

ตำนานมาก

ที่ กค 0209.1/ ร.๑๑



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กท. 10400

๑1 กันยายน 2543

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/7449 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2543
2. ร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
พ.ศ. ... (ฉบับที่...)

ด้วยคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 ได้มีมติเห็นชอบเรื่อง
หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง และอนุมัติให้ดำเนินการ
ต่อไปได้ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ โดยมีข้อสังเกตว่า ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจจะได้รับโบนัส
2 ทางคือ ได้รับในฐานะเป็นกรรมการในกรณีที่ถูกหมายจัดตั้งกำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดเป็นกรรมการใน
คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ และในฐานะเป็นพนักงาน ซึ่งโดยหลักการแล้วควรได้รับโบนัสเพียงฐานะ
เดียวตามผลงานที่ตนเองปฏิบัติ กระทรวงการคลังควรพิจารณาความเหมาะสมโดยเฉพาะการรับโบนัสใน
ฐานะกรรมการของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1)

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นสมควรเวียนข้อความเข้าใจหลักเกณฑ์และแนวทาง
ดังกล่าวโดยสรุป ดังนี้

1. เหตุผลในการกำหนด

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2541 เห็นชอบในหลักการแก้ไขพระราช
บัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 เพื่อให้ผู้บริหารสูงสุด
ของรัฐวิสาหกิจไม่มีสถานภาพเป็นพนักงาน แต่เป็นการจ้างผู้บริหาร โดยทำสัญญาว่าจ้างตามวาระของ
การดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน และกำหนดผลตอบแทนตามผลงานในการบริหารงาน โดยให้กระทรวงการคลัง
มีส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญา ต่อมากระทรวงการคลังได้เสนอแก้ไข
พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานดังกล่าว (ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวุฒิสภา) โดย

/มาตรา 8...

มาตรา 8 จัตวา วรรคท้าย แห่งร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานฯ ดังกล่าว กำหนดว่า " การกำหนดค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างผู้บริหารให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง " (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2)

2. การกำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดที่ไม่มีฐานะเป็นพนักงานตามร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานฯ มีแนวคิดดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนรวมทั้งสิ้นของผู้บริหารสูงสุด (อัตราร้อยละ 100) ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนรวม (100%)	=	ค่าตอบแทนคงที่ (70%)	+	ค่าตอบแทนผันแปร (30%)
------------------------	---	-------------------------	---	--------------------------

2.2 ค่าตอบแทนคงที่ (จ่ายเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 70 ของอัตราผลตอบแทนรวม) โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณา ซึ่งประกอบด้วย

ค่าตอบแทนคงที่ (บาท / เดือน)	<u>ไม่เกิน</u>	อัตราเงินเดือนขั้นสูง ตามโครงสร้าง	+	ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น <u>ไม่เกิน</u> 70% ของเงินเดือน (ดุลยพินิจของคณะกรรมการ)
---------------------------------	----------------	---------------------------------------	---	---

(ค่าตอบแทนคงที่แต่ละปีปรับเพิ่มได้ ไม่เกิน 10% ตามระดับผลงาน)

2.2.1 อัตราเงินเดือน ไม่เกิน อัตราเงินเดือนขั้นสูงของผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจ) ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแล้ว ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด ที่ นร 0201/5993 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2538 ที่ นร 0201/6894 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2538 และ ที่ นร 0201/7447 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2538 เนื่องจากในการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนขั้นสูงของผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจ ได้พิจารณาถึง เนื้อเงิน เนื้องาน ฐานะองค์กร ภาระหน้าที่ และความสำคัญในงานของรัฐวิสาหกิจไว้ชั้นหนึ่งแล้ว

2.2.2 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ 70 ของเงินเดือนตามข้อ 2.2.1 โดยพิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงานเด่นในอดีตที่เป็นที่ประจักษ์ วิทยุทัศน์หรือแนวทางในการบริหาร เป็นต้น โดยมีแนวคิด ดังนี้

//(1) ให้คำนึงถึง...

(1) ให้คำนึงถึงสภาพของธุรกิจที่รัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการ ความสามารถในการจ่ายผลตอบแทนขององค์กร ความเสมอภาค ความยุติธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(2) คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ถือหุ้นต้องเสียไปเนื่องจากการมาเป็นผู้บริหารด้วย กล่าวคือ

- เงินขาดเขตตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เมื่อออกจากงาน โดยไม่มีความผิด หรือ เงินตอบแทนความชอบในการทำงานเมื่อเกษียณอายุ (6 เท่าของเงินเดือน)

- การไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากต้องออกจากงานก่อนเกษียณอายุ

(3) คำนึงถึงการที่ผู้บริหารสูงสุดสูญเสียสถานะการเป็นพนักงาน และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะพนักงาน เช่น สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร

(4) ความมั่นคงในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด และเป็นการจูงใจให้เข้ามาทำสัญญาจ้างบริหาร

2.3 ค่าตอบแทนผันแปร จ่ายภายหลังการประเมินผลงานตอนสิ้นปี ในอัตราไม่เกินร้อยละ 30 ของอัตราผลตอบแทนรวม โดยให้จ่ายตามระดับผลงานที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจกำหนด

ค่าตอบแทนผันแปร	<u>ไม่เกิน</u>	30% ของผลตอบแทนรวม (จ่ายตามระดับผลงาน)
-----------------	----------------	---

ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลควรถือหลักปฏิบัติ ดังนี้

(1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลต้องอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับทั้ง 2 ฝ่าย ระหว่างคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ กับ ผู้บริหารสูงสุด

(2) ควรกำหนดตัวแปรวัดผลงาน นำหนักของตัวแปร และเป้าหมายของตัวแปรที่ฝ่ายกำหนดนโยบายของรัฐวิสาหกิจต้องการเพื่อประเมินผลงานผู้บริหารสูงสุดให้ชัดเจน โดยควรกำหนดตัวแปรอย่างน้อย 4-5 ตัว และมีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ทุก ๆ ปี

/(3) ในจำนวน...

