

ที่ รท ๖๕๐๐/๐๑/๒๕๖

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

สำนักงาน ก.พ.ร.

รับที่ 04201

วันที่ 18 มี.ค. 2556

เวลา

เรื่อง ขอรื้อเกี่ยวกับการใช้รถยนต์สำนักงานของผู้บริหารองค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

อ้างถึง หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน และ หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุม และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการที่ปรึกษา และอนุกรรมการองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗

ศูนย์ความเป็นเลิศฯ ใคร่ขอรื้อเกี่ยวกับการใช้รถยนต์สำนักงานของผู้อำนวยการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติราชการ จากการพิจารณาหลักเกณฑ์ฯ ตามที่อ้างถึงข้อที่ว่าด้วยประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน (cash allowance) ตามหลักการดังกล่าว คำว่า “ค่าพาหนะ” โดยเบื้องต้นเข้าใจว่าเป็นค่าพาหนะในการเดินทางส่วนตัวของผู้อำนวยการ มิใช่เป็นการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ดังนั้น หากเป็นการเดินทางไปปฏิบัติราชการให้กับองค์การมหาชน ผู้อำนวยการย่อมมีสิทธิที่จะใช้รถยนต์ขององค์การมหาชน หรือเบิกจ่ายค่าเดินทางไปราชการได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอรื้อในประเด็นเกี่ยวกับการใช้รถยนต์ขององค์การมหาชนในการเดินทางเพื่อปฏิบัติราชการว่า ผู้อำนวยการมีสิทธิใช้รถยนต์สำนักงานในการเดินทางเพื่อปฏิบัติราชการขององค์การมหาชนได้หรือไม่ เพียงใด ทั้งนี้เพื่อจักได้ถือปฏิบัติต่อไป จักเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายณรงค์ ดำรงค์ชัย)

ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์

ส่วนงานกฎหมาย

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๔๔ ๕๓๒๕, ๐ ๒๖๔๔ ๙๕๑๓

โทรสาร ๐ ๒๖๔๔ ๙๕๓๘

**หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ
ผู้อำนวยการองค์การมหาชนและหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ
ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชน**

ด้วยคณะรัฐมนตรีจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นเครื่องมือ ใช้กับองค์การมหาชนในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และจะต้องกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ของคณะรัฐมนตรีในการกำหนดให้คณะกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 26 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ก.พ.ร. จึงได้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าว ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

1.1 หลักการในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

2) องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐเมื่อเทียบหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ได้แก่ ส่วนราชการ และ รัฐวิสาหกิจ มีสถานะขององค์การอยู่ระหว่างส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

3) ก.พ.ร. เป็นผู้มีอำนาจตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายในการประเมินค่างานและพิจารณาจัดกลุ่มองค์การมหาชน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติความรับผิดชอบในการบริหารงาน มิติประสิทธิภาพของผู้บริหาร และมิติสถานการณ์ ผลจากการประเมินค่างานสามารถจัดกลุ่มองค์การมหาชนได้เป็น 3 กลุ่ม (รายละเอียดตามข้อ 1) ของ 1.3

4) ให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนเป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามช่วงอัตราค่าตอบแทนตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

5) อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) ค่าตอบแทนพื้นฐาน เป็นค่าตอบแทนที่กำหนดเป็นอัตราต่ำสุด-สูงสุด ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มขององค์การมหาชน (รายละเอียดตามข้อ 2) ของ 1.3

(2) ค่าตอบแทนผันแปร เป็นค่าตอบแทนที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ (รายละเอียดตาม 1.4)

6) บัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการ เพราะผู้อำนวยการนอกจากจะต้องเข้าและออกตามวาระที่มีในสัญญาและข้อตกลงเป็นการเฉพาะตัวแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การมหาชนต่อคณะกรรมการโดยตรง ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนที่ผูกพันอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภายใน ดังนั้น อัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการจึงไม่เป็นปัจจัยในการปรับอัตราเงินเดือนหรือการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน

7) การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการคำนึงถึง

(1) สภาพกิจการขององค์การมหาชน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน ความคุ้มค่า ราคาตลาด ความเสมอภาค ความยุติธรรม และไม่เป็นการงบประมาณด้านรายจ่ายประจำของรัฐมากเกินไป

(2) รายได้ขององค์การมหาชน

(3) คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงานในอดีต และผลงานที่คาดหวังที่ผู้อำนวยการจะสร้างให้แก่องค์การ

(4) ความจำเป็นขององค์การมหาชนในแต่ละช่วงที่อาจจะต้องการผู้อำนวยการที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้าน ซึ่งในองค์การมหาชนหนึ่ง ๆ อาจจะมีการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้อำนวยการที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา

ทั้งนี้ ให้ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในช่วงของขั้นต่ำและขั้นสูงที่กำหนด

8) เงื่อนไขของการได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ

(1) ให้องค์การมหาชนกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน¹ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยประชุม เป็นต้น ไว้ไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินอุดหนุน

¹ อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชนฯ ในการประชุมครั้งที่ 9/2551 วันอังคารที่ 23 ธันวาคม 2551 กำหนดว่า กรอบวงเงินสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 นั้น หมายรวมถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เป็นไปตามสิทธิของบุคคล ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าจ้าง 2) ค่าสวัสดิการ เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เงินประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี เงินสมทบจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จเงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม ค่าชดเชย เป็นต้น และค่าเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการองค์การมหาชน

ประจำปี หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้อยู่ในกรอบวงเงินดังกล่าวได้ ให้นำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาแยกวันเป็นราย ๆ ไป²

(2) ในการสรรหาผู้อำนวยการขององค์การมหาชน เห็นควรให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแล และคณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทน แล้วแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบ ก่อนประกาศรับสมัครผู้อำนวยการ ทั้งนี้ เพื่อความ โปร่งใส และเพื่อประโยชน์ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปด้วย

(3) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำในระยะเริ่มแรก ไม่ควรกำหนดไว้ให้ใกล้เคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวได้ตามผลงาน เป็นระยะ ๆ ตลอดอายุสัญญา

(4) ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน และ ก.พ.ร. ตรวจสอบและติดตาม ผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนต่าง ๆ หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ ไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน หรือไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน อย่างแท้จริง หรือมีความซ้ำซ้อนกัน ให้พิจารณายุบเลิกหรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.2 องค์ประกอบของอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนรวม	=	ค่าตอบแทนพื้นฐาน	+	ค่าตอบแทนผันแปร
		(100% + 25%)		(25%)

ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึง เงินเดือนประจำ (base salary) และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็น ตัวเงิน (cash allowance) และจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และ เงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

² มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 19 พฤษภาคม 2552 เห็นชอบการปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 โดยกำหนดให้ องค์การมหาชนที่ไม่สามารถดำเนินการให้อยู่ในกรอบวงเงินดังกล่าวให้นำเสนอต่อ ก.พ.ร. เพื่อพิจารณาเป็นรายกรณี โดยให้ขอ ความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังและสำนักงบประมาณเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร องค์การมหาชน (performance based pay) โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินเดือนประจำ

1.3 หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐาน

1) การประเมินค่างาน พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 มิติ คือ

(1) **มิติด้านความรับผิดชอบในการบริหารงาน** เป็นการประเมินในแง่ของลักษณะภารกิจที่แตกต่างกันในด้านผลกระทบที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานขององค์การ ขนาด ขอบเขต และความซับซ้อน ในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์การ โดยพิจารณาจากเทคนิคหรือเทคโนโลยีที่ใช้ ความหลากหลายของผู้รับบริการ ขอบเขตความครอบคลุมของการให้บริการ ตลอดจนผลกระทบที่มีต่อส่วนรวมขององค์การมหาชนนั้น ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศโดยรวม

(2) **มิติด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร** เป็นการประเมินในแง่ความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหารที่ต้องการในการบริหารองค์การมหาชน ทั้งความรู้วิชาการ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการบริหารองค์การมหาชน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ต้องใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารในการบริหารองค์การมหาชน

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

กลุ่มองค์การมหาชน การประเมินค่างานที่พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 มิติข้างต้น สามารถจัดกลุ่มขององค์การมหาชน ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

<p>กลุ่มที่ 1</p> <p>พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน</p>	<p>องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญเฉพาะด้านของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายใต้ระยะเวลาจำกัด ซึ่งต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารเครือข่ายหรือการบริหารองค์กรที่มีสาขา ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ</p> <p>ทั้งนี้ องค์การมหาชนที่จะถูกจัดลงในกลุ่มที่ 1 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี</p>
<p>กลุ่มที่ 2</p> <p>บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ</p>	<p>องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่ใช้วิชาชีพระดับสูงซับซ้อน หรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมายในการริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ และความสามารถในการบริหารองค์กรที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศ หรือต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการร่วมมือกับต่างประเทศ</p>
<p>กลุ่มที่ 3</p> <p>บริการสาธารณะทั่วไป</p>	<p>องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ดำเนินงานศึกษาวิจัยทั่วไปหรืองานบริการทั่วไป หรืองานปกติประจำ หรืองานให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า/ผู้รับบริการเฉพาะครอบคลุมในขอบเขตจำกัด ใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารองค์กรขนาดเล็กที่มีธุรกรรมไม่หลากหลาย</p>

2) การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน : เงินเดือนประจำ

หลักการ

- (1) กำหนดจากค่างานบนพื้นฐานของกลุ่มองค์การมหาชนที่แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
- กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน
 - กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้าน หรือสหวิทยาการ
 - กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป

(2) อัตราค่าตอบแทนที่กำหนด ได้กำหนดจากพื้นฐานอัตราค่าตอบแทนของผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ และสถาบันอิสระที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ที่ได้สำรวจในปี พ.ศ. 2547

(3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำของผู้อำนวยการในขั้นต่ำที่อัตราเดือนละ 100,000 บาท ทุกกลุ่ม ซึ่งได้จากการเทียบเคียงกับอัตราค่าตอบแทนของหน่วยงานของรัฐที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกับองค์การมหาชนและราคาตลาด บนหลักการที่ถือว่าผู้บริหารองค์การของรัฐในลักษณะองค์การมหาชนจะต้องมีสมรรถนะพื้นฐานขั้นต่ำที่เท่ากัน

อัตราเงินเดือนผู้อำนวยการองค์การมหาชน

กลุ่ม	อัตราขั้นต่ำและขั้นสูงต่อเดือน
กลุ่มที่ 1	100,000 - 300,000
กลุ่มที่ 2	100,000 - 250,000
กลุ่มที่ 3	100,000 - 200,000

(4) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในครั้งแรกไม่ควรกำหนดเริ่มต้นที่ขั้นสูงสุด เพื่อที่จะสามารถปรับเงินเดือนในแต่ละปีได้อย่างเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ

3) การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน : ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน (cash allowance)

หลักการ

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

(2) คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีรักษาการเป็นผู้กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน