการเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติต่อไป นั้น

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียน ดังนี้

เรื่องเดิม

ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/ว(ล) 169 ลงวันที่ 7 มกราคม
2536 ได้มีมติเห็นชอบในส่วนที่เกี่ยวกับระบบการบริหารงานและระบบรายงาน 2 ประการ ดังนี้

(1) ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจพิจารณาประเมินผลงานของผู้บริหารระดับสูงสุด
ของรัฐวิสาหกิจนั้น เสนอต่อคณะกรรมการฯ 2 ปี หากเห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขประการใดให้แสดง
เหตุผลเสนอ เพื่อพิจารณาด้วย

(2) ให้คณะกรรมการหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ พิจารณาประเมิน
ผลงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นประจำทุกสองปี

ข้อเสนอ

คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีหน้าที่
ติดตามและเสนอแนะการปฏิบัติตามนโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่
1/2538 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2538 พิจารณาเห็นชอบหลักการเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงาน
รัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ โดยให้นำเสนอคณะกรรมการเพื่อ
พิจารณา ดังนี้

/1. หลักการ...

ก.น.ส.
[Signature]
6 มิ.ย. 2538
ส.ว.ต.๑.
[Signature]
๑๖/๖/๓๘.

ด่วนมาก

ที่ นร 0202/6510

1/28

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กท 10300

23 มิถุนายน 2538

เรื่อง ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

เรียน กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงาน
รัฐวิสาหกิจ (นายโกวิททย์ โปษยานนท์)

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ
ด่วนที่สุด ที่ กค 0511/2538-229 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2538

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด
ที่ นร 1009/3538 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2538

ตามที่ได้เสนอเรื่อง ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ไปเพื่อคณะรัฐมนตรี
พิจารณา นั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เสนอความเห็นมา เพื่อ
ประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดครบถ้วนตามสำเนาหนังสือที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 ลงมติเห็นชอบหลักการ
ในการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ
ตามที่คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจเสนอ ทั้ง 7 ข้อ และให้
ดำเนินการต่อไปได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้
ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายพอล เสงเจริญ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

22 ค.ย. 2538

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. 2800391

โทรสาร 2826355

ช.กปร.....
พร.ผอ.กปร.....
หน.ส.....
หน.ง.....
วิเคราะห์/บริหาร/ราชการ.....
ช.ท.พิมพ์/ทาน.....

รายชื่อผู้เกี่ยวข้องซึ่งได้แจ้งเรื่อง ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

มาให้ทราบ

.....

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง
2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม
3. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม
4. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
5. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์
6. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
7. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
8. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
9. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
10. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม
11. ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
12. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ
13. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1. หลักการเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงวิธีการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากระบบการกำกับควบคุมดูแลรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันมีความไม่สมบูรณ์ เพราะในปัจจุบันระบบการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจใช้กฎระเบียบมาตรฐานบังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ทั้ง ๆ ที่รัฐวิสาหกิจมีความแตกต่างกันอย่างยิ่งในหลาย ๆ ด้าน ประกอบกับเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างความรับผิดชอบระดับองค์กรและระดับรายบุคคลกับผลงานอย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้น จึงควรเปลี่ยนแปลงวิธีการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจใหม่ เป็นการควบคุมผลงานของรัฐวิสาหกิจและกำหนดให้มีแรงจูงใจ (ค่าตอบแทน) ทั้งในทางบวก (รางวัล) และในทางลบ ตามระดับผลงาน โดยจะผ่อนคลายนโยบายข้อบังคับที่บังคับกับรัฐวิสาหกิจเพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีความคล่องตัวมากที่สุด แต่ทั้งนี้รัฐยังคงมีความจำเป็นต้องควบคุมรัฐวิสาหกิจในระดับกว้าง ๆ ที่มีผลผูกพันระยะยาวในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น การเงินทุน การนำส่งรายได้แผ่นดิน การกู้เงินและการค้าประกันเงินกู้ของรัฐวิสาหกิจ การลงทุนหรือการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ การตรวจสอบภายใน และการจัดทำแผนวิสาหกิจ เป็นต้น

2. การแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจเพื่อลดการควบคุมและให้ระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจแทน

จากหลักการเหตุผลดังกล่าวในข้อ 1 ประกอบกับการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดีในปัจจุบันยังขาดความสมบูรณ์หลายประการดังนี้

- 2.1 การกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีเป็นมาตรฐานทั่วไปไม่ได้แบ่งตามประเภทรัฐวิสาหกิจ ทำให้ขาดความเป็นธรรมสำหรับรัฐวิสาหกิจบางประเภท
- 2.2 ระบบควบคุมไม่มีการแบ่งระดับสำหรับรัฐวิสาหกิจที่ไม่ผ่านหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและไม่มีความจริงจังให้ปฏิบัติงานดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
- 2.3 ตัวแปรที่กำหนดยังไม่ครอบคลุมด้านที่สำคัญ เช่น คุณภาพของสินค้าและบริการ เป็นต้น

จึงเห็นควรเสนอแนวทางในการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งรัฐวิสาหกิจออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

/(1) รัฐวิสาหกิจ...

(1) รัฐวิสาหกิจประเภทที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชนและได้มีการแปรรูปไปบางส่วนแล้วด้วยการกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ เช่น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) การกำหนดค่าของตัวแปรและระบบแรงจูงใจควรรักษาใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจนั้น ๆ (Industry Norm)

(2) รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการแปรรูปในระยะยาว เช่น รัฐวิสาหกิจในกลุ่มสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น การกำหนดค่าของตัวแปร และระบบแรงจูงใจควรรักษาใช้หลักเกณฑ์การเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีโดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะและครอบคลุมด้านที่สำคัญยิ่งขึ้น สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ยังไม่ผ่านหลักเกณฑ์การเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี ก็ให้กำหนดค่าของตัวแปรและระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ (ซึ่งจะกล่าวในข้อ 3) ไปก่อนจนกว่าจะสามารถผ่านหลักเกณฑ์การเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีได้

(3) รัฐวิสาหกิจประเภทหารายได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

(3.1) รัฐวิสาหกิจกลุ่มที่มีการควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการจนประสบผลขาดทุน เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นต้น

(3.2) รัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ตาม (3.1) การกำหนดค่าของตัวแปรและระบบแรงจูงใจให้ขึ้นไปตามระบบประเมินผลการดำเนินงาน

(4) รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร การกำหนดค่าของตัวแปรและระบบแรงจูงใจให้ขึ้นไปตามระบบประเมินผลการดำเนินงาน

3. ระบบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

3.1 หลักการของระบบ

1) จัดทำบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (Performance Agreement) สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งก่อนเริ่มปีงบประมาณของรัฐวิสาหกิจ บันทึกข้อตกลงฯ ดังกล่าวต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย และลงนามโดยปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจและปลัดกระทรวงการคลังในนามของรัฐบาล และประธานคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจในนามของรัฐวิสาหกิจ

/2) คณะกรรมการ...

- 2) คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจเป็นผู้กำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงฯ โดยรัฐจะผ่อนคลाय กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจบริหารงานได้คล่องตัวขึ้น
- 3) การกำหนดตัวแปรในบันทึกข้อตกลงฯ รัฐจะคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละรัฐวิสาหกิจ และครอบคลุมด้านสำคัญทุกด้าน และเป็นผลงานที่รัฐต้องการจากรัฐวิสาหกิจ
- 4) การประเมินผลงานตอนสิ้นปี จะแบ่งผลงานของรัฐวิสาหกิจออกเป็น 5 ระดับ และมีการกำหนดระบบผลตอบแทนที่สะท้อนระดับผลงาน
- 5) ประเมินผลงานคณะกรรมการและผู้บริหารโดยใช้ตัวแปรชุดเดียวกันกับการประเมินผลงานของรัฐวิสาหกิจ
- 6) เริ่มทยอยใช้ระบบการประเมินผลฯ กับรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ปีงบประมาณ 2539 จนครบทุกรัฐวิสาหกิจภายใน 3 ปี

3.2 โครงสร้างของระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ แบ่งออกเป็น

3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ
(Performance Agreement)

ส่วนที่ 2 ระบบแรงจูงใจ (Incentive System)

ส่วนที่ 3 วิธีกรและขั้นตอนในการดำเนินการระบบประเมินผลฯ

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 : บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ
(Performance Agreement) เป็นบันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาลกับรัฐวิสาหกิจเพื่อกำหนดตัวแปรและเป้าหมายที่รัฐต้องการจากรัฐวิสาหกิจในแต่ละปี การเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งบันทึกข้อตกลงฯ การกำหนดตัวแปรและเป้าหมายจะเป็นไปอย่างอิสระและเป็นธรรมต่อประเทศและเป็นธรรมต่อผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสามารถแบ่งการดำเนินงานออกเป็นขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

/ขั้นตอน...

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวแปรการประเมินผลงาน (Performance Criteria) เพื่อวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานใน 4 ด้าน หลัก ๆ ดังนี้

- (1) ตัวแปรวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะสั้น (Static Efficiency) ประกอบด้วย การวัดประสิทธิภาพด้านการเงิน ด้านการผลิต และคุณภาพของบริการ
- (2) ตัวแปรวัดผลการดำเนินงานในระยะยาว (Dynamic Efficiency) เพื่อวัดประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันในระยะยาว เช่น การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ
- (3) ตัวแปรวัดประสิทธิภาพในการบริหารแผนการลงทุน (Project Implementation) เพื่อให้การบริหารการลงทุนเป็นไปตามเป้าหมาย
- (4) ตัวแปรวัดผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษของรัฐบาล (Government Special Projects) เป็นการวัดผลการดำเนินการตามที่รัฐบาลได้มอบหมายให้รัฐวิสาหกิจดำเนินเป็นพิเศษ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดน้ำหนักหรือความสำคัญของตัวแปร (Criterion Weight) ตัวแปรที่กำหนดขึ้น 10 ถึง 15 ตัวแปร มีความสำคัญไม่เท่ากัน จึงกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรในระดับที่ต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจสามารถบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของรัฐบาล

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานสำหรับแต่ละตัวแปร (Criterion Value) ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ ระดับที่ 1 คือ ดีเยี่ยม ระดับที่ 2 คือ ดีมาก ระดับที่ 3 คือ ดี ระดับที่ 4 คือ พอใช้ และระดับที่ 5 คือ ปรับปรุง เมื่อถึงสิ้นปีรัฐจะเข้าไปประเมินผลการดำเนินงานตามขั้นที่ก่อก่อกลางๆ และให้ผลตอบแทนตามระบบรางวัล

ส่วนที่ 2 : ระบบแรงจูงใจหรือค่าตอบแทน (Incentive System)

ประกอบด้วย

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

- (1.1) ระบบโบนัสของพนักงานลูกจ้างและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ
- (1.2) ระบบการกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

(2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

- (2.1) ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานจริงของรัฐวิสาหกิจประจำปี
- (2.2) ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

ซึ่งจะกล่าวต่อไปในข้อ 4

ส่วนที่ 3 : วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการระบบประเมินผลฯ

1) การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน เห็นสมควรให้คณะรัฐมนตรี

แต่งตั้ง "คณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจ" ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง เป็นประธาน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 6 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นตัวแทนจากภาคต่างๆ โดยมีอธิบดีกรมบัญชีกลางเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้สำนักวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี สำหรับกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้อยู่ในวาระได้ไม่เกิน 2 วาระ ติดต่อกัน คณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1) เปรียบเทียบและจัดทำร่างบันทึกข้อตกลงการประเมินผลกับแต่ละรัฐวิสาหกิจเพื่อเสนอคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ และรายงานคณะรัฐมนตรีทราบ

1.2) ประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งต่อต้นปี และรายงานผลงานของรัฐวิสาหกิจให้คณะกรรมการติดตามฯ และคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

/1.3) พิจารณา...

1.3) ศึกษาปรับปรุงระบบประเมินผลฯ ตามความเหมาะสม โดยเสนอ คณะกรรมการติดตามฯ ศึกษาอนุมัติ และรายงานให้คณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

ทั้งนี้ การศึกษาอนุมัติของคณะกรรมการติดตามฯ ถือเป็นอนุมัติของคณะรัฐมนตรี และให้รายงาน ให้คณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และในการนี้ที่ไม่มีคณะกรรมการติดตามฯ ให้เสนอคณะรัฐมนตรีศึกษาอนุมัติ

2) การกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการระบบประเมินผลฯ เห็นควรกำหนด

ขั้นตอน ดังนี้

2.1) กำหนดตารางเวลาการจัดทำบันทึกข้อตกลงฯ

2.2) การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตอนต้นปี

- ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินรับรองงบการเงินของรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งภายใน 45 วัน นับแต่วันที่รัฐวิสาหกิจส่งงบการเงินให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

- คณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจ ประเมินผลงานตาม บันทึกข้อตกลงฯ เสนอต่อกระทรวงการคลัง เพื่อพิจารณาอนุมัติค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ของระบบประเมินผลฯ

การดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น สำนักงานรัฐวิสาหกิจและ หลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง จำเป็นต้องมีระบบข้อมูลและบุคลากรที่พร้อม เพื่อให้ดำเนินการได้อย่าง รวดเร็ว และเพื่อให้คณะกรรมการประเมินผลฯ มีข้อมูลสนับสนุนการพิจารณาได้อย่างกว้างขวาง จึง จำเป็นต้องมีการจ้างบริษัทที่ปรึกษาเอกชนเพื่อสนับสนุนในกิจการดังกล่าวจนกว่า สำนักงานรัฐวิสาหกิจฯ กรมบัญชีกลางจะมีระบบข้อมูลและบุคลากรที่พร้อม จึงขอให้รัฐสนับสนุนงบประมาณเพื่อจ้างบริษัทที่ปรึกษา เอกชน

4. ระบบรางวัลหรือค่าตอบแทนตามผลงาน มี 4 รายการ ดังนี้

- 4.1 ระบบโบนัสของพนักงานลูกจ้างและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ
- 4.2 ระบบการกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
- 4.3 ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานของรัฐวิสาหกิจประจำปีตามระบบประเมินผล
- 4.4 ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ระบบโบนัสของพนักงานลูกจ้างและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

(1) หลักเกณฑ์เดิม

(1.1) การจัดสรรกำไรสุทธิเพื่อจ่ายโบนัสกรรมการและโบนัสพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการบัญชีและการเงินของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2520

(1.2) หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัส คือ จ่ายจากกำไรสุทธิจากการดำเนินงานตามปกติของรัฐวิสาหกิจเท่านั้น

(1.3) การจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานลูกจ้างประจำ มี 4 ลักษณะ คือ

(1.3.1) การจ่ายโบนัสปกติ (วงเงินไม่เกินร้อยละ 9 ของกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส แต่ไม่เกิน 5 เท่าของเงินเดือนค่าจ้างเฉลี่ย)

(1.3.2) การจ่ายโบนัสในอัตราคงที่

(1.3.3) การจ่ายโบนัสตามตัวแปรของผลงานที่กำหนด

(1.3.4) การจ่ายโบนัสสำหรับรัฐวิสาหกิจที่ดี (วงเงินไม่เกินร้อยละ 9 ของกำไรสุทธิเพื่อการจัดสรรโบนัส โดยไม่มีเพดานขั้นสูงของโบนัส)

/(2) หลักเกณฑ์...

(2) หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสใหม่ตามระบบประเมินผลการดำเนินงาน

วิธีสาขากิจ

ก. โบนัสพนักงานและลูกจ้าง ให้ปรับปรุงตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1) วิธีสาขากิจทั่วไปที่มีผลกำไร กำหนดค่าให้วงเงินสูงสุด

ที่จ่ายโบนัสเท่ากับร้อยละ 9 ของกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส แต่ไม่เกิน 5 เท่าของเงินเดือนค่าจ้างเฉลี่ย เห็นควรให้จ่ายโบนัสตามผลงาน ดังนี้

วงเงินสูงสุดที่ใช้ในการจ่ายโบนัสพนักงาน

<u>ระดับผลงาน</u> (คะแนน)	<u>วงเงินพื้นฐานของ</u> <u>ร้อยละของกำไรสุทธิ</u> (% ของกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส)	<u>แต่ไม่เกินจำนวน</u> <u>เท่าของเงินเดือนค่าจ้าง</u> (เท่า)
1.0 (ดีเยี่ยม)	11.00	8.00
1.5	10.50	7.00
2.0 (ดีมาก)	10.00	6.00
2.5	9.50	5.50
3.0 (ดี)	9.00	5.00
3.5	8.50	4.50
4.0 (พอใช้)	8.00	4.00
4.5	7.50	3.00
5.0 (ปรับปรุง)	7.00	2.00

/1.2) วิธีสาขากิจ...

1.2) รัฐวิสาหกิจที่มีการควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการประจำประเภท
ผลขาดทุน รัฐวิสาหกิจประเภทนี้ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) และองค์การขนส่งมวลชน
 กรุงเทพ (ขสมก.) เป็นต้น เห็นควรผลักดันให้จัดทางการเงินแยกค่าใช้จ่ายบริการเชิงสังคมและบริการ
 เชิงพาณิชย์ตามระบบ Public Service Obligation (PSO) และให้จ่ายโบนัสตามผลงานตามหลักเกณฑ์
 เดียวกันกับรัฐวิสาหกิจทั่ว ๆ ไปที่มีผลกำไร

1.3) รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีวัตถุประสงค์
 ในการให้การส่งเสริมกิจกรรมด้านต่าง ๆ ไม่มุ่งผลกำไร และได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
 มีรัฐวิสาหกิจในลักษณะดังกล่าว เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย สถาบัน
 ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น เห็นควรให้ได้รับโบนัสตามระดับผลงาน 2 ส่วน
 ดังนี้

ส่วนที่ 1 โบนัสคงที่ตามผลงาน

<u>ระดับผลงาน</u> (คะแนน)	<u>จำนวนโบนัสคงที่ตามผลงาน</u> (เท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ)
1.00 (ดีเยี่ยม)	2.00
1.50	1.50
2.00 (ดีมาก)	1.00
2.50	0.75
3.00 (ดี)	0.50
3.50	ไม่มีโบนัส
4.00 (พอใช้)	ไม่มีโบนัส
4.50	ไม่มีโบนัส
5.00 (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

/ส่วนที่ 2...

ส่วนที่ 2. โบนัสตามผลงานในเชิงพาณิชย์

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมดังกล่าวมีกำไรจากการดำเนินงาน (กำไรที่ได้มาจากการอุดหนุน) เห็นควรให้จัดสรรกำไรตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีผลกำไรเพิ่มเติมอีกส่วนหนึ่งด้วย ดังนั้น รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมที่มีกำไรจากการดำเนินงานจะได้รับโบนัส 2 ส่วน คือ โบนัสตามเกณฑ์รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมและโบนัสตามเกณฑ์รัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีผลกำไร ทั้งนี้ รวมกันแล้วต้องไม่เกินวงเงินสูงสุดของโบนัสตามเกณฑ์ของรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีผลกำไร

1.4) รัฐวิสาหกิจที่มีข้อจำกัดในการใช้แรงจูงใจด้านโบนัสพนักงาน

มี 3 กลุ่ม คือ

1) รัฐวิสาหกิจประเภทที่เคยจ่ายโบนัสพนักงานคงที่ จำนวน 6 แห่ง คือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล บริษัทวิทยุประกันภัย จำกัด บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัทการบินไทย จำกัด และการไฟฟ้านครหลวง เห็นควรให้เข้าระบบประเมินผลฯ โดยไม่มีแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงาน และให้ถือปฏิบัติกาจ่ายโบนัสพนักงานตามที่เคยจ่ายอยู่เดิมต่อไป

2) รัฐวิสาหกิจที่มีการจ่ายโบนัสตามเป้าหมายผลงาน คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เห็นควรให้เข้าระบบประเมินผลฯ โดยไม่มีแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงาน และให้ใช้หลักเกณฑ์การคำนวณโบนัสพนักงานตามเดิมจนกว่าจะมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์

3) รัฐวิสาหกิจที่ไม่มีการจ่ายโบนัสพนักงานแม้มีกำไร ได้แก่ บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด เห็นควรให้เข้าระบบประเมินผลฯ โดยไม่มีแรงจูงใจด้านโบนัสตามระดับผลงาน

1.5) รัฐวิสาหกิจที่คิดเมื่อครบตัวแปรและเข้าสู่ระบบประเมินผลฯ

เห็นควรให้มีแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงานตามระดับผลงานในหลักเกณฑ์เดียวกับรัฐวิสาหกิจประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวใน ข้อ 1.1 ถึง 1.4 โดยคำนึงถึงลักษณะและหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสที่เหมือนหรือคล้ายกับรัฐวิสาหกิจนั้น

/ช. โบนัส...

19/28

ข. โบนัสคณะกรรมการของวิทยาลัย เดิมจ่ายโบนัสกรรมการเฉพาะวิทยาลัยที่มีกำไร โดยจ่ายโบนัสภายในวงเงินร้อยละ 3 ของกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัสแก่ไม่เกินคนละ 60,000 บาทต่อปี ถ้ามีกำไรสุทธิสูงกว่า 100 ล้านบาท - 11,000 ล้านบาท ให้ได้รับโบนัสเพิ่มขึ้นอีกคนละ 5,000 - 60,000 บาทต่อปี ตามระดับของผลกำไร และถ้ามีกำไรสุทธิเพิ่มขึ้นอีกทุก ๆ 2,000 ล้านบาท ให้ได้รับโบนัสเพิ่มคนละ 10,000 บาท จึงเห็นสมควรจ่ายโบนัสตามระดับผลงาน ดังนี้

1.1) วิทยาลัยทั่วไปที่มีผลกำไร เห็นสมควรจ่ายโบนัสกรรมการโดยให้ฐานการคำนวณโบนัสเป็นไปตามหลักเกณฑ์เดิม และกำหนดไว้ในช่องผลงานระดับ 3 (ดี) และเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากฐานผลงานระดับ 3 (ดี) เป็นเปอร์เซ็นต์ตามระดับผลงานดีขึ้นหรือต่ำลง ดังนี้

<u>ระดับผลงาน</u> (คะแนน)	<u>จำนวนโบนัสที่กรรมการได้รับ</u> (บาท/คน/ปี)
1.0 (ดีเยี่ยม)	ฐาน + 100 % ของฐาน
1.5	ฐาน + 75 % ของฐาน
2.0 (ดีมาก)	ฐาน + 50 % ของฐาน
2.5	ฐาน + 25 % ของฐาน
3.0 (ดี)	ฐานเท่ากับจำนวนโบนัสกรรมการต่อคนที่คำนวณได้จากกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัสประจำปีบัญชีที่มีการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม
3.5	ฐาน - 25 % ของฐาน
4.0 (พอใช้)	ฐาน - 50 % ของฐาน
4.5	ไม่มีโบนัส
5.0 (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

/1.2 วิทยาลัย...

1.2) รัฐวิสาหกิจที่มีการควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการจนประสบผลขาดทุน เช่น รพท. และ ชสมก. เป็นต้น เมื่อจัดทางการเงินแยกค่าใช้จ่ายบริการเชิงสังคมและบริการเชิงพาณิชย์ตามระบบ PSO แล้ว ให้คำนวณโบนัสกรรมการตามหลักเกณฑ์ใหม่ของรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีผลกว่า

1.3) รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมและไม่หวังผลกำไร ให้จ่ายโบนัสกรรมการตามระดับผลงาน ดังนี้

<u>ระดับผลงาน</u>	<u>คณะกรรมการ</u>
(คะแนน)	<u>จำนวนโบนัสตามระดับผลงาน</u>
	(บาท/คน/ปี)
1.00 (ดีเยี่ยม)	25,000
1.50	20,000
2.00 (ดีมาก)	15,000
2.50	10,000
3.00 (ดี)	5,000
3.50	ไม่มีโบนัส
4.00 (พอใช้)	ไม่มีโบนัส
4.50	ไม่มีโบนัส
5.00 (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

1.4) รัฐวิสาหกิจที่มีข้อจำกัดในการใช้แรงจูงใจในค่าน้ำโบนัสพนักงาน ได้แก่ รัฐวิสาหกิจที่เคยมีการจ่ายโบนัสคงที่ ยกเว้นบริษัทวิทยุการบินไทยแห่งประเทศไทย จำกัด และรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีการจ่ายโบนัสพนักงานแม้มีกำไร รัฐวิสาหกิจที่มีการจ่ายโบนัสตามเป้าหมายผลงานและรัฐวิสาหกิจที่ดีเมื่อคกตัวแปรและเข้าสู่ระบบประเมินผลฯ เห็นสมควรให้จ่ายโบนัสกรรมการตามหลักเกณฑ์ใหม่ของรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีผลกว่า

/1.5 รัฐวิสาหกิจ...

1.5) รัฐวิสาหกิจที่เคยไม่เคยจ่ายโบนัสกรรมการ คือ บริษัท
วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เห็นควรให้เข้าระบบประเมินผลงานโดยไม่มีแรงจูงใจด้านโบนัส
กรรมการตามระดับผลงาน

4.2 ระบบการกำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี

(1) หลักเกณฑ์เดิม

(1.1) รัฐวิสาหกิจมีผลกำไร กำหนดให้วงเงินในการเลื่อนขึ้น
เงินเดือนค่าจ้างประจำปีในอัตราไม่เกินร้อยละ 7.5 ของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและ
ลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

(1.2) รัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน กำหนดให้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง
ประจำปีของพนักงานและลูกจ้างเป็นการพิเศษมากกว่า 1 ขึ้น ได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวน
พนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

อำนาจในการพิจารณาอนุมัติเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของตำแหน่ง
ผู้บริหารสูงสุดให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

(2) หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีใหม่ตามระบบประเมินผล

(2.1) วงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งจะคำนวณแปรตามระดับ
ผลงานของรัฐวิสาหกิจทั้งที่มีผลกำไรและรัฐวิสาหกิจที่มีผลขาดทุนดังนี้

/หน่วย...

หน่วย : % ของเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำ

ที่ผลต่อเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี

วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ระดับผลงาน

วิธสาหกิจที่มีผลการดำเนินงาน

(คะแนน)

ก้าว

ขาดทุน

(%)

(%)

1	(ดีเยี่ยม)	ไม่เกิน 8.50	ไม่เกิน 7.5
1.5		ไม่เกิน 8.25	ไม่เกิน 7.25
2	(ดีมาก)	ไม่เกิน 8.00	ไม่เกิน 7.0
2.5		ไม่เกิน 7.75	ไม่เกิน 6.75
3	(ดี)	ไม่เกิน 7.50	ไม่เกิน 6.5
3.5		ไม่เกิน 7.25	ไม่เกิน 6.25
4	(พอใช้)	ไม่เกิน 7.00	ไม่เกิน 6.0
4.5		ไม่เกิน 6.75	ไม่เกิน 5.75
5	(ปรับปรุง)	ไม่เกิน 6.50	ไม่เกิน 5.5

(2.2) ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี จากเดิมที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นขั้น ๆ เป็นการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนเป็นขั้นเงินเดือนหรือเป็นอัตราร้อยละ (%) ของอัตราเงินเดือนที่พนักงานและลูกจ้างดำรงอยู่ รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสูงสุด โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการวิธสาหกิจกำหนด ซึ่งควรสะท้อนถึงระดับผลงานของพนักงานแต่ละคน

/4.3 การประกาศ...

4.3 การประกาศจัดอันดับผลงานของวิสาหกิจประจำปีตามระบบประเมินผลฯ

(1) หลักเกณฑ์เดิม

หน่วยงานราชการได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานของวิสาหกิจ โดยมุ่งเน้นข้อมูลเพื่อการบริหารงานของแต่ละหน่วยราชการ โดยมีชนิดของข้อมูลและวัตถุประสงค์ในการใช้ที่แตกต่างกัน

(2) หลักเกณฑ์การประกาศจัดอันดับผลงานของวิสาหกิจประจำปีตามระบบประเมินผลฯ

เห็นสมควรกำหนดให้กระทรวงการคลังจัดทำรายงานผลการดำเนินงานจริงของวิสาหกิจโดยรวม เรียงลำดับตามระดับคะแนนผลงาน เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และดำเนินการประกาศผลงานของวิสาหกิจ โดยสิ่งพิมพ์หรือวารสารเพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบ

4.4 ระบบการให้คามอิสระในการบริหารงาน

(1) หลักเกณฑ์เดิม

ในปัจจุบันมีกฎระเบียบข้อบังคับทางการเงินการบัญชีของทางราชการ ที่เข้าก้ำกอบแล้ววิสาหกิจในเรื่องการปฏิบัติงานที่มิใช่ เรื่องนโยบายหลายแห่ง ทำให้วิสาหกิจขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

(2) ระบบการให้คามอิสระในการบริหารงานตามระบบประเมินผลฯ

เห็นควรกำหนดระบบการให้คามอิสระในการบริหารงานเฉพาะวิสาหกิจที่ใช้ระบบประเมินผลฯ และให้คามอิสระเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ให้คามอิสระในการบริหารงานแก่วิสาหกิจเป็นการทั่วไป
ทันทีที่ใช้ระบบประเมินผลฯ และ

/ส่วนที่ 2...

24/28

ส่วนที่ 2 ให้ความอิสระในการบริหารงานแก่รัฐวิสาหกิจมากขึ้นเมื่อมี

ผลงานจริงอยู่ในระดับ 2 (ดีมาก) และระดับ 1 (ดีเยี่ยม)

และในขั้นต้น เพื่อให้เกิดความรอบคอบเห็นควรให้ความอิสระในการบริหารงานแก่รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบ ประเมินผล เฉพาะในส่วนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ก่อน และ ในส่วน ofหน่วยงานอื่นค่อยพิจารณาอย่างค่อยเป็นค่อยไป

5. จำนวนรัฐวิสาหกิจที่ใช้ระบบประเมินผลฯ รวมทั้งระยะเวลาการเริ่มใช้บังคับ

5.1 จำนวนรัฐวิสาหกิจที่ใช้ระบบประเมินผลฯ

ปัจจุบันมีรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้น		78 แห่ง
(ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2538)		
รัฐวิสาหกิจที่ไม่เข้าระบบประเมินผลฯ		
- บริษัทลูกของรัฐวิสาหกิจ	11	แห่ง
- รัฐวิสาหกิจที่ให้เอกชนดำเนินการไปแล้ว	5	แห่ง
หรือหยุดดำเนินการ		
- รัฐวิสาหกิจที่เป็นหน่วยงานอิสระ	2	<u>18</u> แห่ง
รัฐวิสาหกิจที่จะเข้าระบบประเมินผลฯ		<u>60</u> แห่ง

สำหรับรัฐวิสาหกิจที่จำนวน 3 แห่ง (ปตท. ธอส. และ กฟผ.) และรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในขั้นตอนขอเข้าโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี จำนวน 3 แห่ง (ธนาคารกรุงไทย จำกัด กฟน. และ กฟภ.) เห็นสมควรให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีต่อไปจนกว่าจะครบตัวแปร 2 ตัวแปร จึงให้เข้าระบบประเมินผลฯ เช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ โดยไม่มีเงื่อนไข

/5.2 ระบุ...

5.2 ระยะเวลาการเริ่มใช้บังคับระบบประเมินผลฯ

เห็นสมควรเริ่มใช้ระบบประเมินผลฯ ตั้งแต่ปีบัญชี 2539 แต่เนื่องจาก
รัฐวิสาหกิจที่จะเข้าระบบประเมินผลฯ มีความพร้อมด้านข้อมูลการเงินไม่เท่ากัน ณ วันที่ 1 มีนาคม
2538 งบการเงินของรัฐวิสาหกิจ 60 แห่ง ที่อยู่ในระบบประเมินผลฯ มีการตรวจสอบงบการเงินล่าช้า
ดังนี้

<u>งบการเงินที่ สดง.</u>	<u>จำนวนแห่ง</u>
<u>ปีรอบปีล่าสุด</u>	
ปี 2533	2
ปี 2535	10
ปี 2536	27
ปี 2537	20
ตั้งจัดตั้งในปี 2538	<u>1</u>
รวม	<u>60</u>

ประกอบกับเมื่อพิจารณาความสำคัญของรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีผลการดำเนินงานกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ
ของประเทศแล้ว เห็นสมควรเริ่มใช้ระบบประเมินผลฯ ดังนี้

- (1) ปีบัญชี 2539 จำนวน 12 แห่ง เฉพาะรัฐวิสาหกิจที่เป็นโครงการนำร่อง
ซึ่งสังกัดการขนส่งมวลชนกรุงเทพและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งตั้ง
ปิดงบการเงินเสร็จเพียงปีบัญชี 2535 เท่านั้น รัฐวิสาหกิจที่สี่ จำนวน 3 แห่ง
- (2) ปีบัญชี 2540 ใช้ระบบประเมินผลฯ เพิ่มขึ้นอีก 20 แห่ง
- (3) ปีบัญชี 2541 ใช้ระบบประเมินผลฯ เพิ่มขึ้นอีก 22 แห่ง

/สำหรับ...

สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ ๑ ให้เป็นรัฐวิสาหกิจที่ต่อไปจนกว่าจะตกตัวแปร

2 ตัวแปร จึงให้เข้ามาอยู่ในระบบประเมินผลฯ ดังกล่าวในข้อ 5.1

**6. ระบบที่จะต้องจัดทำเพื่อสนับสนุนระบบประเมินผลการค้าเงินงานของรัฐวิสาหกิจ
คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด มีผลใช้บังคับอย่างมีประสิทธิภาพ**

6.1 เรงัดรัฐวิสาหกิจและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ให้จัดทำงบการเงินให้แล้ว
เสร็จโดยเร็วถึงปีบัญชีล่าสุด เพื่อให้ได้ข้อมูลทันสมัย และขอให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบรับรอง
งบการเงิน ตัวเลขและผลงานของรัฐวิสาหกิจให้แล้วเสร็จ ภายใน 45 วัน นับแต่วันที่รัฐวิสาหกิจส่ง
งบการเงินให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนตามผลงาน
ดังกล่าว เพื่อให้การตรวจสอบตัวเลขผลงานและการรับรองงบการเงินของรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผลฯ
แล้วเสร็จ เห็นสมควรให้รัฐวิสาหกิจว่าจ้างบริษัทเอกชนมาปฏิบัติงานในส่วนนี้โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของ
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยให้กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นชอบขอบเขตการจัดจ้าง (Terms of
Reference) เพื่อพิจารณากำหนดเงื่อนไขการควบคุมตัวแปรที่ใช้ในการประเมินผลงาน และเมื่อมีการ
ดำเนินการตามนี้แล้ว การตรวจสอบผลงาน (Performance Audit) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5
มกราคม 2536 เป็นอันต่อไป โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบประเมินผลฯ โดยปริยาย

6.2 กำหนดให้รัฐวิสาหกิจจัดทำระบบประเมินผลงานของพนักงานลูกจ้างรายบุคคล

6.3 เรงัดให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งจัดทำแผนวิสาหกิจให้แล้วเสร็จและทันสมัย พร้อมทั้ง
นำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและจริงจัง

6.4 เรงัดให้รัฐวิสาหกิจที่มีการควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการจนประสบผลขาดทุน
ให้จัดทำงบการเงินแยกค่าใช้จ่ายบริการเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์ตามระบบ Public Service Oligation

✓ 6.5 สนับสนุนเงินงบประมาณอุดหนุนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทน
หรือแรงจูงใจตามระดับผลงานแก่รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม โดยเห็นสมควรให้สำนักงานประมาณจัดสรร
งบประมาณให้แก่รัฐวิสาหกิจดังกล่าว ในปีที่มีการประเมินผลงานของรัฐวิสาหกิจนั้น

/6.6 สนับสนุน...

✓ 6.6 สนับสนุนให้จัดจ้างเอกชนช่วยสนับสนุนระบบข้อมูล และเสนอแนะตัวแปร
เป้าหมายการประเมินแก่กรมบัญชีกลาง ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการประเมินผลงาน
โดยขอรับเงินงบประมาณเพื่อการนี้เท่าที่จำเป็นภายในวงเงิน 18 ล้านบาท
รายละเอียดของระบบปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เรื่องที่ยขอให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

- 1) อนุมัติหลักการการเปลี่ยนแปลงวิธีการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและการจัดกลุ่ม
รัฐวิสาหกิจเพื่อประโยชน์ในการควบคุมกำกับดูแลและการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจดังกล่าว
ในข้อ 1 และข้อ 2
- 2) อนุมัติหลักการระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจและอนุมัติการแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินผลรัฐวิสาหกิจดังกล่าวในข้อ 3
- 3) อนุมัติระบบแรงจูงใจหรือค่าตอบแทนของระบบประเมินผลฯ ดังกล่าวในข้อ 4
- 4) จำนวนรัฐวิสาหกิจและระยะเวลาการบังคับใช้ระบบประเมินผลการดำเนินงาน
รัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจ หรือระบบสนับสนุนดังกล่าวในข้อ 5 และข้อ 6
- 5) อนุมัติหลักการให้สำนักงานงบประมาณตั้งงบประมาณอุดหนุนค่าใช้จ่าย เพื่อจ่ายเป็น
ค่าตอบแทนแก่รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม โดยจัดสรรงบประมาณไว้ในปีที่มีการประเมินผลงานของ
รัฐวิสาหกิจนั้นดังกล่าวในข้อ 6.5
- 6) อนุมัติให้จ้างที่ปรึกษาเอกชนช่วยสนับสนุนระบบข้อมูลและเสนอแนะตัวแปรและ
เป้าหมายการประเมินผลงาน โดยขอรับการสนับสนุนจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2538
งบกลาง ทั้งนี้เท่าที่จำเป็นภายในวงเงิน 18 ล้านบาท ดังกล่าวในข้อ 6.6

/7) เพื่อให้...

๒๘/๔๘

7) เพื่อให้ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมาทดแทนระบบการควบคุม กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและเรียบร้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในรายละเอียดของงาน ที่ต้องมีการดำเนินการตามข้อเสนออีกมาก จึงเห็นสมควรอนุมัติให้คณะกรรมการ ประเมินผลรัฐวิสาหกิจดำเนินการกำหนดหรือปรับปรุงแก้ไขรายละเอียด ภายใต้กรอบข้อเสนอดังกล่าว ข้างต้น และในกรณีที่ยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ เห็นควรรีให้กระทรวงการคลัง พิจารณาดำเนินการไปพลางก่อน

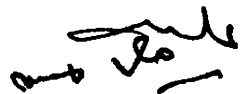
ทั้งนี้ เพื่อให้กระทรวงการคลังดำเนินการใช้ระบบประเมินผลได้ทันในงบประมาณ 2539 จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาในวันที่ 20 มิถุนายน 2538 ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง



(นายวิทธี ไพชยานนธ์)

ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษด้านเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการติดตามการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ

1๖๐ ต.ร.พ. - กค
๒๐ มิ.ย. ๓๘



(นายชวน หลีกภัย)

นายกรัฐมนตรี

