



ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ.ร.ภารกิจการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการ โทร. 0 2356 9984

ที่ พ5 1204.1/816

วันที่ 30 กรกฎาคม 2547

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนฯ หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมฯ และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ประธาน ก.พ.ร.

ตามที่ คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ได้พิจารณาเรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน และลงมติให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นเจ้าภาพริบไปจัดประชุมร่วมกับกระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์กรมหาชนขึ้นใหม่ให้เหมาะสม โดยให้พิจารณาคำตอบแทนของผู้อำนวยการองค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะต่าง ๆ ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการบริหารขององค์กรเหล่านั้นมีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้เองด้วย ทั้งนี้ ในหลักการควรพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนคงที่ขั้นสูงสุดและต่ำสุดไว้นอกจากคำตอบแทนผันแปรแยกเป็นกลุ่มตามลักษณะงานตามอำนาจหน้าที่ และให้ความเห็นของสำนักงานงบประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ไปประกอบการพิจารณา แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาโดยเร็วต่อไป นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. และ อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การมหาชนได้จัดประชุมร่วมระหว่างหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ รวม 2 ครั้ง คือ ในวันที่ 28 มิถุนายน 2547 และวันที่ 5 กรกฎาคม 2547 โดยนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอของส่วนราชการตามมติของคณะรัฐมนตรีไปประกอบการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาเสร็จเรียบร้อยแล้ว รวมทั้งได้มีการพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการที่ปรึกษา และอนุกรรมการ ตามมติของ ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ 5/2547 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ที่ให้นำการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการองค์กรมหาชนดังกล่าว ไปพิจารณาร่วมกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ 7/2547 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ได้ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับเรื่ององค์การมหาชน 2 เรื่อง คือ (1) เรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือน ฯ ของผู้อำนวยการ และหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุม ฯ ของคณะกรรมการองค์การมหาชน และ (2) เรื่องการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน แล้ว

ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. เห็นชอบกับข้อเสนอการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน และการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการองค์การมหาชน ซึ่งกำหนดให้ ก.พ.ร. เป็นผู้พิจารณาจัดกลุ่มขององค์การมหาชน และให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือน อัตราเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการและคณะกรรมการองค์การมหาชน ซึ่งถูกกำหนดเป็นอัตราต่ำสุด – สูงสุด แตกต่างกันสำหรับองค์การมหาชนในแต่ละกลุ่ม

2. เห็นชอบกับข้อเสนอการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนทุกแห่งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อคณะรัฐมนตรีและลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงาน โดยให้ ก.พ.ร. และ สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินผลงานขององค์การมหาชนตามคำรับรองการปฏิบัติงานและรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรี

ทั้งนี้ มีประเด็นที่แตกต่างจากผลสรุปการหารือกับท่านรองนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2547 ใน 2 ประเด็นดังนี้

1) กรณีองค์การมหาชนที่ได้รับอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ สูงกว่าหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ จากผลสรุปการหารือกับท่านรองนายกรัฐมนตรีเห็นควรให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547

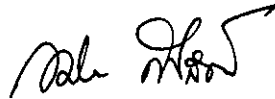
แต่ที่ประชุม ก.พ.ร. เห็นควรให้ผู้อำนวยการได้รับในอัตราเดิมจนกว่าจะหมดสัญญาจ้าง แล้วจึงให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือน ฯ ตามหลักเกณฑ์ใหม่

2) การกำหนดเบี้ยประชุมของอนุกรรมการ จากผลสรุปการหารือกับท่านรองนายกรัฐมนตรีเห็นควรให้ให้ได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายเดือน

แต่ที่ประชุม ก.พ.ร. เห็นควรให้ได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายครั้ง

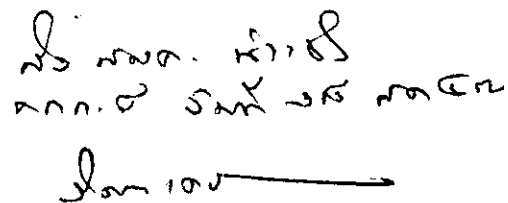
โดยที่ประชุม ก.พ.ร. ขอให้นำประเด็นทั้งสอง เข้าหารือกับท่านรองนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาตัดสินใจ สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำบันทึกความเห็นของ ก.พ.ร. ในเรื่องนี้ ออกเป็น 2 ชุด โดยชุดที่ 1 เป็นไปตามข้อสรุปผลการหารือกับท่านรองนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2547 และชุดที่ 2 เป็นไปตามข้อสังเกตของที่ประชุม ก.พ.ร. เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และจะเห็นควรให้นำบันทึกความเห็นของ ก.พ.ร. ในชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.



(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกรัฐมนตรี

11 ส.ค. 2547

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

บันทึกสรุปเรื่องสำหรับคณะรัฐมนตรี

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนฯ ของผู้อำนวยการ
และหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมฯ ของคณะกรรมการองค์การมหาชน

1. ที่มา

1.1 คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ได้พิจารณาเรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ องค์การมหาชน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ และมีมติให้ สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบ จัดประชุมร่วมกันระหว่างกระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนขึ้นใหม่ให้เหมาะสม โดยให้พิจารณาคำตอบแทนของผู้อำนวยการองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะต่างๆ ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการบริหารขององค์กรเหล่านั้นมีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้เองด้วย เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข เป็นต้น ทั้งนี้ ในหลักการควรพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนคงที่ขึ้นสูงสุดและต่ำสุดไว้นอกจากคำตอบแทนผันแปร แยกเป็นกลุ่มตามลักษณะงานตามอำนาจหน้าที่ และให้ความเห็นของสำนักงานงบประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ไปประกอบการพิจารณาด้วย แล้วนำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาโดยเร็วต่อไป

2. การพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการประชุมครั้งที่ 7/2547 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ได้พิจารณาเรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ และหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการ แล้ว มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน และการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการองค์การมหาชน ซึ่งกำหนดให้ ก.พ.ร. เป็นผู้พิจารณาจัดกลุ่มขององค์การมหาชน และให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีรักษาการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือน อัตราเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการและคณะกรรมการองค์การมหาชน ซึ่ง

ถูกกำหนดเป็นอัตราต่ำสุด – สูงสุด แตกต่างกันสำหรับองค์การมหาชนในแต่ละกลุ่ม และให้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

3. หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ และหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการที่ปรึกษา และอนุกรรมการ

3.1 ข้อเสนอการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

3.1.1 หลักการในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1) องค์การมหาชน หมายถึง องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีการกิจในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

2) องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐเมื่อเทียบหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ได้แก่ ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเห็นควรจัดวางสถานะองค์การมหาชนอยู่ระหว่างส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

3) ก.พ.ร. เป็นผู้มีอำนาจในการประเมินค่างานและพิจารณาจัดกลุ่มองค์การมหาชน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติความรับผิดชอบในการบริหารงาน มิติประสิทธิภาพของผู้บริหาร และมิติสถานการณ์ ผลจากการประเมินค่างานสามารถจัดกลุ่มองค์การมหาชน ได้เป็น 3 กลุ่ม (รายละเอียดตามข้อ 1) ของ 3.1.3)

4) ให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนเป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามช่วงอัตราค่าตอบแทนตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

5) อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) ค่าตอบแทนพื้นฐาน เป็นค่าตอบแทนที่กำหนดเป็นอัตราต่ำสุด – สูงสุด ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มขององค์การมหาชน

(2) ค่าตอบแทนผันแปร เป็นค่าตอบแทนที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

6) บัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการ เพราะผู้อำนวยการนอกจากจะต้องเข้าและออกตามวาระที่มีในสัญญาและข้อตกลงเป็นการเฉพาะตัวแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การมหาชนต่อคณะกรรมการโดยตรง ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงาน

ในองค์การมหาชนที่ผูกพันอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภายใน ดังนั้นอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการจึงไม่เป็นปัจจัยในการปรับอัตราเงินเดือนหรือการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน

7) การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการคำนึงถึง

(1) สภาพกิจการขององค์การมหาชน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน ความคุ้มค่า ราคาตลาด ความเสมอภาค ความยุติธรรม และไม่เป็นภาระงบประมาณด้านรายจ่ายประจำของรัฐมากเกินไป

(2) รายได้ขององค์การมหาชน

(3) คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงานในอดีต และผลงานที่คาดหวังที่ผู้อำนวยการจะสร้างให้แก่องค์การ

(4) ความจำเป็นขององค์การมหาชนในแต่ละช่วงที่อาจจะต้องการผู้อำนวยการที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านซึ่งในองค์การมหาชนหนึ่ง ๆ อาจจะมีการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้อำนวยการที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา

ทั้งนี้ ให้ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในช่วงช่วงขั้นต่ำและขั้นสูงที่กำหนด

8) เงื่อนไขของการได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ

(1) คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีจะต้องประกาศให้ทราบถึงโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้อำนวยการองค์การมหาชนที่จะได้รับในแต่ละปี พร้อมทั้งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตามวาระการดำรงตำแหน่ง และนำเสนอต่อ ก.พ.ร. เพื่อทราบ ก่อนการสรรหาผู้อำนวยการ

(2) เงินเดือนของบุคคลากรและค่าเบี้ยประชุมขององค์การมหาชน จะต้องไม่เกิน 30% ของงบประมาณขององค์การมหาชน ทั้งนี้ หากองค์การมหาชนแห่งใดไม่สามารถดำเนินการตามเงื่อนไขนี้ได้ อาจขอยกเว้นจากคณะรัฐมนตรีได้เป็นการเฉพาะราย

(3) มุ่งเน้นการควบคุมที่ผลการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้ประเมินผลงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามคำรับรองการปฏิบัติงาน และ ก.พ.ร. จะประเมินผลงานในภาพรวมของผู้อำนวยการองค์การมหาชนและรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรี

3.1.2 องค์ประกอบของอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบด้วย

$$\begin{array}{lcl} \text{ค่าตอบแทนรวม} & = & \text{ค่าตอบแทนพื้นฐาน} + \text{ค่าตอบแทนผันแปร} \\ & & (100\% + 25\%) \qquad \qquad \qquad (25\%) \end{array}$$

ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึง เงินเดือนประจำ (base salary) และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน (cash allowance) และจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งองค์การมหาชน (performance based pay) โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินเดือนประจำ

3.1.3 หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐาน

1) การประเมินค่างาน

พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 มิติ คือ (1) มิติด้านความรับผิดชอบในการบริหารงาน (2) มิติด้านประสบการณ์ของผู้ดำรงตำแหน่ง และ (3) มิติด้านสถานการณ์ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มขององค์การมหาชน ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญเฉพาะด้านของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายใต้ระยะเวลาจำกัด ซึ่งต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารเครือข่ายหรือการบริหารองค์กรที่มีสาขา ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งนี้องค์การมหาชนที่จะถูกจัดลงในกลุ่มที่ 1 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี
กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ	องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่ใช้วิชาชีพระดับสูงซับซ้อน หรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมาย ในการริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะ และความสามารถในการบริหารองค์กรที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศหรือต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการร่วมมือกับต่างประเทศ

กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป	องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ดำเนินงาน ศึกษาวิจัยทั่วไปหรืองานบริการทั่วไป หรืองานปกติประจำ หรืองานให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า / ผู้รับบริการเฉพาะ ครอบคลุมในขอบเขตจำกัด ใช้ผู้มีความรู้ความสามารถใน การบริหารองค์การขนาดเล็กที่มีธุรกรรมไม่หลากหลาย
-----------------------------------	---

ทั้งนี้ ก.พ.ร. มีมติเห็นควรจำแนกองค์การมหาชนทั้ง 17 แห่ง ลงในกลุ่มต่าง ๆ ตามที่
ปรากฏในตารางที่ 1

2) การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน : เงินเดือนประจำ

หลักการ

กำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำของผู้อำนวยการ ในขั้นต่ำที่
อัตราเดือนละ 100,000 บาท ทุกกลุ่ม ซึ่งได้จากการเทียบเคียงกับอัตราค่าตอบแทนของหน่วยงาน
ของรัฐที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกับองค์การมหาชนและราคาตลาด บนหลักการที่ถือว่าผู้บริหาร
องค์การของรัฐในลักษณะองค์การมหาชนจะต้องมีสมรรถนะพื้นฐานขั้นต่ำที่เท่ากัน

กลุ่มที่ 1	100,000 – 300,000
กลุ่มที่ 2	100,000 – 250,000
กลุ่มที่ 3	100,000 – 200,000

3.2 ข้อเสนอการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการ (ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการ) ขององค์การมหาชน

3.2.1 หลักการ

- 1) จัดแบ่งกลุ่มขององค์การมหาชน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มเช่นเดียวกับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน
- 2) ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนแต่ละแห่งเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ ตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน
- 3) ให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะอนุกรรมการ และที่ปรึกษา
- 4) กรรมการและอนุกรรมการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายเดือน ทั้งนี้เฉพาะเดือนที่มีการประชุมและบุคคลนั้นได้เข้าร่วมประชุมด้วย

กลุ่มที่ 1	6,000 – 20,000
กลุ่มที่ 2	6,000 – 16,000
กลุ่มที่ 3	6,000 – 12,000

ทั้งนี้ กำหนดอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชน ดังนี้

- (1) กรรมการ ให้ได้รับในอัตราเดือนละ 6,000 – 20,000 บาท ตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน
- (2) ประธานกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่ากรรมการร้อยละ 25
- (3) อนุกรรมการ ให้ได้รับเป็นรายเดือนตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ
- (4) ประธานอนุกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่าอนุกรรมการร้อยละ 25
- (5) ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ให้ได้รับในอัตราที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่สูงเกินกว่าอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ
- (6) ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ในองค์การ ไม่ได้รับเบี้ยประชุม

3.3 ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำหลักเกณฑ์ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ซึ่งได้พิจารณาเรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน นั้น ได้กำหนดให้พิจารณาถึงองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะต่าง ๆ ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการบริหารขององค์กรเหล่านั้นมีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้เองด้วย ก.พ.ร. จึงขอเสนอรายชื่อหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีการกึ่งในการให้บริการสาธารณะ เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งได้จำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ ตามตารางที่ 2 เพื่อนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาว่า จะเห็นควรให้นำหลักเกณฑ์ทั้งสองหลักเกณฑ์ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐดังกล่าว หรือไม่

3.4 ข้อเสนอแนวทางการดำเนินการในการให้ได้รับอัตราเงินเดือน ฯ ของผู้อำนวยการและเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ

1) กรณีองค์การมหาชนที่มีผู้ทรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เห็นควรให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ในเดือนถัดจากเดือนที่คณะรัฐมนตรีมีมติ

2) กรณีองค์การมหาชนที่ยังไม่มีผู้ทรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เห็นควรให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2547

3) กรณีอัตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการ เห็นควรให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนแต่ละแห่งเป็น ผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการขององค์การมหาชน ตามหลักเกณฑ์ใหม่ และให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนได้รับเบี้ยประชุมในอัตราตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2547

4) กรณีองค์การมหาชนที่กำหนดอัตราเงินเดือนฯ และเบี้ยประชุมฯ สูงกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนด เห็นควรให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนและเบี้ยประชุมฯ คณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2547

4. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติ

1) จะเห็นชอบกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน และการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชนตามที่เสนอ หรือไม่ ประการใด

2) จะเห็นชอบให้นำหลักเกณฑ์ทั้งสองหลักเกณฑ์ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในมาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ตามรายชื่อที่ปรากฏในเอกสารประกอบ 2 หรือไม่ ประการใด

3) จะเห็นชอบกับแนวทางการดำเนินการให้ได้รับอัตราเงินเดือน ฯ และเบี้ยประชุม ฯ ทั้ง 4 กรณีที่กำหนดในข้อ 3.4 ตามที่เสนอหรือไม่ ประการใด

(รายละเอียดตามบันทึกความเห็นของ ก.พ.ร. แนบท้าย)

ตารางที่ 1 การจำแนกองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ลงในกลุ่ม

กลุ่มขององค์การมหาชน	ตัวอย่างองค์การมหาชน
กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	1. สำนักงานบริหารการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน 2. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน 3. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ 4. สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ 5. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ
กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือ สหวิทยาการ	6. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ 7. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร 8. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 9. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร 10. สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ 11. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ
กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป	12. โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ 13. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว 14. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 15. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 16. สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน 17. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและพัฒนา

ตารางที่ 2 การจำแนกองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติเฉพาะลงในกลุ่ม

กลุ่มขององค์การมหาชน	ตัวอย่างองค์การมหาชน
กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	
กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือ สหวิทยาการ	1. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ 2. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 3. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข 4. สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป	5. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 6. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 7. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 8. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

บันทึกความเห็นของ ก.พ.ร.

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนฯ ของผู้อำนวยการ และหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมฯ ของคณะกรรมการองค์การมหาชน

1. ที่มา

1.1 คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ได้พิจารณาเรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ องค์การมหาชน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ และมีมติให้ สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นเจ้าภาพรับไป จัดประชุมร่วมกันระหว่างกระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาการ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การ มหาชนขึ้นใหม่ให้เหมาะสม โดยให้พิจารณาคำตอบแทนของผู้อำนวยการองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติเฉพาะต่าง ๆ ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการบริหารขององค์กรเหล่านั้นมีอำนาจ พิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้เองด้วย เช่น สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสถาบันวิจัยระบบ สาธารณสุข เป็นต้น ทั้งนี้ ในหลักการควรพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนคงที่ขั้นสูงสุดและ ต่ำสุดไว้นอกจากคำตอบแทนผันแปร แยกเป็นกลุ่มตามลักษณะงานตามอำนาจหน้าที่ และให้รับ ความเห็นของสำนักงานงบประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ไปประกอบการพิจารณาด้วย แล้วนำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาโดยเร็วต่อไป

1.2 ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ 5/2547 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ได้ พิจารณาเรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชนแล้ว มีมติให้นำการ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการองค์การ มหาชนดังกล่าวไปพิจารณาร่วมกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามมติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ดังกล่าวข้างต้น

1.3 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดประชุมหารือระหว่างหน่วยงานกลางได้แก่ กระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการ พิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ และผู้แทนของ อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การมหาชน โดยมี ประธาน อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การมหาชนเป็นประธานเพื่อดำเนินการตามมติ

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 รวม 2 ครั้ง ในวันจันทร์ที่ 28 มิถุนายน 2547 และวันจันทร์ที่ 5 กรกฎาคม 2547 ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนฯ ของผู้อำนวยการองค์การมหาชนและหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมฯ ของคณะกรรมการองค์การมหาชน

2. การพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการประชุมครั้งที่ 7/2547 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ได้พิจารณาเรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหาร และหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการ แล้ว มีความเห็นดังนี้

1. เห็นชอบกับข้อเสนอการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารองค์การมหาชน และการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการองค์การมหาชน ซึ่งกำหนดให้ ก.พ.ร. เป็นผู้พิจารณาจัดกลุ่มขององค์การมหาชน และให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีรักษาการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือน อัตราเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารและคณะกรรมการองค์การมหาชน ซึ่งถูกกำหนดเป็นอัตราต่ำสุด – สูงสุด แตกต่างกันสำหรับองค์การมหาชนในแต่ละกลุ่ม

2. เห็นชอบกับแนวทางการดำเนินการต่อองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ที่ได้รับอัตราเงินเดือน ฯ และเบี้ยประชุมสูงกว่าหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ตามที่เสนอ

3. หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหาร และหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการ

3.1 ข้อเสนอการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารองค์การมหาชน

3.1.1 หลักการในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1) องค์การมหาชน หมายถึง องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

2) องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐเมื่อเทียบหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ได้แก่ ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเห็นควรจัดวางสถานะองค์การมหาชนอยู่ระหว่างส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

3) ก.พ.ร. เป็นผู้มีอำนาจในการประเมินค่างานและพิจารณาจัดกลุ่มองค์การมหาชน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติความรับผิดชอบในการบริหารงาน มิติประสิทธิภาพของผู้บริหาร และมิติสถานการณ์ ผลจากการประเมินค่างานสามารถจัดกลุ่มองค์การมหาชน ได้เป็น 3 กลุ่ม (รายละเอียดตามข้อ 1) ของ 3.1.3)

4) ให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนเป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามช่วงอัตราค่าตอบแทนตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

5) อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) ค่าตอบแทนพื้นฐาน เป็นค่าตอบแทนที่กำหนดเป็นอัตราต่ำสุด - สูงสุด ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มขององค์การมหาชน (รายละเอียดตามข้อ 2) ของ 3.1.3)

(2) ค่าตอบแทนผันแปร เป็นค่าตอบแทนที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ (รายละเอียดตาม 3.1.4)

6) บัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการ เพราะผู้อำนวยการนอกจากจะต้องเข้าและออกตามวาระที่มีในสัญญาและข้อตกลงเป็นการเฉพาะตัวแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การมหาชนต่อคณะกรรมการโดยตรง ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนที่ผูกพันอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภายใน ดังนั้นอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการจึงไม่เป็นปัจจัยในการปรับอัตราเงินเดือนหรือการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน

7) การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการคำนึงถึง

(1) สภาพกิจการขององค์การมหาชน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน ความคุ้มค่าราคาตลาด ความเสมอภาค ความยุติธรรม และไม่เป็นภาระงบประมาณด้านรายจ่ายประจำของรัฐมากเกินไป

(2) รายได้ขององค์การมหาชน

(3) คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ผลงานในอดีต และผลงานที่คาดหวังที่ผู้อำนวยการจะสร้างให้แก่องค์การ

(4) ความจำเป็นขององค์การมหาชนในแต่ละช่วงที่อาจจะต้องการผู้อำนวยการที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านซึ่งในองค์การมหาชนหนึ่ง ๆ อาจจะมีการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้อำนวยการที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา

ทั้งนี้ ให้ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในช่วงของขั้นต่ำและขั้นสูงที่กำหนด

8) เงื่อนไขของการได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ

(1) คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีจะต้องประกาศให้ทราบถึงโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้อำนวยการองค์การมหาชนที่จะได้รับในแต่ละปี พร้อมทั้งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตามวาระการดำรงตำแหน่ง และนำเสนอต่อ ก.พ.ร. เพื่อทราบ ก่อนการสรรหาผู้อำนวยการ

(2) เงินเดือนของบุคลากรและค่าเบี้ยประชุมขององค์การมหาชน จะต้องไม่เกิน 30% ของงบประมาณขององค์การมหาชน ทั้งนี้ หากองค์การมหาชนแห่งใดไม่สามารถดำเนินการตามเงื่อนไขนี้ได้ อาจขอยกเว้นจากคณะรัฐมนตรีได้เป็นการเฉพาะราย

(3) มุ่งเน้นการควบคุมที่ผลการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้ประเมินผลงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามคำรับรองการปฏิบัติงาน และ ก.พ.ร. จะประเมินผลงานในภาพรวมของผู้อำนวยการองค์การมหาชนและรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรี

3.1.2 องค์ประกอบของอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบด้วย

$$\begin{array}{lcl} \text{ค่าตอบแทนรวม} & = & \text{ค่าตอบแทนพื้นฐาน} \quad + \quad \text{ค่าตอบแทนผันแปร} \\ & & (100\% + 25\%) \qquad \qquad \qquad (25\%) \end{array}$$

ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึง เงินเดือนประจำ (base salary) และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน (cash allowance) และจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน (performance based pay) โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินเดือนประจำ

3.1.3 หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐาน

1) การประเมินค่างาน พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 มิติ คือ

(1) **มิติด้านความรับผิดชอบในการบริหารงาน** เป็นการประเมินในแง่ของลักษณะภารกิจที่แตกต่างกันในด้านผลกระทบที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานขององค์การ ขนาดขอบเขต และความซับซ้อนในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์การ โดยพิจารณาจากเทคนิคหรือเทคโนโลยีที่ใช้ ความหลากหลายของผู้รับบริการ ขอบเขตความครอบคลุมของการให้บริการ ตลอดจนผลกระทบที่มีต่อส่วนรวมขององค์การมหาชนนั้น ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศโดยส่วนรวม

(2) **มิติด้านประสิทธิภาพของผู้บริหาร** เป็นการประเมินในแง่ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่ต้องการในการบริหารองค์การมหาชน ทั้งความรู้วิชาการ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการบริหารองค์การมหาชน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ต้องใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารในการบริหารองค์การมหาชน

(3) **มิติด้านสถานการณ์** เป็นการประเมินในแง่ความสำคัญของภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชนที่มีต่อความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการให้เกิดผลในระยะเวลาอันสั้นหรือจำกัด รวมถึงความจำเป็นในแต่ละช่วงที่อาจจะต้องการผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านที่แตกต่างกัน

กลุ่มองค์การมหาชน การประเมินค่างานที่พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 มิติข้างต้น สามารถจัดกลุ่มขององค์การมหาชน ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญเฉพาะด้านของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายในระยะเวลาจำกัด ซึ่งต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารเครือข่ายหรือการบริหารองค์กรที่มีสาขา ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งนี้้องค์การมหาชนที่จะถูกจัดลงในกลุ่มที่ 1 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี
---	--

กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้าน หรือสหวิทยาการ	องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่ใช้ วิชาชีพระดับสูงซับซ้อน หรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้าน วิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมาย ในการริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรม ที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะ และ ความสามารถในการบริหารองค์กรที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศหรือต้อง ดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการร่วมมือกับ ต่างประเทศ
กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป	องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ดำเนินงาน ศึกษาวิจัยทั่วไปหรืองานบริการทั่วไป หรืองานปกติประจำ หรืองานให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า / ผู้รับบริการเฉพาะ ครอบคลุมในขอบเขตจำกัด ใช้ผู้มีความรู้ความสามารถใน การบริหารองค์กรขนาดเล็กที่มีธุรกรรมไม่หลากหลาย

ทั้งนี้ ก.พ.ร. มีมติเห็นควรจำแนกองค์การมหาชนทั้ง 17 แห่ง ลงในกลุ่มต่างๆ ตามที่
ปรากฏในตารางที่ 1

2) การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน : เงินเดือนประจำ

หลักการ

- (1) กำหนดจากค่างานบนพื้นฐานของกลุ่มองค์การมหาชนที่แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน
 - กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้าน หรือ สหวิทยาการ
 - กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป
- (2) อัตราค่าตอบแทนที่กำหนด ได้กำหนดจากพื้นฐานอัตราค่าตอบแทนของผู้บริหารของ
รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ และสถาบันอิสระที่มีลักษณะงาน
ใกล้เคียงกับองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ที่ได้สำรวจในปี พ.ศ.
2547
- (3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำของผู้อำนวยการ ในชั้น
ต่ำที่อัตราเดือนละ 100,000 บาท ทุกกลุ่ม ซึ่งได้จากการเทียบเคียงกับอัตราค่าตอบแทนของ
หน่วยงานของรัฐที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกับองค์การมหาชนและราคาตลาด บนหลักการที่ถือว่า
ผู้บริหารองค์การของรัฐในลักษณะองค์การมหาชนจะต้องมีสมรรถนะพื้นฐานขั้นต่ำที่เท่ากัน

กลุ่มที่ 1	100,000 – 300,000
กลุ่มที่ 2	100,000 – 250,000
กลุ่มที่ 3	100,000 – 200,000

(4) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในครั้งแรกไม่ควรกำหนดเริ่มต้นที่ขั้นสูงสุด เพื่อที่จะสามารถปรับเงินเดือนในแต่ละปีได้อย่างเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ

3) การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน : ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน

(cash allowance)

หลักการ

1) กำหนดให้เพื่อเป็นสวัสดิการในการจูงใจแก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยครอบคลุมถึงค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ให้มีอัตราไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำ

2) คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีรักษาการเป็นผู้กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน

3.1.4 หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนผันแปร

หลักการ

1) กำหนดขึ้นเพื่อเป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน (performance based pay) คิดเป็นอัตราไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำ

2) คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีรักษาการเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนผันแปร

3) ค่าตอบแทนผันแปรจะจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการทำสัญญากับประธานคณะกรรมการ หากมีผลงานดีเลิศจะได้รับเต็ม 25% ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะทางการเงิน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความยุติธรรมประกอบด้วย

3.1.5 ขั้นตอนการให้ได้รับคำตอบแทน

1) ก.พ.ร. แจกมติหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ไปยังองค์การมหาชน

2) คณะกรรมการขององค์การมหาชนแต่ละแห่ง พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานของผู้อำนวยการตามช่วงอัตราค่าตอบแทนตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน และเสนอให้รัฐมนตรีรักษาการให้ความเห็นชอบ

3) เมื่อครบกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานสิ้นปี คณะกรรมการขององค์การมหาชนแต่ละแห่ง พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผันแปรในอัตราไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำให้แก่ผู้อำนวยการตามผลการปฏิบัติงาน (based on performance) ซึ่งเปรียบเทียบกับคำรับรองการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการทำสัญญาไว้กับประธานคณะกรรมการ และเสนอรัฐมนตรีรักษาการให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนการประเมินผลงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ควรดำเนินการ ดังนี้

- (1) คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามคำรับรองการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดเป้าหมาย ผลผลิตและตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม
- (2) การประเมินผลงานตามผลผลิตและผลลัพธ์ของงานตามที่กำหนด โดยให้ประเมินอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี
- (3) คณะกรรมการรายงานผลการประเมินให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งรับทราบ

3.2 ข้อเสนอการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ คณะกรรมการ (ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการ) ขององค์การมหาชน

3.2.1 หลักการ

- 1) คงปรัชญาพื้นฐานของการจัดตั้งองค์การมหาชนซึ่งเป็นองค์การของรัฐที่รับผิดชอบภารกิจที่เป็นบริการสาธารณะ ที่ไม่มุ่งแสวงหาประโยชน์ตอบแทนเชิงพาณิชย์
- 2) ปรับปรุงอัตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน โดยเทียบเคียงกับการปรับปรุงอัตราเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจใหม่ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2547 และอัตราเบี้ยประชุมกรรมการของราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 3) จัดแบ่งกลุ่มขององค์การมหาชน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มเช่นเดียวกับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน
- 4) ให้รัฐมนตรีรักษาราชการตามพระราชกฤษฎีกาหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนแต่ละแห่งเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ ตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน
- 5) ให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะอนุกรรมการ และที่ปรึกษา
- 6) กรรมการและอนุกรรมการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายเดือน ทั้งนี้เฉพาะเดือนที่มีการประชุมและบุคคลนั้นได้เข้าร่วมประชุมด้วย

3.2.2 หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

อัตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดเป็นกลุ่ม โดยแบ่งองค์การมหาชนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้านให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายใต้ระยะเวลาจำกัด และมีระยะเวาลิ้นสุดขององค์การ กำหนดเบี้ยประชุมคณะกรรมการในอัตราไม่เกินคนละ 6,000 - 20,000 บาท ต่อเดือน

กลุ่มที่ 2 องค์การมหาชนที่มีลักษณะงานเป็นงานบริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ ที่ใช้วิชาชีพระดับสูงซับซ้อน หรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมายในการริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรม ที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศหรือต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการ

ร่วมมือกับต่างประเทศ กำหนดเบี้ยประชุมคณะกรรมการในอัตราไม่เกินคนละ 6,000 - 16,000 บาทต่อเดือน

กลุ่มที่ 3 องค์การมหาชนที่มีลักษณะงานเป็นงานศึกษาวิจัยทั่วไปหรืองานบริการทั่วไป หรืองานปกติประจำ หรืองานให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า / ผู้รับบริการเฉพาะ มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในขอบเขตจำกัด กำหนดเบี้ยประชุมคณะกรรมการในอัตราไม่เกินคนละ 6,000 - 12,000 บาทต่อเดือน

กลุ่มที่ 1	6,000 - 20,000
กลุ่มที่ 2	6,000 - 16,000
กลุ่มที่ 3	6,000 - 12,000

ทั้งนี้ กำหนดอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชน ดังนี้

- (1) กรรมการ ให้ได้รับในอัตราเดือนละ 6,000 - 20,000 บาท ตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน
- (2) ประธานกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่ากรรมการร้อยละ 25
- (3) อนุกรรมการ ให้ได้รับเป็นรายเดือนตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ
- (4) ประธานอนุกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่าอนุกรรมการร้อยละ 25
- (5) ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ให้ได้รับในอัตราที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่สูงเกินกว่าอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ
- (6) ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ในองค์การ ไม่ได้รับเบี้ยประชุม

3.2.3 การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น

กำหนดตามหลักเกณฑ์เดิม คือ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเฉพาะในกรณีเดินทางไปปฏิบัติงานขององค์การมหาชน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะฯ ในอัตราที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ 10 ส่วนอนุกรรมการ

ให้ได้รับในอัตราที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ 9 ซึ่งเป็นการเบิกจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง

3.2.4 การกำหนดให้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

องค์การมหาชนสามารถเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานอิสริยาภรณ์กำหนด

3.3 ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำหลักเกณฑ์ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ซึ่งได้พิจารณาเรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน นั้น ได้กำหนดให้พิจารณาถึงองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะต่าง ๆ ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการบริหารขององค์กรเหล่านั้นมีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้เองด้วย ก.พ.ร. จึงขอเสนอรายชื่อหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะ เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งได้จำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ ตามตารางที่ 2 เพื่อนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาว่า จะเห็นควรให้นำหลักเกณฑ์ทั้งสองหลักเกณฑ์ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐดังกล่าว หรือไม่

3.4 ข้อเสนอแนวทางการดำเนินการในการให้ได้รับอัตราเงินเดือน ฯ ของผู้อำนวยการและเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ

1) กรณีองค์การมหาชนที่มีผู้ทรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เห็นควรให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ในเดือนถัดจากเดือนที่คณะรัฐมนตรีมีมติ

2) กรณีองค์การมหาชนที่ยังไม่มีผู้ทรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เห็นควรให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2547

3) กรณีอัตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการ เห็นควรให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนแต่ละแห่งเป็น ผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการขององค์การมหาชน ตามหลักเกณฑ์ใหม่ และให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนได้รับเบี้ยประชุมในอัตราตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2547

4) กรณีองค์การมหาชนที่กำหนดอัตราเงินเดือนฯ และเบี้ยประชุมฯ สูงกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนด เห็นควรให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนและเบี้ยประชุมฯ คณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2547

4. ประเด็นที่เสนอให้พิจารณา

1) จะเห็นชอบกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน และการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชนตามที่เสนอ หรือไม่ ประการใด

2) จะเห็นชอบให้นำหลักเกณฑ์ทั้งสองหลักเกณฑ์ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในมาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ตามรายชื่อที่ปรากฏในเอกสารประกอบ 2 หรือไม่ ประการใด

3) จะเห็นชอบกับแนวทางการดำเนินการให้ได้รับอัตราเงินเดือน ฯ และเบี้ยประชุมฯ ทั้ง 4 กรณีที่กำหนดในข้อ 3.4 ตามที่เสนอหรือไม่ ประการใด

ตารางที่ 1 การจำแนกองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ลงในกลุ่ม

กลุ่มขององค์การมหาชน	ตัวอย่างองค์การมหาชน
กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	1. สำนักงานบริหารการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน 2. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน 3. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ 4. สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ 5. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ
กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือ สหวิทยาการ	6. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ 7. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร 8. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 9. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร 10. สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ 11. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ
กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป	12. โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ 13. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว 14. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 15. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 16. สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน 17. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา

ตารางที่ 2 การจำแนกองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติเฉพาะลงในกลุ่ม

กลุ่มขององค์การมหาชน	ตัวอย่างองค์การมหาชน
กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน	
กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือ สหวิทยาการ	1. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ 2. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 3. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข 4. สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป	5. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 6. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 7. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 8. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

บันทึกสรุปเรื่องสำหรับคณะรัฐมนตรี

เรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน

1. ที่มา

1.1 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 เห็นชอบในหลักการและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการและการประเมินผลประจำปีงบประมาณ 2547 ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

1.2 มาตรา 53 แห่ง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ในองค์กรมหาชน และกำหนดให้ ก.พ.ร. ดูแลองค์กรมหาชนให้มีการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว และแจ้งให้รัฐมนตรีผู้มีหน้าที่กำกับดูแลองค์กรมหาชนเพื่อสั่งการให้องค์กรมหาชนดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

1.3 มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรมหาชน โดยให้องค์กรมหาชนมีอิสระในการดำเนินกิจการตามความเหมาะสมภายใต้การกำกับดูแลโดยมีเป้าหมายที่แน่ชัด ให้องค์กรมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์กรมหาชนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด เว้นแต่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจะกำหนดระบบการประเมินผลไว้เป็นอย่างอื่น

1.4 คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการประชุมครั้งที่ 7/2547 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ได้พิจารณาเรื่องการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน แล้ว มีมติเห็นชอบกับหลักการและให้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

2. ข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน

2.1 หลักการ

กำหนดระบบการประเมินผลองค์กรมหาชน เพื่อพิสูจน์ถึงความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าขององค์กรมหาชน โดยให้องค์กรมหาชนทุกแห่งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อคณะรัฐมนตรีและลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงาน และเมื่อองค์กรมหาชนดำเนินงานตามคำรับรองแล้ว 1 ปีจะถูกประเมินผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานนั้น องค์กรมหาชนที่ผ่านการประเมินจะได้รับสิ่งตอบแทนทั้งในลักษณะที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน แต่จะไม่มีกรอบงบประมาณพิเศษเพื่อจัดสรรเงินรางวัล

2.2 แนวทาง

1) องค์การมหาชนทุกแห่งนำเอาหลักการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ไปประยุกต์ใช้

2) องค์การมหาชนทุกแห่งมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และลงนามตามคำรับรองผลการดำเนินงานระหว่างรัฐมนตรีกับประธานคณะกรรมการและระหว่างประธานคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมหาชนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

3) เมื่อครบกำหนด 1 ปี หลังจากการลงนามตามคำรับรองผลการดำเนินงานแล้ว องค์การมหาชนแต่ละแห่งจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

4) ให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์การมหาชน

5) สิ่งจูงใจที่ผูกกับข้อตกลงผลการดำเนินงาน จะเป็นสิ่งจูงใจในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยเฉพาะผู้อำนวยการองค์การมหาชน ทั้งนี้จะมีความหลากหลายทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

6) มีการนำมาตรการเชิงลบมาใช้กับองค์การมหาชน

7) ประกาศให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับข้อตกลงผลการดำเนินงาน ผลการประเมินตามข้อตกลง และสิ่งจูงใจที่องค์การมหาชนได้รับ

8) มาตรการนี้เป็นมาตรการที่ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี โดย สำนักงาน ก.พ.ร. จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 แต่ในปีต่อไป องค์การมหาชนแต่ละแห่งต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องนี้ ทั้งนี้ จะอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.ร. กำหนด

2.3 กลุ่มเป้าหมาย

ระยะที่ 1 ได้แก่ องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 17 แห่ง

ระยะที่ 2 ได้แก่ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีการกิจการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 8 แห่ง

2.4 กรอบการประเมิน

องค์การมหาชนต้องได้รับการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อรับสิ่งจูงใจตามข้อตกลงผลการดำเนินงาน ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการตัวชี้วัด 4 มิติ ประกอบด้วย

- มติที่ (1) มติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
- มติที่ (2) มติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- มติที่ (3) มติด้านคุณภาพการให้บริการ
- มติที่ (4) มติด้านการพัฒนางองค์กร

2.5 สิ่งจูงใจที่ให้แก่องค์การมหาชน

สิ่งจูงใจที่องค์การมหาชนจะได้รับขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการดำเนินกิจการตามเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ตามข้อตกลง ดังนี้

- มาตรการเชิงบวก
 - ส่วนแบ่งจากการลดค่าใช้จ่าย
 - การเพิ่มเงินอุดหนุนทั่วไปรายปี
 - อัตราค่าตอบแทนผันแปรของผู้บริหาร (ไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำ)
 - การเลื่อนขั้นตราของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้เร็วขึ้น
 - อื่น ๆ ตามการตกลงขององค์การมหาชนกับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผล
- มาตรการเชิงลบ
 - การยกเลิกสัญญาของผู้บริหารองค์การมหาชนก่อนหมดอายุของสัญญาจ้าง
 - อื่น ๆ ตามการตกลงขององค์การมหาชนกับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผล

3. ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรี

จะเห็นชอบกับหลักการ แนวทาง และวิธีการการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชนตามที่ ก.พ.ร. เสนอหรือไม่ ประการใด

(รายละเอียดตามบันทึกความเห็นของ ก.พ.ร. แนบท้าย)

บันทึกความเห็นของ ก.พ.ร.
เรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน

1. ที่มา

1.1 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 เห็นชอบในหลักการและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการและการประเมินผลประจำปีงบประมาณ 2547 ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยให้ส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

1.2 มาตรา 53 แห่ง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ในองค์การมหาชน แต่เนื่องจากองค์การมหาชนมีอำนาจอิสระในการบริหารงานขององค์กรตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มิใช่ส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ทำให้ไม่อาจนำพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวไปบังคับใช้ได้ทันที อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงกำหนดให้ ก.พ.ร.ดูแลองค์การมหาชนให้มีการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว และแจ้งให้รัฐมนตรีผู้มีหน้าที่กำกับดูแลองค์การมหาชนเพื่อสั่งการให้องค์การมหาชนดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

1.3 มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนมีอิสระในการดำเนินกิจการตามความเหมาะสมภายใต้การกำกับดูแลโดยมีเป้าหมายที่แน่ชัด ให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด เว้นแต่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจะกำหนดระบบการประเมินผลไว้เป็นอย่างอื่น

1.4 อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การมหาชนในการประชุมครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ได้พิจารณาเรื่องการพัฒนาการดำเนินการและการประเมินผลองค์การมหาชนแล้ว มีมติเห็นชอบกับแนวทางการดำเนินการและให้นำเสนอ ก.พ.ร. เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

2. การพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการประชุมในการประชุมครั้งที่ 7/2547 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ได้พิจารณาเรื่องการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน แล้ว มีมติเห็นชอบกับหลักการและให้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

3. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน

3.1 หลักการ

กำหนดระบบการประเมินผลองค์การมหาชน เพื่อพิสูจน์ถึงควมมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนทุกแห่งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อคณะรัฐมนตรีและลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงาน และเมื่อองค์การมหาชนดำเนินงานตามคำรับรองแล้ว 1 ปีจะถูกประเมินผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานนั้น องค์การมหาชนที่ผ่านการประเมินจะได้รับสิ่งตอบแทนทั้งในลักษณะที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน แต่จะไม่มีกรอบงบประมาณพิเศษเพื่อจัดสรรเงินรางวัล

3.2 แนวทาง

1) องค์การมหาชนทุกแห่งนำเอาหลักการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2) องค์การมหาชนทุกแห่งมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และลงนามตามคำรับรองผลการดำเนินงานระหว่างรัฐมนตรีกับประธานคณะกรรมการและระหว่างประธานคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ เพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์การมหาชนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

3) เมื่อครบกำหนด 1 ปี ภายหลังจากการลงนามตามคำรับรองผลการดำเนินงานแล้ว องค์การมหาชนแต่ละแห่งจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

4) ให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์การมหาชน

5) สิ่งจูงใจที่ผูกกับข้อตกลงผลการดำเนินงาน จะเป็นสิ่งจูงใจในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยเฉพาะผู้อำนวยการองค์การมหาชน ทั้งนี้จะมีความหลากหลายทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

6) มีการนำมาตรการเชิงลบมาใช้กับองค์การมหาชน

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

7) ประกาศให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับข้อตกลงผลการดำเนินงาน ผลการประเมินตามข้อตกลง และสิ่งจูงใจที่องค์การมหาชนได้รับ

8) มาตรการนี้เป็นมาตรการที่ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี โดย สำนักงาน ก.พ.ร. จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 แต่ในปีต่อ ๆ ไป องค์การมหาชนแต่ละแห่งต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในเรื่องนี้ ทั้งนี้ จะอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.ร. กำหนด

3.3 กลุ่มเป้าหมาย

อาศัยความตาม มาตรา 53 แห่ง พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการ คือ องค์การมหาชนซึ่งในปัจจุบัน มีการตีความทางวิชาการว่าหมายรวมถึง องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่มีภารกิจในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 แต่โดยที่ในทางกฎหมายองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ในขณะที่หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะจะมีระบบการประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้ง ดังนั้น การดำเนินการในเรื่องนี้จะกำหนดระยะการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ได้แก่ องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 17 แห่ง

ระยะที่ 2 ได้แก่ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 8 แห่ง

3.4 วิธีการจัดทำข้อตกลง

1) กำหนดให้มีคณะกรรมการ 2 ระดับ ได้แก่

- คณะกรรมการกำกับการจัดทำข้อตกลงและประเมินผล ทำหน้าที่กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การเจรจาข้อตกลงผลงาน เป้าหมาย วิธีการประเมินผล และจัดสรรสิ่งจูงใจ กำกับให้องค์การมหาชนและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลดำเนินการตามหลักเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน และแก้ไขปัญหาอันเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงและประเมินผล ซึ่งเห็นควรให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการดังกล่าว

- คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล ได้แก่ ผู้ที่ประธาน ก.พ.ร. แต่งตั้ง ทำหน้าที่เจรจาเพื่อตกลงการพัฒนาการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย และสิ่งจูงใจของ องค์การมหาชน รวมทั้งทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้

2) ในการทำข้อตกลงผลการดำเนินงานต้องมีการเจรจาร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลกับผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของ องค์การมหาชน ได้แก่ รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง หรือตามพระราชบัญญัติ แล้วแต่กรณี ประธานคณะกรรมการหรือกรรมการที่ประธานคณะกรรมการมอบหมาย และ ผู้อำนวยการองค์การมหาชน

3) องค์การมหาชนทุกแห่งต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งต้อง ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาการดำเนินกิจการ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป้าหมายของแต่ละ ตัวชี้วัด สิ่งจูงใจที่ต้องการได้รับ แผนการนำสิ่งจูงใจที่ได้รับไปจัดสรรหรือใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อนำมาเจรจาและตกลงกับรัฐมนตรีและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล

4) เมื่อองค์การมหาชนสามารถเจรจาได้ข้อตกลงและมีการลงนามในข้อตกลง ผลการดำเนินงานแล้ว ให้ประกาศให้ประชาชนทราบ โดยอาจเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การ มหาชน

3.5 กรอบการประเมิน

องค์การมหาชนต้องได้รับการประเมินผลการดำเนินกิจการเพื่อรับสิ่งจูงใจตาม ข้อตกลงผลการดำเนินงาน ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการตัวชี้วัด 4 มิติ ประกอบด้วย

- มิติที่ (1) มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
- มิติที่ (2) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- มิติที่ (3) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
- มิติที่ (4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

3.6 สิ่งจูงใจที่ให้แก่องค์การมหาชน

สิ่งจูงใจที่องค์การมหาชนจะได้รับขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการดำเนินกิจการตาม เป้าหมายที่ได้รับไว้ตามข้อตกลง ดังนี้

- มาตรการเชิงบวก
 - ส่วนแบ่งจากการลดค่าใช้จ่าย
 - การเพิ่มเงินอุดหนุนทั่วไปรายปี
 - อัตราค่าตอบแทนผันแปรของผู้บริหาร (ไม่เกิน 25% ของเงินเดือน ประจำ)
 - การเลื่อนขั้นตราของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้เร็วขึ้น

- อื่น ๆ ตามการตกลงขององค์การมหาชนกับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผล
- มาตรการเชิงลบ
 - การยกเลิกสัญญาของผู้อำนวยความสะดวกการมหาชนก่อนหมดอายุของสัญญาจ้าง
 - อื่น ๆ ตามการตกลงขององค์การมหาชนกับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผลอื่น ๆ

3.7 ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ กรกฎาคม 2547 – ธันวาคม 2548

รายละเอียดตามแผนผังแนบท้าย

3. ประเด็นการพิจารณา

จะเห็นชอบกับหลักการ แนวทาง และวิธีการการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชนตามที่ ก.พ.ร. เสนอหรือไม่ ประการใด