



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักงานกฎหมาย โทร 0 2298 5817

ที่ กค 0813/ว.84

วันที่ 23 กันยายน 2547

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง

เรียน

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2547 เห็นชอบเรื่องการผ่อนคลายหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยให้รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีในประเด็นต่างๆ ไปดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจจึงขอเวียนแจ้งมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ตามสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร 0504/9358 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2547 และขอแจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้างดังนี้

1. หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างของรัฐวิสาหกิจตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 ยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ต่อไปอย่างไรก็ตาม หากรัฐวิสาหกิจแห่งใดเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างในปัจจุบัน ซึ่งได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวมีความไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือพลิกฟื้นองค์กร เพื่อให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง และมีศักยภาพเพื่อนำองค์กรไปสู่การแข่งขันกับเอกชนได้ เป็นเหตุให้ต้องปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ดังกล่าว ก็สามารถดำเนินการได้โดยให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุด เพื่อศึกษาและพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง เพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานขององค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยกรอบอัตราขั้นต่ำ - ขั้นสูงของค่าตอบแทนคงที่ และกรอบค่าตอบแทนผันแปร (โดยกำหนดเป็นร้อยละของ

/ค่าตอบแทนรวม...

คำตอบแทนรวม) เสนอให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจพิจารณาก่อนส่งให้กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจใช้เป็นกรอบในการพิจารณาคำตอบแทนในการจ้างผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ กรอบอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวจะมีผลตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้างของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจนั้น

2. ในการกำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ให้รัฐวิสาหกิจพิจารณากำหนดกรอบจากการประเมินค่างานของผู้บริหารสูงสุด โดยคำนึงถึงลักษณะของกิจการ ความซับซ้อนในการบริหาร (รายละเอียดปรากฏตามตัวอย่างในเอกสารแนบ) และความสามารถในการจ่ายขององค์กร ซึ่งแบ่งการพิจารณาได้ดังนี้

2.1 รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรสูง การบริหารงานต้องแข่งขันกับธุรกิจประเภทเดียวกันอย่างเห็นได้ชัด หรือมีลักษณะธุรกิจที่ต้องแข่งขันในระดับนานาชาติ สามารถพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดให้เทียบเคียงกับอัตราของตลาดได้

2.2 รัฐวิสาหกิจที่มีข้อจำกัดด้านความสามารถในการจ่าย เช่น รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรน้อย รัฐวิสาหกิจที่ประสบผลขาดทุน หรือรัฐวิสาหกิจที่ต้องพึ่งพางบประมาณแผ่นดินทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม เห็นควรยึดกรอบหลักเกณฑ์เดิมตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 เป็นพื้นฐานในการพิจารณา อย่างไรก็ตาม หากรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มนี้เป็นองค์กรที่มีสินทรัพย์ขนาดใหญ่ และต้องการผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการบริหารจัดการและการเงินของกิจการในลักษณะพลิกฟื้นอย่างแท้จริง อาจพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดในอัตราที่มุ่งใจเป็นการเฉพาะรายได้

3. ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจคำนึงถึงประเด็นข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ดังต่อไปนี้ด้วย

3.1 ในการกำหนดเงินค่าตอบแทน ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้เหมาะสมสอดคล้องกับคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสูงสุด ตลอดจนภารกิจและเป้าประสงค์ที่จะมอบหมายให้ผู้นั้นรับผิดชอบดำเนินการให้บรรลุต่อไป

3.2 การทำสัญญาจ้าง คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจต้องกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่จะต้องดำเนินการให้ได้ผลในระยะเวลาที่กำหนด (Benchmark) เอาไว้สำหรับ ประเมินผลผู้บริหารสูงสุดของแต่ละรัฐวิสาหกิจ

3.3 เพื่อให้ได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนา และนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ รัฐวิสาหกิจอย่างแท้จริง คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจจะต้องกำหนดระดับความสำเร็จ (Benchmark) ของเป้าหมายหรือพันธกิจของรัฐวิสาหกิจที่ต้องการให้ผู้บริหารสูงสุดเข้ามารับผิดชอบ หรือดำเนินการ หรือที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งตัวชี้วัด (KPI) อย่างชัดเจน หากไม่สามารถ ดำเนินการให้บรรลุผลได้ ก็สามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้

4. การกำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ ได้รับการผ่อนคลายเป็นมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น ไม่ผูกพันกับโครงสร้างเงินเดือนของ พนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น เนื่องจากผู้บริหารสูงสุดมิใช่พนักงานของรัฐวิสาหกิจ มีสัญญาจ้างและ ข้อตกลงการปฏิบัติงานที่เป็นการเฉพาะตัว ดังนั้น อัตราเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดไม่ควรใช้เป็น เกณฑ์ในการปรับ โครงสร้างเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป



(นางพันธ์ทิพย์ สุรติมัท)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ตัวอย่างแนวทางการประเมินค่างานผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

1. ค่างานด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยความรู้ที่จำเป็น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ประเมินความรู้ที่ต้องใช้ในการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ

1.2 ปัจจัยประเภทขององค์กรที่บริหาร โดยพิจารณาถึงลักษณะการดำเนินธุรกิจของรัฐวิสาหกิจว่า เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในเชิงสังคม หรือมุ่งเน้นในเชิงพาณิชย์

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยพิจารณาจากความสามารถในเชิงบริหารจัดการตามความซับซ้อนขององค์กร ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามลักษณะธุรกิจที่อยู่ภายใต้ความดูแล

1.4 ปัจจัยด้านมวลชนสัมพันธ์ โดยพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารให้เกิดการยอมรับในการดำเนินกิจการ

2. ค่างานด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยด้านขอบเขตอำนาจตามขนาดองค์กร และความซับซ้อนในการบริหารธุรกิจ โดยพิจารณาจากจำนวนพนักงานในองค์กร และความซับซ้อนและความหลากหลายของการทำธุรกรรมของรัฐวิสาหกิจ

2.2 ปัจจัยด้านสินค้าหลักขององค์กร โดยพิจารณาว่าเป็นสินค้าที่นับชิ้นได้ หรือการให้บริการที่มีมาตรฐานกำหนด

2.3 ปัจจัยด้านมูลค่าองค์กร โดยพิจารณาถึงยอดขายของรัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นเชิงพาณิชย์ และพิจารณางบประมาณรายจ่าย หรืองบลงทุน สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีรายได้ หรือรัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นเชิงสังคม

2.4 ปัจจัยการได้มาของมูลค่าองค์กร โดยพิจารณาว่าได้จากงบประมาณแผ่นดิน หรือจากการขายสินค้าหรือให้บริการในลักษณะผูกขาดหรือแข่งขัน

ทั้งนี้ อาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะพิจารณาเพิ่มเติมตามความเหมาะสมนอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น

(2) รัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง

1. ผู้อำนวยการยาสูบ
2. ผู้อำนวยการสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
3. ผู้อำนวยการโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต
4. ผู้อำนวยการองค์การสุรา กรมสรรพสามิต
5. กรรมการผู้จัดการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
6. ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน
7. กรรมการผู้จัดการธนาคารอาคารสงเคราะห์
8. ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
9. กรรมการผู้จัดการธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
10. กรรมการและผู้จัดการบริษัทตลาดรองสินเชือที่อยู่อาศัย
11. กรรมการผู้จัดการธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
12. กรรมการผู้จัดการใหญ่ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)
13. กรรมการและผู้จัดการทั่วไปบริษัทประกันสินเชืออุตสาหกรรมขนาดย่อม
14. กรรมการผู้จัดการบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน
15. กรรมการผู้จัดการบริษัท กรุงไทย คอมพิวเตอร์ เซอร์วิสเชส จำกัด
16. กรรมการผู้จัดการบริษัท กรุงไทย ฟรือเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
17. กรรมการผู้จัดการบริษัท กฎหมายกรุงไทย จำกัด
18. กรรมการผู้จัดการบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด
19. กรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด
20. กรรมการผู้จัดการบริษัท บริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัด
21. กรรมการผู้จัดการบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
22. ผู้จัดการทั่วไปบริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
23. กรรมการผู้จัดการบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด



ที่ กค 0813/ ๖.85

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
ถนนพระราม 6 กทม. 10400

23 กันยายน 2547

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง
เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค่วนมาก ที่ นร 0504/9358
ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2547
2. แนวทางการประเมินค่างานผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2547 เห็นชอบเรื่องการผ่อนคลาย
หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ตามที่กระทรวง
การคลังเสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยให้รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีในประเด็นต่างๆ
ไปดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจจึงขอเวียนแจ้งมติคณะรัฐมนตรี
ดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 และขอแจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่าย
ผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้างดังนี้

1. หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง
ของรัฐวิสาหกิจตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไป
อย่างไรก็ตาม หากรัฐวิสาหกิจแห่งใดเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างใน
ปัจจุบัน ซึ่งได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวมีความไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับ
ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือพลิกฟื้นองค์กร
เพื่อให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง และมีศักยภาพเพื่อนำองค์กร ไปสู่การแข่งขันกับเอกชนได้ เป็นเหตุให้
ต้องปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ดังกล่าว ก็สามารถ
ดำเนินการได้โดยให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

/ผู้บริหารสูงสุด.....

ผู้บริหารสูงสุด เพื่อศึกษาและพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง เพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานขององค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยกรอบอัตราขั้นต่ำ – ชั้นสูงของค่าตอบแทนคงที่ และกรอบค่าตอบแทนผันแปร (โดยกำหนดเป็นร้อยละของค่าตอบแทนรวม) เสนอให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจพิจารณาก่อนส่งให้กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจใช้เป็นกรอบในการพิจารณาค่าตอบแทนในการจ้างผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ กรอบอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวจะมีผลตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้างของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจนั้น

2. ในการกำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ให้รัฐวิสาหกิจพิจารณากำหนดกรอบจากการประเมินค่างานของผู้บริหารสูงสุด โดยคำนึงถึงลักษณะของกิจการ ความซับซ้อนในการบริหาร (รายละเอียดปรากฏตามตัวอย่างตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2) และความสามารถในการจ่ายขององค์กร ซึ่งแบ่งการพิจารณาได้ดังนี้

2.1 รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรสูง การบริหารงานต้องแข่งขันกับธุรกิจประเภทเดียวกันอย่างเห็นได้ชัด หรือมีลักษณะธุรกิจที่ต้องแข่งขันในระดับนานาชาติ สามารถพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดให้เทียบเคียงกับอัตราของตลาดได้

2.2 รัฐวิสาหกิจที่มีข้อจำกัดด้านความสามารถในการจ่าย เช่น รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรน้อย รัฐวิสาหกิจที่ประสบผลขาดทุน หรือรัฐวิสาหกิจที่ต้องพึ่งพางบประมาณแผ่นดินทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม เห็นควรยึดกรอบหลักเกณฑ์เดิมตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 เป็นพื้นฐานในการพิจารณา อย่างไรก็ตาม หากรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มนี้เป็นองค์กรที่มีสินทรัพย์ขนาดใหญ่ และต้องการผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการบริหารจัดการและการเงินของกิจการในลักษณะพลิกฟื้นอย่างแท้จริง อาจพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดให้อัตราที่มุ่งใจเป็นการเฉพาะรายได้

3. ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจคำนึงถึงประเด็นข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ดังต่อไปนี้ด้วย

3.1 ในการกำหนดเงินค่าตอบแทน ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้เหมาะสมสอดคล้องกับคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสูงสุด ตลอดจนภารกิจและเป้าประสงค์ที่จะมอบหมายให้ผู้นั้นรับผิดชอบดำเนินการให้บรรลุต่อไป

3.2 การทำสัญญาจ้าง คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจต้องกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่จะต้องดำเนินการให้ได้ผลในระยะเวลาที่กำหนด (Benchmark) เอาไว้สำหรับ ประเมินผลผู้บริหารสูงสุดของแต่ละรัฐวิสาหกิจ

3.3 เพื่อให้ได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนา และนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ รัฐวิสาหกิจอย่างแท้จริง คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจจะต้องกำหนดระดับความสำเร็จ (Benchmark) ของเป้าหมายหรือพันธกิจของรัฐวิสาหกิจที่ต้องการให้ผู้บริหารสูงสุดเข้ามารับผิดชอบ หรือดำเนินการ หรือที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งตัวชี้วัด (KPI) อย่างชัดเจน หากไม่สามารถ ดำเนินการให้บรรลุผลได้ ก็สามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้

4. การกำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ ได้รับการผ่อนคลายเป็นมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น ไม่ผูกพันกับโครงสร้างเงินเดือนของ พนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น เนื่องจากผู้บริหารสูงสุดมิใช่พนักงานของรัฐวิสาหกิจ มีสัญญาจ้างและ ข้อตกลงการปฏิบัติงานที่เป็นการเฉพาะตัว ดังนั้น อัตราเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดไม่ควรใช้เป็น เกณฑ์ในการปรับโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางพันธ์ทิพย์ สุรทิธม์)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

สำนักกฎหมาย

โทร 0 2298 5817

โทรสาร 0 2298 5827

มติคณะรัฐมนตรี

ที่ นร ๐๕๐๔/๙๓๕๙

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การผ่อนคลายนโยบายและแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ
ตามสัญญาจ้าง

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๔๑๐/๘๕๗๑ ลงวันที่ ๑๓-พฤษภาคม ๒๕๕๗

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ด่วนที่สุด
ที่ กค ๐๔๑๐/๑๗๐๐ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนมาก ที่ รง ๐๕๐๙/๑๕๐๖
ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๗

ตามที่ได้เสนอเรื่อง การผ่อนคลายนโยบายและแนวทางการจ่ายผลตอบแทนผู้บริหาร
สูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ได้เสนอความเห็นมา
เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๗ ลงมติเห็นชอบในหลักการ
การผ่อนคลายนโยบายและแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตาม
สัญญาจ้าง ตามที่กระทรวงการคลังเสนอทั้ง ๔ ข้อ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยให้รับข้อสังเกตของ
คณะรัฐมนตรีไปดำเนินการด้วย ดังนี้

๑. ควรพิจารณากำหนดเพดานเงินตอบแทนต่ำสุดและสูงสุดสำหรับผู้บริหารสูงสุดของ
รัฐวิสาหกิจไว้ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงภาพรวมของอัตราเงินเดือน และเงินตอบแทนในปัจจุบันที่จ่าย
ให้กับผู้บริหารสูงสุดของทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยให้แยกประเภทรัฐวิสาหกิจออกเป็นกลุ่ม ๆ
เช่น กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่มีผลประกอบการดีมีกำไร กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรน้อยหรือขาดทุน และ
กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่ไม่มุ่งแสวงกำไรและไม่มีรายได้ เป็นต้น และให้กำหนดแนวทางกว้าง ๆ ในการกำหนด
ค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารสูงสุดภายใต้เพดานเงินตอบแทนต่ำสุดและสูงสุดดังกล่าวแต่ละกลุ่ม เพื่อที่
คณะกรรมการของแต่ละรัฐวิสาหกิจจะได้มีความยืดหยุ่นในการพิจารณากำหนดเงินค่าตอบแทนในแต่ละกรณี
ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหาร
สูงสุด ตลอดจนภารกิจและเป้าประสงค์ที่จะมอบหมายให้ผู้นั้นรับผิดชอบดำเนินการให้บรรลุผลต่อไป

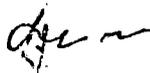
๒. การคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดให้ใช้วิธีการได้หลากหลาย เช่น ให้บริษัทเอกชนที่มีวิชาชีพในด้านการสรรหาบุคลากรคัดเลือกสรรมา ให้เลือก หรือใช้วิธีการทาบทามเจาะจงตัวบุคคล (Head Hunter) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นเป็นที่ยอมรับเข้ามาดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจที่ดำรงตำแหน่ง อยู่แล้ว เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ โดยสามารถบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่คณะกรรมการกำหนดไว้เมื่อเข้ารับตำแหน่ง เมื่อหมดอายุสัญญาจ้าง ก็ให้สามารถพิจารณาต่ออายุสัญญาจ้างต่อไปได้อีก โดยไม่ต้องดำเนินการตามกระบวนการ คัดเลือกและสรรหาตามปกติอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ในการทำสัญญาจ้างคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจต้องกำหนด เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่จะต้องดำเนินการให้ได้ผลในระยะเวลาที่กำหนด (benchmark) เอาไว้สำหรับ ประเมินผลผู้บริหารสูงสุดของแต่ละรัฐวิสาหกิจด้วย

๓. เพื่อให้ได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนา และนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่รัฐวิสาหกิจได้อย่างแท้จริง คณะกรรมการ ของรัฐวิสาหกิจจะต้องกำหนดระดับความสำเร็จ (benchmark) ของเป้าหมายหรือพันธกิจของรัฐวิสาหกิจ ที่ต้องการให้ผู้บริหารสูงสุดเข้ามารับผิดชอบดำเนินการหรือที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งตัวชี้วัด (KPI) อย่างชัดเจน หากไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้ ก็สามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้

๔. เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ได้รับการสรรหามาจากบุคคลภายนอกองค์กร คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจควรให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ของผู้บริหารสูงสุดดังกล่าวอย่างเต็มที่ และควรเปิดให้ผู้บริหารสูงสุดนั้นสามารถคัดเลือกบุคคลมาดำรง ตำแหน่งผู้บริหารในระดับรองลงไป เพื่อเป็นทีมในการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจนั้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มที่ต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา ได้แจ้งให้กระทรวงแรงงาน คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ และผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้าย ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรชัย ภูประเสริฐ)

รองเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๔ - ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔

IA008/ส1

ที่ กค 0810/8571

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม6 กทม. 10400

๒ พฤษภาคม 2547

เรื่อง การผ่อนคลายหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ตามสัญญาจ้าง

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการที่ นร 0205/7449 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2543

1. เรื่องเดิม

1.1 ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 กำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจไม่มีฐานะเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ โดยทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาคราวละไม่เกิน 4 ปี ซึ่งการกำหนดค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น รวมทั้งเงื่อนไขการจ้าง ผู้บริหารให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

1.2 ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวกำหนดให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กำหนดผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด ซึ่งค่าตอบแทนรวมของรัฐวิสาหกิจที่ใช้โครงสร้างอัตราเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการที่ นร 0201/5993 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2538 จะทำสัญญาจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์ คือ

- (1) ค่าตอบแทนคงที่ จ่ายเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 70 ของอัตราผลตอบแทนรวม
- (2) ค่าตอบแทนผันแปร ในอัตราร้อยละ 30 ของผลตอบแทนรวมภายหลังการประเมินผลงานในดอนสิ้นปี โดยจ่ายตามระดับผลงานที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจกำหนด
- (3) ให้ปรับเพิ่มค่าตอบแทนคงที่ประจำปีได้ ไม่เกินร้อยละ 10 โดยพิจารณาจากผลการประเมินโดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ทั้งนี้ รัฐวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รัฐวิสาหกิจที่ใช้เกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่ดี นั้น เนื่องจากในการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนของผู้บริหารสูงสุดประเภทนี้ ในปัจจุบันได้กำหนดให้สอดคล้องกับอัตราตลาดอยู่แล้ว และเป็นอำนาจของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจที่จะพิจารณากำหนด จึงไม่อยู่ในข่ายที่ต้องปฏิบัติตามข้อ (1) - (3) ข้างต้น

/2.การดำเนินการ...

2. การดำเนินการ

รัฐวิสาหกิจ ได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามข้อ 1 ตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมาจนปัจจุบัน เป็นระยะเวลาประมาณ 3 ปีเศษ ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าว ปรากฏว่า

2.1 ค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง ซึ่งมีฐานการคำนวณ จากโครงสร้างอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติแล้ว นั้น ได้กำหนดมาตั้งแต่ปี 2538 เป็นอุปสรรคและไม่พอใจให้ได้ผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างที่เป็นมืออาชีพ มาบริหารรัฐวิสาหกิจ ประกอบกับรัฐวิสาหกิจที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และ มติคณะรัฐมนตรี รัฐวิสาหกิจที่ใช้เกณฑ์เฉลี่ยของธุรกิจ และรัฐวิสาหกิจที่ดี ซึ่งไม่ได้ใช้โครงสร้างเงินเดือน ตามมติคณะรัฐมนตรีใน ข้อ 1.2 ได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง โดยใช้อัตรา ค่าตอบแทนตามราคาตลาด ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า

2.2 ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจมีภาระที่จะต้องดำเนินการให้ได้ผลประโยชน์ต่อประเทศชาติ โดยรวม นอกจากการดำเนินการตามนโยบายของรัฐแล้ว ยังต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มรวมทั้งพลิกฟื้นองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการแข่งขันกับเอกชนได้ ซึ่งส่งผลให้หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ เพิ่มสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องจ้างผู้บริหารแบบมืออาชีพ ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อเข้ามาบริหารงานที่มีความท้าทายในรัฐวิสาหกิจให้บรรลุ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ของรัฐบาล โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) แผนการนำรัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพและมีความพร้อม แปลงสภาพเป็นบริษัท และนำเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ภายในปี 2547 สำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรน้อย แต่ไม่ขาดทุน ให้แปลงสภาพเป็นบริษัท โดยจะต้องปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเข้าระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ภายในปี 2548

(2) แผนการพลิกฟื้นรัฐวิสาหกิจที่มีผลขาดทุน ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยให้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการให้เสร็จภายในปี 2547 เมื่อสามารถทำกำไรได้และมีความพร้อมให้แปลงสภาพเป็นบริษัทและระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเร็วต่อไป

(3) แผนการยุบเลิกหรือขายกิจการสำหรับรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุนและไม่สามารถ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการได้

(4) แผนการนำระบบ PSO (Public Service Obligation) มาใช้ในรัฐวิสาหกิจที่ ดำเนินการในเชิงสังคม ให้แยกบัญชี รายได้ ค่าใช้จ่าย และต้นทุนให้ชัดเจน

3. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

กระทรวงการคลังขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาผ่อนคลายนโยบายและ แนวทางการจ่ายผลตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี ตามข้อ 1.2 ว่าหากคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแห่งใดพิจารณาแล้วเห็นว่าอัตราค่าตอบแทน ผู้บริหาร สูงสุดตามสัญญาจ้างในปัจจุบันซึ่งได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว มีความไม่เหมาะสม และ

/ไม่สอดคล้อง...

ไม่สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือพลิกฟื้นองค์กร ให้มีศักยภาพเพื่อนำองค์กรไปสู่การแข่งขันเป็นเหตุให้มีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ ค่าตอบแทนดังกล่าวให้เหมาะสมขึ้น เห็นสมควรให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุด ศึกษา และพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจากค่างาน และความสามารถในการจ่ายขององค์กร โดยกำหนดเกณฑ์อัตราค่าตอบแทน (Remuneration) ขั้นต่ำ - ขั้นสูง สำหรับผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนคงที่ และค่าตอบแทนผันแปร และส่งให้กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 8 จัตุวารรศทัย แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐาน สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 เพื่อให้รัฐวิสาหกิจสามารถใช้เป็นกรอบในการพิจารณาค่าตอบแทนในการจ้างผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต่อไป

(2) ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดแต่ละรายรวมถึงการพิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนแต่ละปีได้เอง โดยให้อยู่ภายใต้กรอบอัตราค่าตอบแทน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง ที่กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบไว้แล้วเพื่อลดขั้นตอน และเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินการจ้างผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

(3) ในสัญญาจ้างผู้บริหารสูงสุดควรกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ในการบริหารงานทั้งในด้านผลประกอบการและประสิทธิภาพเชิงกายภาพที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อใช้ในการประเมินผลผู้บริหารสูงสุดอย่างน้อยปีละครั้ง

(4) หลักเกณฑ์การผ่อนคลายข้างต้น ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ

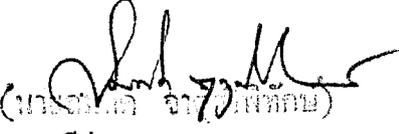
4. ผลกระทบจากการมีมติคณะรัฐมนตรี

(1) กรอบอัตราผลตอบแทนขั้นต่ำ - ขั้นสูงของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจจะสามารถจูงใจให้ได้มา ซึ่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามสัญญาจ้าง รวมทั้งจูงใจให้ผู้ที่เป็นมืออาชีพ เข้ามารับบริหารรัฐวิสาหกิจ

(2) มอบอำนาจให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อการบริหารงาน และดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางสมคิด จาตุวรชัย)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

สำนักพัฒนารัฐวิสาหกิจ 5

โทรศัพท์ 02-2985807 โทรสาร 02-2985497

ตัวอย่างแนวทางการประเมินค่างานผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

1. ค่างานด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1.1 ปัจจัยความรู้ที่จำเป็น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ประเมินความรู้ที่ต้องใช้ในการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ
- 1.2 ปัจจัยประเภทขององค์กรที่บริหาร โดยพิจารณาถึงลักษณะการดำเนินธุรกิจของรัฐวิสาหกิจว่า เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในเชิงสังคม หรือมุ่งเน้นในเชิงพาณิชย์
- 1.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยพิจารณาจากความสามารถในเชิงบริหารจัดการตามความซับซ้อนขององค์กร ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามลักษณะธุรกิจที่อยู่ภายใต้ความดูแล
- 1.4 ปัจจัยด้านมวลชนสัมพันธ์ โดยพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารให้เกิดการยอมรับในการดำเนินกิจการ

2. ค่างานด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- 2.1 ปัจจัยด้านขอบเขตอำนาจตามขนาดองค์กร และความซับซ้อนในการบริหารธุรกิจ โดยพิจารณาจากจำนวนพนักงานในองค์กร และความซับซ้อนและความหลากหลายของการทำธุรกรรมของรัฐวิสาหกิจ
- 2.2 ปัจจัยด้านสินค้าหลักขององค์กร โดยพิจารณาว่าเป็นสินค้าที่นับชิ้นได้ หรือการให้บริการที่มีมาตรฐานกำหนด
- 2.3 ปัจจัยด้านมูลค่าองค์กร โดยพิจารณาถึงยอดขายของรัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นเชิงพาณิชย์ และพิจารณางบประมาณรายจ่าย หรืองบลงทุน สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีรายได้ หรือรัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นเชิงสังคม
- 2.4 ปัจจัยการได้มาของมูลค่าองค์กร โดยพิจารณาว่าได้จากงบประมาณแผ่นดิน หรือจากการขายสินค้าหรือให้บริการในลักษณะผูกขาดหรือแข่งขัน

ทั้งนี้ อาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะพิจารณาเพิ่มเติมตามความเหมาะสมนอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น