(3) ในจำนวนตัวแปรวัดผลงานของผู้บริหารสูงสุดควรมีตัวแปรและเป้าหมายที่มุ่งเน้นภาพรวมขององค์กร เช่น การลดค่าใช้จ่ายบุคลากร การลดอัตราค่าจ้าง การนำระบบการบริหารงานที่ดีเข้ามาใช้ (Good Governance) การมีระบบการตรวจสอบภายใน (Audit Committee) การเพิ่มอัตราผลตอบแทนต่อการลงทุน การแก้ปัญหาภายในองค์กร เป็นต้น

(4) เป้าหมายของตัวแปรวัดผลงานควรเป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลข หรือเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ โดยหลีกเลี่ยงการใช้ดุลยพินิจ ให้มากที่สุด

(5) กำหนดระดับผลตอบแทนขั้นต่ำที่จะได้รับให้ชัดเจน

2.4 การปรับเพิ่มค่าตอบแทนคงที่ประจำปี ปรับเพิ่มได้ไม่เกิน ร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนคงที่ที่ได้รับในปัจจุบันตามข้อ 2.2 ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามระดับผลงานที่ถูกประเมินโดยคณะกรรมการของ
รัฐวิสาหกิจ

3. ข้อกำหนดอื่น ๆ

3.1 ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจเป็นผู้รับภาระภาษีที่จะเกิดขึ้นเองทั้งหมด

3.2 ในการพิจารณากำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณา โดยมีผู้แทนกระทรวงการคลัง (สำนักรัฐวิสาหกิจฯ) ร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย

3.3 การประเมินผลการดำเนินงานควรมีอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

3.4 มีสิทธิได้รับเงินรับรองในการปฏิบัติตามหน้าที่

3.5 ผู้บริหารสูงสุดจะไม่มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดในฐานะพนักงานอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดตามหลักเกณฑ์นี้แล้ว

4. สัญญาจ้าง อย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

4.1 วาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน (คราวละไม่เกิน 4 ปี แต่จ้างเกิน 2 ครั้งติดต่อกัน
ไม่ได้)

4.2 เงื่อนไขการทำงาน

4.3 การพ้นจากตำแหน่ง

4.4 การประเมินผลงาน

4.5 อัตราค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น

4.6 ต้องระบุว่าการจ้างตามสัญญาดังกล่าวไม่อยู่ในข้อบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เนื่องจาก กฎหมายว่าด้วยแรงงานดังกล่าวข้างต้นเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน แต่สำหรับสัญญาจ้างแล้วยังคงอยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

4.7 การได้รับผลตอบแทนเนื่องจากการได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต เนื่องจากการปฏิบัติงาน

4.8 เงื่อนไขอื่น ๆ (ถ้ามี)

5. การบังคับใช้

5.1 เมื่อร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิตราฐานฯ มีผลบังคับใช้ และผู้บริหารสูงสุดผ่านกระบวนการตามร่างพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้

5.2 สืบเนื่องจากในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2542 ได้มีมติว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจภายหลังจากที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ (27 ตุลาคม 2541) ต้องลาออกจากการเป็นพนักงานก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น ขณะที่ร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิตราฐานฯ ยังไม่มีผลใช้บังคับ เห็นสมควรให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทาง ดังนี้

(1) ผู้บริหารสูงสุดที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายควรมีกระบวนการสรรหาตามแนวทางที่ร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิตราฐานฯ กำหนด :

(2) หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดที่ไม่มีฐานะเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างให้ใช้บังคับไม่ก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543

(3) ให้รัฐวิสาหกิจกำหนดระเบียบ / ข้อบังคับ เป็นการชั่วคราวเพื่อดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี โดยทำสัญญาจ้างบริหารตามวาระของการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน และให้ได้รับค่าตอบแทนตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง และไม่มีสิทธิเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ

6. กรณีไม่อยู่ในข่ายที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์

รัฐวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ รัฐวิสาหกิจที่ใช้เกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่ดี เนื่องจากในการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดประเภทนี้ ในปัจจุบันได้กำหนดให้สอดคล้องกับอัตราตลาดอยู่แล้ว และเป็นอำนาจของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณากำหนด

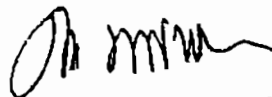
7. เพื่อให้เกิดความชัดเจน สำหรับพนักงานอื่น ๆ ในรัฐวิสาหกิจ

บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานตั้งแต่ระดับรองลงมาจากผู้บริหารสูงสุด (เช่น รองผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว) ให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยไม่ผูกติดกับเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในข้อ 2

สำหรับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรี ในเรื่อง การปรับโบนัสของผู้บริหารสูงสุด ใน ฐานะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง นั้น ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของกระทรวงการคลัง เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายศุภชัย พิทยสุวรรณิช)
ปลัดกระทรวงการคลัง

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
สำนักวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ
กลุ่มพัฒนานโยบายการเงิน และการบัญชี
และมาตรฐานค่าตอบแทน
โทร. 6184806-7,
โทรสาร 2739578