

ที่ นร ๐๒๐๕/๗๕๔๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
พำนักชนรัฐบาล กท ๑๐๓๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง คำนวณที่ กค ๐๕๒๕.๔/๒๕๕๔
ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๓

ตามที่ได้เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดถี่ถ้วนแล้ว นั้น

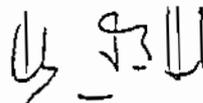
คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ และอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอทั้ง ๓ ข้อ

๒. คณะรัฐมนตรีมีข้อสังเกตว่า ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจจะได้รับโบนัส ๒ ทาง คือ ได้รับในฐานะเป็นกรรมการ ในกรณีที่กฎหมายจัดตั้งกำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ และในฐานะเป็นพนักงาน ซึ่งโดยหลักการแล้วควรได้รับโบนัสเพียงฐานะเดียวตามผลงานที่ตนเองปฏิบัติ กระทรวงการคลังควรพิจารณาความเหมาะสมโดยเฉพาะการรับโบนัสในฐานะกรรมการของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนยืนยันมา

ขอแสดงความนับถือ



(นายถาวร จันทรวงศ์)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๕๐๐๓๕๑

โทรสาร ๒๕๐๐๖๒๑

<LW๒๕๓>

กฤษฎีกา

ที่ กค. 0529.4/ 454



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กท. 10400

12 เมษายน 2543

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- ถึง 1. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0204/14750 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2541
2. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร 0204/11091 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2542
3. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0204/15615 ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2542

1. เรื่องเดิม

1.1 ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2541

เห็นชอบในหลักการแก้ไขพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 เพื่อให้ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจไม่มีสถานภาพเป็นพนักงาน แต่เป็นการจ้างผู้บริหารโดยทำสัญญาว่าจ้างตามวาระของการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน และกำหนดผลตอบแทนตามผลงานในการบริหารงาน โดยให้กระทรวงการคลังมีส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญา ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง โดยไม่ต้องแก้ไขกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจเป็นรายแห่ง พร้อมทั้งให้กระทรวงการคลังพิจารณารายละเอียดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 ต่อมากระทรวงการคลังได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ...) พ.ศ. เพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2542 ตามหนังสือที่อ้างถึง 2 มีมติมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเข้าไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างฯ ดังกล่าวเฉพาะในประเด็นผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจต้องไม่มีสถานภาพเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ

1.3 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2542 เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ที่สำนักงานคณะกรรมการ

/ กฤษฎีกา...

กฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาแล้ว ตามหนังสือที่อ้างถึง 3 โดยตามมาตรา 8 จัตวา วรรคท้าย แห่งร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานฯ ดังกล่าว กำหนดว่า "การกำหนดค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างผู้บริหารให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง" ซึ่งประเด็นนี้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีข้อสังเกตว่า ควรคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ันั้นต้องเสียไปเนื่องจากการมาเป็นผู้บริหารด้วย เนื่องจากในกรณีที่ผู้ันั้นมาจากภาคเอกชนจะต้องมีการลาออกจากหน่วยงานเดิม ซึ่งจะทำให้ไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพราะเป็นการขอลาออกมิได้เป็นการเลิกจ้าง และหากเป็นกรณีที่ผู้ันั้นมาจากพนักงานรัฐวิสาหกิจก็จะทำให้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน รวมทั้งการไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเนื่องจากการลาออก

2. การดำเนินการ

เพื่อให้การกำหนดค่าจ้างหรือผลตอบแทนสำหรับผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเป็นไปในแนวทางและหลักเกณฑ์เดียวกัน กระทรวงการคลังจึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ดังนี้

2.1 ให้คำนึงถึงสภาพของธุรกิจที่รัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการ ความสามารถในการจ่ายผลตอบแทนขององค์กร ความเสมอภาค ความยุติธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.2 ค่าตอบแทนรวมทั้งสิ้นของผู้บริหารสูงสุด (อัตราร้อยละ 100) ประกอบด้วย

2.2.1 ค่าตอบแทนคงที่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณา ทั้งนี้ ให้จ่ายเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 70 ของอัตราผลตอบแทนรวม โดยคำนวณจาก

(1) อัตราเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแล้ว เนื่องจากในการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนดังกล่าวได้พิจารณาถึงเนื้อเงิน เบื้องาน ฐานะองค์กร ภาระหน้าที่ และความสำคัญในงานของรัฐวิสาหกิจไว้ชั้นหนึ่งแล้ว

(2) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ 70 ของเงินเดือนตามข้อ 2.2.1(1) โดยกระทรวงการคลังได้พิจารณาถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ข้อสังเกตของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ว่า การพิจารณา กำหนดผลตอบแทนให้แก่ผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างควรคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ันั้นต้องเสียไปนี้ซึ่งจากการมาเป็นผู้บริหารด้วย (เงินชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน, เงินตอบแทนความชอบในการทำงาน, การไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)

