



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

11 มิ.ย. 58
16 มิ.ย. 58
18.45 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	2686
วันที่ 16 มิ.ย. 2538	19.18

ส่วนราชการ คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายฯ กรมปศุสัตว์ 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 ดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติต่อไป นั้น

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียน ดังนี้

เรื่องเดิม

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

(1) ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจพิจารณาประเมินผลงานของผู้บริหารระดับสูงสุด
ของรัฐวิสาหกิจนั้น เสนอต่อคณะรัฐมนตรีทุก ๆ 2 ปี หากเห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขประการใดให้แสดง
เหตุผลเสนอเพื่อพิจารณาด้วย

(2) ให้คณะรัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ พิจารณาประเมิน
ผลงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นประจำทุกสองปี

ข้อเสนอ

คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีหน้าที่
ติดตามและเสนอแนะการปฏิบัติตามนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่
1/2538 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2538 พิจารณาเห็นชอบหลักการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน
รัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ โดยให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อ
พิจารณา ดังนี้

/1. หลักการ...

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. การแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจเพื่อลดการควบคุมและใช้ระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจแทน

จากหลักการเหตุผลดังกล่าวในข้อ 1 ประกอบกับการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดีในปัจจุบันยังขาดความสมบูรณ์หลายประการดังนี้

2.1 การกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีเป็นมาตรฐานทั่วไปไม่ได้แบ่งตามประเภทรัฐวิสาหกิจ ทำให้ขาดความเป็นธรรมสำหรับรัฐวิสาหกิจบางประเภท

2.2 ระบบควบคุมไม่มีการแบ่งระดับสำหรับรัฐวิสาหกิจที่ไม่ผ่านหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและไม่มีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 ตัวแปรที่กำหนดยังไม่ครอบคลุมด้านที่สำคัญ เช่น คุณภาพของสินค้าและบริการ เป็นต้น

จึงเห็นควรเสนอแนวทางในการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งรัฐวิสาหกิจออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

/(1) รัฐวิสาหกิจ...

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

(2) รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดโดยธรรมชาติ (Natural Monopoly) และมีเป้าหมายในการแปรรูปในระยะยาว เช่น รัฐวิสาหกิจในกลุ่มสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น การกำหนดค่าของตัวแปร และระบบแรงจูงใจควรใช้หลักเกณฑ์การเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีโดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะและครอบคลุมด้านที่สำคัญยิ่งขึ้น สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ยังไม่ผ่านหลักเกณฑ์การเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี ก็ให้กำหนดค่าของตัวแปรและระบบแรงจูงใจตามระบบประเมินผลฯ (ดังจะกล่าวในข้อ 3) ไปก่อน จนกว่าจะสามารถผ่านหลักเกณฑ์การเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีได้

(3) รัฐวิสาหกิจประเภทหารายได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

(3.1) รัฐวิสาหกิจกลุ่มที่มีการควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการจนประสบผลขาดทุน เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นต้น

(3.2) รัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ตาม (3.1)
การกำหนดค่าของตัวแปรและระบบแรงจูงใจให้เป็นไปตามระบบประเมินผลการดำเนินงาน

(4) รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร การกำหนดค่าของตัวแปรและระบบแรงจูงใจให้เป็นไปตามระบบประเมินผลการดำเนินงาน

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 วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการระบบประเมินผลฯ

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 เมื่อถึงสิ้นปีรัฐจะเข้าไปประเมินผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงฯ และให้ผลตอบแทนตามระบบแรงจูงใจ

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 ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 6 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นตัวแทนจากภาคต่างๆ โดยมีอธิบดีกรมบัญชีกลางเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้สำนักวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี สำหรับการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้อยู่ในวาระได้ไม่เกิน 2 วาระ ติดต่อกัน คณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1) เปรียบเทียบและจัดทำร่างบันทึกข้อตกลงการประเมินผลกับแต่ละรัฐวิสาหกิจเพื่อเสนอคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ และรายงานคณะรัฐมนตรีทราบ

1.2) ประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งตอนสิ้นปี และรายงานผลงานของรัฐวิสาหกิจให้คณะกรรมการติดตามฯ และคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

/1.3) พิจารณา...

1.3) ศึกษาปรับปรุงระบบประเมินผลฯ ตามความเหมาะสม โดยเสนอ คณะกรรมการติดตามฯ ศึกษาอนุมัติ และรายงานให้คณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

ทั้งนี้ การศึกษาอนุมัติของคณะกรรมการติดตามฯ ถือเป็นการอนุมัติของคณะรัฐมนตรี และให้รายงาน ให้คณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และในการนี้ไม่มีคณะกรรมการติดตามฯ ให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ

2) การกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการระบบประเมินผลฯ เห็นควรกำหนด ขั้นตอน ดังนี้

2.1) กำหนดตารางเวลาการจัดทำบันทึกข้อตกลงฯ

2.2) การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตอนต้นปี

- ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินรับรองงบการเงินของรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งภายใน 45 วัน นับแต่วันที่รัฐวิสาหกิจส่งงบการเงินให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

- คณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจ ประเมินผลงานตาม บันทึกข้อตกลงฯ เสนอต่อกระทรวงการคลังเพื่อพิจารณาอนุมัติค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ของระบบประเมินผลฯ การดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น สำนักวิสาหกิจและ หลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง จำเป็นต้องมีระบบข้อมูลและบุคลากรที่พร้อมเพื่อบริหารการได้อย่าง รวดเร็ว และเพื่อให้คณะกรรมการประเมินผลฯ มีข้อมูลสนับสนุนการพิจารณาได้อย่างกว้างขวาง จึง จำเป็นต้องมีการจ้างบริษัทที่ปรึกษาเอกชนเพื่อสนับสนุนในกิจการดังกล่าวจนกว่า สำนักวิสาหกิจฯ กรมบัญชีกลางจะมีระบบข้อมูลและบุคลากรที่พร้อม จึงขอให้รัฐสนับสนุนงบประมาณเพื่อจ้างบริษัทที่ปรึกษา เอกชน

4. หมายเหตุ...

15/28

4. ระบบรางวัลหรือค่าตอบแทนตามผลงาน มี 4 รายการ ดังนี้

- 4.1 ระบบโบนัสของพนักงานลูกจ้างและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ
- 4.2 ระบบการกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
- 4.3 ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานของรัฐวิสาหกิจประจำปีตามระบบประเมินผลฯ
- 4.4 ระบบการให้ค่าความอิสระในการบริหารงาน

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ระบบโบนัสของพนักงานลูกจ้างและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

(1) หลักเกณฑ์เดิม

(1.1) การจัดสรรกำไรสุทธิเพื่อจ่ายโบนัสกรรมการและโบนัสพนักงาน และลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ 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

วิธีสหกิจ

ก. โบนัสพนักงานและลูกจ้าง ให้ปรับปรุงตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1) วิธีสหกิจทั่วไปที่มีผลกำไร กำหนดค่าให้วงเงินสูงสุด

ที่จ่ายโบนัสเท่ากับร้อยละ 9 ของกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส แต่ไม่เกิน 5 เท่าของเงินเดือนค่าจ้างเฉลี่ย
เห็นควรให้จ่ายโบนัสตามผลงาน ดังนี้

วงเงินสูงสุดที่ใช้ในการจ่ายโบนัสพนักงาน

<u>ระดับผลงาน</u>	<u>วงเงินพื้นฐานของ</u>	<u>แต่ไม่เกินจำนวน</u>
<u>(คะแนน)</u>	<u>ร้อยละของกำไรสุทธิ</u>	<u>เท่าของเงินเดือนค่าจ้างฯ</u>
	<u>(% ของกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส)</u>	<u>(เท่า)</u>
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) วิธีสหกิจ...

1.2) รัฐวิสาหกิจที่มีการควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการจําหน่าย

ผลบวก รัฐวิสาหกิจประเภทนี้ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) เป็นต้น เห็นควรผลักดันให้จัดทางการเงินแยกค่าใช้จ่ายบริการเชิงสังคมและบริการเชิงพาณิชย์ตามระบบ Public Service Obligation (PSO) และให้จ่ายโบนัสตามผลงานตามหลักเกณฑ์เดียวกันกับรัฐวิสาหกิจทั่ว ๆ ไปที่มีผลกำไร

