

ที่ นร ๐๒๐๕/๗๔๔๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กท ๑๐๑๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๔๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง

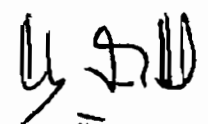
เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง คำนวณที่ กค ๐๕๒๕.๔/๘๔๔๔
ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๓

ตามที่ได้เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดถี่ถ้วนแล้ว นั้น
คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษามือวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๓ ลงมติว่า
๑. เห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ และอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอทั้ง ๓ ข้อ
๒. คณะรัฐมนตรีมีข้อสังเกตว่า ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจจะได้รับโบนัส ๒ ทาง คือ ได้รับในฐานะเป็นกรรมการ ในกรณีที่กฎหมายจัดตั้งกำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ และในฐานะเป็นพนักงาน ซึ่งโดยหลักการแล้วควรได้รับโบนัสเพียงฐานะเดียวตามผลงานที่ตนเองปฏิบัติ กระทรวงการคลังควรพิจารณาความเหมาะสมโดยเฉพาะการรับโบนัสในฐานะกรรมการของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนขึ้นมายังมา

ขอแสดงความนับถือ



(นายจรัส จันทรวงศ์)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๕๔๓

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๕๐๐๓๕๐

โทรสาร ๒๕๐๐๖๒๖

<LW๒๕๔๓>

๒๕๔๓ ๑๙ มิ.ย. ๔๓
๒๕๔๓ ๑๙ มิ.ย. ๔๓
๒๕๔๓ ๑๙ มิ.ย. ๔๓
๒๕๔๓ ๑๙ มิ.ย. ๔๓
๒๕๔๓ ๑๙ มิ.ย. ๔๓

ด่วนที่สุด

ที่ กค 0529.4/ 454



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 3138
วันที่ 19 เม.ย. 2543 เวลา 14.10

สพป. 482
วันที่ 19 เม.ย. 43
เวลา 15.00 น.

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กท. 10400

7/11

12 เมษายน 2543

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0204/14750 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2541
2. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนมาก ที่ นร 0204/11091 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2542
3. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด 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 มีมติมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาปรับปรุงแก้ไขร่างฯ 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 ควรคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้นั้นต้องเสียไปเนื่องจากการมาเป็นผู้บริหารด้วย เนื่องจากในกรณีที่ผู้นั้นมาจากภาคเอกชนจะต้องมีการลาออกจากหน่วยงานเดิม ซึ่งจะทำให้ไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพราะเป็นการขอลาออกมิได้เป็นการเลิกจ้าง และหากเป็นกรณีที่ผู้นั้นมาจากพนักงานรัฐวิสาหกิจก็จะทำให้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน 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 เนื่องจากในการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนดังกล่าวได้พิจารณาถึงเงินเดือน เงินงาน ฐานขององค์กร ภาระหน้าที่ และความสำคัญในงานของรัฐวิสาหกิจไว้ชั้นหนึ่งแล้ว

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

- ข้อสังเกตของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ว่า การพิจารณากำหนดผลตอบแทนให้แก่ผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างควรคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้นั้นต้องเสียไปเนื่องจากการมาเป็นผู้บริหารด้วย (เงินชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน, เงินตอบแทนความชอบในการทำงาน, การไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)

- การที่ผู้บริหารสูงสุดสูญเสียสถานะภาพการเป็นพนักงานและไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะพนักงาน
- ความมั่นคงในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด และเป็นการมุ่งใจให้เข้ามาทำสัญญาจ้างบริหาร

2.2.2 ค่าตอบแทนผันแปร กำหนดอัตราร้อยละ 30 ของอัตราผลตอบแทนรวม โดยให้จ่ายตามระดับผลงานที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจกำหนดภายหลังการประเมินผลงานในตอนสิ้นปี สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ รัฐวิสาหกิจที่ใช้เกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่ดี นั้น เนื่องจากในการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดประเภทนี้ในปัจจุบันได้กำหนดให้สอดคล้องกับอัตราตลาดอยู่แล้ว และเป็นอำนาจของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณากำหนด จึงไม่อยู่ในรายชื่อที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อ 2.2

2.3 ผู้บริหารสูงสุดจะได้รับเฉพาะโบนัสในฐานะที่เป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นตามที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้งเท่านั้น

2.4 ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจเป็นผู้รับภาระภาษีที่จะเกิดขึ้นเองทั้งหมด

2.5 ในการพิจารณากำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา โดยมีผู้แทนกระทรวงการคลังร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย

2.6 การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนประจำปี ให้ปรับเปลี่ยนได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนคงที่ที่ได้รับในปัจจุบันตามข้อ 2.2.1 ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามระดับผลงานที่ถูกประเมินโดยคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ

2.7 สัญญาจ้างอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

2.7.1 ระยะเวลาจ้าง

2.7.2 การพ้นจากตำแหน่ง

2.7.3 ต้องระบุว่าจ้างตามสัญญาดังกล่าวไม่อยู่ในข้อบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน 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 ข้างต้นมาใช้บังคับเมื่อร่างพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้แล้ว

อย่างไรก็ตามในกรณีที่รัฐวิสาหกิจได้กำหนดระเบียบ / ข้อบังคับ เป็นการชั่วคราวเพื่อดำเนิน การตามมติคณะรัฐมนตรี โดยทำสัญญาจ้างบริหารตามวาระของการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน ให้ได้รับค่าตอบแทนตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง และไม่มีสิทธิเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนอื่นอีก ทั้งนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และ แนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามข้อ 2 ข้างต้นได้

3.3 บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานตั้งแต่ระดับรองลงมาจากผู้บริหารสูงสุด (เช่น รองผู้ว่าการ รองผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว) ให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

4. ผลกระทบจากการมีมติคณะรัฐมนตรี

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

4.2 กำหนดผลตอบแทนสูงใจเพื่อให้ได้ผู้บริหารสูงสุดที่เป็นมืออาชีพ ซึ่งจะมีกระบวนการ สรรหาโดยคณะกรรมการสรรหา โดยอาจจะคัดเลือกจากบุคคลที่เป็นพนักงานอยู่แล้ว หรือจากบุคคลภายนอก ก็ได้ (ขณะนี้มีการสรรหาบุคคลภายนอกมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจได้อยู่แล้ว)

4.3 มีกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจน โดยระยะเวลาไม่นานเกินไป

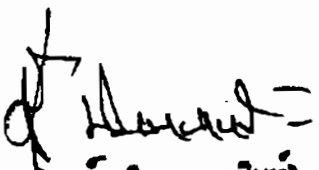
4.4 มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้ในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้น การทำงานของผู้บริหารสูงสุด และรัฐวิสาหกิจสามารถบอกเลิกจ้างผู้บริหารสูงสุดได้ในระหว่างอายุสัญญาหาก ทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย

4.5 ไม่มีปัญหาและข้อผูกพันใดๆ ในการเลิกจ้าง หากมีผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

4.6 สามารถกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามความรู้ความสามารถ และสามารถกำหนดผลตอบแทนในลักษณะอื่นๆได้ตามผลงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักวิจัยสภาพการและหลักทรัพย์ของรัฐ

กลุ่มวิเคราะห์ระบบการเงิน การบัญชี

และมาตรฐานค่าตอบแทน

โทร. 6184806, 2739577

โทรสาร 2739578