

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๘/๕๐๘



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ความเห็นต่อร่างระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. ....

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

อ้างอิง หนังสือสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ด่วนที่สุด ที่ พม ๕๓๑๐/๑๙๐๘ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. เกี่ยวกับประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตต่อร่างระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาการถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. ....

ตามที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) ขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาให้ความเห็นต่อระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. .... ในประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตและคำชี้แจงต่อร่างระเบียบดังกล่าว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้วมีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตต่อร่างระเบียบดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุนทรี สุภาสงวน)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๘ และ ๐ ๙๔๕๕๗ ๙๐๘๔ (สุณิ)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. เกี่ยวกับประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตต่อร่างระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. .... ในการประชุมคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ครั้งที่ 8/2564 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2564

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทน	ควรกำหนดให้คณะกรรมการสรรหามีอำนาจกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการด้วยหรือไม่ และชื่อคณะกรรมการควรเปลี่ยน เป็น “คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน”	<p>การกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้างเกิดขึ้นเมื่อคณะกรรมการเห็นชอบบุคคล จากนั้นคณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนและร่างสัญญาจ้าง โดยมีวิธีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณะกรรมการดำเนินการด้วยตนเอง</li> <li>2. ตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้าง</li> <li>3. มอบหมายบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ดำเนินการ</li> <li>4. มอบหมายคณะกรรมการสรรหาให้ทำหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้าง</li> </ol> <p>ทั้งนี้ การกำหนดค่าตอบแทนต้องใช้วิธีการเจรจา และไม่ควรถูกกำหนดไว้ให้ใกล้เคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับตามผลงานเป็นระยะ แต่คณะกรรมการไม่ควรมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหามีอำนาจหน้าที่นี้ตั้งแต่ต้น เพื่อให้มีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุล เนื่องจากอาจมีประเด็นโต้แย้งในภายหลัง เช่น มีการกล่าวหาว่าคณะกรรมการสรรหาทำหน้าที่เลือกเสนอชื่อ และกำหนดค่าตอบแทนสูง ๆ ให้กับบุคคลที่มีความใกล้ชิด เป็นต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่ ครม. กำหนด (มาตรา 34 พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542)</li> <li>● หากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้บุคคลหรือคณะบุคคลดำเนินการเจรจาต่อรองเบื้องต้นและยกร่างสัญญาจ้างเพื่อเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา ก็ย่อมสามารถกระทำได้ ทั้งกรณีมอบกรรมการองค์การมหาชนหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือมอบคณะกรรมการสรรหาฯ หรือมอบคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสัญญาจ้างที่แต่งตั้งขึ้นใหม่ ในส่วนการกำหนดชื่อคณะกรรมการขึ้นอยู่กับคณะกรรมการฯ พิจารณาตามความเหมาะสม</li> <li>● ทั้งนี้ ควรกำหนดให้มีกระบวนการเจรจาต่อรองเบื้องต้นเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นภายหลังจากคณะกรรมการฯ พิจารณาเห็นชอบชื่อผู้ที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ</li> </ul>

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิตินิติการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
2	<p>บทบาท อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีและระยะเวลาการพิจารณาของรัฐมนตรี</p>	<p>1. รัฐมนตรีเห็นชอบการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ ตามที่คณะกรรมการเสนอ รัฐมนตรีอาจพิจารณาโดยเพิ่มเติมความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศด้านสังคมหรือประเด็นอื่น ๆ ที่คณะกรรมการไม่ได้กำหนดไว้ เป็นต้น หากมีความล่าช้าอาจทำให้ระยะเวลาการแต่งตั้ง 90 วัน (เพิ่มเติมอีก 60 วัน) ไม่ทันตามกำหนดจะต้องทำอย่างไรสามารถกำหนดไว้ในระเบียบได้หรือไม่ เพราะถ้ารัฐมนตรีไม่เห็นชอบหรือไม่ส่งเรื่องกลับมาการสรรหา ก็ไม่สามารถเริ่มกระบวนการต่อไปได้</p> <p>2. รัฐมนตรีในฐานะผู้กำกับดูแลและฝายนโยบายมีอำนาจที่จะเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาได้หรือไม่ เพราะความสัมพันธ์การทำงาน</p>	<p>1. ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 24/1 กำหนดให้การแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 60 วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการรายงานผลให้ กพม. เพื่อรายงาน ครม. เพื่อพิจารณา ระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาเร่งรัด ทั้ง รัฐมนตรี คณะกรรมการ และ กพม. และไม่สามารถขยายได้</p> <p>2. ในร่างระเบียบกำหนดตาม พ.ร.ฎ. และมติ ครม. ไม่ควรเพิ่มเติมกรอบระยะเวลาการพิจารณาของรัฐมนตรี</p> <p>3. บทบาท อำนาจหน้าที่ รัฐมนตรี ตามร่างระเบียบและมติ ครม.</p> <p><b>(1) ก่อนเริ่มกระบวนการสรรหา</b> - พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ</p> <p><b>(2) เมื่อสรรหาเสร็จและคณะกรรมการเห็นชอบตัวบุคคล</b> - รับทราบบุคคลที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบ - เห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>4. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐมนตรี คณะกรรมการ และผู้อำนวยการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีผู้รักษาการตาม พ.ร.ฎ. จัดตั้งฯ เป็นไปตามมาตรา 43 แห่ง พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างรัฐมนตรีฯ และองค์การมหาชน โดยรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชน นโยบายของรัฐบาล มติของ ครม. ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนนั้น</li> <li>● ระยะเวลาการสรรหาผู้อำนวยการเป็นไปตามที่กฎหมาย (มาตรา 27/1 พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพ.ร.ฎ. จัดตั้ง พอช.) และมติ ครม. เมื่อวันที่ 11 ก.ค. 2560 (หลักเกณฑ์การสรรหา ข้อ 3) และข้อ 4)) กำหนดไว้ รวมทั้งการดำเนินการกรณีที่มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาดังกล่าว</li> <li>● คณะกรรมการองค์การมหาชน เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ (มาตรา 27 วรรคสอง พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และพ.ร.ฎ. จัดตั้ง พอช.) ดังนั้น ประธานกรรมการจึง</li> </ul>

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
		<p>กับรัฐมนตรีตามความเป็นจริง ผู้อำนวยการจะมีบทบาทมากกว่าคณะกรรมการ</p> <p>3. หากดำเนินการไม่เสร็จภายในเวลา 90 วัน ขยายอีก 60 วัน คณะกรรมการจะต้องรายงาน กพม. เพื่อรายงานกรม. ใครจะเป็นผู้ลงนามแต่งตั้งผู้อำนวยการ รัฐมนตรี หรือ ประธานกรรมการสถาบัน</p>	<p>(1) ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐมนตรี ต่อ คณะกรรมการ และผู้อำนวยการเป็นความสัมพันธ์ ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนิน กิจการของสถาบัน ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 40</p> <p>(2) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับ ผู้อำนวยการ เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะ การบังคับบัญชาตามที่ที่กฎหมายกำหนด เพราะ ผู้อำนวยการ ต้อง รับผิดชอบ ต่อ คณะกรรมการในการบริหารกิจการของสถาบัน ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 28</p> <p>5. รัฐมนตรีสามารถให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการสรรหาได้ในฐานะผู้กำกับดูแล แต่ไม่ ควรระบุไว้ในระเบียบ เนื่องจากมติ กรม. ไม่ได้ กำหนดเช่นเดียวกับการสรรหาคณะกรรมการ รัฐมนตรีได้มีข้อเสนอแนะและคณะอนุกรรมการ สรรหาได้นำข้อเสนอแนะของรัฐมนตรียพิจารณาด้วย</p> <p>6. หากดำเนินการไม่เสร็จตามกำหนดระยะเวลา คณะ กรรมการต้องรายงาน กพม. ซึ่ง กพม. จะพิจารณาและอาจมีแนวทาง ดังนี้</p> <p>(1) เสนอ กรม. พิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการ โดยขอความเห็นรัฐมนตรี</p> <p>(2) เสนอรัฐมนตรีให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาบุคคลให้เสร็จเรียบร้อย</p> <p>(3) เสนอให้คณะกรรมการโดยตรงดำเนินการสรรหาให้เสร็จเรียบร้อย</p>	<p>เป็นผู้ลงนามคำสั่งแต่งตั้งผู้อำนวยการ องค์การมหาชน</p>

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิตินิติการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
			<p>(4) พิจารณาเป็นอย่างอื่น</p> <p>7. ไม่ว่า क्रम. เห็นชอบบุคคล หรือดำเนินการสรรหาเสร็จภายในระยะเวลา คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้อำนวยการและประธานเป็นผู้ลงนามคำสั่งแต่งตั้ง ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 24</p>	
3	<p><b>บทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ</b></p>	<p>1. การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จะกำหนดให้มีการตั้งคณะบุคคลขึ้นมาพิจารณาเสนอชื่อบุคคลเพื่อทำหน้าที่คณะกรรมการสรรหาได้หรือไม่</p> <p>2. การมอบนโยบาย ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหา ผู้อำนวยการ คณะกรรมการสามารถมอบคณะกรรมการสรรหาได้หรือไม่ ร่างระเบียบกำหนดอย่างไร เพิ่มเติมให้มีความชัดเจนมากกว่านี้ได้หรือไม่</p> <p>3. การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการ ใครเป็นผู้กำหนด กำหนดอย่างไร</p> <p>4. การจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการ และการกำหนดเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของ</p>	<p>1. บทบาทคณะกรรมการตามลำดับในการสรรหาผู้อำนวยการ</p> <p>(1) กำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทน ผู้อำนวยการเสนอรัฐมนตรี</p> <p>(2) เสนอ กพม. รับทราบวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการที่รัฐมนตรีเห็นชอบ</p> <p>(3) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา</p> <p>(4) พิจารณาเห็นชอบบุคคลที่เหมาะสมเป็นผู้อำนวยการตามคณะกรรมการสรรหาเสนอ</p> <p>(5) พิจารณาร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการและเจรจา กำหนดเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ</p> <p>(6) เสนอชื่อให้รัฐมนตรีรับทราบบุคคลที่คณะกรรมการเห็นชอบ พร้อมกับร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการเพื่อให้รัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>(7) ประธานกรรมการลงนามสัญญาจ้างและมีคำสั่งแต่งตั้งผู้อำนวยการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหา เป็นไปตามมติ क्रम. เมื่อวันที่ 11 ก.ค. 2560 (หลักเกณฑ์การสรรหาฯ ข้อ 5) ในส่วนการได้มาซึ่งรายชื่อบุคคลเพื่อทำหน้าที่คณะกรรมการสรรหาเป็นการพิจารณาของคณะกรรมการองค์การมหาชนที่จะกำหนดตามความเหมาะสม</li> <li>● การมอบนโยบาย ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหาผู้อำนวยการ เป็นการควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารจัดการภายในองค์การมหาชน หากจะกำหนดในร่างระเบียบฯ ต้องสามารถอ้างอิงถึงกฎหมาย (พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.ฎ. จัดตั้ง) และ มติ क्रम. ที่ให้อำนาจได้อย่างชัดเจน.</li> <li>● ขั้นตอนการสรรหาตามมติ क्रम. เมื่อวันที่ 11 ก.ค. 2560 (หลักเกณฑ์การสรรหาฯ</li> </ul>

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิตินิติการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
		ผู้อำนวยการ	<p>2. การตั้งคณะบุคคลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่คัดเลือก คณะอนุกรรมการสรรหาก่อนเสนอคณะกรรมการ เป็นกระบวนการภายในของคณะกรรมการที่จะ กำหนดหรือออกแบบการได้มา แต่ไม่ควรกำหนดไว้ใน ระเบียบเพราะเป็นเรื่องภายในและนอกเหนือจาก มติ ครม.</p> <p>3. กำกับดูแลการดำเนินการสรรหา มอบนโยบาย แนวทาง ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหา ผู้อำนวยการ คณะกรรมการสามารถมอบ คณะอนุกรรมการสรรหาได้ เนื่องจากร่างระเบียบข้อ 8 (3) เขียนไว้ให้คณะอนุกรรมการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย (เหมือนกับตอนสรรหา คณะกรรมการที่มีการมอบนโยบายให้ คณะอนุกรรมการสรรหา) และคณะกรรมการสามารถใช้อำนาจตามร่างระเบียบข้อ 26 ทั้งนี้ พ.ร.ฎ. มาตรา 22 ได้กำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่าง หนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้</p> <p>4. การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทน ผู้อำนวยการ ตามมติ ครม. คณะกรรมการเป็นผู้ กำหนด แต่คณะกรรมการอาจมอบหมายให้ คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการนโยบายและแผนงาน หรือมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปกำหนดและ</p>	<p>ข้อ 1)) ให้คณะกรรมการองค์การมหาชน กำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบ วงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ เสนอ รัฐมนตรีรักษาการตาม พ.ร.ฎ. จัดตั้งฯ พิจารณาเห็นชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การกำหนดกรอบวงเงินค่าตอบแทนต้อง สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรา เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ ผู้อำนวยการองค์การมหาชน (มติ ครม. เมื่อวันที่ 7 ก.ย. 2547)</li> <li>● การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลผลิต ควร กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจตาม วัตถุประสงค์การจัดตั้ง แผนปฏิบัติการ ขององค์การมหาชนประจำปีและระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติการของกระทรวง และ แผนอื่น ๆ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล ที่ผู้อำนวยการต้องขับเคลื่อนให้บรรลุผล สำเร็จภายในระยะเวลาการดำรง ตำแหน่ง อีกทั้งบทบาทในฐานะผู้บริหาร สูงสุดขององค์กร ทั้งนี้ ควรกำหนด เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิตให้ชัดเจนเป็น รูปธรรมและสามารถวัดผลได้</li> </ul>

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิตินการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
			<p>นำเสนอคณะกรรมการก็ได้ แต่ไม่ควรให้ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้กำหนด เนื่องจากอาจเข้าข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการกำหนดควรนำแผนปฏิบัติการประจำปี ภารกิจงบประมาณในปัจจุบัน พร้อมทั้งยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวง และแผนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนพัฒนาที่อยู่อาศัย เป็นต้น มาพิจารณากำหนด</p> <p>5. การจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการและการกำหนดเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามที่ชี้แจงในประเด็นที่ 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการองค์การมหาชนนั้น มีแนวทางเบื้องต้นที่สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำเป็นตัวอย่างอำนวยความสะดวกให้องค์กรมหาชนนำไปปรับใช้ในการกำหนดสัญญาจ้างฯ ให้มีความรัดกุมเหมาะสม และถูกต้อง ทั้งนี้ องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดทำสัญญาในทุกข้อตามแนวทางฯ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกำหนดสัญญาของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปจากแนวทางนี้ได้</li> <li>● การกำหนดเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามมติ ครม. นั้น มีข้อควรคำนึง ได้แก่ สภาพกิจการขององค์การมหาชน รายได้ขององค์การมหาชน คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงานในอดีต และผลงานที่คาดหวังที่ผู้อำนวยการ และความจำเป็นขององค์การมหาชนในแต่ละช่วงเวลา เป็นต้น ทั้งนี้ ให้ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมในช่วงของขั้นต่ำและขั้นสูงที่กำหนด โดยในระยะเริ่มแรก ไม่ควรกำหนดไว้ให้ใกล้เคียงกับ</li> </ul>

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิตินการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
				<p>ชั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับค่าตอบแทนดังกล่าวได้ตามผลงานเป็นระยะ ๆ ตลอดอายุสัญญา</p>
4	<p><b>คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้อำนวยการ</b></p>	<p>1. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายควรระบุไว้ในระเบียบหรือไม่</p> <p>2. คุณสมบัติและคุณลักษณะเพิ่มเติม ควรระบุให้คณะกรรมการมีอำนาจในการให้ความเห็นชอบคุณสมบัติหรือมอบแนวทาง นโยบายในการสรรหาให้ คณะอนุกรรมการสรรหามีเช่นนั้น คณะอนุกรรมการสรรหา จะมีอำนาจทำอะไรก็ได้ทั้งหมด</p>	<p>1. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามร่างระเบียบข้อ 11 วรรคหนึ่งตอนท้ายระบุ ว่า ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน ซึ่งเป็นคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามมาตรฐานทั่วไปที่ พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดไว้สำหรับผู้อำนวยการ องค์การมหาชน และร่างระเบียบได้เขียนให้มีความสอดคล้องกับ พ.ร.ฎ. มาตรา 25</p> <p>2. อำนาจในการกำกับดูแลการดำเนินการสรรหา งานนิตินการ ได้แก้ไขร่างเพิ่มเติมในข้อ 26 โดยให้ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบฉบับนี้ และมีอำนาจในการมอบนโยบาย แนวทาง ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหาผู้อำนวยการ รวมทั้งสั่งให้ คณะอนุกรรมการสรรหาชี้แจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของคณะอนุกรรมการสรรหาที่ขัดต่อกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบฉบับนี้ ตลอดจนถึงสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการได้ ซึ่งสามารถมอบนโยบายเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเพิ่มเติมตาม ข้อ 26 นี้ได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้อำนวยการ ตาม พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ พ.ร.ฎ. จัดตั้ง พอช. ซึ่งต้องกำหนดให้บุคคลผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้อำนวยการทราบ เช่น ประกาศรับสมัครผู้อำนวยการ ทั้งนี้ หากจะนำมากำหนดไว้ในระเบียบฯ ควรคำนึงถึงกรณีแก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้อำนวยการตามกฎหมายดังกล่าว ย่อมจะต้องปรับแก้ระเบียบฯ ด้วย</li> <li>● คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจพิจารณาเห็นชอบชื่อผู้ได้รับการสรรหาและแต่งตั้งผู้อำนวยการ และองค์ประกอบของ คณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ กำหนดให้กรรมการองค์การมหาชนอาจได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการสรรหาก็ได้</li> <li>● คณะกรรมการองค์การมหาชนอาจมอบให้กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการสรรหาถือเป็นผู้แทนของ คณะกรรมการฯ ในการพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะเพิ่มเติมหรือมอบแนวทาง</li> </ul>



ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
			<p>3. การกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเพิ่มเติม นอกเหนือจาก พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.ฎ. และมติ ครม. แต่ควร เขียนไว้กว้าง ๆ เพราะระเบียบนี้ไม่ใช่ระเบียบเฉพาะกิจ ใช้บังคับตลอดไปจนกว่าจะมีการแก้ไข พ.ร.ฎ. มติ ครม. หรือมีประเด็นให้แก้ไขในสิ่งที่เป็นสาระสำคัญ</p>	<p>นโยบายในการสรรหาให้คณะกรรมการสรรหา หรือคณะกรรมการฯ จะพิจารณา ดำเนินการดังกล่าวเอง หรือดำเนินการโดยวิธีอื่นใดตามดุลยพินิจของคณะกรรมการฯ ดังนั้น จึงอาจไม่จำเป็นต้องกำหนด รายละเอียดของวิธีการหรือกลไกในการ กำหนดเรื่องดังกล่าวไว้ในระเบียบฯ</p>
5	<p><b>การนับระยะเวลาการแต่งตั้งผู้อำนวยการ</b></p>	<p>การกำหนดระยะเวลาการแต่งตั้ง ผู้อำนวยการต้องดำเนินการ ให้เสร็จภายใน 90 ขยายอีก 60 วัน นับแต่เมื่อใด เมื่อ กพม. รับทราบวัตถุประสงค์การ ปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการที่ รัฐมนตรีเห็นชอบ ใช่หรือไม่</p>	<p>1. ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 24/1 กำหนดให้การแต่งตั้ง ผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมี เหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีก ไม่เกิน 60 วัน</p> <p>2. เหตุตามกฎหมายมี 2 กรณี กรณี มาตรา 26 ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งตาม วาระ กรณี มาตรา 27 ผู้อำนวยการ</p> <p>(1) ตาย (2) ลาออก (3) ออกตามที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลงระหว่าง คณะกรรมการกับผู้อำนวยการ (4) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มี ความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ (5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม</p> <p>3. กรณีพ้นจากตำแหน่งมติ ครม. กำหนดเริ่ม กระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้าเป็นเวลาสี่</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การนับระยะเวลาตามมาตรา 27/1 แห่ง พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 24/1 แห่ง พ.ร.ฎ. จัดตั้ง พอช. กำหนดให้นับตั้งแต่วันที่ มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ โดยเหตุตามกฎหมายเป็นไปตามมาตรา 26 และมาตรา 27 แห่ง พ.ร.ฎ. จัดตั้ง พอช</li> </ul>

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิตินิติการ พอช.	ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร.
			เดือนก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งก็ได้ ตามร่างระเบียบข้อ 13	
6	การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ	ร่างระเบียบคณะกรรมการประเมินผล ระบุเพียงว่าให้มีประธานอนุกรรมการ 1 คน และอนุกรรมการอื่นอีก 4 คน การประเมินผลอาจต้องมีการประเมินผลที่มาจากผู้แทนคณะกรรมการ ควรกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการไว้ด้วย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มติ ครม. กำหนดให้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดในสัญญาจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด สัดส่วนน้ำหนักที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ และเป็นการตกลงร่วมกันก่อนเริ่มปีงบประมาณหรือก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน</li> <li>2. องค์ประกอบคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่งานนิตินิติการได้พิจารณาจากคำสั่งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการคนปัจจุบัน</li> <li>3. สามารถเพิ่มเติมองค์ประกอบให้มีความชัดเจนตามข้อเสนอได้</li> </ol>	ควรเพิ่มเติมรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของประธานอนุกรรมการประเมินผลฯ และอนุกรรมการประเมินผลฯ เพื่อความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เช่น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับกิจการของสถาบัน หรือมีกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน หรือที่ปรึกษาของคณะกรรมการองค์การมหาชน