

## แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน

### คำอธิบาย

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ยกเลิกแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ และเห็นชอบกับแนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน และให้องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน เป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะรัฐมนตรีต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในภายหลัง อาทิ หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการองค์การมหาชน ผู้อำนวยการองค์การมหาชน การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน และการกำหนดกรอบเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นต้น และการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยจำแนกเป็น สองประเภท คือ **แนวทางที่ “ต้องปฏิบัติ”** เนื่องจากมีข้อกำหนดหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้หรือเป็นแนวทางตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ**แนวทางที่เป็น “คำแนะนำ”** ซึ่งรวบรวมมาจากแนวทางการบริหารของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตัวอย่างการบริหารจัดการที่ดีของคณะกรรมการในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น โดยสรุปประเด็นการปรับปรุงที่สำคัญ ดังนี้

#### ๑) การปรับปรุงในภาพรวม

(๑) แก้ไขชื่อเรื่อง จาก “แนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชน” เป็น “แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน”

(๒) แก้ไข/เพิ่มเติมเนื้อหาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๓) เพิ่มเติมเนื้อหาให้ครอบคลุมมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง อาทิ หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน และหลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน แนวทางการจ่ายชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน การกำหนดกรอบเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน

## ๒) แนวทางที่กำหนดเพิ่มเติม

### กรณีแนวทางที่ต้องปฏิบัติ

(๑) เพิ่มเติมอายุขั้นต่ำของคณะกรรมการจากเดิมที่กำหนดให้ “มีอายุไม่ต่ำกว่าและไม่เกินกว่าที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ แต่ต้องไม่เกิน ๗๐ ปีบริบูรณ์” เป็น “มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปีบริบูรณ์ แต่ต้องไม่เกิน ๗๐ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน”

(๒) กำหนดกรอบระยะเวลาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชน ให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

(๓) เพิ่มเติมระบบการประเมินคณะกรรมการ โดยให้มีการประเมินตนเองทั้งแบบรายบุคคลและแบบทั้งคณะ

### กรณีแนวทางที่เป็นคำแนะนำ

(๑) เพิ่มเติมคุณสมบัติของคณะกรรมการเรื่องวุฒิการศึกษาโดยกำหนดให้คณะกรรมการควรมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

(๒) เพิ่มเติมเรื่องการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อที่ กพม. จะประกาศกำหนด โดยในระหว่างที่ กพม. ยังไม่ได้ประกาศกำหนด และองค์การมหาชนไม่อาจหาชื่อบุคคลที่เหมาะสมได้ อาจพิจารณาจากบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ หรือ บัญชีรายชื่อกรรมการอาชีพในทำเนียบ Thai Institute of Directors (Chartered Director) หรือคัดเลือกรายชื่อด้วยวิธีอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

(๓) เพิ่มเติมเงื่อนไขการแต่งตั้งกรรมการ ที่ปรึกษา หรืออนุกรรมการ ดังนี้

- กำหนดจำนวนที่ปรึกษาของคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการอาจแต่งตั้ง ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ (ซึ่งไม่ใช่ที่ปรึกษาที่องค์การมหาชน จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามสัญญาจ้าง) จำนวนไม่เกิน ๓ คน

- ไม่ควรแต่งตั้งผู้อำนวยการที่เพิ่งพ้นจากตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาขององค์การมหาชนหรือที่ปรึกษาของคณะกรรมการภายในระยะเวลา ๑ ปี ยกเว้นมีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๔) ปรับแก้ไขให้มีการใช้ระบบสัญญาจ้างกับเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนทุกตำแหน่ง แต่สำหรับระยะเวลาของสัญญาจ้างให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการ ที่จะพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

(๕) เพิ่มเติมเรื่องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ ควรพิจารณากำหนดนโยบายให้กรรมการผ่านหลักสูตรการอบรมสำหรับกรรมการ เช่น หลักสูตรของ Director Certification Program (DCP) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) หรือหลักสูตรการกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนของสถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น กรณีกรรมการที่อยู่ในวาระยังไม่ผ่านการอบรมฯ ควรกำหนดให้ต้องเข้ารับการอบรมภายในวาระการดำรงตำแหน่ง

(๖) แก้ไขแนวทางการบริหารทั่วไป โดยให้นำแนวคิดเรื่องการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) มาปรับใช้ในการดำเนินงานแทนเรื่อง CSR

(๗) เพิ่มเติมเรื่องการประชุมของกรรมการ โดยคณะกรรมการควรกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการโดยไม่ต้องมีฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ) ร่วมด้วยไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี เพื่อให้คณะกรรมการได้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

(๘) เพิ่มเติมแนวทางให้คณะกรรมการควรกำหนดจำนวนครั้งในการเข้าร่วมประชุมขั้นต่ำไว้ ในข้อบังคับ หากกรรมการขาดประชุมเกิน ๓ ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลสมควร ถือว่าบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการสามารถเสนอรัฐมนตรีให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งได้

(๙) เพิ่มเติมเรื่องระบบการประเมิน โดยให้คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินคณะกรรมการตรวจสอบและอนุกรรมการคณะต่าง ๆ ด้วย

(๑๐) เพิ่มเติมกรณีกรรมการขององค์การมหาชนจะดำรงตำแหน่งในองค์การมหาชนและรัฐวิสาหกิจอื่นเกินกว่าจำนวน ๓ แห่งมิได้

แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชนตามมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และส่งเสริมให้คณะกรรมการองค์การมหาชนมีเครื่องมือกำกับกับการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต่อไป

สำนักงาน ก.พ.ร.

