



สำนักงาน ก.พ.ร.
รับที่ (क्रम.).....0352.....
วันที่ 30 ก.ค. 2555
เวลา

ที่ นร ๐๕๐๕/๒๐๐๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/๖๐ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตามบัญชีแนบท้าย

ตามที่ได้เสนอเรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ลงมติเห็นชอบแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. รับความเห็นของกระทรวงการคลัง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงพลังงาน กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการด้วย

จึงเรียนยืนยันมา และขอได้โปรดดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิริ เลิศธรรมเทวี)

ที่ปรึกษาประจำสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๔๔ โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.cabinet.thaigov.go.th (วรรณ/อริศรา)

บัญชีหนังสือที่ส่งมาด้วย

๑. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ที่ กท ๐๑๐๐/๑๐๘๘ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๓/๑๒๐๒๐ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด่วนที่สุด ที่ พม ๐๒๐๗/๙๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๔. สำเนาหนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กษ ๐๒๐๘/๑๙๐๘ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๕. สำเนาหนังสือกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด่วนที่สุด ที่ ทส ๐๒๒๐.๓/๑๙๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๖. สำเนาหนังสือกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด่วนที่สุด ที่ ทก ๐๑๐๐.๔/๕๗๕๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๕
 ๗. สำเนาหนังสือกระทรวงพลังงาน ที่ พน ๐๒๐๒/๓๑๔๑ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๘. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนมาก ที่ รง ๐๕๐๗/๓๒๕๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๕
 ๙. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ด่วนที่สุด ที่ วธ ๐๒๐๒/๒๐๔๔ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๑๐. สำเนาหนังสือกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด่วนมาก ที่ วท (ปคร) ๐๒๑๑/๕๕๐๕๖๕๙ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๑๑. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๑๐๐.๓/๒๓๐๑ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๑๒. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนมาก ที่ นร ๐๗๐๕/๖๒๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๑๓. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ที่ นร ๑๑๐๓/๓๖๙๑ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕
 ๑๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนมาก ที่ นร ๐๙๐๑/๑๑๗๙
ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕
-

บัญชีรายชื่อผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แจ้งเรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ให้ทราบ ดังนี้

๑. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม
๒. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง
๓. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๔. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๕. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๗. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน
๘. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์
๙. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม
๑๐. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๑๑. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม
๑๒. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๑๓. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
๑๔. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
๑๕. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ
๑๗. เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา
๑๘. เลขาธิการนายกรัฐมนตรี



ที่ กท ๖๖๐๐/ ๒๐๖๖

กระทรวงกลาโหม

ถนนสนามไชย กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓
ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงกลาโหมพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้เสนอเรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา นั้น

กระทรวงกลาโหมพิจารณาแล้ว เห็นชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลอากาศเอก

Gen. S. S.

(สุกำพล สุวรรณทัต)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

ส่วนกฎหมาย

สำนักผู้อำนวยความสะดวก

สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

โทร./โทรสาร ๐ ๒๕๘๐ ๖๖๘๘ ต่อ ๕๐๘

ส่วนกฎหมาย

S.

(นางสาวพรณี ตั้งวัฒนสิน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๖.๓/ ๑๕๐๕๐



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

✓

กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ซึ่งเสนอโดยสำนักงาน ก.พ.ร. นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า โดยที่แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน เป็นการกำหนดขึ้นเพื่อให้การจ่ายเงินชดเชยกรณีเลิกจ้างแก่บุคลากรขององค์การมหาชนทุกแห่งมีมาตรฐานชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยอัตราการจ่ายเงินดังกล่าวสอดคล้องเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยขอให้เพิ่มเติมเงื่อนไขการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวจะต้องเป็นกรณีที่ผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนไม่ได้กระทำความผิดด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักกฎหมาย

กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบด้านการเบิกจ่าย

โทร. ๐-๒๑๒๗-๗๒๕๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววรรณิ์ ถังการพาณิชย์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน



ความผิด

ที่ พม ๐๒๐๗/๕๕๕๕



กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการฯ ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาบันทึกความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ ๗๘๑/๒๕๕๔
๒. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๑๑.๑/๑๓ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๐ เรื่อง การจ่ายประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้อำนวยการเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน
๓. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๕.๗/๒๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การจ่ายประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้อำนวยการเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการฯ ขอให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ประเด็นความเห็น เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาแล้ว มีประเด็นความเห็นดังนี้

๑. เห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการจ่ายค่าชดเชยโดยระบุในสัญญาจ้างหรือระเบียบข้อบังคับของผู้อำนวยการกรณีเลิกจ้าง และการไม่จ่ายค่าชดเชยของลูกจ้างโครงการกรณีเลิกจ้าง

๒. สำหรับแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการไม่จ่ายเงินค่าชดเชยโดยระบุในสัญญาจ้างของผู้อำนวยการกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างนั้น หากมีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อำนวยการขององค์การมหาชนต่างๆ โดยแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ.ร. ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับบันทึกความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ ๗๘๑/๒๕๕๔ ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) มีความเห็นว่า องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชนเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง แต่คณะกรรมการองค์การมหาชนอาจกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้อำนวยการองค์การมหาชนซึ่งเป็นลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

๓. ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจ่ายค่าชดเชยสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้มีความชัดเจน เนื่องจากร่างแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ หน้า ๔ ระบุว่าองค์การมหาชนพึงจ่าย

/ค่าชดเชย ...

