

ที่ นร ๑๒๐๓/๒๗๖



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง การขอการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

เรียน ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ที่ อว ๕๖๐๐/๐๖๔๒ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สดร.) ได้ขอหารือเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน จำนวน ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) ขอรทราบแนวทางการปฏิบัติ และขอแนะนำที่เกี่ยวข้องในการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น พร้อมตัวอย่างประกอบ ๒) การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม ๑) ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต้องงบประมาณแผ่นดินนั้น สถาบันควรใช้เงินประเภทใด และ ๓) กรณี "เงินอื่น" ตามบทบัญญัติมาตรา ๒๔ (๓) (ข) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ขอเรียนว่า อ.กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีความเห็นดังต่อไปนี้

๑. องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพราะถือว่าการจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ชัดเจนตามกฎหมาย ทั้งนี้ เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยกรณีออกจางานเพราะเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (เรื่องเสร็จที่ ๑๐๖๓/๒๕๕๔ และเรื่องเสร็จที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ ตามลำดับ)

๒. ในกรณีที่มิได้มีเหตุผลความจำเป็น คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินแก่เจ้าหน้าที่กรณีเลิกจ้างหรือออกจางานเพราะเกษียณอายุในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นหรือเงินสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลืออื่นตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงปัจจัยเรื่องสถานะทางการเงินขององค์การมหาชน และภารกิจที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ รวมทั้งเงินที่จ่ายต้องมาจากการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ไม่รวมถึงงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีและเงินเหลือจ่ายจากงบประมาณ

ดังนั้น คณะกรรมการ สดร. จึงมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๒๔ (๓) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติ องค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๘ (๓) (ค) และ (ข) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเพื่อจ่ายแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเกษียณอายุ โดยคำนึงถึงหลักการตามมติ อ.กพม. ข้างต้น

ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ สำหรับคำว่า “เงินอื่น” ตามมาตรา ๒๔ (๓) (ข) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายถึง เงินใด ๆ ที่จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวสุนทรี สุภาสงวน)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐๘ ๑๖๕๗ ๐๙๕๑ (ณิชา)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th



สำนักงาน ก.พ.ร.
รับที่ ๐๓๕๐๘
วันที่ 19 พ.ค. 2565
เวลา 13.33

ที่ อว ๕๖๐๐/๐๖๔๒

สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
อุทยานดาราศาสตร์สิรินธร
๒๖๐ หมู่ ๔ ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๘๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ทารือการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙
๒. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ระเบียบคณะกรรมการการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๔. ข้อบังคับคณะกรรมการการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๕. คำพิพากษาศาลปกครอง คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๕๔๙/๒๕๖๐ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐
๖. หนังสือ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว๑๓ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒
๗. ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๖๔
๘. ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔
๙. รายงานการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕
๑๐. รายงานการประชุมคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ด้วยสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นองค์การมหาชน จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันเพื่อค้นคว้า วิจัย และพัฒนาด้านดาราศาสตร์ สร้างเครือข่ายการวิจัยและวิชาการด้านดาราศาสตร์ในระดับชาติและนานาชาติกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือด้านดาราศาสตร์กับหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบันการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านดาราศาสตร์ โดยมีที่ตั้งของสำนักงานแห่งใหญ่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

/ในปีพ.ศ. ...

ในปีพ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติได้ออกระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในปีพ.ศ. ๒๕๕๘ ปีพ.ศ. ๒๕๕๙ และปีพ.ศ. ๒๕๖๒ ตามลำดับรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ โดยให้จ่ายเงินชดเชยแก่เจ้าหน้าที่ ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามลำดับรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ ต่อมาเมื่อคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด เรื่องคดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองคดีหมายเลขแดงที่ อ. ๕๔๙/๒๕๖๐ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕ ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีหนังสือ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖ ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยแก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา ๓๒ ความว่า “มาตรา ๓๒ วรรคท้าย เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ... การขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่ง ตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง...” ต่อมาในปี ๒๕๖๔ คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๗ และ ๘ ประกอบกับในคราวการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ มีมติเห็นชอบให้สถาบันหรือการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. และคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๙ โดยผ่านความเห็นของคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑๐ ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๔ (๓) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เป็นไปด้วยความถูกต้อง ชอบด้วยกฎหมาย สถาบันจึงขอหารือ ดังนี้

(๑) ขอทราบแนวทางการปฏิบัติ และข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องในการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น พร้อมตัวอย่างประกอบ

(๒) การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม (๑) ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต้องงบประมาณแผ่นดินนั้น สถาบันควรใช้เงินประเภทใด

(๓) กรณี “เงินอื่น” ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖ หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. พีรเดช ทองอำไพ)
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

๓ พระราชบัญญัติ
องค์การมหาชน
พ.ศ. ๒๕๕๒

สำนักงาน... สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒
เป็นปีที่ ๕๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ
ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม
ของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้
“องค์การมหาชน” หมายความว่า องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา
ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติ
“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการของแต่ละองค์การมหาชน
“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารสูงสุดซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่น
ขององค์การมหาชน

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑
การจัดตั้ง และวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน

๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๕/๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

๒ มาตรา ๓ บทนิยามคำว่า “คณะกรรมการ” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๕ เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำ
บริการสาธารณะ และมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แต่ก็ต่างไปจากส่วนราชการ
หรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ
สูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ได้

กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่
การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุน
การศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
และทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวก
หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นกิจการ
ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

การพิจารณากิจการตามวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
โดยข้อเสนอแนะของ กพม.

มาตรา ๕/๑^๓ ให้มีคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนคณะหนึ่ง
เรียกโดยย่อว่า “กพม.” ประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนสี่คน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา
เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะรัฐมนตรี และ
ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
- (๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยใน
จำนวนนี้ต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในการบริหารองค์การมหาชน
อย่างน้อยสองคน

ให้เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นกรรมการและเลขานุการ
ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะธุรการและ
งานวิชาการของ กพม.

มาตรา ๕/๒^๔ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่ถึงลักษณะต้องห้าม
ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๓) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

^๓ มาตรา ๕ วรรคสาม เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๔ มาตรา ๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๕ มาตรา ๕/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือ เจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๕) ไม่เคยถูกละออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือ รัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

มาตรา ๕/๓^๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะดำรงตำแหน่งกรรมการ ที่ปรึกษา หรือ ตำแหน่งอื่นใดขององค์การมหาชนในเวลาเดียวกันไม่ได้

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการ ที่ปรึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นใดขององค์การมหาชนให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้กรรมการผู้นั้นลาออกจากตำแหน่งกรรมการ ที่ปรึกษา หรือ ตำแหน่งอื่นใดขององค์การมหาชนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง แต่ถัผู้ผู้นั้นมิได้ลาออก ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาตั้งแต่ต้น

มาตรา ๕/๔^๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระและมีการแต่งตั้ง กรรมการแทนหรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ใน ตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อ ดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรง ตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๕/๕^๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้น

จากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา ๕/๒
- (๔) กระทำการอันต้องห้ามตามมาตรา ๕/๓ วาระหนึ่ง
- (๕) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือ

หย่อนความสามารถ

รวม ๕ มาตรา

๓๕๖ มาตรา ๕/๕ วรรค ๑

^๖ มาตรา ๕/๓ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔
^๗ มาตรา ๕/๔ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔
^๘ มาตรา ๕/๕ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๕/๖^๙ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนภายในสามสิบวัน เว้นแต่ว่าระช้อย้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.พ. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

กฎ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕/๗^{๑๐} ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุมของ ก.พ. โดยอนุโลม

กฎ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕/๘^{๑๑} ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง การรวม หรือการยุบเลิกองค์การมหาชน
- (๒) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลางที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก การบริหารและพัฒนา และการประเมินผลขององค์การมหาชน
- (๓) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์กลางเกี่ยวกับการสรรหาประธานกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการ และผู้อำนวยการ
- (๔) เสนอแนะหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน การถือหุ้นหรือการรับหุ้นเป็นหุ้นส่วน การเข้าร่วมทุนในกิจการของนิติบุคคลอื่น และการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญตามตรา ๑๘ ต่อคณะรัฐมนตรี
- (๕) เสนอแนะหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการที่ปรึกษา กรรมการตรวจสอบ และอนุกรรมการขององค์การมหาชนตามตรา ๒๖ รวมทั้งอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามตรา ๓๔ ต่อคณะรัฐมนตรี
- (๖) กลั่นกรองการโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐให้แก่องค์การมหาชน ที่จะจัดตั้งขึ้นตามตรา ๙ เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรี
- (๗) เสนอแนะหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินและบุคลากรขององค์การมหาชนภายหลังกการยุบเลิกองค์การมหาชนต่อคณะรัฐมนตรี
- (๘) เรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นประกอบกรพิจารณา
- (๙) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่มอบหมาย
- (๑๐) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหาร การพัฒนา และการประเมินผลขององค์การมหาชนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

กฎ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๙ มาตรา ๕/๖ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๑๐} มาตรา ๕/๗ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๑๑} มาตรา ๕/๘ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรี

มอบหมาย

มาตรา ๖ ให้องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๗ ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนตามมาตรา ๕ อย่างน้อย

จะต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อขององค์การมหาชน

(๒) ที่ตั้งของสำนักงานใหญ่

(๓) วัตถุประสงค์ และอำนาจกระทำการกิจการต่าง ๆ ภายในขอบแห่งวัตถุประสงค์ของ

องค์การมหาชน

(๔) องค์ประกอบของคณะกรรมการ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรง

ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๕) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง

และอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ

(๖) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน

(๗) ทุน รายได้ งบประมาณ และทรัพย์สิน

(๘) การบริหารงานบุคคล สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

(๙) การกำกับดูแล การตรวจสอบ และการประเมินผลงานขององค์การมหาชน

(๑๐) ทรัพยากรเล็กรองค์กรมหาชนในกรณีที่ต้องก่อหนี้ขึ้นเพื่อดำเนินกิจการ

อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะกิจ หรือตั้งขึ้นโดยมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด

(๑๑) ข้อกำหนดอื่น ๆ อันจำเป็นเพื่อให้กิจการขององค์การมหาชนดำเนินการไปได้

โดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

(๑๒) รัฐมนตรีผู้รักษากฎหมายตามพระราชกฤษฎีกา

การกำหนดตาม (๓) ถึง (๑๑) ต้องอยู่ภายในกรอบของบทบัญญัติแห่ง

พระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ในกรณีที่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้พระราชกฤษฎีกากำหนดเป็น

อย่างอื่นได้ ก็ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานั้น

มาตรา ๘ ในกรณีที่มิมีปัญหาการเข้าขัดแย้งในกรณีใด ๆ ในการดำเนินการของ

องค์การมหาชนกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นของรัฐตาม

กฎหมายให้ คพม. เสนอคณะรัฐมนตรีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและกำหนดระเบียบแบบแผนเพื่อการ

ประสานงานระหว่างองค์การมหาชน ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

คำวินิจฉัยและระเบียบแบบแผนที่คณะรัฐมนตรีกำหนดให้มีผลบังคับใช้ ให้องค์การ

มหาชนส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

๑๒ มาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

มาตรา ๙ ในกรณีที่จะมีการตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เพื่อดำเนินกิจการหนึ่งกิจการใดที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐโดยอยู่แล้ว ซึ่งจะมีปัญหาการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันในการดำเนินการ และคณะรัฐมนตรีเห็นสมควรอนุมัติให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้นให้แก่องค์การมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้นให้อำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้นโอนไปเป็นขององค์การมหาชนในวันที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนมีผลใช้บังคับ เว้นแต่เงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ยังคงมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ในสังกัดส่วนราชการใด ให้ยังคงเป็นของส่วนราชการนั้นต่อไปจนกว่าจะมีกฎหมายกำหนดเป็นอย่างอื่น

สิทธิตามวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึงสิทธิในกรณีใช้หรือสิทธิตามสัญญาเช่าที่ดิน ที่เป็นที่ราชพัสดุหรือสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ที่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มีอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๑๐ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐตามมาตรา ๙ ถ้าสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชน ให้แจ้งความจำนงค์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา และจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๑ ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนตามมาตรา ๑๐ เป็นข้าราชการ ให้ถือว่าออกจากราชการเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้วแต่กรณี

ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนตามมาตรา ๑๐ เป็นลูกจ้างของส่วนราชการ ให้ถือว่าออกจากงานเพราะทางราชการยุบเลิกตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงานสำหรับคำนวณสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับขององค์การมหาชน ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการผู้ใดเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนตามมาตรา ๑๐ ประสงค์จะให้นับเวลาราชการหรือเวลาทำงานในขณะที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างต่อเนื่องกับเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนแล้วแต่กรณี ก็ให้มีสิทธิกระทำได้โดยแสดงความจำนงค์ไม่ขอรับบำเหน็จหรือบำนาญ

การไม่ขอรับบำเหน็จหรือบำนาญตามวรรคสาม จะต้องกระทำภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่โอนสำหรับกรณีของข้าราชการให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สำหรับกรณีของลูกจ้างให้กระทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานยื่นต่อผู้ว่าจ้างเพื่อส่งต่อไปให้กระทรวงการคลังทราบ

หมวด ๒
ทุน รายได้ และทรัพย์สิน

มาตรา ๑๒ ทุนและทรัพย์สินในการดำเนินกิจการขององค์การมหาชน ประกอบด้วย ^{เงินอุดหนุน} ^{เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสมเป็นรายปี} ^{เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสมเป็นรายปี} ^{เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น รวมทั้งจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อื่นให้} ^{ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการ} ^{ดอกผลของเงินหรือรายได้จากทรัพย์สินขององค์การมหาชน}

มาตรา ๑๓ ภายใต้วัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ให้องค์การมหาชนมีอำนาจเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการได้ตามที่กำหนดไว้ใน ^{พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง} ^{กฤษฎีกา} ^{สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา}

มาตรา ๑๔ บรรดารายได้ขององค์การมหาชน ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่ง ^{กระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ}

มาตรา ๑๕ ทรัพย์สินขององค์การมหาชนไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๖ ให้สังหาริมทรัพย์ซึ่งองค์การมหาชนได้มาจากการให้หรือซื้อด้วยเงิน ^{รายได้ขององค์การมหาชน เป็นกรรมสิทธิ์ขององค์การมหาชน} ^{ให้องค์การมหาชนมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ จ้างหน่วย และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การมหาชน}

มาตรา ๑๗ การใช้จ่ายเงินขององค์การมหาชน ให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจการขององค์การมหาชนโดยเฉพาะ ^{การเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด}

มาตรา ๑๘ การกู้ยืมเงิน การถือหุ้นหรือการเข้าเป็นหุ้นส่วน การเข้าร่วมทุนใน ^{กิจการของนิติบุคคลอื่น การจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด}

หมวด ๓
การบริหารและการดำเนินกิจการ

- มาตรา ๑๙ ให้มีคณะกรรมการของแต่ละองค์การมหาชน ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการ โดยมืองค์ประกอบตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำจัดตั้งและให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ
- ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ
- คณะกรรมการมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินสิบเอ็ดคน โดยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ^{๑๓}
- ภายใต้บังคับวรรคสาม คณะกรรมการขององค์การมหาชนอาจประกอบด้วยผู้แทนของส่วนราชการซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งก็ได้^{๑๔}

มาตรา ๒๐ กรรมการกฤษฎีกา

- มาตรา ๑๙/๑^{๑๕} ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์การมหาชนเกินกว่าสามแห่ง
- ไม่ได้ ทั้งนี้ ให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการด้วย
- การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

- มาตรา ๒๑ ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้
- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าและไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (๓) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง
- (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง
- ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศซึ่งองค์การมหาชนจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการขององค์การหรือนั้น

^{๑๓} มาตรา ๑๙ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๑๔} มาตรา ๑๙ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๑๕} มาตรา ๑๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๒๑ ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนจะต้องไม่เป็น
ผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับองค์การมหาชนนั้น หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการ
ขององค์การมหาชนนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการ
มอบหมายให้เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่องค์การ
มหาชนเป็นผู้ถือหุ้น

มาตรา ๒๒ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งมีวาระ
การดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินคราวละสี่ปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งพ้นจาก
ตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้ง
ไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ใน
ตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ
หรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ใน
ตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้
แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๒๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและ
กรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ
หย่อนความสามารถ
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม หรือกระทำการอันมีลักษณะต้องห้ามตาม
มาตรา ๒๑

มาตรา ๒๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและ
การดำเนินการขององค์การมหาชน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้
ให้รวมถึง

- (๑) กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ควบคุมเห็นชอบแผนการดำเนินงานของ
องค์การมหาชน
- (๒) อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงินขององค์การมหาชน
- (๓) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่อง
ดังต่อไปนี้

^{๑๑} มาตรา ๒๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

(ก) การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน

ดังกล่าว

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

(ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างขององค์การมหาชน

(ง) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

(ฉ) การแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบกฤษฎีกา

(ช) การกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายใน

(ซ) การกำหนดเครื่องแบบผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนและเครื่องหมายขององค์การมหาชน

(๔) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกำหนด

มาตรา ๒๔/๑^{๓๓} ในการควบคุมดูแลการดำเนินงานขององค์การมหาชน ให้

คณะกรรมการพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ความซื่อสัตย์สุจริต ทั่วถึงลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน

มาตรา ๒๕^{๓๔} คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการได้ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบตามมาตรา ๒๔ (๓) (ฉ) และคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

มาตรา ๒๖^{๓๕} ให้ประธานกรรมการ กรรมการที่ปรึกษา กรรมการตรวจสอบ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๗ ให้องค์การมหาชนมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง ซึ่งจะเรียกชื่อตำแหน่งเป็น

อย่างอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งก็ได้

^{๓๓} มาตรา ๒๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๓๔} มาตรา ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๓๕} มาตรา ๒๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ

มาตรา ๒๗

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๗/๑^{๒๐} ในการแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน
เก้าสิบวันนับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมิให้แล้วเสร็จภายใน
ระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวให้
คณะกรรมการรายงานผลให้ กพม. เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

มาตรา ๒๘^{๒๑} ผู้อำนวยการนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่

กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่องค์การมหาชนได้เต็มเวลา

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต คนไร้ความสามารถ

หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง เป็นรักษาพรรคการเมือง หรือ
เจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐหรือ

รัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๘) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

(๙) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของ

ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานของ
องค์กรมหาชนอื่น

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับองค์การมหาชนนั้น หรือในกิจการที่

เป็นการแข่งขันกับกิจการขององค์การมหาชนนั้น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

มาตรา ๒๙ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งแต่ต้องไม่เกินคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๓๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง

เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ออกตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ

^{๒๐} มาตรา ๒๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๒๑} มาตรา ๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ
บกพร่องในความสามารถ

