

สำนักงาน ก.พ.ร.

รับที่ ๐๓๕๐๘
วันที่ ๑๙ พ.ค. ๒๕๖๕
เวลา ๑๓.๓๓



ที่ อว ๕๖๐๐/๐๖๔๒

สถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
อุทยานดราศาสตร์สิรินธร
๒๖๐ หมู่ ๔ ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๘๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หารือการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอยุเกินหลักปฏิบูรณ์

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๗

๒. พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

๓. ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชย
การออกจากการ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔. ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหาร
งานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. คำพิพากษาศาลปกครอง คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๕๔๙/๒๕๖๐ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

๖. หนังสือ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๖๐๐/ว๑๓ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

๗. ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออก
จากงาน พ.ศ. ๒๕๖๔

๘. ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๔

๙. รายงานการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

๑๐. รายงานการประชุมคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ด้วยสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นองค์การมหาชน จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕
แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โดยมีวัตถุประสงค์
ในการจัดตั้งสถาบันเพื่อค้นคว้า วิจัย และพัฒนาด้านดราศาสตร์ สร้างเครือข่ายการวิจัยและวิชาการด้าน^๑
ดราศาสตร์ในระดับชาติและนานาชาติกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงส่งเสริม
สนับสนุน และประสานความร่วมมือด้านดราศาสตร์กับหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบันการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง^๒
และการออกชน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ บริการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านดราศาสตร์^๓
โดยมีที่ตั้งของสำนักงานแห่งใหญ่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

/ในปีพ.ศ. ...

ในปีพ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติได้ออกรับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในปีพ.ศ. ๒๕๕๔ ปีพ.ศ. ๒๕๕๘ และปีพ.ศ. ๒๕๖๒ ตามลำดับรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ โดยให้จ่ายเงินชดเชยแก่เจ้าหน้าที่ ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามลำดับรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ ต่อมา มีคำพิพากษาลปกของสูงสุด เรื่องคดีพิพากเทเกี่ยวกับสัญญาทางปักษ่องคดีหมายเลขแดงที่ อ. ๕๙๙/๒๕๖๐ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕ ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีหนังสือ เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามติดตามรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖ ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พระราชนูญกิจจา จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยแก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา ๓๒ ความว่า “มาตรา ๓๒ วรรคท้าย เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ... การขาดคุณสมบัติ เพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่ง ตามกำหนดเวลา ในสัญญาจ้าง...” ต่อมาในปี ๒๕๖๔ คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติได้ออกรับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการอออกงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๗ และ ๘ ประกอบกับในคราวการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ มีมติเห็นชอบให้สถาบันหารือการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพาะฯ อายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. และคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๙ โดยผ่านความเห็นของคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑๐ ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๔ (๓) (๙) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เป็นไปด้วยความถูกต้อง ชอบด้วยกฎหมาย สถาบันจึงขอหารือ ดังนี้

(๑) ขอทราบแนวทางการปฏิบัติ และข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องในการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น พร้อมตัวอย่างประกอบ

(๒) การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม (๑) ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและการต้องบประมาณแผ่นดินนั้น สถาบันควรใช้เงินประเภทใด

(๓) กรณี “เงินอื่น” ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖ หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พีระเดช ทองคำไพบูลย์)
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๘

พระราชบัญญัติ

งานคุกคาม ๒๔๗๖/๒๕๕๒

องค์การมหาชน

พ.ศ. ๒๕๕๒

๒๕๕๒/๒๕๕๒

๒๕๕๒

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒

เป็นปีที่ ๕๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สำนัก ๒๔๗๖/๒๕๕๒

พระบรมสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

ให้ประกาศว่า

๒๕๕๒/๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน

๒๕๕๒/๒๕๕๒

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัตินี้ไว้โดยคำแนะนำและยินยอม

ข้ออธิบาย ๑ ข้ออธิบาย ๒

๒๕๕๒/๒๕๕๒

ข้ออธิบาย ๓ ข้ออธิบาย ๔

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒”

๒๕๕๒/๒๕๕๒

๒๕๕๒/๒๕๕๒

มาตรา ๒^๑ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

๒๕๕๒/๒๕๕๒

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

๒๕๕๒/๒๕๕๒

“องค์การมหาชน” หมายความว่า องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

๒๕๕๒/๒๕๕๒

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น ในกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอันของรัฐ

“คุณะกรรัฐ”^๒ หมายความว่า คุณะกรรัฐของกุญแจตุลลักษณ์องค์การมหาชน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารสูงสุดซึ่งเรียกชื่อออย่างอื่น

๒๕๕๒/๒๕๕๒

๒๕๕๒/๒๕๕๒

ขององค์กรรัฐบาล

๒๕๕๒/๒๕๕๒

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

๒๕๕๒/๒๕๕๒

หมวด ๑

๒๕๕๒/๒๕๕๒

การจัดตั้ง และวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน

๒๕๕๒/๒๕๕๒

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๖๖/ตอนที่ ๙ ก/หน้า ๕๗๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

^๒ มาตรา ๓ บทนิยามคำว่า “คุณะกรรัฐ” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๐ งานทั่วไป รวมทั้ง ๘๔ หน้า

มาตรา ๕ เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำ
บริการสาธารณะ แล้วมีความจำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานบังคับใช้ให้มีผลต่อการดำเนินการตามกฎหมาย
หรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ
สูงสุด จึงจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน โดยตราเป็นพระราชบัญญัติตามพระราชบัญญัตินัดเดียว ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

กิจการอันเป็นบริการสุขาธารณะที่จะจัดตั้งองค์กรตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่
การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
และการทบทวนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม กฎพัฒนาและส่งเสริมภูมิปัญญา การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการ
การศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
และทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวย
บริการแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณะประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นกิจการ
ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

การพิจารณา กิจกรรมตามวาระสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด
โดยข้อเสนอแนะของ กพม.

มาตรา ๕/๑ ให้มีคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนคณะกรรมการนี้
เรียกว่า “กพม.” ประกอบด้วย ~

(๑) ประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสี่คน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาฯ ๑ กกฯ
เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี และ
ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการนี้แต่งตั้งจำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยใน
จำนวนนี้ต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในการบริหารร่องค์กรและให้คำปรึกษา
อย่างน้อยสองคน

ให้เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นกรรมการและเลขาธิการ

ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นผู้รับผิดชอบในงานธุรการและ
งานวิชาการของ กพม.

มาตรา ๕/๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม
ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) ไม่เป็นบุคคลล้มเหลว คนไร้ความสามารถ หรือบุคคลเสื่อมเสียไม่รีบุกสามารถ

(๓) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

^๑ มาตรา ๕ วรรคสาม เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๒ มาตรา ๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๓ มาตรา ๕/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) ไม่เป็นผู้ดำเนินการเมือง สมาคมสหภาพห้องถินหรือผู้บริหารห้องถิน กรรมการหรือผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบการบริหารพัฒนาการเมือง ที่ปรึกษาพิรบุคคลก่อการเมือง หรือ ก.ช.ว. เจ้าหน้าที่พัฒนาการเมือง

(๕) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออกจากงาน หรือให้ออกจากงานที่หัวใจงานของตน หรือ รัฐวิสาหกิจเพื่อประโยชน์ทางการเมือง ที่ปรึกษาพิรบุคคลก่อการเมือง ลูกน้อง พนักงาน ภรรยา ภรรยา

มาตรา ๔/๓^๑ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๔/๓ ให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้กรรมการผู้นั้นลาออกจากตำแหน่งกรรมการ ที่ปรึกษา หรือ ตำแหน่งอื่นใดขององค์กรมหาชนในเวลาเดียวกันไม่ได้

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการ ที่ปรึกษา หรือผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบองค์กรมหาชนให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้กรรมการผู้นั้นลาออกจากตำแหน่งกรรมการ ที่ปรึกษา หรือ ตำแหน่งอื่นใดขององค์กรมหาชนภายใต้สิข้อบังคับแต่เดิมที่ได้รับแต่งตั้งแต่ถ้าผู้นั้นมิได้ลาออกจาก ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาตั้งแต่เดิม

มาตรา ๔/๔^๒ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔/๔^๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีภาระการดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนหน้าภาระและมีการแต่งตั้ง กรรมการแทนหรือในกรณีที่คณะกรรมการนิติบัญญัติแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้ แล้วยังมีภาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ใน ตำแหน่งเท่ากับภาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว ๔/๔^๔ ยกเว้น กรณีที่มีภาระ

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อรอภาระ ดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามภาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรง ตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๔/๕^๕ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔/๕^๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามภาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้น ออกจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

มาตรา ๔/๕^๗ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) ลาออกจาก

(๓) ขาดคุณสมบุติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๔/๓^๘ ฯ

(๔) กระทำการอันต้องห้ามตามมาตรา ๔/๓ วรรคหนึ่ง

(๕) คุณธรรมนิติให้ออก เพรากบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ ทำลาย หักดิบความสามารถ

มาตรา ๔/๖^๙

มาตรา ๔/๖^{๑๐}

^๑ มาตรา ๔/๓ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๒ มาตรา ๔/๔ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๓ มาตรา ๔/๔ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๕/๖^๙ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพันจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนภายในสามสิบวัน เว้นแต่ว่าจะมีอธิการบดีร่วมกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลือไม่ถึง ๑๐๘๗ คน ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพันจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ กพม. ประกอบด้วย
กรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕/๗^{๑๐} ให้นำบัญญัติว่าด้วยคุณสมบัติของกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการ
พิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม
ของ กพม. โดยอนุญญม

ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕/๘^{๑๑} กพม. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง การรวม หรือการ
ยุบเลิกองค์กรมาชั้น ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) เสนอแนะต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลางที่
เกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม ก่อริบุลเลก บริหารและพัฒนา และการประเมินผลขององค์กรมาชั้น
ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) เสนอแนะต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์กลางเกี่ยวกับการสร้าง
ประสานกรรมการกรรมการในคณะกรรมการ และผู้อำนวยการ ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) เสนอแนะหัวหน้าคุณภาพที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค เข้าเป็นหุ้นส่วน
การเข้าร่วมทุนในกิจการของนิติบุคคลอื่น และการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูตรตามมาตรา ๑๕
ต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อ ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) เสนอแนะหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ
ประธานกรรมการ กรรมการที่ปรึกษา กรรมการตรวจสอบ แล้วอัชญากรรมการซึ่งออกคำสั่งกรรมมาชั้นตาม
มาตรา ๒๖ รวมทั้งอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามมาตรา ๓๕
ต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อ ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๖) กลั่นกรองการโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณ
ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐให้แก่องค์กรมาชั้น ที่จะจดตั้งตามมาตรา ๕
เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อ ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๗) เสนอแนะหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินและ
บุคลากรขององค์กรมุ่งหมายหลักการยุบเลิกองค์กรรมมาชั้นต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อ ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๘) เรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็น
ประกอบการพิจารณา ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๙) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่มอบหมาย

(๑๐) จัดทำรายร่างประจำปีเกี่ยวกับการบริหารฯ ให้พร้อมปี และศูนย์ประเมินผล
ขององค์กรรมมาชั้นเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อ ผู้ก่อ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๙ มาตรา ๕/๖ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์กรรมมาชั้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

^{๑๐} มาตรา ๕/๗ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์กรรมมาชั้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

^{๑๑} มาตรา ๕/๘ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์กรรมมาชั้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะกรรมการประกาศให้

มอบหมาย

มาตรา ๗ ให้อำนุญาติให้รัฐมนตรีฯ แต่งตั้งองค์กรตามมาตรา ๕ อย่างน้อย

จะต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อขององค์กรมหาชน

(๒) ที่ตั้งของสำนักงานแห่งใหญ่

องค์กรมหาชน

(๓) องค์ประกอบของคณะกรรมการ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรง

ตัวแทนแห่ง การพัฒนาจากตัวแทนของกรรมการฯ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(๔) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตัวแทน การพัฒนาจากตัวแทน

และอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ

(๕) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของเจ้าหน้าที่ขององค์กรมหาชน

(๖) ทุน รายได้ งบประมาณ และทรัพย์สิน

(๗) การบริหารงานบุคคล สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ

(๘) การกำกับดูแล การตรวจสอบ และประเมินผลงานขององค์กรมหาชน

(๙) กฎบุญเลิกองค์กรมหาชนในกรณีที่องค์กรมหาชนตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมทางกฎหมาย อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะกิจ หรือตั้งขึ้นโดยมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด

(๑๐) ข้อกำหนดอื่น ๆ ขึ้นจำเป็นเพื่อให้กิจการขององค์กรมหาชนดำเนินการไปได้โดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

(๑๑) รัฐมนตรีผู้รักษาการตัวแทนรัฐบาลผู้ดูแลฯ

การกำหนดตาม (๓) ถึง (๑) ต้องอยู่ภายในการของบบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ในกรณีที่บบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมได้ ก็ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแก่นั้น

มาตรา ๘ ๑. ในกรณีที่มีปัญหาการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในกฎหมายนิยมกิจการขององค์กรมหาชนกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นของรัฐตามกฎหมายให้ กฎหมาย เสนอคณะกรรมการประกาศเป็นผู้จัดให้ดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้

คำวินิจฉัยและระเบียบแบบแผนที่คณะกรรมการประกาศให้ดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ในกรณีที่จะมีการตราพระราชบัญญัตินี้เพื่อดำเนินกิจการหนึ่งก็จัดการได้ทืออยู่ในอำนาจเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ ๑๙๔๙ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐโดยอยู่แล้ว ซึ่งจะมีปัญหาการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันในการดำเนินกิจการ และคณะรัฐมนตรีเห็นสมควรอ่อนมุ่งให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ กิจการทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และเงินบประมาณของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้นให้แก่องค์กรมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้นให้อำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และเงินบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้นๆ โอนไปเป็นขององค์กรมหาชนในวันที่พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรมหาชนมีผลใช้บังคับ เว้นแต่เงินบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ยังคงมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ในสังกัดส่วนราชการใด ให้ยังคงเป็นของส่วนราชการนั้นต่อไปจนกว่าจะมีกฎหมายตำแหน่งฯ ถัดไปนั้น ๆ

สิทธิตามวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึงสิทธิในการใช้หรือสิทธิตามสัญญาเช่าที่ดิน ที่เป็นที่ราชพัสดุหรือสาธารณะมีบัตรองแผ่นดิน ที่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรมหาชนมีผลใช้บังคับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐตามมาตรา ๕ ถ้าสมควรใจจะเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์กรมหาชน ให้แจ้งความจำนงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา และจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๑ ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรมหาชนตาม มาตรา ๑๐ เป็นข้าราชการ ให้ถือว่าออกจากราชการเพาะเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้วแต่กรณี

ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรมหาชนตามมาตรา ๑๐ เป็นลูกจ้างของส่วนราชการ ให้ถือว่าออกจากงานเพราระทั่งที่รัฐใช้การยุบเลิกตำแหน่งให้ในทางหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงานสำหรับค่านவิสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับขององค์กรมหาชน ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการผู้ได้เปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์กรมหาชนตามมาตรา ๑๑ ประยุกต์ใช้ในวันที่รัฐมีราชบัญญัติไว้ ๑๗๘๗ ข้าราชการหรือลูกจ้างต่อไปเนื่องกับเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์กรมหาชน แล้วแต่กรณี ก็ให้มีสิทธิกระทำได้โดยแสดงความจำนงว่าไม่ขอรับบำเหน็จหรือบำนาญ

การไม่ขอรับบำเหน็จหรือบำนาญตามวรรคสูง จะต้องกระทำการในสามสิบวัน นับแต่วันที่โอนสำหรับกรณีของข้าราชการให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ สำหรับกรณีของลูกจ้างให้กระทำการเป็นหนังสือลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานยืนต่อผู้ว่าจ้าง เพื่อส่งต่อไปให้กระทรวงการคลังทราบ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๒
ทุน รายได้ และทรัพย์สิน

มาตรา ๑๒ ทุนและทรัพย์สินในการดำเนินกิจกิจกรรมขององค์การมหาชน ประกอบด้วยฯ ๑๐๑

(๑) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับโอนมา

(๒) เงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประจำเดือน

(๓) เงินอุดหนุนที่นำไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสมเป็นรายปี

(๔) เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น รวมทั้งจากต่างประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

(๕) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการ

(๖) ผลผลิตของเงินหรือรายได้จากทรัพย์สินขององค์การมหาชน น้ำ ไฟ น้ำมันฯลฯ รวมทั้งภาระต้นทุน

มาตรา ๑๓ ภายใต้วัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ให้องค์การมหาชนมีอำนาจ

เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการได้ตามที่กำหนดไว้ใน

พระราชบัญญัติจัดตั้ง

มาตรา ๑๔ บรรดารายได้ขององค์การมหาชน ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่ง

กระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา ๑๕ ทรัพย์สินขององค์การมหาชน ไม่มีอยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๖ ให้อสังหาริมทรัพย์ซึ่งองค์การมหาชนได้มาจากการให้หรือซื้อด้วยเงิน ฯ

รายได้ขององค์การมหาชน เป็นกรรมสิทธิ์ขององค์การมหาชน

ให้องค์การมหาชนมีอำนาจในการปกครองดูแลงบประมาณใช้จัดหน่าย และจัดหา

ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การมหาชน

มาตรา ๑๗ การใช้จ่ายเงินขององค์การมหาชน ให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจกรรมขององค์การ

มหาชนโดยเฉพาะ

กิจกรรมและเบิกจ่ายเงินขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามข้อบัญญัติฯ

คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๘ การถ่ายเงิน การถือหุ้นหรือการเข้าเป็นหุ้นส่วน การเข้าร่วมทุนใน

กิจการของนิติบุคคลอื่น การจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีปั้นสูญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ฯ ฯ

คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การบริหารและการดำเนินกิจกิจกรรม

มาตรา ๑๙ ให้มีคณะกรรมการของแต่ละองค์การมหาชน ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมกร โดยมีองค์ประกอบตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งและให้ไว้แก่ทางกฎหมายว่า ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณบัญชีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมกร

คณะกรรมการมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้ง แต่ต้องไม่น้อยกว่า

๗ เอ็ดคน โดยกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน ต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ^{๓๓}

๘ ภายใน ก. ๑๖ มาตรา ๑๙/๑^{๓๔} ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์การมหาชนเกินกว่าสามแห่ง สำนัก ให้นับรวมครั้งเดียว ให้เป็นกรรมการได้สำหรับเดียวกันไม่ว่าจะมีภาระในหน้าที่ใดๆ ก็ตาม แต่ต้องไม่เป็นผู้ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งก็ได้

ภาระใน ก. ๑๖ มาตรา ๑๙/๑^{๓๕}

มาตรา ๑๙/๑^{๓๕} ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์การมหาชนเกินกว่าสามแห่ง สำนัก ให้นับรวมครั้งเดียว ให้เป็นกรรมการได้สำหรับเดียวกันไม่ว่าจะมีภาระในหน้าที่ใดๆ ก็ตาม แต่ต้องไม่เป็นผู้ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งก็ได้

การนับจำนวนวันทำการตั้งแต่วันแรกที่นับไปจนถึงวันสุดท้ายในการเป็นกรรมการ

๙ โดยตำแหน่งที่ได้มีการรุ่น普遍化ให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน^{๓๖} ภาระใน ก. ๑๖ มาตรา ๑๙/๑^{๓๗}

มาตรา ๒๐ ประชานุกรรมการและกรรมการอุปถัมภ์การมหาชนให้มีอำนาจใช้กรรมการโดยตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

ภาระใน ก. ๑๖ มาตรา ๑๙/๑^{๓๘}

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าและไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้ง แต่ทั้งนี้

ต้องไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์^{๓๙}

ภาระใน ก. ๑๖ มาตรา ๑๙/๑^{๓๙}

(๓) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการขององค์การมหาชนตามที่

๑๙ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้ง^{๔๐} ภาระใน ก. ๑๖ มาตรา ๑๙/๑^{๔๐}

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษางานทสุดให้คุก เวนแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดหลักทรัพย์^{๔๑}

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น^{๔๒}

กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบในการบริหารพระครุฑามุ่ง ที่ปรึกษาพธรคุกกรรมการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พระครุฑามุ่ง^{๔๓}

(๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้ง^{๔๔}

ความใน (๑) ไม่ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศซึ่งองค์การมหาชน จำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามสักขณะของกิจการของอั่งค์กิริมหรือชนนี้^{๔๕}

ภาระใน ก. ๑๖ มาตรา ๑๙/๑^{๔๖}

^{๓๓} มาตรา ๑๙ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๓๔} มาตรา ๑๙ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๓๕} มาตรา ๑๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๒๑ ประธานกรรมการและกรรมการขององค์การมหาชนจะต้องไม่เป็น
ผู้มีส่วนได้เสียในกิจกรรมที่กระทำกับบุคคลภายนอกนั้น หรือในกิจกรรมที่เป็นการใช้ชักจักรกิจกรรมฯ^๑
ขององค์การมหาชนนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการ
มอบหมายให้เป็นประชารันก์ร่วมก่อตั้งหรือกรรมการในบริษัทที่จัดตั้งหรือบริษัทที่มีห้ามจ้างก่อตั้งที่องค์การ
มหาชนเป็นผู้ถือหุ้น

๗ ๑๖๗๔

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๒ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งมีภาระ
การดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินคราวละสี่ปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งพ้นจาก
ตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่คณะกรรมการต้องตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้ง^๒
ไว้แล้วยังมีภาระอยู่ในตำแหน่งนั้นให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมกรเพิ่มขึ้น อยู่ใน
ตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระให้วรรคหันนี้ ห้ามยังมีให้มีการแต่งตั้งบุคคลนักกฎหมาย คณครุ
หรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ใน
ตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้งกรรมกรซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้
แต่จะดำเนินการต่อ ก่อนได้รับแต่งตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและ
กรรมการซึ่งมิใช่กรรมกรโดยตำแหน่งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ ๗ ก.พ. ๒๕๖๒ ๑๖๗๔

- (๑) ตาย
 - (๒) ลาออกจาก ๑๖๗๔ คณะกรรมการกฤษฎีกา
 - (๓) คณะกรรมการต้องออก เพื่อระงับพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ^๓
หย่อนความสามารถ ๑๖๗๔
 - (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม หรือกระทำการอันมีลักษณะต้องห้ามตาม
๑๖๗๔ ๑๖๗๔
- มาตรา ๒๔

มาตรา ๒๔^๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจกรรมและ
การดำเนินการขององค์กรมหาชน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คุณวุฒิหน้าที่ เช่นว่านี้
ให้รวมถึง

- (๑) กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้คุณวุฒิหนึ่งชอบแผนการดำเนินงานขององค์
การมหาชน
- (๒) อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงินขององค์กรมหาชน^๕
- (๓) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่อง
ดังต่อไปนี้

๑๖๗๔

^๑ มาตรา ๒๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

(ก) การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน
๕๙ ดังกล่าว

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และ^{๖๐} เงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งอ้างค่ารับมือภาษี

(ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง ภารกิจอดทน วินัยและการลงโทษทาง^{๖๑} วินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ^{๖๒} องค์การมหาชน รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างขององค์การมหาชน^{๖๓}

(ง) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ^{๖๔} ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน^{๖๕}

(ฉ) ภาระตั้งแต่ตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน

(ช) การกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ^{๖๖}
๖๗ ให้เจ้าหน้าที่และผู้ตรวจสอบภายในใน

(ช) การกำหนดเครื่องแบบผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การ^{๖๘}
มหาชนและเครื่องหมายอ้างค่ารับมือภาษี

(ฐ) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่พระราชนครินทร์^{๖๙}
๗๐ จัดตั้งกำหนด

มาตรา ๒๕/๑^{๗๐} ใน การควบคุมดูแลการดำเนินงานขององค์การมหาชน ให้

๗๑ คณะกรรมการพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์^{๗๒} ฯลฯ^{๗๓} และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์^{๗๔} ต่อการกิจ ความมีประชารัฐภาพ ความคุ้มค่าในเชิงการกิจ ความซื่อสัตย์สุจริต กปรสติขั้นตอนการ^{๗๕} ปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความ^{๗๖}
๗๗ ต้องการของประชาชน^{๗๗}

มาตรา ๒๕^{๗๘} คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาของ^{๗๙} ฯลฯ^{๘๐} คณะกรรมการ^{๘๑} ได้ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติวัดตั้งองค์การมหาชน และมีอำนาจแต่งตั้ง^{๘๒} ฯลฯ^{๘๓} คณะกรรมการตรวจสอบตามมาตรา ๒๕ (๓) (ฉ) และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการ^{๘๔} อย่างโดยย่างหนักที่คณะกรรมการรุ่มภูมิที่ได้^{๘๕}

มาตรา ๒๖^{๘๖} ให้ประธานกรรมการ กรรมกรที่ปรึกษา กรรมการผู้ตรวจสอบ และ^{๘๗} ฯลฯ^{๘๘}
๘๙ อนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการตรีกำหนด^{๘๙}

มาตรา ๒๗ ให้องค์การมหาชนมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง ซึ่งจะเรียกชื่อตำแหน่งเป็น^{๙๐}
๙๑ อายุร่วมกับผู้อำนวยการคนเดียวกัน^{๙๑} ไม่เกิน ๕๐ ปี^{๙๒}

^{๗๐} มาตรา ๒๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๗๑} มาตรา ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๗๒} มาตรา ๒๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอนผู้อำนวยการ

๔๗๙

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๗/๑^{๖๐} ใน การแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณังกรรມการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวให้คณะกรรมการรายงานผลให้ กพม. เพื่อรายงานคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

มาตรา ๒๘^{๖๑} ผู้อำนวยการนักจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่องค์กรของตนได้เต็มเวลา

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มเหลวหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มเหลวอย่างที่จัดตั้งไว้ในกฎหมายว่าด้วยการเงิน หรือคนเสื่อมได้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาลงโทษสุดห้าปีจากคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดหลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดูแลงวดทุนนั่งชิงรัฐบุตรดูบุการบริหารพระครุฑามุ่งหนึ่งที่ปรึกษาพรบศุภุการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พระครการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจเพรษทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๘) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรมหาชนที่ดูแลนั่น

(๙) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าฝ่ายงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนนั่น

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำการที่ภาคบองค์การท้องถิ่น หรือในกิจการที่ เป็นการแข่งขันกับกิจการขององค์กรมุทชนนั้น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

มาตรา ๒๙^{๖๒} ผู้อำนวยการมีอำนาจอยู่ในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

จัดตั้งแต่ต้องไม่เกินคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองคราเด็ดต่อ กัน

เมื่อ

มาตรา ๓๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวระ ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจาก

(๓) ออกตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ

^{๖๐} มาตรา ๒๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๖๑} มาตรา ๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ
ไม่ยอมความสามารถ ๑๑

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ชาติคุณสมบัติหรือมลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นผู้อ้างนำวายกิริยา

มติของคณะกรรมการให้ออกจากตำแหน่งตาม (๔) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียง
ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการที่มีอยู่โดยไม่นับรวมตัวแทนผู้อ่านวยการ

กำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ๒๘ (๒) ให้ถือว่าเป็นการพ้นจ้างตำแหน่งตาม
กำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

มาตรา ๓๗ ผู้อ่านวยการมีหน้าที่บริหารกิจการขององค์กรมหาชนให้เป็นไปตาม
กฎหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรมหาชน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศ
ของคณะกรรมการ

ภายใต้บังคับมาตรา ๓๙ วรรคสอง ให้ผู้อ้างนำยการเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ ภาระ
และลูกจ้างขององค์กรมหาชนทุกตำแหน่ง

ผู้อ่านวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการขององค์กรมหาชน

มาตรา ๓๙ ผู้อ่านวยการมีอำนาจ

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง คงทุนทางวินัยเจ้าหน้าที่ และ
ลูกจ้างขององค์กรมหาชน ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กรมหาชนออกจากตำแหน่ง
ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรมหาชนโดยไม่ชัดหรือเย้งกับ
ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ หรือประกาศที่คณบัญชีกรรมการกิจการกำหนด

มาตรา ๓๙ ๓๓ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อ่านวยการเป็นผู้ให้เชื่อใจ จัดทำ
องค์กรมหาชน เพื่อการนี้ผู้อ่านวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้
แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๔ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน
อื่นของผู้อ่านวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด

หน่วยงาน เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมหาชน

๒๖ มาตรา ๓๐ วรรณ พิมโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๒๗ มาตรา ๓๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

มาตรา ๓๕^{๒๔} เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่เป็น
๑๑/ ลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชนตั้งได้แล้วยังต้องมีคุณสมบัติและไม่เป็นลักษณะ
ต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย

- (๑) มีสัญชาติไทย ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 (๓) สามารถทำงานให้แก่องค์การมหาชนได้เต็มเวลา ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 (๔) ไม่มีลักษณะดูดหัว牟ตามมาตรา ๒๘ (๔), (๕), (๖), (๗), (๘), แต่หาก (๘)
 (๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของ
๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ลาก ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานของ
 องค์การมหาชนอื่น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๓๖

ความใน (๕) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ข้าวต่างประเทศซึ่งองค์การมหาชนมีความ
จำเป็นต้องจ้างตามลักษณะงานขององค์การมหาชนนั้น

๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙ ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙

มาตรา ๓๕/๑^{๒๕} การขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๕ (๒) ให้ถือว่าเป็นการพ้นจาก
๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

มาตรา ๓๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การมหาชน รัฐมนตรี
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙ ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง อาจขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมนตรีปฏิบัติงานเป็นผู้ดูแลหัวหน้าที่หรือ^{๒๖}
 ลูกจ้างในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ของผู้นั้น แล้วแต่กรณี ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙

เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของ
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 องค์การมหาชนตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการหรือออกจากงานไป
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ปฏิบัติงานใด ๆ และให้นับเวลาระหว่างที่มาปฏิบัติงานในองค์การมหาชนสำหรับการคำนวนบำเหน็จ
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 บำนาญหรือประจำอยู่ที่นั้นตอบแทนอื่นทำนองเดียวกันไม่มีอนุสัญญาหรือประติดตั้งให้เต็มเวลา
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ดังกล่าว แล้วแต่กรณี ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๓๖ ออกลับเข้ารับราชการหรือ^{๒๗}
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายใต้กำหนดเวลาที่อนุมัติ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง^{๒๘}
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในกรณีที่อนุมัติตามมาตรา ๓๖ ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙

มาตรา ๓๘ กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภาระให้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการ
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 คุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมาย
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนที่เขียนต้องได้รับประโยชน์
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการ
 ๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙
 ประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑๗๖ ๑๘๙ ก.๑ ๖๔๙

^{๒๔} มาตรา ๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๒๕} มาตรา ๓๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การวิ่งท่าชั้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

- มาตรา ๓๙/๑^{๒๖} เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม
แต่ห้ามนี้ต้องไม่กระทำการใดประสิทธิภาพในกิจกรรมทางการเมืองด้วยวิธีการใดๆ ไม่ว่า
บริการสาธารณะและต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง
หลักเกณฑ์ที่วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียดแห่งการใช้เสรีภาพในกิจกรรมกลุ่มตาม
วรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ

สำเนา

หมวด ๕ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงานขององค์การมหาชน

๒๙๗๘ ๒๙๗๙ ๒๙๗๙

สำนัก ๘๘๘๐ กองการ, ดูชุด

มาตรา ๓๙^{๒๗} การบัญชีขององค์การมหาชนให้จัดทำตามวิถีเกตุที่
คณะกรรมการกำหนดซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายใน
เกี่ยวกับการเงิน ห้ามบัญชีและการพัสดุซึ่งองค์การมีมหำนี้ ต้องมีผู้ดูแลรายงานผลการตรวจสอบส่อไปให้ทางกองทัพฯ
คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนท่านที่เป็นผู้ตรวจสอบ
ภายในโดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการตาม
ระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เสียบุคคล ให้อุบัติเดือน เลือกนักศึกษา แล้วคุกโภษทุกวินัยของผู้
ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้
คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

๘๘๘๐ กองการ, กองบัญชาการ ๙๘๗๙

มาตรา ๔๐ ให้องค์การมหาชนจัดทำงบดุลประจำงวด เสียบัญชีที่กิจกรรมส่งผู้สอบ
บัญชีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสืบไปบัญชีทุกปี

ให้หุ่นร่วมปี ให้สำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดินหรืออัปค่าคลากภายนอกตามที่คณะกรรมการกฤษฎีกาฯ กำหนด
แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดิน เป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้
จ่ายเงินและทรัพย์สินขององค์การมหาชน โดยให้แสดงความคดเห็นเป็นขอเคราะห์หากการใช้จ่าย
ดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประทุยด แล้วได้ผลตามเป้าหมายเพียงใด แล้วท่านที่กรายงานผล
การสอบบัญชีต่อคณะกรรมการ

* ๘๘๘๐ กองการ ๙๘๗๙

มาตรา ๔๑ ให้องค์การมหาชนทำรายงานปีละครั้งเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตาม
พระราชบัญญัติฯ รายการนี้ให้กับที่ส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย ให้รายงานที่ส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย
เกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

๘๘๘๐ กองการ กองบัญชาการ

มาตรา ๔๒^{๒๙} เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
องค์การมหาชนและเพื่อให้องค์การมหาชนมีค่าใช้จ่ายเป็นอิสระในกิจกรรมทางการเมือง ให้มีค่าใช้จ่ายสมควร

๒๖ มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒๗ มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒๘ มาตรา ๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ภายใต้การกำกับดูแลโดยมีเป้าหมายที่แน่ชัด ให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลของ
อิองค์การมหาชนตามที่ก.พม. กำหนด

๑๗๖ สำนัก นគ.นร. ก.พ. ก.พ.

หมวด ๖

การกำกับดูแล

๗๒๙

๑๗๖ สำนัก นគ.นร. ก.พ.

สำนัก นគ.นร. ก.พ. ก.พ.

๑๗๖ สำนัก นគ.นร. ก.พ. ก.พ.

มาตรา ๔๓ ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งองค์การมหาชน
มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมายและให้การสนับสนุน
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชน นโยบายของรัฐบาล มติของคณะกรรมการ
ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนนั้นเพื่อกิจกรรมที่มีอำนาจสั่ง
ให้องค์การมหาชนซึ่งแจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยื่นยังการกระทำการขององค์การมหาชนที่
ลําดับต่อภาระหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรที่ทำให้ตนนี้ไปเบี่ยงเบนของรัฐบาล มาตั้งข้อหักพาณิชย์รัฐมนตรี
ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนนั้น ตลอดจนสังสอบสวนข้อเท็จจริง
เกี่ยวกับการดำเนินการได้

หมวด ๗

การบุปเบิก

สำนัก นគ.นร. ก.พ. ก.พ.

๑๗๖ สำนัก นគ.นร. ก.พ.

๑๗๖ สำนัก นគ.นร. ก.พ. ก.พ.

มาตรา ๔๔ องค์การมหาชนเป็นอันยุบเลิกในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้
(๑) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินกิจการข้ององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ใน
พระราชบัญญัติฯ จัดตั้ง

(๒) เมื่อการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งฯ ถูก
องค์การมหาชนนั้นเสร็จสิ้นลง และรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งองค์การมหาชนนั้น^{๑๗๖ สำนัก นគ.นร. ก.พ. ก.พ.}
ได้ประกาศยุติการดำเนินการขององค์การมหาชนนั้นในราชกิจจานุเบกษา

(๓) ในกรณีนอกจาก (๑) และ (๒) เมื่อรัฐบาลเห็นควรยุบเลิกการดำเนินกิจกรรมของ
องค์การมหาชน โดยตราเป็นพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งฯ ๑๗๖ สำนัก นគ.นร. ก.พ. ก.พ.

ให้สภานิติบุคคลขององค์การมหาชนดำเนินอุปการานท่าเวลาก็จะเป็นไปโดยไม่ต้องขออนุมัติ
ในการดำเนินการตามมาตรา ๔๕

๑๗๖ สำนัก นគ.นร. ก.พ. ก.พ.

มาตรา ๔๕ ทรัพย์สินขององค์การมหาชนเป็นทรัพย์สินของรัฐ และเมื่อมีการยุบเลิก
องค์การมหาชน ให้มีเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบทรัพย์สินแล้วซึ่งรัฐบัญชีรวมทั้งก้าร์โ่อนหรือการ
จำหน่ายทรัพย์สินที่ยังคงเหลืออยู่และการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การมหาชน ทั้งนี้
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกฤษฎีกาฯ กำหนด

^{๑๗๖} มาตรา ๔๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์กรวัฒนา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
ชวน หลีกภัย^๔
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การดำเนินงานตามโครงการฯ พัฒนาด้านต่าง ๆ ของรัฐ หรือการดำเนินงานต่างๆ ที่ร้องขอโดยไม่ได้รับการจัดทำในส่วนหนึ่งโดยเฉพาะมักจะมีปัญหาความลับซับซ้อน ความขัดแย้งในการดำเนินการ การซับซ้อนของความรับผิดชอบที่ว่ามีส่วนราชการ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ก่อให้เกิดความล่าช้า และความไม่ยืดหยุ่นของกฎระเบียบราชการ ดังนั้น เพื่อลดปัญหาดังกล่าวและเพื่อเปิดโอกาสให้มีการจัดระบบบริหารแนวใหม่สำหรับภารกิจของรัฐที่มีลักษณะเฉพาะในบางกรณี ให้มีความคล่องตัวและมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรถและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนเพื่อบูรณาการให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเข้าร่วมกันทำงานอย่างมีเอกภาพ และประสานงานกันเพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงาน ซึ่งต้องอาศัยความเร่งด่วน จึงสมควร มีกฎหมายให้ฝ่ายนิติหารสามารถดำเนินการทั้งหน่วยงานบริหารเป็นองค์กรมหานครที่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๔ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๕ ๕. พระราชบัญญัติองค์กรมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙^{๓๐}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๗ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

๖ ๗๘/๙๗๔/๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๘ ให้อำนุคณฑ์ทุกแห่งด้วยเงินกรุงเชน อรุ่งพรหมชุมกฤษฎีกาเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรมหานครให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์กรมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ไปยังคณฑ์รัฐวุฒิภัยในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบทราษฎร์ดำเนินการแทนและเสนอเรื่องต่อคณະรัฐมนตรีต่อไป

๗ ๘๙/๙๗๔/๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๙ ให้คณะกรรมการขององค์กรมหานครตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรมหานครที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นคณะกรรมการขององค์กรมหานั้นจนครุภารกิจการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งดังกล่าว

๘ ๘๙/๙๗๔/๑

การนับวาระการดำเนินการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่งขององค์กรมหานครที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เนื่องจากเป็นกรรมการขององค์กรมหานครที่จัดตั้งองค์กรมหานครและตามพระราชบัญญัติองค์กรมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

๙ ๘๙/๙๗๔/๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๙ ผู้ได้ดำรงตำแหน่งกรรมการซึ่งอ้างคำริบหริบเช่นอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเกินกว่าจำนวนที่กำหนดในมาตรา ๑๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหานคร ที่มห้าชั้น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้นั้นลาออกจากตำแหน่งกรรมการร่วมกัน ๑๙/๑ ขององค์กรมหานครหนึ่งองค์กรมหานครใด หรือมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน แล้วแต่กรณี

^{๓๐} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๓/ตอนที่ ๑๒ ก/หน้า ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙

จันเหลือไม่เกินจำนวนที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้ามิได้
๑ ดำเนินการดังกล่าว ในกรณีที่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้อ่านว่าพ้นจากตำแหน่งก่อนรับราชการที่ได้รับฯ ตามที่
แต่งตั้งทั้งหมดตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวัน ในกรณีที่เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ห้ามมิให้
ได้รับเบี้ยประชุมหรือผลประโยชน์อื่นๆ อีกต่อไป ที่เกิดขึ้นภายหลังครบรอบกำหนดสามสิบวันจนกว่าจะได้
มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทนจนเหลือไม่เกินจำนวนที่กำหนด
๒ ๘ ก.พ.๖๗ ๘ ก.พ.๖๗ ๘ ก.พ.๖๗ ๘ ก.พ.๖๗

มาตรา ๒๔ ภัยใต้บังคับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ในวาระเริ่มแรก มิให้นำ
บทบัญญัติตามมาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไข
เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับผู้อำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรมหาชนซึ่งดำรงมา กฤช วิภา^๑
ตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และมีคุณสมบัติหรือไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม
พระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติราชกิจจานุเบกษาจัดตั้งองค์กรมหาชนซึ่งใช้
บังคับอยู่ในขณะนั้น แล้วแต่กรณี เว้นแต่การขาดคุณสมบัติหรือการมีลักษณะต้องห้ามนั้นเกิดขึ้น
กрайหลังวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

๙ ก.พ.๖๗ ๙ ก.พ.๖๗ ๙ ก.พ.๖๗ ๙ ก.พ.๖๗

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๕^(๑) ในวาระเริ่มแรก 'มิให้นำบทบัญญัติตามมาตรา ๒๕^(๑) แห่งพระราชบัญญัติ
องค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับผู้อำนวยการ
ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
ต่อไปจนครบรอบสิบหกปี ตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง

๙ ก.พ.๖๗ ๙ ก.พ.๖๗ ๙ ก.พ.๖๗ ๙ ก.พ.๖๗

มาตรา ๒๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ๙ ก.พ.๖๗ ๙ ก.พ.๖๗ ๙ ก.พ.๖๗

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ในปัจจุบันกิจธุรัจสัตติองค์กร
มหาชนยังขาดมาตรการส่งเสริมและการใช้ประโยชน์เกี่ยวกับทรัพยากรและบุคคล จึงไม่อาจ
๑ 'บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามที่ลักษณะพิเศษของทรัพยากรและบุคคล จึงไม่อาจ
คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์กรมหาชนเพื่อรับผิดชอบในการเสนอแนะนโยบาย แนวทางการ
ดำเนินงาน การพัฒนา และหลักเกณฑ์ที่ก่อร่างที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกองค์กร
มหาชนต่อคุณธรรมนุตรี ปรับปรุงองค์ประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และอำนาจหน้าที่
ของคณะกรรมการขององค์กรมหาชนและผู้อำนวยการขององค์กรมหาชนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
ตลอดจนกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรมหาชนให้เป็นไปตามหลักกฎหมายและวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันจะทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติการกิจขององค์กรมหาชน
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๑๗ ก.พ.๖๗ ๑๗ ก.พ.๖๗ ๑๗ ก.พ.๖๗ ๑๗ ก.พ.๖๗

នូស្ងាប់/ប្រចាំប្រឈម
៤ ក្នុងវគ្គិភ័ណ៌ ២០១៨

ពេលវេលា ៩០០០

សំណងការកម្មករកម្មករកម្ម

នូស្ងាប់/ប្រចាំប្រឈម

នូស្ងាប់/ប្រចាំប្រឈម

នូស្ងាប់/ប្រចាំប្រឈម

នូស្ងាប់/ប្រចាំប្រឈម



พระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งสถาบันวิจัยศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งสถาบันวิจัยศาสตร์แห่งชาติขึ้นเป็นองค์การมหาชน ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

“ราศาสตร์” หมายความว่า วิทยาศาสตร์แขนงหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับดวงดาวและสรรพสิ่งในเอกภพ

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่สถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างสถาบัน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งองค์การมหาชนขึ้น เรียกว่า “สถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)” เรียกโดยย่อว่า “สคร.” และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “National Astronomical Research Institute of Thailand (Public Organization)” เรียกโดยย่อว่า “NARIT”

มาตรา ๖ ให้สถาบันมีที่ตั้งของสำนักงานแห่งใหญ่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ หรือในจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจานุเบกษา

มาตรา ๗ ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(๑) ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาด้านราศาสตร์

(๒) สร้างเครื่องข่ายการวิจัยและวิชาการด้านราศาสตร์ในระดับชาติและนานาชาติกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือด้านราศาสตร์กับหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบันการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๔) บริการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านราศาสตร์

ມາຕຣາ ៤ ເພື່ອໃຫ້ບໍລິສັດວັດຖຸປະສົງຄໍຕາມມາຕຣາ ១) ໃຫ້ສານບັນນີ້ອໍານາຈໜ້າທີ່ດັ່ງຕ່ອງໄປນີ້

(១) ຄືອກຮົມສີທີ່ ມີສີທີ່ຄອບຄອງ ແລະມີທຽບສີທີ່ຕ່າງ ។

(២) ກ່ອຕັ້ງສີທີ່ ພ້ອມ ທີ່ກ່ອນມີຄວາມຮັບຮັດທີ່ມີຄວາມຮັບຮັດທີ່ຕ່າງ ໂດຍມີຄວາມຮັບຮັດທີ່ມີຄວາມຮັບຮັດທີ່ຕ່າງ ເພື່ອປະໂຫຍດໃນກິຈຈານຂອງສານບັນ

(៣) ທຳຄວາມຕົກລົງແລະຮ່ວມມື້ອກັນອົງກົດທີ່ກ່ອນມີຄວາມຮັບຮັດທີ່ຕ່າງ ເພື່ອປະໂຫຍດໃນກິຈຈານຂອງສານບັນ

(៤) ຈັດໃໝ່ແລະໃຫ້ຖຸນເພື່ອສັນບັນດຸນກິຈຈານຂອງສານບັນ

(៥) ເຂົ້າຮ່ວມຖຸນກັນນິຕິບຸກຄລູ້ນີ້ໃນກິຈຈານທີ່ກ່ອນມີຄວາມຮັບຮັດທີ່ຕ່າງ

(៦) ກູ້ຢືນເຈີນເພື່ອປະໂຫຍດໃນກິຈຈານຂອງສານບັນ

(៧) ເຮັດວຽກຕ່າງໆ ຖ້າມີຄວາມຮັບຮັດທີ່ຕ່າງ ເຊັ່ນ ດັ່ງນີ້ ຕາມຫລັກເກມທີ່ແລະອັຕຣາທີ່ຄະນະການກຳຫານດ

(៨) ດຳເນີນກິຈຈານທີ່ຈຳເປັນຫຼືອຕ່ອງເນື່ອງເພື່ອໃຫ້ບໍລິສັດວັດຖຸປະສົງຄໍຕາມສານບັນ

ການເຂົ້າຮ່ວມຖຸນຕາມ (៥) ແລະກູ້ຢືນເຈີນຕາມ (៦) ໃຫ້ເປັນໄປຕາມຫລັກເກມທີ່ທີ່ຄະນະຮັບຮັດທີ່ຕ່າງ

ກຳຫານດ

ໜາວດ ២

ຖຸນ ຮາຍໄດ້ ແລະທຽບຍໍສິນ

ມາຕຣາ ៥ ຖຸນແລະທຽບຍໍສິນໃນກິຈຈານຂອງສານບັນ ປະກອບດ້ວຍ

(១) ເຈັນແລະທຽບຍໍສິນທີ່ໄດ້ຮັບໂອນມາຕຣາ ៣៥

(២) ເຈັນທີ່ຮັບາລຈ່າຍໃຫ້ເປັນຖຸນປະເດີນ

(៣) ເຈັນອຸດຫຸນທີ່ໄປທີ່ຮັບາລຈັດສຽງໃຫ້ຕາມຄວາມໜໍາມາສນ

(៤) ເຈັນອຸດຫຸນຈາກການເອກະນຸມາຕຣາ ອົງກົດທີ່ມີຄວາມຮັບຮັດທີ່ຕ່າງ ເຊັ່ນ ດັ່ງນີ້

ຈາກຕ່າງປະເທດຫຼືອງຄໍກາຮ່ວມປະເທດ ແລະເຈັນຫຼືອທຽບຍໍສິນທີ່ມີຜູ້ອຸທິສາໄຫ

(៥) ດັ່ງນີ້ ດັ່ງນີ້ ດັ່ງນີ້ ດັ່ງນີ້ ດັ່ງນີ້ ດັ່ງນີ້ ດັ່ງນີ້ ດັ່ງນີ້ ດັ່ງນີ້

(៦) ດອກພລຂອງເຈັນຫຼືອໄຮ້ຮັບຮັດທີ່ຕ່າງ

การรับเงินหรือทรัพย์สินตาม (๔) จะต้องไม่กระทำในลักษณะที่ทำให้สถาบันขาดความเป็นอิสระหรือความเป็นกลาง

มาตรา ๑๐ บรรดารายได้ของสถาบัน ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นหรือสมควร สถาบัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจนำรายได้ของสถาบันในจำนวนที่เห็นสมควรส่งกระทรวงการคลังเพื่อเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๑๑ ให้อสังหาริมทรัพย์ซึ่งสถาบันได้มาจากการให้หรือซื้อด้วยเงินรายได้ของสถาบันเป็นกรรมสิทธิ์ของสถาบัน

ให้สถาบันมีอำนาจในการปักครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ จำหน่าย และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถาบัน

มาตรา ๑๒ การใช้จ่ายเงินของสถาบัน ให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจการของสถาบัน โดยเฉพาะการเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินของสถาบัน ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การบริหารและการดำเนินกิจการ

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการภายนอก เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยศาสตร์แห่งชาติ” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือวิทยากรอื่น

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสามคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา และอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือวิทยากรอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการของสถาบัน โดยในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิใช่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าสองคน

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๑๔ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโภยจำคุกโดยคำพิพากษารถที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโภยสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโภย
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารราชการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (๖) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถาบัน
- (๗) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในการที่กระทำกับสถาบัน หรือในการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบันหรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน ไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการอนุมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๕)

ความใน (๑) นิ่งให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือมีคุณสมบัติเด่นอันเหมาะสมกับกิจการของสถาบัน

มาตรา ๑๕ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ມາຕຣາ ១៦ ນອກຈາກການພື້ນຈາກຕໍາແໜ່ງຕາມວາຮະ ປະຊານກຣມການແລກກຣມການ
ຜູ້ທຽງຄຸນຄຸ້ມພື້ນຈາກຕໍາແໜ່ງເມື່ອ

(១) ຕາຍ

(២) ລາອອກ

(៣) ຄພະຮັສູມນຕີໄຫ້ອກ ເພຣະບກພຣ່ອງຕ່ອ້ນໜ້າທີ່ ມີຄວາມປະພຸດຕີເສື່ອມເສີ່ຍຫຼື
ຫຍ່ອນຄວາມສາມາດ

(៤) ຂາດຄຸນສນັບຕີຫຼືອມີລັກນະທຶນທີ່ກໍານອຍ່າງໜຶ່ງໃດຕາມມາຕຣາ ១៥

ມາຕຣາ ១៧ ໃນກຣີທີ່ປະຊານກຣມການຫຼືອກກຣມການຜູ້ທຽງຄຸນຄຸ້ມພື້ນຈາກຕໍາແໜ່ງ
ກ່ອນວາຮະຫຼືໃນກຣີທີ່ຄພະຮັສູມນຕີແຕ່ງຕັ້ງກຣມການຜູ້ທຽງຄຸນຄຸ້ມພື້ນຈຳເປັນ
ຫຼື່ງແຕ່ງຕັ້ງໄວ້ແລ້ວຍໝີວາຮະອູ່ໃນຕໍາແໜ່ງ ໃຫ້ຜູ້ໄດ້ຮັບແຕ່ງຕັ້ງແນວຕໍາແໜ່ງທີ່ວ່າງຫຼືອເປັນກຣມການ
ຜູ້ທຽງຄຸນຄຸ້ມພື້ນຈຳເປັນຫຼື່ງໃນຕໍາແໜ່ງເທົ່າກັນວາຮະທີ່ເຫີ້ອອູ່ຂອງປະຊານກຣມການຫຼືອກກຣມການ
ຜູ້ທຽງຄຸນຄຸ້ມພື້ນຈຳເປັນຫຼື່ງໃດໆແຕ່ງຕັ້ງໄວ້ແລ້ວ ເວັນແຕ່ວາຮະທີ່ເຫີ້ອອູ່ໄນ໊ດຶງເກົ່າສົບວັນຈະໄມ່ແຕ່ງຕັ້ງປະຊານກຣມການ
ຫຼືອກກຣມການຜູ້ທຽງຄຸນຄຸ້ມແທນກໍໄດ້

ໃນກຣີທີ່ປະຊານກຣມການຫຼືອກກຣມການຜູ້ທຽງຄຸນຄຸ້ມພື້ນຈາກຕໍາແໜ່ງກ່ອນວາຮະ
ໃຫ້ຄພະກຣມການປະກອບດ້ວຍກຣມການທີ່ກໍານົດເທົ່າທີ່ມີອູ່ຈຸນກວ່າຈະມີກຣມແຕ່ງຕັ້ງປະຊານກຣມການ
ຫຼືອກກຣມການຜູ້ທຽງຄຸນຄຸ້ມຕາມວຽກຄ້ານີ້ ແລະໃນກຣີທີ່ປະຊານກຣມການພື້ນຈາກຕໍາແໜ່ງກ່ອນວາຮະ
ໃຫ້ກຣມການທີ່ເຫີ້ອເລືອກກຣມການຄົນໜຶ່ງທ້ານໜ້າທີ່ປະຊານກຣມການເປັນກຣມການຫຼື່ງ

ມາຕຣາ ១៨ ຄພະກຣມການມີອໍານາຈ້ານໜ້າທີ່ຄວບຄຸມດູແລກສານັບໃຫ້ດໍາເນີນກິຈການໃຫ້ເປັນໄປ
ຕາມວັດຖຸປະສົງທີ່ກໍານົດໄວ້ ອໍານາຈ້ານໜ້າທີ່ເຊັ່ນວ່ານີ້ໃຫ້ຮ່ວມຄືນ

(១) ກໍານົດຄົນໂຍນາຍການບຣິຫາຮາງນ ແລະໃຫ້ຄວາມເຫັນຂອບແພນການດໍາເນີນງານຂອງສານັບ

(២) ອຸນຸມຕິແພນການລົງທຸນ ແພນການເງິນ ແລະຈນປະນາມປະຈຳປົງຂອງສານັບ

(៣) ປະເມີນພັກປົງບົດຕົງງານຂອງຜູ້ອໍານາຍການແລກຜູ້ປົງບົດຕົງງານຂອງສານັບຕາມຫລັກເກມທີ່
ແລກວິທີກິຈການທີ່ຄພະກຣມການກໍານົດ

(៤) ຄວບຄຸມດູແລກການດໍາເນີນງານແລກການບຣິຫາຮາງນທີ່ໄປ ຕລອດຈົນອອກຮະເບີນ ຂ້ອນນັກົນ
ປະກາສ ບໍ່ໄດ້ກໍານົດເກີຍກັບສານັບໃນເຮື່ອງດັ່ງຕ່ອໄປນີ້

(ກ) ການບຣິຫາຮາງນທີ່ໄປຂອງສານັບ ການຈັດແປ່ງສ່ວນງານຂອງສານັບແລກຂອບເຂດ
ອໍານາຈ້ານໜ້າທີ່ຂອງສ່ວນງານດັ່ງກ່າວ

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การถอดถอน วินัย และการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการข้างลูกจ้าง

(ง) การบริหารและการจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของสถาบัน รวมทั้ง การบัญชีและการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ฉ) ขอบเขตอำนาจหน้าที่และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

(ช) การสรรหา คัดแต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ และการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน

(ຊ) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปีและเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(ນ) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต้องเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ระเบียบเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญตาม (๔) (ง) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด

ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ถ้ามีข้อความจำกัดอำนาจของผู้อำนวยการในการดำเนินติกรรมไว้ประการใด ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๕ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่นำประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในการปฏิบัติหน้าที่ ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ได้มีส่วนได้เสียโดยตรง หรือโดยอ้อม ในเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณา ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นแจ้งให้ที่ประชุมทราบ และให้ที่ประชุมพิจารณาว่าประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นสมควรจะอยู่ในที่ประชุมหรือจะมีมติในการประชุมเรื่องนั้นได้หรือไม่ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

การวินิจฉัยข้า烛ของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงข้า烛 มาตรา ๒๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการอนุมายได้

ที่ปรึกษามีคณะกรรมการและคณะกรรมการจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบันหรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการอนุมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๕)

การประชุมคณะกรรมการให้นำมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๑ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษามีคณะกรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประจำน้ำดื่มแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๒ ให้สถาบันมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรุหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ

ในการที่ไม่มีผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอาชญากรรมตามลำดับปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

มาตรา ๒๓ ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา และต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ในวันที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๓) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมสมกับกิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๗ และมาตรา ๘

(๔) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๕ (๑) (๔) (๕) (๖) หรือ (๗)

มาตรา ๒๔ ผู้อำนวยการมีภาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ไม่เกินสองคราวติดต่อกัน

ມາຕຣາ ໨៥ ນອກຈາກການພັນຈາກຕໍາແໜ່ງຕາມວາຮະ ຜູ້ອໍານວຍການພັນຈາກຕໍາແໜ່ງນີ້ອ

(១) ຕາຍ

(២) ລາອອກ

(៣) ອອກຕາມກຣົນທີ່ກໍາເຫັນດໄວ້ໃນຂໍອບດັບຮະຫວ່າງຄະນະກຣມກາຮັບຜູ້ອໍານວຍການ

(៤) ຄະນະກຣມກາຮັບໃຫ້ອອກ ເພຣະບົກພົວ່ອງຕ່ອ້ມ້າທີ່ ມີຄວາມປະປຸດຕືເສື່ອມເສີຍ ທີ່ຢືນ
ຫຍ່ອນຄວາມສາມາດ

(៥) ຂາດຄຸນສົມບັດທີ່ຢືນມີລັກນະນະຕ້ອງໜ້າມອຍ່າງໜຶ່ງອຍ່າງໃດຕາມມາຕຣາ ໨៥

ມີຕົງອອກຄະນະກຣມກາຮັບຜູ້ອໍານວຍການອອກຈາກຕໍາແໜ່ງຕາມ (៥) ຕ້ອງປະກອບດ້ວຍຄະແນນເສີຍ
ໄມ່ນ້ອຍກວ່າສອງໃນສາມຂອງຈຳນວນກຣມກາທີ່ມີອູ້ໂດຍໄມ່ນັ້ນຮັວມຕໍາແໜ່ງຜູ້ອໍານວຍການ

ມາຕຣາ ໨៥ ຜູ້ອໍານວຍການມີໜ້າທີ່ບໍ່ຮົມຮາກກິຈການຂອງສຕາບັນໃຫ້ເປັນໄປຕາມກຸ້ມາຍ
ວັດຖຸປະສົງຂອງສຕາບັນ ຮະເບີຍນ ຂໍອບດັບ ຂໍກໍາເຫັນດ ນໂຍບາຍ ມຕ ແລະປະກາສຂອງຄະນະກຣມກາຮ
ແລະເປັນຜູ້ນັບຄັບບັນຫາເຈົ້າໜ້າທີ່ແລະລູກຈຳງ່າງທຸກຕໍາແໜ່ງ ເວັນແຕ່ຜູ້ດໍາຮັງຕໍາແໜ່ງຜູ້ຕຽບສອບກາຍໃນ
ຕາມມາຕຣາ ੩៥ ວຽກສອງ ຮວມທີ່ໃຫ້ມີໜ້າທີ່ດັ່ງຕ່ອ້ໄປນີ້

(១) ເສນອເປົ້າໝາຍ ແພນງານ ແລະ ໂຄງການຕ່ອງຄະນະກຣມກາ ເພື່ອໃຫ້ການດໍາເນີນງານ
ຂອງສຕາບັນບຽນວັດຖຸປະສົງ

(២) ເສນອຮາຍງານປະຈຳປັບເຖິງກັບຜົກການດໍາເນີນງານດ້ານຕ່າງໆ ຂອງສຕາບັນ ຮວມທີ່ຮາຍງານ
ກາງເຈີນແລະບັນຫຼື ຕລອດຈົນເສນອແພນກາງເຈີນແລະບັນປະມາມຂອງປັດຕຸປະກົດ ຕ່ອງຄະນະກຣມກາຮ
ເພື່ອພິຈາລາດ

(៣) ເສນອຄວາມເຫັນເກີຍກັບການປັບປຸງກິຈການແລະການດໍາເນີນງານຂອງສຕາບັນ
ໃຫ້ມີປະສິທິພາບແລະເປັນໄປຕາມວັດຖຸປະສົງຕ່ອງຄະນະກຣມກາຮ

ຜູ້ອໍານວຍການຕ້ອງຮັບຜິດຂອນຕ່ອງຄະນະກຣມກາໃນການບໍ່ຮາກກິຈການຂອງສຕາບັນ

ມາຕຣາ ໨៥ ຜູ້ອໍານວຍການມີໜ້າຈາ

(១) ແຕ່ງຕັ້ງຮອງຜູ້ອໍານວຍການຮ້ອງຜູ້ຊ່ວຍຜູ້ອໍານວຍການ ໂດຍຄວາມເຫັນຂອບຂອງຄະນະກຣມກາຮ
ເພື່ອເປັນຜູ້ຊ່ວຍປົງປັບຕິຈານຂອງຜູ້ອໍານວຍການຕາມທີ່ຜູ້ອໍານວຍການອຸນນາຍ

(២) ບຽງ ແຕ່ງຕັ້ງ ເລື່ອນ ລດ ຕັດເຈີນເຕືອນຫຼື້ອຄ່າຈ້າງ ລົງໂທຍທາງວິນໝເຈົ້າໜ້າທີ່ແລະລູກຈຳງ່າງ
ຕລອດຈົນໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແລະລູກຈຳງ່າງອອກຈາກຕໍາແໜ່ງ ທັງນີ້ ຕາມຮະເບີຍນຫຼືຂໍອບດັບທີ່ຄະນະກຣມກາຮ
ກໍາເຫັນດ

(๓) ວາງຮະບັບເປົ້າກົດກັບການດຳເນີນງານຂອງສຕາບັນ ໂດຍໄນ່ຂັດຫຼືອແບ່ງກັບກູ້ມາຍ
ນຕີຂອງຄະນະຮູ້ມັນຕີ ແລະຮະບັບເປົ້າ ຂໍອັນກັນ ຂໍ້ກຳຫັນດ ນໂຍນາຍ ມຕີ ຫຼືອປະກາດທີ່ຄະນະກຽມກາ
ກຳຫັນດ

ມາຕຣາ ២៨ ໃນກິຈການທີ່ເກີ່ວຂ້ອງກັບນຸົກຄລກພາຍນອກ ໄທັ້ງໝາຍການເປັນຜູ້ແທນຂອງສຕາບັນ
ເພື່ອການນີ້ ຜູ້ໝາຍການຈະນອນອຳນາຈໃຫ້ນຸົກຄລໄດປັບປຸງຕິດຕາມເພາະອ່າງແທນກີ່ໄດ້ ແຕ່ຕ້ອງເປັນໄປຕາມ
ຮະບັບເປົ້າຫຼືອໜ້ອນກັນທີ່ຄະນະກຽມກາກຳຫັນດ

ນິຕິກຽມໄດ້ທີ່ຜູ້ໝາຍການຫຼືຜູ້ຮັບນອນອຳນາຈຈາກຜູ້ໝາຍການຮະທຳໂດຍຝ່າຟ່າສະບັບເປົ້າຫຼື
ໜ້ອນກັນທີ່ຄະນະກຽມກາກຳຫັນດຍ່ອນໄນ້ຜູ້ພັນສຕາບັນ ເວັນແຕ່ຄະນະກຽມກາຈະໃຫ້ສັດຍາບັນ

ມາຕຣາ ២៩ ໃຫ້ຄະນະກຽມກາເປັນຜູ້ກຳຫັນດອັຕຣາເງິນເດືອນແລະປະໂຍບນ໌ຕອນແທນອື່ນ
ຂອງຜູ້ໝາຍການ ຕາມຫລັກເກົດທີ່ຄະນະຮູ້ມັນຕີກຳຫັນດ

ໜມວດ ៥

ຜູ້ປັບປຸງຕິດຕາມຂອງສຕາບັນ

ມາຕຣາ ៣០ ຜູ້ປັບປຸງຕິດຕາມຂອງສຕາບັນມີສາມປະເກດ ຄື່ອ

(១) ເຈົ້າໜ້າທີ່ຫຼືອລູກຈ້າງ ໄດ້ແກ່ ຜູ້ຊື່ປັບປຸງຕິດຕາມ ໂດຍໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຫຼືອຄໍາຈ້າງ
ຈາກນປະມານຂອງສຕາບັນ

(២) ທີ່ປະກົມາຫຼືຜູ້ເຂົ້າວ່າງຈຸ່າ ໄດ້ແກ່ ຜູ້ຊື່ສຕາບັນຈ້າງໄຫ້ປັບປຸງທິ່ນ້າທີ່ເປັນທີ່ປະກົມາຫຼື
ຜູ້ເຂົ້າວ່າງຈຸ່າໂດຍມີສັນຍາຈ້າງ

(៣) ເຈົ້າໜ້າທີ່ອ່ອງຮູ້ຊື່ນາປັບປຸງຕິດຕາມຂອງສຕາບັນເປັນການຂ່າວຄວາມມາຕຣາ ៣៣

ມາຕຣາ ៣១ ເຈົ້າໜ້າທີ່ແລະລູກຈ້າງຕ້ອງມີຄຸນສນົມບັດແລະໄມ່ມີລັກນະຄະຕ້ອງຫ້ານ ດັ່ງຕ່ອໄປນີ້

(១) ມີສັນຍາຕີໄທຢ

(២) ມີອາຍຸໄນ່ຕໍ່ກວ່າສົນແປດປົປົນປົງປົງ

(៣) ສາມາດກຳທຳໃຫ້ແກ່ສຕາບັນໄດ້ເຕີມເວລາ

(៤) ມີຄຸນວຸດິຫຼືອປະສົບການນີ້ເໝາະສນົມກັບວັດຖຸປະສົງກົດແລະຈຳນາທີ່ຂອງສຕາບັນ

(៥) ໄນເປັນໜ້າຮາຍການ ພັກງານ ຫຼືອລູກຈ້າງຂອງສ່ວນຮາຍການ ພັກງານຫຼືອລູກຈ້າງ
ຂອງຮູ້ວິສາຫກີ່ຫຼືອໜ່ວຍງານອື່ນຂອງຮູ້ ຫຼືອພັກງານຫຼືອລູກຈ້າງຂອງອົງກົດປົກກອງສ່ວນທົ່ວງຄື່ນ

(ບ) ໄນເປັນທີປຶກຂາຫຼືກໍ່ຢ່າງຊຸມເຊື່ອສັນຍູຈ້າງກັນສຖາບັນ

(ດ) ໄນມີລັກຍະນະຕ້ອງໜ້າມຕາມມາຕຣາ ១៥ (៣) (៤) (៥) ທີ່ຢ່າງ (៦)

ຄວາມໃນ (១) ມີໃຫ້ໃຊ້ບັນກັບແກ່ເຈົ້າຫ້າທີ່ແລະລູກຈ້າງຈາວຕ່າງປະເທດສັ່ງສຖາບັນຈໍາເປັນຕ້ອງຈ້າງ
ຫຼືກໍແຕ່ງຕັ້ງຕາມຂໍອຜູກພັນຫຼືກໍຕາມລັກຍະນະຂອງກິຈກາຮອງສຖາບັນ

ມາຕຣາ ៣២ ເຈົ້າຫ້າທີ່ແລະລູກຈ້າງພື້ນຈາກຕໍາແໜ່ງເນື້ອ

(១) ຕາຍ

(២) ດາວໂຫ

(៣) ຂາດຄຸນສມນັດຫຼືມີລັກຍະນະຕ້ອງໜ້າມຍ່າງໜຶ່ງອ່າງໄດ້ຕາມມາຕຣາ ៣១

(៤) ລູກໃຫ້ໂອກ ເພຣະໄໝ່ມີຜ່ານກາຮປະເມີນພລງານຕາມຫລັກເກນທີ່ແລະວິທີກາຮ ທີ່ຄະນະກຽມກາຮ
ກໍາຫັດໄວ້ໃນຮະເບີນຫຼືຂໍ້ອັນກັບ

(៥) ລູກໄລ່ອອກຫຼືປ່ອປົດອອກ ເພຣະພຶດວິນຍຕາມຫລັກເກນທີ່ແລະວິທີກາຮທີ່ຄະນະກຽມກາຮ
ກໍາຫັດໄວ້ໃນຮະເບີນຫຼືຂໍ້ອັນກັບ

ມາຕຣາ ៣៣ ເພື່ອປະໂຍດນີ້ໃນກາຮບົດຈາກສານຂອງສຖາບັນ ຮັບມືນຕີ່ອາຈອໂຫ້ໜ້າຮາຍກາຮ
ພນກຈານ ເຈົ້າຫ້າທີ່ ທີ່ຢ່າງຊຸມຕິດຈານອື່ນໃນກະທຽວ ຖບວງ ກຣມ ອົງກໍຣປກຄອງສ່ວນຫົ່ວ່າ
ຮູ້ວິສາຫຼັກ ອົງກໍກາຮມາຫັນອື່ນ ທີ່ຢ່າງຊຸມຕິດຈານອື່ນຂອງຮູ້ ນາມປົງປົມຕິດຈານເປັນເຈົ້າຫ້າທີ່ຫຼືລູກຈ້າງ
ຂອງສຖາບັນແບ່ນກາຮຊ່ວຍຮາວໄດ້ ທັນນີ້ ເນື້ອໄດ້ຮັບອນຸມັດຈາກຜູ້ບັນກັບນູ້ຫຼັກ ທີ່ຢ່າງຊຸມຕິດຈານຂອງຜູ້ນີ້ແລະມີ
ຂໍ້ຕົກລົງທີ່ທຳໄວ້ໃນກາຮອນຸມັດ

ໃນກຣີທີ່ເຈົ້າຫ້າທີ່ຂອງຮູ້ໄດ້ຮັບອນຸມັດໃໝ່ນາປົງປົມຕິດຈານເປັນເຈົ້າຫ້າທີ່ຫຼືລູກຈ້າງຂອງສຖາບັນ
ເປັນກາຮຊ່ວຍຮາວຕາມວຽກຫຼັກນີ້ ໃຫ້ຄືວ່າເປັນກາຮໄດ້ຮັບອນູ້ຫຼັກໃຫ້ອອກຈາກຮາຍກາຮ ຫຼືອອກຈາກງານ
ໄປປົງປົມຕິດຈານໄດ້ ແລະໃຫ້ນັບຮະເວລາຮ່ວມ່ວງທີ່ນາມປົງປົມຕິດຈານໃນສຖາບັນ ສໍາຮັບກາຮຄໍານວານນຳເຫັນຈີ
ບຳນາຍຫຼືປະໂຍດນີ້ຕອນແທນອື່ນກາຮເດືອກກັນແສມືອນອູ່ປົງປົມຕິດຈາກກາຮຫຼືປົງປົມຕິດຈານເຕີມເວລາ
ດັ່ງກ່າວ ແລ້ວແຕ່ກຣີ

ເນື້ອລື້ນສຸດຮະຍະເວລາທີ່ໄດ້ຮັບອນຸມັດໃໝ່ນາປົງປົມຕິດຈານໃນສຖາບັນ ໃຫ້ເຈົ້າຫ້າທີ່ຂອງຮູ້
ຕາມວຽກຫຼັກນີ້ມີສີທີ່ໄດ້ຮັບກາຮບຽງແລະແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ດຳກາຮຕໍາແໜ່ງແລະຮັບເງິນເດືອນໃນສ່ວນຮາຍກາຮຫຼື
ຫຼືກໍແຕ່ງຕັ້ງຕາມຂໍອັນດັບຕໍາແໜ່ງທີ່ໄມ່ຕໍ່ກວ່າຕໍາແໜ່ງແລະເງິນເດືອນເດີມຕາມຂໍ້ຕົກລົງທີ່ທຳໄວ້ໃນກາຮອນຸມັດ

หมวด ๕

การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงานของสถาบัน

มาตรา ๓๔ การบัญชีของสถาบัน ให้จัดทำตามหลักสากล ตามแบบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสถาบัน ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครึ่ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตามระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๕ ให้สถาบันจัดทำงบดุล งบการเงิน และบัญชีทำการส่งผู้สอบบัญชี ภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ในทุกรอบปี ให้สำนักงานการตรวจสอบแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานการตรวจสอบแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของสถาบัน โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นข้อวิเคราะห์ว่าการใช้จ่ายดังกล่าว เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประยุทธ์ และได้ผลตามเป้าหมายเพียงใด แล้วทำบันทึกรายงานผลการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการ

เพื่อการนี้ ให้ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมบุญบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของสถาบัน สอบถามผู้อำนวยการ ผู้ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น และเรียกให้ส่งสรรพสมบุญบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของสถาบัน เป็นการเพิ่มเติม ได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๖ ให้สถาบันทำรายงานประจำปีเสนอรัฐมนตรีทุกสิบปีงบประมาณ รายงานนี้ ให้กล่าวถึงผลงานของสถาบันในปีที่ล่วงมาแล้ว บัญชีทำการ พร้อมทั้งรายงานของผู้สอบบัญชี รวมทั้งคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

มาตรา ๓๗ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ สร้างความรับผิดชอบและความเชื่อถือแก่สาธารณะในกิจการของสถาบัน ตลอดจนการติดตามความก้าวหน้าและการตรวจสอบการดำเนินงานของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โครงการ และแผนงานที่ได้จัดทำไว้ ให้สถาบันจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่นานกว่าสามปี

ກາປະເມີນພລກາດໍາເນີນງານຕາມວຽກນີ້ ໃຫ້ຈັດທໍາໂດຍສຕາບັນ ມານວຽກນີ້ ອົກສະກິດ
ຫຼືອຄະບຸກຄລ໌ທີ່ເປັນກາລັງແລ້ມືກວາມເຂົ້າວ່າລູໃນດ້ານກາປະເມີນພລກາດໍາເນີນງານ ໂດຍມີ
ການທັດເລືອກຫຼືອແຕ່ງຕັ້ງຕາມວິທີການທີ່ຄະນະກຣມການກໍາຫັນດ

ກາປະເມີນພລກາດໍາເນີນງານຂອງສຕາບັນຈະຕ້ອງແສດງຂໍ້ອເຖິງໃຫ້ຈົງໃຫ້ປະກູງໃນດ້ານ
ປະສິທິພລ ໃນດ້ານປະສິທິກາພ ໃນດ້ານກາປັບປຸງຄົກ ແລະ ໃນຮາຍລະເອີຍດີ່ນ ຕາມທີ່
ຄະນະກຣມກາຈະໄດ້ກໍາຫັນດເພີ່ມເຕີມເຂົ້ນ

ໃນກຣລືທີ່ມີເຫດຜລຈຳເປັນເປັນການເນັພາກາລ ຄະນະກຣມກາຈະຈັດໃຫ້ມີກາປະເມີນພລ
ການດໍາເນີນງານເປັນຄັ້ງຄວາມມາຕຽນນີ້ດ້ວຍກີ່ໄດ້

ໜມວັດ ៦

ການກໍາກັບດູແລ

ມາຕຣາ ៣៨ ໃຫ້ຮູມນຕຣີມີອໍານາຈໜ້າທີ່ກໍາກັບດູແລກາດໍາເນີນກິຈການຂອງສຕາບັນໃຫ້ເປັນໄປ
ຕາມກູງໝາຍ ແລະ ໃຫ້ສອດຄລ້ອງກັບວັດຖຸປະສົງກົດຈັດຕັ້ງສຕາບັນ ນໂຍບາຍຂອງຮູນບາລ ແລະ ມຕີ
ຂອງຄະຮູມນຕຣີທີ່ເກີຍກັບສຕາບັນ ເພື່ອການນີ້ ໃຫ້ຮູມນຕຣີມີອໍານາຈສັ່ງໃຫ້ສຕາບັນຈີ່ແຈງແສດງ
ກວາມຄືດເກີ້ນ ທໍາຮາຍນາ ຢ້ອຍບັນຍັ້ງການກະທຳຂອງສຕາບັນທີ່ບັດຕ່ວັດຖຸປະສົງກົດຈັດຕັ້ງສຕາບັນ
ນໂຍບາຍຂອງຮູນບາລ ມີອົມຕິຂອງຄະຮູມນຕຣີທີ່ເກີຍກັບສຕາບັນ ຕລອດຈົນສັ່ງສອບສວນຂໍ້ອເຖິງ
ເກີຍກັບການດໍາເນີນກິຈການຂອງສຕາບັນໄດ້

ບທແນພາກາລ

ມາຕຣາ ៣៩ ເມື່ອພຣະຣາຊກຸມຢູ່ການໃໝ່ບັນດັບ ໃຫ້ຮູມນຕຣີເສັນອຄະຮູມນຕຣີດໍາເນີນການ
ຕາມມາຕຣາ ៥ ແຫ່ງພຣະຣາບ້າລູຢູ່ຕົອງກົດກົດມາຫານ ພ.ສ. ແກຊ ແພື້ນທີ່ໄຫ້ມີການໂອນບຣດາ
ກິຈການ ທຣພຍໍສິນ ສິທີ ນີ້ ແລະ ບັນປະມາພຂອງສຳນັກງານປັດກະທຽວວິທະຍາສາສຕ່ຣີແລະ
ເກຣໂນໂລຍີ ເນັພາໃນສ່ວນທີ່ເກີຍກັບໂຄຮກການຈັດຕັ້ງສຕາບັນວິຈິຍຄາຣາສຕ່ຣີແໜ່ງໜາຕີ ທີ່ມີອູ້ໃນວັນທີ
ພຣະຣາຊກຸມຢູ່ການໃໝ່ບັນດັບ ໄປເປັນຂອງສຕາບັນຕາມພຣະຣາຊກຸມຢູ່ການໃໝ່

ມາຕຣາ ៤០ ໃນວາຮະເຮັມແຮກ ໃຫ້ຄະນະກຣມກາດໍາເນີນໂຄຮກການຈັດຕັ້ງສຕາບັນວິຈິຍ
ຄາຣາສຕ່ຣີແໜ່ງໜາຕີ ສຳນັກງານປັດກະທຽວວິທະຍາສາສຕ່ຣີແລະ ເກຣໂນໂລຍີ ຜົ່ງດໍາຮັງຕໍາແໜ່ນໆອູ້ໃນ

วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลงก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน

มาตรา ๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลงก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๒ การเปลี่ยนพนักงานหรือลูกจ้างของโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

พนักงานหรือลูกจ้างของโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งประสงค์จะเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องผ่านการคัดเลือกและประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๐ กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวต้องไม่ขัด หรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

การบรรจุหรือแต่งตั้งพนักงานหรือลูกจ้างตามวาระหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในสถาบันตามพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามอัตรากำลัง คุณสมบัติ และอัตราเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๐ กำหนด ซึ่งจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลังของสถาบันตามพระราชบัญญัตินี้จะมีขึ้นด้วย และจะต้องได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ซึ่งรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นได้รับอยู่เดิม

การเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ถือเป็นการออกจากงานเพรสสังกัดเดิมเลิกจ้าง

การบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและประเมินตามวาระหนึ่ง ให้มีผลในวันที่คณะกรรมการครีมีมติอนุมัติให้มีการดำเนินการตามมาตรา ๑๕

ນາທຣາ ៥៣ ໃນຮະຫວ່າງທີ່ຍັງໄມ່ມີຮະບັບ ຂໍອັບກັບ ປະກາດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກຳນົດຂອງສຕາບັນ ຕາມພຣະຣາຊກຸມຖືກີານີ້ ໄກສະນຳຮະບັບ ຂໍອັບກັບ ປະກາດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກຳນົດຂອງຄະນະກຣມກຣມດໍາເນີນ ໂຄງກຣມຈັດຕັ້ງສຕາບັນວິຊັດຮາສາສຕຣີແຫ່ງໜາຕີ ກຣະທຣວງວິທຍາສາສຕຣີແລະເທັກໂນໂລຢີ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສຳນັກງານປັດກຣະທຣວງວິທຍາສາສຕຣີແລະເທັກໂນໂລຢີ ໃນສ່ວນທີ່ເກື່ອງກັບກຣມປົງປົກຕົງານຕາມຂອບວັດຖຸປະສົງກໍທີ່ມີຄ່າໃນສຳນັກງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສຕາບັນຕາມພຣະຣາຊກຸມຖືກີານີ້ທີ່ໃຊ້ບັນດາຢູ່ກ່ອນວັນທີພຣະຣາຊກຸມຖືກີານີ້ໃຊ້ບັນດາ ນາໃຊ້ບັນດາໂດຍອນຸໂລມ

ຜູ້ຮັບສັນອັນພຣະບຣມຣາຊໂອງກຣມ

ສມ່າຍ ວົງສົກສົດີ

ນາຍກຣູມນິຕີ

ໜາຍເຫດ :- ເຫດຜລໃນການປະກາດໃຊ້ພຣະຣາຈກຖໍຢູ່ການບັນນີ້ ຄື່ອ ໂດຍທີ່ເປັນການສົມຄວາສ່າງເສຣິນ ການດຳເນີນການດ້ານດາຮາຄາສຕ່ຽນກີ່ວັນກັນການຄົ້ນຄວ້າວິຊຍ ແລະພັ້ນນາ ການສ້າງເຄືອຂ່າຍກາວວິຊຍແລະວິຊາການ ການສ່າງເສຣິນ ສານັບສານຸ່ມ ແລະປະສານຄວາມຮ່ວມມືອັນດັບຫນ່ວຍງານອື່ນຂອງຮູ້ສານບັນກາຮົກມາອື່ນທີ່ເກີ່ວຂຶ້ອງ ແລະການເອກະນາ ຕລອດຈົນການໃຫ້ບົກການຄ່າຍທອດອັນກົມວິຊຢູ່ແລະເທັກໂນໂລຢີ ໃຫ້ເປັນໄປດ້ວຍຄວາມຄລ່ອງຕົວ ຮວດເຮົວ ແລະມີປະສິທິກິພ ສາມຄວາມຈັດຕັ້ງສານບັນວິຊຍດາຮາຄາສຕ່ຽນແໜ່ງໝາຕີ່ນີ້ແມ່ນອັນກົມການໜີ້ ຕາມກຸ່ມາຍວ່າດ້ວຍອັນກົມການໜີ້



ພຣະຣາຊກຸຫະກົງ

ຈັດຕັ້ງສຖາບັນວິຈີຍດາຮາສາສຕ່ຽນແຫ່ງຊາຕີ (ອົງຄໍການມາຫານ) (ฉบັບທີ ໨)

ພ.ສ. ໨ດີວັດ

ພຣະບາທສມເດືຈພຣະປຣມ່ນທຣາມາອີບດີສຣີສິນທຣມຫວັງຈາລັງກຣນ

ພຣະວິຈີຍດາສັນຕິພາບ

ໃຫ້ໄວ້ ລະ ວັນທີ ໨ໂດ ມີຖຸນາຍນ ພ.ສ. ໨ດີວັດ

ເປັນປີທີ ໨ ໃນຮັບກາລປ່ຈຸບັນ

ພຣະບາທສມເດືຈພຣະປຣມ່ນທຣາມາອີບດີສຣີສິນທຣມຫວັງຈາລັງກຣນ ພຣະວິຈີຍດາສັນຕິພາບ
ມີພຣະບຣມຣາຊໂອງກາຣໂປຣດເກລ້າ ໃຫ້ປະກາສວ່າ

ໂດຍທີ່ເປັນກາຣສມຄວແກ້ໄຂເພີ່ມເຕີມພຣະຣາຊກຸຫະກົງກາວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງສຖາບັນວິຈີຍດາຮາສາສຕ່ຽນ
ແຫ່ງຊາຕີ (ອົງຄໍການມາຫານ)

ອາສີຍໍານາຈາຕາມຄວາມໃນມາຕຣາ ໭໖ ຂອງຮູ້ຮຣມນູ້ແຫ່ງຮາຊອານາຈັກຮ່າຍ
ແລ້ມາຕຣາ ໨ ແຫ່ງພຣະຮບ່ງຍູ້ຕົອງການມາຫານ ພ.ສ. ໨ດີວັດ ຜຶ່ງແກ້ໄຂເພີ່ມເຕີມໂດຍພຣະຮບ່ງຍູ້ຕົ
ອົງຄໍການມາຫານ (ฉบັບທີ ໨) ພ.ສ. ໨ດີວັດ ຈຶ່ງທຽງພຣະກຣຸ່າໂປຣດເກລ້າ ໄທຕາພຣະຣາຊກຸຫະກົງກາຊັ້ນໄວ້
ດັ່ງຕ່ອໄປນີ້

ມາຕຣາ ໨ ພຣະຣາຊກຸຫະກົງການນີ້ເຮັດວຽກວ່າ “ພຣະຣາຊກຸຫະກົງຈັດຕັ້ງສຖາບັນວິຈີຍດາຮາສາສຕ່ຽນ
ແຫ່ງຊາຕີ (ອົງຄໍການມາຫານ) (ฉบັບທີ ໨) ພ.ສ. ໨ດີວັດ”

ມາຕຣາ ໩ ພຣະຣາຊກຸຫະກົງການນີ້ໃຫ້ໃຊ້ບັງຄັບຕັ້ງແຕ່ວັນຄັດຈາກວັນປະກາສໃນຮາຊກິຈຈານຸບເກພາ
ເປັນຕົ້ນໄປ

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “คณะกรรมการ” และ “กรรมการ” ในมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการของสถาบัน

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินเจ็ดคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการของสถาบัน

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ເພື່ອດຳຮັງຕຳແໜ່ງແຫ່ນຜູ້ສຶ່ງພັນຈາກຕຳແໜ່ງກ່ອນວາຮະ ໄທເປັນໄປຕາມຮະເບີຍບໍ່ທີ່ຮູ້ມີຕົກລົງ

ໂດຍການເສັນອະນະຂອງຄະນະກຣມກຣມ ສຶ່ງຕ້ອງສອດຄລົ້ງກັບຫລັກເກີນທີ່ການທີ່ຄະນະຮູ້ມີຕົກລົງ

ມາຕຣາ ១៤ ປະຮານກຣມກຣມແລກກຣມກຣມຜູ້ທຽບຮູ້ມີຕົກລົງ ມີຄຸນສົມບັດແລກມີລັກຊະນະຕ້ອງໜ້າມ

ເໝາະສົມກັບກິຈການຂອງສຕາບັນຕາມທີ່ກໍານົດໄວ້ໃນວັດຖຸປະສົງ ມີຄຸນສົມບັດແລກມີລັກຊະນະຕ້ອງໜ້າມ

ຕາມກຸ່ມາຍວ່າດ້ວຍອົງຄໍການທາງນັ້ນ ຮວມທັງຕ້ອງມີຄຸນສົມບັດແລກມີລັກຊະນະຕ້ອງໜ້າມ ດັ່ງຕ່ອໄປນີ້

- (១) ມີອາຍຸໄໝຕໍ່ກວ່າສາມສົບຫ້າປັບປຸງ ແລະໄໝເກີນເຈັດສົບປັບປຸງ
 - (២) ໄມ່ເປັນຜູ້ປົງປົງທີ່ສົນໃຈຂອງສຕາບັນມາຕຣາ ៣០
 - (៣) ໄມ່ເປັນຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ເສີຍໃນກິຈການທີ່ກະທຳກັບສຕາບັນ ທີ່ໄດ້ໃນກິຈການທີ່ເປັນການແຂ່ງໜ້າ
- ກັບກິຈການຂອງສຕາບັນ ທັງນີ້ ໄມ່ວ່າໂດຍທາງຕຽບຮູ້ມີຕົກລົງ ເວັນແຕ່ເປັນຜູ້ສຶ່ງຄະນະກຣມກຣມອົບໝາຍ
- ໃຫ້ເປັນປະຮານກຣມກຣມ ກຣມກຣມ ທີ່ໄດ້ຜູ້ແຫ່ນຂອງສຕາບັນໃນການເຂົ້າຮ່ວມທຸນມາຕຣາ ៨ (៥)"

ມາຕຣາ ៥ ໃຫ້ຍກເລີກຄວາມໃນມາຕຣາ ១៨ ແທ່ງພຣະຣາຊກຖູກສູງຈັດຕັ້ງສຕາບັນວິຊຍ

ດາຣາສາສຕ່ຣີແຫ່ງໜ້າ (ອົງຄໍການທາງນັ້ນ) ພ.ສ. ២៥៥១ ແລະໃຫ້ໜ້າມຕ່ອໄປນີ້ແຫ່ນ

"ມາຕຣາ ១៨ ຄະນະກຣມກຣມມີໆຈຳນວຍການທີ່ຈຳນວຍການທີ່ກໍານົດໄວ້ ຈຳນວຍການທີ່ເປັນວິຊຍ

ຂອງສຕາບັນ ເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມວັດຖຸປະສົງທີ່ກໍານົດໄວ້ ຈຳນວຍການທີ່ເປັນວິຊຍ

- (១) ກໍານົດນີ້ຍໍາຍການບຣີຫາງານແລກມີ້ກໍານົດຕົວມີຕົກລົງ
 - (២) ອຸນ່ມື້ງບປະມານປະຈຳປີ ຈົບການເຈີນ ແລະແພນກາລົງທຸນຂອງສຕາບັນ
 - (៣) ອອກຮະເບີຍ ຂ້ອບັນຍັນ ຂ້ອກໍານົດ ທີ່ໄດ້ປະກາດເກີນກັບສຕາບັນໃນເຮືອງຕັ້ງຕ່ອໄປນີ້
 - (ກ) ການບຣີຫາງານທີ່ໄປ ການຈັດແປ່ງສ່ວນງານ ແລະຂອບເຂດຫຼາຍທີ່ຂອງສ່ວນງານດັ່ງກ່າວ
 - (ខ) ການສຽງຫາ ການແຕ່ງຕັ້ງ ແລະການຄອດຄອນຜູ້ຈຳນວຍການ ການປົງປົງທີ່ສົນໃຈ
- ການປະເມີນຜົນການປົງປົງທີ່ສົນໃຈຂອງຜູ້ຈຳນວຍການ ຮວມທັງການຮັກຫາການແຫ່ນແລກມີ້ກໍານົດຕົວມີຕົກລົງ
- (គ) ການກໍານົດຕົວມີຕົກລົງ ມີຄຸນສົມບັດແລກພາຫະຕົວມີຕົກລົງ ອັດຕະລາງ ດັ່ງນີ້
 - (ං) ການກໍານົດຕົວມີຕົກລົງ ມີຄຸນສົມບັດແລກພາຫະຕົວມີຕົກລົງ ອັດຕະລາງ ດັ່ງນີ້
 - (ඃ) ການກໍານົດຕົວມີຕົກລົງ ມີຄຸນສົມບັດແລກພາຫະຕົວມີຕົກລົງ ອັດຕະລາງ ດັ່ງນີ້
- (඄) ການກໍານົດຕົວມີຕົກລົງ ມີຄຸນສົມບັດແລກພາຫະຕົວມີຕົກລົງ ອັດຕະລາງ ດັ່ງນີ້
 - (අ) ການກໍານົດຕົວມີຕົກລົງ ມີຄຸນສົມບັດແລກພາຫະຕົວມີຕົກລົງ ອັດຕະລາງ ດັ່ງນີ້
 - (ආ) ການກໍານົດຕົວມີຕົກລົງ ມີຄຸນສົມບັດແລກພາຫະຕົວມີຕົກລົງ ອັດຕະລາງ ດັ່ງນີ້

(ຈ) ກາຣຄັດເລືອກ ກາຣບຣຈຸ ກາຣແຕ່ງຕັ້ງ ກາຣພັນນາ ກາຣປະເມີນຜລງນາ ກາຣຄອດຄອນ ວິນຍແລກກາຣລົງໂທໜາທີນຍ ກາຣອອກຈາກຕຳແໜ່ງ ກາຣຮັງທຸກໝຶກແລກກາຣອຸທຮຣົນ ກາຣລົງໂທໜຂອງຜູ້ປະລິບິດຕົງນາຂອງສຕາບັນຕາມມາຕຣາ ๓๐ (ຮ) ແລ້ວ (ສ) ຮວມທັງຫລັກເກັນທີ່ ວິຊີກາຣ ແລ້ວເຈື່ອນໄຂໃນກາຣຈັງທີ່ປະກິເກສາ ຜູ້ເຊື່ອວ່າງຍຸ ແລ້ວລູກຈັງ

(ນ) ກາຣບຣຫາຣແລກຈັດກາຣກາຣເງິນ ກາຣພັດ ແລ້ວທັກພົມສິນຂອງສຕາບັນ ຮວມທັງກາຣບັງຢືນແລກກາຣຈຳນ່າຍທັກພົມສິນຈາກບັງຢືນສູງ

(ອ) ກາຣກຳທັນດຄ່າຮຣມນີ່ຍົມ ຄ່າບໍາຮຸງ ຄ່າຕອບແທນ ແລ້ວຄ່າບຣິກາຣໃນກາຣດຳເນີນ ກິຈກາຣຂອງສຕາບັນ

(ຮ) ກາຣຈັດສວັສດີກາຣແລກສິທີປະໂຍ່ນອື່ນແກ່ຜູ້ປະລິບິດຕົງນາຂອງສຕາບັນ

(ມ) ກາຣແຕ່ງຕັ້ງແລກອຳນາຈຫັນທີ່ຂອງຄນະກຣມກາຣຕຽຈສອບ

(ງ) ກາຣກຳທັນດຂອນເຂດເກີ່ວກັບກາຣປະລິບິດຫັນທີ່ຂອງຄນະກຣມກາຣຕຽຈສອບແລກຜູ້ຕຽຈສອບກາຍໃນ

(ງງ) ກາຣກຳທັນດເຄື່ອງແບບຜູ້ອໍານວຍກາຣແລກຜູ້ປະລິບິດຕົງນາຂອງສຕາບັນ ແລ້ວເຄື່ອງໜາຍສຕາບັນ

(ຮຮ) ໃຫ້ຄວາມເຫັນຂອບຮາຍງານປະຈຳປີເພື່ອເສັນອຕ່ອຮັບມົນທີ່

(ຮຮຮ) ກຣະທຳກາຣອື່ນໃດທີ່ຈຳເປັນທີ່ເນື່ອງເພື່ອໃຫ້ບຣລຸວັດຖຸປະສົງສົກຂອງສຕາບັນ

(ນ) ປະລິບິດຫັນທີ່ອື່ນຕາມທີ່ບັງຢູ່ຕ້ອງໄວ້ໃນກົງໝາຍ ພຣະຈຸກຸາຍົກົກນີ້ ທີ່ອື່ນຕາມທີ່ຄນະຮັບມົນທີ່ມອບໝາຍ

ຮະເບີບເກີ່ວກັບກາຣຈຳນ່າຍທັກພົມສິນຈາກບັງຢືນສູງຕາມ (ສ) (ນ) ຕ້ອງເປັນໄປຕາມກົງໝາຍ ແລ້ວລັກເກັນທີ່ຄນະຮັບມົນທີ່ກຳທັນ”

ມາຕຣາ ๖ ໃຫ້ເພີ່ມຄວາມຕ້ອໄປນີ້ເປັນມາຕຣາ ๑๙/๑ ແທ່ງພຣະຈຸກຸາຍົກົກຈັດຕັ້ງສຕາບັນ ວິຈັຍດາຮາສຕຣ໌ແຫ່ງໜາຕີ (ອົງກົດມາຫານ) ພ.ສ. ๒๕๕๑

“ມາຕຣາ ๑๙/๑ ໃນກາຣຄວບຄຸມດູແລກກາຣດຳເນີນງານຂອງສຕາບັນ ໃຫ້ຄນະກຣມກາຣພິຈາຮນາ ກຳທັນດແນວທາງກາຣປະລິບິດຕົງນາຂອງສຕາບັນໃຫ້ເປັນໄປຕາມລັກເກັນທີ່ແລກວິຊີກາຣບຣຫາກົງກົດມາຫານເນື່ອງທີ່ມີ ຊົ່ງຕ້ອງເປັນໄປເພື່ອປະໂຍ່ນສຸຂອງປະຊານ ເກີດຜລສົມຖົ່ງທີ່ຕ່ອງກິຈການ ຄວາມມີປະສິທີປາກ

ความคุ้มค่าในเชิงการกิจ ความชื่อสัตย์สุจริต การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบตามมาตรา ๑๙ (๓) (ณ) และคณะกรรมการอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างโดยย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ที่ปรึกษาคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการอนุกรรมการ จะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในการที่กระทำการกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนตามมาตรา ๘ (๕)

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา ๑๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๑ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานกรรมการ ตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๒ ให้สถาบันมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง เป็นผู้บริหารกิจการของสถาบันภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ

การสรรหาผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์กลางที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๒๒/๑ ในกรณีแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลา ได้ออกไม่เกินหกสิบวัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการรายงานผล ให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนเพื่อรายงานคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ ແທ່ງพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัย ดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ ผู้อำนวยการต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับ กิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงาน ให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วย องค์การมหาชนด้วย”

มาตรา ๑๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของมาตรา ๒๕ ແທ່ງพระราชบัญญัติ จัดตั้งสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๑

“การขาดคุณสมบัติเพราະນີ້ອາຍຸເກີນທີ່ສຳເນົາຢູ່ປະເທດ ໃຫ້ຄືວ່າເປັນການພັນຈາກຕຳແໜ່ງ ຕາມກຳນົດເວລາໃນສູງຄູ່ຈຳຈັງ”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๖ ແທ່ງพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัย ดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๖ ກາຍໃຕ້ບັນດາມາตรา ๓๔ ວຽກສອງແລະວຽກສາມ ໃຫ້ຜູ້อำนวยการມີໜ້າທີ່ ບໍລິຫານກິຈການຂອງสถาบันໃຫ້ເປັນໄປຕາມກູ່ມາຍາ ວັດທະນາທີ່ສຳເນົາຢູ່ປະເທດ ມີມີຄວາມຮັບຮັດມີ ຮະເບີຍບໍ່ ຂ້ອບ້ານ ຂ້ອກໍານົດ ປະກາດ ນໂຍບາຍ ແລະມີມີຄວາມຮັບຮັດມີ ແລະເປັນຜູ້ບັນດາມາຕົວໆ ຜູ້ປົກປົງທີ່ສຳເນົາຢູ່ປະເທດ ອົງການຂອງสถาบันທຸກຕຳແໜ່ງ ຮວມທັງໃໝ່ທີ່ມີໜ້າທີ່ ດັ່ງຕ່ອງໄປນີ້

(๑) ເສີນອເປົ້າຫມາຍ ແຜນງານ ໂຄງການ ແລະບປປະມານປະຈຳປັ້ງຕ່ອງຄວາມຮັບຮັດມີ ເພື່ອໃຫ້ ການດຳເນີນງານຂອງสถาบันບຣລຸວັດຖຸປະສົງ

(๒) ເສີນອຮຽນປະຈຳປັ້ງກັບຜົນການດຳເນີນງານດ້ານຕ່າງໆ ຂອງสถาบัน ຮວມທັງ ຮາຍງານການເງິນຕ່ອງຄວາມຮັບຮັດມີ ເພື່ອພິຈາລະນາ

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของสถาบัน”

มาตรา ๑๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๒๗/๑ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอำนาจตามลำดับรักษาการแทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการหรือ มีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการหรือผู้ปฏิบัติงานของสถาบันคนหนึ่ง เป็นผู้รักษาการแทน

ให้ผู้รักษาการแทนตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้อำนวยการ

ในกรณีที่มีภาระหนาแน่น ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการแทนเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ ผู้อำนวยการด้วย แล้วแต่กรณี”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๑ เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และ อำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและ ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรมหาชนด้วย

มาตรา ๓๒ เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจาก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๑

(๔) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

(๕) ถูกไล่ออกหรือปลดออก เพราะผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

การขาดคุณสมบัติเพราระมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

มาตรา ๑๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๓๒/๑ สถาบันอาจทำสัญญาจ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างได้”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๔ การบัญชีของสถาบัน ให้จัดทำตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสถาบัน ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง และการพัสดุของสถาบัน ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และลงโทษทางวินัยของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการ ให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๗ การประเมินผลงานของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน”

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ມາດຣາ ๓๔ ໃຫ້ຮູມນຕີມີອຳນາຈຫຼາທີ່ກຳກັບດູແລກຮັດດຳເນີນກິຈການຂອງສະບັບໃຫ້ເປັນໄປ
ຕາມກົງມາຍແລະໃຫ້ສອດຄລ້ອງກັບວັດຖຸປະສົງຂອງການຈັດຕັ້ງສະບັບ ຍຸතຮາສຕ່ຽມຕາຕີ ນໂຍບາຍ
ຂອງຮູບາລ ມີຂອງຄນະຮູມນຕີ ແລະ ແຜນຕ່າງໆ ທີ່ເກື່ອງຂອງກັບສະບັບ ເພື່ອການນີ້ ໃຫ້ຮູມນຕີມີ
ອຳນາຈສັ່ງໃຫ້ສະບັບຊື່ແຈງ ແສດຄວາມຄິດເຫັນ ທຳຮາຍງານ ທີ່ອຍັນຢັງການຮະທຳຂອງສະບັບ
ທີ່ຂັດຕ່ອກງົມາຍ ວັດຖຸປະສົງຂອງການຈັດຕັ້ງສະບັບ ຍຸතຮາສຕ່ຽມຕາຕີ ນໂຍບາຍຂອງຮູບາລ ມີຂອງ
ຄນະຮູມນຕີ ທີ່ອຳນາຈສັ່ງໃຫ້ສະບັບຊື່ແຈງ ທີ່ເກື່ອງຂອງກັບສະບັບ ຕລອດຈົນສັ່ງສອບສາວໜ້າທີ່ຈີງເກື່ອງກັບ
ກິຈການຂອງສະບັບໄດ້”

ມາດຣາ ๑๕ ໃຫ້ປະກາດກົມາຍແລະ ກົມາຍກົມາຍ ເພື່ອກຳນົດກົມາຍ ໃຫ້ປະກາດກົມາຍແລະ ກົມາຍກົມາຍ
ວິຈັດຕາຮາສຕ່ຽມຕາຕີ ພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ຈັດຕັ້ງສະບັບວິຈັດຕາຮາສຕ່ຽມຕາຕີ (ອົງກະຕົມມາຫັນ) ພ.ສ. ๒๕๕๑ ຜົ່າງພັນຈາກຕຳແໜ່ງຕາມວາຮະແລະ ຍັງຄອງຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງຕາມມາດຣາ ๑๕ ວຽກສອງ
ແຫ່ງພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ຈັດຕັ້ງກ່າວຍ້າງຍູ້ໃນວັນກ່ອນວັນທີພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ໃຫ້ບັງຄັບ ເປັນປະກາດກົມາຍແລະ
ກົມາຍກົມາຍ ແຫ່ງພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ຈັດຕັ້ງສະບັບວິຈັດຕາຮາສຕ່ຽມຕາຕີ ພ.ສ. ๒๕๕๑ ຜົ່າງແກ້ໄຂເພີ່ມເຕີມໂດຍ
ພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ອູ້ຕ່ອໄປຈົນກວ່າຈະມີການແຕ່ງຕັ້ງປະກາດກົມາຍແລະ ກົມາຍກົມາຍ ຢູ່ໃນໄໝ໌
ຕາມພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ຈັດຕັ້ງສະບັບວິຈັດຕາຮາສຕ່ຽມຕາຕີ (ອົງກະຕົມມາຫັນ) ພ.ສ. ๒๕๕๑
ຜົ່າງແກ້ໄຂເພີ່ມເຕີມໂດຍພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ

ໃນກະນິທີ່ໄດ້ມີການແຕ່ງຕັ້ງປະກາດກົມາຍແລະ ກົມາຍກົມາຍ ຕາມພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ
ຈັດຕັ້ງສະບັບວິຈັດຕາຮາສຕ່ຽມຕາຕີ (ອົງກະຕົມມາຫັນ) ພ.ສ. ๒๕๕๑ ແລ້ວ ກ່ອນວັນທີພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ
ໃຫ້ບັງຄັບ ໃຫ້ປະກາດກົມາຍແລະ ກົມາຍກົມາຍ ຜົ່າງແກ້ໄຂເພີ່ມເຕີມໂດຍພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ
ແລະ ກົມາຍກົມາຍ ຕາມພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ຈັດຕັ້ງສະບັບວິຈັດຕາຮາສຕ່ຽມຕາຕີ (ອົງກະຕົມມາຫັນ) ພ.ສ. ๒๕๕๑
ຜົ່າງແກ້ໄຂເພີ່ມເຕີມໂດຍພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ອູ້ຕ່ອໄປຈົນກວ່າຈະຄຽບວາຮະການດຳຮັງຕຳແໜ່ງ

ການນັບວາຮະການດຳຮັງຕຳແໜ່ງຂອງປະກາດກົມາຍແລະ ກົມາຍກົມາຍ ຕາມມາດຣານີ້
ໃຫ້ນັບຕ່ອນເນື່ອງກັບການນັບວາຮະຕາມພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ ຈັດຕັ້ງສະບັບວິຈັດຕາຮາສຕ່ຽມຕາຕີ
(ອົງກະຕົມມາຫັນ) ພ.ສ. ๒๕๕๑ ຜົ່າງແກ້ໄຂເພີ່ມເຕີມໂດຍພຣະຣາຊກຸ່ງກົງກົມາຍ

มาตรา ๑๙ บรรดา率为เบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งได้อ้างถึง
คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์
แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ถือว่า率为เบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือ
คำสั่งนั้นอ้างถึงคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบัน
วิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๐ บรรดา率为เบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งได้ที่ออกตาม
พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และใช้บังคับ
อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ชัดหรือเย้งต่อ
พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไข
เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมี率为เบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งที่ออก
ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไข
เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๒๑ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม
บทบัญญัติต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๑
ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม
โดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติภารกิจ
ของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงจำเป็น
ต้องตราพระราชบัญญัตินี้



ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน

พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) (๑) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ จึงทรงพระเมธีบรมราชโองการลงนามในพระบรมราชโองการไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบันโดยมีสัญญาจ้าง ตามมาตรา ๓๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑



หน้า ๔...

ข้อ ๔ ข้อบังคับนี้ไม่ใช้บังคับแก่

(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน เป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยราชาศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ลูกจ้าง และที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๕ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานและมีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ในอัตรากดต่อไปนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๒) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๓) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงานแต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานในอัตราหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๔) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานในอัตราแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๕) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานในอัตราสิบเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

ให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการซึ่งออกจากงานเพาะะเหตุพิเศษจากการอออกงาน เมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง ได้รับเงินชดเชยพิเศษการอออกงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น อีกส่วนหนึ่ง

ข้อ ๖ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับอนุญาตให้ถ้าออก หรือออกจากงาน ตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๕๖(๑)(๔) และ(๕) และ ข้อ ๕๘ (๑)(๒)(๔) และ (๕) สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในปีที่ออกจากงาน ในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังพึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงานนั้น



การคิดวันหยุด...

การคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เพิ่งมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากรางน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย ให้คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนละหนึ่งวัน เศษของเดือนถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๗ ให้สิทธิในการได้รับเงินชดเชยหรือเงินชดเชยพิเศษการออกจากรางนของเจ้าหน้าที่เป็นอันสิ้นสุดลง หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นถูกสอบสวนทางวินัยและถูกลงโทษໄส่องอก หรือถูกฟ้องว่ากระทำความผิดอาญาในขณะเป็นเจ้าหน้าที่และรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๘ ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช ราชพงษ์)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยรา日正式แห่งชาติ





ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) (๗) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ จึงทรง ระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย เงินชดเชยการอออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ และ ข้อ ๘ ของระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย เงินชดเชยการอออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ ข้อ ๕ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยการอออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานและมีสิทธิได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสิบวันนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๒) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๓) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงานแต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานในอัตราหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๔) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานในอัตราแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๕) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการอออกจากงานในอัตราสิบเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

ข้อ ๖ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากการตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๕๙(๒)(๔)และ(๕), ข้อ ๕๘(๑)(๒)(๔)และ(๕) รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่สถาบันให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอยู่เกินหลักปฏิบูรณ์ สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในปีที่ออกจากการ ในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังพึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากการนั้น

การคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่พึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากการ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย ให้คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนละหนึ่งวันเศษของเดือนถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๗ ให้สิทธิในการได้รับเงินชดเชยการออกจากการของเจ้าหน้าที่เป็นอันสิ้นสุดลง หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นถูกสอบสวนทางวินัยและถูกกลงโทษไล่ออก หรือถูกฟ้องว่ากระทำการใดอย่างใดในขณะเป็นเจ้าหน้าที่และรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ ”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(ศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย วนานิกร)
ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยการศาสตร์แห่งชาติ



ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงานของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) (๗) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียbnี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาออกจากงานหรือออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๕๖ (๒) (๔) และ(๕), ข้อ ๕๘ (๑) (๒) (๔) และ(๕), ข้อ ๖๒ สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในปีที่ออกจากงานในอัตรานึงเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังคงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงานนั้น

การคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่พึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงาน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย ให้คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนละหนึ่งวัน เทษของเดือนถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน ”

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ศาสตราจารย์ กิตติชัย วัฒนาวิจิตร)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยด้าราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยด้าราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงานของสถาบันวิจัยด้าราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๔) (จ) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยด้าราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการสถาบันวิจัยด้าราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยด้าราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของข้อ ๓ แห่งระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยด้าราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

“(๖) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสิบสี่เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น”

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร. พีระเดช ทองยائي)
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยด้าราศาสตร์แห่งชาติ



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙(๔)(ค) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบัน วิจัยราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

“ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖”

บรรดาข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือที่ขัดแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหาร งานบุคคล สถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๗

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการ รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจจากหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ได้ตามความจำเป็น

ในการนี้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการ เป็นผู้นิจฉัยข้อหาเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับและคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคนหนึ่ง | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการ | เป็นรองประธานอนุกรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจำนวน ๔ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๔) ผู้แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จำนวน ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๕) รองผู้อำนวยการ
ที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล | เป็นอนุกรรมการ |

ให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของสถาบัน ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ
การเลือกตั้งผู้แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ
กำหนด

ข้อ ๗ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการ ตามข้อ ๖(๓)และ(๔)มีภารกิจการดำเนินการตามหน้าที่ คร่าวๆ สองปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งตามภาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในการนี้ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๖(๓) และ(๔) พ้นจากตำแหน่งตามภาระ และยังมิได้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการดังกล่าวขึ้นใหม่ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการดังกล่าวแทนแล้ว

ข้อ ๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ ๗ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการตามข้อ ๖(๓) และ(๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออกจากตำแหน่ง
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการ
- (๔) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในการปฏิบัติงานของบุคคลมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

แต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการแทนผู้ที่พ้นออกจากตำแหน่งนั้นภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการหรืออนุกรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน เว้นแต่กรณีวาระการดำรง ตำแหน่งของประธานกรรมการ หรืออนุกรรมการเหลือไม่ถึงหกสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

ข้อ ๕ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการในการอกร่างเบี้ยบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๒) พิจารณาคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่น ๆ และประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการบรรจุ แต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

(๓) พิจารณา ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้

(๔) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเสนอแนะการจัดให้มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการทำงานหรือบุคคลเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

(๖) ปฏิบัติงานอื่นที่คณะกรรมการมอบหมาย หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับอื่น

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลรายงานผลการดำเนินงานตามวาระหนึ่งต่อคณะกรรมการเพื่อทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ข้อ ๑๐ การประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานอนุกรรมการไม่มีประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานอนุกรรมการ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม เว้นแต่รองประธานอนุกรรมการไม่มีประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

อนุกรรมการผู้ได้มีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม ในเรื่องนั้น

การวินิจฉัยซึ่งขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงขึ้นขาด

หมวด ๒
ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑๑ ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐาน ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา
- (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการลูกจ้างหรือพนักงานของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ไม่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เขียวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถาบัน
- (๗) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๘) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เน้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๙) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพัรค์การเมือง ที่ปรึกษาพัรค์การเมือง หรือเจ้าหน้าที่พัรค์การเมือง

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำการทั่วสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับ กิจการของสถาบัน หรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เน้นแต่เป็นผู้ซึ่ง คณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนกับนิติ บุคคลอื่น ตามมาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ.๒๕๕๑

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ ซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้าง หรือ แต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะภารกิจของสถาบัน

ข้อ ๑๓ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการอาจจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและตามที่คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลเสนอแนะตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ การประกัน สุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ เงินบำนาญ เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง เงินชดเชยการออกจากงาน เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือ ทุพพลภาพ จากการปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือจัดการงานศพเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เงินช่วยเหลือการประสบภัย เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย การสงเคราะห์เพื่อที่อยู่อาศัยและค่าเช่าบ้าน กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ การกีฬาและนันทนาการ

ส่วนที่ ๒
เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

ข้อ ๑๕ ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของสถาบัน มี ๔ ประเภท ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งบริหาร
- (๒) ตำแหน่งปฏิบัติการเทคนิค และปฏิบัติการเทคนิคเฉพาะทาง
- (๓) ตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป
- (๔) ตำแหน่งวิจัยและวิชาการ

การกำหนดตำแหน่งตามประเภทตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินอื่นของเจ้าหน้าที่ของสถาบัน

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๔ ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการ อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๖ อัตราเงินเดือนเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษาและอัตราเงินเดือนตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๗ การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ยกเว้นการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ในสถาบันตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดในข้อ ๑๖

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลนอาจได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิการศึกษา แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ในสถาบัน ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ท้าวสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันมีระยะเวลาตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ไม่ต่ำกว่า อัตราเงินเดือนของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลนตามข้อ ๑๗ วรรคสาม

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๒๐ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการตามหนังสือรับรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการมีวาระการดำเนินการตามวาระของผู้อำนวยการและพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง แต่ทั้งนี้อยู่ต้องไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง และออกจากการอุปการะ ตามข้อ ๕๙ ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน

ข้อ ๒๑ ผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ ยกเว้นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ จะต้องทดลองงานโดยมีสัญญาทดลองงานและเมื่อผ่านการทดลองงานจะต้องทำสัญญาปฏิบัติงาน กับสถาบันตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) สัญญาทดลองงานมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี

(๒) สัญญาปฏิบัติงานครั้งแรกมีกำหนดสองปี โดยกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) สัญญาปฏิบัติงานครั้งที่สองและสัญญาปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไปมีกำหนด สามปี เว้นแต่เป็นการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน สัญญาปฏิบัติงานอาจมีระยะเวลาครั้งละห้าปีตั้งแต่สัญญาปฏิบัติงานครั้งแรกก็ได้

ในกรณีผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ เป็นลูกจ้างของสถาบันอยู่ก่อนแล้ว หากบรรจุเป็นลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมจะทำสัญญาปฏิบัติงานโดยไม่ต้องทดลองงานก็ได้

ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำเนินการตามวาระการดำเนินการตำแหน่งของผู้อำนวยการ ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาตามวาระการดำเนินการตำแหน่งของผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๒ เจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ออกจากการโดยถือสม�อว่าไม่เคยได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ และไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงาน แต่การเข่นว่าไม่กระทำการใดก็ได้ การปฏิบัติงาน การรับเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ผู้นั้นได้กระทำการใดได้รับไปประห่วงทดลองงาน

ข้อ ๒๓ การต่ออายุสัญญาปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมให้เสร็จสิ้นก่อนครบอายุสัญญา และสถาบันต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ผู้ถูกประเมินทราบก่อนครบอายุสัญญาไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

ข้อ ๒๔ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการบริหาร หรือรักษาการในตำแหน่งบริหารได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ตามข้อ ๑๓ ตามตำแหน่งที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการหรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ส่วนที่ ๓ ลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๒๕ การบรรจุบุคคลเป็นลูกจ้าง ให้กระทำการได้เฉพาะกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดการสั้นสุดหรือความสำเร็จของงานที่แน่นอนเท่านั้น ทั้งนี้ ให้สถาบันจัดทำ

แผนและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบ เว้นแต่ กรณีลูกจ้างโครงการวิจัยหรือวิชาการให้บรรจุตามแผนงานโครงการที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว

ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวตามวรรคหนึ่งทำสัญญาปฏิบัติงานกับ สถาบันคร่าวละไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่บรรจุให้ปฏิบัติงานในโครงการวิจัยหรือวิชาการที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด ของโครงการไว้เป็นที่แน่นอน ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานตามระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการแต่ไม่เกินคร่าวละ สามปี

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ และให้ได้รับค่าจ้างในอัตรา ขั้นต้นตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนั้น

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าขั้นต้นของ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษาถ้าได้ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ส่วนที่ ๔ ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๗ สถาบันอาจแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการหรือมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูงด้านใดด้านหนึ่งที่เหมาะสมกับกิจการของสถาบันตามที่กำหนดไว้ใน วัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยทำ สัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ไป ทั้งนี้ให้นำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย

ค่าตอบแทนและลิขิตรายชื่นั่ง ๆ ของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา

หมวด ๓ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเพื่อใช้ผลการ ประเมินนั้นเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีและการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๙ สถาบันมีความรับผิดชอบในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง ปัจจุบันและอนาคต และจะต้องจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่าง เหมาะสมทุก ๆ ปี

ข้อ ๓๐ การพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย งานสอน หรืองานวิชาการอื่น ๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
- (๔) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวาระหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ สถาบันกำหนด

หมวด ๕ การลา

ข้อ ๓๑ การลาฝึก ประจำ กือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาภารกิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือคลาไปประกอบพิธีชั้นญู
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๘) การลาไปปฏิบัติงานในสถาบันต่างประเทศ

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาแต่ละประเภทรวมตลอดถึงการกำหนดวันทำการเวลาทำการ และวันหยุด ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

หมวด ๕ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล การปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ถ้าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้รับคำสั่งเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ สถาบัน หรือนไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน ต้องเสนอความเห็นต่อผู้ออกคำสั่งทันที หากผู้ออกคำสั่งยืนยันคำสั่งเดิม ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับคำสั่งปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งนั้น

ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย ก្នู ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งของสถาบัน

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน รวมด้วยรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบันด้วยความอุตสาหะ เพื่อให้การกิจของสถาบันบรรลุซึ่งความสำเร็จ และต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหน้าที่ไม่ได้

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาความลับของสถาบัน การนำข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับสถาบันไปเปิดเผยโดยมิใช่หน้าที่ของตน ให้ถือว่าเป็นการไม่รักษาความลับของสถาบัน

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องประพฤติและปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพและมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักของสถาบัน

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องมีความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้อื่น การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาชัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาชัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมมาประโภชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์ หรือผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียซึ่งแก่ตนหรือแก่สถาบัน

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ได้รับการแต่งตั้งต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน

(๑๐) ฝ่ายนิยมที่ห้ามสถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีวินัย และดูแลรักษาความปลอดภัยให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำการผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดจะไม่ได้ลงโทษเจ้าหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำการผิดวินัย

ข้อ ๔๗ โทษทางวินัยมี ๖ สถานศึกษา

- (๑) ภาคทัณฑ์หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- (๒) งดบำเหน็จความชอบ
- (๓) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๔) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๕) ปลดออก
- (๖) ไล่ออก

ข้อ ๔๘ การลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำการผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำการผิดวินัยแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ผู้อำนวยการจะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่จะเห็นสมควรตามความเหมาะสมแห่งเหตุที่ถูกกล่าวหา

ข้อ ๕๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำการผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร งดบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง อย่างหนึ่งอย่างใดให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในการนี้ที่กระทำการผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษ จงดโทษให้ก็ได้

ข้อ ๕๑ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักข้า

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษไล่ออก เน้นแต่มีเหตุผลหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกจากไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถึงแก่ความตายแล้ว

ข้อ ๕๓ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำการผิดกฎหมายแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษากลับที่สุดว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำการผิด

หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่ง ในระดับเดียวกันกับที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ลูกจ้างสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนการกระทำผิดวินัยให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๕๕ ผู้ตรวจสอบภายใน มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการที่ผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการในการพิจารณาดำเนินการ

หมวด ๖ การออกจากงาน

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย หรือ ลาออก
- (๒) พ้นจากตำแหน่ง ตามข้อ ๒๐
- (๓) ถูกให้ออกเพราะ ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๗
- (๔) ถูกให้ออกเพราะยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน
- (๕) ถูกให้ออกเพราะสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลงและไม่ได้รับการต่อสัญญาเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๖) ถูกให้ออกตามข้อ ๕๕
- (๗) ถูกปลดออกหรือไล่ออกเพราผิดวินัย

ข้อ ๕๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้ประสังค์จะลาออกจากล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เว้นแต่ตำแหน่งตามข้อ ๑๙(๑) และ (๕) ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน ทั้งนี้ตามแบบที่สถาบันกำหนดเพื่อให้ผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาต เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออก เพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อ สมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลบันทึกตัววันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบัน จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และให้แจ้งการยับยั้งเข่นวันนั้นให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสิบวัน

ข้อ ๕๘ นอกจากการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานเพราเหตุอื่นแล้ว ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย

- (๑) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สมำ่เสมอ

(๒) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประพฤติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่อง ในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๕

(๔) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงสุดของตำแหน่ง

(๕) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์

(๖) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณี รับโทษจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ซึ่งผู้อำนวยการเห็นว่า ไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบันจะไม่ส่งให้ออก แต่ให้พักงานชั่วคราวและ ไม่จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงาน แต่เมื่อให้นำระยะเวลาที่ถูกพักงานชั่วคราวนั้น มาใช้คำนวณเป็นเวลาในการทำงานของผู้นั้น

การให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานตาม (๑)(๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

การให้รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าออกจากงานตาม (๑)(๒)(๓)(๔) และ (๕) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่ ซึ่งออกจากงานเพราะเหตุตามข้อ ๕๖(๒)(๓)(๕) หรือถูกให้ออกตามข้อ ๕๘(๑) (๒)(๓) และ (๕) ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน

ข้อ ๖๐ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ได้สมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์หรือตามโครงการของสถาบันโดยไม่ได้รับเงินเดือนจากสถาบัน และมีใช้กรณีไปปฏิบัติงานในสถาบันต่างประเทศตามข้อ ๓๑(๔) ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน เป็นการชั่วคราว

เมื่องานที่ไปปฏิบัติเสร็จสิ้นลง หรือด้วยเหตุอื่นใด หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าทำงานในสถาบัน ผู้อำนวยการอาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานโดยให้นำข้อ ๕๓ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่การนำระยะเวลาที่ไปปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งมาใช้คำนวณเป็นเวลาในการทำงานของผู้นั้นให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๖๑ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ได้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวและเมื่อพ้นจากการทหารแล้ว หากผู้นั้นขอกลับเข้าปฏิบัติงานในสถาบันภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันพ้นจากการทหาร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน โดยให้นำข้อ ๕๓ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้มีอายุครบหกสิบปีบรุณให้พ้นจากตำแหน่ง

หมวด ๗
การอุทธรณ์และร้องทุกข์
ส่วนที่ ๑
คดีอนุกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ข้อ ๖๓ ให้มีคดีอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของสถาบันคดีหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย

(๑) ประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการคนหนึ่งในคณะกรรมการ

(๒) อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ตำแหน่งบริหารตามข้อ ๑๕(๑) จำนวน ๑ คน

(๓) อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๕(๒)(๓) หรือ ๑๕(๔) จำนวน ๑ คน

(๔) อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากทรงคุณวุฒิที่มีไว้เจ้าหน้าที่ หรือ ลูกจ้างของสถาบัน จำนวน ๒ คน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

ให้คดีอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คนหนึ่งเป็น เลขาธุการ

ข้อ ๖๔ คดีอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำเนินการดำเนินการตามวาระ

ในการนี้ที่ตำแหน่งประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ว่างลงก่อนวาระการดำเนินการ ตำแหน่งจะสืบทอดลง ให้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือ อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง และให้ผู้ซึ่งได้รับ การแต่งตั้งเป็นประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์หรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนนั้น มี วาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน เว้นแต่ว่าวาระของประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือ อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เหลืออยู่น้อยกว่า หกสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

ในการนี้ที่คดีอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้ง คดีอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ใหม่ ให้ประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และอนุกรรมการ อุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคดีอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ใหม่ แล้ว

ข้อ ๖๕ คดีอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

(๒) พิจารณาและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการไต่สวนอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะ อนุกรรมการ อุทธรณ์และร้องทุกข์

การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ รวมถึงการกำหนดวันรับทราบคำสั่งลงโทษ และวันเกิดสิทธิ์ร้อง ทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด

ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ คดีอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเป็นกลางเพื่อรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ข้อ ๖๖ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้นำความในข้อ ๑๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๒
การอุทธรณ์

ข้อ ๖๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับนี้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคภัย หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร คงบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายใน สิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาในจดหมาย

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออกหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาในจดหมาย

ในกรณีตาม (๒) หากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ ๕๓ วรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓
ร้องทุกข์

ข้อ ๖๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของตนใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบของสถาบัน หรือมีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติของบุคคลเช่นว่านั้นต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอนดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการกรณีผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของตนเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องภายในสามสิบวัน นับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยการยังไม่เป็นที่พอใจ หรือผู้อำนวยการยังไม่วินิจฉัยสั่งการภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับแต่ทราบผลการวินิจฉัยหรือล่วงพ้นกำหนดหกสิบวันที่ผู้อำนวยการจะต้องวินิจฉัยสั่งการแล้ว เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กรณีผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องภายในสามสิบวัน นับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๙ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่ผู้ร้องทุกข์เป็นผู้ดำเนินการแทนผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือ

ตำแหน่งที่เทียบเท่าชั้นถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๘(๑)(๒)(๓)(๔) และ(๕) ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความในข้อ ๕๓ วรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๙ ให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จัดทำประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันแต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล หรือคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แล้วแต่กรณี
ในระหว่างที่ยังไม่มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบในการดำเนินการเป็นรายกรณีไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช สrichayaphong)
ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) (ค) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองและวรรคสามของข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๘

“เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปรักษาการในตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการหัวหน้างาน ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราเดิมที่รับอยู่ และให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเงินประจำตำแหน่งของรักษาการในตำแหน่งนั้นๆ เป็นรายเดือนอีกส่วนหนึ่ง ตามอัตราที่สถาบันกำหนด

เมื่อเจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งรักษาการดังกล่าวแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นซึ่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม โดยให้สิทธิในการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามวาระหนึ่ง และประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเงินประจำตำแหน่งตามวรรคสองเป็นอันสิ้นสุดลง”

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(ศาสตราจารย์ กิตติศัย วัฒนาภิกร)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) (ค) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ ผู้มีอำนาจหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐาน ตามที่สถาบันกำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการอาจจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเสนอแนะตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ เงินบำเหน็จ เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง เงินขาดหยุดการทำงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือจัดการงานศพเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เงินช่วยเหลือการประสบภัย เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย การสงเคราะห์เพื่อท่องยู่อาศัยและค่าเช่าบ้าน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การกีฬาและนันทนาการ”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการมีภาระการดำรงตำแหน่งตามภาระของผู้อำนวยการ และเมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง แต่ทั้งนี้อายุต้องไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

ในกรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๕ (๑) ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือตามข้อ ๑๕ (๒) (๓) หรือ (๔) ภายหลังได้รับการแต่งตั้งให้เปิดรับตำแหน่งบริหารตามข้อ ๑๕ (๑) ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ เมื่อพ้นจากตำแหน่งบริหารดังกล่าวแล้วให้ผู้นั้นกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นซึ่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นรองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง และออกจากงานตามข้อ ๕๖ ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคสองข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวตามวรรคหนึ่งทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันคราวละไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่บรรจุให้ปฏิบัติงานในโครงการวิจัยหรือวิชาการที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุดของโครงการไว้เป็นที่แน่นอน ให้ทำสัญญាលะบุตด้วยเวลาสิ้นสุดของโครงการแต่ไม่เกินคราวละสองปี”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๕ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ได้กระทำการในกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำการใดๆ ที่มีผลต่อความสามารถโดยเจตนาแก่สถาบัน
- (๒) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเลือเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำางาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือสถาบันอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือสถาบันได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง คณะกรรมการหรือสถาบันไม่จำเป็นต้องตักเตือน
- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคืนหรือไม่มีก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณีที่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

- (๗) ลักทรัพย์สินของสถาบัน หรือของผู้ปฏิบัติงาน
- (๘) นำหรือมีอาชญากรัยแรงเข้ามาในบริเวณสถาบัน
- (๙) เล่นการพนันในเวลาทำงาน หรือภายนอกบริเวณสถาบัน
- (๑๐) เมาสุราจนถึงขั้นอาละวาด
- (๑๑) มีหรือเสพสิ่งเสพติดที่ผิดกฎหมาย
- (๑๒) ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักของสถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๙ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์ แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๙ นอกจากจะมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานเพระเหตุอื่นแล้ว ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย

(๑) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ

(๒) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประพฤติดามไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่อง ในหน้าที่ด้วยเหตุใด

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๕

(๔) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน

(๕) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง บกพร่องต่อหน้าที่หรือมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถหรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนหรือกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน

(๖) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณี รับโทษจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ซึ่งผู้อำนวยการเห็นว่า ไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบันจะไม่สั่งให้ออก แต่ให้พักงานชั่วคราวและ ไม่จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในระหว่างพักงาน แต่มิให้นำระยะเวลาที่ถูกพักงานชั่วคราวนั้น มาใช้คำนวณเป็นเวลาในการทำงานของผู้นั้น

การให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานตาม (๑)(๒) และ (๕) ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

การให้รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าออกจากงานตาม (๑)(๒)(๓)(๔) และ (๕) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๙ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่ ซึ่งออกจากงานเพาะเหตุตามข้อ ๕๖(๒)(๔)(๕) หรือถูกให้ออกตามข้อ ๕๙ (๑) ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน”

ข้อ ๑๐ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายพิรเดช ทองคำไฟ)

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

วันที่ 27 ก.ค. 2560

○ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)



(ต. ๒๖)

คดีหมายเลขดำที่ อ. ๑๑๗๑/๒๕๕๘
คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๔๙๙/๒๕๖๐

ในพระปรมາกไอยพระมหาภัตtriy

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๙ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๐

ระหว่าง { นางอนงค์ ปรังเขียว ผู้ฟ้องคดี
 สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ถูกฟ้องคดียื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ ๒๓๒/๒๕๕๗
หมายเลขแดงที่ ๒๒๗/๒๕๕๗ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองเชียงใหม่)

คดีนี้อธิบดีคณะกรรมการเชียงใหม่มีคำสั่งลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๗ ให้แยก
คดีหมายเลขดำที่ ๒๒๗/๒๕๕๗ เพื่อประโยชน์แก่การพิจารณา โดยกำหนดให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๑
และผู้ถูกฟ้องคดีในคดีดังกล่าว เป็นผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีในคดีนี้ ตามลำดับ

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องและแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นหน่วยงาน
ที่ได้เปลี่ยนจากสำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๘ และพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัย
และพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้ฟ้องคดีได้เปลี่ยนสถานภาพจาก
ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สา สำนักพัฒนาเกษตรที่สูง
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี



/ด้วยวันที่ ๙...

ดังแต่เดือนที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ และผู้ถูกฟ้องคดีได้ทำสัญญาการปฏิบัติงานกับผู้ฟ้องคดีตามสัญญาเลขที่ ๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๙ รับและบรรจุผู้ฟ้องคดีในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงาน มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และทำบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงานฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๙ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงานถึงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ และบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๒.๙ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๓ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงานถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ โดยผู้ฟ้องคดีได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้ายก่อนเกษียณอายุตามสัญญาจ้างเดือนละ ๘๖,๘๘๐ บาท ซึ่งข้อ ๒ ของสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๙ ดังกล่าว กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีตกลงจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีเดือนละ ๗๐,๘๘๐ บาท โดยผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกือกถูกลและเงินตอบแทนในลักษณะอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธารการที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดแต่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามข้อ ๒ ของสัญญาดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์กรมหาชน) พ.ศ.๒๕๔๘ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ซึ่งนายธีรศักดิ์ วรรณวิจิตร กับพวกผู้ปฏิบัติงานที่เกษยณอยุ่รุ่นที่ ๒ ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานเนื่องจากเกษยณอยุ่รุ่นที่ ๒ ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือเงินอื่นที่ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกษยณอยุ่รุ่นที่ ๒ โดยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาและบริหารงานมุ่งคุณในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นสรุปว่า (๑) ศาลปกครองเคยมีคำพิพากษาเป็นข้อฎิค่าว่า การเกษยณอยุ่รุ่นที่ ๒ ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๙ และแม้คณะกรรมการการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแม้คณะกรรมการการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ นี้ไม่ได้จ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง



/แต่หาก...

แด่ทางคณะกรรมการบริหารขององค์การมหาชน ได้กำหนดข้อบังคับหรือระเบียบไว้ ก็ชอบที่จะจ่ายได้ตามข้อบังคับหรือระเบียบขององค์การมหาชนนั้น ดังนั้น หากผู้ถูกฟ้องคดี มีข้อบังคับหรือระเบียบในเรื่องนี้ไว้แล้วก็สามารถดำเนินการได้ (๒) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๖ กำหนดค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง ให้ได้เท่ากับไปตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีได้กำหนดระเบียบที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างไว้แล้ว โดยใช้หลักเกณฑ์ แนวทาง อัตราตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ดังกล่าว แต่ไม่ได้หมายความว่าเป็นการนำพระราชบัญญัติคงกล่าวมาบังคับใช้โดยตรง (๓) ความเห็นของคณะกรรมการฯ ไม่ถือเป็นข้อบุคคลของจากไม่มีอำนาจในการวินิจฉัย หรือถ้าความผู้ถูกฟ้องคดีควรเสนอผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบการตามระเบียบเพื่อวินิจฉัย ข้อดังต่อไป ต่อมา คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๕ มีมติรับทราบข้อเสนอของคณะกรรมการดังกล่าว และผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงได้ออกรายมติคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยข้อ ๑๖ ของระเบียบดังกล่าว กำหนดว่า การจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น กำหนด ซึ่งการแก้ไขระเบียบดังกล่าว ไม่ครอบคลุมถึงผู้เกณฑ์รายได้ปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นต้นมา นางพูนสุข คำภา ผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกณฑ์รายได้ปี ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๓ และนางพรพิพิพัฒน์ ผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกณฑ์รายได้ปี ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ จึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๔๕ ถึงคณะกรรมการสถาบันฯ และผู้อำนวยการสถาบันฯ ขอให้จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเข้มงวดกับผู้เกณฑ์รายได้ที่ใช้ระเบียบดังกล่าว ต่อมา เลขานุการคณะกรรมการการคุ้มครองแรงงานที่๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่งบันทึกสำนักงานคุ้มครองแรงงานฯ แจ้งให้ทราบของผู้ถูกฟ้องคดีว่า ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่คณะกรรมการสถาบันฯ อาจกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๔ (๓) (๑) แห่งพระราชบัญญัติ



/องค์การมหาชน...

องค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานก็ชอบที่จะกระทำได้ นางพูนสุ ผู้แทนกลุ่มผู้ปั๊บปฏิบัติงานที่เกษยณอยุ รุ่นที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๓ นางพรทิพย์ ผู้แทนกลุ่มผู้ปั๊บปฏิบัติงานที่เกษยณอยุ รุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ และนางสุมล เมราวิทยากรณ์ ในฐานะผู้แทนกลุ่มผู้ปั๊บปฏิบัติงานที่เกษยณอยุ รุ่นที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงมีหนังสือลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๔๖ ร้องผู้ถูกฟ้องคดีอีกครั้งเพื่อขอให้จ่ายค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานกรณีเกษยณอยุ โดยอ้างความเห็นของคณะกรรมการการคุ้มครองแรงงานว่า แต่คณะกรรมการการคุ้มครองแรงงานโดยนายในประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ มีมติให้ถอนมาระเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ผู้เกษยณอยุออกไม่ก่อน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. ได้มีการประชุมเบริงปฏิบัติการเพื่อรอดมความคิดเห็นเรื่อง แนวปฏิบัติขององค์การมหาชนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ และอนุให้ผู้ถูกฟ้องคดีสอบถามความก้าวหน้าเรื่องดังกล่าวไปที่สำนักงาน ก.พ.ร. และให้นำเสนอในที่ประชุมต่อไป ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีหนังสือที่ สาพส./๕๑๒ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ซึ่งแจ้งให้กลุ่มผู้ปั๊บปฏิบัติงานที่เกษยณอยุทราบต่อมา สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๔๖ แจ้งผู้อำนวยการสถาบันฯ ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีสามารถจ่ายเงินค่าชดเชยตามความเห็นของคณะกรรมการการคุ้มครองฯ (คดaneที่ ๙) ได้ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าจะเบนบัดคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกือกกลื่นสำหรับผู้ปั๊บปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๖ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจะต้องจัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้ปั๊บปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงเจตนาณ์ที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะจัดให้มีสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ให้แก่ผู้ปั๊บปฏิบัติงาน อันเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ฟ้องคดีลาออกจากข้าราชการมาเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี แต่คลอดมาไม่มีการกำหนดมาตรการเยียวยาให้แก่ผู้ปั๊บปฏิบัติงานที่ครบเกษยณอยุไปแล้ว ทั้งที่คณะกรรมการการสถาบันฯ มีอำนาจจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของผู้ถูกฟ้องคดี ตามมาตรา ๒๙ (๓) (๙) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๘ และมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘



และข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการสถานนิวัจัยและพัฒนาเพื่อสูง จัดด้วยสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอันส่าหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งได้กำหนดค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง โดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถือว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้วางแนวทางการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างไว้แล้ว แต่ไม่ได้เป็นการนำพระราชบัญญัติตั้งกล่าวมาบังคับใช้โดยตรง ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และผิดข้อตกลงตามสัญญาจ้าง การปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในเวลาอันควร ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลเมื่อคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นเงินจำนวน ๕๗๗,๖๘๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จนถึงวันฟ้อง (วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๖) เป็นเงิน ๑๐,๓๐๘.๙๘ บาท รวมเป็นเงิน ๖๙๗,๙๘๘.๓๘ บาท และนับถือจากวันฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะชำระเงินให้เสร็จสิ้น

๒. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าธรรมเนียมศาลแพ่งอ่อนที่ไม่ได้ใช้ให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นเงินจำนวน ๓๑,๖๓๖ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จนถึงวันฟ้อง (วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๖) เป็นเงิน ๖,๗๔๑.๐๗ บาท รวมเป็นเงิน ๓๗,๓๗๗.๐๗ บาท และนับถือจากวันฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะชำระเงินให้เสร็จสิ้น

๓. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีชดเชยความเสื่อมเสียทางเพศผู้ฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีหักภาษี ภาษีการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๕ และมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีเป็นองค์กรมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายดังกล่าวตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๕) และภาษีเงินอาชุของผู้ฟ้องคดีมีกฎหมาย ระบุเป็น ข้อนั้นคัน กារหนดวันสิ้นสุดสัญญาจ้างไว้ชัดเจน ซึ่งคณะกรรมการสถานนิวัจัยฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถานนิวัจัยและพัฒนาเพื่อสูง ว่าด้วยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๔๐ และจ่ายเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีบริบูรณ์ ที่ภาษีเงินอาชุและสิ้นสุดสัญญาจ้างเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น และสำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือ ที่ ๙๙๐/ว๒๒ ลงวันที่



/๔ กันยาฯ...

๕ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน เนื่怕กรณีเลิกจ้างก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้าง แต่สัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีจะสิ้นสุดลงเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ผู้ฟ้องคดี อีกทั้ง ระเบียบคณะกรรมการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๙ กำหนดว่า ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณงานเงินที่สำนักงบประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด แต่สำนักงบประมาณไม่เคยกำหนดอัตราค่าชดเชยและหลักเกณฑ์การขออนุมัติค่าชดเชยดังกล่าว ต่อมา คณะกรรมการภาคราชบัญญัติได้ออกระเบียบคณะกรรมการการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยแก้ไขข้อ ๑๙ จากเดิม เป็นการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนด แต่ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๙ บัญญัติให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ดังนั้น ระเบียบคณะกรรมการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๙ จึงขัดกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๙ เมื่อระเบียบดังกล่าวไม่มีความชัดเจน รวมถึง ไม่กำหนดวิธีการคิดคำนวณอัตรากรุงรั่ยเงินค่าชดเชยรายบุคคลที่ชัดเจน และเงินค่าชดเชยที่ผู้ฟ้องคดีขอมาโดยคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ ซึ่งไม่มีกฎหมายและระเบียบกรุงรั่ยเงินค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี นอกจากนี้ เดิมผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการได้สมัครใจลาออกจากราชการมาเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงได้รับเงินบำเหน็จปานามุนถือเป็นเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุราชการคร็อฟแล้ว และผู้ถูกฟ้องคดีให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นมากกว่าที่ผู้ฟ้องคดีเคยได้รับจากส่วนราชการ หากเข้ายื่นค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีในการที่ดังกล่าว อาจเป็นการจ่ายเงินที่ข้ามกับบำเหน็จปานามุนข้าราชการที่ผู้ฟ้องคดีได้รับ ส่วนการขอให้จ่ายเงินชดเชยวันลาพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้นั้น ระเบียบ



/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง ว่าด้วยการลากของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๙ ไม่ได้กำหนดให้น่าวันลาพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้มาคำนวนเป็นเงินชดเชยได้ ผู้ถูกฟ้องคดีได้ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบด้วยความสุจริตและเป็นธรรม มิได้มีคดีหรือกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดี ขอให้ศาลพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีตัดค้านค่าให้การว่า ผู้ฟ้องคดีลาออกจากราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี โดยได้รับเงินบำนาญข้าราชการ มาตั้งแต่นั้นเวลาที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีต่อเนื่องจากเวลาที่ลาออกจากราชการ ผู้ฟ้องคดีต้องทำสัญญาการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีโดยเริ่มต้นนับอย่างใดอย่างหนึ่ง การจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างจากสัญญาการปฏิบัติงานลงไม่เข้าช้อนกับการจ่ายเงินบำนาญ ปานายข้าราชการ และแม้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีจะเป็นหน่วยงานที่ไม่สองหน้าก็ตาม แต่ผู้ถูกฟ้องคดีสามารถหารายได้โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เดือนมกราคม ๑๐ และมารดา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับเหตุผลท้ายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ไม่ได้เป็นการนำกฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับโดยตรง ดูความเห็นของคณะกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๔๘ และความเห็นของคณะกรรมการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๘ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๘ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้ดำเนินการและไม่เสนอคณะกรรมการสถานบันฯ ให้พิจารณาตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ทั้งนี้ก็คือ พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๖ นอกจากนี้ ในการประชุมผู้บริหารขององค์การมหาชน ครั้งที่ ๓/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๙ ได้สรุปรายงานหารือในเรื่องเงินชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ซึ่งปัญหาเกิดจาก การใช้ถ้อยคำที่ไม่ถูกต้องตามเจตนาณในการจัดทำระเบียบภายในองค์กร บางหน่วยงาน มีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในกรณีการเกษียณอายุไปแล้ว ซึ่งภายหลัง มีการแก้ไขถ้อยคำในระเบียบภายในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและให้สอดคล้องกับ ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. และคณะกรรมการภักดีบัญชา จำกเดิมใช้คำว่า เงินค่าชดเชย เป็น เงินค่าตอบแทนการเลิกจ้าง และคงมีการจ่ายให้ในกรณีการเกษียณอายุด้วย เช่น สำนักงาน พัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ



/เป็นต้น...

เป็นดัน ส่วนเงินที่นำจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กรมาชั้นในกรณีดังกล่าว องค์กรมาชั้นบางแห่งได้ออนุมัติการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของหน่วยงานในกรณีที่ไม่ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาลประจำปีจากสำนักงบประมาณ โดยจ่ายจากเงินรายได้และหรือเงินเหลือจ่ายแทนซึ่งความประราษฎร์ภูมิภูมิการจัดตั้งองค์กรมาชั้นทุกแห่ง ล้วนมีเงินรายได้และหรือเงินเหลือจ่าย เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ไม่ต้องนำส่งกระทรวงศึกษาธิการตั้ง ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดี อาจจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้ผู้ฟ้องคดีจากเงินรายได้และหรือเงินเหลือจ่ายเพื่อยื้อยาความบกพร่องได้ตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง (องค์กรมาชั้น) พ.ศ. ๒๕๔๘ และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๖๐๘/๘๘๕ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๙ ยังแจ้งผู้ถูกฟ้องคดีว่า ควรกำหนดหลักการโดยให้คณะกรรมการองค์กรมาชั้นอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมาชั้น พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ ตามแนวทางที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้วินิจฉัยไว้ ยอมยืนยันว่าผู้ถูกฟ้องคดีสามารถกำหนดหลักการจ่ายค่าชดเชย หรือค่าตอบแทนกรณีเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เกษียณอายุได้ ส่วนการขอเงินชดเชยวันลาพักร่อนที่ไม่ได้ใช้เป็นไปตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมาชั้น พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่บัญญัติให้กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างได้ยมใช้กรณีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจหน้าที่ใช้คุณพินิจบริหารงานทางปกครองที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีมาตรฐานการเยียวยาแก่ผู้ฟ้องคดีที่ได้รับผลกระทบ มิใช่เพิกเฉยหรือละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อมูลคับภายในหน่วยงาน หรือมีการปฏิบัติหน้าที่ลากขาวเกินสมควร

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การเพิ่มเติมว่า แม้ผู้ถูกฟ้องคดีจะสามารถหารายได้และไม่ต้องนำรายได้หรือเงินเหลือจ่ายส่งคืนกลัง แต่ยังไม่มีเงินเพียงพอต้องขอรับเงินอุดหนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ส่วนผู้อ่านวิการสถาบันฯ มีหน้าที่บริหารจัดการภายในให้มีความเรียบร้อยตามนโยบายของคณะกรรมการสถาบันฯ แต่การพิจารณาออก



/ระเบียบข้อมูลคับ...

ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงการตัดสินชี้ขาดเรื่องภายในของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นอำนาจของคณะกรรมการสถานบันยฯ ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้เพิกเฉยหรือละเลยการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดให้มีสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดีได้จัดทำประมาณการรายจ่ายขั้นต่ำที่จำเป็น ซึ่งรวมเงินค่าชดเชยเจ้าหน้าที่กรณีเกษียณอายุในรายการดังกล่าว เป็นเงิน ๒,๘๕๖,๓๒๐ บาท เพื่อประกอบการยื่นขออนุมัติงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๕๖ แต่สำนักงบประมาณได้ตัดรายการเงินค่าชดเชยดังกล่าวทั้งหมดนี้ของจากไม่มีระเบียบรองรับ และเน้นจากที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้รับหนังสือทางตามให้จ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างจากผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีพยายามหาแนวทางอื่นๆ ให้ลือผู้ฟ้องคดีตามที่เรียกร้องและปฏิบัติหน้าที่ในการจัดสวัสดิการดังกล่าวด้วยความตระหนักรู้และเตรียมความ แต่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและไม่มีระเบียบรองรับ และคงจะต้องมีการกฤษฎีกา (คณะที่ ๔) เห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นองค์กรน้ำที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำต้องจ่ายค่าชดเชย ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีได้นำประเดิมข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกฤษฎีกา ดังกล่าวมาอภิปรายในระเบียบคณะกรรมการสถานบันยฯ และพัฒนาเพิ่มที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๗ ขึ้นมา ๑๓ ได้กำหนดให้ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง คือ เงินที่สถานบันยฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งให้ออกจากงานในกรณี ดังต่อไปนี้
 (๑) ยุบหรือเลิกดำเนิน (๒) ยุบสำนักงานหรือยุบเลิกสำนักงาน (๓) ถูกสั่งให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้างกรณีเจ็บป่วยไม่อាមีปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยสมำ่เสมอ ... โดยระเบียบดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้จ่ายเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีเกษียณอายุ นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ยังให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวว่า การเบิกจ่ายเงินค่าชดเชยให้รวมอยู่ในหมวดเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรร้อยละ ๓๐ จึงเห็นได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้เพิกเฉยละเลยด้วยที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง

ผู้ฟ้องคดีเรื่องข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า คณะกรรมการสถานบันยฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถานบันยฯ จัดทำข้อความในข้อ ๑๓ ของระเบียบ ค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของระเบียบคณะกรรมการสถานบันยฯ จัดทำข้อความในข้อ ๑๓ ของระเบียบ ค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยกำหนดให้ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง คือ เงินที่สถานบันยฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานในกรณีดังต่อไปนี้ ... (๓) เกษียณอายุ และทำงานต่อเนื่องให้กับสถานบันยฯ ไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนการเลิกจ้างท้ายระเบียบ คือ



/ทำงานต่อ...

ทำงานดูดต่อ กันครบ ๑๘๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๑ เดือน ทำงานดูดต่อ กันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง เท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๓ เดือน ทำงานดูดต่อ กันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๖ เดือน ทำงานดูดต่อ กันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๕ เดือน ทำงานดูดต่อ กันครบ ๑๐ ปีขึ้นไปได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับเงินเดือน เดือนสุดท้าย ๑๐ เดือน ซึ่งเป็นอัตราการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างที่สูงกว่าอัตราการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๙๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๙ และเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีได้อุบัติการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุดังต่อไปนี้ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๑๖๘๘ บาท ซึ่งการอุบัติการจ่ายค่าชดเชย เป็นการแก้ปัญหาความไม่ชัดเจนเรื่องค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเกษียณอายุ ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในขณะที่ระเบียบดังกล่าวมีผลใช้บังคับ และให้สิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นสิทธิของเจ้าหน้าที่อันพึงมีพึงได้ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีกลับไม่จ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุให้มีผลใช้บังคับย้อนหลังที่เป็นคุณให้แก่ผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้ทำสัญญารับและบรรจุผู้ฟ้องคดีเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีตามสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๗/๖/๒๕๕๘ ซึ่งข้อ ๒ และข้อ ๔ ของสัญญากำหนดให้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกือกнул และเงินตอบแทนในลักษณะอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนด และให้อีกว่ากฎหมาย ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นผู้ห็นหนึ่งของสัญญา และคณะกรรมการสถานบันยฯ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการสถานบันยฯ ประพันนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกือกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจัดให้มีค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง โดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ตามปริมาณห่วงเงินที่สำนักงบประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด จึงถือได้ว่า ระเบียบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาพิพาท และผู้ถูกฟ้องคดีมีเจตนาที่จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีหากผู้ถูกฟ้องคดีเลิกจ้างผู้ฟ้องคดีโดยไม่มีความผิด เมื่อสัญญาพิพาทสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว เนื่องจากผู้ฟ้องคดีเกษียณอายุ



/เพราระมี...

เพราระมีอาบุครนหกสิบเป็นบริบูรณ์ จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยผู้ฟ้องคดีไม่มีความผิดตามข้อ ๑๒ ของระเบียบดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยต้องจ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตราตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงเป็นฝ่ายกระทำผิดสัญญาการปฏิบัติงาน เลขที่ ๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๙ แม้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีเป็นองค์การมหาชนจัดตั้งขึ้นตามมาตรฐาน แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และเป็นองค์กรรมมหาชนที่มิได้มีคุณปะสังค์เพื่อแสวงหากำไร และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จะบัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งคำว่าประโยชน์ตอบแทนนั้น ย่อมหมายรวมถึงประโยชน์ทุกอย่างแม้มิใช่ประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน รวมทั้งเงินอื่นๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกด้วย ส่วนค่าชดเชยตามบทนัยมาในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างโดยหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยและข้อยกเว้นในการจ่ายค่าชดเชยได้กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ถือได้ว่าค่าชดเชยเป็นการกำหนดค่าตอบแทนกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยกำหนดให้เป็นเงื่อนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างตามอัตรากำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น กรณีมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้เจ้าหน้าที่ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ย่อมมีความหมายว่า ถ้าลูกจ้างทั่วไปที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างไร เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนจะต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ทุกประการและต้องไม่น้อยกว่า



/ที่กู้หามาย...

ที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดด้วย แต่มิได้หมายความว่า ถ้าลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่มีสิทธิใดๆ หรือไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้วเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนเช่นเดียวกัน เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่า หากองค์การมหาชนจะกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนมากกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ย่อมมีอำนาจกระทำได้ ซึ่งมือพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของ การจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี กรณีเจ้าหน้าที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ก็เพื่อเป็นหลักประกันแก่เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีที่จะได้รับความตอบแทนตามสมควรอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน นอกจากนี้ บทบัญญัติดังกล่าว ได้บัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของ (๓) ของกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อคณะกรรมการสถานที่ฯ ได้ออกรับเบี้ยนค่าธรรมเนียมสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจัดให้มีค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณงานเงินที่สำนักงบประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด และต่อมาได้ออกรับเบี้ยนค่าธรรมเนียมสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒ ของระเบียบกฎหมายการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ และกำหนดว่าการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนด ซึ่งระเบียบดังกล่าวยังคงใช้บังคับในขณะที่สัญญาพิพาทยังไม่สิ้นสุดลง ย่อมมีความหมายว่า ให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยนำหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาพิจารณาคำนวณค่าชดเชย โดยที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ต้องกำหนดอัตราค่าชดเชยขึ้นใหม่อีกเท่านั้น



/เมื่อข้อเท็จจริง...

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ขณะสัญญาพิพากษ์สั่นสุดลง ระบุเป็นดังกล่าวว่า “ไม่ถูกแก้ไขหรือยกเลิก และข้อกำหนดในระเบียบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ผู้ถูกฟ้องคดีจึงต้องผูกพันตามสัญญาพิพากษาที่จะดังง่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ส่วนความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเลขที่ ๑๓๘๓/๒๕๔๕ เป็นเพียงการให้ความเห็นทางกฎหมาย ที่ให้ต่อหน่วยงานของรัฐที่ขอหารือตามมาตรา ๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๒๒ เท่านั้น ข้อโต้แย้งของผู้ถูกฟ้องคดีจึงฟังไม่เข้า”

ส่วนข้อที่ผู้ถูกฟ้องคดีโต้แย้งว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเคยดำเนินการเพื่อให้มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีแล้ว แต่สำนักงบประมาณไม่อนุมัตินับที่นี่ว่า เป็นเรื่องการบริหารจัดการของผู้ถูกฟ้องคดีเอง หากไม่มีผลเปลี่ยนแปลงนิติสัมพันธ์ที่มีอยู่แล้วตามสัญญาพิพากษาไม่ ข้อโต้แย้งของผู้ถูกฟ้องคดีฟังไม่เข้า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้ทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงาน ตามสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๙ เริ่มนับจากวันต่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ ต่อมา มีบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงานนับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ และมีบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน นับที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ รวม ๕ ปี ๗ เดือน โดยได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย เป็นเงิน ๘๖,๘๘๐ บาท ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ทำงานให้กับผู้ถูกฟ้องคดี ติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๕ ปี ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน ตามมาตรา ๑๐๙ วรรคหนึ่ง (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และอัตราเงินเดือน เดือนสุดท้ายของผู้ฟ้องคดีที่ได้รับคือ ๘๖,๘๘๐ บาท ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยเป็นเงินจำนวน ๕๗๗,๖๘๐ บาท และค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามบทนิยามในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทันทีในวันที่นายจ้างเลิกจ้าง ค่าชดเชยจึงถือว่าเป็นหนี้ที่กำหนดเวลาข้าราชการนี้ตามปีปฏิทินถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันที่เลิกจ้าง ต้องถือว่า นายจ้างผิดนัดนับตั้งแต่วันที่เลิกจ้างเป็นต้นไปโดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถาม ตามมาตรา ๑๐๙ วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อสัญญาพิพากษ์สั่นสุดลงเมื่อครบกำหนดอายุสัญญาการปฏิบัติงานเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุสั่นสุดสัญญาจ้างในวันดังกล่าวแล้ว เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่



/ผู้ฟ้องคดี...

ผู้ฟ้องคดีในวันที่เลิกจ้าง จึงต้องถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีมีคดีนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ซึ่งหนี้ดังกล่าวเป็นหนี้เงิน ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิเรียกคดออกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตรา อายุละ ๗.๕ ต่อปี ตามมาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อค่าชดเชยที่ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเป็นเงินจำนวน ๕๐๗,๖๘๐ บาท ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิ เรียกคดออกเบี้ยในอัตราอายุละ ๗.๕ ต่อปีของค่าชดเชยนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จนถึงวันยื่นฟ้อง คือ วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ รวมเป็นเวลา ๑,๐๗๗ วัน คิดดอกเบี้ย เป็นเงินจำนวน ๑๑๐,๓๐๘.๓๙ บาท รวมค่าชดเชยและดอกเบี้ยเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๖๒๗,๙๘๘.๓๙ บาท และมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดของเงินจำนวน ๕๐๗,๖๘๐ บาท นับตั้งจากวันยื่นฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินให้เสร็จสิ้น

สำหรับเงินค่าชดเชยวันลาพักฟ่อนประชารมที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ใช้ นั้น เห็นว่า ระเบียบคณะกรรมการสถานวิจัยและพัฒนาพันธุ์สูง ข้อตกลงการลากของเจ้าหน้าที่และ ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๙ ไม่ได้กำหนดให้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวแต่อย่างใด จึงถือไม่ได้ว่าสัญญาพิพาทมีข้อกำหนดให้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยวันลาพักฟ่อน ที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ใช้ ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่มีหนี้ที่ตามสัญญาที่จะต้องจ่ายเงินดังกล่าว ให้แก่ผู้ฟ้องคดี

ส่วนค่าขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระค่าธรรมเนียมศาลแทนผู้ฟ้องคดีนั้น มาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ได้ บัญญัติให้ศาลปกครองมีอำนาจกำหนดค่าบังคับให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระค่าธรรมเนียมศาล แทนผู้ฟ้องคดี ดังนั้น ศาลจึงไม่อนุญาตให้กำหนดค่าบังคับตามค่าขอของผู้ฟ้องคดีได้

ศาลประกาศอย่างหนึ่งพหุภาษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินจำนวน ๖๒๗,๙๘๘.๓๙ บาท ให้แก่ผู้ฟ้องคดี พร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตราอายุละ ๗.๕ ต่อปีของดันเงิน จำนวน ๕๐๗,๖๘๐ บาท นับตั้งจากวันยื่นฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินให้เสร็จสิ้น ทั้งนี้ ให้ชำระเสร็จสิ้น ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คดีถึงที่สุด และให้คืนค่าธรรมเนียมศาลตามส่วนของการแนะนำดี ให้แก่ผู้ฟ้องคดี คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม พระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยและ พัฒนาพื้นที่สูง (องค์กรกรมท่าอากาศยาน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรและไม่อยู่ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์



/กฎหมายว่าด้วย...

กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ตามมาตรา ๕ ประกอบมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรรมมหาน พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงไม่อนาจนาบทบัญญัติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาพิจารณากำหนดค่าชดเชยให้ผู้ฟ้องคดีได้ การที่ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยให้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่ชอบตามมาตรา ๕ ประกอบมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรรมมหาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และขัดแย้งกับ (๑) ของกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนด มิให้ใช้บทบัญญัติหมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๗๙ ถึงมาตรา ๑๗๙ บังคับแก่ นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ อีกทั้งความเห็นของ คณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเรื่องที่ ๑๓๙/๒๕๔๕ ได้ให้ความเห็นประกอบข้อกฎหมาย ว่าองค์กรรมมหานเป็นองค์การที่ไม่แสวงหากำไร จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่จำต้องจ่ายค่าชดเชยให้ผู้ฟ้องคดีโดยย่างได และเมื่อสัญญากำหนดให้ ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดและให้ถือ ระเบียบของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ดังนั้น เมื่อระเบียบคณะกรรมการ สถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อนที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยตามปริมาณงานเงิน ที่สำนักงบประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด เมื่อสำนักงบประมาณ ไม่อนุมัติวงเงินจะถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีกระทำการผิดสัญญาจ้างปฏิบัติงานไม่ได้ และหากผู้ถูกฟ้องคดี ต้องนำเงินเหลือจ่ายหรือเงินรายได้มาจ่ายเป็นค่าชดเชยคือเป็นการผิดระเบียบดังกล่าว ข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๒ ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์จ่ายค่าชดเชยตามปริมาณงานที่สำนักงบประมาณ อนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้กระทำการผิดสัญญาจ้าง จึงมิได้เป็นฝ่ายผิดนัดและมิมีหน้าที่ต้องรับผิดในดออกเบี้ยผิดนัดแต่อย่างใด อีกทั้ง ผู้ฟ้องคดี สมควรใจลาออกจากงานที่สำนักงบประมาณกำหนด เมื่อผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงได้รับบำเหน็จนาญอันถือเป็นเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุราชการจากภาครัฐแล้ว และในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดี ให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น อันเป็นประโยชน์เกื้อกูล มากกว่าที่ผู้ฟ้องคดีได้รับจากการราชการ หากจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีอีก ก็จะเป็นการ จ่ายซ้ำซ้อนกับบำเหน็จนาญที่ผู้ฟ้องคดีได้รับ ส่วนประเด็นความรับผิดในดออกเบี้ยผิดนัด นั้น



ผู้ถูกฟ้องคดีเห็นว่า...

ผู้ถูกฟ้องคดีเห็นว่า ระเบียบคณะกรรมการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ป่วยบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องการเกณฑ์อาชญากรรมต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ การที่ผู้ถูกฟ้องคดียังไม่จ่ายค่าชดเชย จึงยังไม่ถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีตกเป็นผู้ผิดที่จะต้องรับผิดในดอกเบี้ยผิดนัด

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองขึ้นดัง
เป็นให้พิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีแก้อุทธรณ์ว่า กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนจากการเลิกจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีนั้น มิใช่เป็นการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยครอบคลุมประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่เป็นการจ่ายตามระเบียบคณะกรรมการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ป่วยบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๔ ข้อ ๖ (๕) และข้อ ๑๖ ที่กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจัดให้มีสวัสดิการในส่วนของค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง โดยผู้ป่วยบัติงานไม่มีความผิด "ไม่น้อยกว่าที่พระราชนูญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติไว้ ตามปริมาณของเงินที่สำนักงบประมาณกำหนดและต่อมาเมื่อการแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ กำหนดว่า การจ่ายค่าชดเชย ดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนด เพื่อให้ใช้เงื่อนไขและอัตราการจ่ายที่ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่นเดียวกับกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายเงินค่าทดแทนเมื่อออกจากงานตามระเบียบคณะกรรมการการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ป่วยบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๔ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดี ต้องจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่นในส่วนของเงินทดแทน และให้จ่ายเงินทดแทนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยสวัสดิการดังกล่าวโดยใช้ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเงื่อนไขและอัตราการจ่ายเงินทดแทนที่เป็นแนวทางเดียวกับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งมิใช่เป็นการนำพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๑๗ มาใช้บังคับกับผู้ถูกฟ้องคดี แต่เป็นการจัดให้มีสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ป่วยบัติงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๙ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วย



/การคุ้มครอง...

การคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรามหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้วผู้ถูกฟ้องคดียอมไม่อยู่ภายใต้บังคับ (๓) ของกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วยเช่นกัน และมิได้ขัดต่อความเห็นของคณะกรรมการกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่คณะกรรมการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูงอาจกำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ในรูปเงินของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๕ (๓) (๙) แห่งพระราชบัญญัติองค์กรามหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง (องค์กรามหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานก็ขอบคุณที่จะกระทำได้

กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานข้อ ๔ กำหนดว่าให้ถือว่าภัย ระเบียน ข้อบังคับ และคำสั่งของสหกรณ์เป็นส่วนหนึ่งของสัญญา และระเบียบคณะกรรมการสถานบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้กำหนดให้จ่ายค่าชดเชยตามปริมาณวงเงินที่สำนักงบประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด เมื่อสำนักงบประมาณ “ไม่อนุมัติวงเงิน การที่ผู้ถูกฟ้องคดีมิได้จ่ายเงินจำนวนดังกล่าวจึงมิใช่เป็นการกระทำผิดสัญญา” นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ระเบียบดังกล่าว ได้กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามปริมาณวงเงินที่สำนักงบประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง ที่ผู้ฟ้องคดีจะเกณฑ์อายุ และเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบด้วยlaws ที่กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดี จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนดโดยตัดตอนข้อความ “ตามปริมาณวงเงินที่สำนักงบประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณกำหนด” ออ กไป ก็หาได้มีผลเปลี่ยนแปลงนิติสัมพันธ์ในส่วนของการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างที่มิอยู่เดิมตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานที่พิพากษามิเพาะระเบียบดังกล่าวยังกำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจัดให้มีสวัสดิการในส่วนของการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้าง และกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้รับอนุมัติเงินงบประมาณ



/เพื่อนำมา...

เพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างจากสำนักงบประมาณ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีต้องมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีสำหรับใช้ในปีงบประมาณถัดไปเสนอ ต่อสำนักงบประมาณ ซึ่งจะมีการออกเป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณในแต่ละปีต่อไป ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีทราบล่วงหน้าว่าจะมีผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุ ในแต่ละปีงบประมาณ ผู้อำนวยการสถาบันฯ มีหน้าที่ต้องบริหารกิจการของสถาบัน ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน ระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย müd และประกาศของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชนวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๕ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีทราบว่าไม่ได้รับเงินงบประมาณที่จะนำมาจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดก็ยอมจะต้องนำ ประเด็นปัญหาเสนอต่อคณะกรรมการผู้มีอำนาจพิจารณาปั้นปูรุ่งแก้ไขระเบียบว่าด้วย ลักษณะการ เพื่อให้นำมาใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งอาจให้เงินได้จากแหล่งอื่นของผู้ถูกฟ้องคดีที่ไม่ขัด หรือแย้งต่อกฎหมาย แต่ที่ผ่านมาประเด็นปัญหานี้เรองค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้าง โดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดก็ไม่ได้รับพิจารณาแต่ประการใด จนกระทั่งผู้ฟ้องคดีเกษียณอายุ ไปแล้วหลายปี ก็อีกว่าผู้ถูกฟ้องคดีจะได้รับเงินตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานหรือ ผิดสัญญาจ้างปฏิบัติงาน จึงไม่มีเหตุอันควรได้รับยกเว้นความรับผิดในดอกเบี้ยที่เกิดขึ้น

ประเด็นที่ผู้ถูกฟ้องคดีอธิบายว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไร เมื่อไม่ได้รับเงินจากสำนักงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างได้นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าน้ำรุ่ง ค่าบริการ หรือ ค่าตอบแทนจากกิจกรรมนี้ได้ตามอัตรากิจกรรมการกำหนดตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๘ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชนวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๕ และรายได้ตั้งกล่าวไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วย เงินคงคลัง ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีเงินรายได้และหรือเงินสะสมจากการดำเนินกิจกรรม และการบริหารจัดการภารกิจภายในตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับเงินรายได้และหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเงินสะสมต่างๆ ซึ่งในส่วนของ



/การจัด...

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อภูมิปัญญาดังนี้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะสามารถก่อให้เกิดความสุขในสังคมได้ ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงสามารถจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีได้

ส่วนประเด็นที่ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า การจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นการจ่ายเงินชั่วคราวกับเงินบำนาญข้าราชการ และผู้ถูกฟ้องคดีให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการประปัติภูมิปัญญาอันเป็นประโยชน์เกื้อภูมิมากกว่าที่ผู้ฟ้องคดีได้รับจากการราชการแล้ว นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีได้ลาออกจากราชการและสมควรเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนิติบัญญัติโดยการทำสัญญาปฏิบัติงานใหม่ ไม่ใช่การโอนย้ายที่สามารถนับอายุราชการที่ต่อเนื่องกันได้ การจ่ายเงินบำนาญจะบ้านญูข้าราชการเป็นการจ่ายให้แก่ข้าราชการจนเมื่อถึงวันเสียชีวิตและได้ลาออกจากราชการเป็นข้าราชการตามเงื่อนไขและอัตราที่กำหนดในพระราชบัญญัติของทุนบำนาญ บ้านญูข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ เป็นคนละกรณีกับการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างขององค์กรนิติบัญญัติที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะต้องจ่ายให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามเงื่อนไขและอัตราที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยสวัสดิการฯ ห้ามน้ำหนักการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างดังกล่าวก็เป็นการจ่ายโดยพิจารณาจากระยะเวลาปฎิบัติงานของผู้ฟ้องคดีที่เริ่มทำงานในองค์กรนิติบัญญัติ ไม่ได้นับระยะเวลาปฎิบัติงานในส่วนราชการรวมคำนวณ แต่อย่างใด ซึ่งการจ่ายเงินดังกล่าวก็เป็นการจ่ายเงินให้แก่ผู้ฟ้องคดีอันเนื่องมาจากการจัดสวัสดิการและประโยชน์ด้วยเหตุอันของหน่วยงานคนละหน่วยงานกัน จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการจ่ายเงินที่ชั่วคราวกัน

ส่วนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่างๆ นั้น มาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์กรนิติบัญญัติ) พ.ศ. ๒๕๕๘ บัญญัติให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานผู้ที่และลูกจ้าง ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนตามตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และค่าจ้างตามที่คณะกรรมการกำหนด รวมทั้งได้รับสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งรวมแล้วด้องไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นที่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับจากหน่วยงานราชการ ซึ่งหลักเกณฑ์ของแต่ละองค์กรนิติบัญญัติ ฐานเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในองค์กรนิติบัญญัติจะสูงกว่าฐานเงินเดือนข้าราชการโดยทั่วไปไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ และผู้ถูกฟ้องคดีได้อันุมัติ



/การจ่ายเงิน...

การจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ราย และต่อมาได้ออนุมัติการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทน การเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ จำนวน ๒ ราย ซึ่งเป็น การจ่ายตามระเบียบคณะกรรมการสถานนวัจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อภูมิอันสำหรับเจ้าหน้าที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยพนักงานที่ทำงาน คิดต่อ กันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย ๑ เดือน ทำงาน คิดต่อ กันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย ๒ เดือน ซึ่งเป็นอัตราเดียวกันกับ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่ในส่วนการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ในกรณีเกษียณอายุให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดียังมิได้มีการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีดังกล่าว แต่ประการใด

ขอให้ศาลปักครองสูงสุดมีคำพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลปกครองขึ้นด้วย และให้ชดใช้ค่าฤชาธรรมเนียมแทนด้วย

ศาลปกครองสูงสุดออกนี้พิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของ คุลากการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยอว Jacobs ประกอบคำแฉลงการณ์ของคุลากการผู้แฉลงคดี ศาลปกครองสูงสุดได้ตรอกพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอนแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้รับ เดิมผู้ถูกฟ้องคดีเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์หนี้บัญชีและแผน สา สังกัดสำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อมา ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนา พื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงมี คำสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานกับผู้ถูกฟ้องคดี หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดี ได้ทำสัญญารับและบรรจุผู้ถูกฟ้องคดีเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงาน ตามสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๘ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ถึงวันที่



๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๐

กุมภาพันธ์...

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และได้ทำมันทึกแก่ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ กับทำมันทึกแก่ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ โดยมีข้อตกลงให้ผู้พ้องคิดมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกือกнул และเงินตอบแทน ในลักษณะอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ถูกฟ้องคิดกำหนด ~~และให้ถือว่ากูร ระเมียน ข้อมังคับ และคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคิดเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ต่อมาคณะกรรมการสถาบันฯ ได้ออกรับเบี้ยนค่าใช้จ่ายในการสถาบันวิจัยและพัฒนาพืชที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์ เกือกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยข้อ ๖ ของระเบียบดังกล่าว กำหนดว่า ผู้ถูกฟ้องคิดจะจัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ (๕) ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง โดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด และข้อ ๑๒ กำหนดว่า ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความผิดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามปริมาณงานเงิน ที่สำนักงบประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่ส่วนงบประมาณกำหนด ผู้พ้องคิดพ้นจาก การปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีอายุครบ ๖๐ ปี ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ โดยผู้พ้องคิด ได้รับเงินเดือน เดือนสุดท้ายเดือนเมษายน ๒๕๕๓ บาท แต่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงผู้พ้องคิด ไม่ได้รับเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ต่อมา ผู้ปฏิบัติงาน ที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘ ยื่นต่อผู้อำนวยการสถาบันฯ ขอให้ยกจ่ายเงินชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความผิด แต่ผู้ถูกฟ้องคิดไม่ได้จ่ายค่าชดเชยดังกล่าวให้แต่อย่างใด ต่อมา คณะกรรมการ สถาบันฯ ได้ออกรับเบี้ยนค่าใช้จ่ายในการสถาบันวิจัยและพัฒนาพืชที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการ และประโยชน์เกือกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและ พัฒนาพืชที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกือกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ และกำหนดให้การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานที่ใช้มังคบในขณะนั้นกำหนด ต่อมา ผู้แทนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ รุ่นที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ รุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และรุ่นที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙ ถึงผู้ถูกฟ้องคิดขอให้จ่ายค่าตอบแทน~~



/กรณีเลิกจ้าง...

กรณีเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดให้แก่ก่อสู่ผู้เกย์และภายนอกตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักงาน ก.พ.ร. แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายเงินดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ซึ่งศาลปกครองชั้นต้นได้มีคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินให้แก่ผู้ฟ้องคดี จำนวน ๖๗๗,๘๘๙.๓๙ บาท พร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตรา率อย่าง ๗.๕ ต่อปีของคันเงินจำนวน ๔๗,๖๘๐ บาท นับถัดจากวันยื่นฟ้องจนกว่าจะชำระเงินให้เสร็จสิ้น ทั้งนี้ให้ชำระเสร็จภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คดีถึงที่สุด และให้คืนค่าธรรมเนียมศาลตามส่วนของ การชนะคดีให้แก่ผู้ฟ้องคดี คำขออื่นนอกจากนี้ ให้ยก ผู้ถูกฟ้องคดีไม่เห็นด้วย จึงอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุดขอให้ศาลอุทธรณ์สูงสุดพิพากษา กลับคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น เป็นให้ยกฟ้อง

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นการผิดสัญญาตามสัญญา การปฏิบัติงานเลขที่ ๑๙๔๔๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๙ หรือไม่ หากเป็นการผิดสัญญาแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีต้องรับผิดต่อผู้ฟ้องคดีหรือไม่ เพียงใด

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๓๙ บัญญัติว่า กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการฯ หัวหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ประกอบกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดินที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๑๙ บัญญัติว่า คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ ... (๔) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสถาบัน การประสานระหว่างสถาบันกับสำนักงานสาขา การจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว การบริหารงานบุคคล เงินเดือนและค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ การบัญชี การจ้างเหมาทั่วไป การตรวจสอบ



/ภายใน...

ภายใน การสร้างห้องคัดเลือกผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ การมอบให้ผู้อื่นรักษาการแทนหรือปฏิบัติการแทนผู้อำนวยการ และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่คณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ ตามอนุกรรมการ ตามทำงาน ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน มาตรา ๑๖ บัญญัติว่า เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะดังท้าม ดังต่อไปนี้ ... (๖) มีอยู่ไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ มาตรา ๓๗ บัญญัติว่า เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ ... (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะดังห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๖ และระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง ว่าด้วยสภารัฐกิจและประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๖ กำหนดว่า สถาบันจะริบให้มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ (๑) การรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี (๒) การศึกษาของบุตร (๓) การประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุ (๔) เงินช่วยเหลือในการเดินทาง (๕) ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณของเงินที่สำนักงานประมาณอนุมัติ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า เดิมผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ล้ว สังกัดสำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีออกจากวิชาชีวภาพเพื่อไปปฏิบัติงานกับผู้ถูกฟ้องคดีโดยได้รับเงินบำนาญตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดคุ้นพิริยาบัญญัติของทุนป่าเห็นใจปานามัญชาราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ผู้ถูกฟ้องคดีได้ทำสัญญารับและบรรจุผู้ฟ้องคดีเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงาน ตามสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๙ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และได้ทำบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงานฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ กับการทำบันทึกแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงานฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ เพิ่มเติมระยะเวลาปฏิบัติงาน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน



/๙๕๕๓...

๒๕๕๓ ต่อมา ผู้ฟ้องคดีต้องพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีอายุครบ ๖๐ ปี ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ โดยผู้ฟ้องคดีได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย เดือนละ ๘๖,๖๘๐ บาท ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า การพ้นจากตำแหน่งของผู้ฟ้องคดีในกรณีดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างโดยผู้ฟ้องคดีไม่มีความผิด ผู้ถูกฟ้องคดีจึงต้องจ่ายเงินชดเชยตามสัญญา แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ยอมจ่ายเงินชดเชยให้แก่ ผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมายื่นฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริง ดังกล่าวประกอบสัญญาจ้างระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีและบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่า การที่ผู้ฟ้องคดีพ้นจากตำแหน่งที่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓ นั้น มีเหตุอันเนื่องมาจากผู้ฟ้องคดีมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ผู้ฟ้องคดีจึงตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี และต้องพ้นจากตำแหน่งไปในวันที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีดังกล่าว การพ้นจากตำแหน่งและ สภาพของการเป็นเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีในคราวนี้เป็นเรื่องถือว่าเป็นการพ้นจากหน้าที่ ไม่โดยผลของกฎหมายตามมาตรา ๓๖ (๑) ประมวลนักบัญชีมาตรา ๓๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่ใช้เป็นกรณีการเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดตามสัญญาจ้างที่จะมีผลให้ได้รับค่าชดเชยตามสัญญาจ้างตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ดังที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยในกรณีดังกล่าว ให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงไม่เป็นการผิดสัญญาตามสัญญาการปฏิบัติงานเลขที่ ๑/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๘ ประมวลนักบัญชีฯ เพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๙ ฉะนั้นทักษะแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาการปฏิบัติงาน ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๙ แต่อย่างไร ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่มีความรับผิดที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยและ ตอกเบี้ยให้แก่ผู้ฟ้องคดี อุทธรณ์ของผู้ถูกฟ้องคดีฟังนี้

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินจำนวน ๘๒๗,๘๘๘.๓๙ บาท ให้แก่ผู้ฟ้องคดี พร้อมทั้งค่าธรรมเนียมอัตรา้อยละ ๗.๕ ต่อปีของดันเงิน จำนวน ๔๑,๖๘๐ บาท นับถัดจากวันยื่นฟ้องจนถึงวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีชำระเงินให้เสร็จสิ้น ทั้งนี้ ให้ชำระเสร็จสิ้นภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คดีถึงที่สุด และให้คืนค่าธรรมเนียมศาล



/ตามล้วน...

ตามส่วนของการชนะคดีให้แก่ผู้ฟ้องคดี คำขออื่นนอกจากนี้ ให้ยก นั้น ศาลปกครองสูงสุด
ไม่เห็นพ้องด้วย

พิพากษากลับค้าพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น เป็นให้ยกฟ้อง และให้คืน
ค่าธรรมเนียมศาลในชั้นอุทธรณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้ถูกฟ้องคดี

นายบรรจงศักดิ์ วงศ์ปราษฐ์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายวิชญุ วรัญญู
รองประธานศาลปกครองสูงสุด

นายประเสริฐศักดิ์ มีลาภ
ประธานแผนกคดีละเมิดและความร้ายแรงของ
ในศาลปกครองสูงสุด

นายสมชาย เอมไอยช
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมชาย วัฒนากรุณ
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แต่งคดี : นายจิรศักดิ์ จิราดี





ที่ นร ๑๖๐๐/๒๙๓

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน
เรียน ผู้อำนวยการองค์การมหาชน จำนวน ๓๕ แห่ง^๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึก เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง
กับองค์การมหาชน

ด้วยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้รับข้อหารือจากองค์การมหาชนหลายแห่งเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ
ที่ถูกต้องในการดำเนินการตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรี และมติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน
(กพม.) สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอซักซ้อมความเข้าใจเพื่อให้การปฏิบัติขององค์การมหาชนมีความชัดเจน
และเป็นไปโดยมีบรรทัดฐานเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขานุการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น
โทร. ๐ ๒๖๕๖ ๘๘๘๘ ต่อ ๘๘๗๘ (นางสาวสุวนี)
โทรสาร ๐ ๒๖๕๖ ๘๘๑๐
www.opdc.go.th

บันทึก

เรื่อง ซักข้อมูลความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน

ที่มา

เพื่อให้องค์การมหาชนปฏิบัติตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีและมติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กpm.) ได้โดยถูกต้องและเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรและบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และยึดผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การมหาชน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอซักข้อมูลความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

มติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ : ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบด้วย ๖ ส่วน ดังนี้

๑) ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายรวมถึงเงินเดือนประจำ และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงินและจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด

๒) ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

$$\text{ค่าตอบแทนรวมของผู้อำนวยการ} = \text{ค่าตอบแทนพื้นฐาน} (\text{เงินเดือนประจำ}) + \text{ประโยชน์ตอบแทนอื่น} (\text{ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ}) + \text{ค่าตอบแทนผันแปร} (\text{ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ})$$

อัตราเงินเดือนแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ตามการจัดกลุ่มองค์การมหาชนซึ่งจำแนกจากการประเมินค่างานในมิติต้านความรับผิดชอบในการบริหารงาน มิติต้านประสบการณ์ของผู้อำนวยการ และมิติต้านสถานการณ์ กpm. เป็นผู้มีอำนาจในการประเมินค่างานและพิจารณาจัดกลุ่มองค์การมหาชนในขั้นตอนการขอจัดตั้งองค์การมหาชน ทั้งนี้ กpm. จะทบทวนการจัดกลุ่มองค์การมหาชนเมื่อมีเหตุจำเป็น หรือกรณีที่องค์การมหาชนขอทบทวนการจัดกลุ่มเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และการปรับบทบาทภารกิจขององค์กร โดยสามารถปรับเปลี่ยนกลุ่มได้ทั้งสองทาง เช่น เปลี่ยนจากกลุ่มที่ ๓ หรือกลุ่มที่ ๒ ไปเป็นกลุ่มที่ ๑ และเปลี่ยนจากกลุ่มที่ ๑ ไปเป็นกลุ่มที่ ๒ หรือกลุ่มที่ ๓

กรอบอัตราเงินเดือนจำแนกตามกลุ่มองค์การมหาชน	
กลุ่มองค์การมหาชน	อัตราเงินเดือน อัตรา (ขั้นต่ำและขั้นสูง) ต่อเดือน
กลุ่มที่ ๑ พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเจพาะด้าน	๑๐๐,๐๐๐ – ๓๐๐,๐๐๐ บาท
กลุ่มที่ ๒ บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสาขาวิชาการ	๑๐๐,๐๐๐ – ๒๕๐,๐๐๐ บาท
กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป	๑๐๐,๐๐๐ – ๒๐๐,๐๐๐ บาท

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ

๑.๑ การกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

คณะกรรมการองค์กรมหาชนไม่ควรกำหนดเงินเดือนเป็นรายของผู้อำนวยการเต็มหรือใกล้เคียงกับอัตราขั้นสูงตามกรอบที่กำหนดจากการจัดกลุ่มองค์กรมหาชน ควรเริ่มนั้นที่อัตราที่เหมาะสมและทยอยปรับขึ้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์กรมหาชนที่จะพิจารณากำหนดได้ในสัญญาจ้าง เงินเดือนที่ปรับแล้วต้องไม่เกินอัตราสูงสุดตามกลุ่มองค์กรมหาชน

๑.๒ การกำหนดประযุชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

๑) สัญญาจ้างผู้อำนวยการต้องระบุขอบเขตของประยุชน์ตอบแทนอื่นที่ผู้อำนวยการได้รับเป็นเงินรายเดือนให้ชัดเจน และครอบคลุมทุกรายการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ เช่น ค่าพาหนะ (รถยนต์ประจำตำแหน่ง) ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพให้ได้รับ เป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการองค์กรมหาชนกำหนด เช่น การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร

ผู้อำนวยการไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการอย่างอื่นอีก ไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและไม่สามารถขอใช้ ยานพาหนะส่วนกลางขององค์กรมหาชน และไม่ได้รับเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน

หากคณะกรรมการองค์กรมหาชนกำหนดให้ผู้อำนวยการได้รับรถยนต์ประจำตำแหน่ง ให้หักค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ออกจากประยุชน์ตอบแทนอื่นดังกล่าว โดยอ้างอิงจากหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรี และหนังสือเวียนของกรมบัญชีกลาง ในอัตราสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (เทียบเท่าอธิบดี)

๒) กรณีเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศโดยเครื่องบิน ผู้อำนวยการมีสิทธิเบิกค่าเครื่องบินในอัตราที่ราชการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูงตามพระราชบัญญัติ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๗๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบเป็นภาระทางการคลังว่าด้วย การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๓ การกำหนดค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

๑) คณะกรรมการองค์กรมหาชนเป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้อำนวยการ โดยจ่ายตามผลการประเมิน เมื่อครบกำหนด ๑๖ เดือนตามรอบปีงบประมาณ มิใช่ทุกรอบ ๖ เดือนหรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

๒) อัตราการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมาย ที่ผู้อำนวยการได้ตกลง/ทำสัญญากับคณะกรรมการองค์กรมหาชน รวมถึงภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ จากคณะกรรมการองค์กรมหาชนในรอบการประเมินที่สอดท่อนผลผลิตและผลลัพธ์ของงานได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ มีอัตราตั้งแต่ร้อยละ ๑ - ๒๕ ของเงินเดือนประจำรวมทั้งปี (ไม่รวมเงินที่จ่ายเป็นค่าประยุชน์ตอบแทนอื่น) โดยคำนึงถึงสถานะทางการเงิน มิใช่ต้องจ่ายในอัตราร้อยละ ๒๕ ทุกรอบ ทั้งนี้ ค่าตอบแทนของผู้อำนวยการ รวมอยู่ภายใต้กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรซึ่งกำหนดให้ไม่เกินกว่าร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ยกเว้นองค์กรมหาชนที่มีมติคณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนดกรอบวงเงินฯ ไว้สูงกว่าร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (มติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

๓) กรณีเปรียบของสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการมีเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๒ เดือน เนื่องจากได้รับสรรหา และแต่งตั้งในช่วงระหว่างปีงบประมาณ หรือกรณีเป็นสุดท้ายของสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๒ เดือน คณะกรรมการองค์กรรมมหาชนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการตามหลักที่ว่าไปของการกำกับดูแล การปฏิบัติงานระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง เพื่อนำผลการประเมินประกอบการพิจารณากำหนดอัตรากำกับดูแล ค่าตอบแทนผันแปรได้ “ตามสัดส่วนของระยะเวลาปฏิบัติงานจริง” โดยต้องคำนึงถึงอัตราการจ่ายให้สอดคล้อง กับภาระงานที่ไม่ครบหนึ่งปีด้วย

๑.๔ การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ องค์กรรมมหาชน

โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรรมมหาชนส่วนใหญ่กำหนดให้แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชนในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอำนาจตามลำดับปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้นั้นจึงดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการเป็นการชั่วคราว และไม่ได้ผ่านกระบวนการสรรหาตามหลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชน (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

คณะกรรมการองค์กรรมมหาชนมีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรรมมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรรมมหาชน ในกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชนโดยทำงานเต็มเวลาให้เหมาะสมตามหลักการของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ ดังนี้

๑) กรณีของผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชนจะไม่ได้รับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นในตำแหน่งผู้อำนวยการ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ มาตรา ๒๔ (๓) (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์กรรมมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้อำนาจคณะกรรมการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดในเรื่องการให้เงินตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ แก่องผู้อำนวยการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชนได้

๒) กรณีไม่มีรองผู้อำนวยการ คณะกรรมการองค์กรรมมหาชนสามารถมีมติมอบหมายให้กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดที่มีความเหมาะสมเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชน โดยได้รับอัตราเงินเดือน ตามกลุ่มองค์กรรมมหาชน และตามความเหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทั้งนี้ ต้องไม่กำหนดจากกรอบอัตราขั้นสูง พร้อมทั้งคำนึงถึงขอบเขตงานความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรรมมหาชน

กรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชนมีสิทธิได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชน และได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำทุกเดือน รายละเอียดการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ปฏิบัติตามข้อ ๑.๒ โดยอนุโลม

กรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการองค์กรรมมหาชนไม่ได้รับค่าตอบแทนผันแปร เนื่องด้วยการปฏิบัติงานดังกล่าวมีลักษณะชั่วคราว มิใช่การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของผลงาน ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ไม่เข้าลักษณะที่คณะกรรมการองค์กรรมมหาชนจะพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผันแปรให้ได้

**๒. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง
ขององค์การมหาชน**

มติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ : กำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปรับปรุงแนวทางฯ ตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตามที่มติคณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด และแจ้งแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๖๐๐/ว ๒๖ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕) สรุปได้ดังนี้

● การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชน

๑) การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างผู้อำนวยการ

(๑.) องค์การมหาชน เพียงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการกรณีเลิกจ้างเนื่องจากองค์การมหาชนไม่ให้ผู้อำนวยการทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิก หรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชน โดยให้ระบุการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ในสัญญาให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง

(๒.) องค์การมหาชน ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้าง เนื่องจากผู้อำนวยการไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามรถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นผู้อำนวยการตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือพระราชบัญญัการจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำการความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์การมหาชน

(๒) ใจให้ทำให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ผู้ว่าจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการ หรือองค์การมหาชนอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง คณะกรรมการหรือองค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้อำนวยการได้กระทำผิด

(๕) ลงทะเบียนที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่มีก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลุ่โภช ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การมหาชนเสียหาย

๒) การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างผู้อำนวยการ

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่ผู้อำนวยการเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยระบุเรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีดังกล่าวให้ชัดเจนในสัญญา

- การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์กรมหาชน

๑) องค์กรมหาชนเพิ่งจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกรณีเลิกจ้าง เนื่องจากองค์กรมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยเหตุที่ องค์กรมหาชนขาดคุณสมบัติหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ขององค์กรมหาชนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง โดยไม่มีความผิด ทั้งนี้ ให้ระบุการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ในสัญญาให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง

๒) องค์กรมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้าง เนื่องจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ องค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรมหาชน หรือการเลิกจ้าง ตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือกรณีหนึ่งกรณีใด เช่นเดียวกับผู้อำนวยการตามข้อ ๒ ข้อย่อยที่ ๑.๒

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ : การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

๑) การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างผู้อำนวยการองค์กรมหาชนไม่สามารถ กระทำได้ เนื่องจากหลักเกณฑ์การทำหน้าที่ต้องมีความสามารถด้านและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗) ตามบทบัญญัติตามตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้จ่ายเฉพาะเงินเดือนประจำ ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าตอบแทนผู้อำนวยการ องค์กรมหาชนเท่านั้น คณะกรรมการองค์กรมหาชนจึงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง แก่ผู้อำนวยการ

๒) มาตรา ๓๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ กำหนดให้ว่าแล้วว่า การขาดคุณสมบัติของผู้อำนวยการ องค์กรมหาชนเพราเหตุอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง องค์กรมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเพราเหตุผู้อำนวยการอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ : การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน

มาตรา ๓๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ว่า การขาดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่เพราเหตุอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่ง ตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ซึ่งมิใช่การเกษียณอายุราชการและไม่ได้รับบำนาญเดียวกับ ข้าราชการ ประกอบกับองค์กรมหาชนได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น องค์กรมหาชนจึงไม่ต้องจ่าย ค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเพราเหตุอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่อาจจ่ายในรูปแบบ ของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๔ (๓) (ช) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่บัญญัติให้การกำหนดอัตรางานเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์กรมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์กรมหาชน (ดูกรณีศึกษา : บันทึก สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราเหชัยณอายุ ของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์กรมหาชน)) แต่ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์กร มหาชนและภาระต่องบประมาณแผ่นดินด้วย



(บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานฯ)

๓. ความหมายของประโยชน์ตอบแทนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๙ กำหนดให้กิจการขององค์การมหาชน ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีความเห็นว่า ประโยชน์ตอบแทนมาตรา ๓๘ หมายถึง ประโยชน์ตอบแทน โดยรวม ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าว มิใช่ประโยชน์ตอบแทนทุกรายการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่ละฉบับ

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชน

มติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีมติให้องค์การมหาชนทุกแห่งปฏิบัติตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีดังกล่าวโดยเคร่งครัด เพื่อมิให้เป็นภาระแก่บประมาณแผ่นดิน โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ จากคณะกรรมการองค์การมหาชน ก่อนวันที่คณะกรรมการรัฐมนตรีมีมติ (ก่อนวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐) ยกเว้น สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ให้ปฏิบัติตามกรอบอัตรากำลังที่เสนอคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐ หากองค์การมหาชนได้มีความจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ให้เสนอ กพม. พิจารณาแล้วกรองก่อนนำเสนอคณะกรรมการหรือบุมติเป็นรายกรณี

ต่อมา กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบแนวทางการซักซ้อมการดำเนินการตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ กรณีการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ

๑) ให้องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดยเคร่งครัด โดยให้มีกรอบอัตรากำลังตามที่ กพม. อนุมัติในขั้นตอนการขอจัดตั้ง

๒) คณะกรรมการองค์การมหาชนอาจเสนอ กพม. เพื่อเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อขอยกเว้น การปฏิบัติตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้ทุกสามปี ยกเว้นกรณีมีเหตุผลความจำเป็น เร่งด่วน เช่น มีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์จัดตั้ง การปรับบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายของรัฐบาล ให้เสนอ กพม. พิจารณาเป็นรายกรณี พร้อมแนบปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและวิธีการปฏิบัติตามโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ด้วย ทั้งนี้ กำหนดเวลา การขอทบทวนครั้งแรกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



สิ่งที่ส่งมาด้วย

7

ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน

พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๓) (๗) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับความในข้อ ๔ ของข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ จึงทรงพระบรมราชโองการให้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบ ดังต่อไปนี้

(๑) ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒



/ข้อ ๔...

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบันโดยมีสัญญาจ้างตามมาตรา ๓๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๕ ระเบียบนี้ไม่ใช้บังคับแก่

(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน เป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ลูกจ้าง และที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๖ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานและมีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยปีสิบวันนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๒) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๓) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๔) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

/(๕) กรณี...

(๕) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสิบเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๖) กรณีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปนับแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสิบสี่เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

ข้อ ๗ ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๔๕ (๑) (๒) (๔) สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในปีที่ออกจากงาน ในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังพึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงานนั้น

การคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่พึงมีสิทธิได้รับในปีที่ออกจากงาน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชยการออกจากงานให้คิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเดือนละหนึ่งวัน เศษของเดือนถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๘ ให้สิทธิในการได้รับเงินชดเชยการออกจากงานของเจ้าหน้าที่เป็นอันสิ้นสุดลง หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นถูกสอบสวนทางวินัยและถูกลงโทษไล่ออก หรือถูกฟ้องว่ากระทำการผิดกฎหมายในขณะเป็นเจ้าหน้าที่และรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๙ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออก ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ได้ตามความจำเป็น

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการ เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ และคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐ ระเบียบนี้ไม่มีผลกระทบต่อการได้ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสถาบันที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ



/การปฏิบัติการ...

การปฏิบัติการใดที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ และอยู่ในระหว่างการดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จในวันที่
ระเบียbmีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งของสถาบัน ที่ใช้อยู่เดิมต่อไปจนกว่า
จะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร. พีรพัช ทองอัมพ)
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดราศาศาสตร์แห่งชาติ





ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๓) (ค) (จ) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

(๑) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

(๒) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือที่ขัดแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน



/ข้อ ๑...

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัย
ดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

“ลูกจ้างโครงการ” หมายความว่า ผู้ที่สถาบันได้ว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวหรือในลักษณะ
การจ้างในโครงการเฉพาะ โดยเป็นการจ้างจากบประมาณอื่นซึ่งมีใช้ค่าใช้จ่ายบุคลากร

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจจ่อกระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ
คำสั่ง หลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบัน โดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับ หรือ
มติคณะกรรมการ

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยขึ้นขาด และคำวินิจฉัย
ของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ให้ผู้ปฏิบัติงานของ
สถาบันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ความโปร่งใส และมีคุณวุฒิวิชาชีพที่ดี ตามหลักบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ



/ข้อ ๗...

ข้อ ๗ การบริหารงานบุคคล ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของสถาบัน

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของสถาบันและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความต้องความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็น ทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้

(๔) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการ แต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานอนุกรรมการ ต้องเป็นกรรมการและมีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอก จำนวนสี่คน โดยให้มีหนึ่งคนที่มีความเชี่ยวชาญด้าน การบริหารงานบุคคล เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ

(๔) รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล เป็นอนุกรรมการ

(๕) ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน จำนวน ๑ คน เป็นอนุกรรมการ ทั้งนี้ การเลือกผู้แทนผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบันตามวาระหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ

ข้อ ๙ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการ ตามข้อ ๘ (๒) และ (๕) ให้มีภาระการดำรงตำแหน่ง ตามคณะกรรมการที่แต่งตั้ง

ในกรณีประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๘ (๒) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งด้วยวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการดังกล่าวขึ้นใหม่ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการดังกล่าวแทนแล้ว



ข้อ ๑๐ นอกจกการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ ๕ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการตามข้อ ๘ (๒) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจาก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการ

(๔) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๘ (๒) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการแทนผู้ที่พ้นออกจากตำแหน่งนั้นภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน เว้นแต่ กรณีวาระการดำรงตำแหน่งของประธานอนุกรรมการ หรืออนุกรรมการเหลือไม่นานหกสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

ข้อ ๑๑ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการในการอกร่างเบี้ยบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๒) พิจารณาแผนบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๓) ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจัดแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลัง กรอบอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๔) กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนบริหารงานบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร

(๕) พิจารณา ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้

(๖) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารงานบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

(๘) ปฏิบัติงานอื่นที่คณะกรรมการมอบหมาย หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับอื่น



ข้อ ๑๒ การประชุมคณะกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน
อนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานอนุกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่ง
เป็นประธานในที่ประชุม โดยได้รับเบี้ยประชุมในอัตราที่ประธานในที่ประชุมของการประชุมครั้งนั้นได้รับ

อนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม ในเรื่องนั้น
การวินิจฉัยซึ่งขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียง
เท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงขึ้นขาด

หมวด ๓

ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับตุณประสงค์และอำนาจ
หน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม
ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไข^{เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓}

ข้อ ๑๔ ให้สถาบันจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง
โดยให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งไว้ด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๕ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันจะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนใด
ให้ผู้อำนวยการกำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรับผิดชอบ
ปริมาณและคุณภาพของงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกรอจอนุมัติ
ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานของสถาบันที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดไว้



/ส่วนที่ ๒...

ส่วนที่ ๒

เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

ข้อ ๑๖ ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของสถาบัน มี ๕ ประเภท ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งบริหาร
- (๒) ตำแหน่งวิจัย
- (๓) ตำแหน่งวิชาการ
- (๔) ตำแหน่งพัฒนาเทคโนโลยีและวิศวกรรม
- (๕) ตำแหน่งปฏิบัติการ
 - (๕.๑) ปฏิบัติการเทคนิค
 - (๕.๒) ปฏิบัติการทั่วไป

ชื่อตำแหน่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในวรรคหนึ่ง กำหนดในเอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ที่มีชื่อเรียกเฉพาะ สถาบันอาจกำหนดให้ใช้ชื่อเฉพาะก็ได้

ข้อ ๑๗ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ดังนี้

- (๑) สัญญาทดลองงานมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี
- (๒) สัญญาปฏิบัติงานครั้งแรกมีกำหนดสองปี โดยกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- (๓) สัญญาปฏิบัติงานครั้งที่สองและสัญญาปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไปมีกำหนด ไม่เกินสามปี เว้นแต่เป็นการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน สัญญาปฏิบัติงานอาจมีระยะเวลาครั้งละห้าปีตั้งแต่สัญญาปฏิบัติงานครั้งแรกก็ได้

ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และหัวช่วยผู้อำนวยการ ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ



ข้อ ๑๙ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ในสถาบันตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันมีระยะเวลาตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนของผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลนตามข้อ ๓๑

ข้อ ๑๙ การต่ออายุสัญญาปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมให้เสร็จสิ้นก่อนครบอายุสัญญาและสถาบันต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ผู้ถูกประเมินทราบก่อนครบอายุสัญญาไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

ข้อ ๒๐ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการในตำแหน่งบริหารได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ตามข้อ ๓๔ ตามตำแหน่งที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ส่วนที่ ๓

ลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๒๑ การบรรจุบุคคลเป็นลูกจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานที่แนนอนเท่านั้น โดยให้สถาบันจัดทำแผนและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันคราวละไม่เกินหนึ่งปี

ข้อ ๒๒ สถาบันอาจว่าจ้างให้บุคคลปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวหรือในลักษณะการจ้างในโครงการเฉพาะ โดยเป็นการจ้างจากบประมาณอื่นซึ่งมิใช่ค่าใช้จ่ายบุคลากร และให้บรรจุตามแผนงานโครงการที่ผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ การบรรจุบุคคลให้เป็นลูกจ้างโครงการที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุดของโครงการ ไว้เป็นที่แนนอน ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานตามระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการแต่ไม่เกินคราวละสองปี

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างของสถาบันจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและให้ได้รับค่าจ้างในอัตราขั้นต้นตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่นั้นๆ ตามที่ได้ระบุไว้

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าสูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิการศึกษาหากได้ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด



ส่วนที่ ๔

ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๔ สถาบันอาจแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูงด้านใดด้านหนึ่งที่เหมาะสมกับกิจกรรมของสถาบันตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยทำสัญญาจ้าง เป็นคราว ๆ ไป ทั้งนี้ให้นำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา

หมวด ๕

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๑

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย

ข้อ ๒๕ การรับบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ให้บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ หรือ ว่าจ้างลูกจ้าง จากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นตันของตำแหน่งและ ภาระการศึกษาตามที่สถาบันกำหนด

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการหรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน อาจได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าขั้นตันของตำแหน่งและภาระการศึกษา แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๖ ให้ผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ามาร่วมงาน จัดตั้งขึ้นโดย มีสัญญาทดลองงาน ยกเว้นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่มีภาระงานโดย



/เจ้าหน้าที่...

เจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ออกจากงานโดยถือเสมอว่าไม่เคยได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ และไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยการออกจากงาน แต่การเข่นว่าไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ผู้นั้นได้กระทำหรือได้รับไประหว่างทดลองงาน

ข้อ ๒๗ อำนาจในการบรรจุ แต่งตั้ง การโยกย้าย หรือให้พ้นจากตำแหน่ง ของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

(๒) ตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจาก (๑) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือให้พ้นตำแหน่ง

การแต่งตั้ง การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการ และคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

ข้อ ๒๘ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการในตำแหน่งบริหาร ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ตามข้อ ๓๔ ตามตำแหน่งที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือ รักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปรักษาการในตำแหน่งบริหาร หรือรักษาการหัวหน้างาน ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราเดิมที่ได้รับอยู่ และให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเงินประจำตำแหน่งของรักษาการ ในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นรายเดือนอีกส่วนหนึ่ง ตามอัตราที่สถาบันกำหนด

เมื่อเจ้าหน้าที่ที่พ้นจากตำแหน่งรักษาการดังกล่าวแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิมหรือ ตำแหน่งอื่นซึ่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม โดยให้สิทธิในการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง และประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเงินประจำตำแหน่งตามวรรคสองเป็นอันสิ้นสุดลง

ข้อ ๒๙ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการมีภาระ การดำรงตำแหน่งตามภาระของผู้อำนวยการ และเมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง แต่ทั้งนี้อยู่ต่อไปไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

ในกรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖ (๑) ในตำแหน่ง ที่ต่ำกว่าตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือตามข้อ ๑๖ (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ภายหลังได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งบริหารตามข้อ ๑๖ (๑) ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ เมื่อพ้นจากตำแหน่งบริหาร ดังกล่าวแล้ว ให้ผู้นั้นกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นซึ่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการต่อสัญญา การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๑ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้คำนึงถึงปริมาณงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ตามลักษณะงานในสายงานนั้น ๆ

การประเมินผู้ปฏิบัติงานในวรรคแรกต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมกันประเมิน ทั้งนี้ การประเมินแต่ละครั้งผู้ประเมินต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมินแต่ละคนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางลับ

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินได้ผลประเมินในระดับ “พอใช้” ผู้ประเมินต้องเรียกผู้ถูกประเมินเข้าพบเป็นการเฉพาะตัว และให้โอกาสผู้ถูกประเมินซักถามและชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

หมวด ๕

เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๓๒ อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นตามที่ สถาบันกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการและคณะกรรมการ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาในสถาบัน ประสบการณ์การทำงาน ผลงานทางวิชาการ และคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลนด้วย

ระยะเวลาการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

บัญชีเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่น จะต้องเป็นไปโดยเท่าสมกับภาระงาน และความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของสถาบัน และไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วย เงินทดแทน



ข้อ ๓๓ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงาน ความอุตสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

เว้นแต่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

หมวด ๖

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๔ นอกจากรางวัลจะจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในข้อบังคับอื่นแล้ว ให้สถาบันจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้ ให้แก่ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างด้วย

- (๑) การรักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพ
- (๒) เงินทดแทนการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน
- (๓) เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
- (๔) เงินช่วยเหลือจัดการงานศพ
- (๕) การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ
- (๖) เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย
- (๗) เงินช่วยเหลือการประสบภัย
- (๘) เงินชดเชยการออกจากงาน
- (๙) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (๑๐) การสงเคราะห์เพื่อท่องยู่อาศัยและค่าเช่าบ้าน
- (๑๑) การกีฬาและสันนทนาการ

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล สถาบันอาจจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและตามที่คณะกรรมการฯ สนับสนุนและตามความจำเป็น และ เหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ



ข้อ ๓๕ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามข้อ ๓๔ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๗

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๖ สถาบันมีความรับผิดชอบในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบัน และอนาคต และจะต้องจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างเหมาะสม ทุก ๆ ปี

ข้อ ๓๗ การพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย งานสอน หรืองานวิชาการอื่น ๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
- (๔) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

หมวด ๘

วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

ข้อ ๓๘ ให้สถาบันจัดให้มีระเบียบเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยให้คำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติของราชการ

ข้อ ๓๙ การปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันทำการปกติและวันหยุดงาน จัดไว้ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาอัตรา ค่าปฏิบัติงานช่วงเวลาพิเศษ และการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด



ข้อ ๔๐ การلامี ๙ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาภารกิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีศั้นญ์
- (๖) การเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๘) การลาไปปฏิบัติงานในสถาบันต่างประเทศ
- (๙) การลาตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาแต่ละประเภทรวมตลอดถึงการกำหนดวันทำการ
เวลาทำการ และวันหยุด ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

หมวด ๙

การพั้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติฯ
จัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๓

(๔) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้
ในระเบียบหรือข้อบังคับ

(๕) ถูกไล่ออกหรือปลดออก เพราะผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุณยศครุமภารกิจกำหนดไว้ใน
ระเบียบหรือข้อบังคับ

- (๖) สิ้นสุดสัญญาจ้าง



(๗) ถูกเลิกจ้าง...

(๗) ถูกเลิกจ้าง

การขาดคุณสมบัติเพื่อไม่สามารถทำงานให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลา ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ผู้ได้ประสังค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นอย่างน้อยสามสิบวัน เพื่อเสนอให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาต แล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบัน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็น เวลาไม่เกินสามสิบวันแต่ไม่เกินวันเดียว ทั้งนี้ การยับยั้งการลาออกให้สั่งยับยั้งได้ เพียงครั้งเดียว และจะขยายเวลาไปอีกได้

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออก เพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับ เลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๔๕ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ผู้ได้ขอลาออกในขณะที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างการสอบสวน ทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้สิ้นสุดตามกระบวนการสอบสวนทางวินัยที่กำหนด จนกว่าจะทราบ ผลการสอบสวน

ข้อ ๔๖ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ

(๒) ประพฤติดีติดเสื่อมเสียไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๓๓

(๔) ถูกให้ออกเพรษยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน

(๕) กรณีสั่งเลิกจ้างผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกัน ตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการ ตามข้อบังคับนี้ได้

การให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานตาม (๑) (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการกำหนด

การให้รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าอยู่จากงานตาม (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน



หมวด ๑๐

ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ ๔๖ ให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๑

วินัย

ข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๘ ผู้ปฏิบัติงานต้องประพฤติดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) เชือฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่ว่าลำดับชั้นใดในการสั่งการในหน้าที่โดยชอบ
- (๒) อุทิศเวลาให้แก่สถาบัน มาปฏิบัติงานตรงเวลาสม่ำเสมอ ไม่มาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาเนื่อง ๆ จนเกิดความเสียหายแก่สถาบัน
- (๓) ระมัดระวัง รักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบันไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่ง รวมถึงแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบันอย่างเคร่งครัด
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหากประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (๖) ต้องรักษาความลับของสถาบัน

- (๗) ไม่ยุยงส่งเสริมให้เกิดการแตกความสามัคคี ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถาบัน
- (๘) ไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียซื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของสถาบัน

- (๙) ไม่กระทำการอย่างใดอันเป็นการกลั่นแกล้ง กดซี่ ช่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่
- (๑๐) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลกฎระเบียบด้านของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย



(๑) ไม่ปฏิบัติ...

(๑) ไม่ปฏิบัติ หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน

(๒) ไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกสถาบัน โดยผู้อุทิศกระทำมิได้อินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้อุทิศกระทำเดือดร้อนรำคาญใจ

การไม่ปฏิบัติตามวาระคนนี้ ถือเป็นความผิดทางวินัย

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ได้กระทำการในกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน

(๒) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือสถาบันอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือสถาบันได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง คณะกรรมการ หรือสถาบันไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๕) ลงทะเบียนที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณีที่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การழำชนได้รับความเสียหาย

(๗) ลักทรัพย์สินของสถาบัน หรือของผู้ปฏิบัติงาน

(๘) นำหรือมีอาชญากรร้ายแรงเข้ามาในบริเวณสถาบัน

(๙) เล่นการพนันในเวลาทำงาน หรือภายในบริเวณสถาบัน

(๑๐) ดื่มสุราในขณะปฏิบัติหน้าที่

(๑๑) มีหรือเสพสิ่งเสพติดที่ผิดกฎหมาย

(๑๒) ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักของสถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๐ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย แล้วว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้ใดจะเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวาระแรกโดยเจตนา ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้นั้นกระทำผิดวินัย



/ข้อ ๕๑...

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ได้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการทำผิดวินัย ถ้าผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวนให้รายงานตามลำดับขั้นการบังคับบัญชาต่อผู้อำนวยการเพื่อสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักข้า หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

การดำเนินการทางวินัยกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในถูกกล่าวหากระทำการทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้

กรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหากระทำการทำผิดวินัย ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๕๒ โทษความผิดทางวินัยมี ๖ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- (๒) งดบำเหน็จความชอบ
- (๓) ตัดเงินเดือน
- (๔) ลดเงินเดือน
- (๕) ปลดออก
- (๖) ไล่ออก

ข้อ ๕๓ การลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษ ให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๕๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้มีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำการทำผิดวินัยแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรงผู้อำนวยการ จะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่จะเห็นสมควรตามความเหมาะสมแห่งเหตุที่ถูกกล่าวหา

ข้อ ๕๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้กระทำการทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร งดบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง อย่างหนึ่งอย่างใดให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำการทำผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษให้ก็ได้

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการที่ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักข้า



/เจ้าหน้าที่...

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษไล่ออก เว้นแต่มีเหตุผลอยู่ใน
จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๕๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้มีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ภายหลังผู้นั้น
จะลาออกจากไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถึงแก่ความตายแล้ว

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ได้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกตั้งกรรมการ
สอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้า
ภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับ
จะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้
ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่ง ในระดับเดียวกันกับที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้น
มีอยู่

ข้อ ๕๙ การตัดเงินเดือน การลดเงินเดือน การจ่ายเงินเดือนให้กับผู้ถูกสั่งพักงาน และผู้ถูกสั่งให้ออก
จากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด โดยความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการ

ข้อ ๖๐ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยให้เป็นไปตามที่สถาบัน
กำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๖๑ ผู้ตรวจสอบภายใน มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการ
ในการพิจารณาดำเนินการ

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์

ข้อ ๖๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันมีสิทธิอุทธรณ์ได้ในกรณีได้รับคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือคำสั่ง
ทางปกครอง

ให้คณะกรรมการเสนอหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์และกระบวนการอุทธรณ์
ให้คณะกรรมการอนุมัติ



/หมวด ๑๓...

หมวด ๓

การร้องทุกข์

ข้อ ๖๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากกรณีผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะลำดับขั้นใดใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องหรือกระทำการใดอันมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ

ให้คณะกรรมการเสนอหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์ให้คณะกรรมการอนุมัติ

บทเฉพาะกาล

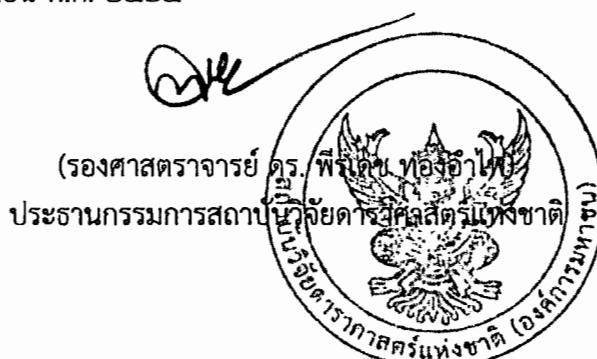
ข้อ ๖๔ ข้อบังคับนี้ไม่มีผลกระทำต่อการได้ที่ได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ใช้อยู่ก่อนวันใช้ข้อบังคับนี้

การได้ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ และยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งเดิม ทั้งนี้ จนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ

บรรดา ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ออกตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนหรือ ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๕ ให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ที่มีอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เป็นคณะกรรมการของสถาบันจนครบวาระการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕



รายงานการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 3/2565

วันจันทร์ที่ 28 มีนาคม 2565

ณ ห้องประชุม 224 ชั้น 2 อาคาร สวนฯ. (โยธี) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรุงเทพฯ และประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จากห้องประชุม URSA MAJOR อุทยานดาราศาสตร์สิรินธร สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) จ.เชียงใหม่ รวมถึงผ่านโปรแกรม ZOOM

ผู้มาประชุม

- | | | |
|--|----------------------|------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. พีระเดช ทองคำไฟ | ประธานกรรมการ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 2. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม | กรรมการโดยตำแหน่ง | |
| (น.ส.จันทร์เพ็ญ เมฆาภิรักษ์ ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้แทน) | | |
| 3. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | กรรมการโดยตำแหน่ง | |
| (ศาสตราจารย์คลินิก นพ. นิเวศน์ นันทจิต) | | |
| 4. ศาสตราจารย์ ดร. ชูภิจ ลิมปิจานวงศ์ | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 5. นายธรรมศักดิ์ สัมพันธ์สันติคุณ | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร. พินิต รตานานุกูล | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| 7. ศาสตราจารย์ ดร. รัตติกร อิมโนรัญ | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 8. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
(ดร.ศรัณย์ โปษยานนท์) | กรรมการและเลขานุการ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. นายมนูญ สรรค์คุณการ | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ สดร. |
| 2. นายธนา ธนาเจริญพร ผู้ช่วยเลขานุการ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 3. ดร.วิภาวดี รุจิรากานต์ | รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ |
| 4. น.ส.จุลดา ขาวสาราด | รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ |
| 5. น.ส.พัชราภรณ์ พงษ์อนันต์ปัญญา | ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ |
| 6. น.ส.ภัทรานิษฐ์ อุดมพรสุขสันต์ | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 7. น.ส.ศรัณยา วิญลวัชร | ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเงินและบัญชี |
| 8. น.ส.ศิริลักษณ์ แคนธนสารมาก | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย |
| 9. น.ส.กัลยา ถาเปียง | หัวหน้างานอำนวยการ |
| 10. นายธนัสร์ทพพ์ คล้ายหรรัญ | หัวหน้างานบริหารงานบุคคล |
| 11. น.ส.ณิชาภา หนูเนียม | ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |

ที่ซับซ้อนเป็นจำนวนมาก จึงมีเหตุจำเป็นในการขอขยายระยะเวลาออกไปอีก 30 วันนับตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2565

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติดังนี้

1. เห็นชอบขยายระยะเวลาการดำเนินการคณะกรรมการสอบข้อเท็จเรื่องความผิดทางละเมิดกรณีคณะกรรมการกำกับดูแลค่าใช้จ่ายพิเศษโครงการควบคุมกล้องโทรทัศน์วิทยุขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 40 เมตร พร้อมอาคารประกอบและระบบสาธารณูปโภค ระบบสาธารณูปการ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างที่กรมบัญชีกลางกำหนด ออกไปอีก 30 วันนับตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2565
2. รับรองมติที่ประชุมวาระที่ 3.3

3.4 หารือการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอาชญากรสิบบีบริบูรณ์

น.ส.ภัทรานิษฐ์ อุดมพรสุขสันต์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย เสนอคณะกรรมการ สคร. เพื่อพิจารณามอบหมายให้ สคร. หารือสำนักงาน ก.พ.ร. กรณีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพราะอาชญากรสิบบีบริบูรณ์ รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระ สรุปดังนี้

1. วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 พระราชบัญญัติองค์กรรมท่าน พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่า
“มาตรา 35 เจ้าหน้าที่ขององค์กรรมท่านนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย...
(2) มิอาจมีต่ำกว่าสิบแปดบีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบบีบริบูรณ์...”
“มาตรา 38 กิจการขององค์กรรมท่านไม่อู่ญายิ่งได้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กรรมท่านต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”
2. วันที่ 31 ธันวาคม 2551 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรรมท่าน) พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ว่า
“มาตรา 31 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้...
(2) มิอาจมีต่ำกว่าสิบแปดบีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบบีบริบูรณ์...”
“มาตรา 32 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ...
(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 31...”
3. วันที่ 28 กันยายน 2552 ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. 2552 กำหนดไว้ว่า

“ข้อ 6 ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2552 ข้อ 56 (2) (4) และ (5), ข้อ 58 (1) (2) (4) และ(5) ...”

ทั้งนี้ กรณีเจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอายุครบ 60 ปี เดิม (พ.ศ. 2555)* สคร. จ่ายได้โดยอาศัยเหตุตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติองค์กรรมท่าน พ.ศ. 2542 และมาตรา 31 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรรมท่าน) พ.ศ. 2551 ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 มาตรา 119 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 577/2536

✓ ๔

ส่วนการเรียกคืนเงินเดือนและประจำปีของแทนอื่นได้ดังนี้ จะกระทำได้เฉพาะกรณีที่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยชัดแจ้งเท่านั้น เช่น กรณีตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 92

4. วันที่ 5 กันยายน 2555 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร 1200/ว 22 แนวทางการจ่ายค่าตอบแทน การเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กรมหาชน กำหนดไว้ว่า

(1) องค์กรมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งมาตรา 5 กำหนดว่าเป็นหน่วยงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นหลัก

(2) กฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “ข้อ (3) มิให้ใช้บังคับ...หมวด 11 ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา 118 ถึงมาตรา 122 ...บังคับแก่นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงาน ที่มิได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ”

ดังนั้น ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน องค์กรมหาชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118 ให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์กรมหาชน

5. วันที่ 26 มีนาคม 2558 ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยเงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 กำหนดไว้ว่า

“ข้อ 6 ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการร่วมกันกำหนดไว้ในพระราชบุคคล พ.ศ. 2557 ข้อ 56 (2) (4) และ (5), ข้อ 58 (1)(2)(4) และ(5) รวมถึงเจ้าหน้าที่สถาบัน ให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอุบัติเกินหลักปฏิบัติ...”

6. วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 พระราชนูญต้ององค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2559

“มาตรา 35 เจ้าหน้าที่ขององค์กรมหาชนนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบุคคล จัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย..

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์...”

“มาตรา 35/1 การขาดคุณสมบัติตามมาตรา 35 (2) ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

7. วันที่ 31 ตุลาคม 2562 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร 1200/ว 13 ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมหาชน โดยมีประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ: การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน ดังนี้

มาตรา 35/1 แห่งพระราชบัญญัต้องค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ว่า การขาดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่เพราเดหดุลยครุบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ซึ่งมิใช่การเกณฑ์อายุราชการและไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ เช่นเดียวกับข้าราชการ ประกอบกับองค์กรมหาชนได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น องค์กรมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเพราเดหดุลยเกินหลักปฏิบัติ แต่อาจจ่ายในรูปแบบของประจำปีต่อหนังสืออื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัต้องค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่บัญญัติให้การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อันของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์กรมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์กรมหาชน (ดูกรณีศึกษา: บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพรา



เกษยณอายุของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์การมหาชน) แต่ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต่องบประมาณแผ่นดินด้วย

8. วันที่ 23 มิถุนายน 2563 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2563 กำหนดไว้ว่า

“มาตรา 31 เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบันสามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย”

“มาตรา 32 เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ...

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 31...

การขาดคุณสมบัติ เพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง”

ดังนี้ เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงเห็นควรขอหารือไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้

(1) แนวทางปฏิบัติ รวมถึงข้อแนะนำอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น

(2) “เงินอื่น” หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง

(3) การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม (1) โดยต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต่องบประมาณแผ่นดินนี้ ควรใช้เงินประเภทใด

9. ในการประชุมคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ 1/2565 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 คณะอนุกรรมการกฎหมายฯ ได้พิจารณาและมีความเห็นว่า เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงเห็นควรให้สถาบันหารือประเด็นดังกล่าว ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของที่ประชุม

รศ.ดร.พีระเดช ทองคำໄ派 ประธานกรรมการ เสนอว่าควรหารือกรณีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างดังกล่าว ไปยังคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน หรือ กพม. ด้วยอีกทางหนึ่ง

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ สดร. หารือสำนักงาน ก.พ.ร. และคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน หรือ กพม. กรณีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างพระอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ดังนี้

1. แนวทางปฏิบัติ รวมถึงข้อแนะนำอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น
2. “เงินอื่น” หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง
3. การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม (1) โดยต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและภาระต่องบประมาณแผ่นดินนี้ ควรใช้เงินประเภทใด

รายงานการประชุม

คณะกรรมการกฤษฎาม ระเบียบและข้อบังคับ
ครั้งที่ 1/2565

วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 10.00 - 14.00 น.

ณ ห้องประชุม 224 สถาบันวิจัยดาราศาสตร์ (องค์การมหาชน) ชั้น 2 อาคาร สวนฯ.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. ร้อยตำรวจโท เน็ม พรายมี	ประธานอนุกรรมการ
๒. นายประวัติ ภัททวงศ์	รองประธานอนุกรรมการ
๓. นายมินทร์ สุรดินทร์กุร	อนุกรรมการ
๔. นายพินิต راتนาบุกล	อนุกรรมการ
๕. รองผู้อำนวยการ (นายธนา ธนาเจริญพร) สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	อนุกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฤษฎาม สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	เลขานุการ
๗. เจ้าหน้าที่งานกฤษฎาม สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

วาระที่ 1 เรื่องที่ประธานฯ แจ้งที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

วาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการกฤษฎาม ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 เพื่อขอเสนอรับรองรายงานการประชุม ซึ่งได้แจ้งเวียน รายงานการประชุมดังกล่าว เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2564 ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และไปรษณีย์ตอบรับ เป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 โดยไม่มีการแก้ไข

วาระที่ 3 เรื่องเพื่อพิจารณา

3.1 (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยด araศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการบริหารการกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ.

นางสาวภัทรานิษฐ์ฯ เลขานุการ ได้นำเสนอต่อที่ประชุม ดังนี้

สรุปเรื่อง

1. ในการประชุมคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ 1/2564 วันที่ 4 มีนาคม 2564 คณะกรรมการกฎหมาย ได้พิจารณา (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยด araศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารการกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. โดยมีความเห็น ดังนี้

1.1 เพิ่มเติมบทนิยามในข้อ 4 คำว่า “นวัตกรรม”

1.2 แก้ไขบทนิยามในข้อ 4 คำว่า “คณะกรรมการ” ให้สอดคล้องกับหมวด 4

1.3 แก้ไขบทนิยามในข้อ 4 คำว่า “รายได้” เป็น “เงินรายได้”

1.4 ควรมีการกำหนดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการผลิตสินค้าและบริการ (Overhead Cost) ไว้ในระเบียบ โดยให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม หรือผู้อำนวยการสถาบันในการยกเว้น

1.5 ควรตัดคำว่า “อาจ” ในข้อ 8 และข้อ 12

1.6 ควรพิจารณาการใช้คำ โดยไม่ควรกำหนดคำชี้นำในการร่างระเบียบ เช่น ข้อ 8 และข้อ 12

1.7 แก้ไขข้อความในข้อ 20 เป็น “กรณีมีเงินเหลือจากโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่สิ้นสุด หรือที่ยุติโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ให้สถาบันดำเนินการ ดังนี้

(1) ประเภทเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรตามพันธกิจของสถาบัน ตามข้อ 6 (1) ให้ดำเนินการตามที่กำหนดได้โดยรัฐบาล

(2) ประเภทเงินรายได้สถาบัน ตามข้อ 6 (2) ให้นำเงินคงเหลือ รวมถึงดอกผลที่เกิดขึ้น (ถ้ามี) นำส่งเป็นเงินเหลือจ่ายของสถาบันประเภทเงินรายได้

(3) ประเภทแหล่งทุนภายนอก ตามข้อ 6 (3) ให้เป็นไปตามที่ระบุในสัญญาของผู้ให้ทุน

โดยที่ประชุมมีมติอนุมัติให้สถาบันดำเนินการปรับแก้ไขตามความเห็นที่ประชุม และนำเสนอต่ออนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อพิจารณาในคราวการประชุมครั้งถัดไป

2. ในการประชุมคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ครั้งที่ 4/2564 วันที่ 25 มิถุนายน 2564 คณะกรรมการกฎหมาย ได้พิจารณา (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยด araศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการบริหารการกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. โดยที่ประชุมมีมติ เห็นควรให้สถาบันดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อดำเนินการปรับปรุง (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยด araศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารการกิจวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. ให้เป็นที่ยุติ และนำเสนอต่ออนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อพิจารณาต่อไป

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
3. ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงชินโคตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารกิจกรรม พ.ศ. 2560

การดำเนินงาน

ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการยก (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารกิจกรรมและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ประเด็นเสนอที่ประชุม

ขอเสนอคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารกิจกรรมและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระพิจารณา

ความเห็นที่ประชุม

อนุกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารกิจกรรมและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. โดยมีความเห็นให้เพิ่มเติมข้อความในบทนิยามข้อ 4 คำว่า “โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม”, “เงินรายได้” และ “สัญญา” โดยให้ครอบคลุมถึงการเป็นที่ปรึกษาของสถาบันด้วย

มติที่ประชุม

เห็นชอบ (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารกิจกรรมและพัฒนานวัตกรรม พ.ศ. ตามความเห็นของคณะกรรมการกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการสถาบันวิจัยดราศาสตร์แห่งชาติเพื่อพิจารณาต่อไป

วาระ 3.2 หารือกรณีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างพราะอายุเกินหลักปฏิบูรณ์

นางสาวภัทรานิษฐา เลขานุการ ได้นำเสนอต่อที่ประชุม ดังนี้

สรุปเรื่อง

1. เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่า มาตรา 35 เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติฯ จัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบ แปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

มาตรา 38 กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่า ด้วยแรงงานล้มพื้นท์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

2. เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2551 พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ว่า

มาตรา 31 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

มาตรา 32 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 31

3. เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2552 ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์ แห่งชาติว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน พ.ศ. 2552 กำหนดไว้ว่า

ข้อ 6 ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2552 ข้อ 56 (2) (4) และ (5), ข้อ 58 (1) (2) (4) และ(5) ...

ทั้งนี้ กรณีเจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอายุครบ 60 ปี เดิม (พ.ศ. 2555)* สถาบัน จ่ายได้โดยอาศัยเหตุตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และมาตรา 31 พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 ประกอบกับพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 มาตรา 119 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 577/2536

ส่วนการเรียกคืนเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นใดได้้นั้น จะกระทำได้เฉพาะกรณี ที่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยชัดแจ้งเท่านั้น เช่น กรณีตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 92

4. เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2555 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร 1200/ว 22 แนวทาง การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน กำหนดไว้ว่า

(1) องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติฯ ที่ออกตาม ความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งมาตรา 5 กำหนดว่าเป็นหน่วยงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์ใน การแสวงหากำไรเป็นหลัก

(2) กฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกรตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “ข้อ (3) มิให้ใช้บังคับ..หมวด 11 ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา 118 ถึงมาตรา 122 ...บังคับแก่นายจ้างซึ่ง จ้างลูกจ้างทำงาน ที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ”

ดังนั้น ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน องค์การมหาชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118 ให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

5. เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2558 ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วย เงินชดเชยการออกจากงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 กำหนดไว้ว่า

ข้อ 6 ให้สถาบันจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 ข้อ 56 (2) (4) และ (5), ข้อ 58 (1)(2)(4) และ(5) รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่สถาบันให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอย่างใดก็ได้ ...

6. เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2559

มาตรา 35 เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนออกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

มาตรา 35/1 การขาดคุณสมบัติตามมาตรา 35 (2) ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลา ในสัญญาจ้าง

7. เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2562 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร 1200/ว 13 ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามตि�คงะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน โดยมีประเด็นซักซ้อมความเข้าใจ : การจ่ายค่าตอบกลับการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ดังนี้

มาตรา 35/1 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ว่า การขาดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่เพราเหตุอย่างใดก็ได้ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ซึ่งมิใช่การเกย์ยนอย่างรุนแรงและไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญเช่นเดียวกับข้าราชการ ประกอบกับองค์การมหาชนได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น องค์การมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาเหตุอย่างใดก็ได้ แต่อาจจ่ายในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่บัญญัติให้การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างองค์การมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชน (ดูกรณีศึกษา : บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในการออกจากงานเพราเกย์ยนอย่างของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์การมหาชน)) แต่ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชนและการต่อ งบประมาณแผ่นดินด้วย

8. เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2563 พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2563 กำหนดไว้ว่า

มาตรา 31 เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนด้วย

มาตรา 32 เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 31

การขาดคุณสมบัติ เพราะมีอายุเกินหลักสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์กรรมมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงเห็นควรหารือไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้

(1) แนวทางปฏิบัติ รวมถึงข้อแนะนำอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบตัวอย่างการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น

(2) “เงินอื่น” หมายถึง เงินประเภทใดบ้าง

(3) การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม (1) โดยต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์กรรมมหาชนและภาระต่องบประมาณแผ่นดินนั้น ควรใช้เงินประเภทใด

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติองค์กรรมมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์กรรมมหาชน) พ.ศ. 2551

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร.ที่ นร 1200/ว 13 ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรรมมหาชน

ประเด็นเสนอที่ประชุม

ขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณาให้หารือสำนักงานก.พ.ร. เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการออกงาน กรณ์อายุเกินหลักสิบปีบริบูรณ์ของสถาบัน

ความเห็นที่ประชุม

คณะกรรมการกฎหมาย ระบุเบียง และข้อบังคับ ได้ร่วมกันพิจารณาและมีความเห็นว่า เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 24 (3) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์กรรมมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงเห็นควรให้สถาบันหารือประเด็นดังกล่าว ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้สถาบันหารือไปยังสำนักงานก.พ.ร. เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการออกงาน กรณ์อายุเกินหลักสิบปีบริบูรณ์ของสถาบัน

วาระที่ 4 เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา 14.00 น.

นางสาวนิชาภา หมุนเนียม
ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาวภัทรานิษฐ์ อุดมพรสุขสันต์
ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม