

ที่ นร ๑๒๐๐/ว๒๒



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน
เรียน ประธานกรรมการและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ๓๗ แห่ง
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/๒๐๑๐๕ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕
สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ
องค์การมหาชน

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕
ลงมติเห็นชอบแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตาม
มติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕
ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการตามความเห็นของสำนักงาน
คณะกรรมการกฤษฎีกา ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. รับความเห็นของกระทรวงการคลัง กระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงพลังงาน กระทรวงแรงงาน กระทรวง
สาธารณสุข และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการด้วย
ความละเอียดถี่ถ้วนแล้ว นั้น

ขอเรียนว่า สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำเรื่องนี้เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เฉพาะกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชนและองค์กรรูปแบบอื่นในกำกับของราชการฝ่าย
บริหารที่มีใช้ส่วนราชการพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕ และได้
ปรับปรุงแนวทางดังกล่าวตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว รายละเอียดปรากฏตาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอส่งแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน มาเพื่อให้องค์การมหาชนนำไปใช้จัดทำหรือปรับปรุงระเบียบหรือ
ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กลุ่มพัฒนาองค์การมหาชนและหน่วยงานรูปแบบอื่นของรัฐฯ

โทร ๐๒ ๓๕๖ ๙๙๔๐

โทรสาร ๐๒ ๓๕๖ ๙๙๑๐

แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

หลักการ

๑. องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมาตรา ๕ กำหนดว่าเป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นหลัก

๒. ข้อ (๓) กฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้ใช้ข้อบังคับ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ ข้อบังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงาน ที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^๑ องค์การมหาชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๘ ให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

๓. มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๔. เพื่อให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน คณะกรรมการองค์การมหาชนสามารถใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน ในการกำหนดค่าตอบแทนการเลิกจ้างได้ตามกรณี

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงจัดทำแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติสำหรับองค์การมหาชน เพื่อให้เป็นไปตามหลักการขององค์การมหาชน และสอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

^๑ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายความว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ทั้งฉบับรวมถึงพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

คำนิยาม

“**ผู้อำนวยการ**” หมายความว่า ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารสูงสุดซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การมหาชน

“**เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง**” หมายความว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณขององค์การมหาชนจากหมวดค่าใช้จ่ายบุคลากร และมีลักษณะการจ้างตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งจ้าง สัญญาจ้าง หรือข้อตกลงการจ้าง

ทั้งนี้ จะไม่นับรวมถึงลูกจ้างโครงการที่ปฏิบัติงานให้องค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวและปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน หรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในลักษณะการจ้างงานในโครงการเฉพาะ โดยองค์การมหาชนและลูกจ้างโครงการได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง ซึ่งปกติทั่วไปงานจะสิ้นสุดภายในระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยเป็นการจ้างจากงบประมาณหมวดอื่นซึ่งมิใช่หมวดค่าใช้จ่ายบุคลากร

แนวปฏิบัติ

๑. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างผู้อำนวยการ

องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่ผู้อำนวยการตามที่ระบุในสัญญาจ้าง

“การเลิกจ้างผู้อำนวยการ” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้อำนาจการทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ ซึ่งองค์การมหาชนจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่ผู้อำนวยการตามที่ระบุในสัญญา

โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนควรดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้กับผู้อำนวยการ ดังนี้

๑. ระบุเรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างผู้อำนวยการในสัญญาจ้างให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง ซึ่งผู้อำนวยการและองค์การมหาชนรับทราบข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการจ้างร่วมกัน โดยสัญญาจ้างอย่างน้อยควรระบุเงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง อัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒. สำหรับอัตราการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างนั้น ควรเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน โดย

ไม่ต้องนำไปพิจารณาพร้อมกับกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนซึ่งกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี

กรณีเลิกจ้างผู้อำนวยการที่ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง

องค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้ผู้อำนวยการเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นผู้อำนวยการตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนหรือกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์การมหาชน

(๒) จงใจทำให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง คณะกรรมการหรือองค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้อำนวยการได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นการเป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

๒. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างของผู้อำนวยการ

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ผู้อำนวยการ

โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนควรดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง ดังนี้

๑. ระบุเรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ชัดเจนไว้ในสัญญาจ้าง ซึ่งผู้อำนวยการและองค์การมหาชนรับทราบข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการจ้างร่วมกัน

๒. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้กับผู้อำนวยการโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กระทำมิได้ เนื่องจากคณะรัฐมนตรียังไม่ได้ให้ความ เห็นชอบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามเงื่อนไขของมาตราดังกล่าว

ในกรณีที่องค์การมหาชนใดมีข้อบังคับหรือกำหนดระเบียบไว้แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์นี้ ให้ ดำเนินการแก้ไข เปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้โดยเร็ว

๓. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิก จ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มี ความผิด

“การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการ ต่อไปได้ การยุบเลิกตำแหน่ง หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ

โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนควรดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณี เลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง ดังนี้

๑. กำหนดเรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างไว้ในสัญญาจ้าง

ให้ระบุเรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างในสัญญาจ้าง เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง โดยเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างและองค์การมหาชนรับทราบข้อกำหนดหรือ เงื่อนไขการจ้างร่วมกันถึงเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง อนึ่ง สัญญาจ้างอย่างน้อยควรระบุเงื่อนไขการพ้น จากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิก จ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง

๒. คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการ เลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อรองรับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง ตามสัญญาจ้างข้างต้น

๓. สำหรับอัตราค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างนั้น องค์การมหาชนควรเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนด ในกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำใน

การจ้างงาน โดยไม่ต้องนำไปพิจารณารวมกับกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนซึ่งกำหนดไว้ไม่เกิน ร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี

กรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง

องค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง ให้แก่ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนหรือกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์การมหาชน
- (๒) จงใจทำให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง คณะกรรมการหรือองค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องตัดเดือน

หนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้กระทำผิด

- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุ

อันสมควร

- (๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย