



กวก. ....102.....  
วันที่ ..17..พ..๖๖  
เวลา .....15..51...

สลด. (eMail)  
ส่ง : กวก.  
รับที่ : ๘5607/67  
17 พ.ค. 2567 เวลา 15.45 น.



ที่ กค ๐๘๒๓/๒๐๖๓

คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ  
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ  
๓๑๐ อาคารธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ  
ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย  
ชั้น ๒ ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน  
เขตพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๗) พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงาน  
รัฐวิสาหกิจ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๑๐๗ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่  
๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน  
สำหรับการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำ

ด้วยคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ขอเสนอเรื่อง การปรับปรุงระบบแรงจูงใจ  
ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา  
โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่อง  
และการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) เรื่องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่  
ของคณะรัฐมนตรีหรือให้ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

พระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ (พ.ร.บ. พัฒนา  
รัฐวิสาหกิจฯ) มาตรา ๑๐ (๕) กำหนดให้ คนร. มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสร้างแรงจูงใจ  
แก่รัฐวิสาหกิจ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

#### ๒. ความเร่งด่วนของเรื่อง

เนื่องจากระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผล  
การดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ตามหนังสือที่อ้างถึง  
ได้เข้ามาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว อีกทั้งระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผล  
การดำเนินงานรัฐวิสาหกิจที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอาจยังไม่สอดคล้องกับผลประเมินที่ได้รับ ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายโบนัส

/พนักงาน ...

พนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจมีความชัดเจน สามารถสะท้อนถึงผลการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง และสามารถจูงใจให้รัฐวิสาหกิจปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ โดยให้รัฐวิสาหกิจใช้สำหรับการจัดสรรกำไรสุทธิตามผลการประเมินตั้งแต่ปี ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

### ๓. สารระสำคัญและข้อเท็จจริง

๓.๑ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (หลักเกณฑ์ฯ) ตามผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ฯ ได้กำหนดให้จ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำตามผลการประเมิน ดังนี้

โบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำ							
ผลการประเมิน (คะแนน)	กลุ่ม ๒ (รัฐวิสาหกิจทั่วไปในระบบประเมินผล)		กลุ่ม ๓ (รัฐวิสาหกิจที่ให้บริการสาธารณะและประสบผลขาดทุน)	กลุ่ม ๔ (รัฐวิสาหกิจส่งเสริม/ไม่มุ่งผลกำไร)		กลุ่ม ๕ (รัฐวิสาหกิจโบนัสคงที่)	กลุ่ม ๖ (รัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะเฉพาะ)
	ร้อยละกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส	ไม่เกินเท่าของเงินเดือนค่าจ้าง	ไม่เกินเท่าของเงินเดือนค่าจ้าง	๔.๑ โบนัสคงที่ตามผลการประเมิน	๔.๒ โบนัสเชิงพาณิชย์		ไม่เกินเท่าของเงินเดือนค่าจ้าง
๕.๐๐๐๐	๑๑.๐๐๐๐	๘.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๒.๐๐๐๐	จ่ายตามรัฐวิสาหกิจกลุ่ม ๒	ถือปฏิบัติ การจ่ายโบนัสพนักงานตามที่เคยจ่ายอยู่เดิมไปก่อน จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง	๗.๐๐๐๐
๔.๕๐๐๐	๑๐.๕๐๐๐	๗.๐๐๐๐	๐.๗๕๐๐	๑.๕๐๐๐			๖.๕๐๐๐
๔.๐๐๐๐	๑๐.๐๐๐๐	๖.๐๐๐๐	๐.๕๐๐๐	๑.๐๐๐๐			๖.๐๐๐๐
๓.๕๐๐๐	๙.๕๐๐๐	๕.๕๐๐๐	๐.๕๐๐๐	๐.๗๕๐๐			๕.๕๐๐๐
๓.๐๐๐๐	๙.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	ไม่มีโบนัส	๐.๕๐๐๐			๕.๐๐๐๐
๒.๕๐๐๐	๘.๕๐๐๐	๔.๕๐๐๐	ไม่มีโบนัส	ไม่มีโบนัส			๔.๕๐๐๐
๒.๐๐๐๐	๘.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐	ไม่มีโบนัส	ไม่มีโบนัส			๔.๐๐๐๐
๑.๕๐๐๐	๗.๕๐๐๐	๓.๐๐๐๐	ไม่มีโบนัส	ไม่มีโบนัส			๓.๐๐๐๐
๑.๐๐๐๐	๗.๐๐๐๐	๒.๐๐๐๐	ไม่มีโบนัส	ไม่มีโบนัส			๒.๐๐๐๐
				รวมได้ ๔.๑ + ๔.๒			วงเงินไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัส

หมายเหตุ : ๑. เดือนไขการจ่ายโบนัสรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ ๓

- ผลประเมินทุกหัวข้อย่อยต้องไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐๐๐
  - การคำนวณวงเงินใช้จำนวนเท่าในระดับต่ำของแต่ละช่วงของผลประเมิน
  - รัฐวิสาหกิจต้องเสนอมาตรการลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้การจ่ายโบนัสไม่มีผลกระทบต่อผลขาดทุนขององค์กรโดยจะใช้ในการติดตามและประเมินผลต่อไป
  - ในปีของรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ ๓ มีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัสให้ใช้หลักเกณฑ์การจ่ายตามรัฐวิสาหกิจกลุ่ม ๒
๒. กลุ่มที่ ๕ รัฐวิสาหกิจโบนัสคงที่ ได้แก่ การไฟฟ้านครหลวง สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย และบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
๓. กลุ่มที่ ๖ รัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

๓.๒ จากการประเมินผลที่ผ่านมาพบว่า รัฐวิสาหกิจบางแห่งมีคะแนนผลการประเมินที่สูงกว่ารัฐวิสาหกิจแห่งอื่น แต่สามารถจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำเป็นจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างเท่ากับรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนผลการประเมินที่ต่ำกว่า เนื่องจากการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๓.๑ รัฐวิสาหกิจจะสามารถจ่ายได้ตามจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างที่ระดับคะแนนผลการประเมินขั้นต่ำหรือขั้นสูงในแต่ละช่วงระดับคะแนนเท่านั้น ทำให้รัฐวิสาหกิจขาดแรงจูงใจในการดำเนินการและผลการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับผลการประเมินที่ได้รับ ดังนั้น จึงเห็นควรปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของคุณค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจจากเดิมที่สามารถจ่ายได้ไม่เกินกรอบขั้นสูงหรือขั้นต่ำของจำนวนโบนัสไม่เกินจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างตามระดับคะแนนผลการประเมินของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ เป็นการจ่ายตามสัดส่วนของช่วงระดับคะแนนผลการประเมินของรัฐวิสาหกิจกับจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้าง (Prorate) ภายใต้กรอบขั้นสูง - ขั้นต่ำของจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างที่กำหนดไว้เดิม ทั้งนี้ จำนวนโบนัสที่รัฐวิสาหกิจจะจ่ายได้จริงขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ด้วย

๓.๓ จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คะแนนจากผลการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจประจำปี ๒๕๖๕ มีรัฐวิสาหกิจที่สามารถจ่ายโบนัสได้จำนวน ๓๐ แห่ง หากคำนวณตามแนวทางข้อ ๓.๒ จะมีรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการจัดสรรโบนัสเพิ่มขึ้นประมาณ ๑๓ แห่ง โดยรัฐวิสาหกิจจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นประมาณ ๔๖๖.๘๙ ล้านบาท เมื่อเทียบกับวงเงินโบนัสที่จ่ายอยู่ในปัจจุบันประมาณ ๑๙,๘๖๑.๕๐ ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๒.๓๕ ทั้งนี้ การปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่ส่งผลกระทบต่อการนำส่งรายได้แผ่นดินของรัฐวิสาหกิจ

