

□ มติคณะกรรมการที่ 18 กรกฎาคม 2549

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ครั้งที่ 4/2549 วันที่ 8 มิถุนายน 2549 ตามมติ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ครั้งที่ 4/2549 วันที่ 8 มิถุนายน 2549 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. รับความเห็นกระทรวงการคลัง และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งข้อสังเกต เพิ่มเติมของสำนักงบประมาณไปพิจารณา ก่อนดำเนินการแจ้งเวียนให้ส่วนราชการ ที่อยู่ปฏิบัติอยู่

□ มติคณะกรรมการที่ 3 เมษายน 2550

คณะกรรมการที่มีมติเห็นชอบตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เรื่องหลักเกณฑ์การจำแนกประเภทหน่วยงานของรัฐ ออกเป็น 4 ประเภท คือ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่

สาระสำคัญ มติคณะกรรมการที่ 3 เมษายน 2550

การจัดประเภทขององค์การมหาชน ตามกฎหมายจัดตั้ง

1) องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีจำนวน 21 แห่ง เช่น โรงพยาบาลบ้านแพ้ว สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและภูมิศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข เป็นต้น

2) องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ (หน่วยงานในกำกับ) เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข เป็นต้น

เกณฑ์การจัดตั้งองค์การมหาชน

การจัดตั้งองค์การมหาชนโดยทั่วไป ให้จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่องค์การมหาชนนั้น จำเป็นต้องใช้อำนาจรัฐฝ่ายเดียว (Unilateral Act) อันกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล กรณีการจัดตั้งกองทุนซึ่งยกเว้นกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายเงินคงคลัง หรือกรณีการจัดตั้งสถาบันคุณศึกษาของรัฐซึ่งต้องประสานปริญญาบัตร จึงให้ตราเป็นพระราชบัญญัติเฉพาะได้

□ มติคณะกรรมการวันที่ 24 กรกฎาคม 2550

คณะกรรมการมีมติเห็นชอบการซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐ และการเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อขอให้มีการตราพระราชบัญญัติ ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

สาระสำคัญ มติคณะกรรมการวันที่ 24 กรกฎาคม 2550 กรณีการขอจัดตั้งองค์กรราชการใหม่

1) ในการร่างกฎหมายเพื่อใช้บังคับกับเรื่องหนึ่งเรื่องใด ก็ตามไม่ควรมีข้อกำหนดในรายละเอียดให้มีการจัดตั้งองค์กรราชการใหม่ ทั้งสองประเภท คือ (1) องค์กรราชการที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์กรราชการ พ.ศ. 2542 (2) องค์กรราชการที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะหรือที่เรียกว่าหน่วยงานในกำกับของกระทรวงชื่นใหม่

2) การจัดตั้งองค์กรราชการโดยทั่วไป ให้ดำเนินการตามมติคณะกรรมการเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2550 คือ ให้จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์กรราชการ พ.ศ. 2542 โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติ เว้นแต่องค์กรราชการนั้น จำเป็นต้องใช้อำนาจรัฐฝ่ายเดียว (Unilateral Act) อันกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล กรณีการจัดตั้งกองทุนซึ่งยกเว้นกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายเงินคงคลัง หรือกรณีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐซึ่งต้องประสาทปริญญาบัตร จึงให้ตราเป็นพระราชบัญญัติเฉพาะได้

3) ให้กระทรวงที่ประสงค์จะจัดตั้งองค์กรราชการดำเนินการตามมติคณะกรรมการเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2549 โดยให้จัดทำคำขอ ประกอบคำขอส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำเสนอ ก.พ.ร. พิจารณา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ

□ มติคณะกรรมการวันที่ 22 เมษายน 2551

คณะกรรมการใน การประชุมเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2551 มีมติอนุมัติหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอว่างovernment บัญญัติองค์กรราชการใหม่ (ฉบับที่..) พ.ศ. มีสาระสำคัญ คือ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งกรรมการ ขององค์กรราชการใหม่ กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้อำนวยการขององค์กรราชการใหม่ กำหนดให้มีการดำเนินการสร้างผู้อำนวยการขององค์กรราชการใหม่

ภายในระยะเวลาที่กำหนด กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรมหาชน รวมทั้งปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรมหาชน และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยให้แก่ไขกฎหมายให้ consonant หรือมีอำนาจให้กรรมการพัฒนาจากตำแหน่งได้ตามแนวทางเดียวกับการ พัฒนาจากตำแหน่งของกรรมการรัฐวิสาหกิจที่ consonant หรือมีอำนาจให้ออกได้ และโดยที่คณะกรรมการบริการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ได้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร มหาชน และ consonant หรือได้มีมติเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2550 ให้ทุกกระทรวง ที่มีองค์กรมหาชนอยู่ในกำกับส่งข้อสังเกตดังกล่าวให้องค์กรมหาชนพิจารณา ดำเนินการต่อไปด้วย จึงให้ทุกกระทรวงที่มีองค์กรมหาชนอยู่ในกำกับเร่งรัดการ ดำเนินการตามมติ consonant หรือดังกล่าวด้วย

M E M O

ต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2549
ตามนโยบายสืบสานภารกิจ ก.พ.ร. ที่ นว 1200/ ว15 ลงวันที่ 11 กันยายน 2549



ที่ นร 1200/ว 15

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

11 กันยายน 2549

เรื่อง ขั้นตอนการจัดตั้งองค์กรมาชาน

เรียน (เวียนกระหลวง กรม ผู้อำนวยการองค์กรมาชาน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ นร 0504/8221 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2549

2. ขั้นตอนการจัดตั้งองค์กรมาชาน

3. แบบคำขอจัดตั้งองค์กรมาชาน

ด้วยคณะกรรมการรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2549 ลงมติเห็นชอบ
ขั้นตอนการจัดตั้งองค์กรมาชาน ตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ครั้งที่ 4/2549
วันที่ 8 มิถุนายน 2549 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอเรียนแจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องการขอจัดตั้งองค์กร
มาชานตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีดังกล่าว โดยให้กระหลวงที่ประสมศรัทธาตั้งองค์กรมาชานจัดทำคำ
ขอจัดตั้งองค์กรมาชาน ตามแบบที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือนี้ ส่งไปยังสำนักงาน
ก.พ.ร. เพื่อนำเสนอ ก.พ.ร. พิจารณา ก่อนนำเสนอบรรยากาศรัฐมนตรีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริลักษณ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กลุ่มพัฒนาระบบโครงสร้างราชการ

โทร. 0 2356 9940

โทรสาร 0 2356 9910

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1

รับที่ ๑๒๓ ๑๐๗/๖๒%

รับที่ ๒๓

รับที่ ๕๐๙๗/๖๒%

รับที่ ๕๐๙๖๔

รับที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๔๙

เวลา

ที่ ๘๙ ๐๔๐๔/๗๗๙

สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี

ที่ ๘๙๖๔

๑๘๐ กรกฎาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขั้นตอนการจัดตั้งองค์กรมหาชน

๒๔๓

เรียน เลขาอธิการ ก.พ.ร.

วันที่ ๒๖ ๐๙ ๔๙

ข้ามมูล หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ ๙๙ ๑๒๑๑.๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑/ สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ตัวนี้ที่สุด ที่ กค ๑๐๐๔.๓/๑๗๗๘
ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๙

๒/ สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ตัวนี้ที่สุด ที่ ๙๙ ๑๐๐๔.๓.๑/๑๗๗๗
ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๙

๓/ สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตัวนี้ที่สุด
ที่ ๙๙ ๑๒๑๕/๑๓๕๙ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๔๙

๔/ สำเนาหนังสือสำนักงานประกบประมาณ ที่ ๙๙ ๑๗๐๑๒/๔๗๙
ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๔๙

ตามที่ได้เสนอเรื่อง ขั้นตอนการจัดตั้งองค์กรมหาชน ไปเพื่อคณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา
ความเหมาะสมแล้วด้วย ดังนี้

กระทรวงการคลัง สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ และสำนักงานประกบประมาณ ได้เสนอความเห็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีด้วย
ความเหมาะสมโดยปากกานสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะกรรมการรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๙ ลงมติเห็นชอบข้อบังคับ
การจัดตั้งองค์กรมหาชน ตามมติคณะกรรมการพัฒนาบริหารการ (ก.พ.ร.) ครั้งที่ ๔/๒๕๔๙ วันที่ ๘
มิถุนายน ๒๕๔๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. รับความเห็นของกระทรวงการคลัง
และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งขอร้องเกตเพิ่มเติมของ
สำนักงานประกบประมาณไปพิจารณา ก่อนดำเนินการแจ้งเรียนให้ส่วนราชการซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรีได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตาม
บัญชีแบบภ้าที่ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

๗ - ๑

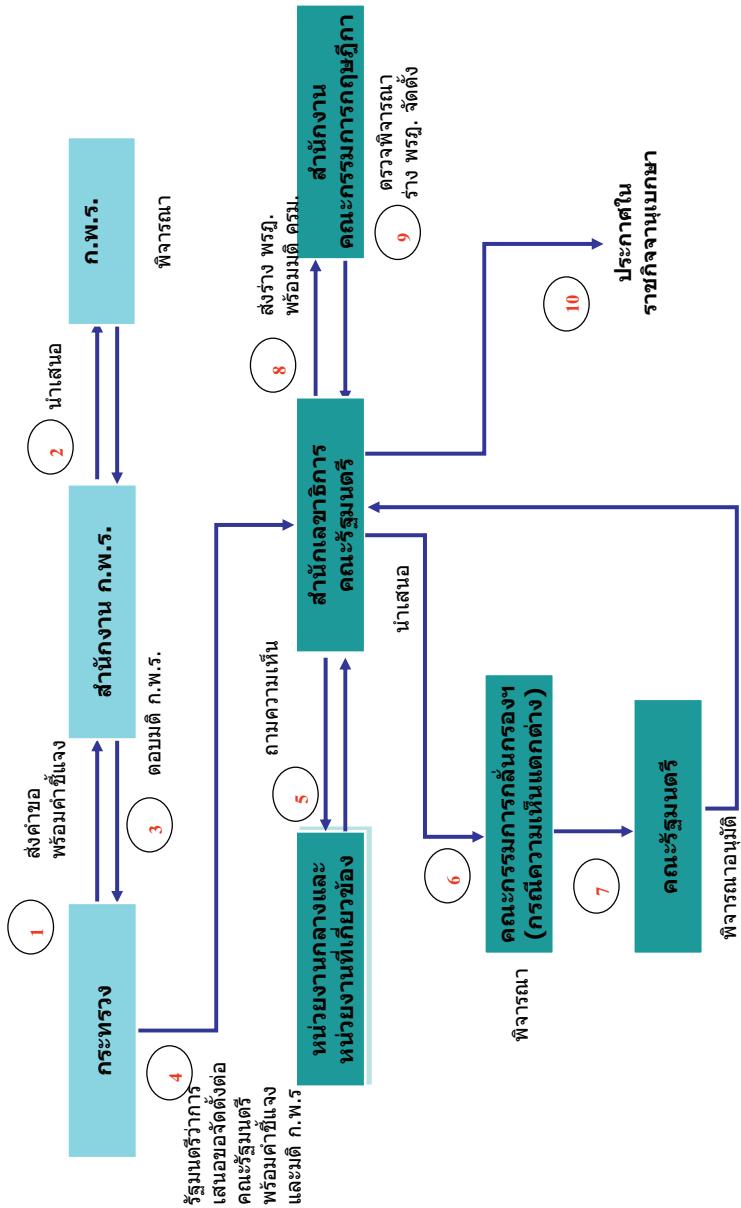
(นายสุรัช ญะประเสริฐ)
รองเลขาอธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาอธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรี

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๐ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๒๙

โทรสาร ๐ ๒๒๕๐ ๕๐๖๕ [๔๔๒-๒๕๐๑๔] www.cabinet.thaigov.go.th

ขั้นตอนในการขอจดตั้งองค์กรมหำชน



แบบคำชี้แจงประกอบการขอจัดตั้งองค์กรมหาชน

องค์กรมหาชนในที่นี้ครอบคลุมองค์กรมหาชน 2 รูปแบบ คือ

- 1) องค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542
- 2) หน่วยงานในกำกับของกระทรวงที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะ เช่นเดียวกับองค์กรมหาชน ตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542

ในการขอจัดตั้งองค์กรมหาชน ให้กระทรวงที่ประسังจะขอจัดตั้งองค์กรมหาชน จัดทำรายละเอียดประกอบการพิจารณา ตามแบบคำชี้แจงประกอบการขอจัดตั้งองค์กรมหาชน โดยมีสาระที่ครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

1. เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง

ต้องระบุเหตุผลความจำเป็นของงานที่จะจัดตั้งเป็นองค์กรมหาชนให้ชัดเจน ได้แก่

- 1) เมื่อจัดตั้งขึ้นแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของชาติในด้านใด
- 2) เหตุใดจึงจำเป็นต้องจัดตั้งเป็นหน่วยงานในรูปแบบองค์กรมหาชน
- 3) เหตุผลของการที่องค์กรรูปแบบส่วนราชการไม่สามารถดำเนินภารกิจนั้น ๆ ได้ รวมทั้งเหตุผลของการที่ไม่จัดตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริการรูปแบบพิเศษ ตลอดจนเหตุผลของไม่สามารถถ่ายโอนให้เป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือให้ภาคเอกชนดำเนินการ
- 4) เหตุผลที่แสดงว่าการจัดตั้งเป็นองค์กรมหาชนจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารราชการ สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และ/ หรือสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างไร และประชาชนจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างไร

2. ภารกิจที่จะดำเนินการ บทบาทขององค์กรมหาชน

ต้องระบุให้ชัดเจนว่า

- 1) องค์กรมหาชนที่จะจัดตั้งมีกรอบภารกิจอะไรบ้างที่จะดำเนินการ บทบาทขององค์กรมหาชนนั้นคืออะไร มีอำนาจหน้าที่อย่างไร มีความแตกต่างจาก

การดำเนินกิจการของส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐที่มีบทบาท
เกี่ยวข้องกันอย่างไร

- 2) ต้องจำแนกภารกิจให้ชัดเจนว่า ภารกิจใดเป็นภารกิจขององค์กรมหาชน
ภารกิจใดเป็นภารกิจของส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงาน
อื่น ๆ
- 3) และมีระบบการดำเนินงานและระบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนอย่างไร
ทั้งนี้ ในการนี้ที่จะจัดตั้งเป็นองค์กรมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน
พ.ศ. 2542 ต้องเป็นภารกิจที่สอดคล้องกับมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน
พ.ศ. 2542

สำหรับองค์กรมหาชนที่จะจัดตั้งตามพระราชบัญญัติในพะจะต้องแสดง
เหตุผลความจำเป็นของการที่ต้องใช้อำนาจรัฐในการกระทบกับสิทธิเสรีภาพของ
ประชาชนในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจของหน่วยงาน

3. ร่างแผนการดำเนินงานขององค์กรมหาชน

หมายถึงร่างแผนกลยุทธ์ (Strategic plan) และแผนธุรกิจ (business plan)
ขององค์กรมหาชน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด
ผลการดำเนินงานจำแนกเป็นรายปี ในระยะเวลาปีที่ 1-3 ของการจัดตั้งองค์กร
มหาชน เพื่อแสดงแผนที่เดินทาง (road map) ของการดำเนินภารกิจขององค์กร
มหาชน

ซึ่งจะถูกกำหนดเป็นข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการและรัฐมนตรี รัฐมนตรีรักษาการ
ตามพระราชบัญญัติฯ และองค์กรมหาชน ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนด 3 ปีของการจัดตั้ง
ก.พ.ร. มีหน้าที่ในการประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการต่อไปเพื่อพิจารณาความคุ้มค่า
และผลสัมฤทธิ์ของการจัดตั้งองค์กรมหาชนแห่งนั้น

ทั้งนี้ จะต้องคาดการณ์ถึงกำหนดการบูรณะขององค์กรมหาชน โดยต้อง¹
นำเสนอว่าองค์กรมหาชนที่จะจัดตั้งจะดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
ในระยะเวลาปี

4. ร่างแผนการเงิน (Financial Proposal)

- 1) ต้องระบุถึงแผนรายรับว่าที่มาของทุน และรายได้ที่จะใช้สนับสนุนการดำเนิน
งานขององค์กรมหาชน ในระยะ 4 ปีแรก โดยให้ระบุรายละเอียดของ
งบประมาณที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิมหรือเงินอุดหนุนรายปี เงินอุดหนุน

จากภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น สำหรับค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บจะต้องระบุรายละเอียดด้วยว่า จะเรียกเก็บเป็นเงินเท่าใด รวมทั้งรายได้อื่น ๆ ขององค์การมหาชนจะมาจากทางใดได้บ้าง

- 2) และต้องระบุถึงแผนรายจ่ายในรายละเอียดว่าจะใช้เงินปีละเท่าไหร่ โดยเฉพาะในระยะ 4 ปีแรก จะใช้จ่ายเงินในกิจกรรมใด ผลผลิตของแต่ละกิจกรรมได้แก่อะไรบ้าง

5. แผนการจัดตั้งหรือแผนการถ่ายโอน (*Transition Plan*)

ให้ระบุแผนการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กำหนดกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในชั้นต้น

ให้กล่าวที่เปลี่ยนสภาพมาจากการหน่วยงานของรัฐเดิม ให้ระบุว่าจะมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนราชการหรือหน่วยงานใด เมื่อจัดตั้งขึ้นแล้วจะมีการยุบเลิกหรือรวมหน่วยงานใดเข้ากับองค์การมหาชน จะมีการถ่ายโอนภารกิจ กิจการ จำนวนหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน บุคลากร จากส่วนราชการหรือหน่วยงานใดบ้าง

6. โครงสร้างการบริหารและการดำเนินกิจการ

- 1) ต้องระบุโครงสร้างองค์กรบริหาร ประกอบด้วย คณะกรรมการและผู้อำนวยการ โดยต้องระบุองค์ประกอบของคณะกรรมการให้ชัดเจน สำหรับผู้อำนวยการอาจจะเรียกชื่อตำแหน่งเป็นอย่างอื่นก็ได้ แต่ต้องระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง

สำหรับกรณีองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรา 19 และมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

- 2) รวมทั้ง ระบุวิธีการทำงาน และแนวทางการดำเนินกิจการ การบริหาร ทรัพยากรขององค์การมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่

7. ระบบการกำกับและประเมินผล

ต้องระบุบทบาทของรัฐมนตรีในการกำกับดูแลกิจการขององค์การมหาชน และกรอบในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์การมหาชน

8. ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้ง

ให้หน่วยงานที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนจัดทำร่างกฎหมายจัดตั้งหน่วยงานซึ่งอาจเป็นพระราชบัญญัติหรือพระราชบัญญัติ

สำหรับกรณีขององค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ต้องจัดทำร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชน โดยจะต้องมีรายละเอียดตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

9. รายละเอียดอื่น ๆ

ได้แก่ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ในภารกิจที่จะจัดตั้ง เป็นองค์การมหาชน โดยเสนอหลักฐานของการสำรวจความคิดเห็น หรือการจัดประชุมสัมมนา หรือเอกสารอื่น ๆ ที่แสดงถึงความเห็นที่เป็นทางการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นอกจากนั้น อาจระบุรายละเอียดอื่น ๆ ที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการพิจารณา หรือที่เป็นประเด็นสำคัญที่นักหนึกจากที่ระบุข้างต้น เช่น นโยบายและแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน ความเห็นชอบจากคณะกรรมการต้องในโครงการ หรือแผนงานสำคัญ ๆ การทำบันทึกข้อตกลงในโครงการ หรือแผนงานความร่วมมือระหว่างองค์การมหาชนกับหน่วยงานอื่น ข้อมูลเชิงสถิติแสดงปริมาณความต้องการผลผลิตขององค์การมหาชน เป็นต้น

Template 1: เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้งองค์กรตามกฎหมาย

1. เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้งองค์กรตามกฎหมาย
 - 1.1 เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งองค์กรตามกฎหมาย
 - 1.
 - 2.
 -
 - 1.2 เหตุผลขององค์กรที่ไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมแบบส่วนราชการ
 - 1.
 - 2.
 -
 - 1.3 เหตุผลขององค์กรที่ไม่จัดตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ
 - 1.
 - 2.
 -
 - 1.4 เหตุผลขององค์กรที่ไม่จัดตั้งเป็นหน่วยงานธุรกิจแบบพิเศษ
 - 1.
 - 2.
 -
 - 1.5 เหตุผลขององค์กรไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมองค์กรภาคธุรกิจและห้องเรียน หรือทางภาคอุดมศึกษาในบางกรณี
 - 1.
 - 2.
 -
 - 1.6 ประปักษ์ขององค์กรหรือหน่วยงาน
 - 1.
 - 2.
 -
 - 1.7 ประปักษ์ของหน่วยงานฯ ต่อไปเพื่อชี้แจงการขอจัดตั้งองค์กรตามกฎหมาย
 - 1.
 - 2.

Template 2: ภารกิจ บทบาทขององค์กรตามหัวข้อ

2.1 ภารกิจขององค์กรตามหัวข้อ

1.

2.

2.2 บทบาทขององค์กรตามหัวข้อ

1.

2.

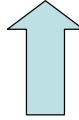
2.3 อำนาจหน้าที่ขององค์กรตามหัวข้อ

1.

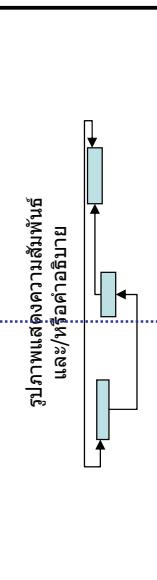
2.

2.4 ความแตกต่างกันของการใช้ชื่อหน่วยงานอื่นที่ส่งเสริมหัวข้อ

ตารางแสดงองค์กรตามหัวข้อ หน้าที่				
หน่วยงาน	หน่วยงาน หน้าที่ต่อไป	หน่วยงาน หน้าที่ต่อไป	หน่วยงาน หน้าที่ต่อไป	...
องค์กรภายนอก				
หน่วยงาน 1				
หน่วยงาน 2				



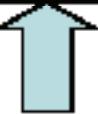
2.5 ระบบการติดตามงานและรายงานความสำเร็จระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