พฤษภาคม ๒๕๖๑

## แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน

### ๑. ที่มา

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ เรียกว่า “องค์การมหาชน” มีสถานะเป็นนิติบุคคล ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับกรณีที่รัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะในการจัดทำบริการสาธารณะและมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นภารกิจที่มีได้มีลักษณะเชิงพาณิชย์ ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก รัฐให้เงินอุดหนุน หรือสามารถเลี้ยงตัวเองได้ รัฐมีอำนาจกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนด การลงทุนต้องขอความเห็นชอบจากรัฐ และบุคลากรมีสถานะเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ

การปฏิบัติงานขององค์การมหาชนมีได้อยู่ในกรอบของกฎระเบียบราชการ การบริหารงานมีความอิสระ คล่องตัว และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการองค์การมหาชน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารงาน ให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงาน อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงิน ตลอดจนควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป การออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดต่าง ๆ

คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร.เสนอ ให้เป็นมาตรฐานการบริหารงานและให้องค์การมหาชนทุกแห่งนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์การมหาชนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการกำกับดูแลตนเองที่ดี

ต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยปรับปรุงองค์ประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน ตลอดจนกำหนดการควบคุมดูแลการดำเนินงานขององค์การมหาชน ให้คณะกรรมการพิจารณา กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ความซื่อสัตย์สุจริต การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน

โดยที่มาตรา ๕/๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลางที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาองค์การมหาชน ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้ประกาศใช้มาระยะหนึ่งแล้ว จึงสมควรที่จะมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคอันเกิดจากการนำแนวทางการบริหารไปปฏิบัติ พร้อมทั้งตัวอย่างการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ

และภาคเอกชน เพื่อวิเคราะห์ และปรับปรุงแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะรัฐมนตรีต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในภายหลัง อาทิ หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ กรรมการองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน และการกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นต้น

คณะอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนได้พิจารณาความเห็นของคณะทำงานพิจารณาแนวทางการบริหารและกำกับดูแลของคณะกรรมการองค์การมหาชน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ และมีมติเห็นชอบกับแนวทางดังกล่าว โดยกำหนดใหม่เป็น “แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน” ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และแก้ไข/เพิ่มเติมเนื้อหาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ครอบคลุมมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและตัวอย่างการบริหารจัดการที่ดีของคณะกรรมการในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จัดหมวดหมู่เนื้อหาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงตามที่องค์การมหาชนได้ให้ความเห็นประกอบด้วย

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนได้พิจารณาแนวทางการควบคุมดูแลการดำเนินการขององค์การมหาชนตามความเห็นของคณะอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนแล้ว มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณามีมติให้องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน ตามมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และส่งเสริมให้คณะกรรมการองค์การมหาชนมีเครื่องมือกำกับการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ๓. กฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

### ๓.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ

มาตรา ๑๗ การใช้จ่ายเงินขององค์การมหาชน ให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจการขององค์การมหาชน โดยเฉพาะ

การเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

**มาตรา ๑๙** ให้มีคณะกรรมการของแต่ละองค์การมหาชน ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการ โดยมีองค์ประกอบตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง และให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

คณะกรรมการมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินสิบเอ็ดคน โดยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ภายใต้บังคับวรรคสาม คณะกรรมการขององค์การมหาชนอาจประกอบด้วยผู้แทนของส่วนราชการ ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งก็ได้

**มาตรา ๑๙/๑** ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์การมหาชนเกินกว่าสามแห่งไม่ได้ ทั้งนี้ ให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการด้วยการนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

**มาตรา ๒๐** ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าและไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๓) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศซึ่งองค์การมหาชนจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการขององค์การมหาชนนั้น

**มาตรา ๒๑** ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนใดจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสีย ในกิจการที่กระทำกับองค์การมหาชนนั้น หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการขององค์การมหาชนนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการ ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่องค์การมหาชนเป็นผู้ถือหุ้น

**มาตรา ๒๒** ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งมีวาระการดำรง ตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินคราวละสี่ปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งก่อน วาระหรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ใน ตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือ กรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อ ดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะ ดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

**มาตรา ๒๔** คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและการดำเนินการ ขององค์การมหาชน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (๑) กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานขององค์การมหาชน
- (๒) อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงินขององค์การมหาชน
- (๓) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่องดังต่อไปนี้
  - (ก) การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว
  - (ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่น ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน
  - (ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างขององค์การมหาชน
  - (ง) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน
  - (จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน
  - (ฉ) การแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ
  - (ช) การกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและ ผู้ตรวจสอบภายใน



(ข) การกำหนดเครื่องแบบผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนและ  
เครื่องหมายขององค์การมหาชน

(๔) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกำหนด

**มาตรา ๒๔/๑** ในการควบคุมดูแลการดำเนินงานขององค์การมหาชน ให้คณะกรรมการ  
พิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ  
บ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ  
ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ความซื่อสัตย์สุจริต การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ  
การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน

**มาตรา ๒๕** คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการได้  
ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบตาม  
มาตรา ๒๔ (๓) (ฉ) และคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ  
มอบหมายได้

**มาตรา ๒๖** ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา กรรมการตรวจสอบ และอนุกรรมการ  
ได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

**มาตรา ๒๗** ให้องค์การมหาชนมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง ซึ่งจะเรียกชื่อตำแหน่งเป็นอย่างอื่น  
ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งก็ได้

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ

**มาตรา ๒๗/๑** ในการแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่  
วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน  
หกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวให้คณะกรรมการรายงานผลให้ กพม. เพื่อ  
รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

**มาตรา ๓๓** ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนขององค์การมหาชน  
เพื่อการนี้ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับ  
ที่คณะกรรมการกำหนด

**มาตรา ๓๔** ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ  
ผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

**มาตรา ๓๕** การบัญชีขององค์การมหาชน ให้จัดทำตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด  
ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีและการพัสดุ  
ขององค์การมหาชน ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง



ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และลงโทษทางวินัยของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

**มาตรา ๔๐** ให้องค์การมหาชนจัดทำบัญชีงบการเงิน และบัญชีทำการส่งผู้สอบบัญชีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ในทุกรอบปี ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินขององค์การมหาชน โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นข้อวิเคราะหว่ากาใช้จ่ายดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด และได้ผลตามเป้าหมายเพียงใด แล้วทำบันทึกรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการ

**มาตรา ๔๒** เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การมหาชน และเพื่อให้องค์การมหาชนมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจการตามความเหมาะสมภายใต้การกำกับดูแลโดยมีเป้าหมายที่แน่ชัด ให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนตามที่ กพม. กำหนด

### ๓.๒ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

**๓.๒.๑ มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗** เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารองค์การมหาชน การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชน และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติอนุมัติตามมติคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๘ (ฝ่ายกฎหมาย ระบบราชการ และการประชาสัมพันธ์) ซึ่งให้ความเห็นชอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารองค์การมหาชน การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชน และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน

**๓.๒.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒** เรื่อง แนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชน

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชน และให้องค์การมหาชนทุกแห่งนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป และเห็นชอบปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ ในส่วนของการกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน ไร่ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี เป็น “หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้อยู่ใน

กรอบวงเงินดังกล่าวได้ ให้นำเสนอต่อ ก.พ.ร. เพื่อพิจารณาเป็นรายกรณี โดยให้ขอความเห็นของกระทรวงการคลัง และสำนักงานประมาณเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย”

**๓.๒.๓ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชย ให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน**

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้ผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

**๓.๒.๔ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ขอรื้อปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ**

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ และมติคณะรัฐมนตรีทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนให้ กพม. รับผิดชอบ รับผิดชอบการกำกับดูแล และกลั่นกรองเรื่องขององค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี จากเดิมที่มอบหมายให้ ก.พ.ร. รับผิดชอบ

**๓.๒.๕ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ผลการดำเนินการตาม มาตรา ๕/๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙**

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการ องค์การมหาชน และผู้อำนวยความสะดวกองค์การมหาชน หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

**๔. นิยามศัพท์**

องค์การมหาชน หมายถึง องค์การมหาชนที่ได้รับการจัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการองค์การมหาชน

แนวทางที่ “ต้องปฏิบัติ” หมายถึง แนวทางที่กำหนดสืบเนื่องจากมีข้อกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรี กำหนดไว้ หรือเป็นแนวทางตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการต้องปฏิบัติตาม

แนวทางที่เป็น “คำแนะนำ” เป็นแนวทางที่รวบรวมจากแนวทางการบริหารของคณะกรรมการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตัวอย่างการบริหารจัดการที่ดีของ คณะกรรมการในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น ซึ่งคณะกรรมการสามารถพิจารณานำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ได้ตามความเหมาะสม

## ๕. แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน

### ๕.๑ โครงสร้างคณะกรรมการ

#### ๕.๑.๑ องค์ประกอบและคุณสมบัติ (ต้องปฏิบัติ)

##### ๑) องค์ประกอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้งของคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ มีองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง และให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการแต่ต้องไม่เกินสิบเอ็ดคน โดยกำหนดเป็น

(๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมอยู่ด้วย ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งนี้ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับกิจการขององค์การมหาชน

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง อาจประกอบด้วยผู้แทนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับภารกิจขององค์การมหาชน

##### ๒) คุณสมบัติของคณะกรรมการ

ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย (ยกเว้นกรรมการชาวต่างประเทศที่องค์การมหาชนจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการขององค์การมหาชนนั้น)

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปีบริบูรณ์ แต่ต้องไม่เกิน ๗๐ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน

(๓) มีคุณวุฒิ ประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๘) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับองค์การมหาชนนั้น หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการขององค์การมหาชนนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่องค์การมหาชนเป็นผู้ถือหุ้น

#### ๕.๑.๒ การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการ

##### แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

๑) คณะกรรมการยกร่างระเบียบการสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน เสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งให้ความเห็นชอบ

เนื้อหาของระเบียบฯ ประกอบด้วย หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน หน้าที่ของคณะอนุกรรมการสรรหาฯ ปฏิทินการสรรหา ขั้นตอนและวิธีการสรรหา พร้อมทั้งอัตราเบี้ยประชุมของคณะอนุกรรมการฯ เพื่อให้การสรรหา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เปิดเผย โปร่งใสและยุติธรรม

๒) ประธานกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้มีอำนาจลงนามในระเบียบ ยกเว้นกรณีที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

๓) กรรมการขององค์การมหาชนจะดำรงตำแหน่งในองค์การมหาชนอื่นเกินกว่าจำนวนสามแห่งมิได้ โดยให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนด้วย แต่การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งไม่รวมถึงการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

๔) ระยะเวลาสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน กำหนดเป็นเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีเหตุให้ต้องดำเนินการสรรหา และหากมีเหตุผลจำเป็นให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวให้คณะกรรมการรายงาน กพม. โดยเร็ว และ กพม. รายงานรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง พิจารณาเสนอรายชื่อให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

๕) เมื่อประธานกรรมการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งครบวาระการดำรงตำแหน่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับตำแหน่งใหม่เข้ารับหน้าที่

##### แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) คณะกรรมการควรสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

๒) การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรพิจารณาสรรหาจากกรรมการที่มาจากบัญชีรายชื่อที่ กพม. จะประกาศกำหนด ทั้งนี้ ในระหว่างที่ กพม. ยังไม่ได้ประกาศกำหนด และองค์การมหาชนไม่อาจหาชื่อบุคคลที่เหมาะสมได้ อาจพิจารณาคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ หรือบัญชีรายชื่อ

กรรมการอาชีพในทำเนียบ Thai Institute of Directors (Chartered Director) หรือคัดเลือกรายชื่อด้วยวิธีอื่น  
ที่คณะกรรมการกำหนด ก็ได้

๓) กรรมการขององค์การมหาชนจะดำรงตำแหน่งในองค์การมหาชนและรัฐวิสาหกิจอื่น  
เกินกว่าจำนวนสามแห่งมิได้

### ๕.๑.๓ การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบและคณะอนุกรรมการ (ต้องปฏิบัติ)

๑) การได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ  
ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ ประธานอนุกรรมการ และ  
อนุกรรมการขององค์การมหาชน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด คือ

๑.๑) รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเป็นผู้พิจารณา กำหนดค่าเบี้ยประชุม  
ของคณะกรรมการตามช่วงอัตราเบี้ยประชุมและการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

กลุ่มองค์การมหาชน	อัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ
กลุ่มที่ ๑ พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	๖,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท
กลุ่มที่ ๒ บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ	๖,๐๐๐ - ๑๖,๐๐๐ บาท
กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป	๖,๐๐๐ - ๑๒,๐๐๐ บาท

๑.๒) ให้กำหนดอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ และ  
คณะอนุกรรมการ ดังนี้

(๑) กรรมการ ให้ได้รับในช่วงของอัตราต่อเดือน ตามกลุ่มขององค์การมหาชน  
(๒) ประธานกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่ากรรมการร้อยละ ๒๕  
(๓) กรรมการตรวจสอบและอนุกรรมการ ให้ได้รับเป็นรายเดือนตามที่คณะกรรมการ  
กำหนด แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ

(๔) ประธานกรรมการตรวจสอบและประธานอนุกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่า  
กรรมการตรวจสอบและอนุกรรมการร้อยละ ๒๕

(๕) ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ให้ได้รับในอัตราที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่สูง  
เกินกว่าอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ในองค์การมหาชน ไม่ได้รับเบี้ยประชุม

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการ และที่ปรึกษา  
ของคณะกรรมการได้รับเบี้ยประชุมเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเฉพาะเดือนที่มีการประชุม และบุคคลนั้นได้เข้าร่วม  
ประชุมด้วย

๑.๓) ให้คณะกรรมการแต่ละแห่ง เป็นผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ และที่ปรึกษาของคณะกรรมการ

๒) การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น กำหนดให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา ของคณะกรรมการ ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เฉพาะในกรณีเดินทางไปปฏิบัติงานขององค์การมหาชน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ เป็นต้น ในอัตราที่ราชการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนประเภท บริหารระดับสูง ส่วนประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการ ให้ได้รับในอัตราที่ราชการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับต้น ซึ่งเป็นการเบิกจ่ายตาม ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง

๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ กำหนดให้ ก.พ.ร. เป็นผู้ที่มีอำนาจในการ ประเมินค่างานและพิจารณาจัดกลุ่มองค์กรมหาชน และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์กรมหาชนรับผิดชอบดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีนี้

๔) คณะรัฐมนตรีมีอำนาจพิจารณาการจัดกลุ่มองค์กรมหาชนกลุ่มที่ ๑

#### ๕.๑.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและคณะอนุกรรมการ

##### แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อทำหน้าที่เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชี พิจารณาตัดสินในกรณีที่ว่าฝ่ายบริหารและผู้สอบบัญชีมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับ รายงานทางการเงิน พิจารณาและให้ความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอน เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลงานของผู้ตรวจสอบภายใน ทบทวนและอนุมัติกฎบัตรของหน่วยตรวจสอบ ภายใน แผนการตรวจสอบ และงบประมาณของหน่วยตรวจสอบภายใน จัดหาที่ปรึกษาจากภายนอกหรือ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ในการให้คำแนะนำหรือช่วยในการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยใช้ค่าใช้จ่ายขององค์การมหาชน ประชุมร่วมกับผู้บริหาร ผู้สอบบัญชี ผู้ตรวจสอบภายใน และที่ปรึกษาภายนอกตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมถึงจัดทำรายงานผลการตรวจสอบเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๒) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการ องค์การมหาชน เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่เหมาะสมกับกิจการขององค์การมหาชนซึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติ องค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ใน พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชน เพื่อทำหน้าที่พิจารณา ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้อำนวยการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

### แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) คณะกรรมการอาจพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการอื่น ๆ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ และค่าใช้จ่ายขององค์การมหาชนเป็นสำคัญ รวมถึงอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาของคณะกรรมการ จำนวนไม่เกิน ๓ คน จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การมหาชน (ไม่ใช่ที่ปรึกษาที่องค์การมหาชน จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามสัญญาจ้าง) และให้มีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของ กรรมการ ทั้งนี้ ที่ปรึกษาของคณะกรรมการจะได้รับเบี้ยประชุมเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเฉพาะเดือนที่เข้าร่วม ประชุม

๒) หากไม่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ คณะกรรมการไม่ควรแต่งตั้งให้อำนาจการที่ เพิ่งพ้นจากตำแหน่งมาดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาขององค์การมหาชนหรือที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ภายใน ระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ผู้่อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง

### **๕.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ (ต้องปฏิบัติ)**

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินการและกิจการทั่วไปขององค์การมหาชน รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณประจำปีให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอำนาจหน้าที่ ให้รวมถึง

- ๑) กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานขององค์การมหาชน
- ๒) อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงินขององค์การมหาชน
- ๓) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่อง ดังต่อไปนี้
  - (ก) การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว
  - (ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่น ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน
  - (ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างขององค์การมหาชน
  - (ง) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน
  - (จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน
  - (ฉ) การแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ
  - (ช) การกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและ ผู้ตรวจสอบภายใน
  - (ซ) การกำหนดเครื่องแบบผู้่อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนและ เครื่องหมายขององค์การมหาชน



๔) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อาทิ

- (๑) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินขององค์การมหาชน
  - (๒) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
  - (๓) กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด
  - (๔) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบัญชีขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และรับทราบรายงานผลการตรวจสอบภายใน
  - (๕) ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน ลงโทษทางวินัยของผู้ตรวจสอบภายใน
  - (๖) แต่งตั้งบุคคลภายนอกที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชี และพิจารณารายงานผลการสอบบัญชีขององค์การมหาชน
  - (๗) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการได้ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน
  - (๘) แต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ
  - (๙) แต่งตั้งผู้อำนวยการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้ง และหากมีเหตุผลจำเป็นให้พิจารณาขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวให้รายงานผลให้ กพม. เพื่อรายงานคณะกรรมการเพื่อพิจารณา
- ๕) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกำหนด

### ๕.๓ แนวทางการควบคุมดูแลการดำเนินการขององค์การมหาชน

#### ๕.๓.๑ แนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยยึดแนวทาง ดังนี้

#### แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

องค์การมหาชนต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ต่อเนื่องเป็นระยะเวลา ๕ ปี และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

#### แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี

- (๑) จัดประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อวางแผนในจำนวนครั้งที่เหมาะสม

(๒) มีกระบวนการในการวางแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

- กำหนดขั้นตอนและผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญ
- กำหนดกรอบเวลาที่ใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว และเหตุผลที่ใช้ในการกำหนดกรอบเวลาเช่นนั้น
- ดำเนินกิจกรรมในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับกรอบเวลาที่กำหนดไว้

(๓) มีการระบุวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการนำปัจจัยต่อไปนี้มาประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์

- ความต้องการ ความคาดหวัง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน
- สภาพการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศขององค์การมหาชน
- นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางด้านเทคโนโลยีและด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อบริการและการดำเนินการขององค์การมหาชน

องค์การมหาชน

- จุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ของ

- การศึกษาวิเคราะห์ถึงโอกาสในการปรับเปลี่ยนทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้กับบริการ หรือกิจกรรมที่มีความสำคัญกว่า
- ความเสี่ยงในด้านการเงิน สังคมและจริยธรรม กฎหมาย ข้อบังคับ และด้านอื่น ๆ
- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจระดับประเทศหรือระดับโลก
- ลักษณะเฉพาะขององค์การมหาชน
- จุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน

(๔) กำหนดให้มีการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก แผนปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติงาน และระบุระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

(๕) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเปิดกว้างให้มีการสื่อสารทำความเข้าใจของแผนปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร

(๖) วันที่จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณสำเร็จ

๒) การทบทวนและปรับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี

(๑) การทบทวนปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

(๒) การจัดทำรายงานหรือบันทึกแสดงเหตุผลการทบทวนและปรับปรุงแผน

๓) การควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี

(๑) การกำกับให้มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานเพื่อนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลัก รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

(๒) การติดตามและกำกับให้มีระบบรายงานเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับ เป้าหมายของแผนเป็นระยะ

(๓) ผลการปฏิบัติตามแผน

#### ๕.๓.๒ แนวทางการบริหารการเงิน

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการบริหารการเงินขององค์การมหาชน โดยยึดแนวทาง ดังนี้

##### แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

กำกับให้มีการจัดวางระบบงานในด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ และการจัดหาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน คล่องตัวและทันสมัยตามหลักสากล และให้มีการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

##### แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) กำกับให้มีการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การมหาชน โดยพิจารณาจาก ต้นทุนต่อหน่วยเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้องค์การมหาชนมีต้นทุนต่อหน่วย ที่ต่ำกว่า หรือผลผลิตที่สูงกว่าหากมีค่าใช้จ่ายเท่ากัน

๒) กำกับให้องค์การมหาชนบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ มีการลดค่าใช้จ่าย และ/หรือ หารายได้ เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน

#### ๕.๓.๓ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชน โดยยึดแนวทาง ดังนี้

##### แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

๑) กำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ เพื่อให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน

๒) กำกับให้ผู้อำนวยการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

กลุ่มองค์กรมหาชน	ลักษณะขององค์กรมหาชน
<p><b>กลุ่มที่ ๑ พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน</b></p> <p>อัตราเงินเดือนของผู้บริหาร (เงินเดือนประจำ)</p> <p>๑๐๐,๐๐๐ – ๓๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>องค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญเฉพาะด้านของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายในระยะเวลาจำกัด ซึ่งต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารเครือข่ายหรือการบริหารองค์กรที่มีสาขา ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ <b>ทั้งนี้ องค์กรมหาชนที่จะถูกจัดลงในกลุ่มที่ ๑ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี</b></p>
<p><b>กลุ่มที่ ๒ บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้าน หรือสหวิทยาการ</b></p> <p>อัตราเงินเดือนของผู้บริหาร</p> <p>๑๐๐,๐๐๐ – ๒๕๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>องค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่ใช้วิชาชีพระดับสูง ชับซ้อน หรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมายในการริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นต่อผู้ใช้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ และความสามารถในการบริหารองค์กรที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศหรือต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการร่วมมือกับต่างประเทศ</p>
<p><b>กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป</b></p> <p>อัตราเงินเดือนของผู้บริหาร</p> <p>๑๐๐,๐๐๐ – ๒๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>องค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ดำเนินงานศึกษาวิจัยทั่วไปหรืองานบริการทั่วไปหรืองานปกติประจำ หรืองานให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า/ผู้รับบริการเฉพาะครอบคลุมในขอบเขตจำกัด ใช้ผู้ใช้มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรขนาดเล็กที่มีธุรกรรมไม่หลากหลาย</p>

อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารองค์กรมหาชนประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึงถึงเงินเดือนประจำ และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน และจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการองค์กรมหาชน กำหนด และค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

$$\text{ค่าตอบแทนรวมของผู้บริหาร} = \text{เงินเดือนประจำ} + ๒๕\% \text{ เป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น} + ๒๕\% \text{ ค่าตอบแทนผันแปร}$$

๔) กำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงาน และไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๕) ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินกว่าร้อยละสามสิบของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณนั้น ยกเว้น องค์การมหาชนที่มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ หากจำเป็น ต้องกำกับให้องค์การมหาชนหารายได้เพื่อนำมาจ่ายในส่วนที่เกินกว่าที่กำหนด

$$\text{กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร} = \frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร}}{\text{งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี}} \times 100$$

(เงินอุดหนุน + เงินทุนสะสม + รายได้)

- คำอธิบาย ๑. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร** หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เป็นไปตามสิทธิของบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้ง เงินเดือนและค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ
- ๒. งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน** หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์การมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งมีที่มาของเงินประกอบด้วย เงินอุดหนุนประจำปี เงินทุนสะสม และเงินรายได้

๖) กำกับให้มีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง

๗) กำกับให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

(๑) กรณีเลิกจ้างผู้อำนวยการก่อนครบอายุสัญญาจ้าง ให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เว้นแต่ ผู้อำนวยการไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นผู้อำนวยการตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนหรือกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือกรณีอื่น ๆ อาทิ ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๒) กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยระบุไว้ในสัญญาจ้าง

(๓) กรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง (กรณีเลิกจ้างก่อนครบสัญญาจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร) ให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้าง หรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

### แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) กำหนดให้ใช้ระบบสัญญาจ้างกับเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนทุกตำแหน่ง โดยพิจารณาระยะเวลาของสัญญาจ้างตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ควรกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนหรือการดำรงอยู่ในตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง

ผู้อำนวยการองค์การมหาชนเป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนตามสัญญาจ้าง มีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ และไม่ใช่เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนตามนัย มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ผู้อำนวยการถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๔ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติ บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๒

๒) ส่งเสริมให้มีการนำแนวคิดสมรรถนะ มาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมิน และการให้ค่าตอบแทน

๓) กำหนดระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ที่มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินที่ชัดเจน เช่น องค์การมหาชนมีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็น การบรรลุวัตถุประสงค์จัดตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า เจ้าหน้าที่องค์การมหาชนที่ได้รับเงิน ค่าตอบแทนพิเศษมีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับทีมงานและระดับบุคคลเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น

๔) ประกาศนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษว่าขึ้นอยู่กับผลประกอบการในภาพรวม ขององค์การมหาชนให้เจ้าหน้าที่องค์การมหาชนทราบล่วงหน้าตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นต้องจ่าย ค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกปี

#### ๕.๓.๔ แนวทางการควบคุมภายใน (ต้องปฏิบัติ)

คณะกรรมการต้องกำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจสอบภายใน โดยมี ผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อ คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการ และต้องกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการให้มีระบบการควบคุมภายใน และการประเมินผลการควบคุมภายในตามแนวทางของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนี้

##### ๑) สภาพแวดล้อมของการควบคุม

ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจต้องสร้างบรรยากาศของ การควบคุม เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยรับตรวจ เกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของ การควบคุมภายใน รวมทั้งดำรงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี

##### ๒) การประเมินความเสี่ยง

ฝ่ายบริหารต้องประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มี ผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจอย่างเพียงพอและเหมาะสม

##### ๓) กิจกรรมการควบคุม

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อป้องกัน หรือลดความเสียหาย ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นและให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ การควบคุมภายใน

#### ๔) สารสนเทศและการสื่อสาร

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศอย่างเพียงพอ และสื่อสารให้ฝ่ายบริหารและบุคลากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศนั้นในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

#### ๕) การติดตามประเมินผล

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีการติดตามประเมินผล โดยการติดตามผลในระหว่าง การปฏิบัติงาน และการประเมินผลเป็นรายครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในที่วางไว้เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติจริง และมีประสิทธิผล

### ๕.๓.๕ แนวทางการบริหารทั่วไป

#### แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

คณะกรรมการต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการศึกษากฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับกับองค์การมหาชนให้ครบถ้วน ติดตามข้อมูล การปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเหล่านั้นให้ทันสมัยที่สุด

#### แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) คณะกรรมการอาจพิจารณากำหนดนโยบายให้กรรมการขององค์การมหาชนต้องผ่าน หลักสูตรการอบรมสำหรับกรรมการ เช่น หลักสูตร Director Certification Program (DCP) หรือ หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) หรือ หลักสูตรการกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนของ สถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น หรือกรณีกรรมการที่อยู่ในวาระยังไม่ผ่านการอบรมในหลักสูตรกรรมการ ควรกำหนดให้ต้องเข้ารับการอบรมภายในวาระการดำรงตำแหน่ง

๒) คณะกรรมการควรส่งเสริมให้องค์การมหาชนนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) มาปรับใช้ในการดำเนินงาน

๓) คณะกรรมการควรกำกับให้มีการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสในการดำเนินกิจการ ในรายงานประจำปี หรือ เว็บไซต์ขององค์การมหาชน โดยมีหัวข้อที่ควรเปิดเผย ดังนี้

๓.๑) รายงานการประจำปี มีเรื่องที่ควรเปิดเผย อาทิ ประวัติความเป็นมาขององค์การมหาชน การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ ความเสี่ยงสำคัญขององค์การ ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ที่ผ่านมา ภาพรวมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในปัจจุบัน ข้อมูลเชิงสถิติและคำอธิบายภาพรวม แผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์การในระยะเวลา ๓-๕ ปีข้างหน้า โครงสร้างของ คณะกรรมการและอนุกรรมการ รายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ด้านความเสี่ยง และด้านภารกิจหลักขององค์การ งบการเงินหรือรายงานทางการเงิน ข้อมูลประวัติคณะกรรมการ ข้อมูลการเข้าประชุมของคณะกรรมการ



๓.๒) เว็บไซต์ขององค์การมหาชน มีเรื่องที่ต้องเปิดเผย อาทิ รายงานประจำปี โครงการลงทุนที่สำคัญ (ถ้ามี) การจัดซื้อจัดจ้าง การแสวงหาทิศทางนโยบายขององค์การโดยผู้บริหาร การปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐ (ถ้ามี) แผนงานที่สำคัญ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการเงินและภารกิจหลัก ข้อบังคับและ/หรือระเบียบขององค์การมหาชน รายงานผลการประเมิน ความคุ้มค่าการดำเนินงานขององค์การมหาชน

#### ๕.๓.๖ แนวทางการบริหารการประชุม

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการบริหารการประชุม โดยยึดแนวทาง ดังนี้

##### แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

คณะกรรมการต้องกำกับให้มีการจัดประชุมทุกเดือนหรืออย่างน้อย ๒ เดือนต่อครั้ง ตามความเหมาะสม

##### แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) คณะกรรมการควรกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการโดยไม่ต้องมีฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ) ร่วมด้วย ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี เพื่อให้มีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

๒) คณะกรรมการควรกำกับการบริหารการประชุมตามแนวทาง ดังนี้

(๑) ดำเนินการประชุมตามวาระที่กำหนดไว้

(๒) ควรกำหนดจำนวนขั้นต่ำของการเข้าร่วมประชุมของกรรมการไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนว่า หากกรรมการผู้ใดขาดการประชุมเกินกว่า ๓ ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลสมควร ให้ถือว่ากรรมการผู้นั้นไม่ประสงค์ที่จะเป็นกรรมการอีกต่อไปเพราะบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งคณะกรรมการอาจจะเสนอต่อรัฐมนตรีผู้รักษาการฯ ให้กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

(๓) วาระสำคัญที่ควรเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ

- แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี
- แผนและรายงานผลการลงทุนและการเงิน
- การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน
- ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อกำหนดการบริหารงาน
- โครงสร้างอัตรากำลัง อัตราเงินเดือน
- แผนและรายงานผลการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง การบริหารจัดการสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านภารกิจหลัก
- รายงานกิจการประจำปี
- รายงานผลการดำเนินการขององค์การมหาชนแก่รัฐมนตรีที่กำกับดูแล
- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

(๔) กรรมการทุกรายที่เข้าร่วมประชุมต้องรับผิดชอบร่วมกันต่อมติคณะกรรมการ เว้นแต่ได้แสดงการคัดค้านในที่ประชุม โดยปรากฏในรายงานการประชุม หรือได้ทำหนังสือถึงประธานภายใน ๓ วันนับแต่วันประชุม

(๕) กรรมการควรใช้สิทธิซักถามในที่ประชุมก่อนที่จะลงมติใด ๆ รวมทั้งควรกำกับให้องค์กรมหาชนจัดทำรายงานการประชุมที่ครบถ้วน ถูกต้อง และมีรายละเอียดพอสมควรด้วย

### **๕.๓.๗ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมหาชน โดยยึดแนวทาง ดังนี้

#### **แนวทางที่ต้องปฏิบัติ**

##### **๑) การประเมินหน่วยงาน**

(๑) คณะกรรมการต้องกำกับให้องค์กรมหาชนดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๒) คณะกรรมการต้องกำกับให้องค์กรมหาชนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ กพม. กำหนด

##### **๒) การประเมินคณะกรรมการ**

คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบการประเมินคณะกรรมการ โดยมีการประเมินตนเองแบบรายบุคคลและแบบทั้งคณะ เมื่อทราบผลการประเมินคณะกรรมการจะร่วมกันกำหนดแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

##### **๓) การประเมินผู้อำนวยการและผู้บริหารระดับสูง**

คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหารที่รองจากผู้อำนวยการ ๑-๒ ระดับ) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน หมายถึง มีตัวชี้วัดน้ำหนัก และเป้าหมาย เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ และเป็นการตกลงร่วมกันก่อนเริ่มปีงบประมาณ/ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน รวมถึงต้องนำไปใช้ประโยชน์ เช่น ใช้ประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรเมื่อสิ้นปีของผู้อำนวยการตามมติคณะรัฐมนตรี หรือการขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นต้น

#### **แนวทางที่เป็นคำแนะนำ**

คณะกรรมการควรจัดให้มีการประเมินคณะกรรมการตรวจสอบและคณะอนุกรรมการ คณะต่าง ๆ

### **๕.๓.๘ การจัดทำประมวลจริยธรรมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ (ต้องปฏิบัติ)**

คณะกรรมการต้องกำกับให้มีการกำหนดประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