

แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน

คำอธิบาย

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ยกเลิกแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ และเห็นชอบกับแนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน และให้องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

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

๑) การปรับปรุงในภาพรวม

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

(๒) แก้ไข/เพิ่มเติมเนื้อหาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๓) เพิ่มเติมเนื้อหาให้ครอบคลุมมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง อาทิ หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน และหลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน แนวทางการจ่ายชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน การกำหนดกรอบเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน

๒) แนวทางที่กำหนดเพิ่มเติม

กรณีแนวทางที่ต้องปฏิบัติ

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

(๒) กำหนดกรอบระยะเวลาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชน ให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

(๓) เพิ่มเติมระบบการประเมินคณะกรรมการ โดยให้มีการประเมินตนเองทั้งแบบรายบุคคลและแบบทั้งคณะ

กรณีแนวทางที่เป็นคำแนะนำ

(๑) เพิ่มคุณสมบัติของคณะกรรมการเรื่องวุฒิการศึกษาโดยกำหนดให้คณะกรรมการควรมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

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

(๓) เพิ่มเติมเงื่อนไขการแต่งตั้งกรรมการ ที่ปรึกษา หรืออนุกรรมการ ดังนี้

- กำหนดจำนวนที่ปรึกษาของคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการอาจแต่งตั้ง ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ (ซึ่งไม่ใช่ที่ปรึกษาที่องค์การมหาชน จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามสัญญาจ้าง) จำนวนไม่เกิน ๓ คน

- ไม่ควรแต่งตั้งผู้อำนวยการที่เพิ่งพ้นจากตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาขององค์การมหาชนหรือที่ปรึกษาของคณะกรรมการภายในระยะเวลา ๑ ปี ยกเว้นมีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๔) ปรับแก้ไขให้มีการใช้ระบบสัญญาจ้างกับเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนทุกตำแหน่ง แต่สำหรับระยะเวลาของสัญญาจ้างให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการ ที่จะพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

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

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

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

(๘) เพิ่มเติมแนวทางให้คณะกรรมการควรกำหนดจำนวนครั้งในการเข้าร่วมประชุมขั้นต่ำไว้ ในข้อบังคับ หากกรรมการขาดประชุมเกิน ๓ ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลสมควร ถือว่าบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการสามารถเสนอรัฐมนตรีให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งได้

(๙) เพิ่มเติมเรื่องระบบการประเมิน โดยให้คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินคณะกรรมการตรวจสอบและอนุกรรมการคณะต่าง ๆ ด้วย

(๑๐) เพิ่มเติมกรณีกรรมการขององค์การมหาชนจะดำรงตำแหน่งในองค์การมหาชนและรัฐวิสาหกิจอื่นเกินกว่าจำนวน ๓ แห่งมิได้

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

สำนักงาน ก.พ.ร.

พฤษภาคม ๒๕๖๑

แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน

๑. ที่มา

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ เรียกว่า “องค์การมหาชน” มีสถานะเป็นนิติบุคคล ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับกรณีที่รัฐบาลมีแผนงานหรือ นโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะในการจัดทำบริการสาธารณะและมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงาน บริหารขึ้นใหม่แตกต่างจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและ บุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นภารกิจที่มีได้มีลักษณะเชิงพาณิชย์ ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหา กำไรเป็นหลัก รัฐให้เงินอุดหนุน หรือสามารถเลี้ยงตัวเองได้ รัฐมีอำนาจกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนด การลงทุนต้องขอความเห็นชอบจากรัฐ และบุคลากรมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การปฏิบัติงานขององค์การมหาชนมีได้อยู่ในกรอบของกฎระเบียบราชการ การบริหารงานมี ความอิสระ คล่องตัว และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการองค์การมหาชน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายการบริหารงาน ให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงาน อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงิน ตลอดจนควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป การออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือ ข้อกำหนดต่าง ๆ

คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบแนวทางการบริหาร ของคณะกรรมการองค์การมหาชนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร.เสนอ ให้เป็นมาตรฐานการบริหารงานและให้ องค์การมหาชนทุกแห่งนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์การมหาชนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการกำกับดูแลตนเองที่ดี

ต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยปรับปรุง องค์ประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน ตลอดจน กำหนดการควบคุมดูแลการดำเนินงานขององค์การมหาชน ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดแนวทาง การปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้อง เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ความซื่อสัตย์สุจริต การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน

โดยที่มาตรา ๕/๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะต่อ คณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาองค์การมหาชน ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้ประกาศใช้มาระยะหนึ่งแล้ว จึงสมควรที่จะมีการศึกษาปัญหาอุปสรรค อันเกิดจากการนำแนวทางการบริหารไปปฏิบัติ พร้อมทั้งตัวอย่างการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ

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

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

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

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชนตามมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และส่งเสริมให้คณะกรรมการองค์การมหาชนมีเครื่องมือกำกับการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. กฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ

มาตรา ๑๗ การใช้จ่ายเงินขององค์การมหาชน ให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจการขององค์การมหาชน โดยเฉพาะ

การเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๙ ให้มีคณะกรรมการของแต่ละองค์การมหาชน ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการ โดยมีองค์ประกอบตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง และให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

คณะกรรมการมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินสิบเอ็ดคน โดยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ภายใต้บังคับวรรคสาม คณะกรรมการขององค์การมหาชนอาจประกอบด้วยผู้แทนของส่วนราชการซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งก็ได้

มาตรา ๑๙/๑ ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์การมหาชนเกินกว่าสามแห่งไม่ได้ ทั้งนี้ให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการด้วยการนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

มาตรา ๒๐ ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าและไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๓) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศซึ่งองค์การมหาชนจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการขององค์การมหาชนนั้น

มาตรา ๒๑ ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับองค์การมหาชนนั้น หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการขององค์การมหาชนนั้น ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่องค์การมหาชนเป็นผู้ถือหุ้น

มาตรา ๒๒ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งมีวาระการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินคราวละสี่ปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๒๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและการดำเนินการขององค์การมหาชน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

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

(ข) การกำหนดรูปแบบผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนและ
เครื่องหมายองค์การมหาชน

(๔) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกำหนด

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

มาตรา ๒๕ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการได้
ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบตาม
มาตรา ๒๔ (๓) (ง) และคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ
มอบหมายได้

มาตรา ๒๖ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา กรรมการตรวจสอบ และอนุกรรมการ
ได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๗ ให้องค์การมหาชนมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง ซึ่งจะเรียกชื่อตำแหน่งเป็นอย่างอื่น
ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งก็ได้

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ

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

มาตรา ๓๓ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนขององค์การมหาชน
เพื่อการนี้ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับ
ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๔ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ
ผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๕ การบัญชีขององค์การมหาชน ให้จัดทำตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด
ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีและการพัสดุ
ขององค์การมหาชน ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และลงโทษทางวินัยของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

มาตรา ๔๐ ให้องค์การมหาชนจัดทำบัญชีงบการเงิน และบัญชีทำการส่งผู้สอบบัญชีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ในทุกรอบปี ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการแต่งตั้ง ด้วยความเห็นชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินขององค์การมหาชน โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นข้อวิเคราะหว่า การใช้จ่ายดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด และได้ผลตามเป้าหมายเพียงใด แล้วทำบันทึกรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการ

มาตรา ๔๒ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การมหาชน และเพื่อให้องค์การมหาชนมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจการตามความเหมาะสมภายใต้การกำกับดูแลโดยมีเป้าหมายที่แน่ชัด ให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนตามที่ กพม. กำหนด

๓.๒ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

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

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

๓.๒.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เรื่อง แนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชน

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

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

๓.๒.๓ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

๓.๒.๔ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ขอบปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ และมติคณะรัฐมนตรีทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนให้ กพม. รับผิดชอบ รับผิดชอบการกำกับดูแล และกลั่นกรองเรื่องขององค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี จากเดิมที่มอบหมายให้ ก.พ.ร. รับผิดชอบ

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

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

๔. นิยามศัพท์

องค์การมหาชน หมายถึง องค์การมหาชนที่ได้รับการจัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการองค์การมหาชน

แนวทางที่ “ต้องปฏิบัติ” หมายถึง แนวทางที่กำหนดสืบเนื่องจากมีข้อกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ หรือเป็นแนวทางตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการต้องปฏิบัติตาม

แนวทางที่เป็น “คำแนะนำ” เป็นแนวทางที่รวบรวมจากแนวทางการบริหารของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตัวอย่างการบริหารจัดการที่ดีของคณะกรรมการในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น ซึ่งคณะกรรมการสามารถพิจารณานำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม

๕. แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน

๕.๑ โครงสร้างคณะกรรมการ

๕.๑.๑ องค์ประกอบและคุณสมบัติ (ต้องปฏิบัติ)

๑) องค์ประกอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้งของคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ มีองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง และให้อำนาจการเป็นกรรมการและเลขานุการแต่ต้องไม่เกินสิบเอ็ดคน โดยกำหนดเป็น

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

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง อาจประกอบด้วยผู้แทนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับภารกิจขององค์การมหาชน

๒) คุณสมบัติของคณะกรรมการ

ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย (ยกเว้นกรรมการชาวต่างประเทศที่องค์การมหาชนจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการขององค์การมหาชนนั้น)

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปีบริบูรณ์ แต่ต้องไม่เกิน ๗๐ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน

(๓) มีคุณวุฒิ ประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๘) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับองค์การมหาชนนั้น หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการขององค์การมหาชนนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่องค์การมหาชนเป็นผู้ถือหุ้น

๕.๑.๒ การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการ

แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

๑) คณะกรรมการยกร่างระเบียบการสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน เสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งให้ความเห็นชอบ

เนื้อหาของระเบียบฯ ประกอบด้วย หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน หน้าที่ของคณะอนุกรรมการสรรหา ปฏิทินการสรรหา ขั้นตอนและวิธีการสรรหา พร้อมทั้งอัตราเบี้ยประชุมของคณะอนุกรรมการฯ เพื่อให้การสรรหา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เปิดเผย โปร่งใสและยุติธรรม

๒) ประธานกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้มีอำนาจลงนามในระเบียบ ยกเว้นกรณีที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

๓) กรรมการขององค์การมหาชนจะดำรงตำแหน่งในองค์การมหาชนอื่นเกินกว่าจำนวนสามแห่งมิได้ โดยให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนด้วย แต่การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งไม่รวมถึงการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

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

๕) เมื่อประธานกรรมการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งครบวาระการดำรงตำแหน่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับตำแหน่งใหม่เข้ารับหน้าที่

แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) คณะกรรมการควรสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

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

กรรมการอาชีพในทำเนียบ Thai Institute of Directors (Chartered Director) หรือคัดเลือกรายชื่อด้วยวิธีอื่นที่คณะกรรมการกำหนด ก็ได้

๓) กรรมการขององค์การมหาชนจะดำรงตำแหน่งในองค์การมหาชนและรัฐวิสาหกิจอื่นเกินกว่าจำนวนสามแห่งมิได้

๕.๑.๓ การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบและคณะอนุกรรมการ (ต้องปฏิบัติ)

๑) การได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการขององค์การมหาชน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด คือ

๑.๑) รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการตามช่วงอัตราเบี้ยประชุมและการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

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

๑.๒) ให้กำหนดอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะอนุกรรมการ ดังนี้

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

(๔) ประธานกรรมการตรวจสอบและประธานอนุกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่ากรรมการตรวจสอบและอนุกรรมการร้อยละ ๒๕

(๕) ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ให้ได้รับในอัตราที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่สูงเกินกว่าอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ในองค์การมหาชน ไม่ได้รับเบี้ยประชุม

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการ และที่ปรึกษาของคณะกรรมการได้รับเบี้ยประชุมเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเฉพาะเดือนที่มีการประชุม และบุคคลนั้นได้เข้าร่วมประชุมด้วย

๑.๓) ให้คณะกรรมการแต่ละแห่ง เป็นผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ
คณะกรรมการตรวจสอบ และที่ปรึกษาของคณะกรรมการ

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

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

๔) คณะรัฐมนตรีมีอำนาจพิจารณาการจัดกลุ่มองค์กรมหาชนกลุ่มที่ ๑

๕.๑.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและคณะอนุกรรมการ

แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

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

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

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

แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) คณะกรรมการอาจพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอื่น ๆ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และค่าใช้จ่ายขององค์การมหาชนเป็นสำคัญ รวมถึงอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาของคณะกรรมการ จำนวนไม่เกิน ๓ คน จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การมหาชน (ไม่ใช่ที่ปรึกษาที่องค์การมหาชนจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามสัญญาจ้าง) และให้มีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการ ทั้งนี้ ที่ปรึกษาของคณะกรรมการจะได้รับเบี้ยประชุมเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเฉพาะเดือนที่เข้าร่วมประชุม

๒) หากไม่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ คณะกรรมการไม่ควรแต่งตั้งให้อำนาจการที่เพิกถอนจากตำแหน่งมาดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาขององค์การมหาชนหรือที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ให้อำนาจการพ้นจากตำแหน่ง

๕.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ (ต้องปฏิบัติ)

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินการและกิจกรรมทั่วไปขององค์การมหาชน รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณประจำปีให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอำนาจหน้าที่ให้รวมถึง

- ๑) กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานขององค์การมหาชน
- ๒) อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงินขององค์การมหาชน
- ๓) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่อง ดังต่อไปนี้
 - (ก) การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว
 - (ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน
 - (ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างขององค์การมหาชน
 - (ง) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน
 - (จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน
 - (ฉ) การแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ
 - (ช) การกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายใน
 - (ซ) การกำหนดรูปแบบให้อำนาจการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนและเครื่องหมายขององค์การมหาชน

๔) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อาทิ

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

๕.๓ แนวทางการควบคุมดูแลการดำเนินการขององค์การมหาชน

๕.๓.๑ แนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยยึดแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

องค์การมหาชนต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ต่อเนื่องเป็นระยะเวลา ๕ ปี และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี

- (๑) จัดประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อวางแผนในจำนวนครั้งที่เหมาะสม

(๒) มีกระบวนการในการวางแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

- กำหนดขั้นตอนและผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญ
- กำหนดกรอบเวลาที่ใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว และเหตุผลที่ใช้ในการกำหนดกรอบเวลาเช่นนั้น
- ดำเนินกิจกรรมในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับกรอบเวลาที่กำหนดไว้

(๓) มีการระบุวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการนำปัจจัยต่อไปนี้มาประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์

- ความต้องการ ความคาดหวัง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน
- สภาพการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศขององค์การมหาชน
- นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางด้านเทคโนโลยีและด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อบริการและการดำเนินการขององค์การมหาชน
- จุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การมหาชน
- การศึกษาวิเคราะห์ถึงโอกาสในการปรับเปลี่ยนทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้กับบริการ หรือกิจกรรมที่มีความสำคัญกว่า
- ความเสี่ยงในด้านการเงิน สังคมและจริยธรรม กฎหมาย ข้อบังคับ และด้านอื่น ๆ
- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจระดับประเทศหรือระดับโลก
- ลักษณะเฉพาะขององค์การมหาชน
- จุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน

(๔) กำหนดให้มีการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก แผนปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติงาน และระบุระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

(๕) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเปิดกว้างให้มีการสื่อสารทำความเข้าใจของแผนปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร

(๖) วันที่จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณสำเร็จ

๒) การทบทวนและปรับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี

- (๑) การทบทวนปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
- (๒) การจัดทำรายงานหรือบันทึกแสดงเหตุผลการทบทวนและปรับปรุงแผน

๓) การควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี

(๑) การกำกับให้มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานเพื่อนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลัก รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

(๒) การติดตามและกำกับให้มีระบบรายงานเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับ เป้าหมายของแผนเป็นระยะ

(๓) ผลการปฏิบัติตามแผน

๕.๓.๒ แนวทางการบริหารการเงิน

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการบริหารการเงินขององค์การมหาชน โดยยึดแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

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

แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) กำกับให้มีการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การมหาชน โดยพิจารณาจาก ต้นทุนต่อหน่วยเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้องค์การมหาชนมีต้นทุนต่อหน่วย ที่ต่ำกว่า หรือผลผลิตที่สูงกว่าหากมีค่าใช้จ่ายเท่ากัน

๒) กำกับให้องค์การมหาชนบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ มีการลดค่าใช้จ่าย และ/หรือ หารายได้ เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน

๕.๓.๓ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชน โดยยึดแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

๑) กำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ เพื่อให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน

๒) กำกับให้ผู้อำนวยการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

กลุ่มองค์กรมหาชน	ลักษณะขององค์กรมหาชน
กลุ่มที่ ๑ พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน อัตราเงินเดือนของผู้บริหาร (เงินเดือนประจำ) ๑๐๐,๐๐๐ – ๓๐๐,๐๐๐ บาท	องค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญเฉพาะด้านของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายในระยะเวลาจำกัด ซึ่งต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารเครือข่ายหรือการบริหารองค์กรที่มีสาขา ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งนี้ องค์กรมหาชนที่จะถูกจัดลงในกลุ่มที่ ๑ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี
กลุ่มที่ ๒ บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้าน หรือสหวิทยาการ อัตราเงินเดือนของผู้บริหาร ๑๐๐,๐๐๐ – ๒๕๐,๐๐๐ บาท	องค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่ใช้วิชาชีพระดับสูง ซับซ้อน หรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมายในการริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ และความสามารถในการบริหารองค์กรที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศหรือต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการร่วมมือกับต่างประเทศ
กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป อัตราเงินเดือนของผู้บริหาร ๑๐๐,๐๐๐ – ๒๐๐,๐๐๐ บาท	องค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ดำเนินงานศึกษาวิจัยทั่วไปหรืองานบริการทั่วไปหรืองานปกติประจำ หรืองานให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า/ผู้รับบริการเฉพาะครอบคลุมในขอบเขตจำกัด ใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรขนาดเล็กที่มีธุรกรรมไม่หลากหลาย

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

ค่าตอบแทนรวมของผู้บริหาร = เงินเดือนประจำ + ๒๕% เป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น + ๒๕% ค่าตอบแทนผันแปร

๔) กำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงาน และไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๕) ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินกว่าร้อยละสามสิบของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณนั้น ยกเว้น องค์การมหาชนที่มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ หากจำเป็น ต้องกำกับให้องค์การมหาชนหารายได้เพื่อนำมาจ่ายในส่วนที่เกินกว่าที่กำหนด

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

(เงินอุดหนุน + เงินทุนสะสม + รายได้)

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

๖) กำกับให้มีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง

๗) กำกับให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

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

(๒) กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยระบุไว้ในสัญญาจ้าง

(๓) กรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง (กรณีเลิกจ้างก่อนครบสัญญาจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร) ให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้าง หรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

๑) กำหนดให้ใช้ระบบสัญญาจ้างกับเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนทุกตำแหน่ง โดยพิจารณาระยะเวลาของสัญญาจ้างตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ควรกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนหรือการดำรงอยู่ในตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง

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

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

๒) ส่งเสริมให้มีการนำแนวคิดสมรรถนะ มาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมิน และการให้ค่าตอบแทน

๓) กำหนดระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ที่มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินที่ชัดเจน เช่น องค์การมหาชนมีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็น การบรรลุวัตถุประสงค์จัดตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า เจ้าหน้าที่องค์การมหาชนที่ได้รับเงิน ค่าตอบแทนพิเศษมีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับทีมงานและระดับบุคคลเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น

๔) ประกาศนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษว่าขึ้นอยู่กับผลประกอบการในภาพรวม ขององค์การมหาชนให้เจ้าหน้าที่องค์การมหาชนทราบล่วงหน้าตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นต้องจ่าย ค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกปี

๕.๓.๔ แนวทางการควบคุมภายใน (ต้องปฏิบัติ)

คณะกรรมการต้องกำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจสอบภายใน โดยมี ผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อ คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการ และต้องกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการให้มีระบบการควบคุมภายใน และการประเมินผลการควบคุมภายในตามแนวทางของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนี้

๑) สภาพแวดล้อมของการควบคุม

ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจต้องสร้างบรรยากาศของ การควบคุม เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยรับตรวจ เกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของ การควบคุมภายใน รวมทั้งดำรงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี

๒) การประเมินความเสี่ยง

ฝ่ายบริหารต้องประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มี ผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจอย่างเพียงพอและเหมาะสม

๓) กิจกรรมการควบคุม

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อป้องกัน หรือลดความเสียหาย ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นและให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ การควบคุมภายใน

๔) สารสนเทศและการสื่อสาร

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศอย่างเพียงพอ และสื่อสารให้ฝ่ายบริหารและบุคลากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศนั้นในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

๕) การติดตามประเมินผล

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีการติดตามประเมินผล โดยการติดตามผลในระหว่าง การปฏิบัติงาน และการประเมินผลเป็นรายครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในที่วางไว้เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติจริง และมีประสิทธิผล

๕.๓.๕ แนวทางการบริหารทั่วไป

แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

คณะกรรมการต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการศึกษากฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับกับองค์การมหาชนให้ครบถ้วน ติดตามข้อมูล การปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเหล่านั้นให้ทันสมัยที่สุด

แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

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

๒) คณะกรรมการควรส่งเสริมให้องค์การมหาชนนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) มาปรับใช้ในการดำเนินงาน

๓) คณะกรรมการควรกำกับให้มีการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสในการดำเนินกิจการ ในรายงานประจำปี หรือ เว็บไซต์ขององค์การมหาชน โดยมีหัวข้อที่ควรเปิดเผย ดังนี้

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

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

๕.๓.๖ แนวทางการบริหารการประชุม

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการบริหารการประชุม โดยยึดแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

คณะกรรมการต้องกำกับให้มีการจัดประชุมทุกเดือนหรืออย่างน้อย ๒ เดือนต่อครั้ง ตามความเหมาะสม

แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

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

๒) คณะกรรมการควรกำกับการบริหารการประชุมตามแนวทาง ดังนี้

(๑) ดำเนินการประชุมตามวาระที่กำหนดไว้

(๒) ควรกำหนดจำนวนขั้นต่ำของการเข้าร่วมประชุมของกรรมการไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนว่า หากกรรมการผู้ใดขาดการประชุมเกินกว่า ๓ ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลสมควร ให้ถือว่ากรรมการผู้นั้นไม่ประสงค์ที่จะเป็นกรรมการอีกต่อไปเพราะบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งคณะกรรมการอาจจะเสนอต่อรัฐมนตรีผู้รักษาการฯ ให้กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

(๓) วาระสำคัญที่ควรเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ

- แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี
- แผนและรายงานผลการลงทุนและการเงิน
- การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน
- ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อกำหนดการบริหารงาน
- โครงสร้างอัตรากำลัง อัตรากำลังเงินเดือน
- แผนและรายงานผลการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหาร

ความเสี่ยง การบริหารจัดการสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านภารกิจหลัก

- รายงานกิจการประจำปี
- รายงานผลการดำเนินการขององค์การมหาชนแก่รัฐมนตรีที่กำกับดูแล
- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

(๔) กรรมการทุกรายที่เข้าร่วมประชุมต้องรับผิดชอบร่วมกันต่อมติคณะกรรมการ เว้นแต่ได้แสดงการคัดค้านในที่ประชุม โดยปรากฏในรายงานการประชุม หรือได้ทำหนังสือถึงประธานภายใน ๓ วันนับแต่วันประชุม

(๕) กรรมการควรใช้สิทธิซักถามในที่ประชุมก่อนที่จะลงมติใด ๆ รวมทั้งควรกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำรายงานการประชุมที่ครบถ้วน ถูกต้อง และมีรายละเอียดพอสมควรด้วย

๕.๓.๗ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดยยึดแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ต้องปฏิบัติ

๑) การประเมินหน่วยงาน

(๑) คณะกรรมการต้องกำกับให้องค์การมหาชนดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(๒) คณะกรรมการต้องกำกับให้องค์การมหาชนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ กพม. กำหนด

๒) การประเมินคณะกรรมการ

คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบการประเมินคณะกรรมการ โดยมีการประเมินตนเองแบบรายบุคคลและแบบทั้งคณะ เมื่อทราบผลการประเมินคณะกรรมการจะร่วมกันกำหนดแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

๓) การประเมินผู้อำนวยการและผู้บริหารระดับสูง

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

แนวทางที่เป็นคำแนะนำ

คณะกรรมการควรจัดให้มีการประเมินคณะกรรมการตรวจสอบและคณะอนุกรรมการคณะต่าง ๆ

๕.๓.๘ การจัดทำประมวลจริยธรรมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ (ต้องปฏิบัติ)

คณะกรรมการต้องกำกับให้มีการกำหนดประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