



สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
912 ถนนพหลโยธิน แขวงคลองจั่น
เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240
โทร. 0-2378-8300-20 โทรสาร. 0-2378-8321
อีเมล : codi@codi.or.th
ชมเพจ : www.codi.or.th

Community Organizations Development
Institute (Public Organization)
Ministry of Social Development and Human Security
912 Nawamintr Road, Klong Chan,
Bangkapi, Bangkok 10240
Tel. 0-2378-8300-20 Fax. 0-2378-8321
E-mail: codi@codi.or.th
Homepage : www.codi.or.th

สำนักงาน ก.พ.ร.
รับที่ 03943
วันที่ - 1 ก.ค. 2564
เวลา.....

ที่ พม ๕๓๑๐/๑๙๐๘

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

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

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ.
๒. ข้อกำหนดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐
๓. ตารางเปรียบเทียบร่างระเบียบ หลักเกณฑ์ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และข้อกำหนด
๔. ประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตต่อร่างระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. ในการประชุม คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

ด้วยคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาร่างระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. ซึ่งแต่เดิมนั้น การสรรหาผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเป็นไปตามข้อกำหนดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๔ วรรคสาม กำหนดให้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกามาตรา ๒๔ วรรคสาม และมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้การสรรหาผู้อำนวยการให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์กลางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน มีความเห็นว่า เพื่อให้การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้สถาบันได้ผู้ที่มีความรู้และมีความสามารถมาเป็นผู้นำองค์กร จึงมีมติให้เสนอร่างระเบียบดังกล่าวและประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตของร่างระเบียบ ต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความเห็นประกอบการพิจารณาโดยละเอียด

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนคนปัจจุบันจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้สามารถเริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้าเป็นเวลาสี่เดือนก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ จึงได้มีการพิจารณาร่างระเบียบดังกล่าวเพื่อให้สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีด้วย นั้น

คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จึงขอความอนุเคราะห์สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาให้ความเห็นร่างระเบียบดังกล่าวและประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตของร่างระเบียบ เพื่อให้การกำหนดระเบียบของสถาบันเป็นไปด้วยความถูกต้อง ทั้งนี้ สถาบันได้แนบร่างระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. และข้อกำหนดสถาบันว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ พร้อมทั้งได้จัดทำตารางเปรียบเทียบร่างระเบียบ หลักเกณฑ์ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และข้อกำหนด และประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตและคำชี้แจงต่อร่างระเบียบดังกล่าว มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมชาติ ภาระสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

สำนักผู้อำนวยการ

งานนิติการ

โทร. ๐ ๒๓๗๘ ๘๓๐๐ ต่อ ๘๒๓๑

โทรสาร ๐ ๒๓๗๘ ๘๓๔๒



สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
Community Organizations Development Institute (Public Organization)

๑๒ ถนนนวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๕๐ โทร ๐๒ - ๓๗๘ - ๘๓๐๐ โทรสาร ๐๒ - ๓๗๘ - ๘๓๔๒

ระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
พ.ศ.

เพื่อให้การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และ
สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามที่มติคณะรัฐมนตรี และกฎหมายที่
เกี่ยวข้องกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๓) (ข) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนา
องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กร
ชุมชน (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐
ประกอบมติคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ในการประชุมครั้งที่ ../... เมื่อวันที่
คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย
หลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ.”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อกำหนดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์
และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“พระราชกฤษฎีกา” หมายความว่า พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
(องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

“กพม.” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“คณะอนุกรรมการสรรหา” หมายความว่า คณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน
พัฒนาองค์กรชุมชน

“อนุกรรมการสรรหา” หมายความว่า อนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กร
ชุมชน

“คณะอนุกรรมการประเมินผล” หมายความว่า คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชกฤษฎีกา

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามระเบียบนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ
ตามระเบียบนี้ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการสรรหา คณะอนุกรรมการ
ประเมินผล หรือคณะอนุกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ให้ประธานอนุกรรมการ
ในคณะอนุกรรมการดังกล่าวเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

การสรรหา การแต่งตั้ง และการถอดถอนผู้อำนวยการ

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ให้มีคณะอนุกรรมการสรรหาจำนวนห้าคนซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานอนุกรรมการสรรหา ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญใน
สาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน และมีความเป็นกลางทางการเมือง

(๒) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการสรรหา

(๓) อนุกรรมการสรรหาจำนวนสามคน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้แทนส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ
หรือหน่วยงานของรัฐจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน
จำนวนหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน
และมีความเป็นกลางทางการเมืองจำนวนหนึ่งคน

อนุกรรมการสรรหาตาม (๓) อาจแต่งตั้งจากผู้ซึ่งเป็นกรรมการก็ได้ โดยในจำนวนนี้ต้องมีผู้ซึ่ง
มิใช่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งคน

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสถาบันทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะอนุกรรมการสรรหา
ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการสรรหาและเลขานุการคณะอนุกรรมการสรรหา จะต้อง
ไม่เป็นผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้อำนวยการ ในกรณีที่บุคคลดังกล่าวเป็นผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้อำนวยการ
ให้ถือว่าพ้นจากการเป็นอนุกรรมการสรรหาและเลขานุการคณะอนุกรรมการสรรหาทันที

ข้อ ๗ ภายหลังจากแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา หากมีเหตุให้อนุกรรมการสรรหา
เหลือไม่ครบตามจำนวน ให้คณะอนุกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่ทำหน้าที่ดำเนินการสรรหาต่อไป เว้นแต่
คณะอนุกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่มีจำนวนไม่ถึงกึ่งหนึ่ง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา
ให้ครบตามจำนวน

ข้อ ๘ ให้คณะอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตาม
กฎหมาย คุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้อำนวยการ ปฏิทินการสรรหา รวมทั้งกระบวนการ
ขั้นตอน และวิธีการสรรหา

(๒) ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสม
กับตำแหน่งผู้อำนวยการ

(๓) เสนอผลการสรรหาต่อคณะกรรมการ รวบรวมรายชื่อผู้ที่ได้รับการสรรหาจำนวนไม่เกินสามคน โดยเรียงลำดับตามตัวอักษร พร้อมทั้งเอกสาร ข้อมูลประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๙ การประชุมคณะอนุกรรมการสรรหาต้องมีอนุกรรมการสรรหาเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการสรรหาทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะอนุกรรมการสรรหา ถ้าประธานอนุกรรมการสรรหาไม่เข้าประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการสรรหาคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการสรรหาคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๐ ให้คณะอนุกรรมการสรรหาได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๑ ผู้อำนวยการต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา และต้องไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย

นอกจากคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว คณะอนุกรรมการสรรหาอาจกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารกิจการและการดำเนินงานของสถาบัน โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กร ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการพัฒนาสังคม หรือด้านบริหารการเงิน เพื่อการพัฒนา ทั้งหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถคิดและมองภาพรวมได้กว้างไกล และมีจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการบริการองค์กรที่ผ่านมา

ข้อ ๑๒ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ส่วนที่ ๒

การสรรหาผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๓ กรณีผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ สถาบันอาจเริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้าเป็นเวลาสี่เดือนก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๑๔ เมื่อมีเหตุที่สถาบันจะสรรหาผู้อำนวยการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกา ให้สถาบันแจ้ง กพม. ทราบโดยเร็ว