**Template ๓๔-แบบประเมินผลการสอน
ประจำชั้นเรียนรายวิชาต่อเนื่องกัน**
(หน้า ๑-๓)

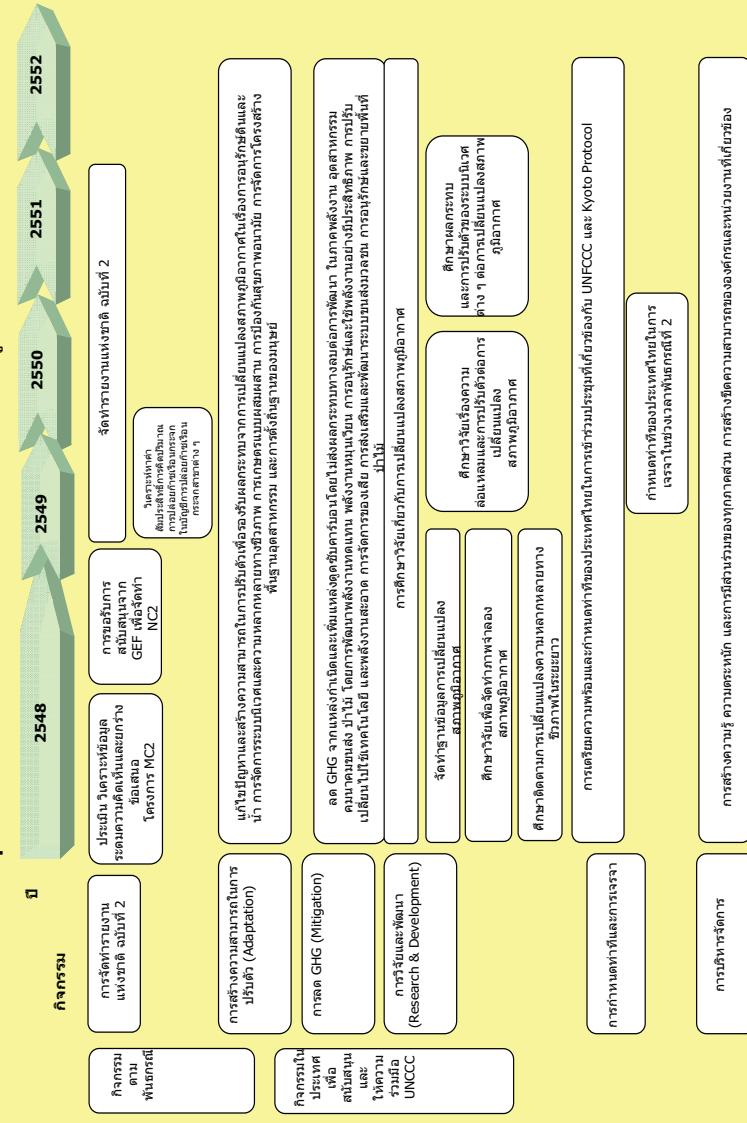
ผลการสอนของครุภาระสอน				
ประจำชั้นเรียนรายวิชาต่อเนื่องกัน				
ประจำชั้นเรียนรายวิชาต่อเนื่องกัน				
ผู้สอน/ผู้สอนที่ (บุคลากร)	ลักษณะ การสอน	ผู้เรียน/ (กลุ่มศึกษา)	ผลลัพธ์	
			ดี	พอ
1.		1.1	ผลลัพธ์	
			ดี	พอ
			ไม่ดี	
2.		2.1	ผลลัพธ์	
			ดี	พอ
			ไม่ดี	
3.		3.1	ผลลัพธ์	
			ดี	พอ
			ไม่ดี	

ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการสอน		
รายวิชา	ผลลัพธ์	หมายเหตุ
1.	1.1	
2.	2.1	
3.	3.1	
	3.2	



ตัวอย่าง Road Map

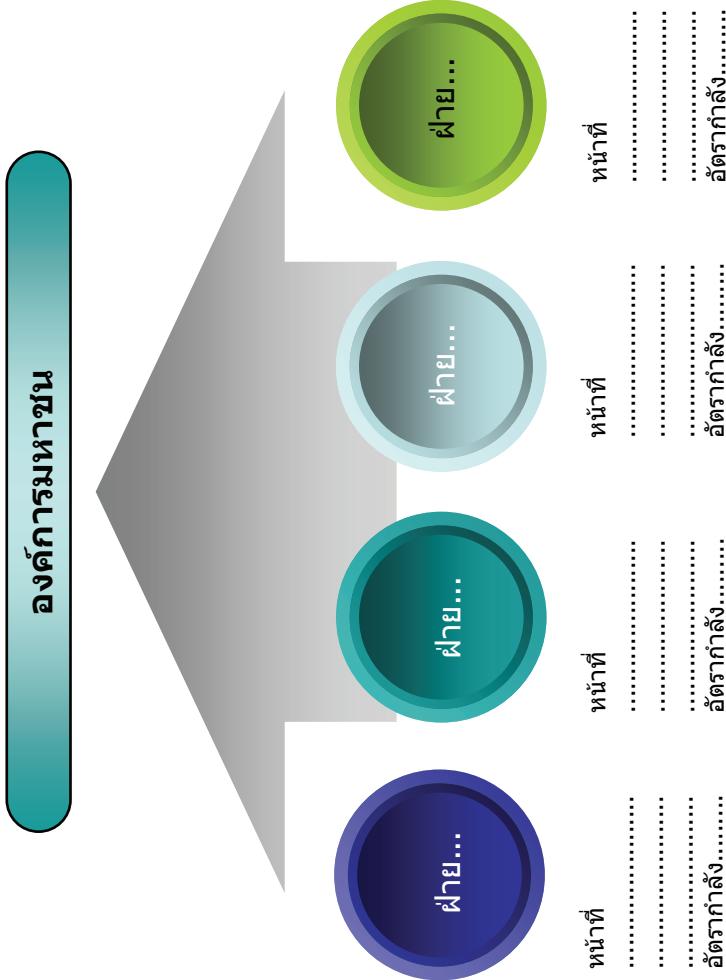
Road Map การดำเนินงานด้านการจัดการเรียนแบบกล่องสู่ภาคการค้า



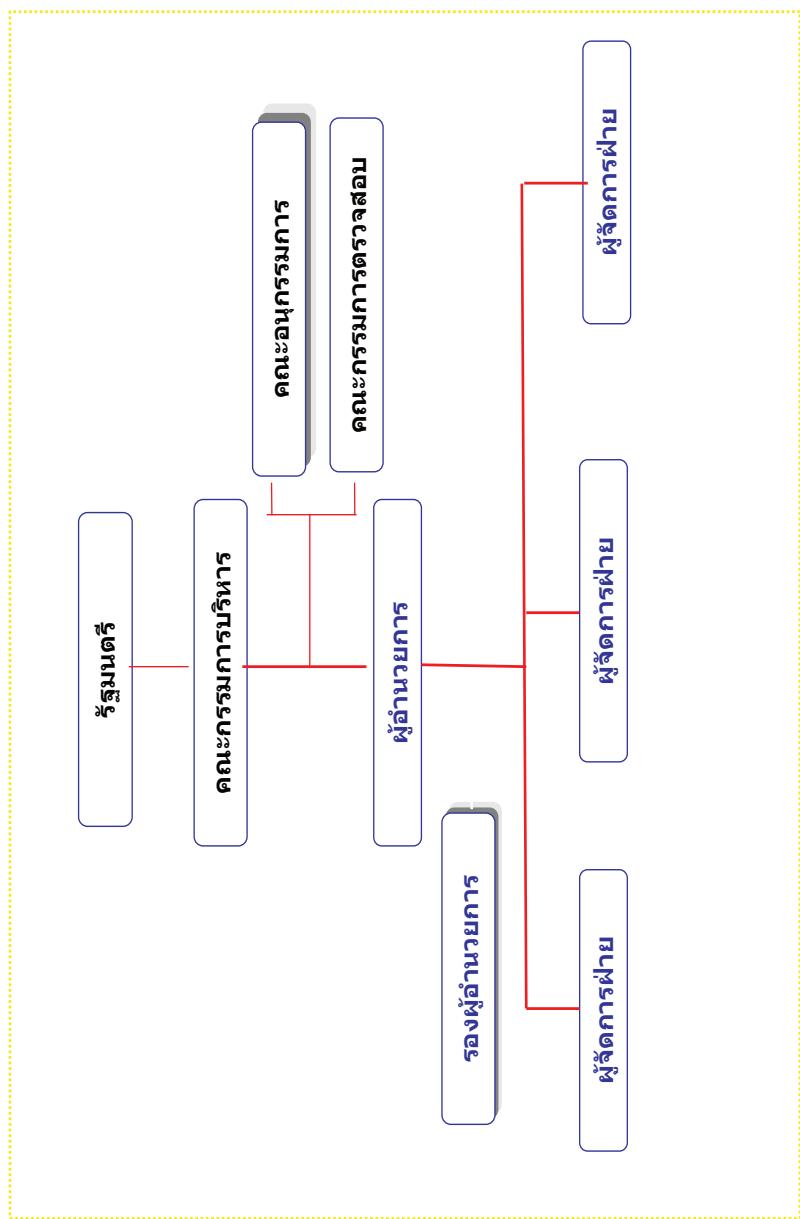
Template 4: ร่างแผนการเงินขององค์กรตามหนาแน่น 4 ปี

ประมาณการรายรับและรายจ่ายขององค์กร					
	รายละเอียด	รายรับ ^(บาท)	รายจ่าย ^(บาท)	ส่วนต่างที่รัฐต้องอุดหนุน	หมายเหตุ ชน แหล่งที่มาของเงิน
ปีที่ 1	ค่าตอบแทนนักการ ศึกษา				
	ค่าเช่าสำนักงาน/ค่าที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้าง				
	ค่าใช้จ่ายในการบริหารสำนักงาน				
	รายจ่ายเบ็ดเตล็ด				
	รายได้จากการ ---				
ปีที่ 2					
ปีที่ 3					
ปีที่ 4					

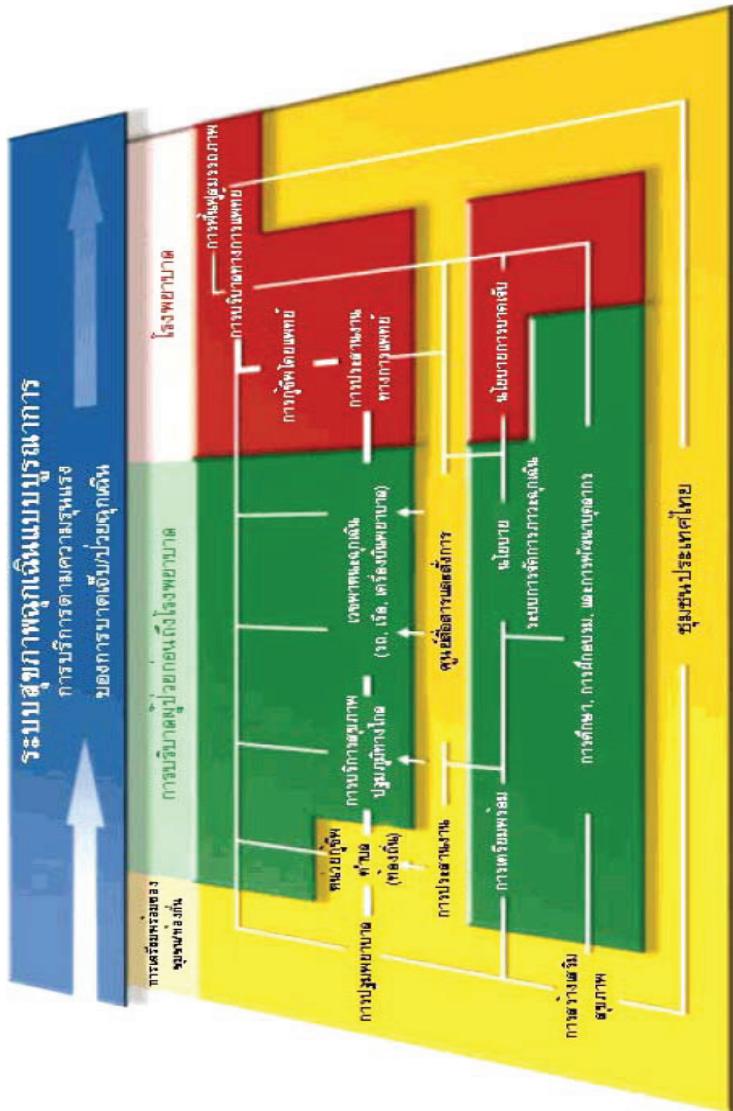
Template 5: กรอบโครงสร้างขององค์การตามมาตรฐาน



ตัวอย่าง Template 6: โครงสร้างการบริหารขององค์กรตามมาตรฐาน



ตัวอย่าง Template 6: วิธีการดำเนินงานขององค์กรตามหน้าที่



Template 7: แนวทางของรัฐมนตรีในการกำกับดูแลและการอนุการประเมินผลองค์การมหาชน

7. ระบบการกำกับและประเมินผล

องค์กรมหาชนและแนวทางการกำกับและประเมินผลต้องนี้

7.1 การกำกับดูแลด้านนโยบาย

.....

.....

.....

.....

7.2 การกำกับดูแลด้านธรรมาภิบาลเชิงปรับปรุงงาน

.....

.....

.....

.....

7.3 การกำกับดูแลด้านผลการดำเนินงาน

.....

.....

.....

ตัวอย่าง Template 8: ร่างพระราชบัญญัติของคณะกรรมการพัฒนาฯ

- ก.พ.ร. ๒๕๔๒
๑. ชื่อขององค์กรนายนาย
๒. ที่ตั้งของสำนักงานในเบญจมบุรี
๓. วัดป่าประสงค์ และอวanaจาระทำกรกิจการตามๆ ภายในขอบเขตฯ ประจำปี พ.ศ.๒๕๔๒ ประจำปี พ.ศ.๒๕๔๒
๔. องค์ประกอบของคณะกรรมการ ดูและสมบูรณ์แล้วลักษณะดังหัวน้ำ วาระการดำเนินการ
๕. คณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำเนินการ พัฒนาฯ และอำนาจหน้าที่
๖. คณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของเจ้าหน้าที่ขององค์กรนายนาย
๗. ทุน รายได้ งบประมาณ และทรัพย์สิน
๘. การบริหารงานบุคคล สังคมศิลปะและสหกิจประโยชน์อื่น
๙. การกำกับดูแล การตรวจสอบ และการประழมินผลงานขององค์กรนายนาย
๑๐. การยกเลิกองค์กรนายนายในกรณีที่องค์กรนายนายต้องชี้แจงเพื่อดำเนินกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการเฉพาะกิจ หรือต้องชี้แจงโดยภารหนเดียวแล้วล้างสิ่ง
๑๑. ข้อกำหนดอื่นๆ อันจำเป็นเพื่อกิจการขององค์กรนายนายไปโดยเรียบเรียงและ
๑๒. รัฐมนตรีผู้รักษาการตัวแทนพระราชนายก
- แบบสิทธิ์

ตัวอย่าง Template 9: รายละเอียดอื่นๆ

1. ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ในภารกิจที่จะจัดตั้งเป็นองค์กรตามมาชาน

1.1 ความเห็นของส่วนราชการได้แก่

1.2 ความเห็นของ.....

2. นโยบายและแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรตามมาชาน

.....

3. ความเห็นของภาคบุคคลซึ่งมุ่งมั่นรักในโครงการ หรือแผนงานสำคัญๆ

.....

4. การทำน้ำที่ขอทดลองในโครงการ หรือแผนงานตามร่วมมือระหว่างองค์กรตามมาชานเท่านั้น

.....

5. ข้อมูลเชิงสถิติแสดงปริมาณความต้องการผลผลิตขององค์กรตามมาชาน

.....

M E M O

รายละเอียดของหลักเกณฑ์สำคัญตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรี

มติคณะกรรมการรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547

- หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประจำชั้นต่อตำแหน่งอื่นของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน
- หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประจำชั้นต่อตำแหน่งอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์กรมหาชน
- การพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๔๐๙/๑๒๘๙๒

สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐธรรมนูญ
ท่าเนียบรัฐบาล กกม. ๑๐๓๐๐

วันที่ กันยายน ๒๕๔๗

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนฯ หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมฯ และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

ข้อสังเขป หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนมาก ที่ นร ๐๔๐๙.๑/๔๙๖ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗

ตามที่ได้เสนอติดคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนฯ หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมฯ และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน ไปเพื่อคุณรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะกรรมการรัฐธรรมนูญ คณะที่ ๘ (ฝ่ายกฎหมาย ระบบราชการ และการประปาสัมพันธ์) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษัย เครื่อง官) เป็นประธานกรรมการ พิจารณาแล้วมีประเด็นอภิปรายและมติ ดังนี้

๑. ประเด็นอภิปราย

๑.๑ ปัจจุบันมีองค์การมหาชน รวม ๒๕ องค์การ เป็นองค์การที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑๗ องค์การ และจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน ๘ องค์การ ซึ่งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ มาตรา ๓๔ บัญญัติให้คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อوانวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด และมาตรา ๒๖ บัญญัติให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการ โกรธันเปี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด สำหรับองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ถูกหมายจัดตั้งองค์การมหาชนนั้น ได้บัญญัติให้คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อوانวยการและเบี้ยประชุมได้เอง โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี จึงเห็นควรจะกำหนดกรอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อوانวยการและเบี้ยประชุมขององค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติเฉพาะให้อยู่ในหลักเกณฑ์เดียวกัน

๑.๒ รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชนควรมีอำนาจกำหนดอัตราเงินเดือนเริ่มต้น และเลื่อนขึ้นเป็นระยะๆ ตามตัวชี้วัดผลงานภายในการอัญสัญญา โดยแต่ละกลุ่มอาจได้รับเงินเดือนเริ่มต้น

/ ในทำกัน ...

ไม่เท่ากันตามความเหมาะสมของลักษณะงาน นอกจากนี้ควรมีอ่านจารกานด์ต่อตอนแทนของพนักงาน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ขององค์การมาชันและควบคุมให้มีการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมาชันดำเนินการด้วยประสังค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ด้วยชัด ผลผลิตในการดำเนินงาน และกรอบวงเงินค่าตอบแทนของผู้อำนวยการ และนำเสนอด.ก.พ.ร. ทราบ ก่อนที่จะประกาศรับสมัครผู้อำนวยการองค์การมาชัน ทั้งนี้ กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทุกประเภท เช่น เงินเดือน เงินค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการและอนุกรรมการ หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี หากองค์การมาชันได้สามารถปฏิบัติตามได้ ให้นำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณาเป็นรายๆ ไป

๑.๓ หลักเกณฑ์ควรให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เว้นแต่ องค์การมาชันที่มีผู้อำนวยการองค์การมาชันปฏิบัติหน้าที่ด้านสัญญาอยู่แล้ว และได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า อัตราตามที่หลักเกณฑ์ใหม่กำหนด เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ เป็นต้น ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลรับไปดำเนินการจัดทำข้อตกลงกับผู้อำนวยการองค์การมาชันที่ยังไม่หมด สัญญาจ้างและอยู่ในขั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าหลักเกณฑ์ใหม่ โดยอาจนำส่วนต่างของเงินเดือนที่ได้รับเดิม กับเงินเดือนใหม่ไปปัจจัยเป็นเงินตอบแทนในลักษณะอื่น เช่น เงินรางวัล เป็นต้น

๑.๔ เห็นควรให้ศูนย์ส่งเสริมศิลปะฯระหว่างประเทศ จัดอยู่ในกลุ่มองค์การมาชันกลุ่มที่ ๑ เนื่องจากเป็นองค์การมาชันที่จัดตั้งเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐ เฉพาะด้าน

๑.๕ เบี้ยประชุมอนุกรรมการขององค์การมาชัน เห็นควรให้ได้รับเป็นรายเดือน

๑.๖ ควรให้สำนักงาน ก.พ.ร. เวงรัดการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย องค์การมาชัน เพื่อกำหนดให้องค์การมาชันอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงที่มีบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับองค์การมาชันอย่างแท้จริง ซึ่งอาจกำหนดให้กระทรวงหนึ่งมีองค์การมาชันได้เพียง องค์การเดียว โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในหลาย ๑ ด้านได้

๑.๗ ควรให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมาชันตรวจสอบผลการดำเนินงาน หากผลการประเมินพบว่า องค์การมาชันได้ดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไม่คุ้มค่า กับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตลอดจนไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการ และรายงานคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อลงจ่ายเงินอุดหนุนประจำปีให้องค์การมาชัน หรือยุบเลิก องค์การมาชัน ตามควรแก่กรณี

๒. นิติคดีการกลั่นกรองฯ

๒.๑ เห็นควรให้ความเห็นชอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือน และประไชช์น์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน และการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประไชช์น์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการขององค์การมหาชนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยให้แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๒.๑.๑ สูญเสียส่วนคิดเปอร์เซนต์ระหว่างประเทศ เห็นควรจัดให้อ้อยในกลุ่มที่ ๑ เนื่องจากเป็นองค์กรเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเจ้าหน้าที่

๒.๑.๒ เบี้ยประชุมของอนุกรรมการให้ได้รับเป็นรายเดือน

๒.๑.๓ กรณีองค์การมหาชนที่ผู้อำนวยการได้รับอัตราเงินเดือนและประไชช์น์ตอบแทนอื่นสูงกว่าหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลรับไปดำเนินการเจรจาจัดทำข้อตกลง กับผู้อำนวยการที่ยังอยู่ในอาชญาลักษณะอ้าง โดยอาจนำส่วนต่างของเงินเดือนที่ได้รับเดิมกับเงินเดือนตามอัตราใหม่ไปจ่ายเป็นเงินตอบแทนในลักษณะอื่น เช่น เงินรางวัล เป็นต้น

๒.๑.๔ การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำ ในระยะเริ่มแรกไม่ควรกำหนดไว้ให้ใกล้เคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนลงกล้าวได้ตามผลงานเป็นระยะๆ ตลอดอายุสัญญา

๒.๒ เห็นควรให้แก้หลักเกณฑ์ตามข้อ ๒.๑ ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

๒.๓ เห็นควรให้ความเห็นชอบการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผล องค์การมหาชนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

๒.๔ เห็นควรกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เป็นประภุณ เป็นต้น ให้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี หากองค์การมหาชนไม่สามารถดำเนินการให้อ้อยในกรอบวงเงินดังกล่าวได้ ให้นำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี พิจารณายกเว้นเป็นรายๆ ไป

๒.๕ ในกรณีของผู้อำนวยการขององค์การมหาชน เห็นควรให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแล และคณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดวัดถูกประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทน และแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบก่อนประกาศรับสมัครผู้อำนวยการ ทั้งนี้ เพื่อความโปร่งใส และเพื่อประไชช์น์ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปด้วย

๗.๖.๖ ...

๒.๖ ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน และ ก.พ.ร. ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนดัง ๆ หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน หรือไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง หรือมีความซ้ำซ้อนกัน ให้พิจารณาถูกเลิก หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป ทั้งนี้ ให้ ก.พ.ร. รับไปพิจารณาด้วยว่า เพื่อให้เกิดความประยัคและมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการหนึ่ง ๆ อาจทำหนดให้มีองค์การมหาชนเดียว แต่ภายใต้ต้ององค์กรนั้นอาจมีหน่วยที่มีภารกิจเฉพาะด้านหลาย ๆ หน่วยได้

คณะกรรมการและรัฐมนตรี คณะกรรมการติดตามติดตามการ กลั่นกรองเรื่องเสนอคณะกรรมการ คณะกรรมการ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ อนุมัติตามมติคณะกรรมการ กลั่นกรองเรื่องเสนอคณะกรรมการ คณะกรรมการ ๘ (ฝ่ายกฎหมาย ระบบราชการ และการประชาสัมพันธ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแบบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

เรน พิจิตร

(นางสาวรินทร์ วนิสุทธิ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารการประชุมคณะกรรมการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการคณะกรรมการ

สำนักบริหารการประชุมคณะกรรมการ
โทร. ๐ ๒๖๕๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๓๒๕-๓๒๖
โทรสาร ๐ ๒๖๕๐ ๕๐๑๔
[T/๙๙๙]

**หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ
ผู้อำนวยการองค์การมหาชน
และหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ
ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชน**

ด้วยคณวรรษฐ์มุนต์รีจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นครึ่งปีของเมืองที่กับองค์การมหาชนในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และจะต้องกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ของคณวรรษฐ์มุนต์รีในการกำหนดให้คณะกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา 26 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ก.พ.ร. จึงได้เสนอคณวรรษฐ์มุนต์รีเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าว ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ องค์การมหาชน

1.1 หลักการในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1) องค์การมหาชน หมายถึง องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณูปโภคในลักษณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

2) องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐเมื่อเทียบหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวิชาชีวศึกษา มีสถานะขององค์กรอยู่ระหว่างส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

3) ก.พ.ร. เป็นผู้มีอำนาจตามที่คณวรรษฐ์มุนต์รีมอบหมายในการประเมินค่างานและพิจารณาจัดก่อร่ององค์การมหาชน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติความรับผิดชอบในการบริหารงาน มิติประสบการณ์ของผู้บริหาร และมิติสถานการณ์ผลจากการประเมินค่างานสามารถจัดก่อร่ององค์การมหาชน ให้เป็น 3 กลุ่ม (รายละเอียดตามข้อ 1) ของ 1.3)

4) ให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนเป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามช่วงอัตรา

ค่าตอบแทนตามการจัดกลุ่มขององค์กรมหาชน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติฯ ก้าวต่อไป

5) อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

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

(2) ค่าตอบแทนผันแปร เป็นค่าตอบแทนที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ (รายละเอียดตาม 1.4)

6) บัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรมหาชนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการ เพาะผู้อำนวยการ นอกจากจะต้องเข้าและออกตามวาระที่มีในสัญญาและข้อตกลงเป็นการเฉพาะตัวแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมหาชนต่อคณะกรรมการโดยตรง ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมหาชนที่ผูกพันอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้ ดังนั้นอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการจึงไม่เป็นปัจจัยในการปรับอัตราเงินเดือนหรือการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมหาชน

7) การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการดำเนินถึง

(1) สภาพกิจการขององค์กรมหาชน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน ความคุ้มค่า ราคากลาง ความเสมอภาค ความยุติธรรม และไม่เป็นภาระงบประมาณ ด้านรายจ่ายประจำของรัฐบาลเกินควร

(2) รายได้ขององค์กรมหาชน

(3) คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงานในอดีต และผลงานที่คาดหวังที่ผู้อำนวยการจะสร้างให้แก่องค์กร

(4) ความจำเป็นขององค์กรมหาชนในแต่ละช่วงที่อาจจะต้องการผู้อำนวยการที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านซึ่งในองค์กรมหาชน หนึ่ง ๆ อาจจะมีการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้อำนวยการที่แตกต่างกัน ในแต่ละช่วงเวลา

ทั้งนี้ ให้ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในช่วงของขั้นต่ำและขั้นสูงที่กำหนด

8) เงื่อนไขของการได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ

(1) ให้องค์กรมหาชนกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

สำหรับองค์กรมหาชน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก 30 ของเงินอุดหนุนประจำปี หากองค์กรมหาชนไม่สามารถดำเนินการให้อยู่ในกรอบงบเงินดังกล่าวได้ ให้นำเสนอคณะกรรมการร่วมต่อไป

(2) ในการสรุหาผู้อำนวยการขององค์กรมหาชน เห็นควรให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลและคณะกรรมการของค์กรมหาชนกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทน แล้วแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบก่อนประกาศรับสมัครผู้อำนวยการ ทั้งนี้ เพื่อความโปร่งใส และเพื่อประโยชน์ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปด้วย

(3) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำ ในระยะเริ่มแรกไม่ควรกำหนดให้ใกล้เคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวได้ตามผลงานเป็นระยะๆ ตลอดอายุสัญญา

(4) ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์กรมหาชน และ ก.พ.ร. ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรมหาชนต่าง ๆ หากองค์กรมหาชนได้ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน หรือไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง หรือมีความซ้ำซ้อนกัน ให้พิจารณายกเลิกหรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.2 องค์ประกอบของอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ประกอบด้วย

$$\text{ค่าตอบแทนรวม} = \text{ค่าตอบแทนพื้นฐาน} + \text{ค่าตอบแทนผันแปร} \\ (100\% + 25\%) \quad (25\%)$$

ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายรวมถึง เงินเดือนประจำ (base salary) และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็น ตัวเงิน (cash allowance) และจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรือคุบติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน (performance based pay) โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานล้วนปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินเดือนประจำ

1.3 หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐาน

1) การประเมินค่างาน พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 มิติ คือ

(1) **มิติด้านความรับผิดชอบในการบริหารงาน** เป็นการประเมินในแง่ของลักษณะภารกิจที่แตกต่างกันในด้านผลกระทบที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานขององค์กร ขนาด ขอบเขต และความซับซ้อนในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์กร โดยพิจารณาจากเทคนิคหรือเทคโนโลยีที่ใช้ ความหลากหลายของผู้รับบริการ ขอบเขตความครอบคลุมของการให้บริการ ตลอดจนผลกระทบที่มีต่อส่วนรวมขององค์กรมหาชนนั้น ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทยโดยส่วนรวม

(2) **มิติด้านประสิทธิภาพของผู้อำนวยการ** เป็นการประเมินในแง่ความรู้ ความสามารถของผู้อำนวยการที่ต้องการในการบริหารองค์กรมหาชน ทั้งความรู้วิชาการ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการบริหารองค์กรมหาชน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ต้องใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารในการบริหารองค์กรมหาชน

(3) **มิติด้านสถานการณ์** เป็นการประเมินในแง่ความสำคัญของภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรมหาชนที่มีต่อความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการให้เกิดผลในระยะเวลาอันสั้นหรือจำกัด รวมถึงความจำเป็นในแต่ละช่วงที่อาจจะต้องการผู้อำนวยการที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านที่แตกต่างกัน

กลุ่มองค์กรมหาชน การประเมินค่างานที่พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 มิติข้างต้น สามารถจัดกลุ่มขององค์กรมหาชน ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

<p>กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน</p>	<p>องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญเฉพาะด้านของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายใต้ระยะเวลาจำกัด ซึ่งต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารเครือข่ายหรือการบริหารองค์กรที่มีสาขา ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งนี้องค์การมหาชนที่จะถูกจัดลงในกลุ่มที่ 1 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรัฐมนตรี</p>
<p>กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้าน หรือสาขาวิชาการ</p>	<p>องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่ใช้วิชาชีพระดับสูงชั้นขั้น หรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมาย ในการเริ่มต้น หรือสร้างนวัตกรรม ที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะ และความสามารถในการบริหารองค์กรที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศหรือต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการร่วมมือกับต่างประเทศ</p>
<p>กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป</p>	<p>องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ดำเนินงานศึกษาวิจัยทั่วไป หรืองานบริการทั่วไป หรืองานปกติประจำ หรืองานให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า / ผู้รับบริการเฉพาะ ครอบคลุมในขอบเขตจำกัด ใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรขนาดเล็กที่มีธุกรรมไม่หลากหลาย</p>

- 2) การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน : เงินเดือนประจำ
หลักการ
- (1) กำหนดจากค่าจ้างบันพื้นฐานของกลุ่มองค์การมหาชนที่แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
- กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน
 - กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้าน หรือสาขาวิชาการ
 - กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป
- (2) อัตราค่าตอบแทนที่กำหนด ได้กำหนดจากพื้นฐานอัตราค่าตอบแทนของผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ และสถาบันอิสระที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 ที่ได้สำรวจในปี พ.ศ.2547

(3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำของผู้อำนวยการ ในขั้นต่ำที่อัตราเดือนละ 100,000 บาท ทุกกลุ่ม ซึ่งได้จากการเทียบเคียงกับอัตราค่าตอบแทนของหน่วยงานของรัฐที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกับองค์กรมหาชนและภาคตลาด บันหลักการที่ถือว่าผู้บริหารองค์กรของรัฐในลักษณะองค์กรมหาชนจะต้องมีสมรรถนะพื้นฐานขั้นต่ำที่เท่ากัน

อัตราเงินเดือนผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

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

(4) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในครั้งแรกไม่ควรกำหนดเริ่มต้นที่ขั้นสูงสุด เพื่อที่จะสามารถปรับเงินเดือนในแต่ละปีได้อย่างเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ

3) การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐาน : ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน (cash allowance)

หลักการ

1) กำหนดให้เพื่อเป็นสวัสดิการในการจูงใจแก่ผู้อำนวยการองค์กรมหาชน โดยครอบคลุมถึงค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการค่าวัสดุพยาบาล และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ให้มีอัตราไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำ

2) คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการเป็นผู้กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน

1.4 หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนผันแปร หลักการ

1) กำหนดขึ้นเพื่อเป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์กรตามมาตรฐาน (performance based pay) คิดเป็นอัตราไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำ

2) คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนผันแปร

3) ค่าตอบแทนผันแปรจะจ่ายภายหลังประเมินผลงานลิ้นปี โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการทำสัญญาด้วยกับประธานคณะกรรมการ หากมีผลงานได้เลิศจะได้รับเต็ม 25% ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะทางการเงิน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความยุติธรรมประกอบด้วย

1.5 ขั้นตอนการให้ได้รับค่าตอบแทน

1) ก.พ.ร. แจ้งมติหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนที่ขึ้นของผู้อำนวยการองค์กรตามมาตรฐาน ไปยังองค์กรตามมาตรฐาน

2) คณะกรรมการขององค์กรตามแต่ละแห่ง พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนตามการจัดกลุ่มขององค์กรตามมาตรฐาน และเสนอให้รัฐมนตรีว่าการให้ความเห็นชอบ

3) เมื่อครบกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานลิ้นปี คณะกรรมการขององค์กรตามมาตรฐานแต่ละแห่ง พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผันแปรในอัตราไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำ ให้แก่ผู้อำนวยการตามผลการปฏิบัติงาน (based on performance) ซึ่งเปรียบเทียบกับคำรับรองการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการทำสัญญาไว้กับประธานกรรมการ และเสนอขอรับรองตัวว่าการให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนการประเมินผลงานของผู้อำนวยการองค์กรตามมาตรฐาน ควรดำเนินการ ดังนี้

(1) คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการองค์กรตามมาตรฐาน ตามคำรับรองการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดเป้าหมาย ผลผลิตและตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม

(2) การประเมินผลงานตามผลผลิตและผลลัพธ์ของงานตามที่กำหนดโดยให้ประเมินอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

(3) คณะกรรมการรายงานผลการประเมินให้รัฐมนตรีผู้ว่าการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ

2. หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการ (ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการ) ขององค์กรมหาชน

2.1 หลักการ

1) คงปรัชญาพื้นฐานของการจัดตั้งองค์กรมหาชนซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่รับผิดชอบภารกิจที่เป็นบริการสาธารณะ ที่ไม่มีส่วนแสวงหาประโยชน์ตอบแทนเชิงพาณิชย์

2) ขัตตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน เทียบเคียงกับได้กับการปรับปรุงอัตรางบเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจใหม่ ซึ่งคณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2547 และอัตรางบเบี้ยประชุมกรรมการของราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3) มีความแตกต่างกับตามกลุ่มขององค์กรมหาชน ที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังตอบแทนผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

4) รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรมหาชนแต่ละแห่งเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ ตามการจัดกลุ่มขององค์กรมหาชน

5) คณะกรรมการขององค์กรมหาชนแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ และที่ปรึกษา

6) กรรมการและอนุกรรมการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายเดือน ทั้งนี้เฉพาะเดือนที่มีการประชุมและบุคคลนั้นได้เข้าร่วมประชุมด้วย

2.2 หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน

อัตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชนกำหนดเป็นกลุ่ม โดยแบ่งองค์กรมหาชนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 องค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้านให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายใต้ระยะเวลาจำกัด และมีระยะเวลาดำเนินสุดขององค์กร กำหนดเบี้ยประชุมคณะกรรมการในขัตตราไม่เกินคนละ 6,000 - 20,000 บาทต่อเดือน

กลุ่มที่ 2 องค์กรมหาชนที่มีลักษณะงานเป็นงานบริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ ที่ใช้วิชาชีพระดับสูงขั้นขั้นตอน หรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ที่มีปัจจัยในการริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรม ที่จำเป็นต้องใช้ความรู้

ความสามารถเฉพาะ มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศหรือต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการร่วมมือกับต่างประเทศ กำหนดเบี้ยประชุมคณะกรรมการในอัตราไม่เกินคนละ 6,000 - 16,000 บาทต่อเดือน

กลุ่มที่ 3 องค์กรมหาชนที่มีลักษณะงานเป็นงานศึกษาวิจัยทั่วไปหรืองานบริการทั่วไป หรืองานปกติประจำ หรืองานให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า / ผู้รับบริการเฉพาะ มีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในขอบเขตจำกัด กำหนดเบี้ยประชุมคณะกรรมการในอัตราไม่เกินคนละ 6,000 - 12,000 บาทต่อเดือน

อัตราเบี้ยประชุมกรรมการตามกลุ่มขององค์กรมหาชน

กลุ่ม	อัตรา (ขั้นต่ำและขั้นสูง) ต่อเดือน
กลุ่มที่ 1	6,000- 20,000
กลุ่มที่ 2	6,000- 16,000
กลุ่มที่ 3	6,000- 12,000

หันนี้ ให้กำหนดอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการองค์กรมหาชน ดังนี้

- (1) กรรมการ ให้ได้รับในช่วงของอัตราต่อเดือน ตามกลุ่มขององค์กรมหาชน
- (2) ประธานกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่ากรรมการร้อยละ 25
- (3) อนุกรรมการ ให้ได้รับเป็นรายเดือนตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ
- (4) ประธานอนุกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่าอนุกรรมการร้อยละ 25
- (5) ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ให้ได้รับในอัตราที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่สูงเกินกว่าอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ
- (6) ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ในองค์การ ไม่ได้รับเบี้ยประชุม

2.3 การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น

กำหนดให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเช่นในกรณีเดินทางไปปฏิบัติงานขององค์กรมหาชน เช่น ค่าเบี้ยเดินทาง ค่าเข้าที่พัก

ค่าพาหนะฯ ในอัตราที่ราชการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ 10 ส่วนอนุกรรมการให้ได้รับในอัตราที่ราชการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ 9 ซึ่งเป็นการเบิกจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง

2.4 การกำหนดให้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

องค์การมหาชนสามารถเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานอิสริยาภรณ์กำหนด

3. การนำหลักเกณฑ์ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

คณะกรรมการต้องมีหน้าที่ให้นำหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประจำปี พ.ศ. 2542 ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะนี้ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณสุขเดียวกับองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 รวม 8 แห่ง ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

4. การบังคับใช้หลักเกณฑ์ทั้งสอง

4.1 ให้หลักเกณฑ์ทั้งสองมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการตีมีมติเห็นชอบ

4.2 เว้นแต่องค์การมหาชนที่มีผู้อำนวยการขององค์การมหาชนปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาอยู่แล้ว และได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราตามที่หลักเกณฑ์ใหม่กำหนด ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลรับไปดำเนินการจัดทำข้อตกลงกับผู้อำนวยการขององค์การมหาชน ที่ยังไม่หมดสัญญาจ้างและอยู่ในข่ายได้รับเงินเดือนสูงกว่าหลักเกณฑ์ใหม่ โดยอาจนำส่วนต่างของเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมกับเงินเดือนใหม่ไปจ่ายเป็นเงินตอบแทนในลักษณะอื่น เช่น เงินรางวัล เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน

1. หลักการ

กำหนดระบบการประเมินผลองค์กรมหาชน เพื่อพิสูจน์ถึงความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าขององค์กรมหาชน โดยให้องค์กรมหาชนทุกแห่งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อคณะกรรมการตัวรัฐมนตรีและลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงาน โดยให้ ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินผลงานขององค์กรมหาชนตามคำรับรองการปฏิบัติงานและรายงานต่อคณะกรรมการตัวรัฐมนตรี

องค์กรมหาชนที่ผ่านการประเมินจะได้รับสิ่งตอบแทนทั้งในลักษณะที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน แต่จะไม่มีการของบประมาณพิเศษเพื่อจัดสรรง่วงวัล

2. แนวทาง

1) องค์กรมหาชนทุกแห่งนำเอกสารตามพราชาภกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินความสะดวกแก่ประชาชน และการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2) องค์กรมหาชนทุกแห่งมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรมหาชนเสนอต่อคณะกรรมการตัวรัฐมนตรี และลงนามตามคำรับรองผลการดำเนินงานระหว่างรัฐมนตรีกับประธานคณะกรรมการและระหว่างประธานคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ เพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์กรมหาชนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

3) เมื่อครบกำหนด 1 ปี ภายหลังจากการลงนามตามคำรับรองผลการดำเนินงานแล้ว องค์กรมหาชนแต่ละแห่งจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

4) ให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์กรมหาชน

5) สิ่งจุใจที่ผูกกับข้อตกลงผลการดำเนินงาน จะเป็นสิ่งจุใจในระดับองค์กร และระดับบุคคล โดยเฉพาะผู้อำนวยการองค์กรมหาชน ทั้งนี้จะมีความหลากหลาย ทั้งสิ่งจุใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

6) มีการนำมาตราการเชิงลบมาใช้กับองค์กรมหาชน

7) ประกาศให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับข้อตกลงผลการดำเนินงาน ผลการประเมินตามข้อตกลง และสิ่งจูงใจที่องค์กรมหาชนได้รับ

8) มาตรการนี้เป็นมาตรการที่ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี โดย สำนักงาน ก.พ.ร. จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรมหาชนสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 แต่ในปีต่อ ๆ ไป ภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องนี้ จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการตั้งให้

3. กลุ่มเป้าหมาย

อาศัยความตาม มาตรา 53 แห่ง พระราชบัญญัติฯ กำหนดว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการ คือ องค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่มีภารกิจในการให้บริการสาธารณะในลักษณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 แต่โดยที่ในทางกฎหมายองค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 ถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์กรมหาชนตามที่คณะกรรมการตั้งให้ ในการดำเนินการจัดตั้ง ดังนั้น การดำเนินการในเรื่องนี้จะกำหนดระยะเวลาดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 "ได้แก่" องค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 (ซึ่งในขณะที่กำหนดให้มีระบบการประเมินผลขององค์กรมหาชนนั้นมีอยู่ 17 แห่ง)

ระยะที่ 2 "ได้แก่" หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 (ซึ่งในขณะที่กำหนดให้มีระบบการประเมินผลขององค์กรมหาชนนี้มีอยู่ 8 แห่ง)

4. วิธีการจัดทำข้อตกลง

1) ให้มีคณะกรรมการดำเนินการโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ "ได้แก่"

● คณะกรรมการกำกับการจัดทำข้อตกลงและประเมินผล ทำหน้าที่กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การเจรจาข้อตกลงผลงาน เป้าหมาย วิธีการประเมินผล และจัดสรรสิ่งจูงใจ กำกับให้องค์กรมหาชนและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมิน

ผลดำเนินการตามหลักเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน และแก้ไขปัญหาอันเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงและประเมินผล โดยให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการดังกล่าว

● คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล ทำหน้าที่เจรจาเพื่อตกลงการพัฒนาการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย และสิ่งจุงใจขององค์กรมาชัน รวมทั้งทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ คณะกรรมการดังกล่าวให้ประสาน ก.พ.ร. เป็นผู้ที่แต่งตั้ง

2) ในการทำข้อตกลงผลการดำเนินงานทั้งมีการเจรจาร่วมกันระหว่างคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลกับผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการขององค์กรมาชัน ได้แก่ รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติฯ จัดตั้ง หรือตามพระราชบัญญัติแล้วแต่กรณี ประธานกรรมการหรือกรรมการที่ประธานกรรมการมอบหมาย และผู้อำนวยการองค์กรมาชัน

3) องค์กรมาชันทุกแห่งต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งต้องประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาการดำเนินกิจการ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป้าหมาย ของแต่ละตัวชี้วัด สิ่งจุงใจที่ต้องการได้รับ แผนการนำสิ่งจุงใจที่ได้รับไปจัดสรรวหรือใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อนำมาเจรจาและตกลงกับรัฐมนตรีและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล

4) เมื่องค์กรมาชันสามารถเจรจาได้ข้อตกลงและมีการลงนามในข้อตกลงผลการดำเนินงานแล้ว ให้ประกาศให้ประชาชนทราบ โดยอาจเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์กรมาชัน

5. กระบวนการประเมิน

องค์กรมาชันต้องได้รับการประเมินผลการดำเนินกิจการเพื่อรับสิ่งจุงใจตามข้อตกลงผลการดำเนินงาน ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการตัวชี้วัด 4 มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ (1) มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

มิติที่ (2) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

มิติที่ (3) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

มิติที่ (4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

6. สิ่งจุงใจที่ให้แก่องค์กรมาชัน

สิ่งจุงใจที่องค์กรมาชันจะได้รับขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการดำเนินกิจการตามเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ตามข้อตกลง ดังนี้

● สิ่งจุใจเชิงบวก

- ส่วนแบ่งจากการลดค่าใช้จ่าย
- การเพิ่มเงินอุดหนุนทั่วไปรายปี
- อัตราค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ (ไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำ)
- การเลื่อนขั้นตราของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้เร็วขึ้น
- อื่นๆ ตามการตกลงขององค์กรมหาชนกับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผล

● สิ่งจุใจเชิงลบ

- การยกเลิกสัญญาของผู้อำนวยการองค์กรมหาชนก่อนหมดอายุของสัญญาจ้าง
- อื่นๆ ตามการตกลงขององค์กรมหาชนกับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผลอื่น ๆ

M E M O

แนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์กรมหาชน

1. ทีมงาน

โดยที่วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 ก็เพื่อรองรับกรณีที่รัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะและมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์รัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

อย่างไรก็ได้ การบริหารงานของคณะกรรมการองค์กรมหาชนบางแห่งยังไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับข้อสังเกตของคณะกรรมการธิรวิสาหกิจพิจารณาเรื่องพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ว่า การดำเนินงานขององค์กรมหาชนและกองทุน และเงินทุนหมุนเวียนบางแห่ง มีแนวทางการดำเนินงานคล้ายคลึงกับส่วนราชการ แต่มีการใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากร และการดำเนินงานในอัตราที่สูงและมีลักษณะไม่ประหยัด รัฐบาลควรพิจารณาทบทวนภารกิจ ผลการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งอาจพิจารณาหยุดเลิกหน่วยงาน ซึ่งมีผลการดำเนินการที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน และไม่เกิดประโยชน์คุ้มค่าอย่างแท้จริง ควรกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ตามภารกิจให้ชัดเจนโดยปรับปูรุงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต้องมีการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรและประสิทธิผลจากการบริหาร จัดการของบุคลากรในองค์กรเพื่อประกอบการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงการบริหาร จัดการหรือพิจารณาหยุดเลิกหน่วยงานดังกล่าวอย่างจริงจัง

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงจัดทำข้อเสนอการกำหนดแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์กรมหาชน เพื่อให้คณะกรรมการองค์กรมหาชนนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อมุ่งให้คณะกรรมการองค์กรมหาชนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ แนวทางการบริหารของคณะกรรมการสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) แนวทางที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งมีที่มาจากการมีข้อกฎหมายหรือมติคณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนดไว้ รวมทั้ง แนวทางที่เป็นหลักการพื้นฐานในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

2) แนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะ ซึ่งมีที่มาจากการตัวอย่างการบริหารจัดการที่ดีของคณะกรรมการของหน่วยงานของรัฐและเอกชนอื่น ๆ

2. วัตถุประสงค์

- 1) กำหนดมาตรฐานในการบริหารงานของคณะกรรมการองค์กรมหาชน
- 2) คณะกรรมการองค์กรมหาชนนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ
- 3) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการองค์กรมหาชน

3. โครงสร้างคณะกรรมการองค์กรมหาชน

1) องค์ประกอบและคุณสมบัติ (ต้องปฏิบัติ)

องค์ประกอบ

คณะกรรมการองค์กรมหาชนมาจากการแต่งตั้งของคณะกรรมการรัฐมนตรีและจะต้องมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งแต่ต้องไม่เกินสิบเอ็ดคนโดยกำหนดเป็น

● กรรมการโดยตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้แทนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภารกิจขององค์กรมหาชน แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด

● กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีเชื้อรากการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐรวมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

อนึ่ง องค์ประกอบของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับกิจการขององค์กรมหาชน ซึ่งสามารถจัดแบ่งตามประเภทขององค์กรมหาชน เช่น

- องค์กรมหาชนที่ทำหน้าที่ในการบริการสาธารณะโดยตรง (Direct Service Agency)

- องค์กรมหาชนที่ทำหน้าที่ในการวิจัยพัฒนา กำกับ กำหนดมาตรฐานที่ต้องอาศัยความรู้เป็นฐานในการดำเนินการ (Knowledge Based Agency)

- องค์กรมหาชนที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริม ประสานงาน พัฒนาเพื่อผลักดันนโยบายเฉพาะด้าน

- องค์กรมหาชนที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน/กองทุน

คุณสมบัติ

ประธานกรรมการและกรรมการขององค์กรมหาชนซึ่งมีอำนาจในการโดยตัดแห่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะดังนี้ ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย (ยกเว้นกรรมการราชต่างประเทศที่องค์กรมหานน์เป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการขององค์กรมหานน์)
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าและไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (3) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการขององค์กรมหานน์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เก็บแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดหลุ่มโทษ
- (6) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บุรุษราษฎรท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารราชการท้องถิ่น ที่ปรึกษาพรุกภารนีอง หรือเจ้าหน้าที่พรุกภารนีอง
- (7) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ
- (8) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำการดังกล่าว หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการขององค์กรมหานน์ หรือในกิจการที่เป็นทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการควบคุมหมายให้เป็นประธานกรรมการ หรือกรรมการในบริษัทจำกัด หรือบุรุษท่านมหานน์จำกัดที่องค์กรมหานน์เป็นผู้ถือหุ้น

2) การสรุหาและแต่งตั้งกรรมการ (ต้องปฏิบัติ)

● รัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัติฯ ต้องเป็นผู้กำหนดระเบียบว่าด้วยการสรุหาประธานกรรมการ กรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การสรุหาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เปิดเผย โปร่งใสและยุติธรรม เนื้อหาของระเบียบจะประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการสรุหา หน้าที่ของคณะกรรมการสรุหา การได้รับเบี้ยประชุม ของคณะกรรมการสรุหา

● การดำรงตำแหน่งกรรมการขององค์กรมหานน์จะดำรงตำแหน่งเกินกว่าสามแห่งมิได้ โดยให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนด้วย แต่การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งไม่ว่ามีถึงการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

3) การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ (ต้องปฏิบัติ)

(1) การได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ

กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์กรตามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ วันที่ 7 กันยายน 2547 คือ

● วัฒนธรรมผู้วิชาการตามพระราชบัญญัติฯ จัดตั้งเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ ตามช่วงอัตราเบี้ยประชุม ตามการจัดกลุ่มขององค์กรตามที่ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่ม	อัตรา (ขั้นต่ำและขั้นสูง) ต่อเดือน (บาท)
กลุ่มที่ 1	6,000 - 20,000
กลุ่มที่ 2	6,000 - 16,000
กลุ่มที่ 3	6,000 - 12,000

- ให้กำหนดอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการองค์กรตามที่ ๑ ให้ได้รับในช่วงของอัตราต่อเดือน ตามกลุ่มขององค์กรตามที่
 - กรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่ากรรมการว้อยละ 25
 - ประธานกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่ากรรมการว้อยละ 25
 - อนุกรรมการ ให้ได้รับเป็นรายเดือนตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ
 - ประธานอนุกรรมการ ให้ได้รับในอัตราสูงกว่าอนุกรรมการว้อยละ 25
 - ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ให้ได้รับในอัตราที่คณะกรรมการกำหนด แต่ไม่สูงเกินกว่าอัตราเบี้ยประชุมกรรมการ
 - ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ในองค์กร ไม่ได้รับเบี้ยประชุม ทั้งนี้ ให้กรรมการและอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมเหมาจ่ายเป็นรายเดือน เนพาะเดือนที่มีการประชุม และบุคคลนั้นได้เข้าร่วมประชุมด้วย

● ให้คณะกรรมการขององค์กรตามที่ ๒ กำหนดค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ และที่ปรึกษา

(2) การกำหนดประโยชน์ตอบแทน

กำหนดให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เนพาะในกรณีเดินทางไปปฏิบัติงานขององค์กรตามที่ ๓ ค่าเบี้ยเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะฯ ในอัตราที่ราชกิจจานุเบกษาไว้ สำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ 10 ส่วนอนุกรรมการให้ได้รับในอัตราที่ราชกิจจานุเบกษาไว้ สำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ 9 ซึ่งเป็นการเบิกจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง

4) คณะกรรมการที่ดำเนิน

คณะกรรมการสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยปฏิบัติงานใน
การบริหารองค์กรตามมาตรฐาน และเพื่อเชื่อมโยงการบริหารและติดตามงาน โดยควร
กำหนดให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ อย่างน้อย 2 คน ได้แก่
(ต้องปฏิบัติ)

(1) คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล ทำหน้าที่ช่วยคณะกรรมการ
ในการกำกับดูแลกิจกรรมตามหลักธรรมาภิบาล สอบทาน ติดตามและประเมินผลการ
ดำเนินงาน รายงานผลสถานะทางการเงิน การประเมินความเสี่ยงในการบริหารจัดการ
สอบทานระบบการควบคุมภายใน สอบทานรายงานจากผู้ดูแลตรวจสอบภายใน ที่เป็นระบบ
ตามระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง และเสนอแนะแนวทางการ
แก้ไขปัญหาแก่คณะกรรมการ รวมทั้งต้องมีการกำหนดครรภาระภาระในการดำเนินงาน
ของหน่วยงาน และเปิดเผยในรายงานกิจกรรมประจำปี

(2) คณะกรรมการสรุหานะและค่าตอบแทน ทำหน้าที่ช่วยคณะกรรมการ
ในการสรุหานะคุณลักษณะที่มีความสู้ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมสมที่จะเป็น
ผู้อำนวยการองค์กรตามมาตรฐาน รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดค่าตอบแทน
และเงื่อนไขการประเมินเพื่อกำหนดไว้ในสัญญาจ้างของผู้อำนวยการ นอกจากนี้
คณะกรรมการนี้จะพิจารณากำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารและ
ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามมาตรฐานด้วย

นอกจากนี้ คณะกรรมการอาจพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นๆ เช่น
คณะกรรมการแผนงาน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง รวมถึง อาจแต่งตั้ง
ที่ปรึกษาคณะกรรมการตามความเหมาะสมและจำเป็นของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องไม่ใช่
ที่ปรึกษาที่องค์กรตามมาตรฐานจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตาม
สัญญาจ้าง

4. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติองค์กรตามมาตรฐาน พ.ศ.
2542

มาตรา 24 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลองค์กรตามมาตรฐานให้ดำเนิน
กิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เข่นว่า ให้รวมถึง

(1) กำหนดนิยมการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานขององค์กรมาชูน

(2) อนุมัติแผนการลงทุน แผนปฏิบัติงานและแผนการเงินประจำปีขององค์กรมาชูน

(3) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์กรมาชูนในเรื่อง ดังต่อไปนี้

(ก) การจัดแบ่งส่วนงานขององค์กรมาชูน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานตั้งแต่ล่าง

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือนค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กรมาชูน

(ค) การบริหารบุคลากรขององค์กรมาชูน

(ง) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินขององค์กรมาชูน

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กรมาชูน

(ฉ) ขอบเขตอำนาจหน้าที่และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

(ช) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งกำหนด

โดยสรุปคณะกรรมการมีหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

● การกำหนดให้มีแผน ทิศทาง กลยุทธ์ นโยบายและเป้าหมายที่สำคัญ ยุทธศาสตร์ แผนการลงทุน แผนปฏิบัติการประจำปี

● การกำกับติดตามและทบทวนความเพียงพอและประสิทธิภาพของระบบงานที่สำคัญ

- การจัดโครงสร้างองค์กร
- การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน
- การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ
- การบริหารความเสี่ยง
- การบริหารจัดการสารสนเทศ

● การคูดแลติดตามผลการดำเนินงาน

- ด้านการกิจลักษณะ เช่น ผลการดำเนินงานตามภารกิจหลัก การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการประจำปี การดำเนินงานตามโครงการที่สำคัญ การดำเนินงานตามมติของคณะกรรมการ หรืองานที่คณะกรรมการมอบหมาย เป็นต้น

- ด้านการเงิน เช่น ฐานะทางการเงิน สภาพคล่อง การเบิกจ่ายเทียบกับงบประมาณ/งบลงทุน เป็นต้น

● การรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

● การแต่งตั้ง ประเมิน และถอดถอนผู้อำนวยการ

● การให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งและประเมินผู้บริหารตามที่ผู้อำนวยการเสนอ

● ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานและการติดตามผลขององค์กรมหาชน

● การสื่อสารให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรมหาชนต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชน

5. แนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ (พึงปฏิบัติ)

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการวางแผนยุทธศาสตร์ โดยยึดแนวทาง ดังนี้

1. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน

(1) การจัดประชุมคณะกรรมการวางแผน/คณะกรรมการวางแผนในระดับจำนวนครั้งที่เหมาะสม

(2) มีกระบวนการในการวางแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ขั้นตอนและผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญ

- ครอบเวลาที่ใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว และเหตุผลที่ใช้ในการกำหนดกรอบเวลาเช่นนั้น

- กิจกรรมในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับครอบเวลาที่กำหนดได้

(3) มีการระบุวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการนำไปจัดต่อไปนี้มาประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์

- ความต้องการ ความคาดหวัง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน

- สภาพการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศไทยขององค์กรมหาชน

- นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางด้านเทคโนโลยีและ

ด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อบริการและการดำเนินการขององค์กรมหาชน

- จุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรมหาชน

- การศึกษาวิเคราะห์ถึงโอกาสในการปรับเปลี่ยนทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้กับบริการ หรือกิจกรรมที่มีความสำคัญกว่า

- ความเสี่ยงในด้านการเงิน ลังคอมและจริยธรรม กฎหมาย ข้อบังคับและด้านอื่น ๆ

- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจระดับประเทศหรือระดับโลก

- ลักษณะเฉพาะขององค์กรมหาชน

- จุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน

(4) กำหนดให้มีการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก แผนปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติงาน และระบุระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

(5) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเปิดกว้างให้มีการสื่อสาร ทำความเข้าใจของแผนปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร

(6) วันที่จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณสำเร็จ

2. การทบทวนและปรับแผน

(1) การทบทวนปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

(2) การจัดทำรายงานหรือบันทึกแสดงเหตุผลการทบทวนและปรับปรุงแผน

3. การควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติตามแผน

(1) การกำกับให้มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติงานเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลัก รวมทั้งจัดสรรวิธีการให้เหมาะสมตามแผนปฏิบัติงาน

(2) การติดตามและระบบรายงานเบรียบเที่ยบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายของแผนเป็นระยะ

(3) ผลการปฏิบัติตามแผน

6. แนวทางการบริหารการเงิน

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการบริหารการเงินขององค์กรมหาชนโดยยึดแนวทาง ดังนี้

● ต้องกำกับให้มีการจัดวางระบบงานในด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ และการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้การบริหารงานคล่องตัวและทันสมัยตามหลักสากล และให้มีการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

● ควรกำกับให้มีการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กรตามมาตรฐาน โดยพิจารณาจากต้นทุนต่อหน่วย โดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกัน โดยมุ่งให้องค์กรตามมาตรฐานมีต้นทุนต่อหน่วยที่ต่ำกว่า หรือผลผลิตที่สูงกว่าหากค่าใช้จ่ายเท่ากัน

● ควรกำกับให้องค์กรตามมาตรฐานลดค่าใช้จ่าย และ/หรือหารายได้ เพื่อช่วยลดภาระการรับเงินคุณจากรัฐบาล หรือเพื่อให้พัฒนาไปถึงขั้นสามารถเลี้ยงตัวเองได้

7. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรตามมาตรฐานโดยยึดแนวทาง ดังนี้

● ต้องกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตามมาตรฐาน

● ควรใช้ระบบสัญญาจ้างกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรตามทุกตำแหน่ง โดยพิจารณาจำแนกเป็นตำแหน่งบุริหารและตำแหน่งผู้ปฏิบัติ

๐ ตำแหน่งบุริหาร หมายถึง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้จัดการสำนัก/สาขา หรือเทียบเท่าที่ต่ำกว่าผู้อำนวยการ ๒ ระดับ ซึ่งควรกำหนดให้มีการจัดทำสัญญาจ้าง แต่ต้องไม่เกินคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกโดยไม่จำกัด วาระ ทั้งนี้ ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๐ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติ ซึ่งควรกำหนดให้มีการจัดทำสัญญาจ้าง โดยกำหนดเวลาตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยในระยะแรกให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้นเป็นเวลา ๕ ปี หลังจากนั้น อาจต่ออายุสัญญาระยะยาวก็ได้ ทั้งนี้ ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง การประเมินผลนี้ เพื่อการเลื่อนเงินเดือนและ/หรือการเลื่อนตำแหน่ง ในกรณีที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจให้พ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้างได้

● ต้องกำกับให้ผู้อำนวยการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

● ต้องกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด

● ต้องกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงาน และไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

● ควรควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลซึ่งรวมถึงค่าเบี้ยประชุมต้องไม่ให้เกินกว่าร้อยละสามสิบของเงินอุดหนุนประจำปี เว้นแต่มีความจำเป็นในกรณีที่องค์การมหาชนได้กำหนดให้ในด้านวิชาการเป็นหลักและงบประมาณส่วนใหญ่เป็นเรื่องในด้านบุคคล

● ต้องกำกับให้มีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง

● ควรส่งเสริมให้มีการนำแนวคิดสมรรถนะ มาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมิน และการให้ค่าตอบแทน

8. แนวทางการควบคุมภัยใน (ต้องปฏิบัติ)

คณะกรรมการต้องกำหนดให้มีผู้ตรวจสอบภายในทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ ของคณะกรรมการตรวจสอบ และให้วรับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการ และต้องกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดให้มีระบบการควบคุมภัยในและการประเมินผลการควบคุมภัยในตามแนวทางของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย

● สภาพแวดล้อมของการควบคุม

ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจต้องสร้างบรรยากาศของการควบคุม เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภัยใน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยรับตรวจเกิดจิตสำนึกระ霆ที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และตรวจสอบถึงความจำเป็นและความสำคัญของการควบคุมภัยใน รวมทั้งดำเนินริบัช สภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี

● การประเมินความเสี่ยง

ฝ่ายบริหารต้องประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายนอก ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้ภัย ประสงค์ของหน่วยรับตรวจอย่างเพียงพอและเหมาะสม

● กิจกรรมการควบคุม

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหาย ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นและให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

● สารสนเทศและการสื่อสาร

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศอย่างเพียงพอ และสื่อสารให้ฝ่ายบริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศนี้ในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

● การติดตามประเมินผล

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีการติดตามประเมินผล โดยการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน และการประเมินผลเป็นรายครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่วางแผนไว้เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติจริง และมีประสิทธิผล

9. แนวทางการบริหารทั่วไป

● คณะกรรมการต้องศึกษากฎหมาย ระดับมาตรฐานตัวและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับกับองค์กรของหน้าชานให้ครบถ้วน ติดตามข้อมูลการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเหล่านั้นให้ทันสมัยที่สุด

● นอกจากนี้ คณะกรรมการควรดำเนินการให้ฝ่ายบริหารขององค์กรของหน้าชานจัดโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ทันสมัยมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้องค์กรของหน้าชานนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR: Corporate Social Responsibility) มาปรับใช้ในการดำเนินงาน และคณะกรรมการควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการได้ดี

10. แนวทางการบริหารการประชุม

คณะกรรมการต้องกำกับให้มีการจัดประชุมทุกเดือนหรืออย่างน้อย 2 เดือนต่อครั้ง ตามความเหมาะสม และควรกำหนดการบริหารการประชุมตามแนวทาง ดังนี้

● ดำเนินการประชุมตามวาระที่กำหนดไว้

● ควรกำหนดอัตราขั้นต่ำของการเข้าร่วมประชุมของกรรมการ หากกรรมการผู้ได้ขาดการประชุมเกินกว่า 3 ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลสมควร คณะกรรมการอาจเสนอต่อรัฐมนตรีผู้รักษาการฯ ให้กรรมการผู้มีอำนาจจากตำแหน่งกรรมการ

- วาระสำคัญที่ควรเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ
 - แผนยุทธศาสตร์
 - แผนการลงทุน
 - แผนปฏิบัติการและแผนการเงินประจำปี
 - การจัดแบ่งส่วนงานขององค์กรมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน
 - ระเบียบข้อบังคับการบริหารงาน
 - โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง อัตราเงินเดือน
 - รายงานกิจการประจำปี
 - คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ
 - รายงานผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

กรรมการทุกรายที่เข้าร่วมประชุมต้องรับผิดชอบร่วมกันต่อความติดตามและการเฝ้าระวังแต่ได้แสดงการคัดค้านในที่ประชุม โดยปรากฏในรายงานการประชุม หรือได้ท่านนั้นสื่อถึงประธานภายใน 3 วันนับแต่วันประชุม

กรรมการควรใช้สิทธิซักถามในที่ประชุมก่อนที่จะลงมติใด ๆ รวมทั้งควรดูแลให้องค์กรมหาชนจัดทำรายงานการประชุมที่ครบถ้วน ถูกต้อง และมีรายละเอียดพอสมควรด้วย

11. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต้องปฏิบัติ)

● ประเมินหน่วยงาน

๐ คณะกรรมการต้องกำกับให้องค์กรมหาชนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานและการประเมินผลประจำปี ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการตั้งให้โดยประชานกรรมการจะเป็นผู้ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงานกับรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติดังต่อไปนี้

๐ คณะกรรมการต้องกำกับให้องค์กรมหาชนดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังต่อไปนี้

● คณะกรรมการ

คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบการประเมินตนเองของคณะกรรมการ โดยร่วมกันจัดทำแบบประเมิน ประเมินตนเองแบบทั้งคณะ เมื่อทราบผลการประเมินคณะกรรมการจะร่วมกันกำหนดแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

● ผู้อำนวยการและผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดตัวชี้วัด นำหนัก

เป้าหมาย ที่ขัดเจนเป็นรูปธรรม อย่างเปิดเผยและตอกย้ำร่วมกันระหว่างกรรมการและผู้อำนวยการ/ผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนผู้บุคคล เป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาว การขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นต้น

ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารที่รองจากผู้บริหารสูงสุด 1-2 ระดับ

12. การจัดทำประมาณรายรับตามเจตนาณ์ของรัฐธรรมนูญ (ต้องปฏิบัติ)

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนาณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 304 ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการจัดทำประมาณรายรับตามมาตรา 279 ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

คณะกรรมการองค์กรรมการห้าชนิดองค์ประกอบด้วย

- (1) ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม
- (2) จริยธรรมขององค์กรรมการห้าชนิด ประกอบด้วย จริยธรรมองค์กร จริยธรรมของคณะกรรมการ และจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน
- (3) กลไกและระบบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมาณรายรับ
- (4) ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงของกรรมการ

M E M O



พระราชบัญญัติ

องค์การมหาชน

พ.ศ. ២៥៥២

กฎหมายเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ ວັນທີ ៣ ກຸມພາພັນខែ พ.ศ. ២៥៥២

ເມື່ອນີ້ທີ ៥៥ ໃນຮັກລົງຈູນບັນ

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา
ดังต่อไปนี้

มาตรา ១ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ២៥៥២”

มาตรา ២ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจຈານເນັດກາ
เป็นต้นไป

มาตรา ៣ ในพระราชบัญญัตินี้

“องค์การมหาชน” หมายความว่า องค์การมหาชนที่จัดขึ้นโดยพระราชบัญญัติที่ออกตามความ
ในพระราชบัญญัตินี้

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกระทรวง
ทบทวน ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหาร
และเรียกชื่อย่างอื่นขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ ได้

“ຜູ້ອໍານວຍການ” ໄນມາຍຄວາມວ່າ ຜູ້ອໍານວຍການ ມີຜູ້ອໍານວຍການສູງສຸດຊື່ເຣຍກີ່ຂ່ອຍ່າງເອົ້ນຂອງອົງກຳການຫາໜີ

ມາດຕາ ៥ ໄກສະກິດຮັບຮັດການຕະຫຼາມພະລາຍງານພະລາຍງານບຸກຄາ

ຫນ້າ ១
ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ວັດຄຸປະສົງຂອງອົງກຳການຫາໜີ

ມາດຕາ ៥ ເມື່ອຮັບຮັດການຕະຫຼາມພະລາຍງານທີ່ໄດ້ດ້ານໜຶ່ງໂດຍເຄີຍພະເພື່ອຈັດຕັ້ງກິດຕະກຳການສາຫະລະ ແລະ ມີຄວາມໝາຍເຫຼຸດທີ່ຈະຈັດຕັ້ງທ່າງຈາກການບົງລາຍງານໃໝ່ແຕກຕ່າງໆ ໄປຈາກສ່ວນຮາຍການທີ່ເຮືອຮັບຮັດກິຈ ໄດ້ມີຄວາມມຸ່ງໝາຍໄທ້ມີການໃໝ່ປະໄຍົນທີ່ກິດຕະກຳການສູງສຸດ ຈະຈັດຕັ້ງເປັນອົງກຳການຫາໜີ ໂດຍຕຽບເປັນພະຮາກຄຸນຢູ່ກິດຕະກຳການພະລາຍງານບຸກຄາ

ກິດຕະກຳການຫາໜີເປັນວິທີການສາຫະລະທີ່ຈະຈັດຕັ້ງອົງກຳການຫາໜີດ້ານວຽກທີ່ໄດ້ແກ່ ການຮັບຮອງນາຄົງຮູ່ອົງກຳການຫາໜີ ແລະ ປະເມີນຄຸນກາພາກສຶກສາ ການສຶກສາອນບໍານາ ແລະ ພັດທະນາເຈົ້າຫຼາຍທີ່ຂອງຮັບຮູ່ ການທະນຸນໍາຮູ່ ທີ່ດີປະລົງແລະ ວັດນໍາຮູ່ ການພັດທະນາແລະ ສ່ວນເຫຼີມການກິດຕະກຳການສຶກສາ ການສ່ວນເຫຼີມແລະ ສັນນັບສຸນການສຶກສາ ແລະ ການວິຈີຍການຄ່າຍຫຼອດແລະ ພັດທະນາວິທະຍາສາສົດ ແລະ ເຖິງໂຄໂລຢີ ກາຮອນຮັບຮູ່ ດີ່ວັນດີ່ວັນ ແລະ ຖັນຍາການຮຽນຮັບຮູ່ ການບົງລາຍງານໃໝ່ ແລະ ຖັນຍາການຮຽນຮັບຮູ່ ການບົງລາຍງານໃໝ່ ແລະ ສາຫະລະສູງ ການສັງຄົມສົງເຄະຫຼາດ ການອໍານວຍບໍລິສັດ ແລະ ຕ່າງໆ ການວິທີການຫາໜີ ແລະ ດັ່ງນີ້ ໄດ້ຈັດຕັ້ງໄໝ່ເປັນກິດຕະກຳທີ່ມີວັດຄຸປະສົງເພື່ອແສງໜໍາກຳໄປເປັນຫຼັກ

ມາດຕາ ៦ ໄກສະກິດຮັບຮັດການຫາໜີທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງ

ມາດຕາ ៧ ໃນພະຮາກຄຸນຢູ່ກິດຕະກຳການຫາໜີ ເພື່ອມາດຕາ ៥ ເອົ້າງເອົ້າຈະຕ້ອງມີຂ້ອງກວມດັ່ງຕ້ອໄປນີ້

- (១) ຂໍ້ອຂອງອົງກຳການຫາໜີ
- (២) ທີ່ດັ່ງຂອງສໍານັກງານແກ່ໄໝ່
- (៣) ວັດຄຸປະສົງ ແລະ ອຳນາຈກຮະການກິດຕະກຳການຫາໜີ
- (៤) ອົງກຳການຫາໜີ ແລະ ອົງກຳການຫາໜີທີ່ມີຄວາມພັດທະນາ

ອົງກຳການຫາໜີ ເປັນຄະນະການພັດທະນາຮັບຮູ່ ແລະ ອົງກຳການຫາໜີທີ່ມີຄວາມພັດທະນາຮັບຮູ່

ກິດຕະກຳການຫາໜີ ເປັນຄະນະການພັດທະນາຮັບຮູ່ ແລະ ອົງກຳການຫາໜີທີ່ມີຄວາມພັດທະນາຮັບຮູ່