

คำานนาก

ที่ นร ๐๕๐๔/ ๙๓๕๙

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การผ่อนคลาัยหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ
ตามสัญญาจ้าง

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนมาก ที่ รง ๐๕๐๔/๑๕๐๖ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ด่วนที่สุด
ที่ กค ๐๔๑๐/๑๗๐๐ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

ตามที่ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การผ่อนคลาัยหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่าย
ผลตอบแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง ของกระทรวงการคลัง ไปเพื่อประกอบการ
พิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจได้เสนอความเห็นมาเพื่อประกอบการ
พิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๗ ลงมติเห็นชอบในหลักการ
การผ่อนคลาัยหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตาม
สัญญาจ้าง ตามที่กระทรวงการคลังเสนอทั้ง ๔ ข้อ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยให้รับข้อสังเกตของ
คณะรัฐมนตรีไปดำเนินการด้วย ดังนี้

๑. ควรพิจารณากำหนดเพดานเงินตอบแทนต่ำสุดและสูงสุดสำหรับผู้บริหารสูงสุดของ
รัฐวิสาหกิจไว้ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงภาพรวมของอัตราเงินเดือน และเงินตอบแทนในปัจจุบันที่จ่าย
ให้กับผู้บริหารสูงสุดของทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยให้แยกประเภทรัฐวิสาหกิจออกเป็นกลุ่มๆ
เช่น กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่มีผลประโยชน์ดีมีกำไร กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรน้อยหรือขาดทุน และ
กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่ไม่มุ่งแสวงกำไรและไม่มีรายได้ เป็นต้น และให้กำหนดแนวทางกว้าง ๆ ในการกำหนด
ค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารสูงสุดภายใต้เพดานเงินตอบแทนต่ำสุดและสูงสุดดังกล่าวแต่ละกลุ่ม เพื่อที่
คณะกรรมการของแต่ละรัฐวิสาหกิจจะได้มีความยืดหยุ่นในการพิจารณากำหนดเงินค่าตอบแทนในแต่ละกรณี
ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหาร
สูงสุด ตลอดจนงานภารกิจและเป้าประสงค์ที่จะมอบหมายให้ผู้นั้นรับผิดชอบดำเนินการให้บรรลุผลต่อไป

๒. การคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดให้ใช้วิธีการได้หลากหลาย เช่น ให้องค์กรเอกชนที่มีวิชาชีพในด้านการสรรหาบุคลากรคัดสรรมา ให้เลือก หรือใช้วิธีการทาบทามเจาะจงตัวบุคคล (Head Hunter) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นเป็นที่ยอมรับเข้ามาดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจที่ดำรงตำแหน่ง อยู่แล้ว เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ โดยสามารถบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่คณะกรรมการกำหนดไว้เมื่อเข้ารับตำแหน่ง เมื่อหมด อายุสัญญาจ้าง ก็ให้สามารถพิจารณาต่ออายุสัญญาจ้างต่อไปได้อีก โดยไม่ต้องดำเนินการตามกระบวนการ คัดเลือกและสรรหาตามปกติอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ในการทำสัญญาจ้างคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจต้องกำหนด เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่จะต้องดำเนินการให้ได้ผลในระยะเวลาที่กำหนด (benchmark) เอาไว้สำหรับ ประเมินผลผู้บริหารสูงสุดของแต่ละรัฐวิสาหกิจด้วย

๓. เพื่อให้ได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนา และนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่รัฐวิสาหกิจได้อย่างแท้จริง คณะกรรมการ ของรัฐวิสาหกิจจะต้องกำหนดระดับความสำเร็จ (benchmark) ของเป้าหมายหรือพันธกิจของรัฐวิสาหกิจ ที่ต้องการให้ผู้บริหารสูงสุดเข้ามารับผิดชอบดำเนินการหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งตัวชี้วัด (KPI) อย่างชัดเจน หากไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้ ก็สามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้

๔. เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ได้รับการสรรหามาจากบุคคลภายนอกองค์กร คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจควรให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ของผู้บริหารสูงสุดดังกล่าวอย่างเต็มที่ และควรเปิดให้ผู้บริหารสูงสุดนั้นสามารถคัดเลือกบุคคลมาดำรง ตำแหน่งผู้บริหารในระดับรองลงไป เพื่อเป็นทีมในการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจนั้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มที่ต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุชัย ภูประเสริฐ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

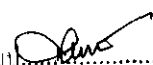
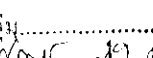
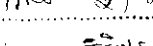
- 5 ก.ค. ๒๕๔๗

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๓๒๔ - ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๖๔

1A008/ส1

ผอ.สปป. 
ผอ.กลุ่ม 
จวค. 
ผู้พิมพ์ ศิริพร