ค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง และได้ระบุความหมายของ “การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” ไว้ว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การยุบเลิกตำแหน่ง หรือเหตุอื่นใด

อย่างไรก็ตามเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสองให้ความหมายของคำว่า “การเลิกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

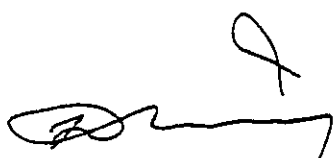
ความหมายของ “การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” ตามร่างแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนดังกล่าวข้างต้น จึงยังคลุมเครือและไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

๔. ควรกำหนดแนวปฏิบัติใหม่ให้มีผลย้อนหลัง เพื่อมิให้แนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ.ร. ใหม่ก่อให้เกิดผลกระทบแก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนที่มีสัญญาจ้างอยู่แล้ว ให้ต้องเสียประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายและความเป็นธรรม จึงควรระบุในแนวปฏิบัติใหม่นี้ด้วยว่า แนวปฏิบัติใหม่นี้ไม่ใช่แก่กรณีผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้ทำสัญญาไว้แล้วกับองค์การมหาชน แนวปฏิบัติใหม่นี้ให้ใช้เฉพาะกรณีสัญญาจ้างผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนที่ทำขึ้นภายหลังวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้แนวปฏิบัติใหม่นี้เป็นต้นไป

๕. ขอเสนอให้สำนักงาน ก.พ.ร. จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นและหาข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องนี้ ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี เนื่องจากพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ ได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชนไว้ว่า “กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” ซึ่งมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการตีความข้อกฎหมายที่แตกต่างกัน อันนำไปสู่การปฏิบัติที่หลากหลายแตกต่างกันระหว่างองค์การมหาชนต่างๆ และบางประเด็นอาจมองไปได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น จึงขอเสนอให้สำนักงาน ก.พ.ร. จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นและหาข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ผู้แทนคณะกรรมการองค์การมหาชน และผู้แทนผู้บริหารองค์การมหาชน ทั้งนี้ เพื่อให้เรื่องนี้มี ความชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมายและหลักนิติธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันติ พร้อมพัฒน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๒๓๐๖ ๘๘๔๐

โทรสาร ๐ ๒๓๐๖ ๘๗๑๘

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววรรณี ตั้งการมนัน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๖.

701100 - 000000

349

and 1906

1.1 } 1

๕' มกราคม ๒๕๕๐

เรื่อง การจ่ายประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้อำนวยการเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

อ้างอิง ๑. หนังสือสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ พม ๕๓๑๐/๑๖๔๗

ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๕.๗/๒๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือกรณีที่ คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้ทำสัญญาจ้างนางสาวสมสุข บุญยะปัญญา ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันฯ วาระแรกตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๗ และวาระที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๑ โดยหาชื่อว่า

๑. ผู้อำนวยการปฏิบัติงานจนครบวาระสิ้นสุดสัญญาจ้าง วาระที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๗ และคณะกรรมการสถาบันฯ จ้างผู้อำนวยการคนเดิมปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสถาบันฯ วาระที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๘ โดยมีระยะเวลาเว้นช่วงการปฏิบัติงาน ๙ วัน ถือว่าเป็นการจ้างต่อเนื่องหรือไม่

๒. หากการจ้างตามข้อ ๑. ไม่ถือว่าเป็นการจ้างต่อเนื่อง สถาบันฯ สามารถจ่ายประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้อำนวยการตามหนังสือตอบข้อหารือของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๕.๗/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘ สำหรับการสิ้นสุดสัญญาจ้าง วาระที่ ๑ ได้หรือไม่

ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พิจารณาข้อหารือในทั้ง ๒ ประเด็นแล้ว ขอเรียนว่า โดยที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีหนังสือตามที่อ้างถึง ๒ แจ้งผลการพิจารณาให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ทราบแล้วว่า ก.พ.ร. ได้พิจารณาเห็นว่าสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้มีระเบียบว่าด้วยการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ แล้ว แต่มิได้มีระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ในหน่วยงานของตนในเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทนที่จะให้แก่ผู้อำนวยความสะดวกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน ดังนั้น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยความสะดวกไม่น้อยกว่าที่

สำเนาถูกต้อง

กำหนดไว้...

[Signature]

1370367937 1370367941

พิชิตชัยรัตน์ เจริญพาณิชย์ ๒๕๓๑

กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยถือเสมือนหนึ่งเป็นข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้น เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแต่ละฉบับ ด้วยเหตุนี้จึงไม่ถือว่าเป็นการจ้างต่อเนื่อง และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จะต้องจ่ายประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้อำนวยการ ตามหนังสือตอบข้อหารือของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๖๐๕.๗/๒๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแต่ละฉบับ

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ.ร. ขอเรียนเพิ่มเติมว่า จากมติของ ก.พ.ร. ดังกล่าว สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ควรจะได้ดำเนินการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน (ค่าชดเชย) ที่จะให้แก่ผู้อำนวยการและพนักงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน ในกรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องให้นับระยะเวลาการจ้างต่อเนื่องกับระยะเวลาการจ้างเดิม ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ป้องกันมิให้เกิดปัญหาเช่นนี้อีก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

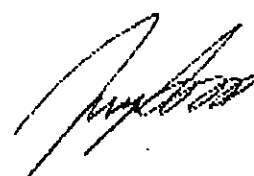
เลขาธิการ ก.พ.ร.

กลุ่มพัฒนาระบบโครงสร้างราชการ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๕๕๔๐

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๕๕๑๐

สำเนาถูกต้อง



นายทศพร ศิริสัมพันธ์

เลขาธิการ ก.พ.ร.

27 ต.ย. 2555



สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑
วันที่	๕ ธ.ค. ๒๕๔๗
เวลา	๑๔.๐๐

ที่ นร 1205.7/ 24

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

๒๑ มีนาคม ๒๕๔๘

ส่วนที่	๑
รับที่	๑๑
วันที่	๕ ธ.ค. ๒๕๔๗
เวลา	๑๔.๐๐

เรื่อง การจ่ายประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้อำนวยการเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

อ้างถึง หนังสือสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ พม 5309/025 ลงวันที่ 12 มกราคม ๒๕๔๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือกรณีผู้อำนวยการสถาบันฯ ซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถาบันฯ และได้เป็นผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา 32 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และปฏิบัติงานครบสัญญาจ้าง สถาบันฯ จะต้องจ่ายประโยชน์ตอบแทนหรือค่าชดเชยแก่ผู้อำนวยการหรือไม่เพียงใด ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ.ร. พิจารณาเรื่องนี้แล้ว ขอเรียนว่า ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ในส่วนที่กำหนดให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน นั้น หมายความว่า องค์การมหาชนแต่ละแห่งต้องจัดให้มีระเบียบข้อบังคับของตนเองเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ ซึ่งจะต้องกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน อย่างน้อยต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายตามที่ระบุไว้ ดังนั้น องค์การมหาชนทุกแห่งจึงต้องกำหนดระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในหน่วยงานของตนในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนที่จะให้แก่พนักงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน แต่หากไม่มีข้อบังคับดังกล่าว องค์การมหาชนนั้น ๆ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคคลเหล่านี้ไม่น้อยกว่าที่กำหนดในมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยถือเสมือนหนึ่งเป็นข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้น เมื่อกรณีนี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้มีระเบียบว่าด้วยการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ แล้ว แต่ไม่ได้มีระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในหน่วยงานของตน

สำเนาถูกต้อง

ในเรื่อง....

นายกุลพัชร ขุนใจรอด

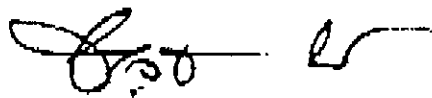
ข้าราชการในกระทรวงมหาดไทย

2 / ๓.๒. ๒๕๔๕

ในเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทนที่จะให้แก่ผู้อำนวยความสะดวกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทำงาน ดังนั้น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยความสะดวกไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยถือเสมือนหนึ่งเป็นข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้น เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแต่ละฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายอาวุธ วรรณวงศ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร.

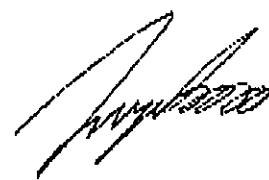
กลุ่มพัฒนาระบบโครงสร้างราชการ

ภารกิจการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

โทร. 0 2356 9940

โทรสาร 0 2281 8169

สำเนาถูกต้อง



นายกุลพัชร ภูมิไฉจรด

หัวหน้าสำนักทรัพยากรบุคคล

27 ส.ค. 2555



ที่ กษ ๐๒๐๘/๑๙๐๗

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๒ กรกฎาคม/๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓
ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ในประเด็นที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ เรื่องแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อให้องค์การมหาชนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ นั้น

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยกับแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ แต่ในการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย เพื่อรองรับการจ่ายค่าชดเชยตามสัญญาจ้างขององค์การมหาชนต้องเป็นไปตาม มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย ทั้งนี้ ต้องไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระ วงศ์สมุทร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักกฎหมาย

โทร. ๐-๒๒๘๐-๓๙๒๓

โทรสาร ๐-๒๒๘๐-๓๙๒๖

E-mail legal@opsmoac.go.th

ถ้าเนาถูกต้อง

(นางสาววรรณี ตั้งการมณี)

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ฉบับที่
ที่ ทส ๐๒๒๐.๓/๑๗๑



กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙๒ ซอยพหลโยธิน ๗ ถนนพหลโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท
กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๕

กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการขอให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน และเห็นควรพิจารณา ทบทวนการกำหนดค่าตอบแทนของผู้อำนวยความสะดวกการมหาชนให้เหมาะสม เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ เท่าเทียมกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา เร่งสมบูรณ์สุข)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักผู้ประสานงานคณะกรรมการและรัฐสภา ทส.

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๖๒๕๕

โทรสาร ๐ ๒๒๗๘ ๘๖๔๔

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววรรณิ์ ตั้งคารมดี)

นักวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ ทก ๐๑๐๐.๔/๕๗๕๕



กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษาฯ
อาคารรัฐประศาสนภักดี ถนนแจ้งวัฒนะ
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๑๖๒๔๓

ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย -

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับการจัดทำแนวทางดังกล่าว เพื่อให้คณะกรรมการบริหารขององค์การมหาชนจะได้มีการออกระเบียบ ข้อบังคับ ในการกำหนดค่าชดเชยหรือระบุไว้ในสัญญาจ้างไว้อย่างชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นาวาอากาศเอก

(อนุดิษฐ์ นาครทรรพ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักบริหารกลาง

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๗๕๔

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๐๑๘

ผู้อำนวยการ

(นางสาววรรณิ์ ตั้งอารมย์นั)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



ที่ พน ๐๒๐๒/๓๑๔๑

กระทรวงพลังงาน

ศูนย์เอนเนอร์ยี่คอมเพล็กซ์ อาคารบี

ถนนวิภาวดีรังสิต กทม. ๑๐๕๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ความเห็นต่อแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ส่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ส) ๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการขอให้กระทรวงพลังงานเสนอความเห็นต่อแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา นั้น

กระทรวงพลังงาน ได้สอบถามความเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นชอบกับแนวทางการจ่ายค่าชดเชยฯ ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการเสนอ และมีความเห็นเพิ่มเติมว่าแนวทางการจ่ายเงินค่าชดเชยฯ ดังกล่าว มีผลให้ผู้อำนวยการองค์การมหาชนมิได้รับค่าชดเชย ดังนั้น จึงเห็นสมควรให้มีการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามมติคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการองค์การมหาชนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอารักษ์ ชลธาร์นนท์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๒๑๔๐-๖๒๘๑

โทรสาร ๐-๒๑๔๐-๖๒๘๗

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววรรณี ตั้งอารมณีรัตน์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ด่วนมาก

ที่ รง ๐๕๐๗/ ๓๒๕๑



กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง

กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ค่วนมาก ที่ นร๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการขอให้กระทรวงแรงงานเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ในประเด็นความเห็นแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว มีความเห็นต่อเรื่องแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อให้องค์การมหาชนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีกฎหมายและแนวคำตอบที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดสิทธิเรื่องค่าชดเชย ไว้ในมาตรา ๑๑๘ มาตรา ๑๑๙ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ (๓) ซึ่งบัญญัติมิให้นำบทบัญญัติหมวด ๑๑ เรื่องค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๒. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มีมาตราที่เกี่ยวข้องได้แก่

๒.๑ มาตรา ๕ ซึ่งกำหนดกิจการที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนได้ต้องเป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์มิได้แสวงหากำไร

๒.๒ มาตรา ๓๔ บัญญัติให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

๒.๓ มาตรา ๓๘ บัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๓. แนวคำตอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระ ได้แก่

๓.๑ ความหมายคำว่า “ประโยชน์ตอบแทน” หมายความว่าถึงประโยชน์ทุกอย่างแม้มิใช่ประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยตรง โดยถือว่าเงินหรือสวัสดิการทุกประเภทที่เป็นประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งเงินอื่นๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกด้วย ฉะนั้น การที่มาตรา ๓๘

/แห่งพระราช...

แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ย่อมหมายความว่า ถ้าลูกจ้างทั่วไปที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเท่าใด ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนจะต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ทุกประการ และในทางกลับกันถ้าลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่มีสิทธิใดๆ หรือไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ย่อมไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์เช่นเดียวกัน

ความหมายคำว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” หมายความว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ทั้งฉบับ รวมถึงพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

๓.๒ จากประเด็นข้อหาหรือแนวทางการจ่ายค่าชดเชยหากถือว่าค่าชดเชยดังกล่าวเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงควรพิจารณากฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ (๓) ซึ่งบัญญัติมีให้นำบทบัญญัติหมวด ๑๑ เรื่องค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายข้างต้น องค์การมหาชนที่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์มิได้แสวงหากำไรเป็นหลักตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การดังกล่าว แต่คณะกรรมการในองค์การมหาชน อาจกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน ก็ชอบที่จะกระทำได้

๔. กรณีสำนักงาน ก.พ.ร. เสนอเรื่องแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อให้องค์การมหาชนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการ กรณีเลิกจ้าง จ่ายค่าชดเชยให้โดยระบุในสัญญาหรือระเบียบข้อบังคับ

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการ กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชยโดยระบุในสัญญาจ้าง

๓. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง กรณีเลิกจ้าง จ่ายค่าชดเชยให้โดยระบุในสัญญาหรือระเบียบข้อบังคับ

๔. ลูกจ้างโครงการ กรณีเลิกจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชย

ถือได้ว่าแนวทางดังกล่าวขององค์การมหาชนซึ่งมิได้แสวงหาผลกำไรสามารถกำหนดได้ เป็นการกำหนดสิทธิที่เป็นคุณ เพื่อให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ แต่ทั้งนี้ การกำหนดสิทธิในเรื่องค่าชดเชยโดยมีความหมายและวัตถุประสงค์อย่างค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

/ควรกำหนด...

ควรกำหนดสิทธิให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าว กล่าวคือเงื่อนไขในการได้รับสิทธิ อัตราการจ่าย ค่าชดเชย หรือช้อยกเว้นที่นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง เป็นต้น การกำหนดสิทธิต่างๆ ไม่ควร น้อยกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายเพ็ชชัย สะสมทรัพย์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สำนักคุ้มครองแรงงาน
โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๓๑๙๒

ตำแหน่งถูกต้อง



(นางสาววรรณีย์ ตั้งอารมณ์มั่น)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ด่วนที่สุด

ที่ วธ ๐๒๐๒/๒๐๕๕



กระทรวงวัฒนธรรม

๖๖๖ ถนนบรมราชชนนี เขตบางพลัด

กทม. ๑๐๗๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรม

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรม ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมขอให้กระทรวงวัฒนธรรมเสนอความเห็นเรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอมา เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการวัฒนธรรม ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงวัฒนธรรมพิจารณาแล้วเห็นว่า เนื่องจากปัจจุบันองค์การมหาชนในสังกัดได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยครอบคลุมเฉพาะเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเท่านั้น โดยเทียบเคียงหลักเกณฑ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและรองรับการจ่ายค่าชดเชยให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างโดยไม่รวมถึงผู้อำนวยความสะดวกซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ และความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ได้วินิจฉัยเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกขององค์การมหาชน จึงเห็นด้วยกับแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการวัฒนธรรมต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุกมล คุณปลื้ม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทรศัพท์ ๐ ๒๔๒๒ ๘๙๒๓

โทรสาร ๐ ๒๔๔๖ ๘๓๔๓

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววรรณิ์ ตั้งอารมณีนัน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ด่วนมาก

ที่ วท (ปคร) ๐๒๑๑/๕๕๐๕๐๕๕



กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ถนนพระราม ๖ ราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๑๖๒๔๓

ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการขอให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้กำหนดหน้าที่ให้แก่นายจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใดนั้น นายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นการประกันสิทธิให้แก่ลูกจ้าง หากแต่แนวทางการจ่ายค่าชดเชยฯ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดขึ้นมานั้น กลับมีการประกันสิทธิในส่วนดังกล่าวไว้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้หลายประการ ดังนี้

๑) กำหนดนิยามการเลิกจ้างผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไว้แคบกว่าที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ กำหนดให้ “การเลิกจ้างผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้” ซึ่งการกำหนดนิยามลักษณะดังกล่าวนี้ย่อมทำให้การเลิกจ้างผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยต้องมีเหตุมาจากการยุบเลิกองค์การมหาชนเท่านั้น ซึ่งขัดแย้งกับกฎหมายที่กำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้นไม่ว่า นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุใด ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยทั้งสิ้น

๒) กำหนดสิทธิในการได้รับค่าชดเชยไว้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ กำหนดให้ “องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง” ซึ่งเป็นการประกันสิทธิต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือ กฎหมายกำหนดให้การเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยด้วย นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาในกรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสิ้นสุดสัญญา แนวทางการจ่ายค่าชดเชยฯ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดขึ้นก็มีได้ระบุถึงกรณีดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนว่าให้ปฏิบัติเหมือนหรือแตกต่างไปจากกรณีผู้อำนวยการ

การกำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยฯ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในลักษณะดังกล่าวข้างต้นนั้น นอกจากมีลักษณะเป็นการประกันสิทธิให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังขัดแย้งกับหลักการในการจ่ายค่าชดเชยฯ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดไว้ว่า “เพื่อให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และ

๒/ลูกจ้าง...

ลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน” ด้วยเช่นกัน

๒. การเลิกจ้างผู้อำนวยการที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามแนวทางของ ก.พ.ร. ไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนกรณีเลิกจ้างด้วยเหตุบกพร่องต่อหน้าที่ ด้วยเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือด้วยเหตุหย่อนความสามารถ ดังนั้น ก.พ.ร. ต้องกำหนดให้ชัดเจนในส่วนของหลักเกณฑ์การวินิจฉัยเพื่อการเลิกจ้างโดยชอบและองค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ผู้อำนวยการในทั้ง ๓ กรณีดังกล่าว

๓. แนวทางการจ่ายค่าชดเชยกรณีประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนเสียหายอย่างร้ายแรง มีความเห็นว่า กรณีประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนเสียหายอย่างร้ายแรง ย่อมไม่ครอบคลุมไปถึงกรณีที่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ซึ่งถือเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ และได้กระทำไปในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อแม้เป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ย่อมไม่ถือเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๔. เพื่อให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกัน ก.พ.ร. ควรกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษในลักษณะเดียวกับค่าตอบแทนผันแปรที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างขององค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี ในอัตราไม่เกินกว่าร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

๕. ควรกำหนดหน้าที่ให้องค์การมหาชนแต่ละแห่งกันเงินงบประมาณไว้ส่วนหนึ่งในแต่ละปี เพื่อสะสมไว้เป็นเงินสำหรับการจ่ายค่าชดเชย (หรือเงินอื่นใดซึ่งเป็นประโยชน์เกื้อกูลที่จะจ่ายเมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน เช่น เงินบำเหน็จ เป็นต้น) เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการไม่มีเงินจ่ายค่าชดเชย (หรือเงินอื่น) รวมทั้งให้คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเพื่อบริหารจัดการเงินที่สะสมไว้ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพลอดประสพ สุรัสวดี)

รัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สำนักงานปลัดกระทรวง

โทร. ๐ ๒๓๓๓ ๓๙๖๗

โทรสาร ๐ ๒๓๓๓ ๓๙๓๘

E-mail jindamas@most.go.th

ธำนาถกุลทอง



(นางสาววรรณดี ตั้งอารมณีนัน)

ปลัดกระทรวงมหาดไทยและแผนชำนาญการ

ที่ สธ ๐๑๐๐.๓/๒๓๐๑



กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้กระทรวงสาธารณสุขเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาแล้ว เห็นพ้องกับแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร.เสนอ และมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรเพิ่มแนวปฏิบัติ ในกรณี เลิกจ้างผู้อำนวยการ โดยเพิ่มในนิยาม “การเลิกจ้างผู้อำนวยการ” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ใช้ผู้อำนวยการทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือเหตุอื่นที่มีได้เป็นความผิดของผู้อำนวยการหรือเหตุอื่นที่กำหนดในสัญญาจ้าง และเพิ่มเป็นข้อ ๔ ว่า ภายหลังคณะกรรมการรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว แต่องค์การมหาชนยังไม่ได้แก้ไขสัญญาจ้างผู้อำนวยการ หากมีการเลิกจ้างผู้อำนวยการให้อนุโลมชดเชยในอัตราเทียบเคียงตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน หรือตามอัตราที่คณะกรรมการองค์การมหาชนให้ความเห็นชอบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา บุรณศิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ

สำนักงานรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๑๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๑๒๙

สําเนาถูกต้อง

(นางสาววรรณิ ตั้งอารมณัมน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ด่วนมาก

ที่ นร ๐๗๐๕/ ๖๒๓

สำนักงานประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓

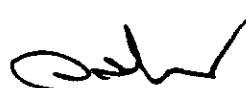
ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานประมาณเสนอความเห็น
เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี กรณีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอ
แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อให้องค์การมหาชน
นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า เพื่อให้การจ่ายเงินชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก
เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนมีความชัดเจน และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน
จึงเห็นสมควรที่คณะกรรมการรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวรวิทย์ จำปรัตน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

สำนักจัดทํางบประมาณด้านการบริหาร

โทร. ๐ ๒๒๗๓ ๙๒๖๖ - ๘๐ ต่อ ๒๔๓๗

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๓๔๗

สําเนาถูกต้อง



(นางสาววรรณิ ตั้งอารมณ์มั่น)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ที่ นร ๑๑๐๓/ ๓๖๙๑



สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมากที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีเรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ของสำนักงาน ก.พ.ร. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานฯ ได้พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นควรรับข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.ร. เนื่องจากเป็นแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะและมีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นแนวทางการสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒. อย่างไรก็ดี เพื่อให้แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะต่อไป เห็นควรให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณากำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนโดยรวมที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์การมหาชนทุกแห่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและลดการพิพาทกรณีการเลิกจ้างงานด้วยอีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา

โทร. ๐-๒๒๘๐-๔๐๘๕ ต่อ ๑๕๐๘

โทรสาร ๐-๒๒๘๑-๙๗๐๕

E-mail paranee@nesdb.go.th

สภามหาวิทยาลัย

(นางสาววรรณิ์ ตั้งอารมณีนัน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ด่วนมาก

ที่ นร ๐๕๐๑/๒๑๗๙

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๑ ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร

กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓

ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

- สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระ
- (๒) บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

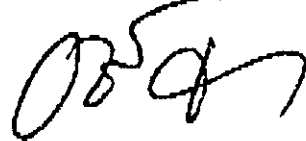
ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้วเห็นว่า คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) และคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๒) ได้เคยมีคำวินิจฉัยเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) และ (๒) ไว้แล้วว่า ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ประกอบกับกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดมิให้ใช้บทบัญญัติหมวด ๑๑ ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ องค์การมหาชนที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชย

ให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน แต่คณะกรรมการองค์การมหาชน อาจกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่ผู้อำนวยการตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามมาตรา ๒๔ (๓) (ข) และ (จ) แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวได้รับสิทธิ ประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ได้ ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นด้วยกับหลักการของการกำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ซึ่งเป็นการวางหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ องค์การมหาชนให้สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นว่า การจ่ายเงิน จำนวนนี้เป็นเรื่องสิทธิประโยชน์อย่างอื่นจึงไม่ควรใช้คำว่าเงินค่าชดเชย ซึ่งอาจจะเกิดความสับสนว่า เป็นการจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และอาจเป็นเหตุให้มีการฟ้อง เรียกร้องในภายหลังขึ้นได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอัษฎพร จารุจินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักผู้อำนวยการ

ฝ่ายกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน

โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๐๒๐๖-๕ ต่อ ๑๖๕๑ (นางสาวกิริมย์พรา)

โทรสาร ๐ ๒๒๒๖ ๕๑๖๑

www.krisdika.go.th

www.lawreform.go.th

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีหนังสือ
ที่ มศ ๐๐๐๕/๒๕๓๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปลงความได้ว่า
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) เป็นหน่วยงานของรัฐ
ตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มีคณะกรรมการบริหารสำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการขององค์การมหาชน
และมีผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่บริหารกิจการ
ของ สมศ. มีความประสงค์ขอหารือ ดังนี้

