

ที่ นร ๑๒๐๐/ว๑๓



สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน
เรียน ผู้อำนวยการองค์การมหาชน จำนวน ๓๕ แห่ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึก เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง
กับองค์การมหาชน

ด้วยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้รับข้อหารือจากองค์การมหาชนหลายแห่งเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ
ที่ถูกต้องในการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี และมติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน
(กพม.) สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอชักซ้อมความเข้าใจเพื่อให้การปฏิบัติขององค์การมหาชนมีความชัดเจน
และเป็นไปโดยมีบรรทัดฐานเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๘ (นางสาวสุณีฯ)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

www.opdc.go.th

บันทึก

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน

ที่มา

เพื่อให้องค์การมหาชนปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีและมติ คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริม องค์การมหาชน (กพม.) ได้โดยถูกต้องและเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรและบุคลากร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และยึดผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การมหาชน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอชักซ้อมความเข้าใจในประเด็น ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ : ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึงเงินเดือนประจำ และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน และจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรอง เลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด

๒) ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ องค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

ค่าตอบแทนรวมของผู้อำนวยการ = ค่าตอบแทนพื้นฐาน (เงินเดือนประจำ) + ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ) + ค่าตอบแทนผันแปร (ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ)

อัตราเงินเดือนแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ตามการจัดกลุ่มองค์การมหาชนซึ่งจำแนกจากการประเมินค่า งานในมิติด้านความรับผิดชอบในการบริหารงาน มิติด้านประสพการณ์ของผู้อำนวยการ และมิติด้านสถานการณ์ กพม. เป็นผู้มีอำนาจในการประเมินค่างานและพิจารณาจัดกลุ่มองค์การมหาชนในขั้นตอนการขอจัดตั้งองค์การ มหาชน ทั้งนี้ กพม. จะทบทวนการจัดกลุ่มองค์การมหาชนเมื่อมีเหตุจำเป็น หรือกรณีที่องค์การมหาชนขอทบทวน การจัดกลุ่มเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และการปรับบทบาทภารกิจขององค์กร โดยสามารถ ปรับเปลี่ยนกลุ่มได้ทั้งสองทาง เช่น เปลี่ยนจากกลุ่มที่ ๓ หรือกลุ่มที่ ๒ ไปเป็นกลุ่มที่ ๑ และเปลี่ยนจากกลุ่มที่ ๑ ไปเป็นกลุ่มที่ ๒ หรือกลุ่มที่ ๓

กรอบอัตราเงินเดือนจำแนกตามกลุ่มขององค์การมหาชน	
กลุ่มขององค์การมหาชน	อัตราเงินเดือน อัตรา (ขั้นต่ำและขั้นสูง) ต่อเดือน
กลุ่มที่ ๑ พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	๑๐๐,๐๐๐ - ๓๐๐,๐๐๐ บาท
กลุ่มที่ ๒ บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ	๑๐๐,๐๐๐ - ๒๕๐,๐๐๐ บาท
กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป	๑๐๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ

๑.๑ การกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

คณะกรรมการองค์การมหาชนไม่ควรกำหนดเงินเดือนปีแรกของผู้อำนวยการเต็มหรือใกล้เคียงกับอัตราขั้นสูงตามกรอบที่กำหนดจากการจัดกลุ่มองค์การมหาชน ควรเริ่มต้นที่อัตราที่เหมาะสมและทยอยปรับขึ้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชนที่จะพิจารณากำหนดไว้ในสัญญาจ้าง เงินเดือนที่ปรับแล้วต้องไม่เกินอัตราสูงสุดตามกลุ่มองค์การมหาชน

๑.๒ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

๑) สัญญาจ้างผู้อำนวยการต้องระบุขอบเขตของประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ผู้อำนวยการได้รับเป็นเงินรายเดือนให้ชัดเจน และครอบคลุมทุกรายการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ เช่น ค่าพาหนะ (รถยนต์ประจำตำแหน่ง) ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด เช่น การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร

ผู้อำนวยการไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการอย่างอื่นอีก ไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและไม่สามารถขอใช้ยานพาหนะส่วนกลางขององค์การมหาชน และไม่ได้รับเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

หากคณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดให้ผู้อำนวยการได้รับรถยนต์ประจำตำแหน่ง ให้หักค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ออกจากประโยชน์ตอบแทนอื่นดังกล่าว โดยอ้างอิงจากหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนเหมาะสมแก่การจําหนักจัดหารถประจำตำแหน่งตามมติคณะรัฐมนตรี และหนังสือเวียนของกรมบัญชีกลาง ในอัตราสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (เทียบเท่าอธิบดี)

๒) กรณีเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศโดยเครื่องบิน ผู้อำนวยการมีสิทธิเบิกค่าเครื่องบินในอัตราที่ราชการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูงตามพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๓ การกำหนดค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

๑) คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตรการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้อำนวยการ โดยจ่ายตามผลการประเมินเมื่อครบกำหนด ๑๒ เดือนตามรอบปีงบประมาณ มิใช่ทุกรอบ ๖ เดือนหรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

๒) อัตรการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ผู้อำนวยการได้ตกลง/ทำสัญญาไว้กับคณะกรรมการองค์การมหาชน รวมถึงภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในรอบการประเมินที่สะท้อนผลผลิตและผลลัพธ์ของงานได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ มีอัตราตั้งแต้อ้อยละ ๑ - ๒๕ ของเงินเดือนประจำรวมทั้งปี (ไม่รวมเงินที่จ่ายเป็นค่าประโยชน์ตอบแทนอื่น) โดยคำนึงถึงสถานะทางการเงิน มิใช่ต้องจ่ายในอัตราร้อยละ ๒๕ ทุกกรณี ทั้งนี้ ค่าตอบแทนของผู้อำนวยการรวมอยู่ภายใต้กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรซึ่งกำหนดให้ไม่เกินกว่าร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ยกเว้นองค์การมหาชนที่มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดกรอบวงเงินฯ ไว้สูงกว่าร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

๓) กรณีปีแรกของสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการมีเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๒ เดือน เนื่องจากได้รับสรรหา และแต่งตั้งในช่วงระหว่างปีงบประมาณ หรือกรณีปีสุดท้ายของสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๒ เดือน คณะกรรมการองค์การมหาชนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการตามหลักทั่วไปของการกำกับดูแล การปฏิบัติงานระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง เพื่อนำผลการประเมินประกอบการพิจารณากำหนดอัตรา ค่าตอบแทนผันแปรได้ “ตามสัดส่วนของระยะเวลาปฏิบัติงานจริง” โดยต้องคำนึงถึงอัตราการจ่ายให้สอดคล้อง กับภาระงานที่ไม่ครบหนึ่งปีด้วย

๑.๔ การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ องค์การมหาชน

โดยที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนส่วนใหญ่กำหนดให้แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการองค์การมหาชนในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอาวุโสตามลำดับปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการ คนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้นั้นจึงดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการเป็นการชั่วคราว และไม่ได้ผ่าน กระบวนการสรรหาตามหลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชน (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

คณะกรรมการองค์การมหาชนมีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน ในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการองค์การมหาชนโดยทำงานเต็มเวลาให้เหมาะสมตามหลักการ ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ ดังนี้

๑) กรณีรองผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนจะไม่ได้รับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นในตำแหน่งผู้อำนวยการ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ มาตรา ๒๔ (๓) (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้อำนาจ คณะกรรมการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดในเรื่องการให้เงินตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ แก่รองผู้อำนวยการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนได้

๒) กรณีไม่มีรองผู้อำนวยการ คณะกรรมการองค์การมหาชนสามารถมีมติมอบหมายให้กรรมการ ผู้หนึ่งผู้ใดที่มีความเหมาะสมเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยได้รับอัตราเงินเดือน ตามกลุ่มองค์การมหาชน และตามความเหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทั้งนี้ ต้องไม่กำหนดจากกรอบอัตราขั้นสูง พร้อมทั้งคำนึงถึงขอบเขตงานความรับผิดชอบตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งองค์การมหาชน

กรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนมีสิทธิได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ปฏิบัติ หน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน และได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ ทุกเดือน รายละเอียดการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ปฏิบัติตามข้อ ๑.๒ โดยอนุโลม

กรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนไม่ได้รับค่าตอบแทนผันแปร เนื่องด้วยการปฏิบัติงานดังกล่าวมีลักษณะชั่วคราว มิใช่การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของผลงาน ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ไม่เข้าลักษณะที่คณะกรรมการองค์การมหาชนจะพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผันแปรให้ได้

