

รายงานสรุปการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
เรื่อง แนวทางการบริหารและกำกับดูแลของคณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
วันศุกร์ที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมบอลรูม โรงแรมอนันตรา สยาม กรุงเทพฯ

๑. ที่มาและวัตถุประสงค์

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรื่อง แนวทางการบริหารและกำกับดูแลของคณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน เมื่อวันศุกร์ที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมบอลรูม โรงแรมอนันตรา สยาม กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมติคณะรัฐมนตรีและหลักเกณฑ์สำคัญ รวมทั้งแนวทางการดำเนินการสำคัญในอนาคต และเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นต่างๆ จาก กพม. และ อ.กพม. ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการกำกับดูแลของคณะกรรมการองค์การมหาชนและการบริหารงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยมีประธาน อ.กพม. และ กพม. (นายสุรพล นิติไกรพจน์) กพม. (นายศักรินทร์ ภูมิรัตน) และเลขาธิการ ก.พ.ร. ประชุมร่วมกับประธานกรรมการหรือกรรมการและผู้อำนวยการขององค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้ง ๓๖ แห่ง

๒. สรุปประเด็นและข้อสังเกตจากการประชุม

๒.๑ มติคณะรัฐมนตรีและหลักเกณฑ์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการองค์การมหาชน

๑) บทบาทและความสำคัญของคณะกรรมการองค์การมหาชน

สรุปเนื้อหา
<p>๑.๑) คณะกรรมการองค์การมหาชนมีบทบาทและความรับผิดชอบในการกำกับดูแลและกำหนดทิศทางขององค์การมหาชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งตามกรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน ทั้งนี้ กพม. และ อ.กพม. รวมทั้ง สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ จะทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน โดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมและพัฒนา และเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในการกำหนดหลักเกณฑ์สำคัญบางประการ เช่น การแต่งตั้งกรรมการ/ผู้อำนวยการ การประเมินผล รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษา หรือแก้ปัญหาในประเด็นที่องค์การมหาชนอาจมีข้อติดขัดเพื่อให้สามารถดำเนินงานด้วยความเรียบร้อยเท่านั้น แต่ กพม. มิได้มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาหรือสั่งการองค์การมหาชนเกินกว่าที่กฎหมายให้อำนาจหรือคณะรัฐมนตรีได้มีมติไว้ ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การมหาชนจึงขึ้นอยู่กับ การกำหนดทิศทางและการกำกับดูแลจากคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นสำคัญ</p> <p>๑.๒) ปัจจุบันหน่วยงานในรูปแบบองค์การมหาชนอาจจะยังไม่ได้รับความเข้าใจหรือได้รับการยอมรับในแง่บวกนัก เนื่องจากความแตกต่างของรูปแบบโครงสร้างองค์กร การบริหารงาน รวมทั้งความคาดหวังที่มากกว่าระบบราชการปกติ โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป ค่าตอบแทนบุคลากรที่สูงกว่าข้าราชการ และความมีอิสระในเรื่องการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นต้น แม้ว่าในระยะหลังองค์การมหาชนหลายแห่งจะสามารถดำเนินการบรรลุผลสัมฤทธิ์ให้เห็นเป็นรูปธรรมพอสมควร แต่ก็มีหลายแห่งที่ยังอาจมีข้อติดขัดหรือไม่สามารถดำเนินการกิจได้บรรลุผลสำเร็จเช่นกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดต่าง ๆ เพื่อรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรีและประชาชนว่าองค์การมหาชนแต่ละแห่งสามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ยังคงเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ และรูปแบบการบริหารงานที่มีความเป็นอิสระภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการได้ดีกว่าส่วนราชการที่มีสายการบังคับบัญชาและอยู่ภายใต้กฎระเบียบมากกว่า มากน้อยเพียงใด</p>

ประเด็น/คำถามจากที่ประชุม	คำตอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระขององค์การมหาชน และความสอดคล้องในแง่นโยบายในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความเชื่อมโยงกัน นอกเหนือจากการมีผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นองค์ประกอบในคณะกรรมการ	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การมหาชนยังต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ในฐานะหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร แต่มีความอิสระและคล่องตัวในเชิงการบริหารจัดการ - ปัจจุบันมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาลไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์การมหาชน และมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างองค์การมหาชนและกระทรวง/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องด้วย
แนวทางการให้ความช่วยเหลือกรณีคณะกรรมการองค์การมหาชนถูกฟ้องร้องในคดีอาญา	อ.กพม. ได้เคยเห็นชอบแนวทางที่เกี่ยวข้องกับกรณีคณะกรรมการขององค์การมหาชนถูกฟ้องร้องเนื่องจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน และจะเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งรวมถึงการเผยแพร่ข้อหาหรือทางกฎหมายต่างๆ ที่ กพม. ให้ความเห็นชอบแล้ว เพื่อเป็นแนวทางสำหรับคณะกรรมการองค์การมหาชนที่อาจมีข้อหาหรือในลักษณะเดียวกันนำไปประกอบการพิจารณาเทียบเคียงได้

๒) การกำหนดและทบทวนกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนให้มีขนาดที่เหมาะสม

สรุปเนื้อหา	
<p>ด้วยเหตุผลความจำเป็นเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศประกอบกับแนวทางการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ จึงส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในหน่วยงานของรัฐประเภทองค์การมหาชนด้วย คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นมาและล่าสุดได้ขยายระยะเวลาการตรึงกรอบอัตรากำลังจนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยเพิ่มเติมรายละเอียดให้ตรึงกรอบอัตรากำลังในระดับบริหารด้วย อย่างไรก็ตาม หากปรากฏข้อเท็จจริงหรือเหตุผลความจำเป็นขององค์การมหาชนแห่งใดในกรณีมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจหรือได้รับมอบหมายภารกิจเพิ่มขึ้น และได้บรรจุบุคลากรเต็มตามกรอบอัตรากำลังเดิมแล้ว ก็สามารถเสนอขอปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังได้ ทั้งนี้ องค์การมหาชนสามารถเริ่มการดำเนินการขอทบทวนกรอบอัตรากำลังฯ และจัดส่งคำขอมายัง กพม. เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีได้ ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖</p>	
ประเด็น/คำถามจากที่ประชุม	คำตอบ
การกำหนดกรอบวงเงินร่วมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๓๐ ที่อาจเป็นข้อจำกัดสำหรับหน่วยงานบางประเภทที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะและมีค่าตอบแทนค่อนข้างสูงมาก ทำให้สัดส่วนงบประมาณด้านบุคลากรมากกว่างบลงทุนหรืองบดำเนินงานอื่น	ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ.ร. อยู่ระหว่างการศึกษารูปแบบการปรับปรุงหลักเกณฑ์กรอบวงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่ยังไม่มีหลักเกณฑ์ดังกล่าว ในกรณีโรงเรียน หรือองค์การมหาชนด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิจัย ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับบุคลากร นั้น กพม. ก็ได้พิจารณายกเว้นหรือขยายกรอบวงเงินฯ ให้กับองค์การมหาชนเหล่านั้นโดยอาศัยข้อเท็จจริงและเหตุผลดังกล่าว เป็นประจำทุกปี
ปัญหาเกี่ยวกับการใช้เงินสะสมซึ่งมีแนวโน้มจะลดลงในอนาคตเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลให้องค์การมหาชนไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณส่วนดังกล่าว ในอนาคต	องค์การมหาชนอาจจัดสรรเงินสะสมมาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในรูปแบบการจ้างบุคลากรชั่วคราวหรือการจ้างเหมาบริการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นโดยเฉพาะในสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลในปัจจุบัน ทั้งนี้ เงินสะสมที่มีควรเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินภารกิจขององค์การมหาชนเป็นสำคัญ

ข้อคิดเห็น/ข้อสังเกตจากที่ประชุม
<p>- แม้ว่าองค์การมหาชนจะนำเงินสะสมมาบริหารได้แต่ก็มีแนวโน้มที่จะลดลงในระยะยาวเช่นกัน จึงขอความร่วมมือจากสำนักงาน ก.พ.ร. ในการประสานกับสำนักงานงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณบุคลากรให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินบุคลากรตามที่องค์การมหาชนได้รับการยกเว้นจาก กพม.</p>

๓) การประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน

สรุปเนื้อหา
<p>โดยที่ปัจจุบันองค์การมหาชนหลายแห่งมีภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปจากภารกิจแรกก่อตั้ง รวมทั้งนโยบายของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมากจนเกิดคำถามว่าองค์การมหาชนบางแห่งยังคงมีความจำเป็นหรือไม่ ประกอบกับการให้ความสำคัญกับการประเมินองค์การมหาชนที่เพิ่งได้รับการจัดตั้งเมื่อดำเนินการครบ ๓ - ๕ ปีว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ จึงเกิดแนวคิดในการประเมินองค์การมหาชนในอีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี นั่นคือ การประเมิน ความคุ้มค่าขององค์การมหาชน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับการประเมินความคุ้มค่าใน ๔ องค์ประกอบ โดยเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลประจำปีในปัจจุบัน และจะประเมินอย่างน้อย ๑ ครั้งทุกห้าปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยใช้งบประมาณสมทบจากองค์การมหาชนเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้วย ซึ่งในขณะนี้อยู่ระหว่างเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา</p>
ข้อคิดเห็น/ข้อสังเกตจากที่ประชุม
<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ควรจะประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกำหนดนโยบายและการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว (agenda) ไม่ควรประเมินเพียงเฉพาะปัจจัยนำเข้า (input) หรือผลผลิตที่ได้รับ (output) - การประเมินความคุ้มค่าองค์การมหาชนเป็นการวัดผลลัพธ์สำคัญ (key results) ในปีที ๕ อย่างไรก็ตาม ควรกำหนดเป้าหมายรายปีและในระยะกลางประมาณ ๓ ปีประกอบด้วย และต้องติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละปีตามเป้าหมายแต่ละระยะดังกล่าว เพื่อการติดตามหรือแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ key results ทั้งนี้ การประเมินความคุ้มค่าควรจะต้องเป็นระบบมีความแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - ควรสร้างแรงจูงใจต่อการประเมินผล โดยอาจลดความเข้มงวดในเชิงการตรวจสอบสำหรับองค์การมหาชนมีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง - การประเมินความคุ้มค่าองค์การมหาชนไม่ควรสร้างภาระแก่องค์การมหาชน โดยเฉพาะขั้นตอนการเจรจา และการรวบรวมข้อมูลและเอกสารหลักฐานต่างๆ ทั้งนี้ ราชวัลเลิศรัฐ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการในปัจจุบัน อาจจะเป็นส่วนเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับองค์การมหาชนมากกว่าระบบการประเมิน - หลักเกณฑ์ในการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินความคุ้มค่าควรจะต้องแบ่งเป็นเกณฑ์กลางที่ใช้สำหรับทุกองค์การมหาชน และเกณฑ์เฉพาะขององค์การมหาชนแต่ละแห่งเนื่องจากมีตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันในองค์การมหาชนแต่ละแห่ง

๔) การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบขององค์การมหาชน

สรุปเนื้อหา
<p>คณะกรรมการตรวจสอบเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์การมหาชน ซึ่งหน่วยงานของรัฐประเภทอื่นๆ ก็ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ในลักษณะเดียวกัน และ กพม. ได้พบข้อจำกัดในการกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบที่ผ่านมาจึงได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว ขององค์การมหาชนให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับกับหน่วยงานภาครัฐอื่นด้วย โดยให้มีกรรมการโดยตำแหน่งหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการองค์การมหาชน เพียง ๑ คน เป็นคณะกรรมการตรวจสอบขององค์การมหาชนจากเดิมต้องมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ทั้งนี้ เมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วสำนักงาน ก.พ.ร. จะได้แจ้งองค์การมหาชนต่อไป</p>
ข้อคิดเห็น/ข้อสังเกตจากที่ประชุม
<ul style="list-style-type: none">- ในการดำเนินการปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ของคณะกรรมการตรวจสอบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ใหม่ ควรพิจารณาถึงระยะเวลาในการดำเนินการขององค์การมหาชนแต่ละแห่งให้มีความเหมาะสม- สำนักงาน ก.พ.ร. ควรจัดการฝึกอบรมคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชนในลักษณะเดียวกับการอบรม IOD เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญและประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการตรวจสอบ ทั้งนี้ อาจจัดอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๕) การกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการใช้รถยนต์ส่วนบุคคลขององค์การมหาชน

สรุปเนื้อหา
<p>จากกรณีที่มีผู้บริหารหน่วยงานของรัฐนำรถยนต์ส่วนบุคคลไปใช้เสมือนเป็นรถประจำตำแหน่ง ซึ่ง ป.ป.ช. ได้ชี้มูลความผิดและนำไปสู่มติคณะรัฐมนตรีที่เห็นชอบตามข้อเสนอของ ป.ป.ช. ในการกำกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐทุกประเภทรวมทั้งองค์การมหาชนมิให้นำรถยนต์ส่วนบุคคลไปใช้เสมือนเป็นรถประจำตำแหน่ง ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งเวียนมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาดเช่นเดียวกับกรณีที่ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดนั้นอีก และเน้นย้ำสำหรับกรณีผู้อำนวยการองค์การมหาชนซึ่งได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำซึ่งรวมค่าพาหนะหรือรถประจำตำแหน่งแล้ว จะไม่สามารถใช้รถยนต์ส่วนบุคคลเสมือนเป็นรถประจำตำแหน่งได้</p>

๖) หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการองค์การมหาชน

สรุปเนื้อหา
<p>การกำหนดหลักเกณฑ์ไม่ให้มีการสรรหาคณะกรรมการองค์การมหาชนทั้งคณะก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งนั้น เพื่อประโยชน์ขององค์การมหาชนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนของนโยบายและการบริหารงานจากคณะกรรมการ ๒ ชุดในช่วงก่อนที่คณะกรรมการชุดเดิมยังไม่หมดวาระ โดยเฉพาะผลกระทบที่อาจสร้างความสับสนในทิศทางการทำงานต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่การสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชนนั้น คณะกรรมการจะสามารถดำเนินการได้ก่อนครบวาระ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม สำหรับกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นนอกเหนือจากแนวคิดดังกล่าว สามารถขอหารือเพื่อยกเว้นการดำเนินการได้ เช่น กรณีการสรรหากรรมการซึ่งจะมีอายุครบ ๗๐ ปีบริบูรณ์ เป็นต้น ทั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญของหลักเกณฑ์การสรรหาฯ ได้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- กรณีคณะกรรมการหมดวาระทั้งคณะ กระบวนการสรรหาคณะกรรมการให้เริ่มภายหลังจากชุดเดิมพ้นวาระ แต่เตรียมการบางอย่างได้ก่อน เช่น จัดทำระเบียบสรรหาฯ แต่งตั้งอนุกรรมการสรรหา โดยให้มีผล ณ วันที่คณะกรรมการหมดวาระ ส่วนการสรรหา ผอ. ดำเนินการล่วงหน้าได้ ๔ เดือนก่อนพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ องค์การ

สรุปเนื้อหา

มหาชนบางแห่งจะสามารถดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งซึ่งอาจกำหนดไว้แตกต่างจากหลักเกณฑ์การสรรหาตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

- การสรรหาฯ จะใช้รายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อจากบัญชีสำรองได้ตามกรณีที่ระบุไว้ในระเบียบสรรหาฯ แล้วเท่านั้น เช่น กรณีผู้ได้รับการเสนอชื่อขอถอนตัว กรณีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ เป็นต้น

- กรณีคณะกรรมการและผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งในระยะเวลาใกล้เคียงกัน ต้องดูองค์ประกอบของคณะกรรมการรักษาการประกอบ หากองค์ประกอบครบถ้วนให้ดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการต่อไปได้ แต่ถ้าองค์ประกอบไม่ครบถ้วนให้สรรหาคณะกรรมการชุดใหม่ให้แล้วเสร็จก่อนจึงสรรหาผู้อำนวยการ โดยยึดกรอบระยะเวลาสำหรับการแต่งตั้งผู้อำนวยการเป็นหลัก (รวมไม่เกิน ๑๕๐ วัน)

๗) แนวทางการกำหนดสวัสดิการหรือค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

สรุปเนื้อหา

เนื่องจากองค์การมหาชนเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีได้แสวงหากำไร จึงได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ในเรื่องเดียวกัน ดังนั้น องค์การมหาชนจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน อย่างไรก็ตาม เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานบางสายงาน คณะกรรมการองค์การมหาชนอาจพิจารณาออกแบบสวัสดิการตามเหตุผลความจำเป็นขององค์การมหาชนแต่ละแห่งและต้องกำหนดเป็นระเบียบอย่างชัดเจน โดยไม่ใช่คำว่า “ค่าชดเชย” เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเข้าใจผิด ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์การมหาชน และภารกิจที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ รวมทั้งเงินที่จ่ายต้องมาจากการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ไม่รวมถึงงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีและเงินเหลือจ่ายจากงบประมาณ

ประเด็น/คำถามจากที่ประชุม	คำตอบ
ขอบเขตของประโยชน์ตอบแทนตามที่ระบุไว้ในกฎหมายว่าต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	ประโยชน์ตอบแทนตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนโดยรวมไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน มิใช่ประโยชน์ตอบแทนทุกรายการที่กำหนดไว้ในกฎหมายแต่ละฉบับ ทั้งนี้ การกำหนดว่าจะมีประโยชน์ตอบแทนอื่นประเภทใดและเป็นอัตราเท่าใด ก็อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชนในการพิจารณากำหนดตามลักษณะงานหรือภารกิจ และตามสายงาน/ตำแหน่งงานที่มีลักษณะเฉพาะก็ได้

๘) ประเด็นการแลกเปลี่ยนความเห็นอื่น ๆ

ประเด็น/คำถามจากที่ประชุม	คำตอบ
<p>กรณีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดให้องค์การมหาชนบางแห่งต้องจัดส่งรายได้คืนคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานซึ่งควรให้อิสระและความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณเช่นเดียวกับองค์การมหาชนโดยทั่วไป</p>	<p>องค์การมหาชนซึ่งมีบทบัญญัติตามกฎหมายเฉพาะให้ต้องส่งเงินคืนคลังเป็นรายได้ดังกล่าวนั้น ต้องดำเนินการสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจะมีบทบัญญัติให้ไม่ต้องนำส่งเงินเป็นรายได้แผ่นดิน แต่บรรดาเงินและรายได้ขององค์การมหาชนยังคงเป็นทรัพยากรภาครัฐซึ่งรัฐบาลมอบหมายให้คณะกรรมการองค์การมหาชนบริหารภายใต้อำนาจและความเป็นอิสระเพื่อปฏิบัติการกิจการที่กำหนดเท่านั้น โดยคณะรัฐมนตรียังคงอำนาจในการกำหนดให้องค์การมหาชนต้องส่งเงินคืนคลังหากมีเหตุผลความจำเป็นที่ย่อมได้</p>
ข้อคิดเห็น/ข้อสังเกตจากที่ประชุม	
<p>- เนื่องจากองค์การมหาชนมีความหลากหลายในหลายประเด็น ทั้งเรื่องภารกิจ งบประมาณและการบริหารจัดการ จึงควรมีการออกแบบการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ โดยคำนึงถึงความหลากหลายดังกล่าวด้วย</p> <p>- เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในขั้นตอนการชี้แจงงบประมาณต่อสภาผู้แทนราษฎรหรือวุฒิสภา ปรากฏยอดงบประมาณรายจ่ายที่เป็นงบเงินอุดหนุนซึ่งเป็นรายจ่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหลายองค์กร ได้แก่ องค์กรตามรัฐธรรมนูญหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งมิใช่ราชการส่วนกลางตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หน่วยงานในกำกับของรัฐ องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาตำบลและองค์กรระหว่างประเทศ นิติบุคคล เอกชนหรือกิจการอันเป็นประโยชน์สาธารณะเป็นจำนวน ๑,๑๒๒,๙๔๖.๕ ล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตั้งไว้ร้อยละ ๓๕.๓ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. ควรรวบรวมผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์การมหาชนทุกแห่งรวมทั้งประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากองค์การมหาชนเหล่านั้นต่อภาครัฐและประชาชนผ่านระบบ PO Portal ด้วยซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับชี้แจงในระหว่างการขอรับงบประมาณในอนาคตด้วย</p> <p>- สำนักงาน ก.พ.ร. อาจจัดทำระบบสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทาง (shared service) เช่น ระบบพัสดุ ระบบงบประมาณ ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบเงินเดือน ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งแม้จะเป็นการลงทุน แต่ก็ถือเป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์การมหาชนแต่ละแห่งในการจัดทำระบบดังกล่าว รวมทั้งเป็นการสนับสนุนการทำงานให้แก่องค์การมหาชนที่เพิ่งได้รับการจัดตั้งด้วย</p> <p>- ควรปรับปรุงแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกักเงิน การถือหุ้น หรือการเข้าเป็นหุ้นส่วนการเข้าร่วมทุนในกิจการของนิติบุคคลและการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญของ องค์การมหาชน ให้เกิดความชัดเจนและสามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะรายละเอียดหรือคำนิยามต่างๆ ที่ยังไม่ปรากฏในหลักเกณฑ์ดังกล่าว เช่น การร่วมลงทุน เป็นต้น</p>	

๒.๒ ข้อมูลสำคัญและแนวทางการทำงานเพิ่มเติมของ กพม. อ.กพม. และ สำนักงาน ก.พ.ร.

๑) เลขาธิการ ก.พ.ร. ขอความร่วมมือองค์การมหาชนเปิดเผยข้อมูลผ่านระบบ PO Portal ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสำคัญและผลการดำเนินการต่างๆ ขององค์การมหาชนต่อฝ่ายนโยบาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน

๒) สำนักงาน ก.พ.ร. จะให้ความสำคัญในการจัดการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นและแบ่งปันแนวทางการปฏิบัติต่อข้อหรือต่างๆ ระหว่างองค์การมหาชน ซึ่งอาจเคยมีคำตอบหรือแนวทางปฏิบัติซึ่งปรากฏในองค์การมหาชนอื่นหรือในกรณีใกล้เคียงกันมาแล้ว โดยจะเป็นประโยชน์สำหรับประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการองค์การมหาชนที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้งหรือสำหรับองค์การมหาชนที่เพิ่งได้รับการจัดตั้งด้วย