โดยที่มาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๓๓
แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดเหตุแห่งการพ้นจากตำแหน่งตามวาระของผู้อำนวยการ โดยไม่ได้มีการกำหนด
เรื่องการจ่ายค่าชดเชยไว้ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษาจึงมีความประสงค์จะขอหารือเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยแก่อดีตผู้อำนวยการ สมศ.
ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระแล้วว่า สมศ. จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อกฎหมายใด
หรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของสำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) โดยได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทน
สำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงาน ก.พ.ร.) กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) และสำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แล้ว เห็นว่า สำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกา
จัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓
และมาตรา ๕^๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น สมศ. จึงอยู่ภายใต้บังคับ

ส่งพร้อมหนังสือ ที่ นร ๐๔๐๑/๑๑๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ
กฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๕ เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการ
สาธารณะและมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ
โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การ
มหาชนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนา
และส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข
การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด
ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจึงต้องพิจารณาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กำหนดให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน กำหนดให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งคำว่า “ประโยชน์ตอบแทน” นั้น หมายความว่าถึงประโยชน์ทุกอย่างแม้มิใช่ประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยตรง โดยถือว่าเงินหรือสวัสดิการทุกประเภทที่เป็นประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งเงินอื่น ๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ อีกด้วย

สำหรับ “ค่าชดเชย” ตามกรณีข้อหาอื่นนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ได้กำหนดบทนิยามไว้ในมาตรา ๕ ว่า “ค่าชดเชย” หมายความว่า “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง” และมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติ

มาตรา ๓๕ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๘ กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ฯลฯ

ฯลฯ

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(มีต่อหน้าถัดไป)

ดังกล่าว ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยไว้ และกำหนดข้อยกเว้นในมาตรา ๑๑๙^๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ย่อมถือได้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนกรณีที่ถูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยกำหนดให้เป็นเงินจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างอันเป็นไปตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ฉะนั้น การที่มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ย่อมหมายความว่า ถ้าลูกจ้างทั่วไปที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเท่าใด ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนจะต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ทุกประการ และในทางกลับกันถ้าลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่มีสิทธิใด ๆ หรือไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ ตามกฎหมาย

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๖)

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีไข้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในระยะเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
- หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นการเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ย่อมไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์เช่นเดียวกัน ซึ่งคำว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” หมายความว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ทั้งฉบับรวมถึงพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

กรณีตามข้อหารือ อดีตผู้อำนวยการ สมศ. อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสองวาระติดต่อกัน รวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแปดปี โดยเป็นการพ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระตามที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ฉบับลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๔ และฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง^๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ แต่การที่ (๓)^๒ แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ บัญญัติมิให้นำบทบัญญัติหมวด ๑๑ เรื่องค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายข้างต้น สมศ. จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่อดีตผู้อำนวยการ สมศ. แต่คณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา อาจกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๔^๓ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และมาตรา ๓๗^๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาฯ แก่ผู้อำนวยการ สมศ. เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานก็ชอบที่จะกระทำได้



(นายอัษฎพร จารุจินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
กันยายน ๒๕๕๔

^๑โปรดดูเชิงอรรถที่ ๖, ข้างต้น

^๒การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๙๑ หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึงมาตรา ๙๙ หมวด ๘ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การพักงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

^๓โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒, ข้างต้น

^๔โปรดดูเชิงอรรถที่ ๓, ข้างต้น

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่
สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้มีหนังสือ ที่ วท ๕๕๐๑/๕๑๗๙/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๔ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สทน.) เป็นหน่วยงานของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๙ มีพันธกิจ ดังนี้

๑. วิจัย พัฒนาเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์และการประยุกต์ใช้

๒. บริการเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ผลผลิตผลิตภัณฑ์ไอโซโทปรังสี บริการจัดการกากกัมมันตรังสี บริการตรวจสอบโดยไม่ทำลาย และให้บริการทางด้านเทคนิคเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากสารกัมมันตรังสี ซึ่งใช้แล้วทุกประเภท

๓. บริการทางวิชาการ ส่งเสริม สนับสนุน และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ตลอดจนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์

สทน. ได้ออกข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ โดยในข้อ ๒๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓ กำหนดไว้ว่า

“ข้อ ๒๐ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ดังนี้

(๑) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปี โดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๒) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาห้าปี และสัญญาจ้างต่อจากนั้นก็มีกำหนดระยะเวลาห้าปี เว้นแต่ในปีที่จะครบเกษียณอายุสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นเกษียณอายุ

(๓) สัญญาจ้างผู้บริหารฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปีโดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๔) สัญญาจ้างผู้บริหารฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาสี่ปี และสัญญาจ้างต่อจากนั้นก็มีกำหนดระยะเวลาสี่ปี เว้นแต่ในปีที่จะครบเกษียณอายุสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นเกษียณอายุ

สำหรับผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน สัญญาจ้างจะมีอายุคราวละห้าปี ตั้งแต่สัญญาจ้างฉบับแรกก็ได้ ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ส่งพร้อมหนังสือ ที่ นร ๐๔๐๑/๑๕๑๗ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างทุกครั้ง เว้นแต่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องมีสิทธิ หน้าที่ และความเสมอภาคเท่าเทียมกันภายใต้ข้อบังคับนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน”

ข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ กำหนดไว้ว่า

“ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

ฯลฯ

ฯลฯ”

ข้อ ๔๘ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ กำหนดไว้ว่า

“ข้อ ๔๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๐

(๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงาน

(๖) สิ้นสุดสัญญา

(๗) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๐

(๘) ถูกสั่งลงโทษปลดออก”

ข้อ ๕๐ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ กำหนดไว้ว่า

“ข้อ ๕๐ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เมื่อเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ

(๒) เมื่อประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๑๐ หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๕

(๔) เมื่อไม่ได้มีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๒ ปี หรือภายในเวลา ๕ ปี ติดต่อกัน ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๓ ครั้ง เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งหรือเข้ารับการพัฒนาตามข้อ ๒๕

(๕) เมื่อปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ตามข้อสัญญา

(๖) เมื่อต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบัน จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกงานก็ได้

การออกจากงานตาม (๑) (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด”
สทน. จึงขอหารือว่า

(๑) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับแรกหรือฉบับที่สอง ตามข้อ ๒๐ (๑) และ (๒) แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓ และต่อมามีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐ และถือว่าสัญญาจ้างปฏิบัติงานได้สิ้นสุดลง สทน. ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ เพราะเหตุใด

(๒) ในกรณีการออกจากงานของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๔๘ และข้อ ๕๐ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ สทน. ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ เพราะเหตุใด

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๒) ได้พิจารณาข้อหารือของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สทน.) โดยได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงาน ก.พ.ร.) ผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) และผู้แทน สทน. แล้วปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า ตามที่ สทน. ได้ขอหารือมาสองประเด็นนั้น มีข้อเท็จจริงที่เป็นปัญหาเพียงประเด็นเดียว คือ กรณีที่เจ้าหน้าที่ (นายศักดิ์ดา เจริญ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (บริหาร)) ต้องออกจากงานเนื่องจากครบเกษียณอายุในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ สทน. จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ เพราะเหตุใด

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๒) พิจารณาแล้ว เห็นว่า สทน. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๔ และมาตรา ๕^{*} แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ สทน. จึงเป็นองค์การมหาชนที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นหลัก โดยอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และพระราชกฤษฎีกา

* มาตรา ๕ เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะและมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติฯ ซึ่งมาตรา ๓๘^๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน บัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ประกอบกับ (๓)^๗ แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้ใช้บทบัญญัติหมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวข้างต้น สทท. ซึ่งเป็นองค์การมหาชนที่มีได้ มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘^๘

^๖ มาตรา ๓๘ กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

^๗ การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๙๑ หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึงมาตรา ๙๙ หมวด ๘ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การพักงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

^๘ มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(มีต่อหน้าถัดไป)

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทั้งนี้ ตามแนวทางที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้เคยวินิจฉัยไว้ในเรื่องเสร็จที่ ๗๘๑/๒๕๕๔^๕

สำหรับการพิจารณาประโยชน์ตอบแทนของเจ้าหน้าที่ สทท. นั้น จะต้องพิจารณาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติฯ ซึ่งมาตรา ๒๔ (๓) (ข) และ (จ)^๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ บัญญัติให้ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารของแต่ละองค์การมหาชน ซึ่งกรณีของ สทท. นั้น คณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติได้อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔)^๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติฯ ออกข้อบังคับ

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๔)

การเลิกจ้างตามมาตรา ๓๖ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

^๕ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๙๐๑/๑๑๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

^๖ มาตรา ๒๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลองค์การมหาชน ให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

๑.ล๑

๑.ล๑

(๓) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่องดังต่อไปนี้

๑.ล๑

๑.ล๑

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

๑.ล๑

๑.ล๑

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

๑.ล๑

๑.ล๑

^๗ มาตรา ๑๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลสถาบันให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

๑.ล๑

๑.ล๑

(๔) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสถาบันในเรื่องดังต่อไปนี้

๑.ล๑

๑.ล๑

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

๑.ล๑

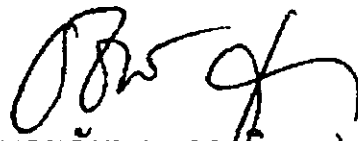
๑.ล๑

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

๑.ล๑

๑.ล๑

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ และในข้อ ๑๒^๕ แห่งข้อบังคับดังกล่าวกำหนดให้ สทท. จัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่ คณะอนุกรรมการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ดังนั้น ตามกรณีที่หารือมานี้ จึงต้องพิจารณาจากข้อบังคับของ สทท. ว่าได้มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนไว้อย่างไร และเป็นการให้ ประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือไม่ ซึ่งเป็นกรณีปัญหาข้อเท็จจริงที่ สทท. จะต้องเป็นผู้พิจารณา



(นายอัชพร จาตุจินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ธันวาคม ๒๕๕๔

^๕ ข้อ ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สถาบันจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม หลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนดโดย ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