๒. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชน

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ : กำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปรับปรุงแนวทางฯ ตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด และแจ้งแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕) สรุปได้ดังนี้

● การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชน

๑) การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างผู้อำนวยการ

๑.๑) องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการกรณีเลิกจ้าง เนื่องจากองค์การมหาชนไม่ให้อำนาจการทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิก หรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชน โดยให้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ในสัญญาให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง

๑.๒) องค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้าง เนื่องจากผู้อำนวยการไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นผู้อำนวยการตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์การมหาชน

(๒) จงใจทำให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ผู้ว่าจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง คณะกรรมการหรือองค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้อำนวยการได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การมหาชนเสียหาย

๒) การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างผู้อำนวยการ

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยระบุเรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีดังกล่าวให้ชัดเจนในสัญญา

- การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชน

๑) องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกรณีเลิกจ้างเนื่องจากองค์การมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง โดยไม่มีความผิด ทั้งนี้ ให้ระบุงการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ในสัญญาให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง

๒) องค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้าง เนื่องจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือกรณีหนึ่งกรณีใดเช่นเดียวกับผู้อำนวยการตามข้อ ๒ ข้อย่อยที่ ๑.๒

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ : การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการองค์การมหาชน

๑) การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างผู้อำนวยการองค์การมหาชนไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗) ตามบทบัญญัติมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้จ่ายเฉพาะเงินเดือนประจำ ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าตอบแทนผันแปรแก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชนเท่านั้น คณะกรรมการองค์การมหาชนจึงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างแก่ผู้อำนวยการ

๒) มาตรา ๓๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดไว้แล้วว่า การขาดคุณสมบัติของผู้อำนวยการองค์การมหาชนเพราะเหตุอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง องค์การมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเพราะเหตุผู้อำนวยการอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ : การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

มาตรา ๓๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ว่า การขาดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่เพราะเหตุอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ซึ่งมีใช้การเกษียณอายุราชการและไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญเช่นเดียวกับข้าราชการ ประกอบกับองค์การมหาชนได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น องค์การมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเพราะเหตุอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่อาจจ่ายในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๔ (๓) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่บัญญัติให้กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชน (ดูกรณีศึกษา : บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์การมหาชน)) แต่ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต่องบประมาณแผ่นดินด้วย



๓. ความหมายของประโยชน์ตอบแทนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้กิจการขององค์การมหาชน ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน **ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน**

ประเด็นชักซ้อมความเข้าใจ

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีความเห็นว่า ประโยชน์ตอบแทนตามมาตรา ๓๘ หมายถึง **ประโยชน์ตอบแทนโดยรวม**ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าว มิใช่ประโยชน์ตอบแทนทุกรายการที่กำหนดไว้ในกฎหมายแต่ละฉบับ

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชน

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2560 : กำหนดไม่ให้องค์การมหาชนมีการเพิ่มอัตรากำลังขึ้นอีก

โดยที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีมติให้องค์การมหาชนทุกแห่งปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยเคร่งครัด เพื่อมิให้เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน ก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ (ก่อนวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐) ยกเว้นสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ให้ปฏิบัติตามกรอบอัตรากำลังที่เสนอคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐ หากองค์การมหาชนใดมีความจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ให้เสนอ กพม. พิจารณาก่อนนำเสนอมติคณะรัฐมนตรีอนุมัติเป็นรายกรณี

ต่อมา กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบแนวทางการชักซ้อมการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ กรณีการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประเด็นชักซ้อมความเข้าใจ

๑) ให้องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดยเคร่งครัด โดยให้มีกรอบอัตรากำลังตามที่ กพม. อนุมัติในขั้นตอนการขอจัดตั้ง

๒) คณะกรรมการองค์การมหาชนอาจเสนอ กพม. เพื่อเสนอมติคณะรัฐมนตรีเพื่อขอยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้ทุกสามปี ยกเว้นกรณีมีเหตุผลความจำเป็นเร่งด่วน เช่น มีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์จัดตั้ง การปรับบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายของรัฐบาล ให้เสนอ กพม. พิจารณาเป็นรายกรณี พร้อมแผนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ด้วย ทั้งนี้ กำหนดเวลาการขอทบทวนครั้งแรกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