#### ๔. ประโยชน์และผลกระทบ

การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของคุณค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจเป็นการจ่ายตามสัดส่วนของช่วงระดับคะแนนผลการประเมินของรัฐวิสาหกิจกับจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้าง (Prorate) ภายใต้กรอบขั้นสูง - ขั้นต่ำของจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างที่กำหนดไว้เดิม จะทำให้สะท้อนถึงผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจได้อย่างแท้จริง และสามารถจูงใจให้รัฐวิสาหกิจปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ๕. ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา หรือการสูญเสียรายได้

รัฐวิสาหกิจจะมีภาระค่าใช้จ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำเพิ่มขึ้น ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องพิจารณาฐานะทางการเงินและสภาพคล่องขององค์กรประกอบด้วย อย่างไรก็ตาม ภาระค่าใช้จ่ายของรัฐวิสาหกิจที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อการนำส่งรายได้แผ่นดินของรัฐวิสาหกิจ

## ๖. การพิจารณาของ คนร.

คนร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ มีความเห็นว่า เนื่องจากระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ได้ใช้มาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ประกอบกับบริบทของรัฐวิสาหกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันมีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น นอกจากนี้ การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำที่ผ่านมาสำหรับรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ ๒ ๓ ๔ และ ๖ นั้น รัฐวิสาหกิจจะสามารถจ่ายได้ไม่เกินกรอบขั้นสูงหรือขั้นต่ำของจำนวนโบนัสไม่เกินจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างตามระดับคะแนนผลการประเมินของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนดในข้อ ๓.๑ ซึ่งอาจยังไม่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานตามระดับคะแนนประเมินผลการดำเนินงานที่แท้จริงของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำมีความชัดเจน สามารถสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจได้อย่างแท้จริง และสามารถจูงใจให้รัฐวิสาหกิจปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น จึงได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ สำหรับการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ในส่วนของการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำ โดยให้มีการคำนวณวงเงินเพื่อจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำ ให้จ่ายตามสัดส่วนของช่วงระดับคะแนนผลการประเมิน (Prorate) ภายใต้กรอบขั้นสูง - ขั้นต่ำของจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างที่กำหนดไว้ในรัฐวิสาหกิจแต่ละกลุ่ม

๖.๒ เนื่องจากผลการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ของรัฐวิสาหกิจปีงบประมาณได้พิจารณาเสร็จสิ้นไปแล้วบางส่วน โดยมีรัฐวิสาหกิจขอจัดสรรกำไรสุทธิเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ แล้ว ดังนั้น จึงเห็นควรให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๖.๑ สำหรับการจัดสรรกำไรสุทธิตามผลการประเมินตั้งแต่ปี ๒๕๖๗ เป็นต้นไป  
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

## ๗. ข้อกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ พระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

“มาตรา ๑๐ ให้ คนร. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

...

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่รัฐวิสาหกิจ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

...”

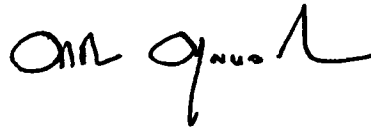
๗.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖

๘. ข้อเสนอของ คnr.

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๐ (๕) แห่ง พ.ร.บ. พัฒนารัฐวิสาหกิจฯ ที่กำหนดให้ คnr. มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่รัฐวิสาหกิจ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงเห็นควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ในส่วนการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ โดยให้มีการคำนวณวงเงินเพื่อจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำ ให้จ่ายตามสัดส่วนของช่วงระดับคะแนนผลการประเมิน (Prorate) ภายใต้กรอบขั้นสูง - ขั้นต่ำของจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างที่กำหนดไว้ในรัฐวิสาหกิจแต่ละกลุ่ม สำหรับการจัดสรรกำไรสุทธิตามผลการประเมินตั้งแต่ปี ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ตามมติ คnr. ตามข้อ ๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพิชัย ชุมทวชิร)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

กองเลขานุการคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

โทร. ๐ ๒๒๙๘ ๕๘๘๐-๗ ต่อ-๓๑๗๗ (นายวชิระ เทียนเมธางกูร)

E- mail : wachira\_t@sepo.go.th