ข้อ ๑๕ ก่อนเริ่มการสรรหาให้คณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ เสนอรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วแจ้งให้ กพม. ทราบ

กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการต้องเป็นไปตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด

เมื่อ กพม. ได้แจ้งรับทราบวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนของผู้อำนวยการแล้ว จึงดำเนินการสรรหาได้

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่
มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน
หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการรายงานผลให้ กพม. เพื่อรายงาน
คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการโดยใช้วิธีการเสนอชื่อ
วิธีการรับสมัคร วิธีการทาบทาม หรือวิธีอื่นใดตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้
โดยต้องดำเนินการสรรหา คัดเลือก และกลั่นกรองในลักษณะที่เข้มข้นเป็นพิเศษ

ส่วนที่ ๓ การแต่งตั้งผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๘ กรณีผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่งครบวาระแรก และมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน
ในระดับดีมากขึ้นไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และคณะกรรมการเห็นว่า การจ้างผู้อำนวยการเดิมจะเกิด
ประโยชน์แก่สถาบัน คณะกรรมการอาจพิจารณาเห็นสมควรให้ดำรงตำแหน่งในวาระที่สองได้ ในการนี้สถาบัน
ต้องเสนอวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ
ให้รัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้ กพม. ทราบก่อนทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๙ การจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการและการกำหนดเงินเดือนและประโยชน์
ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ คณะกรรมการอาจมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือแต่งตั้ง
คณะอนุกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวก็ได้

สัญญาจ้างผู้อำนวยการต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด
ผลผลิต ตลอดจนอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ

การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ใช้วิธีการเจรจาต่อรองและต้อง
กำหนดให้เหมาะสมในช่วงขั้นต่ำและขั้นสูงของผู้อำนวยการตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำในระยะเริ่มแรกไม่ควร
กำหนดไว้ให้ใกล้เคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวได้ตามผลงานเป็นระยะ
ตลอดอายุของสัญญาจ้างผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๐ เมื่อดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสรรหาเสนอผลการสรรหา
ต่อคณะกรรมการ และให้คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้อำนวยการและเสนอชื่อให้
รัฐมนตรีรับทราบ พร้อมกับสัญญาจ้างผู้อำนวยการให้รัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์
ตอบแทนอื่น

เมื่อรัฐมนตรีเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่งแล้ว
ให้คณะกรรมการจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการและมีคำสั่งแต่งตั้งผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๑ เมื่อทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการแล้วเสร็จ ให้สถาบันแจ้งชื่อผู้อำนวยการพร้อมส่ง
สำเนาสัญญาจ้างเป็นเอกสารลับให้ กพม. ทราบด้วย

ข้อ ๒๒ ให้นำความในข้อ ๗ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกำหนด
ค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓
การถอดถอนผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาแล้ว ผู้อำนวยการอาจถูกถอดถอนให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้

(๑) จงใจไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

(๒) ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของคณะกรรมการอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

เมื่อมีเหตุที่ต้องถอดถอนผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแสวงหาข้อเท็จจริง พร้อมทั้งระบุ เหตุผลและพฤติการณ์ที่กล่าวหาผู้อำนวยการว่ากระทำความผิดที่เป็นเหตุให้ต้องถอดถอนไว้อย่างชัดเจน

ข้อ ๒๔ มติถอดถอนผู้อำนวยการของคณะกรรมการ ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ โดยไม่นับรวมผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๕ ผู้อำนวยการที่ถูกคณะกรรมการถอดถอน และยังไม่ได้รับค่าตอบแทนผันแปร จะไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนผันแปรสำหรับปีที่ผ่านมาไม่ว่าค่าตอบแทนผันแปรนั้นจะอยู่ในระหว่างการพิจารณาหรือไม่ก็ตาม

ส่วนที่ ๔
การกำกับดูแล

ข้อ ๒๖ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบฉบับนี้ และมีอำนาจในการมอบนโยบาย แนวทาง ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหาผู้อำนวยการ รวมทั้งสั่งให้คณะอนุกรรมการสรรหาชี้แจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของคณะอนุกรรมการสรรหาที่ขัดต่อกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบฉบับนี้ ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการได้

หมวด ๒

การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

ส่วนที่ ๑

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๗ ผู้อำนวยการมีอำนาจและหน้าที่ รวมทั้งความรับผิดชอบบริหารกิจการของสถาบัน ให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา สัญญาจ้าง และหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๒๘ ให้ผู้อำนวยการได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานในประเทศและต่างประเทศ ในอัตราที่ราชการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง

การเดินทางไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ให้ผู้อำนวยการขออนุมัติต่อประธานกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ส่วนที่ ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๙ ให้คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดในสัญญาจ้างอย่างน้อยปีละสองครั้ง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด สัดส่วนน้ำหนักที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ และเป็นการตกลงร่วมกันก่อนเริ่มปีงบประมาณหรือก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลช่วยดำเนินการแทนด้วยก็ได้

ข้อ ๓๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และอนุกรรมการอีกไม่เกินสี่คน โดยคณะกรรมการต้องมีกรรมการร่วมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้หัวหน้าสำนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ

ข้อ ๓๑ ให้คณะกรรมการประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้อำนวยการ

(๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในสัญญาจ้าง พร้อมทั้งพิจารณาค่าตอบแทนตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และหลักเกณฑ์ที่ กพม. กำหนด เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๒ ให้นำความในข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๑๐ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการประเมินผล โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่พ.ศ.

(.....)

ประธานกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ข้อกำหนดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน

พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่อให้การสรรหาผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นไปด้วยความถูกต้อง เปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสม ในการบริหารกิจการของสถาบันตามวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรชุมชนและสังคมโดยรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนจึงออกข้อกำหนดว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดนี้เรียกว่า “ข้อกำหนดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อกำหนดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้อกำหนดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ผู้อำนวยการสถาบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในข้อกำหนดนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ข้อ ๕ ผู้อำนวยการจะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลาและต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้อำนวยการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วย องค์การมหาชน และการจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมในการบริหารกิจการของสถาบันตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย ทุกจริตคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๘) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชนอื่น

(๙) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบันหรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ไม่ว่าโดยทางตรงและทางอ้อม

(๑๑) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันหรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีสัญญาจ้างกับสถาบัน

(ข) ผู้ที่มีคุณสมบัติและมีลักษณะดังต่อไปนี้จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

(๑) มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาสังคม การพัฒนาชุมชน ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และหรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรด้านการพัฒนาการบริหารการเงินเพื่อการพัฒนาในภาครัฐหรือเอกชน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีผลงานที่ปรากฏเด่นชัด

(๒) มีทัศนคติศรัทธางานพัฒนาที่องค์กรชุมชนเป็นแกนกลาง โดยมีกระบวนการทำงานร่วมกันแบบพหุภาคี

(๓) มีทัศนคติและความสามารถในการประสานงานกับองค์กรชุมชน องค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคีการพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชน

(๔) มีภาวะความเป็นผู้นำสูง และมีวิสัยทัศน์ สามารถคิดและมองภาพรวมได้กว้างไกล

ข้อ ๖ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ข้อ ๗ การสรรหาให้ได้มาซึ่งผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะหนึ่งจำนวน ๗ คน โดยมีองค์ประกอบจากชุมชนด้วยเป็นคณะอนุกรรมการสรรหา ทำหน้าที่สรรหาผู้อำนวยการเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการ ทั้งนี้ ให้คณะอนุกรรมการดำเนินการสรรหาได้สามวิธี คือ วิธีการประกาศรับสมัครทั่วไป วิธีการพิจารณาจากผลการประเมิน และวิธีอื่น

(ก) การสรรหาโดยวิธีการประกาศรับสมัครทั่วไป

(๑) ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไป โดยวิธีการรับสมัครให้ประกาศรับสมัคร ๒ วิธี คือ ให้ผู้สมัครยื่นใบสมัครด้วยตนเอง และการเสนอชื่อจากเครือข่ายองค์กรชุมชน องค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับการเสนอชื่อ

(๒) ให้ประกาศรับสมัครผู้อำนวยการผ่านสื่อหนังสือพิมพ์ และ Website ของสถาบันไม่น้อยกว่า ๓ วัน และให้มีระยะเวลารับสมัครด้วยตนเองหรือเสนอชื่อไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับแต่วันที่มีประกาศทางหนังสือพิมพ์วันแรก

(๓) การประกาศจะต้องแจ้งถึงสาระสำคัญโดยสังเขปเกี่ยวกับคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ ผลงานที่ต้องรับผิดชอบ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ และหลักเกณฑ์ การคัดเลือก พร้อมทั้งจัดแสดงรายละเอียดของข้อมูลดังกล่าวใน Website และติดประกาศที่สถาบัน ที่ผู้สมัครด้วยตนเองหรือผู้ได้รับการเสนอชื่อจะดูหรือขอรับได้โดยสะดวก รวมทั้งจะต้องแจ้งถึงข้อมูลสำคัญของสมัครด้วยตนเองหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อที่จะต้องเสนอให้คณะอนุกรรมการสรรหาพิจารณา ให้ชัดเจนด้วย

(๔) พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้อำนวยการ โดยพิจารณาจากผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๕ ในกรณีที่จำเป็นอาจขอให้เสนอข้อเขียน หรือขอสัมภาษณ์ หรือดำเนินการวิธีอื่นเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา

ให้คณะอนุกรรมการมีอำนาจขยายเวลาการรับสมัคร ยกเลิกการสรรหาได้ตามที่เห็นสมควร

(ข) การสรรหาโดยวิธีการพิจารณาจากผลการประเมิน

ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่ง ในวาระแรกและทำความเข้าใจรายงานคณะกรรมการ หากผลการประเมินอยู่ในระดับตั้งแต่ดีมากขึ้นไป และผู้อำนวยการคนดังกล่าวมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะบริหารกิจการ ของสถาบันต่อไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการคนดังกล่าว ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีกวาระหนึ่ง

(ค) การสรรหาด้วยวิธีอื่น

ในกรณีที่คณะกรรมการไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ (ก) และข้อ (ข) หรือคณะกรรมการมีความเห็นว่าควรเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติมจากผู้ที่ได้สรรหาตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ (ก) หรือข้อ (ข) คณะกรรมการอาจดำเนินการด้วยวิธีอื่นเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการตามจำนวนที่เหมาะสม เช่น การทาบทามผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นต้น เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการต่อไป

ในการดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการให้สถาบันเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการแก่คณะกรรมการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

สมพร ใช้บางยาง

ประธานกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ตารางเปรียบเทียบร่างระเบียบว่าด้วย หลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน
 การปฏิบัติงานและผลการประเมินผลการทำงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ.
 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และข้อกำหนดว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
๑	ชื่อระเบียบ	ระเบียบสถาบันว่าด้วย หลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ.	หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ ข้อ ๒ การแต่งตั้งผู้อำนวยการ มหาชนเป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชน ตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด และจะต้องทำเป็นระเบียบ	ข้อกำหนดสถาบันว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐
๒	บทนิยามเพิ่มเติม	“คณะอนุกรรมการสรรหา” “คณะอนุกรรมการประเมินผล”		ไม่มีกำหนดไว้
๓	การรักษาราชการ และการวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ	ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการรักษาราชการระเบียบนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และค่าวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะอนุกรรมการสรรหา คณะอนุกรรมการประเมินผล หรือ คณะอนุกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ให้ประธานอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการดังกล่าว นั้นเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และค่าวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด	มติ ครม. หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ ข้อ ๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ให้ประธานอนุกรรมการสรรหา เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด ค่าวินิจฉัยของประธานอนุกรรมการสรรหา ให้ถือเป็นที่สุดไม่มีกำหนดไว้	

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
๔	องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา	<p>ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการสรรหาจำนวนห้าคนซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย</p> <p>(๑) ประธานอนุกรรมการสรรหา ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน และมีความเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>(๒) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการสรรหา</p> <p>(๓) อนุกรรมการสรรหาจำนวนสามคน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้แทนส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน จำนวนหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันและมีความเป็นกลางทางการเมืองจำนวนหนึ่งคน</p> <p>อนึ่ง จากผู้ซึ่งเป็นการก็ได้ โดยในจำนวนนี้ต้องมีผู้ซึ่งมีใช้ข้าราชการหรือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มี</p>	<p>หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการฯ</p> <p>ข้อ ๕ องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการฯ ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน อนุกรรมการสี่คน ในจำนวนนี้ให้มีผู้แทนของสำนักงาน ก.พ.ร เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่งหนึ่งคน และมีเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนเป็นเลขานุการ</p> <p>ประธานอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ องค์การมหาชน แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การมหาชน และมีความเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>อนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการฯ กรรมการ จะเป็นโดยตำแหน่ง ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือผู้แทนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น ผู้แทนสมาคม เป็นต้น หรือจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การมหาชน และมีความเป็นกลางทางการเมือง ซึ่งอาจเป็นกรรมการขององค์การมหาชนก็ได้ โดยในจำนวนนี้ต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีใช้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มี</p>	<p>ข้อ ๗ การสรรหาให้ได้มาซึ่งผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการหนึ่งจำนวน ๗ คน โดยมีองค์ประกอบจากชุมชนด้วยเป็นคณะกรรมการสรรหา ทำหน้าที่สรรหาผู้อำนวยการพิจารณาเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการ</p>

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
		<p>ตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งคน</p> <p>ให้คณะกรรมการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสถาบันทำหน้าที่เป็นเลขานุการ คณะอนุกรรมการสรรหา</p> <p>ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการสรรหาและเลขานุการคณะอนุกรรมการสรรหา จะต้องไม่เป็นผู้เข้ารับการสรรหา เป็นผู้อำนวยความสะดวกในกรณีบุคคลดังกล่าว เป็นผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้อำนวยการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสรรหาและเลขานุการคณะอนุกรรมการสรรหาทันที</p>	<p>ตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งคน</p> <p>ผู้เป็นอนุกรรมการสรรหา และเลขานุการอนุกรรมการสรรหา จะต้องไม่เป็นผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยในกรณีที่อนุกรรมการสรรหาฯ และเลขานุการอนุกรรมการสรรหาฯ เป็นผู้เข้ารับการสรรหา เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เป็นเหตุพัวพันจากการเป็นอนุกรรมการสรรหาฯ</p>	
๕	กรณีที่อนุกรรมการสรรหาเหลือไม่ครบตามจำนวน	<p>ข้อ ๗ ภายหลังจากแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา หากมีเหตุให้อนุกรรมการสรรหาเหลือไม่ครบตามจำนวน ให้คณะกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่ทำคณขออนุกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่ทำหน้าที่ดำเนินการสรรหาต่อไป เว้นแต่คณขออนุกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่มีจำนวนไม่ถึงกึ่งหนึ่ง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาให้ครบตามจำนวน</p>	<p>มติ ครม. หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน</p> <p>ข้อ ๔.๕ ภายหลังจากแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา หากมีเหตุให้อนุกรรมการสรรหาเหลือไม่ครบตามจำนวน ให้คณขออนุกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่ ทำหน้าที่ดำเนินการสรรหาต่อไปได้ เว้นแต่คณขออนุกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่มีจำนวนไม่ถึงกึ่งหนึ่ง ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา ให้ครบตามจำนวน</p>	
๖	อำนาจคณะอนุกรรมการสรรหา	<p>ข้อ ๘ ให้คณขออนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p>	<p>มติ ครม. ขั้นตอนการสรรหาผู้อำนวยการฯ</p> <p>ข้อ ๒ ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชน มีหน้าที่พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีความรู้</p>	

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
		<p>(๑) ประกาศกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่ เหมาะสมของผู้อำนวยความสะดวก ปฏิทินการสรรหา รวมทั้งกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการสรรหา</p> <p>(๒) ดำเนินการสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวก</p> <p>(๓) เสนอผลการ สรรหา ต่อคณะกรรมการ รวบรวมรายชื่อผู้ที่ได้รับการสรรหาจำนวนไม่เกินสามคน โดยเรียงลำดับตามตัวอักษร พร้อมทั้งเอกสารข้อมูลประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ และ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน</p> <p>(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย</p>	<p>ความสามารถ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวกที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติการจัดตั้งองค์การมหาชน</p> <p>ข้อ ๔ วรรคหนึ่ง เมื่อดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ เสนอผลการสรรหาต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน</p>	
๗	การประชุมคณะกรรมการสรรหา	<p>ข้อ ๙ การประชุมคณะกรรมการสรรหาต้องมีกรรมการสรรหาเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม</p> <p>ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ถ้าประธานอนุกรรมการสรรหาไม่เข้าประชุมหรือมาปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการสรรหาคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการสรรหาคนหนึ่งที่มีเสียงหนึ่ง ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด</p> <p>(พ.ร.ฎ. มาตรา ๒๑ และนำ พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับด้วย)</p>		

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
๘	ประชุมและประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการสรรหา	ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการสรรหาได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด	มติ ครม. หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้น	มติ ครม. หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้น
๙	คุณสมบัติผู้อำนวยการ	ข้อ ๑๑ ผู้อำนวยการต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน และสามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา และต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย นอกจากคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว คณะอนุกรรมการสรรหาอาจกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารกิจการและการดำเนินงานของสถาบัน โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กร ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการพัฒนาสังคม หรือด้านบริหารการเงินเพื่อการพัฒนา ที่หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถคิดและมองภาพรวมได้กว้างไกล และมี	ข้อ ๕ ผู้อำนวยการจะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลาและต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (ก) ผู้อำนวยการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน และการจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ (๓) มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมในการบริหารกิจการของสถาบันตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย ทุจริต คนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง (๗) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (๘) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชนอื่น	ข้อ ๕ ผู้ที่สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลาและต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (ก) ผู้อำนวยการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน และการจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ (๓) มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมในการบริหารกิจการของสถาบันตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย ทุจริต คนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง (๗) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (๘) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชนอื่น

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
		<p>จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรที่ผ่านมา (พ.ร.ฎ. มาตรา ๒๕)</p>	<p>(๙) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมหาชนอื่น (๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำการกับสถาบันหรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ไม่ว่าโดยทางตรงและทางอ้อม (๑๑) ไม่เป็นเจ้าของหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันหรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีสัญญาจ้างกับสถาบัน (๑๒) ผู้ที่มีคุณสมบัติและมีลักษณะดังต่อไปนี้ จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ (๑) มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาสังคม การพัฒนาชุมชน มาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และหรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรด้านการพัฒนาการบริหารการเงินเพื่อการพัฒนาในภาครัฐหรือเอกชน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีผลงานที่ปรากฏเด่นชัด (๒) มีทัศนคติที่ทรงงานพัฒนาที่องค์กรชุมชนเป็นแกนกลาง โดยมีกระบวนการทำงานร่วมกันแบบพหุภาคี (๓) มีทัศนคติและความสามารถในการประสานงานกับองค์กรชุมชนขององค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคีการพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชน (๔) มีภาวะความเป็นผู้นำสูง และมีวิสัยทัศน์ สามารถคิดและมองภาพรวมได้กว้างไกล</p>	<p>(๙) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมหาชนอื่น (๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำการกับสถาบันหรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ไม่ว่าโดยทางตรงและทางอ้อม (๑๑) ไม่เป็นเจ้าของหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันหรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีสัญญาจ้างกับสถาบัน (๑๒) ผู้ที่มีคุณสมบัติและมีลักษณะดังต่อไปนี้ จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ (๑) มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาสังคม การพัฒนาชุมชน มาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และหรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรด้านการพัฒนาการบริหารการเงินเพื่อการพัฒนาในภาครัฐหรือเอกชน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีผลงานที่ปรากฏเด่นชัด (๒) มีทัศนคติที่ทรงงานพัฒนาที่องค์กรชุมชนเป็นแกนกลาง โดยมีกระบวนการทำงานร่วมกันแบบพหุภาคี (๓) มีทัศนคติและความสามารถในการประสานงานกับองค์กรชุมชนขององค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคีการพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชน (๔) มีภาวะความเป็นผู้นำสูง และมีวิสัยทัศน์ สามารถคิดและมองภาพรวมได้กว้างไกล</p>
๑๐	วาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ	ข้อ ๑๒ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน (ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา ๒๖)	ข้อกำหนด ปี ๒๕๖๐ ข้อ ๖ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน	
๑๑	การเริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการสำนักงานการล่วงหน้า	ข้อ ๑๓ กรณีผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ สถาบันอาจเริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้	มติ ครม. หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ	

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
		ล่วงหน้าเป็นเวลาสี่เดือนก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งก็ได้	ข้อ ๓ องค์การมหาชนเริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้าเป็นเวลาสี่เดือนก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ (ยกเว้นกรณีการพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)	
๑๒	การแจ้งให้ กพม.ทราบเหตุที่สถาบันจะสรรหาที่สถาบันจะสรรหาผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ	ข้อ ๑๔ เมื่อมีเหตุที่สถาบันจะสรรหาผู้อำนวยการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาให้สถาบันแจ้ง กพม. ทราบโดยเร็ว	มติ ครม. หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ ข้อ ๑ เมื่อมีเหตุที่องค์การมหาชนจะสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามที่กำหนดในมาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้องค์การมหาชนแจ้งให้ กพม. ทราบโดยเร็ว	
๑๓	การกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทน ผู้อำนวยการ	ข้อ ๑๕ ก่อนเริ่มการสรรหาให้คณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทน ผู้อำนวยการ เสนอรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วแจ้งให้ กพม. ทราบ กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ ต้องเป็นไปตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด เมื่อ กพม. ได้แจ้งรับทราบ วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนของผู้อำนวยการแล้ว จึงดำเนินการสรรหาได้	มติ ครม. ขั้นตอนการสรรหาผู้อำนวยการ ข้อ ๑ คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน เสนอรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ พิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้ กพม. ทราบก่อนเริ่มการสรรหา เพื่อความโปร่งใส และเพื่อประโยชน์ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปด้วย กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนต้องเป็นไปตามที่มติ คณะรัฐมนตรีกำหนด เมื่อ กพม. แจ้งรับทราบวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชนแล้ว จึงดำเนินการสรรหาได้	
๑๔	ระยะเวลาการแต่งตั้ง ผู้อำนวยการ	ร่างระเบียบ ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องตั้งผู้อำนวยการล่วงหน้าเป็นเวลาสี่เดือนก่อนจะมีเหตุผลการขอย้ายระยะเวลาไม่เกินหกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการรายงานผลให้ กพม. เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา		

(ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา ๒๔/๑)

ลำดับที่	ประเภท	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
๑๕	วิธีการสรรหา	<p>ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการสรรหา ดำเนินการสรรหาผู้ช่วยการ โดยใช้วิธีการเสนอชื่อ วิธีการรับสมัคร วิธีการ ทาบทาม หรือวิธีอื่นใดตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ โดยต้องดำเนินการสรรหา คัดเลือก และ กัดกรองในลักษณะที่เข้มข้นเป็นพิเศษ</p>	<p>หลักเกณฑ์การสรรหาผู้ช่วยการฯ ข้อ ๖ คณะกรรมการองค์การมหาชนอาจ พิจารณากำหนดวิธีการสรรหาผู้ช่วยการได้ หลายวิธีแล้วแต่กรณี เช่น วิธีการประกาศรับ สมัครทั่วไป ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการประกาศที่ เหมาะสมเพื่อให้ผู้สมัครสมบัติได้รับทราบโดยทั่ว กัน หรือให้บริษัทเอกชนที่มีวิชาชีพด้าน การ สรรหาบุคลากรคัดสรรมาให้เลือก หรือใช้วิธีการ ทาบทามเจาะจงตัวบุคคล เป็นต้น</p>	<p>ข้อ ๗ ให้ คณะอนุกรรมการ ดำเนินการสรรหาได้สามวิธี คือ วิธีการประกาศรับสมัครทั่วไป วิธีพิจารณาจากผลการประเมิน และ วิธีอื่น</p> <p>(ก) การสรรหาโดยวิธีการ ประกาศรับสมัครทั่วไป</p> <p>(๑) ประกาศรับสมัครบุคคล ทั่วไป โดยวิธีการรับสมัครให้ประกาศ รับสมัคร ๒ วิธี คือ ให้ผู้สมัครยื่นใบ สมัครด้วยตนเอง และการเสนอชื่อ จากเครือข่ายองค์กรชุมชน องค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับการเสนอชื่อ</p> <p>(๒) ให้ ประกาศรับสมัคร ผู้อำนวยความสะดวกหนังสือพิมพ์ และ Website ของสถาบันไม่น้อย กว่า ๓ วัน และให้ มีระยะเวลา รับ สมัครด้วยตนเองหรือเสนอชื่อไม่น้อย กว่า ๑๐ วัน นับแต่วันที่มีประกาศ ทางหนังสือพิมพ์วันแรก</p> <p>(๓) การประกาศจะแจ้งถึง สาระสำคัญโดยส่งเข้าไปเกี่ยวกับ คุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ ผลงานที่ต้อง รับผิดชอบ ระยะเวลาการดำรง</p>

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
				<p>ตำแหน่งของผู้อำนวยความสะดวก และหลักเกณฑ์การคัดเลือก พร้อมทั้งจัดแสดงรายละเอียดของข้อมูลดังกล่าวใน Website และตีประกาศที่สถาบันที่ผู้สมัครด้วยตนเองหรือผู้ได้รับการเสนอชื่อจะดูหรือขอรับได้โดยสะดวก รวมทั้งจะต้องแจ้งถึงข้อมูลสำคัญของสมัครด้วยตนเอง หรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อที่จะต้องเสนอให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาให้ชัดเจนด้วย</p> <p>(๔) พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยพิจารณาจากผู้สมัคร หรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๕ ในกรณีที่เป็นอาสาขอให้เสนอชื่อเขียน หรือขอสัมภาษณ์ หรือดำเนินการวิธีอื่นเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้คณะกรรมการมีอำนาจขยายเวลาการรับสมัคร ยกเลิกการสรรหาได้ตามที่เห็นสมควร</p> <p>(ค) การสรรหาด้วยวิธีอื่น ในกรณีที่คณะกรรมการไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตาม</p>

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
				<p>วิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ (ก) และข้อ (ข) หรือคณะอนุกรรมการมีความเห็นว่าควรเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติมจากผู้ที่ได้สรรหาตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ (ก) หรือข้อ (ข) คณะอนุกรรมการอาจดำเนินการด้วยวิธีอื่นเพื่อให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการตามจำนวนที่เหมาะสม เช่น การทาบทามผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นต้น เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อไป</p>
๑๖	การพิจารณาผู้อำนวยการคนเดิม	<p>ข้อ ๑๘ กรณีผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่งครบวาระแรก และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และคณะกรรมการเห็นว่าการจ้างผู้อำนวยการเดิมจะเกิดประโยชน์แก่สถาบัน คณะกรรมการอาจพิจารณาเห็นสมควรให้ดำรงตำแหน่งในวาระที่สองได้ ในการนี้สถาบันต้องเสนอวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย</p>	<p>หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ ข้อ ๖ วาระที่สอง กรณีผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่งครบวาระแรก และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และคณะกรรมการมองเห็นว่าการจ้างผู้อำนวยการเดิมจะเกิดประโยชน์แก่องค์การมหาชน คณะกรรมการองค์การมหาชนอาจพิจารณาเห็นสมควรให้ดำรงตำแหน่งในวาระที่สองได้ ในการนี้้องค์การมหาชนต้องเสนอวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน</p>	<p>ข้อ ๗ (ข) การสรรหาโดยวิธีการพิจารณาจากผลการประเมินให้คณะอนุกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในวาระแรกและทำความเห็นรายงานคณะกรรมการ หากผลการประเมินอยู่ในระดับดีตั้งแต่ดีมากขึ้นไป และผู้อำนวยการคนดังกล่าวมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะบริหารกิจการของ</p>

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
		<p>ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ ให้รัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้ กพม. ทราบ ก่อนทำสัญญาจ้าง</p>	<p>เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน ให้รัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งองค์การมหาชน พิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้ กพม. ทราบก่อนทำสัญญาจ้าง</p>	<p>สถาบันต่อไปให้บรรลุตฤตยประสงค์ คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการคนดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีกวาระหนึ่ง</p>
๑๗	<ul style="list-style-type: none"> - การพิจารณาเห็นชอบ ผู้อำนวยการ - การจัดทำร่างสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการและการ กำหนดเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่นของ ผู้อำนวยการ 	<p>ข้อ ๑๙ การจัดทำสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการและการกำหนดเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยความสะดวกการจอบหมายให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใด หรือ ตั้งแต่ คณะอนุกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวก็ได้</p> <p>สัญญาจ้างผู้อำนวยการต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนอัตรา เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้</p> <p>การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ใช้วิธีการเจรจาต่อรองและต้องกำหนดให้เหมาะสมในช่วงขั้นต่ำและขั้นสูงของผู้อำนวยการที่มีคุณสมบัติรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วน ของเงินเดือนประจำในระยะเวลา</p>	<p>มติ ครม. ขั้นตอนการสรรหาผู้อำนวยการฯ</p> <p>ข้อ ๔ เมื่อดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จให้คณะกรรมการสรรหาฯ เสนอผลการสรรหาต่อคณะกรรมการมหาชน</p> <p>สัญญาจ้างต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทน ผู้อำนวยการ ทั้งนี้ กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการต้องเป็นไปตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>ผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการมอบหมายต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน</p> <p>ข้อ ๖ คณะกรรมการองค์การมหาชนเสนอชื่อผู้เหมาะสมจะเป็นผู้อำนวยการ องค์การมหาชนให้รัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งรับทราบ พร้อมกับสัญญาจ้างผู้อำนวยการองค์การมหาชนเพื่อพิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น</p>	

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
๑๘	การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยความสะดวกและมียานพาหนะในสัญญาจ้างและมีการตั้งแต่งตั้ง	เริ่มแรกไม่ควรถูกกำหนดไว้ให้เกิดเคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวได้ตามผลลงงานเป็นระยะ ตลอดจนอายุของสัญญาจ้างผู้อำนวยความสะดวก	ข้อ ๒๐ เมื่อดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสรรหาเสนอผลการสรรหาต่อคณะกรรมการ และให้คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกเสนอชื่อให้รัฐมนตรีรับทราบ พร้อมกับผู้อำนวยความสะดวกและผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	มติ ครม. ขั้นตอนการสรรหาผู้อำนวยความสะดวก ข้อ ๔ เมื่อดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ เสนอผลการสรรหาต่อคณะกรรมการ สัญญาจ้างต้องประกอบด้วยสัญญาปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยความสะดวก ทั้งนี้ กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยความสะดวกจะไปตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนด
๑๙	การแจ้งชื่อผู้อำนวยความสะดวก พร้อมส่งสำเนาสัญญาจ้าง เป็นเอกสารลับให้ กพม.	เมื่อรัฐมนตรีเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยความสะดวกและมีค่าส่งแจ้งผู้อำนวยความสะดวก	ผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการขอการมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน ข้อ ๕ คณะกรรมการองค์การมหาชนใช้การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในช่วงของขั้นค่าและขั้นสูงของผู้อำนวยความสะดวก กำหนดตามมติคณะรัฐมนตรี การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของผู้ประกอบการเงินเดือนประจำในระยะเวลาเริ่มแรก ไม่ควรกำหนดไว้ให้เกิดเคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวได้ตามผลลงงานเป็นระยะ ตลอดจนอายุสัญญา	ผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการขอการมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน ข้อ ๕ คณะกรรมการองค์การมหาชนใช้การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในช่วงของขั้นค่าและขั้นสูงของผู้อำนวยความสะดวก กำหนดตามมติคณะรัฐมนตรี การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของผู้ประกอบการเงินเดือนประจำในระยะเวลาเริ่มแรก ไม่ควรกำหนดไว้ให้เกิดเคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวได้ตามผลลงงานเป็นระยะ ตลอดจนอายุสัญญา
		ข้อ ๒๑ เมื่อทำสัญญาจ้างผู้อำนวยความสะดวกแล้วเสร็จ ให้สถาบันแจ้งชื่อผู้อำนวยความสะดวก พร้อมส่งสำเนาสัญญาจ้างเป็นเอกสารลับให้ กพม. ทราบด้วย	ขั้นตอนการสรรหาผู้อำนวยความสะดวก ข้อ ๗ ให้องค์การมหาชนแจ้งชื่อผู้อำนวยความสะดวก พร้อมส่งสำเนาสัญญาจ้างผู้อำนวยความสะดวกการขอการมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้	

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
๒๐	การประชุม และเบี้ยประชุม ของคณะกรรมการอื่น ๆ	ข้อ ๒๒ ให้นำความในข้อ ๗ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการโดยอนุโลม		
๒๑	การถอดถอนผู้อำนวยการ	ข้อ ๒๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาแล้ว ผู้อำนวยการอาจถอดถอนให้พ้นจาก ตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้ (๑) จงใจไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง (๒) ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของคณะกรรมการอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม เมื่อมีเหตุที่ต้องถอดถอนผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแสวงหาข้อเท็จจริง พร้อมทรงระบุเหตุผลและพฤติการณ์ที่กล่าวหา ผู้อำนวยการว่ากระทำความผิดที่เป็นเหตุให้ต้องถอดถอนไว้อย่างชัดเจน		
๒๒	มติการถอดถอน ผู้อำนวยการ	ข้อ ๒๔ มติถอดถอนผู้อำนวยการของคณะกรรมการ ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการ ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ โดยไม่นับรวมผู้อำนวยการ (พ.ร.ฎ. มาตรา ๒๗ วรรคสอง)		
๒๓	ผลของถอดถอน ผู้อำนวยการ	ข้อ ๒๕ ผู้อำนวยการที่ถูกคณะกรรมการถอดถอน และยังไม่ได้รับค่าตอบแทนสิ้นแปร จะไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนสิ้นแปร สำหรับปีที่ผ่านมาไม่ว่าค่าตอบแทนสิ้นแปรนั้นจะอยู่ในระหว่างการบริหารงานหรือไม่ก็ตาม		
๒๔	การกำกับดูแล	ข้อ ๒๖ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานการสรรหาผู้อำนวยการให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบฉบับนี้ และมีอำนาจในการมอบนโยบาย แนวทาง ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหา ผู้อำนวยการ รวมทั้ง ให้คณะกรรมการสรรหาชี้แจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของคณะกรรมการ สรรหา ที่ขัดต่อกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบฉบับนี้ ตลอดจนส่งข้อสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการ ดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการได้		
๒๕	อำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบของ ผู้อำนวยการ	ข้อ ๒๗ ผู้อำนวยการมีอำนาจและหน้าที่ รวมทั้งความรับผิดชอบบริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราช กฤษฎีกา สัญญาจ้าง และหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (พ.ร.ฎ. มาตรา ๒๘ และเทียบเคียงที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน)		
๒๖	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ปฏิบัติงานในประเทศและ ต่างประเทศของผู้อำนวยการ	ข้อ ๒๘ ให้ผู้อำนวยการได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานในประเทศและต่างประเทศในอัตราที่ราชการกำหนดสำหรับ ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง การเดินทางไปปฏิบัติงานในประเทศ ให้ผู้อำนวยการขออนุมัติต่อประธานกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ		

ลำดับที่	ประเด็น	ฉบับใหม่	มติ ครม. ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ฉบับเดิม
๒๗	การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ	ข้อ ๒๙ ให้คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดในสัญญาจ้างอย่างน้อยปีละสองครั้ง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด สัดส่วนน้ำหนักที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ และเป็นการทำงานร่วมกันก่อนเริ่มปีงบประมาณหรือก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลช่วยดำเนินการแทนด้วยก็ได้		
๒๘	องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการประเมินผล	ข้อ ๓๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย ประธานอนุกรรมการหนึ่งคน และอนุกรรมการอีกไม่เกินสี่คน โดยคณะกรรมการต้องมีกรรมการร่วมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าห้าคน และให้หัวหน้าสำนักงานทรัพยากรบุคคลเป็นเลขาธิการ		
๒๙	อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการประเมินผล	ข้อ ๓๑ ให้คณะกรรมการประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (๑) พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้อำนวยการ (๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในสัญญาจ้าง พร้อมทั้งพิจารณาค่าตอบแทนตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และหลักเกณฑ์ที่ กพม. กำหนด เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย		
๓๐	การประชุม และเบี้ยประชุม และประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะอนุกรรมการประเมินผล	ข้อ ๓๒ ให้นำความในข้อ 7 ข้อ 9 และข้อ 10 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการประเมินผลโดยอนุโลม		

หมายเหตุ เพื่อให้สอดคล้องต่อการศึกษาค้นคว้า และลดปริมาณกระดาษ และลดปริมาณของที่ มติ ครม. หรือข้อกำหนด ปี ๒๕๖๐ ที่ไม่ได้กำหนดไว้

ประเด็นข้อห่วงใยและข้อสังเกตต่อร่างระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การถอดถอน การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พ.ศ. ในการประชุมคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ครั้งที่ 8/2564 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2564

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็น ก.พ.ร.
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และ การกำหนดค่าตอบแทน	ควรกำหนดให้คณะกรรมการสรรหา มีอำนาจ กำหนด ค่าตอบแทน และจัดทำร่าง สัญญาจ้างผู้อำนวยการด้วย หรือไม่ และชื่อคณะกรรมการ ควรเปลี่ยน เป็น “คณะอนุกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน”	<p>การกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้างเกิดขึ้นเมื่อ คณะกรรมการเห็นชอบบุคคล จากนั้นคณะกรรมการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนและร่างสัญญาจ้าง โดยมีวิธีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณะกรรมการดำเนินการด้วยตนเอง 2. ตั้งคณะอนุกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้าง 3. มอบหมายบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ดำเนินการ 4. มอบหมายคณะกรรมการสรรหาให้ทำหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้าง <p>ค่าตอบแทนและจัดทำร่างสัญญาจ้าง ทั้งนี้ การกำหนดค่าตอบแทนต้องใช้วิธีการเจรจา และไม่ ควรกำหนดไว้ให้ใกล้เคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับ ตามผลงานเป็นระยะ แต่คณะกรรมการไม่ควรมอบหมายให้ คณะอนุกรรมการสรรหาที่มีอำนาจหน้าที่ตั้งแต่ต้น เพื่อให้มี กระบวนการตรวจสอบถ่วงดุล เนื่องจากอาจมีประเด็น ได้แย้งในภายหลัง เช่น มีการกล่าวหาว่าคณะกรรมการสรรหา ทำหน้าที่เลือก เสนอชื่อ และกำหนดค่าตอบแทนสูง ๆ ให้กับบุคคลที่มีความใกล้ชิด เป็นต้น</p>	
2	บทบาท อำนาจหน้าที่ ของรัฐมนตรีและระยะเวลาของการพิจารณาของ รัฐมนตรี	1. รัฐมนตรีเห็นชอบการกำหนด วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ ตามที่คณะกรรมการเสนอ รัฐมนตรีอาจ	<p>1. ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 24/1 กำหนดให้การแต่งตั้ง ผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผล จำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 60 วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการรายงานผลให้ กพม. เพื่อรายงาน ครม.</p>	

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็น ก.พ.ร.
	<p>พิจารณาโดยเพิ่มเติมความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิบัติการระดับด้านสังคม หรือประเด็นอื่น ๆ ที่คณะกรรมการฯ ไม่ได้กำหนดไว้ เป็นต้น หากมีความล่าช้าอาจทำให้ระยะเวลาการแต่งตั้ง 90 วัน (เพิ่มเติมอีก 60 วัน) ไม่ทันตามกำหนดจะต้องทำอย่างไร สามารถกำหนดไว้ในระเบียบได้หรือไม่ เพราะถ้ารัฐมนตรีไม่เห็นชอบหรือไม่ส่งเรื่องกลับมา การสรรหาที่ไม่สามารถเริ่มกระบวนการต่อไปได้</p> <p>2. รัฐมนตรีในฐานะผู้กำกับดูแล และฝ่ายนโยบายมีอำนาจที่จะเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาได้หรือไม่ เพราะความสัมพันธ์การทำงานกับรัฐมนตรีตามความเป็นจริง ผู้อำนวยการจะมีบทบาทมากกว่าคณะกรรมการ</p> <p>3. หากดำเนินการไม่เสร็จภายในเวลา 90 วัน ขยายอีก 60 วัน คณะกรรมการจะต้อง</p>	<p>เพื่อพิจารณา ระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาเร่งรัดทั้ง 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>(1) ก่อนเริ่มกระบวนการสรรหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ <p>(2) เมื่อสรรหาเสร็จและคณะกรรมการเห็นชอบตัวบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับทราบบุคคลที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบ - เห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น <p>4. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐมนตรี คณะกรรมการ และ ผู้อำนวยการ</p> <p>(1) ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐมนตรี ต่อคณะกรรมการ และผู้อำนวยการเป็นความสัมพันธ์ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของสถาบันตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 40</p> <p>(2) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะการบังคับบัญชาตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เพราะผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของสถาบันตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 28</p> <p>5. รัฐมนตรีสามารถให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น</p>		

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็น ก.พ.ร.
		<p>รายงาน กพม. เพื่อรายงานใครจะเป็นผู้ลงนามแต่งตั้งผู้อำนวยการ รัฐมนตรี หรือประธานกรรมการสถาบัน</p>	<p>เกี่ยวกับการสรรหาได้ในฐานะผู้กำกับดูแล แต่ไม่ควรระบุไว้ในระเบียบ เนื่องจากมติ ครม. ไม่ได้กำหนดเช่นเดียวกับการสรรหาคณะกรรมการ รัฐมนตรีได้มีข้อเสนอแนะและคณะกรรมการสรรหาได้นำข้อเสนอแนะของรัฐมนตรีพิจารณาด้วย</p> <p>6. หากดำเนินการไม่เสร็จตามกำหนดระยะเวลาคณะกรรมการต้องรายงาน กพม. ซึ่ง กพม. จะพิจารณาและอาจมีแนวทาง ดังนี้</p> <p>(1) เสนอ ครม. พิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการ โดยขอความเห็นรัฐมนตรี</p> <p>(2) เสนอรัฐมนตรีให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาบุคคลให้เสร็จเรียบร้อย</p> <p>(3) เสนอให้คณะกรรมการโดยตรงดำเนินการสรรหาให้เสร็จเรียบร้อย</p> <p>(4) พิจารณาเป็นอย่างอื่น</p> <p>7. ไม่ว่า ครม. เห็นชอบบุคคล หรือดำเนินการสรรหาเสร็จภายในระยะเวลา คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้อำนวยการและประธานเป็นผู้ลงนามคำสั่งแต่งตั้ง ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 24</p>	
3	<p>บทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ</p>	<p>1. การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จะกำหนดให้มีการตั้งคณะบุคคลขึ้นมาพิจารณาเสนอชื่อบุคคลเพื่อทำหน้าที่คณะกรรมการสรรหาได้หรือไม่</p> <p>2. การมอบนโยบาย ข้อเสนอ</p>	<p>1. บทบาทคณะกรรมการตามลำดับในการสรรหาผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกำหนดวัตถุประสงค์ปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการเสนอรัฐมนตรี</p> <p>(2) เสนอ กพม. รับทราบวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน</p>	

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็น ก.พ.ร.
	<p>แนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหา ผู้อำนวยการ คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการ สรรหาได้หรือไม่ ร่างระเบียบ กำหนดอย่างไร เพิ่มเติมให้มี ความชัดเจนมากกว่านี้ได้หรือไม่</p> <p>3. การกำหนดวัตถุประสงค์การ ปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการ ใคร เป็นผู้กำหนด กำหนดอย่างไร</p> <p>4. การจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการ และการกำหนดเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของ ผู้อำนวยการ</p>	<p>เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการที่รัฐมนตรีเห็นชอบ (3) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา (4) พิจารณาเห็นชอบบุคคลที่เหมาะสมเป็นผู้ดำเนินการ ตามคณะกรรมการสรรหาเสนอ (5) พิจารณาร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการและเจรจากำหนด เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ดำเนินการ (6) เสนอชื่อให้รัฐมนตรีรับทราบบุคคลที่คณะกรรมการ เห็นชอบ พร้อมกับร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการเพื่อให้ รัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ ตอบแทนอื่น (7) ประกาศกรรมการลงนามสัญญาจ้างและมีคำสั่งแต่งตั้ง ผู้อำนวยการ</p> <p>2. การตั้งคณะบุคคลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่คัดเลือก คณะอนุกรรมการสรรหาก่อนเสนอคณะกรรมการ เป็นกระบวนการภายในของคณะกรรมการที่จะกำหนดหรือ ออกแบบการได้มาก แต่ไม่ควรกำหนดไว้ระเบียบเพราะ เป็นเรื่องภายในและนอกเหนือจากมติ ครม.</p> <p>3. ก็น่าจะดูแลการดำเนินการสรรหา มอบนโยบาย แนวทาง ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหาผู้อำนวยการ คณะกรรมการสามารถมอบคณะกรรมการสรรหาได้ เนื่องจากร่างระเบียบข้อ 8 (3) เขียนไว้ให้คณะกรรมการ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย (เหมือนกับขั้นตอนสรรหาคณะกรรมการที่มีการมอบนโยบาย ให้คณะกรรมการสรรหา) และคณะกรรมการสามารถใช้</p>		

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็น ก.พ.ร.
			<p>อำนาจตามร่างระเบียบข้อ 26 ทั้งนี้ พ.ร.ฎ. มาตรา 22 ได้กำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้</p> <p>4. การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมายตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ ตามมติ ครม. คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดแต่คณะกรรมการอาจมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการนโยบายและแผนงาน หรือมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปกำหนดและนำเสนอคณะกรรมการก็ได้ แต่ไม่ควรให้ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้กำหนด เนื่องจากอาจเข้าข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการกำหนดควรมีแผนปฏิบัติการประจำปีภารกิจ ประมาณในปัจจุบัน พร้อมทั้งยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนปฏิบัติการของกระทรวง และแผนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนพัฒนาที่อยู่อาศัย เป็นต้น มาพิจารณากำหนด</p> <p>5. การจัดทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการและกำหนดเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยความสะดวกที่ชี้แจงในประเด็นที่ 1</p>	
4	คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้อำนวยความสะดวก	<p>1. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายควรระบุไว้ในระเบียบหรือไม่</p> <p>2. คุณสมบัติและคุณลักษณะเพิ่มเติม ควรระบุให้ชัดเจน</p>	<p>1. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามร่างระเบียบข้อ 11 วรรคหนึ่งตอนท้ายระบุว่า ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน ซึ่งเป็นคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามมาตรฐานทั่วไปที่ พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนด</p>	

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติการ พอช.	ความเห็น ก.พ.ร.
		<p>กรรมการมีอำนาจในการให้ความเห็นชอบคุณสมบัติหรือมอบแนวทาง นโยบายในการสรรหาให้คณะกรรมการสรรหา มีเช่นนั้น คณะอนุกรรมการสรรหา จะมีอำนาจทำอะไรก็ได้ทั้งหมด</p>	<p>ไว้สำหรับผู้อำนวยการองค์การมหาชน และร่างระเบียบได้เขียนไว้มีความสอดคล้องกับ พ.ร.ฎ. มาตรา 25</p> <p>2. อำนาจในการกำกับดูแลการดำเนินการสรรหา งานนิติการได้แก้ไขร่างเพิ่มเติมในข้อ 26 โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบฉบับนี้ และมีอำนาจในการมอบนโยบาย แนวทาง ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการสรรหาผู้อำนวยการรวมทั้งส่งให้คณะกรรมการสรรหาชี้แจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของคณะอนุกรรมการสรรหาที่ขัดต่อกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบฉบับนี้ ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการได้ ซึ่งสามารถมอบนโยบายเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือคุณสมบัติเพิ่มเติมตาม ข้อ 26 นี้ได้</p> <p>3. การกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเพิ่มเติม นอกเหนือจาก พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.ฎ. และมติ ครม. แต่ควรเขียนไว้กว้าง ๆ เพราะระเบียบนี้ไม่ใช่ระเบียบเฉพาะกิจ ใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะมีการแก้ไข พ.ร.ฎ. มติ ครม. หรือมีประเด็นให้แก้ไขในสิ่งที่เป็นสาระสำคัญ</p>	
5	การนับระยะเวลาการแต่งตั้งผู้อำนวยการ	การกำหนดระยะเวลาการแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้เสร็จภายใน 90 วัน ขยายอีก 60 วัน นับแต่เมื่อใด เมื่อ กพม.	<p>1. ตาม พ.ร.ฎ. มาตรา 24/1 กำหนดให้การแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 60 วัน</p>	

ที่	ประเด็น	ข้อห่วงใยและข้อสังเกต	คำชี้แจงของงานนิติกร พอช.	ความเห็น ก.พ.ร.
		<p>รับทราบวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทนผู้อำนวยการที่ รัฐมนตรีเห็นชอบ ใช้หรือไม่</p>	<p>2. เหตุตามกฎหมายมี 2 กรณี กรณี มาตรา 26 ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรณี มาตรา 27 ผู้อำนวยการ (1) ตาย (2) ลาออก (3) ออกตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการ กับผู้อำนวยการ (4) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความ ประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ (5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม</p> <p>3. กรณีพ้นจากตำแหน่งมติ ครม. กำหนดเริ่มกระบวนการ สรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้าเป็นเวลาที่สี่เดือนก่อนจะมีการ พ้นจากตำแหน่งก็ได้ ตามร่างระเบียบข้อ 13</p>	
6	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน งานของผู้ช่วยการ</p>	<p>ร่างระเบียบคณะกรรมการประเมินผลการ ประเมินผล ระบุเพียงว่าให้มี ประธานอนุกรรมการ 1 คน และอนุกรรมการอื่นอีก 4 คน การประเมินผลอาจต้องมี อนุกรรมการที่มาจากผู้แทน คณะกรรมการ ควรกำหนด องค์ประกอบของคณะกรรมการ ไว้ด้วย</p>	<p>1. มติ ครม. กำหนดให้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในสัญญาจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยมี หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด สัดส่วนน้ำหนักที่ เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ และเป็นการทำงาน ก่อนเริ่มปีงบประมาณหรือก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน 2. องค์ประกอบคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่งาน นิติกรได้พิจารณาจากคำสั่งคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้อำนวยการคนปัจจุบัน 3. สามารถเพิ่มเติมองค์ประกอบให้มีความชัดเจนตาม ข้อเสนอได้</p>	