

แนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

๑. ที่มา

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕/๘ (๒) กำหนดให้ คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนด นโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลางที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก การบริหารและพัฒนา และการ ประเมินผลขององค์การมหาชน ประกอบมาตรา ๒๔ กำหนดให้คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจหน้าที่ ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและการดำเนินการขององค์การมหาชน รวมถึงการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่องการบริหารงานบุคคลด้วย

สำนักงาน ก.พ.ร. มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์การมหาชน ประกอบกับได้รับการหารือจากองค์การมหาชนที่ได้รับการจัดตั้งใหม่เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของการร่างระเบียบ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารบุคคล และองค์การมหาชนที่จัดตั้งมาระยะหนึ่ง มีกรณีฟ้องร้อง ร้องเรียน หรือข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ อาทิ การทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ การจ่ายค่าตอบแทน และการจ่ายค่าชดเชยกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง เป็นต้น สำนักงาน ก.พ.ร. จึงศึกษากฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนที่มีบังคับใช้ในปัจจุบันแล้วจัดทำตัวอย่างร่างระเบียบ/ ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเสนอคณะอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การ มหาชน (อ.กพม.) พิจารณาเพื่อเป็นแนวทางให้องค์การมหาชนนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมต่อไป

อ.กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑ และการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ มีมติรับทราบ “ตัวอย่างร่างระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วย การบริหารงานบุคคล” ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ และเห็นชอบกับ “แนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับของ องค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล”

กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาแนวทางการจัดทำ ระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนตามความเห็นของ อ.กพม. แล้วมีมติเห็นชอบ

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในทุกข้อตามแนวทางฯ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกำหนดระเบียบ/ข้อบังคับของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางนี้ได้

๒. แนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

องค์ประกอบของแนวทางฯ มีสาระสำคัญแบ่งออกได้เป็น ๑๓ หมวด ดังนี้

หมวด ๑ บทนำ/บททั่วไป
หมวด ๒ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
หมวด ๓ ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง
หมวด ๔ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
หมวด ๕ เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
หมวด ๖ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น
หมวด ๗ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
หมวด ๘ วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา
หมวด ๙ การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน
หมวด ๑๐ ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง
หมวด ๑๑ วินัย
หมวด ๑๒ การอุทธรณ์
หมวด ๑๓ การร้องทุกข์

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในทุกข้อตามแนวทางฯ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกำหนดระเบียบ/ข้อบังคับของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางนี้ได้

แนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ก. ข้อควรทราบ

- สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดแนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชนขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างให้องค์การมหาชนนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามบริบทของตนเอง โดยควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะขององค์กร ได้แก่ ความเป็นมา ภารกิจหรือกิจการตามวัตถุประสงค์ วิธีการทำงาน และเป้าหมาย เป็นต้น เพื่อออกแบบการบริหารงานบุคคลของตนให้เหมาะสมที่สุด
- องค์การมหาชนควรเผยแพร่ระเบียบ/ข้อบังคับที่ประกาศใช้แล้วเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับ และทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับอยู่เสมอเพื่อแก้ไขเพิ่มเติม ปรับปรุง ให้ถูกต้องและทันสมัย

ข. สาระสำคัญและการจัดหมวดหมู่

เพื่อให้ระเบียบ/ข้อบังคับมีเนื้อหาสาระครบถ้วน เพียงพอ และมีความชัดเจน ควรจำแนกเป็นหมวดหมู่ ดังนี้

หมวด ๑ บทนำ/บททั่วไป

- องค์การมหาชนควรกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบของการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ความโปร่งใส และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ
- ระบุที่มา หลักการและเหตุผล รวมทั้งบทอาศัยอำนาจและมติคณะกรรมการองค์การมหาชนที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดบทนิยามคำสำคัญที่มีความหมายเฉพาะให้ชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการตีความภายหลัง เช่น คำว่า “เจ้าหน้าที่” “ลูกจ้าง” “ผู้ปฏิบัติงาน” เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนที่ให้อำนาจออกระเบียบหรือข้อบังคับ
- กำหนดวันใช้บังคับ และระเบียบหรือข้อบังคับเดิมที่ต้องการจะยกเลิก (หากมี)
- ให้ผู้อำนวยการองค์การมหาชนเป็นผู้รักษาการตามระเบียบ/ข้อบังคับ

หมวด ๒ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

- กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะคณะกรรมการองค์การมหาชนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- กำหนดองค์ประกอบ วาระดำรงตำแหน่ง การพ้นตำแหน่ง การแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง อำนาจหน้าที่ วิธีการประชุม และอัตราเบี้ยประชุม

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในทุกช่องทางต่างๆ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่จะกำหนดระเบียบ/ข้อบังคับของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางนี้ได้

แนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

- ประธานอนุกรรมการฯ ต้องเป็นกรรมการองค์การมหาชน และมีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง
- โดยปกติ คณะอนุกรรมการฯ ไม่ต้องประชุมทุกเดือน ยกเว้นเมื่อมีวาระที่จะต้องพิจารณา

หมวด ๓ ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

- กำหนดประเภทของผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของเจ้าหน้าที่ ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน รวมทั้งอัตราเงินเดือนและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน
- ต้องใช้ระบบสัญญาจ้างกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนทุกตำแหน่ง ระยะเวลาของสัญญา ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน^๑
- สัญญาจ้างต้องมีเงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือระเบียบหรือข้อบังคับ เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มี ความผิด โดยกำหนดเรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างไว้ในสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง เพื่อรับทราบข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการจ้างร่วมกันถึงเงื่อนไขการจ่าย ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง”
- คณะกรรมการองค์การมหาชนต้องให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานแต่ละประเภทตามที่ กำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

หมวด ๔ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน การโยกย้าย การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้
- การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ขององค์การมหาชน

^๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ผลการดำเนินการตามมาตรา ๕/๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในทุกข้อตามแนวทางฯ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกำหนดระเบียบ/ข้อบังคับของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางนี้ได้

แนวทางการจัดระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างบุคคลภายนอกในกรณีที่มีความจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ
- การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

หมวด ๕ เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจกำหนดบัญชีและอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของบุคลากรหลักและบุคลากรสายสนับสนุน (ควรมีความแตกต่างกันระหว่างสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ให้สอดคล้องกับความยากง่ายของลักษณะงาน การแข่งขันในตลาดแรงงานฯ)
- กำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการองค์การมหาชนในการกำหนดระดับของการบริหารว่า เรื่องใดจะต้องเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน เรื่องใดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณา เช่น คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณาอนุมัติ

หมวด ๖ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

- คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเสนอการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณาอนุมัติ
- เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนเทียบไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน^๒
- การพิจารณาให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนกำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชน โดยการเสนอแนะของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และจะต้องมีระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ ที่มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินที่ชัดเจน เช่น มีผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับองค์กรที่แสดงให้เห็นการบรรลุวัตถุประสงค์จัดตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า เจ้าหน้าที่องค์การมหาชนที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษฯ ต้องมีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับทีมงานและระดับบุคคลเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น^๓

^๒ มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

^๓ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในทุกข้อตามแนวทางฯ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกำหนดระเบียบ/ข้อบังคับของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางนี้ได้

แนวทางการจัดระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

- กรณีที่องค์การมหาชนกำหนดระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ ไว้แล้ว และมีรายละเอียดสาระสำคัญแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ต้องแก้ไขให้ถูกต้องสอดคล้องกัน^๔ เช่น
 ๑. กำหนดไม่ให้นำเงินเหลือจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินและเงินทุนสะสมมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษฯ
 ๒. กำหนดให้เงินที่จะนำมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษฯ ให้จ่ายจากเงินรายได้ (เงินนอกงบประมาณ) ซึ่งหักค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนตามรายการที่คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด และต้องหักส่วนที่จะเป็นเงินทุนสะสม เงินสวัสดิการเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และเงินเพื่อการสาธารณกุศล หรือสาธารณประโยชน์ ตามสัดส่วนที่คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดด้วย
 ๓. องค์การมหาชนสามารถนำรายได้จากการให้บริการที่หักค่าใช้จ่ายแล้วไปจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษฯ แต่ไม่อาจนำดอกผลที่เกิดจากงบประมาณแผ่นดินที่รัฐบาลจัดสรร มาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษฯ
- องค์การมหาชนจะต้องคำนึงถึงกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดด้วย

