

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การผ่อนคลายหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ตามสัญญาจ้าง

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๔๑๐/๔๕๗๑ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๗

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๑๐/๑๗๐๐ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนมาก ที่ รว ๐๕๐๙/๑๕๐๖ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๗

ตามที่ได้เสนอเรื่อง การผ่อนคลายหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ได้เสนอความเห็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๗ ลงมติเห็นชอบในหลักการการผ่อนคลายหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง ตามที่กระทรวงการคลังเสนอทั้ง ๔ ข้อ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยให้รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปดำเนินการด้วย ดังนี้

๑. ควรพิจารณากำหนดเพดานเงินตอบแทนต่ำสุดและสูงสุดสำหรับผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจไว้ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงภาพรวมของอัตราเงินเดือน และเงินตอบแทนในปัจจุบันที่จ่ายให้กับผู้บริหารสูงสุดของทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยให้แยกประเภทรัฐวิสาหกิจออกเป็นกลุ่ม ๆ เช่น กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่มีผลประกอบการดีมีกำไร กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรน้อยหรือขาดทุน และกลุ่มรัฐวิสาหกิจที่ไม่มุ่งแสวงกำไรและไม่มีรายได้ เป็นต้น และให้กำหนดแนวทางกว้าง ๆ ในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารสูงสุดภายใต้เพดานเงินตอบแทนต่ำสุดและสูงสุดดังกล่าวแต่ละกลุ่ม เพื่อให้คณะกรรมการของแต่ละรัฐวิสาหกิจจะได้มีความยืดหยุ่นในการพิจารณากำหนดเงินค่าตอบแทนในแต่ละกรณีได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสูงสุด ตลอดจนภารกิจและเป้าประสงค์ที่จะมอบหมายให้ผู้นั้นรับผิดชอบดำเนินการให้บรรลุผลต่อไป

๒. การคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ การเปิดให้ใช้วิธีการได้หลากหลาย เช่น ให้บริษัทเอกชนที่มีวิชาชีพในด้านการสรรหาบุคลากรคัดสรรมาให้เลือก หรือใช้วิธีการทาบทามเจาะจงตัวบุคคล (Head Hunter) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นเป็นที่ยอมรับเข้ามาดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ โดยสามารถบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่คณะกรรมการกำหนดไว้เมื่อเข้ารับตำแหน่ง เมื่อหมดอายุสัญญาจ้าง ก็ให้สามารถพิจารณาต่ออายุสัญญาจ้างต่อไปได้อีก โดยไม่ต้องดำเนินการตามกระบวนการคัดเลือกและสรรหาตามปกติอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ในการทำสัญญาจ้างคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจต้องกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่จะต้องดำเนินการให้ได้ผลในระยะเวลาที่กำหนด (benchmark) เอาไว้สำหรับประเมินผลผู้บริหารสูงสุดของแต่ละรัฐวิสาหกิจด้วย

๓. เพื่อให้ได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนา และนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่รัฐวิสาหกิจได้อย่างแท้จริง คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจจะต้องกำหนดระดับความสำเร็จ (benchmark) ของเป้าหมายหรือพันธกิจของรัฐวิสาหกิจที่ต้องการให้ผู้บริหารสูงสุดเข้ามารับผิดชอบดำเนินการหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งตัวชี้วัด (KPI) อย่างชัดเจน หากไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้ ก็สามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้

๔. เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจได้รับการสรรหาจากบุคคลภายนอกองค์กร คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจควรให้การสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารสูงสุดดังกล่าวอย่างเต็มที่ และควรเปิดให้ผู้บริหารสูงสุดนั้นสามารถคัดเลือกบุคคลมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารในระดับรองลงไป เพื่อเป็นทีมในการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจนั้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มที่ต่อไป

จึงเรียนยึดยืนยันมา ได้แจ้งให้กระทรวงแรงงาน คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ และผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้าย ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุชัย ภูประเสริฐ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๐๐ ต่อ ๓๒๔ - ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๖๔

[A008/ส]