1.3) รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีวัตถุประสงค์

ในการให้การส่งเสริมกิจกรรมด้านต่าง ๆ ไม่มุ่งผลกำไร และได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน มีรัฐวิสาหกิจในลักษณะดังกล่าว เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น เห็นควรให้ได้รับโบนัสตามระดับผลงาน 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 โบนัสคงที่ตามผลงาน

ระดับผลงาน

(คะแนน)

จำนวนโบนัสคงที่ตามผลงาน

(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

ในการที่รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมดังกล่าวมีกำไรจากการดำเนินงาน (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 บริษัทวิทยุประพันธ์ภัย จำกัด บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัทการบินไทย จำกัด และการไฟฟ้านครหลวง เห็นควรให้เข้าระบบประเมินผลฯ โดยไม่มีแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงาน และให้ถือปฏิบัติการจ่ายโบนัสพนักงานตามที่เคยจ่ายอยู่เดิมต่อไป
- 2) รัฐวิสาหกิจที่มีการจ่ายโบนัสตามเป้าหมายผลงาน คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เห็นควรให้เข้าระบบประเมินผลฯ โดยไม่มีแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงาน และให้ใช้หลักเกณฑ์การคำนวณโบนัสพนักงานตามเดิมจนกว่าจะมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์
- 3) รัฐวิสาหกิจที่ไม่มีการจ่ายโบนัสพนักงานแต่มีกำไร ได้แก่ บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด เห็นควรให้เข้าระบบประเมินผลฯ โดยไม่มีแรงจูงใจด้านโบนัสตามระดับผลงาน

1.5) รัฐวิสาหกิจที่เมื่อตกตัวแปรและเข้าสู่ระบบประเมินผลฯ

เห็นควรให้มีแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงานตามระดับผลงานในหลักเกณฑ์เดียวกับรัฐวิสาหกิจประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวใน ข้อ 1.1 ถึง 1.4 โดยคำนึงถึงลักษณะและหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสที่เหมือนหรือคล้ายกับรัฐวิสาหกิจนั้น

/ช. โบนัส...

19/28

ข. โบนัสคณะกรรมการของวิสาหกิจ เดิมจ่ายโบนัสกรรมการเฉพาะ
วิสาหกิจที่มีกำไร โดยจ่ายโบนัสภายในวงเงินร้อยละ 3 ของกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัสแก่คน
คนละ 60,000 บาทต่อปี ถ้ามีกำไรสุทธิสูงกว่า 100 ล้านบาท - 11,000 ล้านบาท ให้ได้รับโบนัส
เพิ่มขึ้นอีกคนละ 5,000 - 60,000 บาทต่อปี ตามระดับของผลกำไร และถ้ามีกำไรสุทธิเพิ่มขึ้นอีกทุก ๆ
2,000 ล้านบาท ให้ได้รับโบนัสเพิ่มคนละ 10,000 บาท จึงเห็นสมควรจ่ายโบนัสตามระดับผลงาน ดังนี้

1.1) วิสาหกิจทั่วไปที่มีผลกำไร เห็นสมควรจ่ายโบนัสกรรมการ
โดยให้ฐานการคำนวณโบนัสเป็นไปตามหลักเกณฑ์เดิม และกำหนดไว้ในช่องผลงานระดับ 3 (ดี) และ
เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากฐานผลงานระดับ 3 (ดี) เป็นเปอร์เซ็นต์ตามระดับผลงานดีขึ้นหรือต่ำลง ดังนี้

<u>ระดับผลงาน</u>	<u>จำนวนโบนัสที่กรรมการได้รับ</u>
(คะแนน)	(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)	ฐานเท่ากับจำนวนโบนัสกรรมการต่อคนที่คำนวณ ได้จากกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัสประจำปีบัญชี ที่มีการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม
3.5	ฐาน - 25 % ของฐาน
4.0 (พอใช้)	ฐาน - 50 % ของฐาน
4.5	ไม่มีโบนัส
5.0 (ปรับปรุง)	ไม่มีโบนัส

/1.2 วิสาหกิจ...

1.2) รัฐวิสาหกิจที่มีการควบคุมราคาจำหน่ายและบริการจนประสบ
ผลขาดทุน เช่น รฟท. และ ขสมก. เป็นต้น เมื่อจัดทางการเงินแยกค่าใช้จ่ายบริการเชิงสังคมและ
 บริการเชิงพาณิชย์ตามระบบ PSO แล้ว ให้คำนวณโบนัสกรรมการตามหลักเกณฑ์ใหม่ของรัฐวิสาหกิจทั่วไป
 ที่มีผลกำไร

1.3) รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมและไม่มีหวังผลกำไร ให้จ่าย
 โบนัสกรรมการตามระดับผลงาน 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) รัฐวิสาหกิจที่มีข้อจำกัดในการใช้แรงจูงใจในค่าน้ำหนักผลงาน
 ได้แก่ รัฐวิสาหกิจที่เคยมีการจ่ายโบนัสคงที่ ยกเว้นบริษัทวิทยุการบินไทยแห่งประเทศไทย จำกัด
 และรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีการจ่ายโบนัสพนักงานไม่มีกำไร รัฐวิสาหกิจที่มีการจ่ายโบนัสตามเป้าหมายผลงานและ
 รัฐวิสาหกิจที่ดีเมื่อคกตัวแปรและเข้าสู่ระบบประเมินผลฯ เห็นสมควรให้จ่ายโบนัสกรรมการตามหลักเกณฑ์ใหม่
 ของรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีผลกำไร

/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

วิธีสหกิจที่มีผลการดำเนินงาน

(คะแนน)

ถ้า

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) ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ

ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี จากเดิมที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นขั้น ๆ เป็นการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนเป็นขั้นเงินเดือนหรือเป็นอัตราร้อยละ (%) ของอัตราเงินเดือนที่พนักงานและลูกจ้างดำรงอยู่ รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสูงสุด โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจกำหนด ซึ่งควรสะท้อนถึงระดับผลงานของพนักงานแต่ละคน

/4.3 การประกาศ...

4.3 การประกาศจัดอันดับผลงานของวิสาหกิจประจำปีตามระบบประเมินผลฯ

(1) หลักเกณฑ์เดิม

หน่วยงานราชการได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานของวิสาหกิจ โดยมุ่งเน้นข้อมูลเพื่อการบริหารงานของแต่ละหน่วยราชการ โดยมีชนิดของข้อมูลและวัตถุประสงค์ในการใช้ที่แตกต่างกัน

(2) หลักเกณฑ์การประกาศจัดอันดับผลงานของวิสาหกิจประจำปีตามระบบประเมินผลฯ

เห็นสมควรกำหนดให้กระทรวงการคลังจัดทำรายงานผลการดำเนินงานจริงของวิสาหกิจโดยรวม เรียงลำดับตามระดับคะแนนผลงาน เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และดำเนินการประกาศผลงานของวิสาหกิจ โดยสิ่งพิมพ์หรือวารสารเพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบ

4.4 ระบบการให้คามอิสระในการบริหารงาน

(1) หลักเกณฑ์เดิม

ในปัจจุบันมีกฎระเบียบข้อบังคับทางการเงินการบัญชีของทางราชการที่ใช้กำกับดูแลวิสาหกิจในเรื่องการปฏิบัติงานที่มีใช้เรื่องนโยบายหลายแห่ง 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 ประเมินผลฯ เฉพาะในส่วนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ก่อน และ ในส่วนของหน่วยงานอื่นค่อยพิจารณาอย่างค่อยเป็นค่อยไป

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

สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ดีจำนวน 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...

25/28

5.2 ระยะเวลาการเริ่มใช้บังคับระบบประเมินผลฯ

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

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

ประกอบกับเมื่อพิจารณาความสำคัญของรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีผลการดำเนินงานกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ
ของประเทศแล้ว เห็นสมควรเริ่มใช้ระบบประเมินผลฯ ดังนี้

(1) ปีบัญชี 2539 จำนวน 12 แห่ง เฉพาะรัฐวิสาหกิจที่เป็นโครงการนำร่อง
ซึ่งสังกัดการขนส่งมวลชนกรุงเทพและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งแจ้ง
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. ระบบที่จะต้องใช้เพื่อให้สนับสนุนระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด มีผลใช้บังคับอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1 เปรียงรัฐวิสาหกิจและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ให้จัดทำงบการเงินให้แล้วเสร็จโดยเร็วถึงปีบัญชีล่าสุด เพื่อให้ได้ข้อมูลทันสมัย และขอให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบรับรองงบการเงิน ตัวเลขและผลงานของรัฐวิสาหกิจให้แล้วเสร็จ ภายใน 45 วัน นับแต่วันที่รัฐวิสาหกิจส่งงบการเงินให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนตามผลงาน ดังนั้น เพื่อให้การตรวจสอบตัวเลขผลงานและการรับรองงบการเงินของรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผลฯ แล้วเสร็จ เห็นสมควรให้รัฐวิสาหกิจว่าจ้างบริษัทเอกชนมาปฏิบัติงานในส่วนนี้โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยให้กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นชอบขอบเขตการจัดจ้าง (Terms of Reference) เพื่อพิจารณากำหนดเงื่อนไขครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการประเมินผลงาน และเมื่อมีการดำเนินการตามนี้แล้ว การตรวจสอบผลงาน (Performance Audit) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2536 เป็นอันต่อไป โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบประเมินผลฯ โดยปริยาย

6.2 กำหนดให้รัฐวิสาหกิจจัดทำระบบประเมินผลงานของพนักงานลูกจ้างรายบุคคล

6.3 เปรียงให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งจัดทำแผนวิสาหกิจให้แล้วเสร็จและทันสมัย พร้อมทั้งนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและจริงจัง

6.4 เปรียงให้รัฐวิสาหกิจที่มีการควบคุมราคาค่าสินค้าและบริการจนประสบผลขาดทุน ให้จัดทำงบการเงินแยกค่าใช้จ่ายบริการเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์ตามระบบ Public Service Obligation

✓ 6.5 สนับสนุนเงินงบประมาณอุดหนุนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนหรือแรงจูงใจตามระดับผลงานแก่รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม โดยเห็นสมควรให้สำนักงานงบประมาณจัดสรรงบประมาณให้แก่รัฐวิสาหกิจดังกล่าว ในปีที่มีการประเมินผลงานของรัฐวิสาหกิจนั้น

/6.6 สนับสนุน...

✓ 6.6 สนับสนุนให้จัดจ้างเอกชนช่วยสนับสนุนระบบข้อมูล และเสนอแนะตัวแปร
เป้าหมายการประเมินแก่กรมบัญชีกลาง ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการประเมินผลงาน
โดยขอรับเงินงบประมาณเพื่อการนี้เท่าที่จำเป็นภายในวงเงิน 18 ล้านบาท
รายละเอียดของระบบปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เรื่องที่ขอให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

- 1) อนุมัติหลักการการเปลี่ยนแปลงวิธีการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและการจัดกลุ่ม
รัฐวิสาหกิจเพื่อประโยชน์ในการควบคุมกำกับดูแลและการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจดังกล่าว
ในข้อ 1 และข้อ 2
- 2) อนุมัติหลักการระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจและอนุมัติการแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินผลรัฐวิสาหกิจดังกล่าวในข้อ 3
- 3) อนุมัติระบบแรงจูงใจหรือค่าตอบแทนของระบบประเมินผลฯ ดังกล่าวในข้อ 4
- 4) จำนวนรัฐวิสาหกิจและระยะเวลาการบังคับใช้ระบบประเมินผลการดำเนินงาน
รัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจ พร้อมระบบสนับสนุนดังกล่าวในข้อ 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...

๔๘/๔๘

๗) เพื่อให้ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมาทดแทนระบบการควบคุม กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและเรียบร้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในรายละเอียดของงาน ที่ต้องมีการดำเนินการตามข้อเสนออีกมาก จึงเห็นสมควรอนุมัติให้คณะกรรมการ ประเมินผลรัฐวิสาหกิจดำเนินการกำหนดหรือปรับปรุงแก้ไขรายละเอียด ภายใต้กรอบข้อเสนอดังกล่าว ข้างต้น และในกรณีที่ยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ เห็นควรรอให้กระทรวงการคลัง พิจารณาดำเนินการไปพลางก่อน

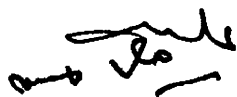
ทั้งนี้ เพื่อให้กระทรวงการคลังดำเนินการใช้ระบบประเมินผลได้ทันในงบประมาณ ๒๕๓๙ จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง



(นายวิททัย โพธิยานนท์)

ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษด้านเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการติดตามการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ

๑๖๐๐๐๐.๗๑-๓๓
๖๐ ๕-๕ ๓๓



(นายชวน หลีกภัย)

นายกรัฐมนตรี