หมวด ๗ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การมหาชน และให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณาอนุมัติ

หมวด ๘ วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

- กำหนดวันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา ให้มีความชัดเจนและมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- กำหนดให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา^๕
- คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การปฏิบัติงานล่วงเวลา ระยะเวลา การลาให้คณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณาอนุมัติ

^๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง ขอชักข้อจัดการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

^๕ มาตรา ๓๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยแห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในทุกข้อตามแนวทางฯ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกำหนดระเบียบ/ข้อบังคับของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางนี้ได้

แนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

หมวด ๙ การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

- กำหนดหลักเกณฑ์การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง การลาออก ผู้มีอำนาจสั่งออกจางาน และการขอกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หลังพ้นราชการทหาร
- กรณีที่องค์การมหาชนจะจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง (มาตรา ๓๕ (๒) และมาตรา ๓๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งมาตรา ๓๘ ประกอบกับกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้ใช้บังคับหมวด ๑๑ ค่าชดเชยบังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ซึ่งองค์การมหาชนมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นว่า “การจ่ายเงินค่าชดเชยในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นเรื่องสิทธิประโยชน์อย่างอื่น จึงไม่ควรใช้คำว่าเงินค่าชดเชย ซึ่งอาจจะเกิดความสับสนว่าเป็นการจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และอาจจะเป็นเหตุให้มีการฟ้องร้องในภายหลังขึ้นได้”)

หมวด ๑๐ ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างและกรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง
- กรณีที่องค์การมหาชนจะจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ กำหนดไว้ว่า องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มีความผิด โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนควรดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาในสัญญาจ้างดังนี้

๑. กำหนดเรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างฯ ในสัญญาจ้างให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง ซึ่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างและองค์การมหาชนรับทราบร่วมกัน โดยสัญญาจ้างอย่างน้อยควรระบุเงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

๒. ค่าตอบแทนการเลิกจ้างฯ อาจเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน หรือมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจได้ โดยจะต้องคำนึงถึงกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนในแต่ละปีให้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของแผนใช้จ่ายเงินประจำปีด้วย

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในทุกข้อตามแนวทางฯ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกำหนดระเบียบ/ข้อบังคับของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางนี้ได้

แนวทางการจัดระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

- กรณีที่องค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ กำหนดไว้ว่า องค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนหรือกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้
 ๑. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์การมหาชน
 ๒. จงใจทำให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย
 ๓. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 ๔. ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือองค์การมหาชน อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง คณะกรรมการหรือองค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องตักเตือนหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้กระทำความผิด
 - ๕. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
 - ๖. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- ในกรณี ๖ ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

หมวด ๑๑ วินัย

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษทางวินัยให้ชัดเจน ประกอบด้วย การรักษาวินัยและความผิดทางวินัย การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย รวมถึงหลักเกณฑ์การลงโทษทางวินัยกรณีที่บุคลากรลาออกจากการปฏิบัติงานไปก่อนการสอบสวนวินัยแล้วเสร็จ เพื่อให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
- กำหนดโทษทางวินัยมีห้าสถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน เลิกจ้างและไล่ออก
- การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยปราศจากอคติ
- การพิจารณาการลงโทษทางวินัยให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการองค์การมหาชน

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในทุกชื่อตามแนวทางฯ เพราะคณะกรรมการองค์การมหาชนแต่ละแห่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกำหนดระเบียบ/ข้อบังคับของตนเอง โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางนี้ได้

แนวทางการจัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์การมหาชนว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

หมวด ๑๒ การอุทธรณ์

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม
- คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเสนอหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนอนุมัติ

หมวด ๑๓ การร้องทุกข์

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม
- คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเสนอหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนอนุมัติ