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นผู้อำนวยการ

มติของคณะกรรมการให้ออกจากตำแหน่งตาม (๔) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียง
ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการที่มีอยู่โดยไม่รวมตำแหน่งผู้อำนวยการ

การขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๘ (๒) ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตาม
กำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

มาตรา ๓๑ ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการขององค์การมหาชนให้เป็นไปตาม

กฎหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศ
ของคณะกรรมการ

ภายใต้บังคับมาตรา ๓๙ วรรคสอง ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่
และลูกจ้างขององค์การมหาชนทุกตำแหน่ง

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการขององค์การมหาชน

มาตรา ๓๒ ผู้อำนวยการมีอำนาจ

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และ
ลูกจ้างขององค์การมหาชน ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนออกจากตำแหน่ง
ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การมหาชนโดยไม่ขัดหรือแย้งกับ
ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ หรือประกาศที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๓ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนของ
องค์การมหาชน เพื่อการนี้ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้
แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๔ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน
อื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

หมวด ๕
เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน

^{๒๒} มาตรา ๓๐ วรรคสาม เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

^{๒๓} มาตรา ๓๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๓๕^{๒๔} เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแล้วยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่องค์การมหาชนได้เต็มเวลา
- (๔) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๘ (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๑๐)
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรมหาชนอื่น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๓๖

ความใน (๕) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศซึ่งองค์การมีทัศนคติความจำเป็นต้องจ้างตามลักษณะงานขององค์การมหาชนนั้น

มาตรา ๓๕/๑^{๒๕} การขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๕ (๒) ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

มาตรา ๓๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การมหาชน รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อาจขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง

ของผู้นั้น แล้วแต่กรณี

เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการหรือออกจากงานไปปฏิบัติงานใด ๆ และให้นับเวลาระหว่างที่มาปฏิบัติงานในองค์การมหาชนสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นทำนองเดียวกันเสมือนอยู่ปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานเต็มเวลาดังกล่าว แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๘ กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ขอกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

^{๒๔} มาตรา ๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๒๕} มาตรา ๓๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๓๘/๑^{๒๖} เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำ บริการสาธารณะและต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

‘หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข’ และรายละเอียดแห่งการใช้เสรีภาพในการรวมกลุ่มตาม บรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หมวด ๕ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงานขององค์การมหาชน

มาตรา ๓๙^{๒๗} การบัญชีขององค์การมหาชนให้จัดทำตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกำหนดซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายใน

‘เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์การมหาชน’ ตลอดจนรายงานผลสำรวจตรวจสอบให้ คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ ภายในโดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการตาม ระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และคงโทษทางวินัยของผู้ ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกันแล้วเสนอให้ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

มาตรา ๔๐ ให้องค์การมหาชนจัดทำงบดุลงบการเงิน และบัญชีที่การส่งผู้สอบ บัญชีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ในทุกๆรอบปี ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการ กำหนดตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้ จ่ายเงินและทรัพย์สินขององค์การมหาชน โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นข้อวิเคราะห์ว่าการใช้จ่าย ดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด และได้ผลตามเป้าหมายเพียงใด แล้วทำบัญชีรายงานผล การสอบบัญชีต่อคณะกรรมการ

มาตรา ๔๑ ให้องค์การมหาชนทำรายงานปีละครั้งเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตาม พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง รายงานนี้ให้กล่าวถึงผลงานขององค์การมหาชนในปีที่ล่วงมาแล้ว และคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

มาตรา ๔๒^{๒๘} เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของ องค์การมหาชนและเพื่อให้องค์การมหาชนมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจการตามความเหมาะสม

^{๒๖} มาตรา ๓๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

^{๒๗} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

^{๒๘} มาตรา ๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ภายใต้การกำกับดูแลโดยมีเป้าหมายที่แน่ชัด ให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลของ
องค์การมหาชนตามที่ก.พ.ม. กำหนด

หมวด ๖

การกำกับดูแล

มาตรา ๔๓^{๒๔} ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน

เมื่อเห็นว่าหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย และให้
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชน นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี
ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนนั้น เพื่อกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่ง
ให้องค์การมหาชนชี้แจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำขององค์การมหาชนที่
ขัดต่อกฎหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชน นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี
ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนนั้น ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริง
เกี่ยวกับการดำเนินการได้

หมวด ๗

การยุบเลิก

มาตรา ๔๔ องค์การมหาชนเป็นอันยุบเลิกในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินกิจการขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ใน
พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๒) เมื่อการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง
องค์การมหาชนนั้นเสร็จสิ้นลง และรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้น
ได้ประกาศยุติการดำเนินการขององค์การมหาชนนั้นในราชกิจจานุเบกษา

(๓) ในกรณีนอกจาก (๑) และ (๒) เมื่อรัฐบาลเห็นควรยุบเลิกการดำเนินการของ
องค์การมหาชน โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกายุบเลิก

ให้สภาพนิติบุคคลขององค์การมหาชนดำรงอยู่ชั่วคราวเท่าเวลาที่จำเป็นเพื่อประโยชน์
ในการดำเนินการตามมาตรา ๔๕

มาตรา ๔๕ ทรัพย์สินขององค์การมหาชนเป็นทรัพย์สินของรัฐ และเมื่อมีการยุบเลิก
องค์การมหาชน ให้มีเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบทรัพย์สินและชำระบัญชีรวมมีทั้งกำไรหรือการ
จำหน่ายทรัพย์สินที่ยังคงเหลืออยู่และการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การมหาชน ทั้งนี้
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

^{๒๔} มาตรา ๔๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
ชวน หลีกภัย
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของรัฐ หรือการดำเนินงานตามแผนงานหรือนโยบายเพื่อจัดทำบริการสาธารณะด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะมักจะมีปัญหาความสลับซับซ้อน ความขัดแย้งในการดำเนินการ การซับซ้อนของความสัมพันธ์ข้อบ่งชี้ในระหว่างส่วนราชการ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ก่อให้เกิดความล่าช้า และความไม่ยืดหยุ่นของกฎระเบียบราชการ ดังนั้น เพื่อลดปัญหาดังกล่าวและเพื่อเปิดโอกาสให้มีการจัดระบบบริหารแนวใหม่สำหรับภารกิจของรัฐที่มีลักษณะเฉพาะในบางกรณี ให้มีความคล่องตัวและมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนเพื่อบรรณาการให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเข้ารวมกันทำงานอย่างมีเอกภาพ และประสานงานกันเพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงาน ซึ่งต้องอาศัยความเข้มแข็งของสมรรถนะกฎหมายให้ฝ่ายบริหารสามารถตั้งหน่วยงานบริหารเป็นองค์การมหาชนที่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๒๑. ให้องค์การมหาชนทุกแห่งดำเนินการเสนอร่างพระราชกฤษฎีกาเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ไปยังคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวก็ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการดำเนินการชี้แจงและเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

มาตรา ๒๒ ให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นคณะกรรมการขององค์การมหาชนนั้นจนครบวาระการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งดังกล่าว การนับวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งขององค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ให้นับต่อเนื่องกับการนับวาระตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนและตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๓ ผู้ได้ดำรงตำแหน่งกรรมการขององค์การมหาชนอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเกินกว่าจำนวนที่กำหนดในมาตรา ๑๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้นั้นลาออกจากตำแหน่งกรรมการขององค์การมหาชนหนึ่งองค์การมหาชนใด หรือมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน แล้วแต่กรณี

จนเหลือไม่เกินจำนวนที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้ามิได้
ดำเนินการดังกล่าว ในกรณีที่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ถือว่าพ้นจากตำแหน่งกรรมการที่ได้รับ
แต่งตั้งทั้งหมดตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวัน ในกรณีที่เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ห้ามมิให้
ได้รับเบี้ยประชุมหรือผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังครบกำหนดสามสิบวันจนกว่าจะได้
มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทนจนเหลือไม่เกินจำนวนที่กำหนด

มาตรา ๒๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัตินี้ ในวาระเริ่มแรก มิให้นำ
บทบัญญัติมาตรา ๒๘ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไข
เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับผู้อำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนซึ่งดำรง
ตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และมีคุณสมบัติหรือไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม
พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนซึ่งใช้
บังคับอยู่ในขณะนั้น แล้วแต่กรณี เว้นแต่การขาดคุณสมบัติหรือการมีลักษณะต้องห้ามนั้นเกิดขึ้น
ภายหลังวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๒๕ ในวาระเริ่มแรก มิให้นำบทบัญญัติมาตรา ๒๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ
องค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับผู้อำนวยการ
ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
ต่อไปจนครบระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสัญญาจ้าง

มาตรา ๒๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ในปัจจุบันการจัดตั้งองค์การ
มหาชนยังขาดมาตรการส่งเสริมและการใช้ประโยชน์เกี่ยวกับทรัพยากรและบุคคล จึงไม่อาจ
บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักการบริหารงานภาครัฐแบบใหม่ ที่มีวิสัยทัศน์ให้
คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนเพื่อรับผิดชอบในการเสนอแนะนโยบาย แนวทางการ
ดำเนินงาน การพัฒนา และหลักเกณฑ์ที่กำกวมเกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกองค์การ
มหาชนต่อคณะรัฐมนตรี ปรับปรุงองค์ประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และอำนาจหน้าที่
ของคณะกรรมการขององค์การมหาชนและผู้อำนวยการขององค์การมหาชนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
ตลอดจนกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันจะทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติภารกิจขององค์การมหาชน
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการกฤษฎีกา
จำนวน ๕ คน
๒ คน
๒ คน
๑ คน



พระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติขึ้นเป็นองค์การมหาชน ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

“ดาราศาสตร์” หมายความว่า วิทยาศาสตร์แขนงหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับดวงดาวและสรรพสิ่งในเอกภพ

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่สถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างสถาบัน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมวด ๑

การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งองค์การมหาชนขึ้น เรียกว่า “สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)” เรียกโดยย่อว่า “สดร.” และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “National Astronomical Research Institute of Thailand (Public Organization)” เรียกโดยย่อว่า “NARIT”

มาตรา ๖ ให้สถาบันมีที่ตั้งของสำนักงานแห่งใหญ่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ หรือในจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗ ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(๑) ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาด้านดาราศาสตร์

(๒) สร้างเครือข่ายการวิจัยและวิชาการด้านดาราศาสตร์ในระดับชาติและนานาชาติกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือด้านดาราศาสตร์กับหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบันการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๔) บริการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านดาราศาสตร์

มาตรา ๘ เพื่อให้บรรลូវัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ ให้สถาบันมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินต่าง ๆ
 - (๒) ก่อตั้งสิทธิ หรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการกิจการของสถาบัน
 - (๓) ทำความตกลงและร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
 - (๔) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน
 - (๕) เข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน
 - (๖) กู้ยืมเงินเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
 - (๗) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด
 - (๘) ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลូវัตถุประสงค์ของสถาบัน
- การเข้าร่วมทุนตาม (๕) และการกู้ยืมเงินตาม (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

หมวด ๒

ทุน รายได้ และทรัพย์สิน

มาตรา ๙ ทุนและทรัพย์สินในการดำเนินการของสถาบัน ประกอบด้วย

- (๑) เงินและทรัพย์สินที่ได้รับโอนมาตามมาตรา ๓๕
- (๒) เงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิม
- (๓) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสม
- (๔) เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่น รวมทั้งจากต่างประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (๕) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการ
- (๖) ดอกผลของเงินหรือรายได้จากทรัพย์สินของสถาบัน

การรับเงินหรือทรัพย์สินตาม (๔) จะต้องไม่กระทำในลักษณะที่ทำให้สถาบันขาดความเป็นอิสระหรือความเป็นกลาง

มาตรา ๑๐ บรรดารายได้ของสถาบันไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นหรือสมควร สถาบันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจนำรายได้ของสถาบันในจำนวนที่เห็นสมควรส่งกระทรวงการคลังเพื่อเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๑๑ ให้หอสังหาริมทรัพย์ซึ่งสถาบันได้มาจากการให้หรือซื้อด้วยเงินรายได้ของสถาบันเป็นกรรมสิทธิ์ของสถาบัน

ให้สถาบันมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ จำหน่าย และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถาบัน

มาตรา ๑๒ การใช้จ่ายเงินของสถาบัน ให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจการของสถาบันโดยเฉพาะ การเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินของสถาบัน ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การบริหารและการดำเนินงาน

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือวิทยาการอื่น

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสามคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือวิทยาการอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อกิจการของสถาบัน โดยในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิใช่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำร่วมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าสองคน

ให้ผู้อำนวยความสะดวกเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง และให้ผู้อำนวยความสะดวกแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๑๔ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถาบัน

(๗) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบันหรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน ไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบัน ในการเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๕)

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือมีคุณสมบัติดีเด่นอันเหมาะสมกับกิจการของสถาบัน

มาตรา ๑๕ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๔

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้กรรมการที่เหลือเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว

มาตรา ๑๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลสถาบันให้ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานของสถาบัน

(๒) อนุมัติแผนการลงทุน แผนการเงิน และงบประมาณประจำปีของสถาบัน

(๓) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(๔) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสถาบันในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) การบริหารงานทั่วไปของสถาบัน การจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การถอดถอน วินัย และการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้าง

(ง) การบริหารและการจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของสถาบัน รวมทั้งการบัญชีและการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ฉ) ขอบเขตอำนาจหน้าที่และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

(ช) การสรรหา การแต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ และการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน

(๕) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปีและเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้

(๖) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ระเบียบเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญตาม (๔) (ง) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ถ้ามีข้อความจำกัดอำนาจของผู้อำนวยการในการทำนิติกรรมไว้ประการใด ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๘ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในการปฏิบัติหน้าที่ ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียโดยตรง หรือโดยอ้อม ในเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณา ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นแจ้งให้ที่ประชุมทราบ และให้ที่ประชุมพิจารณาว่าประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นสมควรจะอยู่ในที่ประชุมหรือจะมีมติในการประชุมเรื่องนั้นได้หรือไม่ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ที่ปรึกษาคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบันหรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธาน กรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๕)

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๑ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๒ ให้สถาบันมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ

ในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอาวุโสตามลำดับปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

มาตรา ๒๓ ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา และต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ในวันที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๓) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๙ และมาตรา ๘

(๔) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๔ (๓) (๔) (๕) (๖) หรือ (๗)

มาตรา ๒๔ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๒๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ออกตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ

(๔) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ
หย่อนความสามารถ

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๓

มติของคณะกรรมการให้ผู้อำนวยการออกจากตำแหน่งตาม (๔) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียง
ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการที่มีอยู่โดยไม่นับรวมตำแหน่งผู้อำนวยการ

มาตรา ๒๖ ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย
วัตถุประสงค์ของสถาบัน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการ
และเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน
ตามมาตรา ๓๔ วรรคสอง รวมทั้งให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงาน
ของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์

(๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถาบัน รวมทั้งรายงาน
การเงินและบัญชี ตลอดจนเสนอแผนการเงินและงบประมาณของปีต่อไป ต่อคณะกรรมการ
เพื่อพิจารณา

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของสถาบัน
ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของสถาบัน

มาตรา ๒๗ ผู้อำนวยการมีอำนาจ

(๑) แต่งตั้งรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
เพื่อเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

(๒) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการ
กำหนด

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย มติของคณะรัฐมนตรี และระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ หรือประกาศที่คณะกรรมการ กำหนด

มาตรา ๒๘ ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนของสถาบัน เพื่อการนี้ ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตาม ระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

นิติกรรมใดที่ผู้อำนวยการหรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้อำนวยการกระทำโดยฝ่าฝืนระเบียบหรือ ข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดย่อมไม่ผูกพันสถาบัน เว้นแต่คณะกรรมการจะให้สัตยาบัน

มาตรา ๒๙ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของผู้อำนวยการ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

หมวด ๔

ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

มาตรา ๓๐ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีสามประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง จากงบประมาณของสถาบัน

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือ ผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๓

มาตรา ๓๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน

(๕) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ไม่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถาบัน

(๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๔ (๓) (๔) (๕) หรือ (๗)

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการของสถาบัน

มาตรา ๓๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๑

(๔) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

(๕) ถูกไล่ออกหรือปลดออก เพราะผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

มาตรา ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสถาบัน รัฐมนตรีอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกระทรวง ทบวง กรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างของผู้นั้นและมีข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันเป็นการชั่วคราวตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ หรือออกจากงานไปปฏิบัติงานใด ๆ และให้นับระยะเวลาระหว่างที่มาปฏิบัติงานในสถาบัน สำหรับการคำนวณบำเหน็จ บำนาญหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นทำนองเดียวกันเสมือนอยู่ปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานเต็มเวลาดังกล่าว แล้วแต่กรณี

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานในสถาบัน ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมในระดับตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งและเงินเดือนเดิมตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ

หมวด ๕

การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงานของสถาบัน

มาตรา ๓๔ การบัญชีของสถาบัน ให้จัดทำตามหลักสากล ตามแบบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสถาบัน ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตามระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๕ ให้สถาบันจัดทำงบดุล งบการเงิน และบัญชีทำการส่งผู้สอบบัญชี ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ในทศรอบปี ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของสถาบัน โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นข้อวิเคราะห้ว่าการใช้จ่ายดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด และได้ผลตามเป้าหมายเพียงใด แล้วทำบันทึกรายงานผลการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการ

เพื่อการนี้ ให้ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของสถาบัน สอบถามผู้อำนวยการ ผู้ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น และเรียกให้ส่งสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของสถาบัน เป็นการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๖ ให้สถาบันทำรายงานประจำปีเสนอรัฐมนตรีทุกสิ้นปีงบประมาณ รายงานนี้ให้กล่าวถึงผลงานของสถาบันในปีที่ล่วงมาแล้ว บัญชีทำการ พร้อมทั้งรายงานของผู้สอบบัญชี รวมทั้งคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

มาตรา ๓๗ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ สร้างความรับผิดชอบและความเชื่อถือแก่สาธารณชนในกิจการของสถาบัน ตลอดจนการติดตามความก้าวหน้าและการตรวจสอบการดำเนินงานของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โครงการ และแผนงานที่ได้จัดทำไว้ ให้สถาบันจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามปี

การประเมินผลการดำเนินงานตามวรรคหนึ่ง ให้จัดทำโดยสถาบัน หน่วยงาน องค์กร หรือคณะบุคคลที่เป็นกลางและมีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีการคัดเลือกหรือแต่งตั้งตามวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันจะต้องแสดงข้อเท็จจริงให้ปรากฏในด้าน ประสิทธิภาพ ในด้านประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาองค์กร และในรายละเอียดอื่น ตามที่ คณะกรรมการจะได้กำหนดเพิ่มเติมขึ้น

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นเป็นการเฉพาะกาล คณะกรรมการจะจัดให้มีการประเมินผล การดำเนินงานเป็นครั้งคราวตามมาตรานี้ด้วยก็ได้

หมวด ๖
การกำกับดูแล

มาตรา ๓๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของสถาบันให้เป็นไป ตามกฎหมาย และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน นโยบายของรัฐบาล และมติ ของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับสถาบัน เพื่อการนี้ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้สถาบันชี้แจงแสดง ความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของสถาบันที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน นโยบายของรัฐบาล หรือมติของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับสถาบัน ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการดำเนินการของสถาบันได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๓๙ เมื่อพระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้รัฐมนตรีเสนอคณะรัฐมนตรีดำเนินการ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่ออนุมัติให้มีการโอนบรรดา กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ที่มีอยู่ในวันที่ พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ไปเป็นของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๔๐ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการดำเนินโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัย ดาราศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ใน

วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกานี้ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ และปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน

มาตรา ๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๒ การเปลี่ยนพนักงานหรือลูกจ้างของโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

พนักงานหรือลูกจ้างของโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งประสงค์จะเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้ ต้องผ่านการคัดเลือกและประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๐ กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวต้องไม่ขัด หรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

การบรรจุหรือแต่งตั้งพนักงานหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้เป็นไปตามอัตราค่าจ้าง คุณสมบัติ และอัตราเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๐ กำหนด ซึ่งจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตราค่าจ้างของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้จะมีขึ้นด้วย และจะต้องได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ซึ่งรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นได้รับอยู่เดิม

การเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้ ไม่ถือเป็น การออกจากงานเพราะสังกัดเดิมเลิกจ้าง

การบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้มีผลในวันที่ คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้มีการดำเนินการตามมาตรา ๓๕

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้นำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดของคณะกรรมการดำเนินโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามขอบวัตถุประสงค์หรืออำนาจหน้าที่ที่จะเป็นของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

สมชาย วงศ์สวัสดิ์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรส่งเสริมการดำเนินการด้านดาราศาสตร์เกี่ยวกับการค้นคว้าวิจัย และพัฒนา การสร้างเครือข่ายการวิจัยและวิชาการ การส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบันการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชน ตลอดจนการให้บริการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ให้เป็นไปด้วยความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สมควรจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติขึ้นเป็นองค์การมหาชน ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนเพื่อดำเนินการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้



พระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๓

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ

พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เป็นปีที่ ๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว
มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์
แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ
องค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้
ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์
แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “คณะกรรมการ” และ “กรรมการ” ในมาตรา ๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อกิจการของสถาบัน

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินเจ็ดคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อกิจการของสถาบัน

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อดำรงตำแหน่งแทนผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยการเสนอแนะของคณะกรรมการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์กลางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๔ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (๒) ไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามมาตรา ๓๐
- (๓) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนตามมาตรา ๘ (๕)”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและการดำเนินการของสถาบัน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (๑) กำหนดนโยบายการบริหารงานและให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานของสถาบัน
- (๒) อนุมัติงบประมาณประจำปี งบการเงิน และแผนการลงทุนของสถาบัน
- (๓) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือประกาศเกี่ยวกับสถาบันในเรื่องดังต่อไปนี้
 - (ก) การบริหารงานทั่วไป การจัดแบ่งส่วนงาน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว
 - (ข) การสรรหา การแต่งตั้ง และการถอดถอนผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ รวมทั้งการรักษาการแทนและการมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนผู้อำนวยการ
 - (ค) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามมาตรา ๓๐ (๑) และ (๓)
 - (ง) การกำหนดประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

(จ) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลงาน การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ การลงโทษของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามมาตรา ๓๐ (๑) และ (๓) รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และลูกจ้าง

(ฉ) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของสถาบัน รวมทั้งการบัญชีและการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ

(ช) การกำหนดค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน และค่าบริการในการดำเนินงานกิจการของสถาบัน

(ซ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

(ฌ) การแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

(ญ) การกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายใน

(ฎ) การกำหนดรูปแบบผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน และเครื่องหมายสถาบัน

(๔) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปีเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี

(๕) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย พระราชกฤษฎีกานี้ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ระเบียบเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญตาม (๓) (ฉ) ต้องเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๘/๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๘/๑ ในการควบคุมดูแลการดำเนินงานของสถาบัน ให้คณะกรรมการพิจารณา กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของสถาบันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ

ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ความซื่อสัตย์สุจริต การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความเชี่ยวชาญใน ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจสอบตามมาตรา ๑๘ (๓) (ณ) และคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการ อย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ที่ปรึกษาคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะอนุกรรมการ จะต้องไม่เป็นผู้มี ส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุน ตามมาตรา ๘ (๕)

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา ๑๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๑ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานกรรมการ ตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุมและ ประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๒ ให้สถาบันมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง เป็นผู้บริหารกิจการของสถาบันภายใต้ การกำกับดูแลของคณะกรรมการ

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ

การสรรหาผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการซึ่งต้องสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์กลางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๒/๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัย ดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๒๒/๑ ในการแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลา ได้อีกไม่เกินหกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการรายงานผล ให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนเพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัย ดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ ผู้อำนวยการต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับ กิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงาน ให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วย องค์การมหาชนด้วย”

มาตรา ๑๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของมาตรา ๒๕ แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“การขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่ง ตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัย ดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๖ ภายใต้บังคับมาตรา ๓๔ วรรคสองและวรรคสาม ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่ บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน มติของคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทุกตำแหน่ง รวมทั้งให้มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการเพื่อให้ การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์

(๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถาบัน รวมทั้ง รายงานการเงินต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของสถาบัน”

มาตรา ๑๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๗/๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๒๗/๑ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอาวุโสตามลำดับรักษาการแทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการหรือผู้ปฏิบัติงานของสถาบันคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน

ให้ผู้รักษาการแทนตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้อำนวยการ

ในกรณีที่มิกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการแทนเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้อำนวยการด้วย แล้วแต่กรณี”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๑ เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย

มาตรา ๓๒ เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๑

(๔) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

(๕) ถูกไล่ออกหรือปลดออก เพราะผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

การขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

มาตรา ๑๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๒/๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๓๒/๑ สถาบันอาจทำสัญญาจ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างได้”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๔ การบัญชีของสถาบัน ให้จัดทำตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสถาบัน ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และลงโทษทางวินัยของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๗ การประเมินผลงานของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน”

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมายและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน เพื่อการนี้ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้สถาบันชี้แจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของสถาบันที่ขัดต่อกฎหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี หรือแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของสถาบันได้”

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระและยังคงอยู่ในตำแหน่งตามมาตรา ๑๕ วรรคสอง แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ เป็นประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ อยู่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้

ในกรณีที่ได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งขึ้นใหม่นั้น เป็นประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ อยู่ต่อไปจนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

การนับวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา นี้ ให้นับต่อเนื่องกับการนับวาระตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๑๙ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งใดอ้างถึง คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ถือว่าระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งนั้นอ้างถึงคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๒๐ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

มาตรา ๒๑ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติต่าง ๆ ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติการกิจของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้



ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน
พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๔) (จ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบันโดยมีสัญญาจ้าง ตามมาตรา ๓๐ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑



/ข้อ ๔...

ข้อ ๔ ข้อบังคับนี้ไม่ใช้บังคับแก่

(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ลูกจ้าง และที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๕ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานและมีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๒) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๓) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๔) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๕) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสิบเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

ให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการซึ่งออกจากงานเพราะเหตุพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง ได้รับเงินชดเชยพิเศษการออกจากงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นอีกส่วนหนึ่ง

ข้อ ๖ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๕๖(๒)(๔) และ (๕) และข้อ ๕๘ (๑)(๒)(๔) และ (๕) สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในปีที่ออกจากงาน ในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังพึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงานนั้น



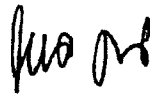
การคิดวันหยุด...

การคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีซึ่งมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงาน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย ให้คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนละหนึ่งวัน เศษของเดือนถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๙ ให้สิทธิในการได้รับเงินชดเชยหรือเงินชดเชยพิเศษการออกจากงานของเจ้าหน้าที่เป็นอันสิ้นสุดลง หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นถูกสอบสวนทางวินัยและถูกลงโทษไล่ออก หรือถูกฟ้องว่ากระทำความผิดอาญาในขณะที่เป็นเจ้าหน้าที่และรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๑๐ ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒



(ศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช รัชชพงษ์)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ





ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

ว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๔) (จ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ และ ข้อ ๘ ของระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ ข้อ ๕ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานและมีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๒) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๓) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงานแต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๔) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๕) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสิบเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

/ข้อ ๖ ...

ข้อ ๖ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๕๖(๒)(๔)และ(๕), ข้อ ๕๘(๑)(๒)(๔)และ(๕) รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่สถาบันให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในปีที่ออกจากงาน ในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังพึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงานนั้น

การคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงาน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย ให้คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนละหนึ่งวันเศษของเดือนถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๗ ให้สิทธิในการได้รับเงินชดเชยการออกจากงานของเจ้าหน้าที่เป็นอันสิ้นสุดลง หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นถูกสอบสวนทางวินัยและถูกลงโทษไล่ออก หรือถูกฟ้องว่ากระทำความผิดอาญาในขณะที่เป็นเจ้าหน้าที่และรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ "

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(ศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย วัฒนานิกร)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงานของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๔) (จ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๕๖ (๒) (๔) และ (๕), ข้อ ๕๘ (๑) (๒) (๔) และ (๕), ข้อ ๖๒ สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในปีที่ออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังพึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงานนั้น

การคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงาน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย ให้คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนละหนึ่งวัน เศษของเดือนถ้าเกินสิบห้าวัน ให้คิดเป็นหนึ่งเดือน ”

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ศาสตราจารย์ กิตติชัย วัฒนานิก)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงานของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๔) (จ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์
แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกระเบียบไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชย
การออกจากงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของข้อ ๓ แห่งระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์
แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

“(๖) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงิน
ชดเชยการออกจากงานในอัตราสิบสี่เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น”

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร. พีรเดช ทองอำไพ)
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๔)(ค) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบัน วิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

“ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖”

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือที่ขัดแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหาร งานบุคคล สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการ รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ได้ตามความจำเป็น

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการ เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับและคำวินิจฉัยของผู้ผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคนหนึ่ง | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการ | เป็นรองประธานอนุกรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจำนวน ๔ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๔) ผู้แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จำนวน ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๕) รองผู้อำนวยการ
ที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล | เป็นอนุกรรมการ |

ให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของสถาบัน ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ
การเลือกตั้งผู้แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๗ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการ ตามข้อ ๖(๓)และ(๔)มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละสองปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๖(๓) และ(๔) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ และยังมีได้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการดังกล่าวขึ้นใหม่ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการดังกล่าวแทนแล้ว

ข้อ ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ ๗ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการตามข้อ ๖(๓) และ(๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการ
- (๔) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๖(๓) และ(๔) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการแทนผู้ที่พ้นออกจากตำแหน่งนั้นภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการหรืออนุกรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน เว้นแต่กรณีวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการ หรืออนุกรรมการเหลือไม่ถึงหกสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

ข้อ ๙ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการในการออกระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้
- (๒) พิจารณาคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่น ๆ และประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการบรรจุ แต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (๓) พิจารณา ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (๔) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเสนอแนะการจัดให้มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง
- (๕) แต่งตั้งคณะทำงานหรือบุคคลเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
- (๖) ปฏิบัติงานอื่นที่คณะกรรมการมอบหมาย หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับอื่น

ให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลรายงานผลการดำเนินงานตามวรรคหนึ่งต่อคณะกรรมการเพื่อทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ข้อ ๑๐ การประชุมของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานอนุกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานอนุกรรมการ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม เว้นแต่รองประธานอนุกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

อนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่อนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม ในเรื่อนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒
ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑๑ ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐาน ตามที่
ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา
- (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการลูกจ้างหรือพนักงานของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของ
รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ไม่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถาบัน
- (๗) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๘) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๙) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ
หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรค
การเมือง
- (๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับ
กิจการของสถาบัน หรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่ง
คณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนกับนิติ
บุคคลอื่น ตามมาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
พ.ศ.๒๕๕๑

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ ซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้าง หรือ
แต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะภารกิจของสถาบัน

ข้อ ๑๓ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการอาจจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิ
ประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและตามที่คณะกรรมการบริหารงาน
บุคคลเสนอแนะตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การรักษาพยาบาล การตรวจสอบสุขภาพ การประกัน
สุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ เงินบำเหน็จ เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง เงินชดเชยการออกจากงาน
เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือ
ทุพพลภาพ จากการปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือจัดการงานศพเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เงินช่วยเหลือการประสบ
ภัย เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย การสงเคราะห์เพื่อที่อยู่อาศัยและค่าเช่าบ้าน กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ การกีฬาและนันทนาการ

ส่วนที่ ๒
เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

ข้อ ๑๔ ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของสถาบัน มี ๔ ประเภท ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งบริหาร
- (๒) ตำแหน่งปฏิบัติการเทคนิค และปฏิบัติการเทคนิคเฉพาะทาง
- (๓) ตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป
- (๔) ตำแหน่งวิจัยและวิชาการ

การกำหนดตำแหน่งตามประเภทตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินอื่นของเจ้าหน้าที่ของสถาบัน

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๔ ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการ อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๖ อัตราเงินเดือนเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษาและอัตราเงินเดือนตามประเภทตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงินอื่นของ เจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๗ การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ยกเว้นการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติ ให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ในสถาบันตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์ แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตาม หลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิ การศึกษาตามที่กำหนดในข้อ ๑๖

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน อาจได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิการศึกษา แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ในสถาบัน ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ทำสัญญา ปฏิบัติงานกับสถาบันมีระยะเวลาตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ไม่ต่ำกว่า อัตราเงินเดือนของผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาด แคลนตามข้อ ๑๗ วรรคสาม

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่ เทียบเท่า จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๒๐ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของผู้บริหารและพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง แต่ทั้งนี้อายุต้องไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหนึ่ง และออกจากงานตามข้อ ๕๖ ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน

ข้อ ๒๑ ผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ ยกเว้นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ จะต้องทดสอบงานโดยมีสัญญาทดสอบงานและเมื่อผ่านการทดสอบงาน จะต้องทำสัญญาปฏิบัติงาน กับสถาบันตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) สัญญาทดสอบงานมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี

(๒) สัญญาปฏิบัติงานครั้งแรกมีกำหนดสองปี โดยกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) สัญญาปฏิบัติงานครั้งที่สองและสัญญาปฏิบัติงานครั้งที่ต่อ ๆ ไปมีกำหนด สามปี เว้นแต่เป็นการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน สัญญาปฏิบัติงานอาจมีระยะเวลาครั้งละห้าปีตั้งแต่สัญญาปฏิบัติงานครั้งแรกก็ได้

ในกรณีที่ผ่านการสรรหาหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ เป็นลูกจ้างของสถาบันอยู่ก่อนแล้ว หากบรรจุเป็นลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมจะทำสัญญาปฏิบัติงานโดยไม่ต้องทดสอบงานก็ได้

ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

ข้อ ๒๒ เจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ผ่านการทดสอบงาน ให้ออกจากงานโดยถือเสมือนว่าไม่เคยได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ และไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงาน แต่การเช่นว่านี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ผู้นั้นได้กระทำหรือได้รับระหว่างทดสอบงาน

ข้อ ๒๓ การต่ออายุสัญญาปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมให้เสร็จสิ้นก่อนครบอายุสัญญา และสถาบันต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ผู้ถูกประเมินทราบก่อนครบอายุสัญญาไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

ข้อ ๒๔ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการในตำแหน่งบริหาร ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ตามข้อ ๑๓ ตามตำแหน่งที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ส่วนที่ ๓

ลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๒๕ การบรรจุบุคคลเป็นลูกจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานที่แน่นอนเท่านั้น ทั้งนี้ ให้สถาบันจัดทำ

แผนและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบ เว้นแต่กรณีลูกจ้างโครงการวิจัยหรือวิชาการให้บรรจุตามแผนงานโครงการที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว

ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวตามวรรคหนึ่งทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันคราวละไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่บรรจุให้ปฏิบัติงานในโครงการวิจัยหรือวิชาการที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุดของโครงการไว้เป็นที่แน่นอน ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานตามระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการแต่ไม่เกินคราวละสามปี

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและให้ได้รับค่าจ้างในอัตรา ขั้นต้นตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนั้น

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิการศึกษาก็ได้ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ส่วนที่ ๔ ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๗ สถาบันอาจแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการหรือมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงด้านใดด้านหนึ่งที่เหมาะสมกับกิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ไป ทั้งนี้ให้นำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา

หมวด ๓ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเพื่อใช้ผลการประเมินนั้นเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีและการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๙ สถาบันมีความรับผิดชอบในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบันและอนาคต และจะต้องจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างเหมาะสมทุก ๆ ปี

ข้อ ๓๐ การพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย งานสอน หรืองานวิชาการอื่น ๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
- (๔) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

/ หลักเกณฑ์และวิธี...

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ สถาบัน
กำหนด

หมวด ๔

การลา

ข้อ ๓๑ การลามี ๘ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๘) การลาไปปฏิบัติงานในสถาบันต่างประเทศ

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาแต่ละประเภทรวมถึงการกำหนดวันทำการ
เวลาทำการ และวันหยุด ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

หมวด ๕

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ในหมวดนี้โดย
เคร่งครัด

ข้อ ๓๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล
การปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ถ้าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้รับคำสั่งเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เกิดความเสียหายแก่
สถาบัน หรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน ต้องเสนอความเห็นต่อผู้ออกคำสั่งทันที หากผู้ออก
คำสั่งยืนยันคำสั่งเดิม ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับคำสั่งปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งนั้น

ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งของ
สถาบัน

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิด
ความก้าวหน้าแก่สถาบัน ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบันด้วยความอุตสาหะ เพื่อให้ภารกิจของ
สถาบันบรรลุซึ่งความสำเร็จ และต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาความลับของสถาบัน การนำข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับสถาบันไปเปิดเผยโดยมิใช่หน้าที่ของตน ให้ถือว่าเป็นการไม่รักษาความลับของสถาบัน

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องประพฤติและปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพและมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักของสถาบัน

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องมีความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์ หรือผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่ปฏิบัติ หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่สถาบัน

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำการในกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบวันทำการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๒) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือใช้ หรืออาศัยสิทธิ์ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับใด ๆ กระทำหรือละเว้นการกระทำ หรือพยายามกระทำการโดยทุจริต เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๓) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๔) จงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ปฏิบัติหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๕) ลักทรัพย์สินของสถาบัน หรือของผู้ปฏิบัติงาน

(๖) นำหรือมีอาวุธร้ายแรงเข้ามาในบริเวณสถาบัน

(๗) เล่นการพนันในเวลางาน หรือภายในบริเวณสถาบัน

(๘) เมาสู่ราจนถึงขั้นอาละวาด

(๙) มีหรือเสพสิ่งเสพติดที่ผิดกฎหมาย

/ (๑๐)...

(๑๐) ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักของสถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีวินัย และดูแลระมัดระวังให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๗ โทษทางวินัยมี ๖ สถานคือ

- (๑) ภาคทัณฑ์หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- (๒) งดบำเหน็จความชอบ
- (๓) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๔) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๕) ปลดออก
- (๖) ไล่ออก

ข้อ ๔๘ การลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำความผิดวินัยแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ผู้อำนวยการจะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่จะเห็นสมควรตามความเหมาะสมแห่งเหตุที่ถูกกล่าวหา

ข้อ ๕๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร งดบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง อย่างหนึ่งอย่างใดให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้ก็ได้

ข้อ ๕๑ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษไล่ออก เว้นแต่มีเหตุลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถึงแก่ความตายแล้ว

ข้อ ๕๓ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด

หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่ง ในระดับเดียวกันกับที่จะต้องใช้ คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามที่ ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนการกระทำผิดวินัยให้เป็นไปตามที่สถาบัน กำหนด

ข้อ ๕๕ ผู้ตรวจสอบภายใน มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการ ในการพิจารณาดำเนินการ

หมวด ๖

การออกจากงาน

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย หรือ ลาออก
- (๒) พ้นจากตำแหน่ง ตามข้อ ๒๐
- (๓) ถูกให้ออกเพราะ ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๒
- (๔) ถูกให้ออกเพราะยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน
- (๕) ถูกให้ออกเพราะสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลงและไม่ได้รับการต่อสัญญาเนื่องจากไม่ ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๖) ถูกให้ออกตามข้อ ๕๘
- (๗) ถูกปลดออกหรือไล่ออกเพราะผิดวินัย

ข้อ ๕๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า สามสิบวัน เว้นแต่ตำแหน่งตามข้อ ๑๔(๑) และ (๔) ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน ทั้งนี้ตามแบบที่สถาบันกำหนดเพื่อให้ผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาต เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออก จากงานได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออก เพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อ สมัครรับ เลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบัน จะ ยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และให้แจ้งการยับยั้งเช่นนั้นให้ผู้ขอ ลาออกทราบก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสิบวัน

ข้อ ๕๘ นอกจากจะมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุอื่นแล้ว ให้ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย

- (๑) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้สม่ำเสมอ

(๒) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่อง ในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๕

(๔) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงสุดของตำแหน่ง

(๕) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์

(๖) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณี รับโทษจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ซึ่งผู้อำนวยการเห็นว่า ไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบันจะไม่สั่งให้ออก แต่ให้พักงานชั่วคราวและ ไม่จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงาน แต่มีให้นับระยะเวลาที่ถูกพักงานชั่วคราวนั้น มาใช้คำนวณเป็นเวลาในการทำงานของผู้นั้น

การให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานตาม (๑)(๒)และ(๕)ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

การให้รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าออกจากงานตาม (๑)(๒)(๓)(๔) และ (๕) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่ ซึ่งออกจากงานเพราะเหตุตามข้อ ๕๖(๒)(๔)(๕) หรือถูกให้ออกตามข้อ ๕๘(๑)(๒)(๔) และ(๕) ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน

ข้อ ๖๐ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์หรือตามโครงการของสถาบันโดยไม่ได้รับเงินเดือนจากสถาบัน และมีใ้กรณีไปปฏิบัติงานในสถาบันต่างประเทศตามข้อ ๓๑(๘) ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน เป็นการชั่วคราว

เมื่องานที่ไปปฏิบัติเสร็จสิ้นลง หรือด้วยเหตุอื่นใด หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าทำงานในสถาบัน ผู้อำนวยการอาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานโดยให้นำข้อ ๕๓ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่การนำระยะเวลาที่ไปปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งมาใช้คำนวณเป็นเวลาในการทำงานของผู้นั้นให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๖๑ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวและเมื่อพ้นจากราชการทหารแล้ว หากผู้นั้นขอกลับเข้าปฏิบัติงานในสถาบันภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน โดยให้นำข้อ ๕๓ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ให้พ้นจากตำแหน่ง

หมวด ๗
การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ส่วนที่ ๑
คณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ข้อ ๖๓ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของสถาบันคณะหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย

(๑) ประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการคนหนึ่ง ในคณะกรรมการ

(๒) กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ตำแหน่งบริหารตามข้อ ๑๔(๑) จำนวน ๑ คน

(๓) กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๔(๒)(๓) หรือ (๔) จำนวน ๑ คน

(๔) กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากทรงคุณวุฒิที่มีใจเจ้าหน้าที่ หรือ ลูกจ้างของสถาบัน จำนวน ๒ คน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ข้อ ๖๔ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ว่างลงก่อนวาระการดำรงตำแหน่งจะสิ้นสุดลง ให้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นๆว่างลง และให้ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์หรือกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนนั้น มีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน เว้นแต่วาระของประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เหลืออยู่น้อยกว่า หกสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ใหม่ ให้ประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ใหม่แล้ว

ข้อ ๖๕ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

(๒) พิจารณาและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะ กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ รวมถึงการกำหนดวันรับทราบคำสั่งลงโทษ และวันเกิดสิทธิร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด

ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ข้อ ๖๖ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้นำความในข้อ ๑๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๒ การอุทธรณ์

ข้อ ๖๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับนี้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร งดบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายใน สิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัย ประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออกหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีตาม (๒) หากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ ๕๓ วรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓ ร้องทุกข์

ข้อ ๖๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของตนใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบของสถาบัน หรือมีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติของบุคคลเช่นนั้นต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอนดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการกรณีผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของตนเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องภายในสามสิบวัน นับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยการยังไม่เป็นที่พอใจ หรือผู้อำนวยการยังไม่วินิจฉัยสั่งการภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบผลการวินิจฉัยหรือล่วงพ้นกำหนดหกสิบวันที่ผู้อำนวยการจะต้องวินิจฉัยสั่งการแล้ว เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กรณีผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องภายในสามสิบวัน นับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๘ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่ผู้ร้องทุกข์เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือ

ตำแหน่งที่เทียบเท่าซึ่งถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๘(๑)(๒)(๓)(๔) และ(๕) ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความในข้อ ๕๓ วรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๙ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จัดทำประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แล้วแต่กรณี

ในระหว่างที่ยังไม่มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบในการดำเนินการเป็นรายกรณีไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช ธีชัยพงษ์)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๔) (ค) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองและวรรคสามของข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

“เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปรักษาการในตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการหัวหน้างาน ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราเดิมที่รับอยู่ และให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเงินประจำตำแหน่งของรักษาการในตำแหน่งนั้นๆ เป็นรายเดือนอีกส่วนหนึ่ง ตามอัตราที่สถาบันกำหนด

เมื่อเจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งรักษาการดังกล่าวแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นซึ่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม โดยให้สิทธิในการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง และประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเงินประจำตำแหน่งตามวรรคสองเป็นอันสิ้นสุดลง”

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ศาสตราจารย์ กิตติชัย วัฒนานิก)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๔) (ค) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐาน ตามที่สถาบันกำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการอาจจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเสนอแนะตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ เงินบำเหน็จ เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง เงินชดเชยการออกจากงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือจัดการงานศพเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เงินช่วยเหลือการประสมภ้ย เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย การสงเคราะห์เพื่อที่อยู่อาศัยและค่าเช่าบ้าน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การกีฬาและนันทนาการ”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของผู้อำนวยการ และเมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง แต่ทั้งนี้อายุต้องไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

ในกรณีที่ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๔ (๑) ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือตามข้อ ๑๔ (๒) (๓) หรือ (๔) ภายหลังได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งบริหารตามข้อ ๑๔ (๑) ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ เมื่อพ้นจากตำแหน่งบริหารดังกล่าวแล้วให้ผู้นั้นกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นซึ่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นรองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหนึ่ง และออกจากการตามข้อ ๕๖ ได้รับเงินชดเชยการออกจากการตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากการ

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคสองข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวตามวรรคหนึ่งทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันคราวละไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่บรรจุให้ปฏิบัติงานในโครงการวิจัยหรือวิชาการที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุดของโครงการไว้เป็นที่แน่นอน ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานตามระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการแต่ไม่เกินคราวละสองปี”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๕ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำการในกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน

(๒) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือสถาบันอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือสถาบันได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง คณะกรรมการหรือสถาบันไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณีที่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

(๗) ลักทรัพย์สินของสถาบัน หรือของผู้ปฏิบัติงาน

(๘) นำหรือมีอาวุธร้ายแรงเข้ามาในบริเวณสถาบัน

(๙) เล่นการพนันในเวลาทำงาน หรือภายในบริเวณสถาบัน

(๑๐) เมาสู่ราจนถึงชั้นอาละวาด

(๑๑) มีหรือเสพสิ่งเสพติดที่ผิดกฎหมาย

(๑๒) ผ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักของสถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๘ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๘ นอกจากจะมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุอื่นแล้ว ให้ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย

(๑) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ

(๒) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่อง ในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๕

(๔) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน

(๕) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง บกพร่องต่อหน้าที่หรือมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถหรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนหรือกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน

(๖) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณี รับโทษจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ซึ่งผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบันจะไม่สั่งให้ออก แต่ให้พักงานชั่วคราวและ ไม่จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในระหว่างพักงาน แต่มีให้นับระยะเวลาที่ถูกพักงานชั่วคราวนั้น มาใช้คำนวณเป็นเวลาในการทำงานของผู้นั้น

การให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานตาม (๑)(๒)และ(๕)ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

การให้รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าออกจากงานตาม (๑)(๒)(๓)(๔) และ (๕) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๔ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์
แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๔ เจ้าหน้าที่ ซึ่งออกจากงานเพราะเหตุตามข้อ ๕๖(๒)(๔)(๕) หรือถูกให้ออก
ตามข้อ ๕๘ (๑) ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยการ
ออกจากงาน”

ข้อ ๑๐ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายพีรเดช ทองอำไพ)

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

อ่านเมื่อวันที่ 27 ก.ค. 2560

○ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ด. ๒๒)



คดีหมายเลขดำที่ อ. ๑๑๓๑/๒๕๕๘
คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๕๕๙/๒๕๖๐

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๖๐

ระหว่าง { นางอนงค์ ปริงเชื้อ
ผู้ฟ้องคดี
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)
ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ถูกฟ้องคดียื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ ๒๓๒/๒๕๕๗
หมายเลขแดงที่ ๒๒๗/๒๕๕๘ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองเชียงใหม่)

คดีนี้อธิบดีศาลปกครองเชียงใหม่มีคำสั่งลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๗ ให้แยก
คดีหมายเลขดำที่ ๒๒๘/๒๕๕๖ เพื่อประโยชน์แก่การพิจารณา โดยกำหนดให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๓
และผู้ถูกฟ้องคดีในคดีดังกล่าว เป็นผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีในคดีนี้ ตามลำดับ

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องและแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นหน่วยงาน
ที่ได้เปลี่ยนจากสำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัย
และพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ฟ้องคดีได้เปลี่ยนสถานภาพจาก
ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๘ว สำนักพัฒนาเกษตรที่สูง
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี



/ตั้งแต่วันที่ ๒๑...

ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ และผู้ถูกฟ้องคดีได้ทำสัญญาการปฏิบัติงานกับผู้ฟ้องคดีตามสัญญาเลขที่ ๑/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๔ รับและบรรจุผู้ฟ้องคดีในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงาน มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และทำบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงานฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงานถึงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ และบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงานถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ โดยผู้ฟ้องคดีได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้ายก่อนเกษียณอายุตามสัญญาจ้างเดือนละ ๘๖,๒๘๐ บาท ซึ่งข้อ ๒ ของสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๔ ดังกล่าว กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีตกลงจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีเดือนละ ๗๐,๘๘๐ บาท โดยผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนด แต่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามข้อ ๒ ของสัญญาดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๔ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ซึ่งนายธีรศักดิ์ วรรณวิจิตร กับพวก ผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕ ขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอันสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ หรือเงินอื่นที่ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ โดยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งคณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นสรุปว่า (๑) ศาลปกครองเคยมีคำพิพากษาเป็นข้อยุติว่า การเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และแม้คณะกรรมการกฤษฎีกาจะเห็นว่าองค์การมหาชนไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จึงไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง



/แต่หาก...

แต่หากคณะกรรมการบริหารขององค์การมหาชนได้กำหนดข้อบังคับหรือระเบียบไว้ ก็ชอบที่จะจ่ายได้ตามข้อบังคับหรือระเบียบขององค์การมหาชนนั้น ดังนั้น หากผู้ถูกฟ้องคดี มีข้อบังคับหรือระเบียบในเรื่องนี้ไว้แล้วก็สามารถดำเนินการได้ (๒) ระเบียบคณะกรรมการ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑๒ กำหนดค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างไว้โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ คำนวณแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้างไว้แล้ว โดยใช้หลักเกณฑ์ แนวทาง อัตราตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ดังกล่าว แต่ไม่ได้หมายความว่า เป็นการนำพระราชบัญญัติดังกล่าวมาบังคับใช้โดยตรง (๓) ความเห็นของคณะกรรมการฯ ไม่ถือเป็นข้อยุติ เนื่องจากไม่มีอำนาจในการวินิจฉัย หรือตีความ ผู้ถูกฟ้องคดีควรเสนอผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้ที่รักษาการตามระเบียบเพื่อวินิจฉัย ชี้ขาดต่อไป ต่อมา คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ มีมติรับทราบข้อเสนอของคณะกรรมการดังกล่าว แต่ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงเพิกเฉย หลังจากนั้น คณะกรรมการ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยข้อ ๑๒ ของระเบียบดังกล่าว กำหนดว่า การจ่ายเงินค่าชดเชย กรณีเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น กำหนด ซึ่งการแก้ไขระเบียบดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงผู้เกษียณอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นมา นางพูนสุข คำภา ผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ และนางพรทิพย์ ผลเพิ่ม ผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๕ ถึงคณะกรรมการ สถาบันฯ และผู้อำนวยการสถาบันฯ ขอให้จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเช่นเดียวกับผู้เกษียณอายุ ที่ใช้ระเบียบดังกล่าว ต่อมา เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกามีหนังสือลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่งบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ ซึ่งคณะกรรมการ กฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของผู้ถูกฟ้องคดีว่า ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่คณะกรรมการสถาบันฯ อาจกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ของ ผู้ถูกฟ้องคดีในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๔ (๓) (จ) แห่งพระราชบัญญัติ



/องค์การมหาชน...

องค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานก็ชอบที่จะกระทำได้ นางพูนสุข ผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ นางพรทิพย์ ผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และนางสมล เมธาวิทยากรณ์ ในฐานะผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงมีหนังสือลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีอีกครั้งเพื่อขอให้จ่ายค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานกรณีเกษียณอายุ โดยอ้างความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาดังกล่าว แต่คณะอนุกรรมการฯ ไม่ได้นโยบายในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มีมติให้ถอนการเรียกร้องการจ่ายค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ผู้เกษียณอายุออกไปก่อน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. ได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นเรื่อง แนวปฏิบัติขององค์การมหาชนเกี่ยวกับกรจ่ายค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และมอบให้ผู้ถูกฟ้องคดีสอบถามความก้าวหน้าเรื่องดังกล่าวไปที่สำนักงาน ก.พ.ร. และให้นำเสนอในที่ประชุมต่อไป ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีหนังสือที่ สวพส./๕๑๒ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุทราบต่อมา สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๖ แจ้งผู้อำนวยการสถาบันฯ ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีสามารถจ่ายเงินค่าชดเชยตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๖ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจะต้องจัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงเจตนารมณ์ที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะจัดให้มีสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ฟ้องคดีลาออกจากข้าราชการมาเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี แต่ตลอดมาไม่มีการกำหนดมาตรการเยียวยาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ครบเกษียณอายุไปแล้ว ทั้งที่คณะกรรมการสถาบันฯ มีอำนาจจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของผู้ถูกฟ้องคดี ตามมาตรา ๒๔ (๓) (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘



และข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งได้กำหนดค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถือว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้วางแนวทางการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างไว้แล้ว แต่ไม่ได้เป็นการนำพระราชบัญญัติดังกล่าวมาบังคับใช้โดยตรง ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และผิดข้อตกลงตามสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในเวลาอันควร ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นเงินจำนวน ๕๓๗,๖๘๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จนถึงวันฟ้อง (วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๖) เป็นเงิน ๑๑๐,๓๐๘.๓๕ บาท รวมเป็นเงิน ๖๔๗,๙๘๘.๓๙ บาท และนับถัดจากวันฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะชำระเงินให้เสร็จสิ้น

๒. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยวันลาพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้ให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นเงินจำนวน ๓๑,๖๓๖ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จนถึงวันฟ้อง (วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๖) เป็นเงิน ๖,๗๔๑.๐๗ บาท รวมเป็นเงิน ๓๘,๓๗๗.๐๗ บาท และนับถัดจากวันฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะชำระเงินให้เสร็จสิ้น

๓. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีชดเชยรวมเนียบศาลแทนผู้ฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การว่า การจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๕ และมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สามารถกระทำได้นี้ เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีเป็นองค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายดังกล่าวตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) และการเกษียณอายุของผู้ฟ้องคดีมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดวันสิ้นสุดสัญญาจ้างไว้ชัดเจน ซึ่งคณะกรรมการการสถาบันฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๕๐ และจ่ายเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีบริบูรณ์ ที่เกษียณอายุและสิ้นสุดสัญญาจ้างเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น และสำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือ ที่ นร ๑๒๐๐/ว๒๒ ลงวันที่



๑๕ กันยายน...

๕ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน เฉพาะกรณีเลิกจ้างก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้าง แต่สัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีจะสิ้นสุดลงเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ผู้ฟ้องคดี อีกทั้ง ระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๒ กำหนดว่า ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณวงเงินที่สำนักงานประมงนอกนุติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด แต่สำนักงานประมาณไม่เคยกำหนดอัตราค่าชดเชยและหลักเกณฑ์การขออนุมัติค่าชดเชยดังกล่าว ต่อมา คณะกรรมการการสถาบันฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยแก้ไขข้อ ๑๒ จากเดิม เป็นการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนด แต่ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าจัดจ่ายเงินทดแทน ดังนั้น ระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒ จึงขัดกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ เมื่อระเบียบดังกล่าวไม่มีความชัดเจน รวมถึงไม่กำหนดวิธีการคิดคำนวณอัตราการจัดจ่ายเงินค่าชดเชยรายบุคคลที่ชัดเจน และเงินค่าชดเชยที่ผู้ฟ้องคดีขอมาโดยคำนวณตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ซึ่งไม่มีกฎหมายและระเบียบรองรับ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี นอกจากนี้ เดิมผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการได้สมัครใจลาออกราชการมาเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงได้รับเงินบำเหน็จบำนาญอันถือเป็นเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุจากภาครัฐแล้ว และผู้ถูกฟ้องคดีให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการและประโยชน์อื่นมากกว่าที่ผู้ฟ้องคดีเคยได้รับจากส่วนราชการ หากจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีในกรณีดังกล่าว อาจเป็นการจ่ายเงินที่ซ้ำซ้อนกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่ผู้ฟ้องคดีได้รับ ส่วนการขอให้จ่ายเงินชดเชยวันลาพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้นั้น ระเบียบ



/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๙ ไม่ได้กำหนดให้น้ำวันลาพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้มาคำนวณเป็นเงินชดเชยได้ ผู้ถูกฟ้องคดีได้ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบด้วยความสุจริตและเป็นธรรม มิได้มีอคติหรือกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดี ขอให้ศาลพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การว่า ผู้ฟ้องคดีลาออกจากราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี โดยได้รับเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แต่ไม่นับเวลาที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีต่อเนื่องจากเวลาที่ลาออกจากราชการ ผู้ฟ้องคดีต้องทำสัญญาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีโดยเริ่มต้นนับอายุงานใหม่ การจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างจากสัญญาการปฏิบัติงานจึงไม่เข้าซ้อนกับการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และแม้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีจะเป็นหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไร แต่ผู้ถูกฟ้องคดีสามารถหารายได้โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ได้ตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับเหตุผลท้ายพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว การที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดอัตราการจ่ายเงินค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ไม่ได้เป็นการนำกฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับโดยตรง ความเห็นของคณะกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และความเห็นของคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้ดำเนินการและไม่เสนอคณะกรรมการสถาบันฯ ให้พิจารณาตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ (ที่ถูกต้อง พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒) นอกจากนี้ ในการประชุมผู้บริหารองค์การมหาชน ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ได้สรุปรายงานหาข้อสรุปเรื่องเงินชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ซึ่งปัญหาเกิดจากการใช้ถ้อยคำที่ไม่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ในการจัดระเบียบภายในองค์กร บางหน่วยงานมีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในกรณีการเกษียณอายุไปแล้ว ซึ่งภายหลังมีการแก้ไขถ้อยคำในระเบียบภายในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและให้สอดคล้องกับความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. และคณะกรรมการกฤษฎีกา จากเดิมใช้คำว่า เงินค่าชดเชย เป็นเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้าง และคงมีการจ่ายให้ในกรณีการเกษียณอายุด้วย เช่น สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ



/เป็นต้น...

เป็นต้น ส่วนเงินที่นำจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนในกรณีดังกล่าว องค์การมหาชนบางแห่งได้อนุมัติการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของหน่วยงานในกรณีที่ไม่ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาลประจำปีจากสำนักงบประมาณ โดยจ่ายจากเงินรายได้และหรือเงินเหลือจ่ายแทน ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนทุกแห่ง ล้วนมีเงินรายได้และหรือเงินเหลือจ่าย เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดี อาจจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้ผู้ฟ้องคดีจากเงินรายได้และหรือเงินเหลือจ่ายเพื่อเยียวยาความบกพร่องได้ตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๘/๘๘๕ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๖ ยังแจ้งผู้ถูกฟ้องคดีว่า ควรกำหนดหลักการโดยให้คณะกรรมการองค์การมหาชน เอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ ตามแนวทางที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้วินิจฉัยไว้ ย่อมยืนยันว่าผู้ถูกฟ้องคดีสามารถกำหนดหลักการจ่ายค่าชดเชย หรือค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เกษียณอายุได้ ส่วนการขอ เงินชดเชยวันลาพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้เป็นไปตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่บัญญัติให้กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุด พักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างยังมีสิทธิได้รับ ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว ผู้ฟ้องคดี เห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจหน้าที่ใช้ดุลพินิจบริหารงานทางปกครองที่ต้องเร่งดำเนินการ แก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีมาตรการเยียวยาแก่ผู้ฟ้องคดีที่ได้รับ ผลกระทบ มิใช่เพิกเฉยหรือละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน หรือมีการปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การเพิ่มเติมว่า แม้ผู้ถูกฟ้องคดีจะสามารถหารายได้และไม่ต้องนำรายได้หรือเงินเหลือจ่ายส่งคืนคลัง แต่ยังไม่มียกเงินเพียงพอต้องขอรับเงินอุดหนุน จากเงินงบประมาณแผ่นดิน ส่วนผู้อำนวยการสถาบันฯ มีหน้าที่บริหารจัดการภายใน ให้มีความเรียบร้อยตามนโยบายของคณะกรรมการสถาบันฯ แต่การพิจารณาออก



/ระเบียบข้อบังคับ...

ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงการตัดสินใจขาดเรื่องภายในของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นอำนาจของคณะกรรมการสถาบันฯ ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้เพิกเฉยหรือละเลยการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดให้มีสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดีได้จัดทำประมาณการรายจ่ายขั้นต่ำที่จำเป็น ซึ่งรวมเงินค่าชดเชยเจ้าหน้าที่กรณีเกษียณอายุในรายการดังกล่าว เป็นเงิน ๒,๘๕๖,๓๒๐ บาท เพื่อประกอบการยื่นขออนุมัติงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๕๖ แต่สำนักงบประมาณได้ตัดรายการเงินค่าชดเชยดังกล่าวลงเนื่องจากไม่มีระเบียบรองรับ และนับจากที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้รับหนังสือทวงถามให้จ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างจากผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีพยายามหาแนวทางช่วยเหลือผู้ฟ้องคดีตามที่เรียกร้องและปฏิบัติหน้าที่ในการจัดสวัสดิการดังกล่าวด้วยความละเอียดรอบคอบ แต่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและไม่มีระเบียบรองรับ และคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๔) เห็นว่าผู้ถูกฟ้องคดีเป็นองค์การมหาชนที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชย ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีได้นำประเด็นข้อเสนอนี้ของคณะกรรมการกฤษฎีกาดังกล่าวมาออกเป็นระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งข้อ ๑๓ ได้กำหนดให้ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง คือ เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งให้ออกจากงานในกรณี ดังต่อไปนี้ (๑) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง (๒) ยุบส่วนงานหรือยุบเลิกสำนักงาน (๓) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยสม่ำเสมอ ... โดยระเบียบดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้จ่ายเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีเกษียณอายุ นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวว่า การเบิกจ่ายเงินค่าชดเชยให้รวมอยู่ในหมวดเงินเดือนปีงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรร้อยละ ๓๐ จึงเห็นได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้เพิกเฉยละเลยต่อมติของผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง

ผู้ฟ้องคดีชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า คณะกรรมการสถาบันฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยกำหนดให้ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง คือ เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งให้ออกจากงานในกรณีดังต่อไปนี้ ... (๓) เกษียณอายุ และทำงานต่อเนื่องให้กับสถาบันไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนการเลิกจ้างท้ายระเบียบ คือ



/ทำงานติดต่อ...

ทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๑ เดือน ทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง เท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๓ เดือน ทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้รับ ค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๖ เดือน ทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๘ เดือน ทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไปได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๑๐ เดือน ซึ่งเป็นอัตราการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างที่สอดคล้องกับการจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีได้อนุมัติการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่เกษียณอายุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๑ ราย ซึ่งการออกระเบียบดังกล่าว เป็นการแก้ปัญหาความไม่ชัดเจนเรื่องค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเกษียณอายุ ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในขณะที่ระเบียบดังกล่าวมีผลใช้บังคับ และให้สิทธิประโยชน์ แก่เจ้าหน้าที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นสิทธิของเจ้าหน้าที่ อันพึงมีพึงได้ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีกลับไม่จ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุให้มีผลใช้บังคับย้อนหลังที่เป็นคุณให้แก่ผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดี ได้ทำสัญญารับและบรรจุผู้ฟ้องคดีเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีตามสัญญาการปฏิบัติงาน เลขที่ ๑/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๔ ซึ่งข้อ ๒ และข้อ ๔ ของสัญญากำหนดให้ ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนด และให้ถือว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา และคณะกรรมการสถาบันฯ ได้ออกระเบียบ คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจัดให้มี ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณวงเงินที่สำนักงานประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ ที่สำนักงานประมาณกำหนด จึงถือได้ว่า ระเบียบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาพิพาท และผู้ถูกฟ้องคดีมีเจตนาที่จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีหากผู้ถูกฟ้องคดีเลิกจ้างผู้ฟ้องคดี โดยไม่มีความผิด เมื่อสัญญาพิพาทสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว เนื่องจากผู้ฟ้องคดีเกษียณอายุ



/เพราะมี...

เพราะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยผู้ฟ้องคดีไม่มีความผิดตามข้อ ๑๒ ของระเบียบดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยต้องจ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตราตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงเป็นฝ่ายกระทำผิดสัญญาตามสัญญาการปฏิบัติงาน เลขที่ ๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๙ แม้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีเป็นองค์การมหาชนจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และเป็นองค์การมหาชนที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จะบัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งคำว่าประโยชน์ตอบแทนนั้น ย่อมหมายถึงรวมถึงประโยชน์ทุกอย่างแม้มิใช่ประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยตรง โดยถือว่าเงินหรือสวัสดิการทุกประเภทที่เป็นประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งเงินอื่นๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกด้วย ส่วนค่าชดเชยตามบทนิยามในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง โดยหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยและข้อยกเว้นในการจ่ายค่าชดเชยได้กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ถือได้ว่าค่าชดเชยเป็นการกำหนดค่าตอบแทนกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยกำหนดให้เป็นเงินจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น การที่มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้เจ้าหน้าที่ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ย่อมมีความหมายว่า ถ้าลูกจ้างทั่วไปที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างไร เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนจะต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ทุกประการและต้องไม่น้อยกว่า



/ที่กฎหมาย...

ที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดด้วย แต่มิได้หมายความว่า ถ้าลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่มีสิทธิใดๆ หรือไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้ว เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนเช่นเดียวกัน เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่า หากองค์การมหาชนจะกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนมากกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ย่อมมีอำนาจกระทำได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี กรณีเจ้าหน้าที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ก็เพื่อเป็นหลักประกันแก่เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีที่จะได้รับความตอบแทนตามสมควรอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน นอกจากนี้ บทบัญญัติดังกล่าว ได้บัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของ (๓) ของกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อคณะกรรมการสถาบันฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจัดให้มีค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความผิด โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณเงินที่สำนักงานประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด และต่อมาได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ และกำหนดว่าการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนด ซึ่งระเบียบดังกล่าวยังคงใช้บังคับในขณะที่ยุติภาพพิพาทยังไม่สิ้นสุดลง ย่อมมีความหมายว่า ให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยนำหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาพิจารณาคำนวณค่าชดเชย โดยที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ต้องกำหนดอัตราค่าชดเชยขึ้นใหม่อีกเท่านั้น



/เมื่อข้อเท็จจริง...

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ขณะสัญญาพิพาทสิ้นสุดลง ระเบียบดังกล่าวยังไม่ถูกแก้ไขหรือยกเลิก และข้อกำหนดในระเบียบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ผู้ถูกฟ้องคดีจึงต้องผูกพันตามสัญญาพิพาทที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ส่วนความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ เป็นเพียงการให้ความเห็นทางกฎหมายที่ให้ต่อหน่วยงานของรัฐที่ขอหารือตามมาตรา ๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๒๒ เท่านั้น ข้อโต้แย้งของผู้ถูกฟ้องคดีจึงฟังไม่ขึ้น

ส่วนข้อที่ผู้ถูกฟ้องคดีโต้แย้งว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเคยดำเนินการเพื่อให้มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีแล้ว แต่สำนักงานประมาณไม่อนุมัตินั้น เห็นว่า เป็นเรื่องการบริหารจัดการของผู้ถูกฟ้องคดีเอง หากได้มีผลเปลี่ยนแปลงนิติสัมพันธ์ที่มีอยู่แล้วตามสัญญาพิพาทไม่ ข้อโต้แย้งของผู้ถูกฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้ทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงาน ตามสัญญาการปฏิบัติงาน เลขที่ ๑/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๔ เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ ต่อมา มีบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงานฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๒ และมีบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๓ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๓ รวม ๔ ปี ๗ เดือน โดยได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย เป็นเงิน ๘๖,๒๘๐ บาท ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ทำงานให้กับผู้ถูกฟ้องคดีติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๕ ปี ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน ตามมาตรา ๑๑๔ วรรคหนึ่ง (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และอัตราเงินเดือน เดือนสุดท้ายของผู้ฟ้องคดีที่ได้รับคือ ๘๖,๒๘๐ บาท ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยเป็นเงินจำนวน ๕๑๗,๖๘๐ บาท และค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามบทนิยามในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างวันที่ในวันที่นายจ้างเลิกจ้าง ค่าชดเชยจึงถือว่าเป็นหนี้ที่กำหนดเวลาชำระหนี้ตามปฎิทิน ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง ต้องถือว่านายจ้างผิดนัดนับตั้งแต่วันที่เลิกจ้างเป็นต้นไปโดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถาม ตามมาตรา ๒๐๔ วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อสัญญาพิพาทสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดอายุสัญญาการปฏิบัติงานเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๓ จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันดังกล่าวแล้ว เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่



/ผู้ฟ้องคดี...

ผู้ฟ้องคดีในวันที่เลิกจ้าง จึงต้องถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีมีตนนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ซึ่งหนี้ดังกล่าวเป็นหนี้เงิน ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตรา ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามมาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อคำชดเชยที่ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเป็นเงินจำนวน ๕๑๗,๖๘๐ บาท ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิ เรียกดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปีของคำชดเชยนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จนถึงวันยื่นฟ้อง คือ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ รวมเป็นเวลา ๑,๐๓๗ วัน คิดดอกเบี้ย เป็นเงินจำนวน ๑๑๐,๓๐๘.๓๙ บาท รวมคำชดเชยและดอกเบี้ยเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๖๒๗,๙๘๘.๓๙ บาท และมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดของเงินจำนวน ๕๑๗,๖๘๐ บาท นับถัดจากวันยื่นฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินให้เสร็จสิ้น

สำหรับเงินคำชดเชยวันลาพักผ่อนประจำปีที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ใช้ นั้น เห็นว่า ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่และ ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๔ ไม่ได้กำหนดให้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวแต่อย่างใด จึงถือไม่ได้ว่าสัญญาพิพาทมีข้อกำหนดให้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินคำชดเชยวันลาพักผ่อน ที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ใช้ ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่มีหน้าที่ตามสัญญาที่จะต้องจ่ายเงินดังกล่าว ให้แก่ผู้ฟ้องคดี

ส่วนคำขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระค่าธรรมเนียมศาลแทนผู้ฟ้องคดีนั้น มาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ได้ บัญญัติให้ศาลปกครองมีอำนาจกำหนดค่าบังคับให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระค่าธรรมเนียมศาล แทนผู้ฟ้องคดี ดังนั้น ศาลจึงไม่อาจกำหนดค่าบังคับตามคำขอของผู้ฟ้องคดีได้

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงิน จำนวน ๖๒๗,๙๘๘.๓๙ บาท ให้แก่ผู้ฟ้องคดี พร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปีของต้นเงิน จำนวน ๕๑๗,๖๘๐ บาท นับถัดจากวันยื่นฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินให้เสร็จสิ้น ทั้งนี้ ให้ชำระเสร็จสิ้น ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คดีถึงที่สุด และให้คืนค่าธรรมเนียมศาลตามส่วนของการชนะคดี ให้แก่ผู้ฟ้องคดี คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นองค์การมหาชนจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและ พัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๔ ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรและไม่อยู่ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์



/กฎหมายว่าด้วย...

กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ตามมาตรา ๕ ประกอบมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหานชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงไม่อาจนำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาพิจารณากำหนดค่าชดเชยให้ผู้ฟ้องคดีได้ การที่ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยให้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่ชอบตามมาตรา ๕ ประกอบมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหานชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และขัดแย้งกับ (๓) ของกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนดมิให้ใช้บทบัญญัติหมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ อีกทั้งความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ ได้ให้ความเห็นประกอบข้อกฎหมายว่าองค์การมหานชนเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้ผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด และเมื่อสัญญากำหนดให้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดและให้ถือระเบียบของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ดังนั้น เมื่อระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยตามปริมาณงานที่สำนักงานประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด เมื่อสำนักงานประมาณไม่อนุมัติวงเงินจะถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีกระทำผิดสัญญาจ้างปฏิบัติงานไม่ได้ และหากผู้ถูกฟ้องคดีต้องนำเงินเหลือจ่ายหรือเงินรายได้มาจ่ายเป็นค่าชดเชยก็เป็นการผิดระเบียบดังกล่าว ข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะจ่ายค่าชดเชยตามปริมาณงานที่สำนักงานประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้กระทำผิดสัญญาจ้าง จึงมิได้เป็นฝ่ายผิดนัดและไม่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยผิดนัดแต่อย่างใด อีกทั้ง ผู้ฟ้องคดีสมัครใจลาออกจากราชการ และสมัครใจทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงได้รับบำเหน็จบำนาญอันถือเป็นเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุราชการจากภาครัฐแล้ว และในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการและประโยชน์อื่น อันเป็นประโยชน์เกื้อกูลมากกว่าที่ผู้ฟ้องคดีได้รับจากงานราชการ หากจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีอีก ก็จะเป็นการจ่ายซ้ำซ้อนกับบำเหน็จบำนาญที่ผู้ฟ้องคดีได้รับ ส่วนประเด็นความรับผิดชอบในดอกเบี้ยผิดนัด นั้น



/ผู้ถูกฟ้องคดีเห็นว่า...

ผู้ถูกฟ้องคดีเห็นว่า ระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องการเกษียณอายุราชการต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ การที่ผู้ถูกฟ้องคดียังไม่จ่ายค่าชดเชยจึงยังไม่ถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีตกเป็นผู้ผิดนัดที่จะต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยผิดนัด

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นเป็นให้พิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีแก้ข้อทรรณ์ว่า กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนจากการเลิกจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีนั้น มิใช่เป็นการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่เป็นการจ่ายตามระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๕ ข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ ที่กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจัดให้มีสวัสดิการในส่วนของค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ไม่น้อยกว่าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติไว้ ตามปริมาณวงเงินที่สำนักงบประมาณกำหนดและต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยสวัสดิการฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒ กำหนดว่า การจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนดเพื่อให้ใช้เงื่อนไขและอัตราการจ่ายที่ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่นเดียวกับกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายเงินค่าทดแทนเมื่อออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๕ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่นในส่วนของเงินทดแทน และให้จ่ายเงินทดแทนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยสวัสดิการดังกล่าวโดยใช้ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเงื่อนไขและอัตราการจ่ายเงินทดแทนก็เป็นแนวทางเดียวกับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งมีไม่เป็นการนำพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาใช้บังคับกับผู้ถูกฟ้องคดี แต่เป็นการจัดให้มีสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วย



การคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีย่อมไม่อยู่ภายใต้บังคับ (๓) ของกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วยเช่นกัน และมีได้ขัดต่อความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ ที่เห็นว่า ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง อาจกำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๒๔ (๓) (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานก็ชอบที่จะกระทำได้

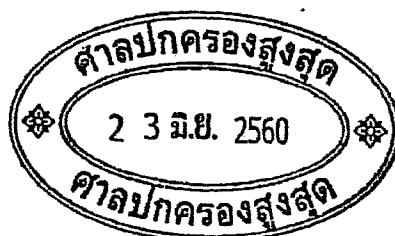
กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานข้อ ๔ กำหนดว่า ให้ถือว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของสอชบเป็น ส่วนหนึ่งของสัญญา และระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้จ่ายค่าชดเชยตามปริมาณวงเงินที่สำนักงานประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด เมื่อสำนักงานประมาณไม่อนุมัติวงเงิน การที่ผู้ถูกฟ้องคดีมิได้จ่ายเงินจำนวนดังกล่าวจึงมิใช่เป็นการกระทำผิดสัญญา นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ระเบียบดังกล่าว ได้กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามปริมาณวงเงินที่สำนักงานประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด มิใช่บังคับมาก่อนหน้าที่ผู้ฟ้องคดีจะเกษียณอายุ และเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยสวัสดิการฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่กำหนดให้ ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนด โดยตัดทอนข้อความ "ตามปริมาณวงเงินที่สำนักงานประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด" ออกไป ก็หาได้มีผลเปลี่ยนแปลงนิติสัมพันธ์ในส่วนของการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างที่มีอยู่เดิมตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานที่พิพาทไม่ เพราะระเบียบดังกล่าวยังกำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจัดให้มีสวัสดิการในส่วนของการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้าง และกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้รับอนุมัติเงินงบประมาณ



/เพื่อนามา...

เพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างจากสำนักงานประมาณ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีต้องมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีสำหรับใช้ในปีงบประมาณถัดไปเสนอต่อสำนักงานประมาณ ซึ่งจะมีการออกเป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปีต่อไป ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีทราบล่วงหน้าว่าจะมีผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุในแต่ละปีงบประมาณ ผู้อำนวยการสถาบันฯ มีหน้าที่ต้องบริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๙ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีทราบว่าจะไม่ได้รับเงินงบประมาณที่จะนำมาจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดก็ย่อมจะต้องนำประเด็นปัญหาเสนอต่อคณะกรรมการผู้มีอำนาจพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยสวัสดิการฯ เพื่อให้นำมาใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งอาจใช้เงินได้จากแหล่งอื่นของผู้ถูกฟ้องคดีที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย แต่ที่ผ่านมาประเด็นปัญหาในเรื่องค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดก็ไม่ได้รับพิจารณาแต่ประการใด จนกระทั่งผู้ฟ้องคดีเกษียณอายุไปแล้วหลายปี ถือได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีจงใจที่จะไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานหรือผิดสัญญาจ้างปฏิบัติงาน จึงไม่มีเหตุอันควรได้รับยกเว้นความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น

ประเด็นที่ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไร เมื่อไม่ได้รับเงินจากสำนักงานประมาณ ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างได้นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าบริการ หรือค่าตอบแทนจากกิจการนั้นได้ตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๙ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรายได้ดังกล่าวไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีเงินรายได้และหรือเงินสะสมจากการดำเนินการตามภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพียงพอที่จะนำมาบริหารจัดการกิจการภายในตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเงินรายได้และหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเงินสะสมต่างๆ ซึ่งในส่วนของ



/การจัด...

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็น่าจะสมารถกำหนดให้ใช้เงินจากแหล่งเงินดังกล่าวข้างต้นแทนการใช้เงินงบประมาณได้ ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงสามารถจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างพร้อมกับดอกเบี้ยได้

ส่วนประเด็นที่ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า การจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นการจ่ายเงินซ้ำซ้อนกับเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และผู้ถูกฟ้องคดีให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการประโยชน์อื่นอันเป็นประโยชน์เกื้อกูลมากกว่าที่ผู้ฟ้องคดีได้รับจากงานราชการแล้ว นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีได้ลาออกจากราชการและสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนโดยการทำสัญญาปฏิบัติงานใหม่ ไม่ใช่การโอนย้ายที่สามารถนับอายุราชการที่ต่อเนื่องกันได้ การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการก็เป็นการจ่ายให้แก่ข้าราชการที่เป็นสมาชิกและได้ลาออกจากการเป็นข้าราชการตามเงื่อนไขและอัตราที่กำหนดในพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นคนละกรณีกับการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างขององค์การมหาชนที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะต้องจ่ายให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามเงื่อนไขและอัตราที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยสวัสดิการฯ ทั้งนี้ การจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างดังกล่าวก็เป็นการจ่ายโดยพิจารณาจากระยะเวลาปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีที่เริ่มทำงานในองค์การมหาชน ไม่ได้นับระยะเวลาปฏิบัติงานในส่วนราชการมารวมคำนวณแต่อย่างใด ซึ่งการจ่ายเงินดังกล่าวก็เป็นการจ่ายเงินให้แก่ผู้ฟ้องคดีอันเนื่องมาจากการจัดสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นของหน่วยงานคนละหน่วยงานกัน จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการจ่ายเงินที่ซ้ำซ้อนกัน

ส่วนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่างๆ นั้น มาตรา ๕๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ บัญญัติให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนตามตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และค่าจ้างตามที่คณะกรรมการกำหนด รวมทั้งได้รับสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งรวมแล้วต้องไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นที่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับจากหน่วยงานราชการ ซึ่งหลักเกณฑ์ของแต่ละองค์การมหาชน ฐานเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในองค์การมหาชนจะสูงกว่าฐานเงินเดือนข้าราชการโดยทั่วไปไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ และผู้ถูกฟ้องคดีได้อนุมัติ



/การจ่ายเงิน...

การจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๔๘ จำนวน ๑ ราย และต่อมาก็ได้อนุมัติการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ จำนวน ๒ ราย ซึ่งเป็นการจ่ายตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยพนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย ๑ เดือน ทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย ๓ เดือน ทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย ๖ เดือน ซึ่งเป็นอัตราเดียวกันกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่ในส่วนการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีเกษียณอายุให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๔๖ ผู้ถูกฟ้องคดียังมีได้มีการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีดังกล่าวแต่ประการใด

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น และให้ชดใช้ค่าฤชาธรรมเนียมแทนด้วย

ศาลปกครองสูงสุดออกนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยเอกสารประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรองพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า เดิมผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๘ว สังกัดสำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อมา ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานกับผู้ถูกฟ้องคดี หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีได้ทำสัญญาารับและบรรจุผู้ฟ้องคดีเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงาน ตามสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๘ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ถึงวันที่



๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และได้ทำบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ กับทำบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ โดยมีข้อตกลงให้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทน ในลักษณะอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนด และให้ถือว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ต่อมา คณะกรรมการการสถาบันฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยข้อ ๖ ของระเบียบดังกล่าว กำหนดว่า ผู้ถูกฟ้องคดีจะจัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ (๕) ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง โดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด และข้อ ๑๒ กำหนดว่า ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความผิดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณงาน ที่สำนักงานประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด ผู้ฟ้องคดีพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีอายุครบ ๖๐ ปี ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ โดยผู้ฟ้องคดี ได้รับเงินเดือน เดือนสุดท้ายเดือนละ ๘๖,๒๔๐ บาท แต่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงผู้ฟ้องคดี ไม่ได้รับเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ต่อมา ผู้ปฏิบัติงาน ที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕ ยื่นต่อผู้อำนวยการสถาบันฯ ขอให้เบิกจ่ายเงินชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความผิด แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้จ่ายค่าชดเชยดังกล่าวให้แต่อย่างใด ต่อมา คณะกรรมการการสถาบันฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ยกเลิกจรรยาในข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และกำหนดให้การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนด ต่อมา ผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ รุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และรุ่นที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีขอให้จ่ายค่าตอบแทน



/กรณีเลิกจ้าง...

กรณีเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดให้แก่กลุ่มผู้เกษียณอายุตามความเห็นของคณะกรรมการ กฤษฎีกาและสำนักงาน ก.พ.ร. แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายเงินดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงนำคดีมาฟ้อง ต่อศาลปกครองชั้นต้น ซึ่งศาลปกครองชั้นต้นได้มีคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินให้แก่ ผู้ฟ้องคดี จำนวน ๖๒๗,๘๘๘.๓๙ บาท พร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปีของต้นเงิน จำนวน ๕๑๗,๖๘๐ บาท นับถัดจากวันยื่นฟ้องจนกว่าจะชำระเงินให้เสร็จสิ้น ทั้งนี้ ให้ชำระ เสร็จสิ้นภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คดีถึงที่สุด และให้คืนค่าธรรมเนียมศาลตามส่วนของ การชนะคดีให้แก่ผู้ฟ้องคดี คำขออื่นนอกจากนี้ ให้ยก ผู้ถูกฟ้องคดีไม่เห็นด้วย จึงอุทธรณ์ คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุดขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษา กลับคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น เป็นให้ยกฟ้อง

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นการผิดสัญญาตามสัญญา การปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๙ หรือไม่ หากเป็นการผิดสัญญาแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีต้องรับผิดชอบผู้ฟ้องคดีหรือไม่ เพียงใด

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติว่า กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมาย ว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับ ประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมาย ว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ประกอบกับพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๑๙ บัญญัติว่า คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ ... (๙) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือ ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสถาบัน การประสานระหว่างสถาบันกับสำนักงาน สาขา การจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว การบริหารงานบุคคล เงินเดือนและค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน การเงิน การพัสดุและ ทรัพย์สิน การงบประมาณ การบัญชี การจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ การตรวจสอบ



/ภายใน...

ภายใน การสรรหาหรือคัดเลือกผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ การมอบให้ผู้อื่นรักษาการแทนหรือปฏิบัติการแทนผู้อำนวยการ และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่คณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ที่ปรึกษาคณะทำงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน มาตรา ๓๖ บัญญัติว่า เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ ... (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ มาตรา ๓๗ บัญญัติว่า เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ ... (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมาย ๓๖ และระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๖ กำหนดว่า สถาบันจะจัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ (๑) การรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี (๒) การศึกษาของบุตร (๓) การประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุ (๔) เงินช่วยเหลือในกรณีถึงแก่กรรม (๕) ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด และข้อ ๑๒ กำหนดว่า ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณวงเงินที่สำนักงานประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า เดิมผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สว. สังกัดสำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อมา ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๔ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานกับผู้ถูกฟ้องคดีโดยได้รับเงินบำนาญตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ผู้ถูกฟ้องคดีได้ทำสัญญารับและบรรจุผู้ฟ้องคดีเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงาน ตามสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๔ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ และได้ทำบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๒ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ ถึงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๓ กับทำบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๓ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน



๒๕๕๓ ต่อมา ผู้ฟ้องคดีต้องพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีอายุครบ ๖๐ ปี ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ โดยผู้ฟ้องคดีได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย เดือนละ ๘๖,๒๘๐ บาท ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า การพ้นจากตำแหน่งของผู้ฟ้องคดีในกรณีดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างโดยผู้ฟ้องคดีไม่มีความผิด ผู้ถูกฟ้องคดีจึงต้องจ่ายเงินชดเชยตามสัญญา แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ยอมจ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมายื่นฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวประกอบสัญญาจ้างระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีและบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่า การที่ผู้ฟ้องคดีพ้นจากตำแหน่งที่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓ นั้น มีเหตุอันเนื่องมาจากการที่ผู้ฟ้องคดีมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ผู้ฟ้องคดีจึงตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี และต้องพ้นจากตำแหน่งไปในวันที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีดังกล่าว การพ้นจากตำแหน่งและสภาพของการเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีในกรณีเช่นนี้ จึงถือว่าเป็นการพ้นจากหน้าที่ไปโดยผลของกฎหมายตามมาตรา ๓๖ (๒) ประกอบกับมาตรา ๓๗ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ หาใช่เป็นการเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดตามสัญญาจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามสัญญาจ้างตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตามข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ ดังที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยในกรณีดังกล่าว ให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงไม่เป็นการผิดสัญญาตามสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๔ ประกอบบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ และบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ แต่อย่างไรก็ดี ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่มีความรับผิดชอบที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยและดอกเบี้ยให้แก่ผู้ฟ้องคดี อุทธรณ์ของผู้ถูกฟ้องคดีฟังขึ้น

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินจำนวน ๖๒๗,๘๘๘.๓๔ บาท ให้แก่ผู้ฟ้องคดี พร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปีของต้นเงิน จำนวน ๕๑๗,๖๘๐ บาท นับถัดจากวันยื่นฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินให้เสร็จสิ้น ทั้งนี้ ให้ชำระเสร็จสิ้นภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คดีถึงที่สุด และให้คืนค่าธรรมเนียมศาล



ตามส่วนของการชนะคดีให้แก่ผู้ฟ้องคดี คำขออื่นนอกจากนี้ ให้ยก นั้น ศาลปกครองสูงสุด
ไม่เห็นพ้องด้วย

พิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น เป็นให้ยกฟ้อง และให้คืน
ค่าธรรมเนียมศาลในชั้นอุทธรณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้ถูกฟ้องคดี

นายบรรจงศักดิ์ วงศ์ปราชญ์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการเจ้าของสำนวน

นายวิษณุ วรรณุญ
รองประธานศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการหัวหน้าคณะ

นายประสิทธิ์ศักดิ์ มีลาภ
ประธานแผนกคดีละเมิดและความรับผิดชอบต่อ
ในศาลปกครองสูงสุด

นายสมชาย เอ็มโอช
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมชัย วัฒนการุณ
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายจิรศักดิ์ จีรวดี



ที่ นร ๑๒๐๐/ว๑๓



สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๓๖ 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

(นายปรกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๘ (นางสาวสุณิษา)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

www.opdc.go.th

บันทึก

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน

ที่มา

เพื่อให้องค์การมหาชนปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีและมติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ได้โดยถูกต้องและเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรและบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และยึดผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและบรรลุดุติประสงค์ในการจัดตั้งองค์การมหาชน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอชักซ้อมความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ : ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายรวมถึงเงินเดือนประจำ และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงินและจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด

๒) ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

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

อัตราเงินเดือนแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ตามการจัดกลุ่มองค์การมหาชนซึ่งจำแนกจากการประเมินผลงานในมิติด้านความรับผิดชอบในการบริหารงาน มิติด้านประสิทธิผลของผู้อำนวยการ และมิติด้านสถานการณ์ กพม. เป็นผู้มีความสามารถในการประเมินค่างานและพิจารณาจัดกลุ่มองค์การมหาชนในขั้นตอนการขอจัดตั้งองค์การมหาชน ทั้งนี้ กพม. จะทบทวนการจัดกลุ่มองค์การมหาชนเมื่อมีเหตุจำเป็น หรือกรณีที่ต้องมีการขอทบทวนการจัดกลุ่มเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และการปรับบทบาทภารกิจขององค์กร โดยสามารถปรับเปลี่ยนกลุ่มได้ทั้งสองทาง 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

ประเด็นชักข้อความเข้าใจ

๑.๑ การกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

คณะกรรมการองค์การมหาชนไม่ควรกำหนดเงินเดือนปีแรกของผู้อำนวยการเต็มหรือใกล้เคียงกับอัตราขั้นสูงตามกรอบที่กำหนดจากการจัดกลุ่มองค์กรมหาชน ควรเริ่มต้นที่อัตราที่เหมาะสมและทยอยปรับขึ้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชนที่จะพิจารณากำหนดไว้ในสัญญาจ้าง เงินเดือนที่ปรับแล้วต้องไม่เกินอัตราสูงสุดตามกลุ่มองค์กรมหาชน

๑.๒ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

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

ผู้อำนวยการไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการอย่างอื่นอีก ไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและไม่สามารถขอใช้ยานพาหนะส่วนกลางขององค์การมหาชน และไม่ได้รับเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

หากคณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดให้ผู้อำนวยการได้รับรถยนต์ประจำตำแหน่ง ให้หักค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ออกจากประโยชน์ตอบแทนอื่นดังกล่าว โดยอ้างอิงจากหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งตามมติคณะรัฐมนตรี และหนังสือเวียนของกรมบัญชีกลาง ในอัตราสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (เทียบเท่าอธิบดี)

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

๑.๓ การกำหนดค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

๑) คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้อำนวยการ โดยจ่ายตามผลการประเมินเมื่อครบกำหนด ๑๒ เดือนตามรอบปีงบประมาณ มีใช้ในรอบ ๖ เดือนหรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

๒) อัตราการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ผู้อำนวยการได้ตกลง/ทำสัญญาไว้กับคณะกรรมการองค์การมหาชน รวมถึงภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในรอบการประเมินที่สะท้อนผลผลิตและผลลัพธ์ของงานได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ มีอัตราตั้งแต่ร้อยละ ๑ - ๒๕ ของเงินเดือนประจำรวมทั้งปี (ไม่รวมเงินที่จ่ายเป็นค่าประโยชน์ตอบแทนอื่น) โดยคำนึงถึงสถานะทางการเงิน มีใช้ต้องจ่ายในอัตราร้อยละ ๒๕ ทุกกรณี ทั้งนี้ ค่าตอบแทนของผู้อำนวยการรวมอยู่ภายใต้กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรซึ่งกำหนดให้ไม่เกินกว่าร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ยกเว้นองค์การมหาชนที่มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดกรอบวงเงินฯ ไว้สูงกว่าร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

๓) กรณีปีแรกของสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการมีเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๒ เดือน เนื่องจากได้รับสรรหาและแต่งตั้งในช่วงระหว่างปีงบประมาณ หรือกรณีปีสุดท้ายของสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๒ เดือน คณะกรรมการองค์การมหาชนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการตามหลักทั่วไปของการกำกับดูแลการปฏิบัติงานระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง เพื่อนำผลการประเมินประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผันแปรได้ “ตามสัดส่วนของระยะเวลาปฏิบัติงานจริง” โดยต้องคำนึงถึงอัตราการจ่ายให้สอดคล้องกับภาระงานที่ไม่ครบหนึ่งปีด้วย

๑.๔ การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน

โดยที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนส่วนใหญ่กำหนดให้แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอาวุโสตามลำดับปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้นั้นจึงดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการเป็นการชั่วคราว และไม่ได้ผ่านกระบวนการสรรหาตามหลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชน (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

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

๑) กรณีรองผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนจะไม่ได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นในตำแหน่งผู้อำนวยการ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ มาตรา ๒๔ (๓) (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้อำนาจคณะกรรมการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดในเรื่องการให้เงินตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่แก่รองผู้อำนวยการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนได้

๒) กรณีไม่มีรองผู้อำนวยการ คณะกรรมการองค์การมหาชนสามารถมีมติมอบหมายให้กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดที่มีความเหมาะสมเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยได้รับอัตราเงินเดือนตามกลุ่มองค์การมหาชน และตามความเหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทั้งนี้ ต้องไม่กำหนดจากกรอบอัตราขั้นสูง พร้อมทั้งคำนึงถึงขอบเขตงานความรับผิดชอบตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน

กรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนมีสิทธิได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน และได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำทุกเดือน รายละเอียดการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ปฏิบัติตามข้อ ๑.๒ โดยอนุโลม

กรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนไม่ได้รับค่าตอบแทนผันแปร เนื่องด้วยการปฏิบัติงานดังกล่าวมีลักษณะชั่วคราว มิใช่การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของผลงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ไม่เข้าลักษณะที่คณะกรรมการองค์การมหาชนจะพิจารณาย่อยค่าตอบแทนผันแปรให้ได้

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 เนื่องจากองค์การมหาชนไม่ให้ผู้อำนวยการทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิก หรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชน โดยให้ระบุการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ในสัญญาให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง

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 เว้นแต่กรณีร้ายแรง คณะกรรมการหรือองค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้อำนวยการได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นการทุจริตหรือความเสียหาย

๒) การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างผู้อำนวยการ

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยระบุเรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีดังกล่าวให้ชัดเจนในสัญญา

• การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชน

๑) องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกรณีเลิกจ้างเนื่องจากองค์การมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มีความผิด ทั้งนี้ ให้ระบุการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ในสัญญาให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง

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. ๒๕๕๔ กำหนดไว้แล้วว่า การขาดคุณสมบัติของผู้อำนวยการองค์การมหาชนเพราะเหตุอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง องค์การมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเพราะเหตุผู้อำนวยการอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ : การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

มาตรา ๓๔/๑ 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 ที่บัญญัติให้การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชน (ดูกรณีศึกษา : บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์การมหาชน)) แต่ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและการต้องงบประมาณแผ่นดินด้วย



๓. ความหมายของประโยชน์ตอบแทนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

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

ประเด็นชักข้อความเข้าใจ

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีความเห็นว่า ประโยชน์ตอบแทนตามมาตรา ๓๘ หมายถึง ประโยชน์ตอบแทน โดยรวมไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าว มิใช่ประโยชน์ตอบแทนทุกรายการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่ละฉบับ

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชน

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2560 : กำหนดให้ให้องค์การมหาชนมีการเพิ่มอัตรากำลังขึ้นอีก

โดยที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีมติให้องค์การมหาชนทุกแห่งปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยเคร่งครัด เพื่อให้เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน ก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ (ก่อนวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐) ยกเว้น สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ให้ปฏิบัติตามกรอบอัตรากำลังที่เสนอคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐ หากองค์การมหาชนใดมีความจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ให้เสนอ กพม. พิจารณาก่อนการนำเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติเป็นรายกรณี

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

ประเด็นชักข้อความเข้าใจ

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

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



ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) (ข) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับความในข้อ ๔๖ ของข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบ ดังต่อไปนี้

(๑) ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒



/ข้อ ๔...

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบันโดยมีสัญญาจ้างตามมาตรา ๓๐ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๕ ระเบียบนี้ไม่ใช้บังคับแก่

(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ลูกจ้าง และที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๖ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานและมีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๒) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๓) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๔) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

/(๕) กรณี...

(๕) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสิบเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๖) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสิบสี่เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

ข้อ ๗ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๔๕ (๑) (๒) (๔) สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในปีที่ออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังพึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงานนั้น

การคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงาน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชยการออกจากงานให้คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนละหนึ่งวัน เศษของเดือนถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๘ ให้สิทธิในการได้รับเงินชดเชยการออกจากงานของเจ้าหน้าที่เป็นอันสิ้นสุดลง หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นถูกสอบสวนทางวินัยและถูกลงโทษไล่ออก หรือถูกฟ้องว่ากระทำความผิดอาญาในขณะที่เป็นเจ้าหน้าที่และรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๙ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออก ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ได้ตามความจำเป็น

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการ เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ และคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐ ระเบียบนี้ไม่มีผลกระทบต่อการใดซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับหรือคำสั่งของสถาบันที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ



/การปฏิบัติการ...

การปฏิบัติการใดที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ และอยู่ในระหว่างการดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จในวันที่
ระเบียบมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งของสถาบัน ที่ใช้อยู่เดิมต่อไปจนกว่า
จะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร. พีรเดช ทองอำไพ)
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ





ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) (ค) (จ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

(๑) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

(๒) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๓) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือที่ขัดแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน



/ข้อ ๔...

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

“ลูกจ้างโครงการ” หมายความว่า ผู้ที่สถาบันได้ว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวหรือในลักษณะการจ้างในโครงการเฉพาะ โดยเป็นการจ้างจากงบประมาณอื่นซึ่งมิใช่ค่าใช้จ่ายบุคลากร

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบัน โดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับ หรือมติคณะกรรมการ

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ให้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ความโปร่งใส และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ



/ข้อ ๗...

ข้อ ๗ การบริหารงานบุคคล ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของสถาบัน

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของสถาบันและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้

(๔) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานอนุกรรมการ ต้องเป็นกรรมการและมีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอก จำนวนสี่คน โดยให้มีหนึ่งคนที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ

(๔) รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล เป็นอนุกรรมการ

(๕) ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน จำนวน ๑ คน เป็นอนุกรรมการ ทั้งนี้ การเลือกผู้แทนผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ให้ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ

ข้อ ๙ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการ ตามข้อ ๘ (๒) และ (๕) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งตามคณะกรรมการที่แต่งตั้ง

ในกรณีประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๘ (๒) และ (๕) ลาออกหรือพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และยังมีได้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการดังกล่าวขึ้นใหม่ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการดังกล่าวแทนแล้ว



/ข้อ ๑๐...

ข้อ ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ ๙ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการตามข้อ ๘ (๒) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการ
- (๔) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๘ (๒) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการแทนผู้ที่พ้นออกจากตำแหน่งนั้นภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน เว้นแต่ กรณีวาระการดำรงตำแหน่งของประธานอนุกรรมการ หรืออนุกรรมการเหลือไม่ถึงหกสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

ข้อ ๑๑ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการในการออกระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้
- (๒) พิจารณาแผนบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (๓) ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจัดแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลัง กรอบอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
- (๔) กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนบริหารงานบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร
- (๕) พิจารณา ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (๖) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารงานบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ
- (๗) แต่งตั้งคณะทำงานหรือบุคคลเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
- (๘) ปฏิบัติงานอื่นที่คณะกรรมการมอบหมาย หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับอื่น



ข้อ ๑๒ การประชุมคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานอนุกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม โดยได้รับเบี้ยประชุมในอัตราที่ประธานในที่ประชุมของการประชุมครั้งนั้นได้รับ

อนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม ในเรื่องนั้น การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๓

ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๑๔ ให้สถาบันจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๕ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันจะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนใด ให้ผู้อำนวยการกำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการรองจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานของสถาบันที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้



/ส่วนที่ ๒...

ส่วนที่ ๒

เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

ข้อ ๑๖ ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของสถาบัน มี ๕ ประเภท ได้แก่

(๑) ตำแหน่งบริหาร

(๒) ตำแหน่งวิจัย

(๓) ตำแหน่งวิชาการ

(๔) ตำแหน่งพัฒนาเทคโนโลยีและวิศวกรรม

(๕) ตำแหน่งปฏิบัติการ

(๕.๑) ปฏิบัติการเทคนิค

(๕.๒) ปฏิบัติการทั่วไป

ชื่อตำแหน่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในวรรคหนึ่ง กำหนดในเอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ที่มีชื่อเรียกเฉพาะ สถาบันอาจกำหนดให้ใช้ชื่อเฉพาะก็ได้

ข้อ ๑๗ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ดังนี้

(๑) สัญญาทดลองงานมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี

(๒) สัญญาปฏิบัติงานครั้งแรกมีกำหนดสองปี โดยกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) สัญญาปฏิบัติงานครั้งที่สองและสัญญาปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไปมีกำหนด ไม่เกินสามปี เว้นแต่เป็นการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน สัญญาปฏิบัติงานอาจมีระยะเวลาครั้งละห้าปีตั้งแต่สัญญาปฏิบัติงานครั้งแรกก็ได้

ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ



/ข้อ ๑๘...

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ในสถาบันตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันมีระยะเวลาตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนของผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลนตามข้อ ๓๑

ข้อ ๑๙ การต่ออายุสัญญาปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมให้เสร็จสิ้นก่อนครบอายุสัญญาและสถาบันต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ผู้ถูกประเมินทราบก่อนครบอายุสัญญาไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

ข้อ ๒๐ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการในตำแหน่งบริหาร ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ตามข้อ ๓๔ ตามตำแหน่งที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ส่วนที่ ๓

ลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๒๑ การบรรจุบุคคลเป็นลูกจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานที่แน่นอนเท่านั้น โดยให้สถาบันจัดทำแผนและกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันคราวละไม่เกินหนึ่งปี

ข้อ ๒๒ สถาบันอาจว่าจ้างให้บุคคลปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวหรือในลักษณะการจ้างในโครงการเฉพาะ โดยเป็นการจ้างจากงบประมาณอื่นซึ่งมิใช่ค่าใช้จ่ายบุคลากร และให้บรรจุตามแผนงานโครงการที่ผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ การบรรจุบุคคลให้เป็นลูกจ้างโครงการที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุดของโครงการไว้เป็นที่แน่นอน ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานตามระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการแต่ไม่เกินคราวละสองปี

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างของสถาบันจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและให้ได้รับค่าจ้างในอัตราขั้นต้นตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนั้น

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิการศึกษาก็ได้ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด



ส่วนที่ ๔

ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๔ สถาบันอาจแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการหรือมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูงด้านใดด้านหนึ่งที่เหมาะสมกับกิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และ อำนาจหน้าที่ของสถาบัน ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยทำสัญญาจ้าง เป็นคราว ๆ ไป ทั้งนี้ให้นำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา

หมวด ๔

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง
และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๑

การคัดเลือก การบรรจุ
การแต่งตั้ง การโยกย้าย

ข้อ ๒๕ การรับบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ให้บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ หรือ ว่าจ้างลูกจ้าง จากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต้นของตำแหน่งและ วุฒิการศึกษาตามที่สถาบันกำหนด

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน อาจได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิการศึกษา แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๖ ให้ผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ จะต้องทดลองงานโดย มีสัญญาทดลองงาน ยกเว้นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ



/เจ้าหน้าที่...

เจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ออกจากงานโดยถือเสมือนว่าไม่เคยได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ และไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงาน แต่การเช่นว่านี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ผู้นั้นได้กระทำหรือได้รับไประหว่างทดลองงาน

ข้อ ๒๗ อำนาจในการบรรจุ แต่งตั้ง การโยกย้าย หรือให้พ้นจากตำแหน่ง ของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

(๒) ตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจาก (๑) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือให้พ้นตำแหน่ง

การแต่งตั้ง การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการ และคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

ข้อ ๒๘ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการในตำแหน่งบริหาร ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ตามข้อ ๓๔ ตามตำแหน่งที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปรักษาการในตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการหัวหน้างาน ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราเดิมที่ได้รับอยู่ และให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเงินประจำตำแหน่งของรักษาการในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นรายเดือนอีกส่วนหนึ่ง ตามอัตราที่สถาบันกำหนด

เมื่อเจ้าหน้าที่ที่พ้นจากตำแหน่งรักษาการดังกล่าวแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นซึ่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม โดยให้สิทธิในการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง และประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเงินประจำตำแหน่งตามวรรคสองเป็นอันสิ้นสุดลง

ข้อ ๒๙ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของผู้อำนวยการ และเมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง แต่ทั้งนี้อายุต้องไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

ในกรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖ (๑) ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือตามข้อ ๑๖ (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ภายหลังได้รับกึ่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งบริหารตามข้อ ๑๖ (๑) ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ เมื่อพ้นจากตำแหน่งบริหารดังกล่าวแล้ว ให้ผู้นั้นกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นซึ่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง



ส่วนที่ ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการต่อสัญญา การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๑ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้คำนึงถึงปริมาณงานที่ปฏิบัติคุณภาพของผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ตามลักษณะงานในสายงานนั้น ๆ

การประเมินผู้ปฏิบัติงานในวรรคแรกต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ การประเมินแต่ละครั้งผู้ประเมินต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินแต่ละคนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการลับ

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินได้ผลประเมินในระดับ “พอใช้” ผู้ประเมินต้องเรียกผู้ถูกประเมินเข้าพบเป็นการเฉพาะตัว และให้โอกาสผู้ถูกประเมินซักถามและชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

หมวด ๕

เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๓๒ อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นตามที่สถาบันกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการและคณะกรรมการ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาในสถาบัน ประสิทธิภาพการทำงาน ผลงานทางวิชาการ และคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลนด้วย

ระยะเวลาการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

บัญชีเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่น จะต้องเป็นไปโดยเหมาะสมกับภาระงานและความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของสถาบัน และไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



ข้อ ๓๓ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงาน ความอดสาหัส และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

เว้นแต่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

หมวด ๖

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๔ นอกจากสถาบันจะจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในข้อบังคับอื่นแล้ว ให้สถาบันจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้ ให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างด้วย

- (๑) การรักษาพยาบาลและตรวจสอบสุขภาพ
- (๒) เงินทดแทนการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน
- (๓) เงินช่วยเหลือการศึกษามบุตร
- (๔) เงินช่วยเหลือจัดการงานศพ
- (๕) การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ
- (๖) เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย
- (๗) เงินช่วยเหลือการประสบภัย
- (๘) เงินชดเชยการออกจากงาน
- (๙) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (๑๐) การสงเคราะห์เพื่อที่อยู่อาศัยและค่าเช่าบ้าน
- (๑๑) การกีฬาและสันทนาการ

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล สถาบันอาจจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและตามที่คณะกรรมการเสนอแนะตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ



/ข้อ ๓๕

ข้อ ๓๕ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามข้อ ๓๔ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๗

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๖ สถาบันมีความรับผิดชอบในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบัน และอนาคต และจะต้องจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างเหมาะสม ทุก ๆ ปี

ข้อ ๓๗ การพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

(๑) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน

(๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย งานสอน หรืองานวิชาการอื่น ๆ

(๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่

(๔) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

หมวด ๘

วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน

การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

ข้อ ๓๘ ให้สถาบันจัดให้มีระเบียบเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยให้คำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติของราชการ

ข้อ ๓๙ การปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันทำการปกติและวันหยุดงาน อัตราค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาอัตรา ค่าปฏิบัติงานช่วงเวลาพิเศษ และการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่สถาบันกำหนด



ข้อ ๔๐ การลามี ๙ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๘) การลาไปปฏิบัติงานในสถาบันต่างประเทศ
- (๙) การลาตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาแต่ละประเภทรวมถึงการกำหนดวันทำการ เวลาทำการ และวันหยุด ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

หมวด ๙

การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

(๔) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

(๕) ถูกไล่ออกหรือปลดออก เพราะผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

(๖) สิ้นสุดสัญญาจ้าง



/ (๗) ถูกเลิกจ้าง...

(๗) ถูกเลิกจ้าง

การขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลา
ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อ
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอย่างน้อยสามสิบวัน เพื่อเสนอให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาต
แล้ว จึงให้ลาออกจากการงานได้

ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของสถาบัน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็น
เวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันขอลาออกหรือวันที่ถือเป็นวันลาออก ทั้งนี้ การยับยั้งการลาออกให้สั่งยับยั้งได้
เพียงครั้งเดียว และจะขยายเวลายับยั้งไปอีกมิได้

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออก เพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับ
เลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ผู้ใดขอลาออกในขณะที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างการสอบสวน
ทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้สิ้นสุดตามกระบวนการสอบสวนทางวินัยที่กำหนด จนกว่าจะทราบ
ผลการสอบสวน

ข้อ ๔๕ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ

(๒) ประพฤติตนเสื่อมเสียไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๓

(๔) ถูกให้ออกเพราะยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน

(๕) กรณีสั่งเลิกจ้างผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกัน
ตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการ
ตามข้อบังคับนี้ได้

การให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานตาม (๑) (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
ที่คณะกรรมการกำหนด

การให้รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าออกจากงานตาม (๑) (๒) (๓) (๔)
และ (๕) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน



หมวด ๑๐

คำตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ ๔๖ ให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับคำตอบแทนการเลิกจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๑

วินัย

ข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๘ ผู้ปฏิบัติงานต้องประพฤติตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่ว่าลำดับชั้นใดในการสั่งการในหน้าที่โดยชอบ
- (๒) อุทิศเวลาให้แก่สถาบัน มาปฏิบัติงานตรงเวลาสม่ำเสมอ ไม่มาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาเนื่อง ๆ จนเกิดความเสียหายแก่สถาบัน
- (๓) ระมัดระวัง รักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบันไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่ง รวมถึงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบันอย่างเคร่งครัด
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (๖) ต้องรักษาความลับของสถาบัน
- (๗) ไม่ยุยงส่งเสริมให้เกิดการแตกความสามัคคี ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถาบัน
- (๘) ไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของสถาบัน
- (๙) ไม่กระทำการอย่างใดอันเป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ ข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่
- (๑๐) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย



/ (๑๑) ไม่ปฏิบัติ...

(๑๑) ไม่ปฏิบัติ หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน

(๑๒) ไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกสถาบัน โดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญใจ

การไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ถือเป็นความผิดทางวินัย

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำการในกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน

(๒) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือสถาบันอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือสถาบันได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง คณะกรรมการ หรือสถาบันไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณีที่เป็นการผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นการทุจริตหรือการทุจริตได้รับความเสียหาย

(๗) ลักทรัพย์สินของสถาบัน หรือของผู้ปฏิบัติงาน

(๘) นำหรือมีอาวุธร้ายแรงเข้ามาในบริเวณสถาบัน

(๙) เล่นการพนันในเวลาทำงาน หรือภายในบริเวณสถาบัน

(๑๐) ดื่มสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่

(๑๑) มีหรือเสพสิ่งเสพติดที่ผิดกฎหมาย

(๑๒) ผ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักของสถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๐ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคแรกโดยเจตนา ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้นั้นกระทำความผิดวินัย



/ข้อ ๕๑...

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ถ้าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวนให้รายงานตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาต่อผู้อำนวยการเพื่อสั่งการแต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

การดำเนินการทางวินัยกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการและ คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการ ตามข้อบังคับนี้ได้

กรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๕๒ โทษความผิดทางวินัยมี ๖ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

(๒) งดบำเหน็จความชอบ

(๓) ตัดเงินเดือน

(๔) ลดเงินเดือน

(๕) ปลดออก

(๖) ไล่ออก

ข้อ ๕๓ การลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษ ให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๕๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำความผิดวินัยแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรงผู้อำนวยการ จะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่จะเห็นสมควรตามความเหมาะสมแห่งเหตุที่ถูกกล่าวหา

ข้อ ๕๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์หรือ ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร งดบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง อย่างหนึ่งอย่างใดให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบกรณีพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้ก็ได้

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการ แต่งตั้งกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า



/เจ้าหน้าที่...

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษไล่ออก เว้นแต่มีเหตุลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๕๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถึงแก่ความตายแล้ว

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่ง ในระดับเดียวกันกับที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๕๙ การตัดเงินเดือน การลดเงินเดือน การจ่ายเงินเดือนให้กับผู้ถูกสั่งพักงาน และผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๖๐ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๖๑ ผู้ตรวจสอบภายใน มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการในการพิจารณาดำเนินการ

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์

ข้อ ๖๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันมีสิทธิอุทธรณ์ได้ในกรณีได้รับคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือคำสั่งทางปกครอง

ให้คณะกรรมการเสนอหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์และกรณีพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอนุมัติ



/หมวด ๑๓...

หมวด ๑๓

การร้องทุกข์

ข้อ ๖๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากกรณีผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะลำดับชั้นใดใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องหรือกระทำการใดอันมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ

ให้คณะกรรมการเสนอหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์ให้คณะกรรมการอนุมัติ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๔ ข้อบังคับนี้ไม่มีผลกระทบต่อการใดที่ได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ใช้ก่อนวันใช้ข้อบังคับนี้

การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ และยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งเดิม ทั้งนี้ จนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ

บรรดา ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ออกตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนหรือในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพี่ยงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๕ ให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ที่มีอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เป็นคณะกรรมการของสถาบันจนครบวาระการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิรุณ ทองอ่ำ)
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



รายงานการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 3/2565

วันจันทร์ที่ 28 มีนาคม 2565

ณ ห้องประชุม 224 ชั้น 2 อาคาร สวทช. (โยอี) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
กรุงเทพฯ และประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จากห้องประชุม URSA MAJOR อุทยานดาราศาสตร์สิรินธร
สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) จ.เชียงใหม่ รวมถึงผ่านโปรแกรม ZOOM

ผู้มาประชุม

- | | | |
|--|----------------------|------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. พีรเดช ทองอำไพ | ประธานกรรมการ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 2. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(น.ส.จันทร์เพ็ญ เมฆาอภิรักษ์ ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้แทน) | กรรมการโดยตำแหน่ง | |
| 3. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ศาสตราจารย์คลินิก นพ. นิเวศน์ นันทจิต) | กรรมการโดยตำแหน่ง | |
| 4. ศาสตราจารย์ ดร. ชูกิจ ลิ้มปิจำนงค์ | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 5. นายธรรมศักดิ์ สัมพันธ์สันติกุล | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร. พินิติ รตะนานุกูล | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| 7. ศาสตราจารย์ ดร. รัตติกอ ยัมนิรัญ | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 8. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
(ดร.ศรัณย์ โปษยะจินดา) | กรรมการและเลขานุการ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. นายมนูญ สรรค์คุณากร | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ สดร.
ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 2. นายธนา ธนาเจริญพร ผู้ช่วยเลขานุการ | รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ |
| 3. ดร.วิภู รุโจปการ | รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 4. น.ส.จุลดา ขาวสะอาด | ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 5. น.ส.พัชรภรณ์ พงษ์อนันต์ปัญญา | ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเงินและบัญชี
ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 6. น.ส.ภัทรานิษฐ์ อุดมพรสุขสันต์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย |
| 7. น.ส.ศรัณยา วิบูลวัชร | หัวหน้างานอำนวยการ |
| 8. น.ส.ศิริลักษณ์ แดนธนสารมาก | หัวหน้างานบริหารงานบุคคล
ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 9. น.ส.กัลยา ภาเปียง | เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 10. นายธนส์รทัพ์ ดลชัยหิรัญ | เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ชำนาญการ (ผู้ควบคุมระบบ) |
| 11. น.ส.ณิชาภา หนูเนียม | นิติกร |



ที่ซับซ้อนเป็นจำนวนมาก จึงมีเหตุจำเป็นในการขอขยายระยะเวลาออกไปอีก 30 วันนับตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2565

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติดังนี้

1. เห็นชอบขยายระยะเวลาการดำเนินการคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความผิดทางละเมิด กรณีคณะกรรมการกำหนดราคากลางกำหนดบัญชีปริมาณงานและราคาค่าใช้จ่ายพิเศษ โครงการควบคุมกล้องโทรทัศน์วิทยุขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 40 เมตร พร้อมอาคาร ประกอบและระบบสาธารณูปโภค ระบบสาธารณูปการ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างที่กรมบัญชีกลางกำหนด ออกไปอีก 30 วันนับตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2565
2. รับรองมติที่ประชุมวาระที่ 3.3

3.4 ทหหรือการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

น.ส.ภัทรานิษฐ์ อุดมพรสุขสันต์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย เสนอคณะกรรมการ สตร. เพื่อพิจารณา มอบหมายให้ สตร. ทหหรือสำนักงาน ก.พ.ร. กรณีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอายุเกินหกสิบปี บริบูรณ์ รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระ สรุปดังนี้

1. วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่า

“มาตรา 35 เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย...

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์...”

“มาตรา 38 กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

2. วันที่ 31 ธันวาคม 2551 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ว่า

“มาตรา 31 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้...”

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์...”

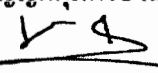
“มาตรา 32 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ...

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 31...”

3. วันที่ 28 กันยายน 2552 ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. 2552 กำหนดไว้ว่า

“ข้อ 6 ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการ สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2552 ข้อ 56 (2) (4) และ (5), ข้อ 58 (1) (2) (4) และ(5) ...”

ทั้งนี้ กรณีเจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอายุครบ 60 ปี เต็ม (พ.ศ. 2555)* สตร. จ่ายได้โดยอาศัยเหตุตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และมาตรา 31 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 มาตรา 119 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 577/2536

x 

รายงานการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 3/2565

วันจันทร์ที่ 28 มีนาคม 2565

ส่วนการเรียกคืนเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้นั้น จะกระทำเฉพาะกรณีที่มิกฎหมายกำหนดไว้โดยชัดแจ้งเท่านั้น เช่น กรณีตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 92

4. วันที่ 5 กันยายน 2555 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร 1200/ว 22 แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน กำหนดไว้ว่า

(1) องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งมาตรา 5 กำหนดว่าเป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นหลัก

(2) กฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “ข้อ (3) มิให้ใช้บังคับ...หมวด 11 ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา 118 ถึงมาตรา 122 ...บังคับแก่นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงาน ที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ”

ดังนั้น ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน องค์การมหาชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118 ให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

5. วันที่ 26 มีนาคม 2558 ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 กำหนดไว้ว่า

“ข้อ 6 ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 ข้อ 56 (2) (4) และ (5), ข้อ 58 (1)(2)(4) และ(5) รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่สถาบันให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ...”

6. วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2559

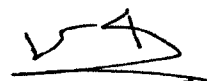
“มาตรา 35 เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย..

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์...”

“มาตรา 35/1 การขาดคุณสมบัติตามมาตรา 35 (2) ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

7. วันที่ 31 ตุลาคม 2562 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร 1200/ว 13 ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน โดยมีประเด็นชักซ้อมความเข้าใจ: การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ดังนี้

มาตรา 35/1 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ว่า การขาดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่เพราะเหตุอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ซึ่งมีใช้การเกษียณอายุราชการและไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญเช่นเดียวกับข้าราชการ ประกอบกับองค์การมหาชนได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น องค์การมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเพราะเหตุอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ แต่อาจจ่ายในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่บัญญัติให้การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชน (ดูกรณีศึกษา: บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะ



เกษียณอายุของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์การมหาชน)) แต่ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต้องงบประมาณแผ่นดินด้วย

8. วันที่ 23 มิถุนายน 2563 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2563 กำหนดไว้ว่า

“มาตรา 31 เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบันสามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย”

“มาตรา 32 เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ...

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 31...

การขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงเห็นควรขอหารือไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้

(1) แนวทางปฏิบัติ รวมถึงข้อแนะนำอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบตัวอย่างการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น

(2) “เงินอื่น” หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง

(3) การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม (1) โดยต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต้องงบประมาณแผ่นดินนั้น ควรใช้เงินประเภทใด

9. ในการประชุมคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ 1/2565 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 คณะกรรมการกฎหมายฯ ได้พิจารณาและมีความเห็นว่า เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงเห็นควรให้สถาบันหารือประเด็นดังกล่าว ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของที่ประชุม

รศ.ดร.พีรเดช ทองอำไพ ประธานกรรมการ เสนอว่าควรหารือกรณีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างดังกล่าว ไปยังคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน หรือ กพม. ด้วยอีกทางหนึ่ง

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ สดร. หารือสำนักงาน ก.พ.ร. และคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน หรือ กพม. กรณีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ดังนี้

1. แนวทางปฏิบัติ รวมถึงข้อแนะนำอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบตัวอย่างการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น
2. “เงินอื่น” หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง
3. การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม (1) โดยต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต้องงบประมาณแผ่นดินนั้น ควรใช้เงินประเภทใด



รายงานการประชุม
คณะอนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ
ครั้งที่ 1/2565
วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 10.00 - 14.00 น.
ณ ห้องประชุม 224 สถาบันวิจัยดาราศาสตร์ (องค์การมหาชน) ชั้น 2 อาคาร สวทช.
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. ร้อยตำรวจโท เน้ม พรายมี	ประธานอนุกรรมการ
๒. นายประวิติ ภัททวงศ์	รองประธานอนุกรรมการ
๓. นายมรินทร์ สุรดิษฐ์	อนุกรรมการ
๔. นายพนิต รัตนานุกูล	อนุกรรมการ
๕. รองผู้อำนวยการ (นายธนา ธนาเจริญพร) สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	อนุกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	เลขานุการ
๗. เจ้าหน้าที่งานกฎหมาย สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

วาระที่ 1 เรื่องที่ประธานฯ แจ้งที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

วาระที่ 2 รับรองรายการประชุม ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะอนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 เพื่อขอเสนอรับรองรายการประชุม ซึ่งได้แจ้งเวียนรายงานการประชุมดังกล่าว เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2564 ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และไปรษณีย์ตอบรับเป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา รับรองรายการประชุม ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564

มติที่ประชุม รับรองรายการประชุม ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 โดยไม่มีการแก้ไข

วาระที่ 3 เรื่องเพื่อพิจารณา

3.1 (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ.

นางสาวภัทรานิษฐ์ฯ เลขานุการ ได้นำเสนอต่อที่ประชุม ดังนี้

สรุปเรื่อง

1. ในการประชุมคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ 1/2564 วันที่ 4 มีนาคม 2564 คณะกรรมการกฎหมายฯ ได้พิจารณา (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. โดยมีความเห็น ดังนี้

1.1 เพิ่มเติมบทนิยามในข้อ 4 คำว่า “นวัตกรรม”

1.2 แก้ไขบทนิยามในข้อ 4 คำว่า “คณะกรรมการ” ให้สอดคล้องกับหมวด 4

1.3 แก้ไขบทนิยามในข้อ 4 คำว่า “รายได้” เป็น “เงินรายได้”

1.4 ควรมีการกำหนดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการผลิตสินค้าและบริการ (Overhead Cost) ไว้ในระเบียบ โดยให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม หรือผู้อำนวยการสถาบันในการยกเว้น

1.5 ควรตัดคำว่า “อาจ” ในข้อ 8 และข้อ 12

1.6 ควรพิจารณาการใช้คำ โดยไม่ควรกำหนดคำซ้ำในการร่างระเบียบ เช่น ข้อ 8 และข้อ 12

1.7 แก้ไขข้อความในข้อ 20 เป็น “กรณีมีเงินเหลือจากโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่สิ้นสุด หรือที่ยุติโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ให้สถาบันดำเนินการ ดังนี้

(1) ประเภทเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรตามพันธกิจของสถาบัน ตามข้อ 6 (1) ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้โดยรัฐบาล

(2) ประเภทเงินรายได้สถาบัน ตามข้อ 6 (2) ให้นำเงินคงเหลือ รวมถึงดอกผลที่เกิดขึ้น (ถ้ามี) นำส่งเป็นเงินเหลือจ่ายของสถาบันประเภทเงินรายได้

(3) ประเภทแหล่งทุนภายนอก ตามข้อ 6 (3) ให้เป็นไปตามที่ระบุในสัญญาของผู้ให้ทุน โดยที่ประชุมมีมติมอบหมายให้สถาบันดำเนินการปรับแก้ไขตามความเห็นที่ประชุม และนำเสนอต่ออนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อพิจารณาในคราวการประชุมครั้งถัดไป

2. ในการประชุมคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ 4/2564 วันที่ 25 มิถุนายน 2564 คณะกรรมการกฎหมายฯ ได้พิจารณา (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. โดยที่ประชุมมีมติ เห็นควรให้สถาบันดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อดำเนินการปรับปรุง (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. ให้เป็นที่ยุติ และนำเสนอต่ออนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อพิจารณาต่อไป

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
3. ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัย พ.ศ. 2560

การดำเนินงาน

ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการยก (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ประเด็นเสนอที่ประชุม

ขอเสนอคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระพิจารณา

ความเห็นที่ประชุม

อนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. โดยมีความเห็นให้เพิ่มเติมข้อความในบทนิยามข้อ 4 คำว่า “โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม”, “เงินรายได้” และ “สัญญา” โดยให้ครอบคลุมถึงการเป็นที่ปรึกษาของสถาบันด้วย

มติที่ประชุม

เห็นชอบ (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารภารกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. ตามความเห็นของอนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติเพื่อพิจารณาต่อไป

วาระ 3.2 หากกรณีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

นางสาวภัทรานิษฐ์ฯ เลขานุการ ได้นำเสนอต่อที่ประชุม ดังนี้

สรุปเรื่อง

1. เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่า
มาตรา 35 เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

มาตรา 38 กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

2. เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2551 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ว่า

มาตรา 31 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

มาตรา 32 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 31

3. เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2552 ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. 2552 กำหนดไว้ว่า

ข้อ 6 ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2552 ข้อ 56 (2) (4) และ (5), ข้อ 58 (1) (2) (4) และ(5) ...

ทั้งนี้ กรณีเจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอายุครบ 60 ปี เดิม (พ.ศ. 2555)* สถาบันจ่ายได้โดยอาศัยเหตุตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และมาตรา 31 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 มาตรา 119 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 577/2536

ส่วนการเรียกคืนเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นใดได้นั้น จะกระทำได้เฉพาะกรณีที่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยชัดแจ้งเท่านั้น เช่น กรณีตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 92

4. เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2555 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร 1200/ว 22 แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน กำหนดไว้ว่า

(1) องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งมาตรา 5 กำหนดว่าเป็นหน่วยงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นหลัก

(2) กฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “ข้อ (3) มิให้ใช้บังคับ...หมวด 11 ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา 118 ถึงมาตรา 122 ...บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงาน ที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ”

ดังนั้น ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน องค์การมหาชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118 ให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

5. เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2558 ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 กำหนดไว้ว่า

ข้อ 6 ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 ข้อ 56 (2) (4) และ (5), ข้อ 58 (1)(2)(4) และ(5) รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่สถาบันให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ...

6. เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2559

มาตรา 35 เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

มาตรา 35/1 การขาดคุณสมบัติตามมาตรา 35 (2) ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

7. เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2562 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร 1200/ว 13 ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน โดยมีประเด็นชักซ้อมความเข้าใจ : การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ดังนี้

มาตรา 35/1 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ว่าการขาดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่เพราะเหตุอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ซึ่งมีใช้การเกษียณอายุราชการและไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญเช่นเดียวกับข้าราชการ ประกอบกับองค์การมหาชนได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น องค์การมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเหตุอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ แต่อาจจ่ายในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่บัญญัติให้การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชน (ดูกรณีศึกษา : บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์การมหาชน)) แต่ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต่อบประมาณแผ่นดินด้วย

8. เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2563 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2563 กำหนดไว้ว่า

มาตรา 31 เจ้าหน้าที่ที่ต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบันสามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย

มาตรา 32 เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 31

การขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เป็นไป ด้วยความถูกต้อง จึงเห็นควรขอหารือไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้

(1) แนวทางปฏิบัติ รวมถึงข้อแนะนำอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบตัวอย่างการจ่ายค่าตอบแทนใน รูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น

(2) “เงินอื่น” หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง

(3) การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม (1) โดยต้องคำนึงถึงสถานะ ทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต้องงบประมาณแผ่นดินนั้น ควรใช้เงินประเภทใด

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร.ที่ นร 1200/ว 13 ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการ ตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน

ประเด็นเสนอที่ประชุม

ขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณาให้หารือสำนักงานก.พ.ร. เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการออก จากงาน กรณีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ของสถาบัน

ความเห็นที่ประชุม

คณะอนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ได้ร่วมกันพิจารณาและมีความเห็นว่า เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เป็นไปด้วย ความถูกต้อง จึงเห็นควรให้สถาบันหารือประเด็นดังกล่าว ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้สถาบันหารือไปยังสำนักงานก.พ.ร. เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการออกจากงาน กรณีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ของสถาบัน

วาระที่ 4 เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา 14.00 น.

นางสาวณิชาภา หนูเนียม
ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาวภัทรานิษฐ์ อุดมพรสุสันต์
ผู้ตรวจรายงานการประชุม