- การที่ผู้บริหารสูงสุดสูญเสียสถานะภาพการเป็นพนักงานและไม่ได้มีสิทธิประโยชน์ในฐานะพนักงาน

- ความมั่นคงในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด และเป็นการจงใจให้เข้ามาทำสัญญาจ้างบริหาร

2.2.2 ค่าตอบแทนผันแปร กำหนดอัตราร้อยละ 30 ของอัตราผลตอบแทนรวม โดยให้จ่ายตามระดับผลงานที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจกำหนดภายหลังการประเมินผลงานในตอนสิ้นปี

สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ รัฐวิสาหกิจที่เสรีเอื้อของธุรกิจ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่ดี นั้น เนื่องจากในการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดประเภทนี้ในปัจจุบันได้กำหนดให้สอดคล้องกับอัตราตลาดอยู่แล้ว และเป็นอำนาจของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณากำหนด จึงไม่อยู่ในข่ายที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อ 2.2

2.3 ผู้บริหารสูงสุดจะได้รับเฉพาะโบนัสในฐานะที่เป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นตามที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้งเท่านั้น

2.4 ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจเป็นผู้รับภาระภาษีที่เกิดขึ้นเองทั้งหมด

2.5 ในการพิจารณากำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณา โดยมีผู้แทนกระทรวงการคลังร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย

2.6 การปรับเพิ่มค่าตอบแทนคงที่ประจำปี ให้ปรับเพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนคงที่ที่ได้รับในปัจจุบันตามข้อ 2.2.1 ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามระดับผลงานที่ถูกประเมินโดยคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ

2.7 สัญญาจ้างอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

2.7.1 ระยะเวลาจ้าง

2.7.2 การพ้นจากตำแหน่ง

2.7.3 ต้องระบุว่า การจ้างตามสัญญาดังกล่าวไม่อยู่ในข้อบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

2.7.4 การประเมินผลงาน

2.7.5 อัตราค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น

2.7.6 เงื่อนไขอื่น ๆ (ถ้ามี)

3. ข้อเสนอของกระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลังเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ดังนี้

3.1 เห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนดในข้อ 2

3.2 ในกรณีที่ผู้บริหารสูงสุดซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติแต่งตั้งและขอให้ลาออกจากการเป็น พนักงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ยังไม่มีผลบังคับใช้ จึงเห็นควรให้นำหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างในข้อ 2 ชำงต้นมาใช้บังคับเมื่อร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับใช้แล้ว

อย่างไรก็ตามในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดกำหนดระเบียบ / ข้อบังคับ เป็นการชั่วคราวเพื่อดำเนิน การตามมติคณะรัฐมนตรี โดยทำสัญญาจ้างบริหารตามวาระของการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน ให้ได้รับค่าตอบแทนตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง และไม่มีสิทธิเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนอื่นอีก ทั้งนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และ แนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามข้อ 2 ชำงต้นได้

3.3 บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานตั้งแต่ระดับรองลงมาจากผู้บริหารสูงสุด (เช่น รองผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฯ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว) ให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

4. ผลกระทบจากการมีมติคณะรัฐมนตรี

4.1 กำหนดผลตอบแทนเพื่อให้รองรับกับร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับ กรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

4.2 กำหนดผลตอบแทนสูงใจเพื่อให้ได้ผู้บริหารสูงสุดที่เป็นมืออาชีพ ซึ่งจะมีกระบวนการ สรรหาโดยคณะกรรมการสรรหา โดยอาจจะคัดเลือกจากบุคคลที่เป็นพนักงานอยู่แล้ว หรือจากบุคคลภายนอก ก็ได้ (ขณะนี้มีการสรรหาบุคคลภายนอกมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจได้อยู่แล้ว)

4.3 มีกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจน โดยระยะเวลาไม่นานเกินไป

4.4 มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้ในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้น การทำงานของผู้บริหารสูงสุด และรัฐวิสาหกิจสามารถบอกเลิกจ้างผู้บริหารสูงสุดได้ในระหว่างอายุสัญญาหาก ทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย

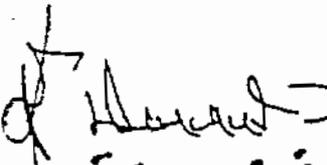
4.5 ไม่มีปัญหาและข้อผูกพันใดๆ ในการเลิกจ้าง หากมีผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

4.6 สามารถกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามความรู้ความสามารถ และสามารถ

กำหนดผลตอบแทนในลักษณะจูงใจตามผลงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ -


(นายธารินทร์ นิมมานเหมินท์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ

กลุ่มวิเคราะห์ระบบการเงิน การบัญชี

และมาตรฐานค่าตอบแทน

โทร. 3184806, 2739577

โทรสาร 2739578