

คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี



คำนำ

คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ เกิดความเข้าใจในหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านบุคลากรของรัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพิ่มความรวดเร็วในกระบวนการทำงาน การตัดสินใจ และใช้อำนาจได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคล่องตัวในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันให้รัฐวิสาหกิจดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กร รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

นอกจากนี้ ยังเป็นการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเป็นการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมของคนในองค์กรให้อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

การจัดทำคู่มือนี้ จะเป็นการนำเสนอสาระสำคัญ 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่ 2 ผู้บริหารสูงสุด ส่วนที่ 3 พนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่ 4 บทบาท กวท. ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร ส่วนที่ 5 นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการนำองค์กรของ วว. และ ส่วนที่ 6 จริยธรรมและจรรยาบรรณของ คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน วว. ซึ่งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยนี้ จะเป็นประโยชน์และอำนวยความสะดวกแก่ทุกท่านในการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ การรับทราบข้อมูลการบริหารจัดการ การกำกับดูแลที่ดีขององค์กรได้เป็นอย่างดี

สำนักผู้ว่าการ วว.

สิงหาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 : การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ: กรรมการรัฐวิสาหกิจ	6 – 27
■ 1. ความหมายของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ	6
■ 2. จรรยาบรรณกรรมการรัฐวิสาหกิจ	6
■ 3. สาระสำคัญของการกำกับดูแลในส่วนของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ	7
■ 3.1 การดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ	7
■ 3.1.1 แนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ	7
■ 3.1.2 การแต่งตั้ง กวท.	9
■ 3.1.3 ขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท.	10
■ 3.1.4 คุณสมบัติของ กวท.	13
■ 3.1.5 จำนวนกรรมการ กวท.	14
■ 3.1.6 วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของ กวท.	14
■ 3.1.7 หน้าที่ความรับผิดชอบของ กวท.	15
■ 3.1.8 การประชุมของ กวท.	17
■ 3.1.9 หลักการดำเนินการประชุม กวท.	17
■ 3.1.10 การประเมินตนเองของ กวท.	18
■ 3.1.11 ค่าตอบแทนของ กวท.	19
■ 3.1.12 ค่าตอบแทนของคณะกรรมการที่ กวท. แต่งตั้ง	22
■ 3.1.13 คณะอนุกรรมการที่ กวท. แต่งตั้ง	24
■ 3.1.14 กรรมการอิสระ	26
■ 4. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส	26
 ส่วนที่ 2 : การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ:	 28 - 36
ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ	
■ 1. ความหมายของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ	28
■ 2. สาระสำคัญของการกำกับดูแลในส่วนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ	28
■ 2.1 การดำรงตำแหน่งของผู้ว่าการ	28
■ 2.1.1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ว่าการ	28
■ 2.1.2 ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งผู้ว่าการ	29
■ 2.1.3 วาระการดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ	30
■ 2.1.4 การพ้นจากตำแหน่งผู้ว่าการ	30
■ 2.2 การได้มาของผู้ว่าการ	31
■ 2.2.1 กระบวนการสรรหาผู้ว่าการ	31
■ 2.2.2 การทำสัญญาจ้างผู้ว่าการ	32
■ 2.2.3 การต่ออายุผู้ว่าการ	32
■ 2.3 ค่าตอบแทนของผู้ว่าการ	32
■ 2.3.1 ผลตอบแทนของผู้ว่าการ	33
■ 2.4 การรักษาการแทนผู้ว่าการ	35
■ 3. ค่าตอบแทน เบี้ยประชุมและโบนัสของผู้รักษาการแทนผู้ว่าการ	35

■ 3.1 กรณีนี้งานรักษาราชการแทน	35
ส่วนที่ 3 : การกำกับกำกับการดำเนินงานของรฐวิสาหกิจ:	37 - 42
พนักงานของรฐวิสาหกิจ	
■ 1. ความหมายของพนักงานรฐวิสาหกิจ	37
■ 2. สารสำคัญของกำกับการกำกับการดูแลในส่วนของพนักงานรฐวิสาหกิจ	37
■ 2.1 การเป็นพนักงาน วว.	37
■ 2.1.1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงาน วว.	37
■ 2.1.2 การพ้นจากการเป็นพนักงาน วว.	39
■ 2.2 ระบบค่าตอบแทนของพนักงาน วว.	39
■ 2.2.1 ค่าตอบแทนขณะเป็นพนักงาน	39
ส่วนที่ 4 : การกำกับกำกับการดำเนินงานของรฐวิสาหกิจ:	43 - 54
บทบาท กวท. ด้านการกำกับการดูแลที่ดีและการนำองค์กร	
■ 1. หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับการดูแลที่ดีในรฐวิสาหกิจ	43
■ 2. ประโยชน์ของการมีกำกับการดูแลที่ดี	43
ส่วนที่ 5 : การกำกับกำกับการดำเนินงานของรฐวิสาหกิจ:	55 - 69
นโยบายด้านการกำกับการดูแลกิจการที่ดีและการนำองค์กรของ วว.	
■ 1. คณะอนุกรรมการกำกับการดูแลที่ดี	55
■ 2. กฎบัตรของคณะอนุกรรมการกำกับการดูแลที่ดี	56
■ 3. นโยบายการกำกับการดูแลที่ดีของ วว.	57
■ 4. นโยบายและแนวทางการกำกับการดูแลที่ดีแก่ผู้ถือหุ้นภาครัฐ	59
■ 5. นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม	60
■ 6. นโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน	63
■ 7. นโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยง	64
■ 8. นโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	65
■ 9. นโยบายการจัดการข้อร้องเรียน	67
■ 10. นโยบายการพัฒนาความยั่งยืนของ วว.	67
■ 11. นโยบายบูรณาการการกำกับการดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ	69
(Governance, Risk Management and Compliance Policy)	
ส่วนที่ 6 : การกำกับกำกับการดำเนินงานของรฐวิสาหกิจ:	70 - 78
จริยธรรมและจรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน วว.	
■ มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของ	70
คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานรฐวิสาหกิจ	
■ 1. มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	70

■	2. มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมตามสายอาชีพ	70
■	2.1 บริหารบุคคล	71
■	2.2 นิติกร	71
■	2.3 การเงินและการบัญชี	72
■	2.4 ชุมการ	72
■	2.5 การพัสดุ	73
■	3. การรักษารยาบรรณ	73
■	3.1 จรรยาบรรณของผู้บริหาร	73
■	3.2 จรรยาบรรณของนักวิจัย	74
■	3.3 จรรยาบรรณของผู้ทำงานด้านพัสดุ	74
■	3.4 จรรยาบรรณของพนักงาน	75
■	3.5 จรรยาบรรณต่อตนเอง	76
■	3.6 จรรยาบรรณต่อสถาบัน	76
■	3.7 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	77
■	3.8 จรรยาบรรณต่อหน่วยงานอื่น ประชาชน และสังคม	77
■	3.9 จรรยาบรรณของคณะกรรมการ	78

ส่วนที่ 1 การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: กรรมการรัฐวิสาหกิจ

1. ความหมายของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ หมายถึง คณะบุคคลที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลายด้านทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อกำกับดูแลโดยทั่วไปในกิจการของรัฐวิสาหกิจเพื่อให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมุ่งพัฒนาการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพให้กับรัฐในการพัฒนาประเทศและก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่อทรัพย์สินของรัฐต่อไป

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 13 บัญญัติว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เรียกโดยย่อว่า กวท. ประกอบด้วย ประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติและเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้ว่าการและผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินหกคนเป็นกรรมการ โดยให้ผู้ว่าการเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ

2. จรรยาบรรณกรรมการรัฐวิสาหกิจ

จากคู่มือการกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ระบุเรื่อง จรรยาบรรณกรรมการรัฐวิสาหกิจ ไว้ดังนี้

การกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ให้รัฐวิสาหกิจมีศักยภาพในการแข่งขันและมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ นั้น กรรมการรัฐวิสาหกิจจึงมีบทบาทหน้าที่และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาวิสาหกิจให้ประสบความสำเร็จในทุกด้านได้ ดังนั้น เพื่อให้แนวทางการดำเนินงานของกรรมการเป็นไปอย่างเหมาะสม จึงได้มีการกำหนดจรรยาบรรณของกรรมการ ไว้ดังนี้

- 1) กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับองค์กรและมติที่ประชุม
- 2) กรรมการต้องบริหารงานเพื่อประโยชน์ของรัฐ องค์กร และพนักงาน รวมทั้งรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร
- 3) กรรมการต้องบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วางตนเป็นกลาง
- 4) กรรมการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับรัฐวิสาหกิจ หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับรัฐวิสาหกิจที่ตนเป็นกรรมการอยู่
- 5) กรรมการต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งผลประโยชน์ส่วนบุคคลต่อผลประโยชน์องค์กร รวมถึง
 - ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัว
 - ไม่ใช้ความลับขององค์กรในทางที่ผิด
 - ไม่เป็นกรรมการในบริษัทที่เป็นคู่แข่งขององค์กร
 - ไม่มีผลประโยชน์ในการทำสัญญาขององค์กร
- 6) กรรมการต้องบริหารงานด้วยความระมัดระวัง ไม่สร้างข้อผูกมัดที่อาจขัดแย้งกับหน้าที่ของตนภายหลัง

- 7) กรรมการต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากการทำงาน
- 8) กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
- 9) กรรมการต้องไม่เป็นผู้ประกอบการ หรือมีบุคคลในครอบครัวเป็นกรรมการในกิจการหรือธุรกิจการค้าใดอันมีสภาพเป็นอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันหรือทำธุรกิจกับรัฐวิสาหกิจที่ตนเองเป็นกรรมการอยู่
- 10) กรรมการต้องไม่ทำการใดในลักษณะที่มีผลบั่นทอนผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจที่ตนเป็นกรรมการอยู่

3. สำคัญของการกำกับดูแลในส่วนของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

3.1 การดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ

3.1.1 แนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2560 รับทราบแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจตามที่คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) เสนอ และให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ประกอบกับ คนร. ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ คนร. เป็นผู้กำหนดรายละเอียดขั้นตอน วิธีการ และแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ นั้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ให้นำสมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) มาใช้ในการพิจารณาสรรหาและแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้กรรมการตรงกับความต้องการที่แท้จริงในการขับเคลื่อนและพัฒนา รัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจได้กำหนดความเชี่ยวชาญไว้เป็นการเฉพาะการกำหนด Skill Matrix ต้องเป็นไปตามความเชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย โดยกำหนดให้มี Skill Matrix หลัก 4 ด้าน ได้แก่ การเงิน บัญชี กฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเสนอชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานภาคธุรกิจไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวน กรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ จากภาคธุรกิจ ต่างๆ มากยิ่งขึ้น

- กรรมการที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง หมายรวมถึงประธานกรรมการและรองประธาน กรรมการ ที่มีใช้โดยตำแหน่ง

- ภาคธุรกิจ หมายถึง ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่มีใช้ส่วนราชการ

3. ห้ามมิให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งแห่งใดเป็นกรรมการใน คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอื่น เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายกำหนด หรือกรณีการแต่งตั้งเป็นกรรมการใน คณะกรรมการของบริษัทที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐาน สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องของการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสูงสุดและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

4. ไม่แต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการการเมือง และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่ง ราชาอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

5. ให้มีผู้แทนกระทรวงการคลังที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการในฐานะผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6. ให้มีผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงเจ้าสังกัดซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน 1 คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งเพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน 1 คน

• Regulator ได้แก่ หน่วยงานที่ให้สิทธิหรือพิจารณาอนุญาตให้ประกอบกิจการหรือกำหนดโครงสร้างราคาสินค้าและบริการ และค่าธรรมเนียม หรือกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการประกอบกิจการ

7. ในกรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งใดในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นพิจารณาอนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานในสังกัดที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีเวลาและเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละรัฐวิสาหกิจนั้น โดยทำเป็นคำสั่งมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบชัดเจนและต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

8. กรณีกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้แทนหน่วยงานต่างๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานนั้นแต่งตั้งจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น

9. กรณีที่ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการประจำไปเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หากข้าราชการผู้นั้นเกษียณอายุหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำ ให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งข้าราชการคนใหม่ไปแทนเว้นแต่พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ส่วนราชการจะพิจารณาให้บุคคลดังกล่าวยังคงเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจต่อไปจนครบวาระที่ยังเหลืออยู่ก็ได้

ขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนด Skill Matrix ให้ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พิจารณากำหนด Skill Matrix ของกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับ Skill Matrix ทั้งนี้ จำนวน Skill Matrix ต้องไม่เกินกว่าจำนวนกรรมการทั้งหมด

- ขั้นตอนที่ 2 การสรรหาและการเสนอชื่อ ในกรณีที่ต้องมีการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้มาจากการสรรหาหรือการเสนอชื่อจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจที่จะต้องแต่งตั้งเสนอต่อฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณา โดยกรณีที่มีกรรมการครบวาระให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนำเสนอรายชื่อบุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 เดือน

- ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาคัดเลือก ให้คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำเสนอประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบ

- ขั้นตอนที่ 4 การเห็นชอบรายชื่อ เมื่อประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบรายชื่อบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งแล้ว ให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจดำเนินการนำเสนอคณะรัฐมนตรีหรือดำเนินการเพื่อแต่งตั้งตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจต่อไป

3.1.2 การแต่งตั้ง กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 13 วรรคสาม บัญญัติว่า ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ ผู้ว่าการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยคำแนะนำของเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ) และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 6) มาตรา 12/1 บัญญัติว่า ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้น ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น

อนึ่ง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการกำหนดนโยบายและการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2557 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท. เพิ่มเติมไว้ดังนี้

ข้อ 10 (6) พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ข้อ 12 ในการพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลตามข้อ 10 (6) ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจต่อประธานกรรมการ เพื่อให้ความเห็นชอบ โดยให้บุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ กรอกข้อความตามแบบทำยระเบียบนี้ และรับรองว่าตนเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย ทั้งนี้ เมื่อประธานกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาพิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีหรือดำเนินการเพื่อแต่งตั้งตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจนั้นต่อไป

กรณีตำแหน่งกรรมการที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งผู้แทนส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานอื่น ให้บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจขอความเห็นชอบหรือขออนุมัติจากหน่วยงานต้นสังกัดของผู้แทนหน่วยงานนั้น

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2562 ระบุว่า กรณีแต่งตั้งอดีตผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรพ้นจากตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจนั้นแล้วอย่างน้อย 2 ปี

ให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งมีบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้นและมีสัดส่วนตามที่กฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจกำหนด และผู้แทนกระทรวงการคลังเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

หมายเหตุ : คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เรียกโดยย่อว่า “คนร.” มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการและผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการและเลขานุการ

3.1.3 ขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท.

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 13 ได้บัญญัติองค์ประกอบของ กวท. ประกอบด้วย ประธานและกรรมการ จำนวน 11 คน สรุปได้ดังนี้

1. กรรมการโดยตำแหน่ง 4 คน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)) เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)) และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (ลกท.) และผู้ว่าการ วว. เป็นกรรมการและเลขานุการ

2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ประกอบด้วย

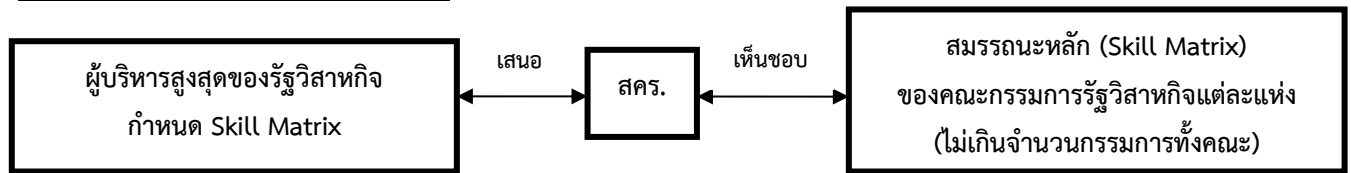
2.1. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนจากกระทรวงการคลัง 1 คน โดยกระทรวงการคลังจะแจ้งชื่อผู้แทนต่อ วว. (ตามระเบียบว่าด้วยการบัญชีและการเงินของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2520 ของกระทรวงการคลัง)

2.2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เหลือ 6 คน เป็นกรรมการที่มาจากบัญชีรายชื่อที่กระทรวงการคลังกำหนด (Director's Pool) ไม่น้อยกว่า 3 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอิสระ ไม่เกิน 3 คน (ตาม พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518)

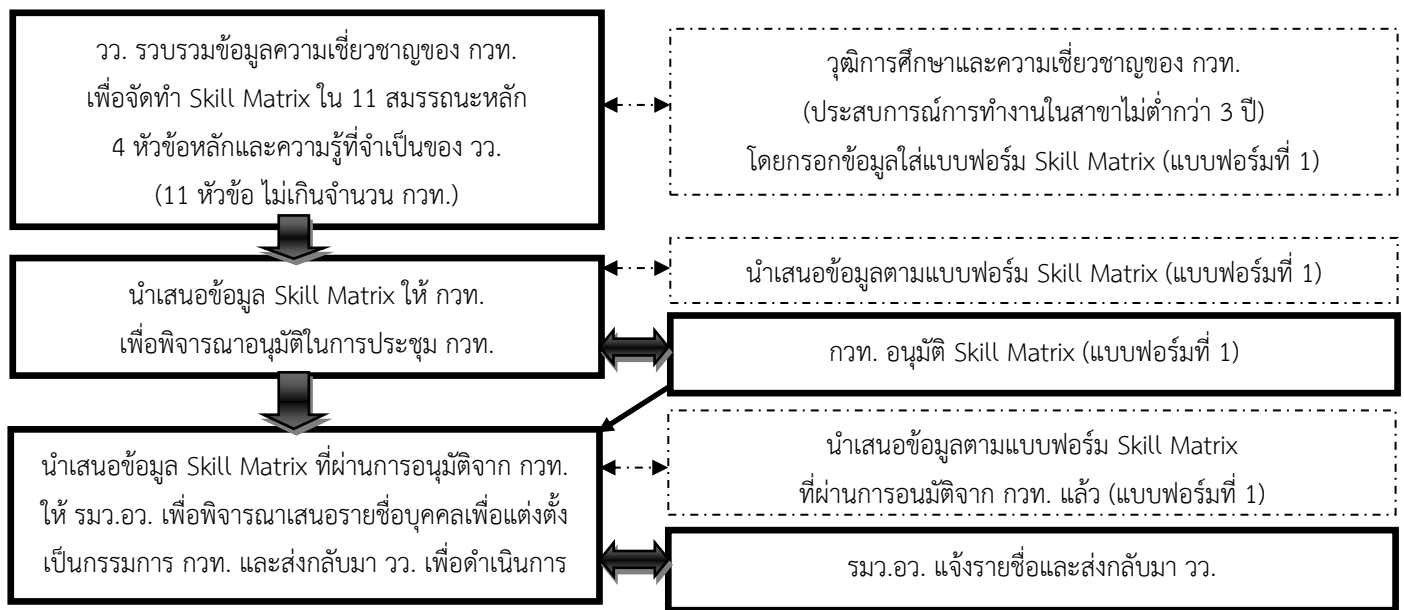
ในขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท. นั้น วว. จะส่งรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน (ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ 1 คน เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พร้อมแนบแบบฟอร์มรับรองว่าตนเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย และแนบแบบฟอร์มการอนุมัติของหน่วยงานต้นสังกัด กรณีที่เสนอชื่อเป็นผู้แทนส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่น ตามแบบฟอร์มที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด) ต่อนายกรัฐมนตรี (ประธาน คนร.) เพื่อให้ความเห็นชอบ (ยกเว้นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนกระทรวงการคลัง) เมื่อนายกรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ สศช. วช. และ ลกท. พิจารณาให้คำแนะนำรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน (รวมทั้งผู้แทนกระทรวงการคลัง และผู้แทนกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) ต่อ รมว.อว. เพื่อลงนามคำสั่งแต่งตั้ง กวท. ต่อไป สำหรับกรรมการโดยตำแหน่ง ไม่ต้องออกคำสั่ง ให้ รมว.อว. แต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดตามแผนภาพขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท. ดังต่อไปนี้

แผนภาพขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท.

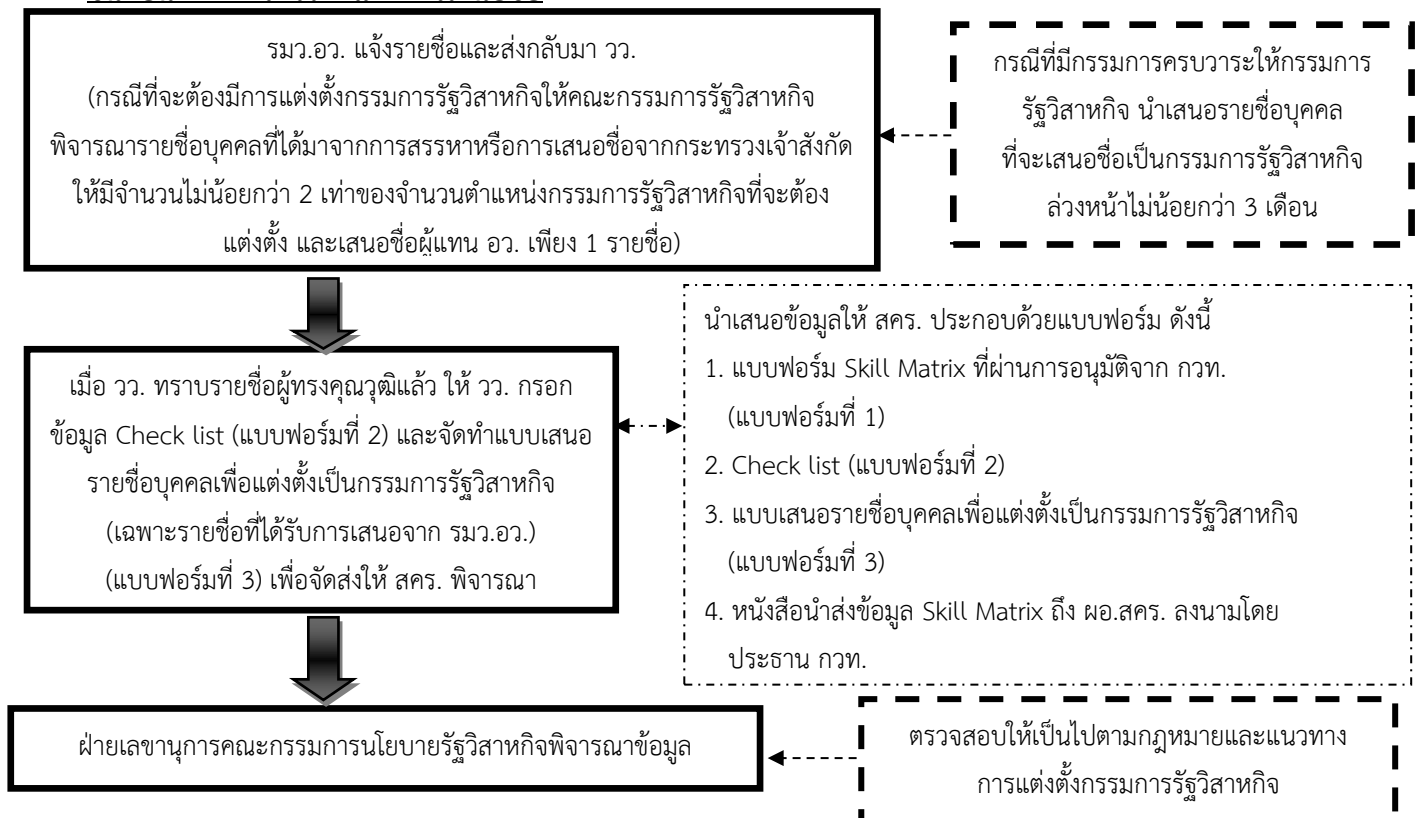
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนด Skill Matrix



ขั้นตอนย่อยก่อนนำเสนอ Skill Matrix ส่ง สคร.



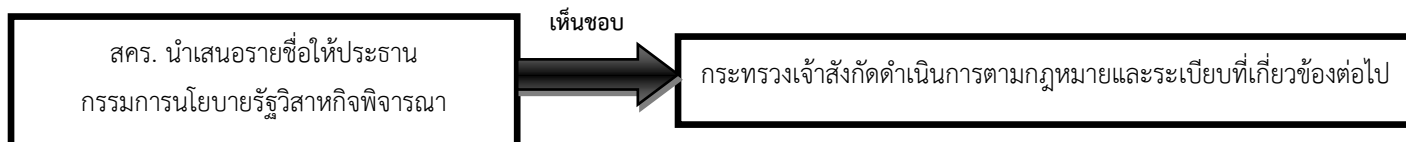
ขั้นตอนที่ 2 การสรรหาและการเสนอชื่อ



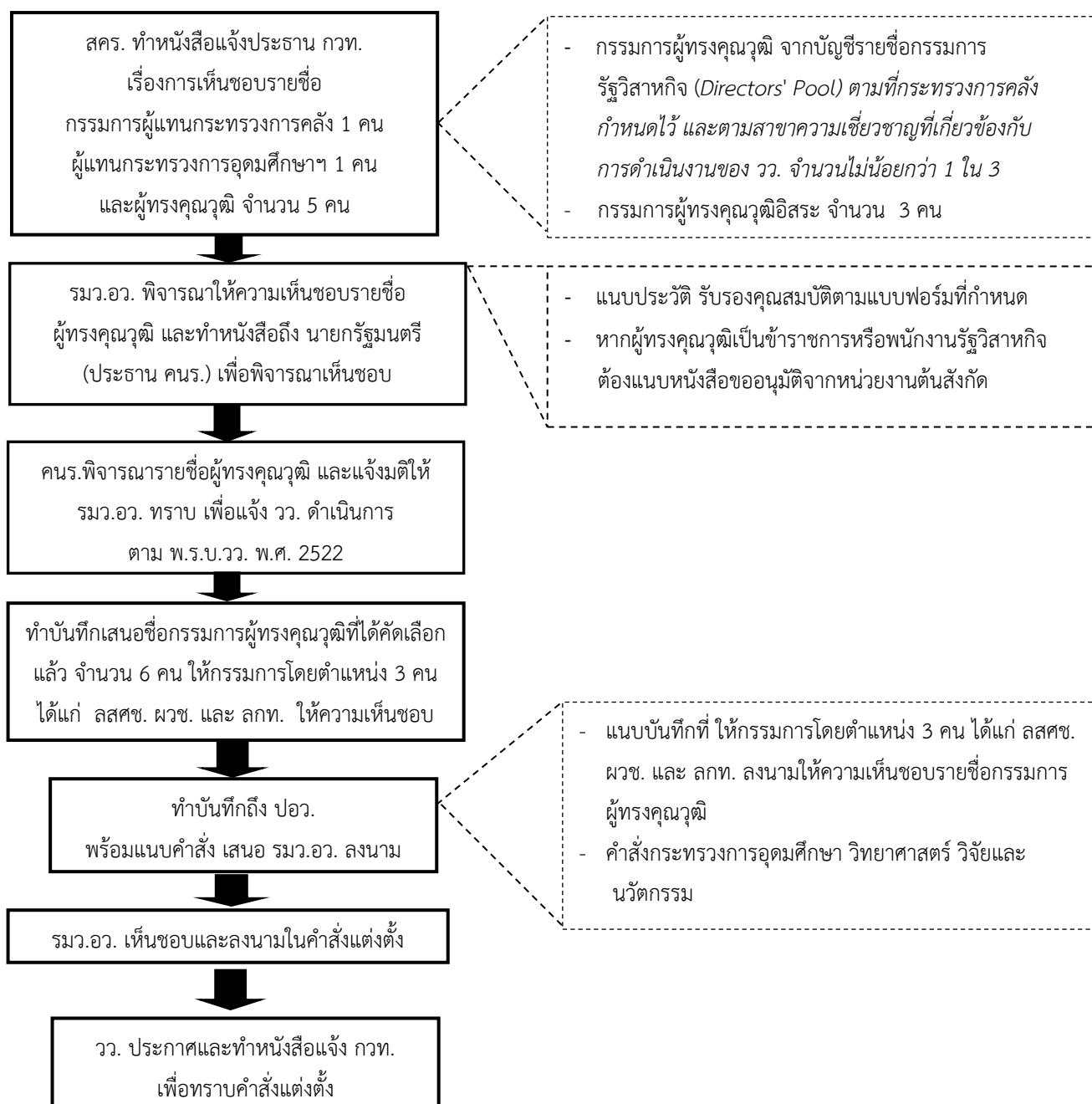
ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาคัดเลือก

คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเสนอรวมกับรายชื่อบุคคลจากบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ สคร. เสนอ และรายชื่อบุคคลที่อนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจเสนอที่สมควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการเพื่อนำเสนอประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ขั้นตอนที่ 4 การเห็นชอบรายชื่อ



ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท. ตามที่ วว. ดำเนินการตามปกติ



3.1.4 คุณสมบัติของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 15 บัญญัติว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรา 16 บัญญัติว่า ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้อง

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- (6) ไม่เป็นข้าราชการการเมืองหรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง
- (7) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของสถาบัน เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ
- (8) ไม่มีส่วนได้เสียในสัญญาหรือในธุรกิจที่ทำกับสถาบันไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์ในการลงทุนโดยสุจริตในบริษัทที่ทำสัญญาหรือธุรกิจกับสถาบัน

นอกจากกรรมการของรัฐวิสาหกิจจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว กรรมการจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2519 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2550 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2550 ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์
- (3) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษใด

- (5/1) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (5/2) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะ ร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

- (5/3) ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

- (6) ไม่เป็นข้าราชการการเมืองเว้นแต่เป็นการดำรงตำแหน่งกรรมการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

- (7) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
- (7/1) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
- (8) ไม่เป็นผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้น หรือผู้ถือหุ้นของนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่
- (9) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ถือหุ้น เว้นแต่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นในนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ถือหุ้น

(10) ไม่เป็นกรรมการ หรือผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุน หรือมีประโยชน์ได้เสียเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น เว้นแต่เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้บริหาร โดยการมอบหมายของรัฐวิสาหกิจนั้น

ความใน (1) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศที่รัฐวิสาหกิจ จำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะของกิจการ

ความใน (8) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการที่ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้างที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำตำแหน่งของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ และกรรมการนั้นถือหุ้นไม่เกินร้อยละศูนย์จุดห้าของทุนชำระแล้วของรัฐวิสาหกิจซึ่งตนเป็นกรรมการหรือนิติบุคคล ที่รัฐวิสาหกิจซึ่งตนเป็นกรรมการถือหุ้นอยู่

อนึ่ง มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติว่า ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินกว่าสามแห่งมิได้ ทั้งนี้ ให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการด้วย

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2562 ระบุว่า สำหรับการแต่งตั้งประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจ ไม่ควรเป็นบุคคลเดียวกับผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

3.1.5 จำนวนกรรมการ กวท.

ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 6 บัญญัติว่า ให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการได้รวมทั้งสิ้นไม่เกิน 11 คน แต่ถ้ารัฐวิสาหกิจใดมีข้อกำหนดให้มีกรรมการน้อยกว่าสิบเอ็ดคนก็ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้นั้น และหากรัฐวิสาหกิจใดมีความจำเป็นต้องมีกรรมการเกินกว่าสิบเอ็ดคนให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีได้เป็นการเฉพาะราย แต่ทั้งนี้จำนวนกรรมการรวมทั้งสิ้นต้องไม่เกินสิบห้าคน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 6) มาตรา 12/1 บัญญัติว่า

ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้น ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น

3.1.6 วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 17 บัญญัติว่า ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือที่ปรึกษาอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือที่ปรึกษา พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้น

ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 17 ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือที่ปรึกษาพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก เพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 16

อนึ่ง พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 8 บัญญัติว่า นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 5

หมายเหตุ : กรรมการของรัฐวิสาหกิจต้องมีอายุไม่เกิน 65 ปี ดังนั้น กรรมการรัฐวิสาหกิจที่มีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ในวันใดจะต้องสิ้นสุดการดำรงตำแหน่งกรรมการในวันถัดไป เว้นแต่กรรมการรัฐวิสาหกิจโดยตำแหน่งจะสิ้นสุดการดำรงตำแหน่งตามข้อกำหนดของหน่วยงานนั้น

3.1.7 หน้าที่ความรับผิดชอบของ กท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 14 บัญญัติว่า คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายบริหารงานและควบคุมดูแลโดยทั่วไปและรับผิดชอบซึ่งกิจการของสถาบัน อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของพนักงานและลูกจ้าง
- (2) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัยการลงโทษ และอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง
- (3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง
- (4) ออกข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัว
- (5) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินของสถาบัน
- (6) ออกข้อบังคับอื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบัน

ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการจะมอบให้ ผู้ว่า การเป็นผู้ปฏิบัติการตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

นอกจากนี้ มาตรา 21 บัญญัติว่า คณะกรรมการจะตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2552 ระบุแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังต่อไปนี้

1. ควรแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน
2. ควรจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรที่สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐของรัฐวิสาหกิจและติดตามกำกับให้มีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. ควรจัดให้มีมาตรการในการควบคุมฝ่ายจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่มีต่อรัฐวิสาหกิจและรัฐโดยรวม
4. ควรควบคุมและจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝ่ายจัดการคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและภาครัฐอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมของประเทศชาติเป็นหลัก รวมทั้ง ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจในทางมิชอบและการกระทำที่ไม่ถูกต้องของฝ่ายจัดการคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและภาครัฐ
5. ควรดูแลให้โครงสร้างและวิธีปฏิบัติต่างๆ ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและระบบงานของรัฐวิสาหกิจสร้างความเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจได้ดำเนินไปในลักษณะที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม
6. ควรกำหนดวิสัยทัศน์ของกิจการ ความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ และการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการให้มีความตั้งใจและความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรทบทวนและให้ความเห็นชอบกับกลยุทธ์ นโยบายที่สำคัญ และแผนงาน โดยรวมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย (Key Performance Indicator – KPI) ทางการเงินและแผนต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจ และควรติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายจัดการให้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งให้คำแนะนำเรื่องกลยุทธ์ด้วย
7. ควรกำหนดแนวทางที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันกรณีที่มีการละเมิดและผู้บริหารใช้ข้อมูลภายในเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ และแจ้งแนวทางดังกล่าว ให้ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติ
8. ควรจัดให้มีจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ของรัฐวิสาหกิจที่เป็นลายลักษณ์อักษร และทบทวน/ปรับปรุงจรรยาบรรณดังกล่าวให้ทันสมัยเป็นประจำ
9. ควรจัดให้มีกระบวนการเพื่อให้ความมั่นใจว่าระบบบัญชี การรายงานทางการเงินและการสอบบัญชีมีความเชื่อถือได้ รวมทั้งดูแลให้มีกระบวนการในการประเมินความเหมาะสมของการควบคุมภายใน การตรวจสอบ ภายในและการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
10. มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลของผู้บริหารสูงสุด ประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุดโดยสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนและผลตอบแทนจูงใจระยะยาวของผู้บริหารสูงสุดให้สอดคล้องกับผลงานรัฐวิสาหกิจ และผลการประเมินดังกล่าว และประธานกรรมการควรเป็นผู้สื่อสารผลการพิจารณา
11. ควรกำกับงานด้านการบริหารงานบุคคลในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ และจำนวนพนักงานให้มีความเหมาะสมกับสถานะของรัฐวิสาหกิจ ในช่วงระยะเวลานั้นๆ (โครงสร้างอัตรากำลัง)
12. กรรมการรัฐวิสาหกิจไม่ควรเป็นกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐวิสาหกิจ

3.1.8 การประชุมของ กวท.

การจัดประชุม กวท. เป็นไปตามระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารจัดการองค์กร หัวข้อ บทบาทกรรมการรัฐวิสาหกิจ ที่กำหนดให้รัฐวิสาหกิจควรมีการจัดประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือตามความเหมาะสม และคณะกรรมการควรให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยร้อยละ 90 ของจำนวนครั้งการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและคณะอนุกรรมการ และเกณฑ์การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและคณะอนุกรรมการต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้น

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 19 บัญญัติว่า ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มาตรา 20 บัญญัติว่า การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 21 วรรคสอง บัญญัติว่า การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา 19 และมาตรา 20 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

3.1.9 หลักการการดำเนินการประชุม กวท.

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2552 ระบุว่า การประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่ดี ดังนี้

1. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจควรประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และตามความจำเป็นเพื่อกรรมการจะได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งความถี่และช่วงเวลาการประชุมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจตามความเหมาะสม

2. ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ควรร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นชอบในการ จัดเรื่องที่จะเข้าวาระการประชุม ทั้งนี้ กรรมการที่ต้องการกำหนดเรื่องอื่นเป็นวาระการประชุมควรเสนอเรื่องต่อประธานกรรมการ

3. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสูงสุด เชิญผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมประชุม คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อให้ข้อมูล รายละเอียดเพิ่มเติมในฐานะที่เกี่ยวข้องกับปัญหาโดยตรงและเพื่อให้ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจมีโอกาสรู้จักผู้บริหารระดับสูง

4. ประธานกรรมการควรจัดให้มีการประสานงานระหว่างคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และฝ่ายผู้บริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบทบาทการกำกับดูแลของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และบทบาทการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารมีความชัดเจนและเข้าใจต่อกันและกันเป็นอย่างดี

5. ประธานกรรมการควรให้ความมั่นใจว่าคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจได้มีการจัดสรรเวลาไว้ให้เพียงพอที่ฝ่ายจัดการจะเสนอเอกสารและข้อมูลเพื่อการอภิปราย และจัดสรรเวลาไว้ให้มากพอสำหรับ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจที่จะอภิปรายปัญหาสำคัญๆ

หมายเหตุ : กรณีที่เป็นกรรมการซึ่งเป็นการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)) เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (ผวช.)) และเลขาธิการคณะกรรมการ

ส่งเสริมการลงทุน (ลกท.) ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ สามารถทำหนังสือมอบหมายให้ผู้อื่นเข้าร่วมประชุมแทนได้ โดยให้ถือว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการหรือแทนผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ให้นับเป็นองค์ประชุม ตลอดจนมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับกรรมการ (ตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2550 มาตรา 11/1)

3.1.10 การประเมินตนเองของ กวท.

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2552 ระบุว่า การประเมินตนเองของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ จะช่วยให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจทำหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของรัฐวิสาหกิจควบคู่ไปกับการ ทำหน้าที่กำกับดูแลความสำเร็จของฝ่ายจัดการได้อย่างแท้จริง ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรพยายามปรับปรุงความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นคณะเดียวกัน และควรตระหนักว่า หากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจไม่ได้ทำหน้าที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกันจะไม่สามารถทำหน้าที่กำกับดูแลฝ่ายจัดการได้อย่างเหมาะสม และเพิ่มคุณค่าแก่รัฐวิสาหกิจได้ การประเมินตนเองของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะสามารถระบุให้เห็นจุดอ่อนที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น นอกจากนี้ การประเมินผลดังกล่าวเป็นโอกาสให้กรรมการทั้งหลายมาร่วมกันพิจารณาอย่างเปิดเผยถึงปัญหา และผลงานที่ผ่านมา และใช้ดุลยพินิจว่าตนเองเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพียงใด เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรมีการกำหนดบรรทัดฐานการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยตนเอง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และจัดทำแบบประเมินตนเอง และแบบประเมินไขว้ โดยให้ กวท. นำผลการประเมินมาทบทวน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของการนำรัฐวิสาหกิจของคณะกรรมการ รวมทั้งระบบการนำองค์กร โดยสามารถแบ่งการประเมินตนเองของ กวท. ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

1. การประเมินตนเองของกรรมการ รายบุคคล (Self Assessment)
2. การประเมินตนเองของคณะกรรมการ กวท. รายคณะ (Board Evaluation)

หมายเหตุ : พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 26 บัญญัติว่า ผู้ว่าการมีอำนาจหน้าที่ ในการมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ การแทนได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 และแก้ไขเพิ่ม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2543 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2550 มาตรา 8 จัตวา บัญญัติว่า ในการจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น ตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะหนึ่งมีจำนวนห้าคน ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 8 ตรี (1) (3) (4) (5) (6) (11) และ (12)

การกำหนดค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างผู้บริหารให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 ได้มีมติเรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง โดยกำหนดให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุด โดยจะต้องมีผู้แทนกระทรวงการคลัง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ หรือ สคร.) ร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย

3.1.11 คำตอบแทนของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 28 บัญญัติว่า ให้ประธานกรรมการ ผู้ว่าการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

1) เบี้ยประชุม กวท. และค่าตอบแทนรายเดือน

ตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2562 เรื่อง ข้อเสนอการปรับปรุงอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นในคณะกรรมการชด้อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น นั้น คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงการคลัง (กค.) เสนอ ดังนี้

1. เห็นชอบร่างอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และกรรมการอื่นในคณะกรรมการชด้อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น (ร่างอัตราและหลักเกณฑ์) เพื่อให้ กค. ดำเนินการแจ้งเวียน และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับรัฐวิสาหกิจเพื่อถือปฏิบัติต่อไป โดยให้รัฐวิสาหกิจปฏิบัติตามร่างอัตราและหลักเกณฑ์ฯ

2. ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2556 เรื่อง ผลการประชุมของคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (กนร.) ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2556 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2556 ในส่วนของอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ

สาระสำคัญของเรื่อง โดยกระทรวงการคลัง (กค.) รายงานว่า

1. ปัจจุบันกรรมการรัฐวิสาหกิจได้รับค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2556 โดยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนใน 3 ส่วนด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย

(1) ค่าตอบแทนรายเดือนซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ

(2) เบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการเข้าร่วมและการปฏิบัติหน้าที่ในการประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ

(3) โบนัสในฐานะกรรมการซึ่งเป็นการตอบแทนการทำหน้าที่เป็นกรรมการ (หลักเกณฑ์การจัดสรรโบนัสให้กับกรรมการ ให้รัฐวิสาหกิจไปถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง)

อย่างไรก็ดี การใช้อัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวปรากฏข้อจำกัดบางประการ จนเป็นเหตุให้มีข้อหาหรือจากรัฐวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง เช่น การบังคับใช้มติคณะรัฐมนตรีกับบริษัทลูกของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น ประกอบกับปัจจุบันมีรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่ต้องปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มบทบาทในการจัดทำบริการสาธารณะตามภารกิจหน้าที่ และตามนโยบายของรัฐบาล หรือดำเนินกิจการในอุตสาหกรรมที่สภาพการแข่งขันมีความเปลี่ยนแปลงและความเข้มข้นมากขึ้น รวมทั้งมีรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระหว่างการฟื้นฟูกิจการ จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของกรรมการรัฐวิสาหกิจในการกำกับดูแลกิจการเป็นพิเศษอย่างใกล้ชิด ซึ่งอัตราค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันยังไม่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากภาคเอกชนได้ ดังนั้น สคร. จึงได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงอัตราและหลักเกณฑ์ การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นในคณะกรรมการชด้อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ให้ชัดเจนและสอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดย คนร. ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2562 มีมติเห็นชอบร่างอัตราและหลักเกณฑ์ฯ ตามที่ กค. (สคร.) เสนอ

2. ร่างอัตราและหลักเกณฑ์ดังกล่าว (ตามข้อ 1) ใช้บังคับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง (รัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของ กค. และกระทรวงเจ้าสังกัดโดยตรง ทั้งที่ได้เคยรับยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีในอดีตหรือที่จัดตั้งขึ้นก่อนหรือหลังอัตราและหลักเกณฑ์ดังกล่าวที่มีผลใช้บังคับ) และให้มีผลใช้บังคับในเดือนถัดไปหลังจากวันที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ รวมทั้งให้ กค. กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจประเภทบริษัทให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ตามสิทธิของผู้ถือหุ้น

2.1 รายชื่อรัฐวิสาหกิจที่แบ่งกลุ่มสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการ โดย วว. ถูกจัดกลุ่มให้อยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจขนาดกลาง

2.2 การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนกรรมการฯ

2.2.1 อัตราค่าตอบแทนรายเดือน

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ	ค่าตอบแทนรายเดือนฯ ไม่เกิน (บาท/เดือน)
1. รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ	เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน	10,000
3. รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่	10,000
4. รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง	8,000
5. รัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก	6,000

2.2.2 ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามสัดส่วนระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเพื่อเป็นการตอบแทนการดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยจ่ายให้ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจในอัตรา 2 เท่าของค่าตอบแทนรายเดือนกรรมการรัฐวิสาหกิจ

2.3 การจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการฯ

2.3.1 อัตราค่าเบี้ยประชุม

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ	เบี้ยประชุมกรรมการฯ ไม่เกิน (บาท/เดือน)
1. รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ	เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน	20,000
3. รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่	20,000
4. รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง	16,000
5. รัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก	12,000

2.3.2 ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้ประธานในที่ประชุมในอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 25 ของเบี้ยประชุมกรรมการ

2.3.3 กรณีการประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ที่แต่งตั้งโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเฉพาะเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่เข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนเท่ากัน ในอัตรา 0.5 เท่าของเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.3.4 กรณีการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจในคณะกรรมการแต่ละคณะเป็นรายครั้ง เดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ในกรณีมีเหตุสมควร อาจพิจารณาจ่ายเบี้ยประชุมได้เกินกว่า 1 ครั้งต่อเดือน แต่ต้องไม่เกิน 15 ครั้งต่อปี

2.3.5 กรณีการประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่นๆ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรของรัฐวิสาหกิจที่เข้าร่วม

ประชุมเป็นจำนวนเท่ากัน รวมแล้วไม่เกิน 2 คณะ คณะละไม่เกิน 1 ครั้งต่อเดือน เว้นแต่กฎหมาย ระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรี ได้กำหนดอัตราหรือหลักเกณฑ์ในการจ่ายประโยชน์ตอบแทนเป็นอย่างอื่น

2.3.6 หากกรรมการอื่นนั้นเป็นบุคลากรของรัฐวิสาหกิจ และการประชุมนั้นในทางปฏิบัติของรัฐวิสาหกิจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรนั้น บุคลากรนั้นไม่ได้รับเบี้ยประชุมเนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.4 กรณีที่รัฐวิสาหกิจประสบปัญหาและต้องอยู่ในแผนการแก้ไขปัญหารัฐวิสาหกิจ ตามมติ คนร. หรือโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามข้อ 2.2 และ 2.3 ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจเดือนละไม่เกิน 2 ครั้งต่อเดือน และในการประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการ รวมแล้วไม่เกิน 2 คณะ คณะละไม่เกิน 2 ครั้งต่อเดือน เมื่อ คนร. หรือคณะรัฐมนตรี หรือ คนร. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี มีมติให้รัฐวิสาหกิจพ้นจากแผนการแก้ไขปัญหารัฐวิสาหกิจแล้วให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการตามหลักเกณฑ์ในข้อ 2.2 และ 2.3 ในเดือนถัดไปนับจากวันที่ได้มีมติ

2.5 กรณีบริษัทลูกหรือบริษัทในเครือของรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจพิจารณาอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมนี้

2.6 กรณีรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นใหม่เป็นการเฉพาะโดยกฎหมายหรือจัดตั้งเป็นบริษัทซึ่ง กค. ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ให้ กค. กำหนดกลุ่มให้กับรัฐวิสาหกิจเพื่อให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามอัตราและหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้

2.7 หากรัฐวิสาหกิจแห่งใดจะไม่ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้หรือจะเปลี่ยนกลุ่มรัฐวิสาหกิจจากที่กำหนดไว้ จะต้องขอความเห็นชอบจาก กค. หรือต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเปลี่ยนกลุ่มรัฐวิสาหกิจตามที่ กค. กำหนด แล้วแต่กรณี ก่อนดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

2.8 อัตราข้างต้นเป็นอัตราขั้นสูงสุดในการพิจารณากำหนดและปรับปรุงค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจฯ ซึ่งรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะต้องพิจารณาถึงฐานะการเงินและความสามารถในการจ่ายขององค์กรเป็นหลักโดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐวิสาหกิจที่ใช้เงินงบประมาณ ขอให้พิจารณาถึงความเหมาะสมของภาระของงบประมาณประกอบด้วย เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อฐานะการเงินขององค์กร ทั้งนี้ การพิจารณากำหนดและปรับปรุงค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมตามอัตราและหลักเกณฑ์นี้จะไม่มีผลใช้บังคับจนกว่าจะได้ดำเนินการที่จำเป็นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว

2.9 กรณีมีปัญหาการตีความการใช้บังคับอัตราและหลักเกณฑ์นี้ให้รัฐวิสาหกิจเสนอเรื่องมายัง กค. เพื่อวินิจฉัยชี้ขาด

นอกจากนั้น ตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ.2550 มาตรา 11/1 ได้บัญญัติว่า ในกรณีที่กรรมการหรืออนุกรรมการซึ่งเป็นการแต่งตั้งโดยตำแหน่งไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ แต่ได้มอบหมายให้ผู้อื่นเข้าร่วมประชุมแทนโดยทำเป็นหนังสือ หรือมีหลักฐานการมอบหมาย ให้ถือว่าผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการหรือแทนผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ และให้นับเป็นองค์ประชุม ตลอดจนมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับกรรมการ

สรุปอัตราการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ กวท.

ประเภท	อัตราการจ่ายเงิน
ค่าตอบแทนรายเดือน	- ประธาน กวท. จำนวน 16,000 บาท - กรรมการ กวท. จำนวน 8,000 บาท จ่ายค่าตอบแทนเดือนละ 1 ครั้ง
ค่าเบี้ยประชุม กวท.	- ประธาน กวท. จำนวน 20,000 บาท - กรรมการ กวท. จำนวน 16,000 บาท จ่ายค่าเบี้ยประชุมเดือนละ 1 ครั้ง แต่ไม่เกิน 15 ครั้ง/ปี
ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ/ อนุกรรมการ	- ผู้ที่ทำหน้าที่ประธานอนุกรรมการ จำนวน 10,000 บาท - ผู้ที่ทำหน้าที่อนุกรรมการ จำนวน 8,000 บาท จ่ายค่าเบี้ยประชุมได้คณะละ 1 ครั้ง แต่ไม่เกิน 2 คณะต่อเดือน

2) โบนัสของกรรมการ

การจ่ายโบนัสของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม นั้น ให้จ่ายโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจตามระดับผลงาน ดังนี้ (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 20 มิถุนายน 2538)

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสคงที่ (บาท/คน/ปี)
5.0000	25,000
4.5000	20,000
4.0000	15,000
3.5000	10,000
3.0000	5,000
ต่ำกว่า 3.0000	ไม่มีโบนัส

ทั้งนี้ หากในปีบัญชีของรัฐวิสาหกิจใด กรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นขาดการประชุมเกินกว่า 3 เดือน ให้จ่ายโบนัสให้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 13 พฤษภาคม 2523)

- | | |
|--|----------|
| (1) ขาดการประชุมเกินกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน ให้จ่ายโบนัส | ลดลง 25% |
| (2) ขาดการประชุมเกินกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 9 เดือน ให้จ่ายโบนัส | ลดลง 50% |
| (3) ขาดการประชุมเกินกว่า 9 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายโบนัส | ลดลง 75% |

3.1.12 ค่าตอบแทนของ คณะอนุกรรมการที่ กวท. แต่งตั้ง

1) การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน หรือคณะบุคคลอื่นใด

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 21 บัญญัติว่า คณะกรรมการจะตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ คณะกรรมการมอบหมายก็ได้ กวท. จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการชุดย่อยอื่นเพื่อการกำกับดูแลที่ดี เกิดความโปร่งใสและเป็นอิสระเช่น คณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำการ คณะอนุกรรมการแผนวิสาหกิจ เป็นต้น

2) การกำหนดค่าตอบแทนคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน หรือคณะ บุคคลอื่นใด ที่แต่งตั้งโดย กวท.

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2562 ได้เห็นชอบเรื่องข้อเสนอการปรับปรุงอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นในคณะกรรมการ ชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น นั้น โดยมีแนวปฏิบัติการจ่ายอัตราค่าเบี้ยประชุม ดังนี้

1) อัตราการจ่ายค่าเบี้ยประชุมคณะอนุกรรมการ มีดังนี้

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ	เบี้ยประชุมกรรมการ ไม่เกิน (บาท/เดือน)
1. รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ	เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน	20,000
3. รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่	20,000
4. รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง	16,000
5. รัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก	12,000

2) ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้ประธานในที่ประชุมในอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 25 ของเบี้ยประชุมกรรมการ

3) กรณีการประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ที่แต่งตั้งโดย บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเฉพาะเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่เข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนเท่ากัน ในอัตรา 0.5 เท่าของเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4) กรณีการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจในคณะกรรมการแต่ละคณะเป็นรายครั้ง เดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ในกรณีมีเหตุสมควร อาจพิจารณาจ่ายเบี้ยประชุมได้เกินกว่า 1 ครั้งต่อเดือน แต่ต้องไม่เกิน 15 ครั้งต่อปี

5) กรณีการประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่นๆ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรของรัฐวิสาหกิจที่เข้าร่วมประชุม เป็นจำนวนเท่ากัน รวมแล้วไม่เกิน 2 คณะ คณะละไม่เกิน 1 ครั้งต่อเดือน เว้นแต่กฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี ได้กำหนดอัตราหรือหลักเกณฑ์ในการจ่ายประโยชน์ตอบแทนเป็นอย่างอื่น

6) หากกรรมการอื่นนั้นเป็นบุคลากรของรัฐวิสาหกิจ และการประชุมนั้นในทางปฏิบัติของรัฐวิสาหกิจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรนั้น บุคลากรนั้นไม่ได้รับเบี้ยประชุมเนื่องจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่

7) การกำหนดเบี้ยประชุมสำหรับคณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจ (Audit Committee) ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2543 ซึ่งเห็นชอบหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจ

หมายเหตุ : ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2555 ข้อ 16 กำหนดให้กรรมการตรวจสอบได้รับค่าตอบแทนในฐานะกรรมการตรวจสอบ อีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากค่าตอบแทนในฐานะกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากับเบี้ยประชุมกรรมการของกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น โดยให้ประธานกรรมการตรวจสอบได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นใน

อัตราร้อยละ 25 ของค่าตอบแทนดังกล่าว และให้เลขานุการได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากับกึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนกรรมการตรวจสอบ

ในกรณีกรรมการตรวจสอบของรัฐวิสาหกิจที่มีหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ให้ได้รับค่าตอบแทนตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

3.1.13 คณะอนุกรรมการที่ กวท. แต่งตั้ง

1) การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน หรือคณะบุคคลอื่นใด

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 21 บัญญัติว่า คณะกรรมการจะตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

2) ความมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการและการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2552 ระบุว่า เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจควรจัดให้มีคณะอนุกรรมการต่างๆ เพื่อช่วยศึกษาและกลั่นกรองงานตามความจำเป็น โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องอาศัยความเป็นกลางในการวินิจฉัย และควรกำหนดนโยบาย บทบาท หน้าที่รับผิดชอบ กระบวนการทำงาน เช่น การดำเนินการประชุมและการรายงานต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจไว้อย่างชัดเจน การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะสามารถเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ฉะนั้น การมีคณะอนุกรรมการในสาขาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคณะอนุกรรมการสรรหา คณะอนุกรรมการพิจารณา ค่าตอบแทน คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง จึงเป็นประเด็นที่ต้องตระหนักถึงในแง่การเพิ่มมูลค่าให้แก่กิจการ

1. รัฐวิสาหกิจควรมีคณะอนุกรรมการสรรหา เพื่อให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ในการสรรหารายชื่อกรรมการใหม่ และ/หรือผู้บริหารสูงสุด โดยควรประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยพัฒนารัฐวิสาหกิจได้ ทั้งนี้ ควรมีสมาชิกมาจากกรรมการที่เป็นอิสระจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่ และประธานคณะอนุกรรมการสรรหาควรมีความเป็นอิสระ

2. รัฐวิสาหกิจควรมีคณะอนุกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อกำหนดเกณฑ์ค่าตอบแทน กรรมการและผู้บริหารให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยมีสมาชิกมาจากกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ และประธานคณะอนุกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนควรมีความเป็นอิสระ

3. รัฐวิสาหกิจควรมีคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อสามารถคาดการณ์ถึงความเสี่ยงที่รัฐวิสาหกิจอาจจะได้รับ ทั้งความเสี่ยงทางการเงินและความเสี่ยงด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการป้องกันและลดความเสี่ยง และมอบหมายให้ฝ่ายจัดการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ประธานคณะอนุกรรมการบริหาร ความเสี่ยงควรมีความเป็นอิสระ

4. ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจไม่ควรเป็นประธานหรือสมาชิกในคณะอนุกรรมการ

3) การกำหนดค่าตอบแทนคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน หรือคณะบุคคลอื่นใดที่แต่งตั้งโดย กวท.

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2562 ได้เห็นชอบเรื่องข้อเสนอการปรับปรุงอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นใน คณะกรรมการ ชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น นั้น โดยมีแนวปฏิบัติการจ่ายอัตราค่าเบี้ยประชุม ดังนี้

(1) อัตราการจ่ายค่าเบี้ยประชุม กวท. มีดังนี้

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ	เบี้ยประชุมกรรมการฯ ไม่เกิน (บาท/เดือน)
1. รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ	เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน	20,000
3. รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่	20,000
4. รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง	16,000
5. รัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก	12,000

(2) ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้ประธานในที่ประชุมในอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 25 ของเบี้ยประชุมกรรมการ

(3) กรณีการประชุมคณะกรรมการชด้อย คณอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ที่แต่งตั้งโดย บพ.บัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเฉพาะเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่เข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนเท่ากัน ในอัตรา 0.5 เท่าของเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(4) กรณีการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจในคณะกรรมการแต่ละคณะเป็นรายครั้ง เดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ในกรณีมีเหตุสมควร อาจพิจารณาจ่ายเบี้ยประชุมได้เกินกว่า 1 ครั้งต่อเดือน แต่ต้องไม่เกิน 15 ครั้งต่อปี

(5) กรณีการประชุมคณะกรรมการชด้อย คณอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่นฯ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรของรัฐวิสาหกิจที่เข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนเท่ากัน รวมแล้วไม่เกิน 2 คณะ คณะละไม่เกิน 1 ครั้งต่อเดือน เว้นแต่กฎหมาย ระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรี ได้กำหนดอัตราหรือหลักเกณฑ์ในการจ่ายประโยชน์ตอบแทนเป็นอย่างอื่น

(6) หากกรรมการอื่นนั้นเป็นบุคลากรของรัฐวิสาหกิจ และการประชุมนั้นในทางปฏิบัติของรัฐวิสาหกิจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรนั้น บุคลากรนั้นไม่ได้รับเบี้ยประชุมเนื่องจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่

(7) การกำหนดเบี้ยประชุมสำหรับคณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจ (Audit Committee) ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2543 ซึ่งเห็นชอบหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจ

หมายเหตุ : ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2555 ข้อ 16 กำหนดให้กรรมการตรวจสอบได้รับค่าตอบแทนในฐานะกรรมการตรวจสอบ อีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากค่าตอบแทนในฐานะกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากับเบี้ยประชุมกรรมการของกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น โดยให้ประธานกรรมการตรวจสอบได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 25 ของค่าตอบแทนดังกล่าว และให้เลขานุการได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากับกึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนกรรมการตรวจสอบ

ในกรณีกรรมการตรวจสอบของรัฐวิสาหกิจที่มีหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ให้ได้รับค่าตอบแทนตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

3.1.14 กรรมการอิสระ

1. บทบาทของกรรมการอิสระ

บทบาทสำคัญของกรรมการอิสระ เป็นบทบาทเชิงกลยุทธ์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับรัฐวิสาหกิจ และให้ความมั่นใจว่าคณะกรรมการโดยรวมจะให้การเน้นหนักในการดำรงรักษาและสร้างประโยชน์สูงสุดในระยะยาวแก่ประชาชน ตามวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจนั้น

2. แนวทางปฏิบัติของกรรมการอิสระ

(1) กรรมการที่เป็นอิสระจากภายนอกควรมีการประชุมกันเองเป็นครั้งคราว (อย่างน้อย 6 เดือนต่อครั้ง) โดยไม่มีกรรมการที่เป็นกรรมการโดยตำแหน่งเข้าร่วมประชุมด้วย

(2) กรรมการที่เป็นอิสระจากภายนอกควรทำรายงานรับรองความเป็นอิสระของตน เมื่อได้รับการแต่งตั้งและเป็นประจำทุกปี

(3) เข้าถึงข้อมูลทางการเงินและทางธุรกิจอื่นอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน ในฐานะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ใช้ดุลยพินิจที่เป็นอิสระของตนในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ทักษะและประสบการณ์ของตน ซึ่งรัฐวิสาหกิจไม่อาจหาจากแหล่งอื่นได้

(5) ให้ความมั่นใจว่าผลประโยชน์ของภาครัฐ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นในรัฐวิสาหกิจ ได้รับความคุ้มครอง และรัฐวิสาหกิจนั้นมีการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่ดี นอกจากนี้ กรรมการอิสระจากภายนอก ควรมีส่วนในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด และสอดส่องดูแลผลปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

(6) เข้าประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และอนุกรรมการต่างๆ เป็นประจำโดยสม่ำเสมอ

4. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

คณะกรรมการมีการกำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร ทั้งผลการดำเนินงานทางการเงินและไม่ใช่การเงิน และข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการชุดย่อย ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ ผ่านทางช่องทางต่างๆที่เข้าถึงได้ง่าย มีความเท่าเทียมกันและน่าเชื่อถือ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูลในระบบ Intranet, Internet และเอกสารรายงานประจำปี เอกสารนำ วว. จดหมายข่าว คู่มือคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย นโยบายการกำกับดูแลที่ดี แผนการกำกับดูแลที่ดี แผนวิสาหกิจ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะกรรมการ และผู้บริหารในองค์กร โดยตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการ Enablers ของรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุง ปี 2566) ในหมวดกำกับดูแล และการนำองค์กร ข้อที่ 5.1 การเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานประจำปี ที่มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ทันกาล เชื่อถือได้ ได้ระบุให้ การเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีของ วว. ต้องครบถ้วน 14 ประเด็นดังนี้

- 1) โครงสร้างของกลุ่มธุรกิจ/โครงสร้างผู้ถือหุ้นเพื่อสะท้อนผู้มีอำนาจควบคุมที่แท้จริง
- 2) ประวัติของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประวัติการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนอกเหนือจากในรัฐวิสาหกิจ และข้อมูลการถือหลักทรัพย์ของคณะกรรมการ
- 3) ข้อมูลประวัติผู้บริหาร

4) การอธิบายเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมทั้งปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน (Management Discussion & Analysis)

5) งบการเงินที่ได้รับการรับรองจากผู้สอบบัญชี ได้แก่ งบดุล งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด และหมายเหตุประกอบงบการเงิน และการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชี

6) รายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ/คณะกรรมการตรวจสอบต่อรายงานทางการเงิน

7) ความเสี่ยงหลักของการดำเนินธุรกิจ

8) นโยบายและการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ

9) นโยบายและการจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง

10) จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเป็นรายบุคคลทุกคณะ

11) การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

12) การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

13) นโยบาย และผลการจัดการรายการที่เกี่ยวข้องกัน

14) สภาพธุรกิจ แผนงานทางธุรกิจและกลยุทธ์

ข้อที่ 5.1 การเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานประจำปี ที่มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ทันกาล เชื่อถือได้ ได้ระบุให้ **การเปิดเผยข้อมูลผ่าน Website ของ วว. ต้องครบถ้วน 8 ประเด็น ดังนี้**

1) การแถลงทิศทางนโยบายขององค์กรโดยผู้บริหารสูงสุด

2) นโยบายการกำกับดูแลที่ดี

3) การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ

4) แผนงานที่สำคัญ

5) ข้อมูลโครงการลงทุนที่สำคัญ

6) การจัดซื้อจัดจ้าง

7) ผลการดำเนินงานทั้งการเงินและไม่ใช้การเงินที่สำคัญ

8) รายงานประจำปี 2.1

ส่วนที่ 2 การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

1. ความหมายของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่อำนวยการ สั่งการ และช่วยเหลือให้พนักงาน/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นมืออาชีพ และมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำขององค์กร สามารถประสานความร่วมมือภายในและบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจนั้นมีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและเป็นองค์กรที่มีส่วนช่วยสนับสนุนในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารสูงสุดของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เรียกว่า ผู้ว่าการ ใช้คำย่อว่า ผว.

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 4 บัญญัติว่า

ผู้บริหาร หมายความว่า ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันในรัฐวิสาหกิจนั้น

2. สาระสำคัญของการกำกับดูแลในส่วนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

2.1 การดำรงตำแหน่งของผู้ว่าการ

2.1.1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ว่าการ

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 22 บัญญัติว่า ผู้ว่าการต้องแต่งตั้งจากผู้มีคุณวุฒิทางวิทยาศาสตร์หรือเทคโนโลยี และมีการกำหนดคุณสมบัติของ ผู้ว่าการไว้ในมาตรา 23 ดังนี้

- (1) มีอายุไม่เกิน 60 ปี
- (2) ทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา
- (3) ไม่เป็นข้าราชการประจำ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการการเมืองหรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง รวมทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น
- (4) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 16 (1) (3) (4) (5) หรือ (8) ซึ่งในมาตรา 16 ดังกล่าว บัญญัติว่า ต้อง
 - (1) มีสัญชาติไทย
 - (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (4) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
 - (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
 - (6) ไม่มีส่วนได้เสียในสัญญาหรือในธุรกิจที่ทำกับสถาบันไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์ในการลงทุนโดยสุจริตในบริษัทที่ทำสัญญาหรือธุรกิจกับสถาบัน

และจากพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 ตรี
บัญญัติ คุณสมบัติของผู้ว่าการ ไว้ดังนี้

มาตรา 8 ตรี ผู้บริหารนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับ
รัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย

- (1) สัญชาติไทย
- (1/1) มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- (2) สามารถทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจนั้นได้เต็มเวลา
- (3) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (5) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษ
สำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษ หรือพ้นระยะเวลาการลงโทษหรือรอการ
กำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี
- (6) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ
หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- (7) ไม่เป็นผู้บริหารหรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจอื่น หรือกิจการอื่นที่แสวงหากำไร
- (8) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำของราชการ
ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ราชการส่วนกลาง
- (9) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือ
ผู้บริหารท้องถิ่น
- (10) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
- (11) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
- (12) ไม่เป็นหรือภายในระยะเวลาสามปีก่อนวันได้รับแต่งตั้ง ไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้บริหารหรือ
ผู้มีอำนาจในการจัดการหรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุน หรือประโยชน์ได้เสีย
เกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น เว้นแต่การเป็นประธานกรรมการ หรือกรรมการในนิติบุคคลดังกล่าวโดย
การมอบหมายของรัฐวิสาหกิจนั้น

มาตรา 8 ทวิ ให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่มีฐานะเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ

ในกรณีที่กฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจใดบัญญัติให้พนักงานเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมาย
อาญา ให้ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

2.1.2 ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้ง

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 13
วรรคสอง กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเจ้าสังกัด เป็นผู้แต่งตั้งผู้ว่าการ

ในทางปฏิบัติ การเสนอเรื่องแต่งตั้งผู้ว่าการ วว. จะทำหนังสือ ให้ประธาน กวท. ลงนามแจ้ง
3 เลขาธิการลงนามเห็นชอบชื่อ ผู้ว่าการตามมติ กวท. โดยเริ่มจาก เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและเลขาธิการ
สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ก่อนเสนอ รมว.อว. ลงนามคำสั่งแต่งตั้ง โดยกำหนดวันที่มีผลใช้
บังคับให้คำนึงประเด็นต่อไปนี้

1. วันที่แต่งตั้งเป็นวันทำการ เพื่อให้ ผว. มาปฏิบัติงานได้ทันที
2. วันที่แต่งตั้งควรสอดคล้องกับการประเมินผลการดำเนินงานของ ผว. ในรอบ 6 เดือน

หมายเหตุ ตามมาตรา 13 วรรคแรก กำหนดให้ผู้ว่าการเป็น กรรมการและเลขานุการ กวท. ดังนั้นในการเสนอชื่อผู้ว่าการ ให้ รัฐมนตรีแต่งตั้ง จึงดำเนินการเช่นเดียวกับการแต่งตั้ง กวท. คือ เสนอชื่อให้ 3 เลขาธิการ ให้คำแนะนำ ก่อนเสนอ รมว.อว. ลงนามคำสั่งแต่งตั้ง

2.1.3 วาระการดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ

ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 จัตวา วรรคสาม (ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2550) บัญญัติว่า

การจ้างผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ให้มีระยะเวลาคราวละไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้างมีผลใช้บังคับ

ในกรณีที่ผู้ว่าการ จะครบวาระการดำรงตำแหน่งตามสัญญาจ้าง หากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเห็นว่า ผู้ว่าการเดิมมีผลการดำเนินงานดีมีประสิทธิภาพและการจ้างผู้ว่าการเดิมจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่รัฐวิสาหกิจ ให้เสนอรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งผู้ว่าการตามขั้นตอน โดยไม่ต้องดำเนินการกระบวนการสรรหาที่กำหนด แต่จะจ้างเกินสองคราวติดต่อกันไม่ได้ (ตาม พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 จัตวา วรรคเจ็ด ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2550) (เนื่องจาก พ.ร.บ.ว. มาตรา 24 บัญญัติ ให้ผู้ว่าการอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี ซึ่งแต่เดิม ผู้ว่าการ มาจากพนักงานที่ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าการและเลื่อนระดับขึ้นไปดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ เมื่อกระทรวงการคลังได้กำหนดให้ทุกรัฐวิสาหกิจต้องใช้ พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่มีฐานะเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ และต้องทำการสรรหาผู้ว่าการ รวมทั้งต้องทำสัญญาจ้างผู้ว่าการ คราวละไม่เกิน 4 ปี ในปี 2540 ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ว่าการ วว. จึงมาจากการสรรหาซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ)

หมายเหตุ : หากผู้ว่าการ มีอายุครบ 60 ปี ก่อนครบวาระ ให้ทำสัญญาจ้างถึงวันที่ ผู้ว่าการ มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์

2.1.4 การพ้นจากตำแหน่งผู้ว่าการ

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 25 บัญญัติว่า นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว ผู้ว่าการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 23 ตามพระราชบัญญัติ

คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 เบญจ บัญญัติว่า นอกจากการพ้นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว ผู้บริหารพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 8 ตรี
- (4) ขาดการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเกิน 3 ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร

(5) สัญญาจ้างสิ้นสุดลง

(6) ถูกเลิกสัญญาจ้าง

2.2 การได้มาของผู้ว่าการ

2.2.1 กระบวนการสรรหาผู้ว่าการ

กระบวนการสรรหาผู้ว่าการ วว. เป็นการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ตาม พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 จัตวา (ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2550) ซึ่งบัญญัติว่า

ในการจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น ตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะหนึ่ง มีจำนวน 5 คน ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 8 ตรี (1) (3) (4) (5) (6) (11) และ (12)

ในปีที่ ผู้ว่าการปัจจุบัน จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง ผู้ว่าการจะต้องหารือประธาน กวท. เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ และรายชื่อผู้ที่จะเป็นประธานคณะกรรมการ และกรรมการ จากนั้นจึงนำเข้าวาระการประชุม กวท.เพื่อขอความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ และออกคำสั่ง กวท. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ ให้ประธาน กวท. ลงนามคำสั่ง ซึ่งโดยปกติจะแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ก่อนผู้ว่าการครบวาระ อย่างน้อย 10 เดือน

ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จำนวน 5 คน นั้น กวท. อาจจะพิจารณาแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา ด้วยได้ แต่หาก กวท. ไม่ได้มีการพิจารณาในเรื่องนี้ แนวปฏิบัติที่ผ่านมา ผู้ว่าการจะมอบหมายให้ ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ ทำหน้าที่ เลขานุการคณะกรรมการสรรหา

คณะกรรมการสรรหา จำนวน 5 คน ที่ผ่านมา จะมาจาก กรรมการ กวท. หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก เช่น ที่ปรึกษา กวท. (ไม่มีข้อกำหนดให้ผู้แทนสหภาพแรงงานร่วมเป็นกรรมการ)

เมื่อกระบวนการสรรหาผู้ว่าการเสร็จสิ้น คณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ จะต้องเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ กวท. พิจารณา (ซึ่งอาจเสนอได้มากกว่า 1 ชื่อ และ กวท. จะต้องพิจารณาเลือกผู้ที่เหมาะสมดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ หาก กวท. เห็นว่ายังไม่มีผู้ที่เหมาะสม ก็จะต้องดำเนินการสรรหาใหม่) และเมื่อ กวท. เห็นชอบผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ รวมทั้งคำตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสัญญาจ้างผู้ว่าการ ที่คณะอนุกรรมการพิจารณาผลตอบแทนสำหรับผู้ว่าการ เสนอแล้ว จะต้องแจ้งกระทรวงการคลังให้เห็นชอบ คำตอบแทน สิทธิประโยชน์และสัญญาจ้างผู้ว่าการ รวมทั้งชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ เมื่อกระทรวงการคลังมีหนังสือตอบเห็นชอบคำตอบแทนและสัญญาจ้าง ผู้ว่าการตามที่ กวท. เสนอแล้ว จึงเสนอรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม(รมว.อว.) เป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งผู้ว่าการ แต่ทั้งนี้จะต้องผ่านความเห็นชอบจาก 3 เลขาธิการก่อน คือ เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (ตามที่บัญญัติ ใน พ.ร.บ.วว. มาตรา 13)

2.2.2 การทำสัญญาจ้างผู้ว่าการ วว.

ตาม พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 จัตวาวรรคสามวรรคสี่ วรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ด บัญญัติว่า

การจ้างผู้ว่าการ จะต้องทำสัญญาจ้าง ให้มีระยะเวลาคราวละไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้างมีผลใช้บังคับ

ในการทำสัญญาจ้างให้ประธานคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายจาก กวท. ในกรณีที่ไม่มีประธานกรรมการ เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง และมีพยานลงนาม 2 คน และการจ้างตามสัญญาดังกล่าวไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

สาระและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง ในสัญญาจ้างต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่ง เงื่อนไขการทำงาน การพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการทำงาน และค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นของผู้ว่าการ

การกำหนดค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างผู้ว่าการให้เป็นไปตามที่ กวท. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง (กวท. จะต้องให้ความเห็นชอบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสัญญาจ้าง ผวว. ก่อน แล้วจึงส่งให้กระทรวงการคลัง ให้ความเห็นชอบ)

หมายเหตุ : การจ้าง ผวว. ให้ระบุในสัญญาจ้างโดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ รัฐมนตรีลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง ไปจนถึงครบวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี หรือ ครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์

ในทางปฏิบัติ สัญญาจ้าง ผวว. เป็นเอกสารที่ไม่เผยแพร่โดยทั่วไป เนื่องจากมีเนื้อหาที่ระบุถึงค่าตอบแทนด้วย

ในการลงนามในสัญญาจ้าง ผวว.จะมีประธาน กวท. เป็นผู้ลงนามในฐานะนายจ้าง ผวว. จะลงนามในฐานะผู้รับจ้าง รอง ผวว.บห. จะลงนามในฐานะพยาน เนื่องจากเป็นผู้ที่ต้องรับทราบข้อกำหนดในสัญญาเพื่อดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนประจำปีของ ผวว. และ ผอ.สำนักผู้ว่าการ จะลงนามในฐานะ พยาน เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการด้านเอกสารทั้งหมดตั้งแต่ต้นตามมติ กวท. และ ตามความเห็นชอบของ กระทรวงการคลัง

2.2.3 การต่ออายุผู้ว่าการ วว.

ในกรณีที่ กวท. จะจ้างผู้ว่าการเดิมต่อหลังจากครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างเพราะเห็นว่าผู้ว่าการเดิมมีผลงานดี มีประสิทธิภาพ และการจ้างผู้ว่าการเดิม จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่รัฐวิสาหกิจ ให้เสนอต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นผู้ว่าการของรัฐวิสาหกิจนั้นได้ โดยไม่ต้องดำเนินการกระบวนการสรรหา แต่จะจ้างเกินสองคราวติดต่อกันไม่ได้

2.3 ค่าตอบแทนของผู้ว่าการ

ในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้ว่าการ กวท. จะต้องพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนผู้ว่าการ โดยมีประธาน กวท. ลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง ควบคู่กันไปกับคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ โดยคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนผู้ว่าการ จะต้อง มีผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย โดยทำหน้าที่กำหนดผลตอบแทนและเจรจาต่อรองผลตอบแทน สัญญาจ้างกับบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้บริหารสูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 และวันที่ 22 มิถุนายน 2547 และเสนอผลการพิจารณาผลตอบแทนพร้อมร่างสัญญาจ้าง ที่ กวท. เห็นชอบแล้ว ให้กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบ ต่อไป

2.3.1 ผลตอบแทนของผู้ว่าการ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนคงที่ ค่าตอบแทนพิเศษ สิทธิประโยชน์อื่น โบนัส เบี้ยประชุม ตามที่ กวท. กระทรวงการคลัง และข้อบังคับ วว.กำหนด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนคงที่หรือค่าตอบแทนประจำ จะเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับรายเดือน ในอัตราที่ กวท.และกระทรวงการคลัง กำหนด และเมื่อครบกำหนดทุก 1 ปี กวท.อาจปรับขึ้นค่าตอบแทนคงที่ไม่เกินกว่า ร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนคงที่ที่ผู้ว่าการได้รับ ทั้งนี้ ให้ขึ้นกับผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ของคณะกรรมการ กวท.

2. ค่าตอบแทนพิเศษประจำปี ในอัตราไม่เกินร้อยละ 30 ของอัตราผลตอบแทนรวม ตามระดับ ผลงานที่ กวท. กำหนดหลังการประเมินผลงานเมื่อทำงานครบ 1 ปี

3. สิทธิประโยชน์อื่น ตามที่กระทรวงการคลัง และ ข้อบังคับ ว. ว่าด้วยสิทธิประโยชน์ของผู้ว่า การสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย กำหนด ได้แก่

หมวด 1 การลา

ข้อ 5 ผู้ว่าการมีสิทธิขอลาได้ตามประเภทการลาและอัตราที่คณะกรรมการกำหนด ได้แก่ ลา พักผ่อน 10 วัน/ปี ลาป่วย 30 วัน/ปี ลากิจ 15 วัน/ปี

หมวด 2 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

ข้อ 6 การเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ ให้ผู้ว่าการรายงานให้ประธานกรรมการทราบ สำหรับการเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศ ให้ผู้ว่าการขออนุมัติประธานกรรมการ และเมื่อ ผู้ว่าการจำเป็นต้องเดินทางไปปฏิบัติงานชั่วคราวเป็นการเร่งด่วน ซึ่งหากจะต้องขออนุมัติก่อนอาจเกิดความ เสียหายแก่งานได้ ให้ผู้ว่าการเดินทางไปก่อนได้ แล้วให้ขออนุมัติต่อประธานกรรมการในโอกาสแรกที่สามารถทำได้

ข้อ 7 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติภายในประเทศ ได้แก่

(1) ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง

(2) ค่าเช่าที่พัก

(3) ค่าพาหนะ

(4) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าไปรษณีย์ และค่าใช้จ่ายอื่นเท่าที่จำเป็นต้องจ่าย เนื่องในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

ข้อ 8 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราว ได้แก่

(1) ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง

(2) ค่าเช่าที่พัก

(3) ค่าพาหนะ

(4) ค่ารับรอง

(5) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าไปรษณีย์ และค่าใช้จ่ายอื่นเท่าที่จำเป็นต้องจ่าย เนื่องในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

ข้อ 9 ให้ผู้ว่าการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในหมวดนี้ได้ ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยค่าใช้จ่ายใน การเดินทางไปปฏิบัติงาน พ.ศ. 2524

ข้อ 10 การเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราวนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ จะต้อง ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการก่อน

หมวด 3 ค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม

ข้อ 11 ให้ผู้ว่าการเบิกค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม ที่เป็นค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียม หรือค่าใช้จ่ายทำนองเดียวกันที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้เท่าที่จ่ายจริง ในอัตราที่หน่วยงานผู้จัดเรียกเก็บ

ข้อ 12 หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในหมวดนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันว่า ด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ. 2545

หมวด 4 ค่ารับรองประจำตำแหน่ง

ข้อ 13 ผู้ว่าการมีสิทธิเบิกจ่ายค่ารับรองประจำตำแหน่งได้เท่าที่จ่ายจริง โดยมีหลักฐานใบสำคัญ แต่ต้องไม่เกินอัตราเดือนละ 10,000 บาท

ให้เบิกจ่ายค่ารับรองประจำตำแหน่งได้สำหรับเดือนหนึ่งๆ เท่านั้น โดยไม่มีการสะสมยอดไปเบิกสมทบในเดือนต่อไป และให้เบิกจ่ายภายในกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งเดือนหลังจากเดือนที่ได้จ่าย

ข้อ 14 กรณีผู้ว่าการเข้ารับตำแหน่งหรือพ้นจากตำแหน่ง ให้เบิกจ่ายค่ารับรองประจำตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ได้ตั้งแต่วันที่รับมอบหน้าที่เสร็จ หรือเพียงวันที่ส่งมอบหน้าที่เสร็จ

หมวด 5 รถประจำตำแหน่ง

ข้อ 15 ให้สถาบันจัดรถประจำตำแหน่งให้ผู้ว่าการ อัตราเป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้ จัดหารถประจำตำแหน่งขนาด 2,500 ซีซี โดยวิธีการเช่า จำนวน 1 คัน พร้อมพนักงานขับรถ อัตราค่าเช่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ

ข้อ 16 ให้ผู้ว่าการเบิกจ่ายค่าน้ำมันเชื้อเพลิงได้ตามที่จ่ายจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินเดือนละ 400 ลิตร

หมวด 6 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ

ข้อ 17 ให้สถาบันจัดหาโทรศัพท์เคลื่อนที่ให้ผู้ว่าการ 1 เครื่อง ตามอัตราที่เหมาะสม

ให้ผู้ว่าการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายบริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ แบบรายเดือนที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในภารกิจของสถาบัน ได้แก่ ค่าเช่าเลขหมาย ค่าใช้บริการ และค่าใช้จ่ายที่ต้องชำระพร้อมกันกับค่าบริการ เช่น ค่าบริการเสริมทุกประเภท เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินอัตราเดือนละ 3,000 บาท เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอันเนื่องจากการปฏิบัติงาน ให้ผู้ว่าการแสดงเหตุผลความจำเป็นนั้นเป็นหลักฐานไว้ในบันทึกการเบิกจ่าย

ข้อ 18 ให้ผู้ว่าการทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ หรือประกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด โดยระบุการเอาประกันเฉพาะผู้รับจ้างเท่านั้น และให้มีระยะเวลาการเอาประกันเท่ากับช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้างผู้ว่าการ ภายในวงเงินเบี้ยประกันทุกประเภทไม่เกิน 50,000 บาท/ปี

4. เบี้ยประชุมและค่าตอบแทนรายเดือนในฐานะเป็นกรรมการและเลขานุการ กวท. ผู้ว่าการจะได้รับเบี้ยประชุมในฐานะที่เป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจ (เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2562 ดังนี้

- **เบี้ยประชุมกรรมการ กวท. รายครั้ง** ไม่เกิน 16,000 บาท/ครั้ง โดยจ่ายเฉพาะเดือนที่มีการประชุม หากเดือนใดมีการประชุมมากกว่า 1 ครั้ง ให้จ่ายเบี้ยประชุมได้เพียงครั้งเดียว

และหากได้รับการแต่งตั้งจาก กวท. ให้เป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ ที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นมากกว่า 1 คณะ ก็ให้ได้รับเบี้ยประชุมรวมแล้วไม่เกิน 2 คณะ คณะละไม่เกิน 1 ครั้ง ต่อเดือน

5. โบนัส ผู้ว่าการ จะได้รับโบนัสในฐานะที่เป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจ ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (PA) ในปีนั้นๆ ไม่เกิน 15,000 บาท/ปี ที่ระดับคะแนน 5.0000 และลดหลั่นลงไปตามระดับคะแนนที่ได้รับ กับจำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม กวท. (ซึ่งคณะกรรมการโบนัสจะพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด)

2.4 การรักษาการแทนผู้ว่าการ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้มีหนังสือเวียน ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 เรื่องการแต่งตั้งและกำหนดค่าตอบแทนผู้รักษาการแทนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ กรณีที่กฎหมายมิได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ เมื่อผู้บริหารระดับสูงหมดวาระตามสัญญาจ้าง หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด และรัฐวิสาหกิจอยู่ระหว่างการสรรหาผู้บริหารสูงสุดคนใหม่

การรักษาการในตำแหน่งผู้ว่าการ เป็นกรณีที่ พ.ร.บ. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มิได้มีการกำหนดไว้ เป็นการเฉพาะ จึงได้ใช้แนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้วางไว้เกี่ยวกับการแต่งตั้งและกำหนดค่าตอบแทนรักษาการแทนผู้บริหารสูงสุด ดังนี้

1. การพ้นจากตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด เมื่อผู้บริหารสูงสุดสิ้นสุดภาระหน้าที่ตามเงื่อนไขสัญญาแล้ว ย่อมพ้นจากตำแหน่งทันที จึงไม่สามารถทำหน้าที่การรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดได้อีก

2. คุณสมบัติของผู้รักษาการแทน หากกฎหมายของรัฐวิสาหกิจไม่ได้กำหนดคุณสมบัติผู้รักษาการแทนไว้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งผู้รักษาการจากบุคคล ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานในระดับรองผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

(2) กรรมการรัฐวิสาหกิจ

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ จะไม่สามารถแต่งตั้งบุคคลภายนอกมารักษาการแทนได้

ในกรณี ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของ ผู้ว่าการ ตามพ.ร.บ. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 23

(2) ทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(3) ไม่เป็นข้าราชการประจำ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการการเมืองหรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง รวมทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น

ดังนั้นในการแต่งตั้งรักษาการแทนผู้ว่าการ ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จึงได้ใช้แนวทางดังกล่าว โดยให้คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นผู้ที่มีอำนาจในการแต่งตั้งรองผู้ว่าการ วว. ทำหน้าที่รักษาการแทนผู้ว่าการ และเมื่อ กวท. แต่งตั้ง รักษาการแทนผู้ว่าการแล้ว ให้รายงานต่อ รัฐมนตรีกระทรวงต้นสังกัด ทราบด้วย

3. ค่าตอบแทน เบี้ยประชุมและโบนัสของผู้รักษาการแทนผู้ว่าการ

3.1 กรณีพนักงานรักษาการแทน

1) ค่าตอบแทน

พนักงานที่รักษาการแทนผู้ว่าการไม่ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากที่ตนเคยได้รับ แม้ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจบางแห่งจะกำหนดให้ผู้รักษาการมีอำนาจเช่นเดียวกับผู้บริหารสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานผู้รักษาการมีนิติสัมพันธ์กับรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างจากผู้บริหารสูงสุด ซึ่งต้องผ่านกระบวนการสรรหาและทำสัญญาจ้าง อีกทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะพนักงานในระดับบริหารมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และการรักษาการถือเป็นเพียงการปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราว

2) เบี้ยประชุมและโบนัส

กรณีที่กฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจไม่ได้กำหนดบทบัญญัติเรื่องการรักษาการแทนไว้ และผู้บริหารสูงสุดมีสถานะเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง จึงทำให้ผู้รักษาการแทนมีหน้าที่เป็นกรรมการโดยผลของกฎหมาย รักษาการแทนย่อมมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมและโบนัสกรรมการ

ในกรณี ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้รักษาการแทนจึงมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมและโบนัสได้

ส่วนที่ 3 การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: พนักงานของรัฐวิสาหกิจ

1. ความหมายของพนักงานของรัฐวิสาหกิจ

พนักงานของรัฐวิสาหกิจ หมายถึง บุคลากรในองค์กรของรัฐวิสาหกิจ ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติตามที่ผู้บริหารมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ในองค์กรที่มีระบบการสรรหาบุคคลากรที่ดี ก็จะได้พนักงานและลูกจ้าง ที่มีความรู้ความสามารถและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนผลผลิต ที่มีคุณภาพและปริมาณตามที่ต้องการ รวมทั้งการประหยัดทรัพยากร หรือใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้รัฐวิสาหกิจคงสถานะอย่างยั่งยืน มั่นคง และเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนผู้ใช้บริการ

2. สาระสำคัญของการกำกับดูแลในส่วน of พนักงานของรัฐวิสาหกิจ

2.1 การเป็นพนักงาน วว.

2.1.1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงาน วว.

ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2519 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2550 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2550 ใน มาตรา 9 บัญญัติไว้ ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- (3) สามารถทำงานให้รัฐวิสาหกิจนั้นได้เต็มเวลา
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (5) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษ หรือพ้นระยะเวลาการรอลงโทษ หรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี
 - (5/1) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
 - (5/2) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- (6) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือสภากรุงเทพมหานคร และผู้บริหารท้องถิ่น
- (7) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
- (8) ไม่เคยถูกให้ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
- (9) พนักงานของรัฐวิสาหกิจที่เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาารัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกัน แต่เรียกชื่ออย่างอื่น ในรัฐวิสาหกิจ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ

ตามข้อบังคับของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน

ข้อ 7 ผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(1) สัญชาติไทย หากเป็นบุคคลที่มีเชื้อสัญชาติไทย ก็จะต้องเป็นบุคคลที่สถาบันจำเป็นต้องจ้างเป็นกรณีพิเศษ เพราะไม่อาจหาบุคคลสัญชาติไทยที่เหมาะสมมาทำงานที่ต้องการได้

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีและไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

(3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่ง หรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาส่วนท้องถิ่น หรือสภากรุงเทพมหานคร และผู้บริหารท้องถิ่น

(2) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(3) เป็นผู้เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจต่อสังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคติดต่อร้ายแรง หรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือโรคอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(4) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้มาก่อนตามกฎหมายของราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(5) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(6) เป็นกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(7) เป็นบุคคลล้มละลาย

(8) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(9) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(10) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับที่สถาบันกำหนด

(11) เป็นผู้เคยถูกไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับที่สถาบันกำหนด

(12) ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สถาบันได้เต็มเวลา

(13) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน

2.1.2 การพ้นจากการเป็นพนักงาน วว.

ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามที่รัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้วพนักงานพ้นจากตำแหน่ง ตามมาตรา 11 เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9

ตามข้อบังคับของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน

ข้อ 4 พนักงาน หมายถึง พนักงานสถาบัน

สถาบัน หมายถึง สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ข้อ 25 พนักงานออกจากงาน เมื่อ

2.5.1 ตาย

2.5.2 ได้รับอนุมัติให้ลาออก

2.5.3 เมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

2.5.4 ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน

2.5.5 ต่อบริษัทโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

2.5.6 ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้ง สั่งให้พนักงานออกจากงาน วันออกจากงานให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ 26 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเสนอต่อผู้ว่าการเป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้ว่าการส่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานตามคำสั่ง

ข้อ 27 การพ้นจากตำแหน่งพนักงานซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

2.2 ระบบค่าตอบแทนของพนักงาน วว.

2.2.1. ค่าตอบแทนขณะเป็นพนักงาน

1) เงินเดือนและค่าจ้าง

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจที่สามารถกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างได้เอง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กทว.) จากมติ กทว. ที่ 3/5/2554 ในการประชุมครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2554 เห็นชอบให้มีการปรับปรุงแก้ไขบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามคุณวุฒิต่างๆของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และตามคำสั่ง กทว.ที่ 5/2555 เรื่องการปรับปรุงแก้ไขบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามคุณวุฒิต่างๆของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยให้ใช้แก้ไขบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน พ.ศ.2555 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2554 สำหรับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2555 สำหรับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

2) สวัสดิการต่างๆ

พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จะได้รับสวัสดิการต่างๆ ดังนี้

(1) **ค่ารักษาพยาบาล** ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยการช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2524 และข้อบังคับสถาบันว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้าง พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้

(1.1) นอกจากพนักงานและลูกจ้างของสถาบัน

(1.2) คนในครอบครัว ซึ่งได้แก่

- บุตรชอบด้วยกฎหมาย ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งยังอยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือมารดา ทั้งนี้ไม่รวมบุตรบุญธรรม

- คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

- บิดาหรือมารดาของผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล **ในกรณีของ**

ลูกจ้าง บิดาหรือมารดาของลูกจ้าง จะไม่ได้สิทธิรับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

(2) **การศึกษาของบุตร** ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ.2535 และข้อบังคับสถาบันว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ.2535 สรุปได้ดังนี้

(2.1) พนักงานและลูกจ้างของสถาบัน มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ได้เพียงคนที่ 1 ถึงคนที่ 3

(2.2) บุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา ต้องเป็นบุตรที่ศึกษาในสถานที่ศึกษาของทางราชการหรือเอกชน และสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีการจัดชั้นเรียนในสังกัดส่วนราชการ ในหลักสูตรไม่เกินระดับปริญญาตรีและต้องเป็นการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรแรกเท่านั้น

(3) **การจัดงานศพ** ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยเงินช่วยเหลือในการจัดงานศพผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ.2524 ดังนี้

ข้อ 6 ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างตายในระหว่างอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ หากการตายนั้นมิได้เกิดขึ้นจากการประทุพผิตชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง สถาบันจะจ่ายเงินช่วยเหลือในการจัดงานศพเป็นจำนวนเงิน 3 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3,000 บาท

(4) **การประสบอัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติ** ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยการสงเคราะห์และการช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติ พ.ศ.2557 สรุปได้ดังนี้

(4.1) สถาบันให้การสงเคราะห์และช่วยเหลือสำหรับความเสียหายของที่พังกาอาศัยที่พนักงานและลูกจ้างพังกาอาศัยจริงและได้แจ้งให้สถาบันทราบไว้ก่อนเกิดอัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติ

(4.2) พนักงานและลูกจ้างที่ประสบอัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติ อันเป็นเหตุให้ที่พังกาอาศัยและ/หรือทรัพย์สินในที่พังกาอาศัยได้รับความเสียหาย มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เป็นจำนวนเงิน 1,500 บาท

(4.3) กรณีที่ประสบอัคคีภัย กำหนดเกณฑ์การช่วยเหลือไว้ คือ

- มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านที่แจ้งไว้ก่อนเกิดอัคคีภัย ช่วยเหลือตามความเสียหายที่แท้จริงไม่เกินวงเงิน 20,000 บาท

- ไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านที่แจ้งไว้ก่อนเกิดอัคคีภัย ช่วยเหลือตามความเสียหายที่แท้จริงไม่เกินวงเงิน 10,000 บาท

(4.4) กรณีที่ประสบภัยธรรมชาติ กำหนดเกณฑ์การช่วยเหลือไว้ คือ

- มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านที่แจ้งไว้ก่อนเกิดอัคคีภัย ช่วยเหลือตามความเสียหายที่แท้จริงไม่เกินวงเงิน 3,000 บาท

- ไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านที่แจ้งไว้ก่อนเกิดอัคคีภัย ช่วยเหลือตามความเสียหายที่แท้จริงไม่เกินวงเงิน 1,000 บาท

(5) การทำประกันชีวิตและการทำประกันอุบัติเหตุ ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ.2551 ดังนี้

ข้อ 4 ให้สถาบันจัดให้มีการทำประกันชีวิตและการทำประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน ในกรณีที่สูญเสียชีวิตและเกิดอุบัติเหตุกับผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดจ่ายเป็นเบี้ยประกันในอัตราไม่เกิน 500 บาท ต่อคนต่อปี เพื่อคุ้มครองกรณีเสียชีวิตและประสบอุบัติเหตุ

(6) เงินกองทุนสงเคราะห์ ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วย กองทุนสงเคราะห์ พ.ศ. 2524 กำหนดไว้ ดังนี้

ข้อ 7 ในวันสิ้นเดือนทุกเดือนให้สถาบันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละ 10 ของเงินเดือนพนักงานทั้งสิ้นที่สถาบันต้องจ่าย

ข้อ 8 ให้พนักงานที่ออกจากงานมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ ในกรณีดังต่อไปนี้

8.1 ตาย

8.2 ออกจากงานในวันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

8.3 สถาบันให้ออกจากงานเพราะยุบเลิกตำแหน่ง หรือให้ออกจากงานโดยไม่มี
ความผิด

8.4 สถาบันให้ออกจากงานเพราะเหตุทุพพลภาพ เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

8.5 ถูกลงโทษถึงปลดออก ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยการทำงาน

ข้อ 10 ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ตามข้อ 8 ให้ได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์เป็นจำนวนเงินเท่ากับ เงินเดือนสุดท้ายคูณด้วยเวลาทำงาน

เวลาทำงาน ให้นับเป็นจำนวนปี โดยให้นับ 12 เดือนเป็น 1 ปี เศษของปีถ้าถึงหกเดือนให้นับเป็นหนึ่งปี สำหรับจำนวนวันถ้ามีหลายตอนให้นามารวมกันแล้วให้นับสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน

3) เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สรุปลักษณะสำคัญได้ดังนี้

(1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานสถาบัน ประกอบด้วย เงินที่พนักงานจ่ายสะสม เงินที่สถาบันจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว

(2) พนักงานทุกคนที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหลังจากการตั้งกองทุนแล้วต้องเป็นสมาชิกกองทุนทุกคน ยกเว้นพนักงานที่เข้าทำงานก่อนการจัดตั้งกองทุน จะเป็นสมาชิกหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสมัครใจ

(3) การจ่ายเงินสมทบกองทุน

(3.1) เงินสะสม ทุกครั้งที่มีการจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง สมาชิกต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ของค่าจ้างแต่ไม่เกินอัตราที่สถาบันจ่ายเงินสมทบ

(3.2) เงินสมทบ สถาบันต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนตามสัดส่วนอายุการทำงานของพนักงาน ในอัตราดังนี้

- พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 20 ปี ให้สถาบันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตรา ร้อยละ 9 ของค่าจ้าง

- พนักงานที่มีอายุงานเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป ให้สถาบันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้าง

(3.3) การจ่ายเงินให้สมาชิก

- กรณีที่สมาชิกครบเกษียณอายุ หรือตาย หรือสถาบันมีคำสั่งให้ออกจากงาน เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือสถาบันมีคำสั่งให้ออก ซึ่งมีได้เป็นการให้ออกจากงานเพราะถูกลงโทษปลดออก ไล่ออก ตามข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยระเบียบ วินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษ พ.ศ.2524 หรือ เพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปซึ่งสมาชิกผู้นั้นได้ใจปัดข้อเท็จจริงไว้ในขณะเข้าปฏิบัติงาน หรือเพราะขาด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอยู่ก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือลูกจ้างสถาบัน กองทุนจะจ่ายเงินสมทบและ ผลประโยชน์ให้ทั้งจำนวน

- กรณีสมาชิกลาออกจากงาน กองทุนจะจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ให้ทั้ง จำนวน ทั้งนี้สมาชิกต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

- กรณีสมาชิกถูกไล่ออกจากงานในทุกกรณี กองทุนจะไม่จ่ายเงินสมทบและ ผลประโยชน์ของเงินสมทบ

4) โบนัสพนักงาน

พนักงานและลูกจ้างประจำ จะได้รับการจัดสรรโบนัส ตามระดับคะแนนผลการดำเนินงาน ประจำปีของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตามหลักเกณฑ์ระบบการประเมินผลการ ดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่กระทรวงการคลังกำหนด และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 ได้ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ กรณีของสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสคงที่ (บาท/คน/ปี)
5.0000	2 เท่าของเงินเดือน
4.5000	1.5 เท่าของเงินเดือน
4.0000	1 เท่าของเงินเดือน
3.5000	0.75 เท่าของเงินเดือน
3.0000	0.50 เท่าของเงินเดือน
ต่ำกว่า 3.00	ไม่มีโบนัส

ในการจ่ายโบนัส ให้พิจารณาใช้เงินจากรายได้ประจำปี และหากในปีบัญชีใดมีกำไรไม่ เพียงพอก็ให้เฉลี่ยจ่ายโบนัสตามส่วนของกำไรสุทธิของหน่วยงาน สำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำของ สถาบันที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส ให้เป็นไปตามคำสั่งบริหารที่ 54/129 เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสของ พนักงานและลูกจ้าง กำหนด

ส่วนที่ 4 การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: บทบาท กวท. ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร

1. หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ

หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งจัดให้มีระบบการจัดการที่ดี หรือธรรมรัฐในรัฐวิสาหกิจ (Good Corporate Governance) ซึ่งกระทรวงการคลังโดยคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าว และคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544

การจัดการที่ดีควรเริ่มจากผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายในรัฐวิสาหกิจ คือคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ซึ่งควรมีการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจอย่างโปร่งใส โดยสรรหากรรมการที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน รวมถึงการกำหนดลักษณะที่ดีของกรรมการเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้เกิดการกำกับดูแลที่ดี โดยทำให้กรรมการมีวิสัยทัศน์และความเข้าใจในการนำเอามาปฏิบัติจริง

2. ประโยชน์ของการมีการกำกับดูแลที่ดี

การที่รัฐวิสาหกิจจัดให้มีการกำกับดูแลที่ดี และมีการประเมินผลการกำกับดูแลที่ดีนั้น ย่อมทำให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นกับรัฐวิสาหกิจ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนี้

- (1) สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นสากล
- (2) เป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและความมั่นใจแก่สาธารณชน เจ้าของกิจการ นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ
- (3) สร้างความมั่นใจในการลงทุน และทำให้มูลค่ากิจการสูงขึ้น
- (4) ทำให้เกิดรูปแบบกิจการที่เป็นที่ยอมรับ และสามารถแข่งขันได้ในสภาพตลาดการแข่งขันเสรี
- (5) ทำให้เกิดการสร้างพันธมิตรผูกพัน เพื่อให้ผู้บริหารใช้อำนาจในขอบเขต รวมถึงการสร้างกรอบความรับผิดชอบของคณะผู้บริหารและกรรมการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมส่วนรวม ทำให้เกิดระบบความรับผิดชอบต่อกรรมการ และกรรมการต่อเจ้าของกิจการ นักลงทุน เป็นลำดับขึ้นไป
- (6) เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางเสนอข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะให้กับองค์กร เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น
- (7) ป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากการเป็นกรรมการ และเสริมสร้างความโปร่งใส ในการบริหารจัดการ

หลักสำคัญในการกำกับดูแลที่ดีซึ่งเป็นหลักตามมาตรฐานสากล 6 ประการ คือ

- (1) **Accountability** หรือความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (ซึ่งอาจมีทั้งบวกและลบ)
- (2) **Responsibility** หรือความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถ และประสิทธิภาพที่เพียงพอ
- (3) **Equitable Treatment** หรือการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยสุจริต และจะต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน เช่น การจัดซื้อจัดจ้างต้องให้ทุกคนได้รับความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน หากมีการร้องเรียนต้องมีคำอธิบายได้

(4) **Transparency** หรือความโปร่งใส กล่าวคือต้องมีความโปร่งใสใน 2 ลักษณะดังนี้

- 1) ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้
- 2) มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (**Transparency of Information Disclosure**)

คือ มีการแสดงผลประกอบการอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

(5) มี **Vision** ที่จะ **Create Long Term Value** หรือการมีวิสัยทัศน์โดยมองการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาวที่จะสนองภารกิจโดยไม่ทำลายขีดความสามารถในระยะสั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใดๆ นั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน

(6) **Ethics** คือการส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแล และจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ

การปฏิบัติตามหลักและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562

คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2562 ได้มีมติเห็นชอบหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2562 (หลักการและแนวทางฯ) โดยกำหนดให้รัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมถึงรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจเป็นการทั่วไป นำหลักการและแนวทางฯ ไปปฏิบัติ และนำไปใช้กับบริษัทย่อยของรัฐวิสาหกิจด้วย

การพิจารณาดำเนินการตามหลักการและแนวทางฯ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ (คณะกรรมการ) สามารถพิจารณาตามหลัก “Apply or Explain” คือ การให้คณะกรรมการนำหลักการและแนวทางฯ ไปปรับใช้ตามที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการและกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง โดยหากมีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจมีบทบัญญัติหรือข้อกำหนดในเรื่องเดียวกันกับหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดี พ.ศ. 2562 ฉบับนี้ ให้คณะกรรมการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่มีความเข้มงวดกว่า

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า การกำกับดูแลกิจการของรัฐวิสาหกิจที่มีในปัจจุบัน หรือกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง หรือบริบทของรัฐวิสาหกิจ ยังไม่สอดคล้องกับหลักการแนวทางฯ ให้ดำเนินการดังนี้

1. คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงการกำกับดูแลกิจการของรัฐวิสาหกิจที่มีในปัจจุบันให้สอดคล้อง กับหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดี พ.ศ. 2562

2. ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจมีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดี พ.ศ. 2562 ในเรื่องใดได้ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดให้มีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติทดแทนที่เหมาะสม พร้อมจัดทำบันทึกเหตุผลที่ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดี พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมในการปรับปรุงกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางฯ

3. ในกรณีที่บริบทของรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน ทำให้ยังไม่สามารถปฏิบัติตามหลักการและแนวทางฯ ในเรื่องใดได้ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาจัดให้มีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติทดแทนที่เหมาะสม พร้อมจัดทำบันทึกเหตุผลที่ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดี พ.ศ.2562 และกำหนดระยะเวลาให้รัฐวิสาหกิจเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามหลักการและแนวทางที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้

ทั้งนี้ คณะกรรมการควรพิจารณาทบทวนการปฏิบัติตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดี พ.ศ. 2562 อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และบันทึกการพิจารณาทบทวนข้างต้นไว้เป็นส่วนหนึ่งของมติคณะกรรมการ รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีและนำเสนอให้กระทรวงการคลังโดย สคร. ทราบต่อไป

โดยหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2562 แบ่งเป็น 9 หมวด โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

■ หมวดที่ 1 บทบาทของภาครัฐ

หลักการ

ภาครัฐควรมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดการถ่วงดุลที่ดีในการกำกับดูแลรวมถึงควรมีส่วนในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยไม่เข้าไปแทรกแซงการบริหารงานประจำ แต่ยังคงมีการติดตามและกำกับให้รัฐวิสาหกิจดำเนินตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปแนวทางที่สำคัญ

1. ภาครัฐควรพิจารณาแยกบทบาทหน้าที่ของภาครัฐในการกำหนดนโยบาย (Policy Maker) การกำกับดูแล (Regulator) การดำเนินการ (Operator) และเจ้าของ (Owner) ออกจากกันให้ชัดเจน
2. ภาครัฐควรกำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ และในกรณีที่ภาครัฐ มีการกำหนดนโยบายให้รัฐวิสาหกิจดำเนินกิจกรรม มาตรการ หรือโครงการภาครัฐควรมีการกำหนดมาตรการและ/หรือแนวทางที่ชัดเจน ในการรับภาระการชดเชยค่าใช้จ่ายหรือการสูญเสียรายได้จากการดำเนินงานนั้น พร้อมทั้งเปิดเผยนโยบาย มาตรการและ/หรือแนวทางดังกล่าวเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
3. ภาครัฐควรมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจ โดยไม่ควรเข้าไปแทรกแซงการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจและให้รัฐวิสาหกิจมีอำนาจและอิสระในการบริหารงาน
4. ภาครัฐในฐานะเจ้าของควรร่วมประชุมในที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นและทำหน้าที่โดยชอบผ่านการออกเสียงลงมติในที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้น
5. ภาครัฐในฐานะเจ้าของควรหารือกับคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายนอก และผู้ตรวจสอบของรัฐอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการบริหารงาน การควบคุม และส่งเสริมให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
6. ภาครัฐในฐานะเจ้าของควรนำหลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (Investment Governance Code) ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ มาใช้ในการกำกับให้รัฐวิสาหกิจมีกรอบและกลไกในการกำกับดูแลกิจการที่ดี
7. ภาครัฐควรจัดการให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถติดตามการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

■ หมวดที่ 2 สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น

หลักการ

ผู้ถือหุ้นทุกรายถือเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิพื้นฐานเท่าเทียมกันทุกประการตามที่กฎหมายกำหนด โดยผู้ถือหุ้นสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่แทนตน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญโดยการออกเสียงคะแนนในที่ประชุมผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นจึงควรมีสิทธิได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องเพียงพอ และทันเวลาต่อการตัดสินใจ ดังนั้น คณะกรรมการต้องให้ความสำคัญในสิทธิของผู้ถือหุ้นและปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิของผู้ถือหุ้น

แนวทางสำหรับหมวดสิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

1. การจัดประชุมผู้ถือหุ้น

1) คณะกรรมการควรจัดประชุมผู้ถือหุ้น และดูแลให้เรื่องสำคัญทั้งประเด็นที่กำหนดในกฎหมายและประเด็นที่อาจมีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจได้ผ่านการพิจารณาของผู้ถือหุ้น

2) คณะกรรมการควรกำหนดวัน เวลา และสถานที่ประชุมโดยคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าร่วมประชุมของผู้ถือหุ้น

3) คณะกรรมการควรจัดส่งหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้นที่มีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอต่อการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้นโดยผู้ถือหุ้นควรได้รับข้อมูลดังกล่าวภายในระยะเวลาที่เพียงพอที่จะทำให้ผู้ถือหุ้นศึกษาข้อมูลก่อนเข้าประชุมผู้ถือหุ้นได้

4) คณะกรรมการควรอำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งคณะกรรมการควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอเพิ่มวาระการประชุม และเปิดเผยหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าด้วยวิธีที่ผู้ถือหุ้นเข้าถึงได้อย่างสะดวก

5) คณะกรรมการควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ และเปิดเผยหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าด้วยวิธีที่ผู้ถือหุ้นเข้าถึงได้อย่างสะดวก

6) คณะกรรมการควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้ผู้ถือหุ้นส่งคำถามล่วงหน้าและเปิดเผยหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าด้วยวิธีที่ผู้ถือหุ้นเข้าถึงได้อย่างสะดวก

2. การดำเนินการในวันประชุมผู้ถือหุ้น

1) ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีหน้าที่ดูแลให้การประชุมผู้ถือหุ้นเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจและดูแลให้การประชุมผู้ถือหุ้นมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

2) กรรมการทุกคน ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และประธานคณะกรรมการต่างๆ ควรเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถซักถามในประเด็นต่างๆ ได้

3) คณะกรรมการควรอำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นมีโอกาสแสดงความเห็นและตั้งคำถามใดๆ ต่อที่ประชุมตามวาระการประชุมผู้ถือหุ้นและเรื่องที่เสนอโดยประธานในที่ประชุมควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอ

4) คณะกรรมการไม่ควรสนับสนุนการเพิ่มวาระการประชุมที่ไม่ได้แจ้งเป็นการล่วงหน้าโดยไม่จำเป็น โดยเฉพาะวาระการประชุมสำคัญที่ผู้ถือหุ้นต้องใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลก่อนตัดสินใจ

5) ประธานในที่ประชุมผู้ถือหุ้นควรจัดให้มีการลงมติแยกในแต่ละหัวข้อในกรณีที่วาระการประชุมใดมีหลายหัวข้อ

6) คณะกรรมการควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้การดำเนินการประชุมสามารถกระทำได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และตรวจสอบได้

7) คณะกรรมการควรสนับสนุนให้มีบุคคลที่เป็นอิสระเป็นผู้ตรวจนับหรือตรวจสอบคะแนนเสียงในการประชุม และเปิดเผยผลการลงคะแนนที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยและงดออกเสียง ในแต่ละวาระการประชุมให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบ พร้อมทั้ง บันทึกไว้ในรายงานการประชุม

3. การจัดทำรายงานการประชุม และการเปิดเผยมติการประชุมผู้ถือหุ้น

1) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจเปิดเผยมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นพร้อมผลการลงคะแนนเสียงภายในวันทำการถัดไปด้วยวิธีที่ผู้ถือหุ้นเข้าถึงได้อย่างสะดวก

2) คณะกรรมการควรดูแลให้รายงานการประชุมผู้ถือหุ้นมีความถูกต้องครบถ้วน และมีการเปิดเผยด้วยวิธีที่ผู้ถือหุ้นเข้าถึงได้อย่างสะดวก

■ หมวดที่ 3 คณะกรรมการ

หลักการ

คณะกรรมการเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามพันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของภาครัฐ คณะกรรมการควรปฏิบัติงานตามหลักความไว้วางใจ (Fiduciary Duty) และดูแลให้กรรมการ ฝ่ายจัดการ ตลอดจนพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง (Duty of Care) และซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Duty of Loyalty) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดย คณะกรรมการควรมีองค์ประกอบทางความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และควรเข้าใจขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการรวมถึงกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของภาครัฐ

สรุปแนวทางที่สำคัญ

1. โครงสร้างคณะกรรมการและการสรรหากรรมการ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

1) โครงสร้างคณะกรรมการ

- คณะกรรมการควรพิจารณาและทบทวนจำนวนของกรรมการในคณะกรรมการให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

- คณะกรรมการพิจารณากำหนดโครงสร้างคณะกรรมการให้มีกรรมการที่เป็นอิสระอย่างน้อยจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

- คณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณลักษณะเฉพาะด้านที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจและจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายหลักและพันธกิจของรัฐวิสาหกิจและมีคุณสมบัติหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความสามารถ ตลอดจนความหลากหลายทางด้านอายุและเพศ

- กรรมการควรดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจไม่เกิน 3 แห่ง ในเวลาเดียวกัน และ ถ้ามีการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทและ/หรือหน่วยงานของรัฐเพิ่มเติมจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของรัฐวิสาหกิจ

- กรรมการไม่ควรประกอบกิจการหรือดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ในกิจการอันเป็นการแข่งขันกับรัฐวิสาหกิจ

- กรรมการในรัฐวิสาหกิจไม่ควรดำรงตำแหน่งในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการ (Regulator) ของรัฐวิสาหกิจนั้น

- ประธานกรรมการควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายและกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น โดยในกรณีที่ประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการที่เป็นอิสระ คณะกรรมการควรจัดให้มีกระบวนการที่ทำให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจในการทำงานของประธานกรรมการและทำให้เกิดการทำงานที่เป็นอิสระ

- คณะกรรมการควรพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามความจำเป็นเพื่อพิจารณาประเด็นเฉพาะเรื่อง ถ่วงดุลข้อมูล และเสนอแนวทางการพิจารณาก่อนให้คณะกรรมการเห็นชอบต่อไป

- อดีตผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจควรพ้นจากตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจแล้วอย่างน้อย 2 ปีก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น

2) การสรรหากรรมการ

- คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาซึ่งอนุกรรมการสรรหาส่วนใหญ่และประธานคณะอนุกรรมการสรรหาควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ

- คณะอนุกรรมการสรรหาควรจัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งให้เป็นไปอย่างเหมาะสมเว้นแต่มีกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ สรรหากรรมการที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งเป็นการเฉพาะ ให้ดำเนินการตามกฎหมายนั้น

- คณะอนุกรรมการสรรหาควรทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสนอแนะต่อคณะกรรมการก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการทดแทนกรรมการที่ครบวาระ

2. การดำเนินงานของคณะกรรมการ โดยได้กำหนด ดังนี้

1) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

- คณะกรรมการควรเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะผู้นำให้รัฐวิสาหกิจบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ และทำหน้าที่กำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีการบริหารงานที่ดี รวมถึงเข้าใจขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

- คณะกรรมการควรจัดทำกฎบัตรหรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการที่ระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการในการปฏิบัติงาน

- คณะกรรมการควรกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนและฝ่ายจัดการให้ชัดเจน และกำกับดูแลฝ่ายจัดการดำเนินการให้บรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของรัฐวิสาหกิจ

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการรับผิดชอบการบริหารงานตามกรอบนโยบายที่วางไว้โดยไม่แทรกแซงการตัดสินใจและการบริหารงาน

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจดำเนินงานตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มติที่ประชุมผู้ถือหุ้นตลอดจนนโยบายการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้

- คณะกรรมการควรส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เอื้อให้บรรลุ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และนโยบายการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีนโยบายในการกำกับดูแลบริษัทย่อยให้ชัดเจน

- คณะกรรมการควรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของรัฐวิสาหกิจเป็นที่ตั้ง และกรรมการไม่ควรกระทำการใดๆ อันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งของผลประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจ

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อให้การทำรายการ ที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์เป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงาน และเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ โดยผู้ที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์นั้นไม่ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเข้าทำรายการดังกล่าว รวมทั้งให้มีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีนโยบายและวิธีปฏิบัติในการรักษาความลับ (Confidentiality) การรักษาความน่าเชื่อถือ (Integrity) ความพร้อมใช้ (Availability) ของข้อมูล รวมถึงระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลของรัฐวิสาหกิจและมาตรการป้องกันมิให้กรรมการฝ่ายจัดการและผู้ใดก็ตามที่สามารถเข้าถึงข้อมูล นำข้อมูลไปใช้โดยมิชอบ

- คณะกรรมการควรจัดให้มีระบบรายงานความเป็นอิสระของกรรมการที่เป็นอิสระ โดยเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้กรรมการที่เป็นอิสระเปิดเผยความสัมพันธ์กับรัฐวิสาหกิจและความเกี่ยวข้องกับฝ่ายจัดการ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กลุ่มผู้ถือหุ้นรายใหญ่หน่วยงานของรัฐ หรือบุคคลใดก็ตามที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่เป็นอิสระและควรจัดทำทุกปีในระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการที่เป็นอิสระเปลี่ยนแปลงสถานะระหว่างดำรงตำแหน่งจนขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการที่เป็นอิสระต้องรายงานคณะกรรมการเพื่อพิจารณาสถานะการดำรงตำแหน่งของกรรมการโดยทันที

- คณะกรรมการควรกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการให้ชัดเจน และสนับสนุนให้ประธานกรรมการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และเหมาะสม

2) การประชุมคณะกรรมการ

- คณะกรรมการควรจัดให้มีกำหนดการประชุมและวาระการประชุมคณะกรรมการเป็นการล่วงหน้า และในกรณีที่มีการเสนอวาระการประชุมเพิ่มเติม ควรให้คณะกรรมการมีมติเห็นชอบในการเพิ่มวาระการประชุมดังกล่าวก่อนการประชุม

- คณะกรรมการควรประชุมทุกเดือนและเพิ่มเติมตามความจำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องทันการณ์

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กรรมการและฝ่ายจัดการมีอิสระที่จะเสนอเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจเข้าสู่วาระการประชุม

- คณะกรรมการควรได้รับเอกสารประกอบการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 5 วันทำการ ก่อนวันประชุม

- คณะกรรมการควรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจในการประชุม คณะกรรมการได้จากฝ่ายจัดการที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตที่กำหนด

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กรรมการที่มีความขัดแย้งของผลประโยชน์กับรัฐวิสาหกิจ งดเว้นจากการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและออกเสียงลงมติหรือออกจากที่ประชุมในวาระการประชุมนั้น

- กรรมการแต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุม คณะกรรมการทั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี

- คณะกรรมการควรถือเป็นนโยบายที่จะให้กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมีโอกาสที่จะประชุมระหว่างกันเองตามความจำเป็นเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยไม่มีกรรมการที่เป็นผู้บริหารและฝ่ายจัดการร่วมด้วย และควรแจ้งให้ผู้บริหารสูงสุดทราบถึงผลการประชุมด้วย

- คณะกรรมการควรดูแลให้มีระบบการบันทึกรายงานการประชุมให้รายงานการประชุม มีความถูกต้องและครบถ้วน สำหรับการประชุมคณะกรรมการ การประชุมคณะอนุกรรมการต่างๆ และการประชุมต่างๆ ภายในคณะกรรมการ

3) การพัฒนาคณะกรรมการ

- คณะกรรมการควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการใหม่ ได้รับคำแนะนำ และมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่

- คณะกรรมการควรได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

- คณะกรรมการควรส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการได้รับการอบรมและพัฒนา ศักยภาพ และความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่

4) การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

- คณะกรรมการควรพิจารณานโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการเพื่อขออนุมัติจากผู้ถือหุ้น

- คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งประธานคณะอนุกรรมการและสมาชิกส่วนใหญ่ควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนควรมีความสอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

- คณะกรรมการควรเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการในรายงานประจำปีของรัฐบาล และค่าตอบแทนของกรรมการ โดยให้รวมถึงค่าตอบแทนจากการเป็นอนุกรรมการต่างๆ และกรรมการในบริษัทย่อยด้วย

5) การดำเนินงานเกี่ยวกับผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน

- คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาผู้บริหารสูงสุดเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ผู้บริหารสูงสุดจัดให้มีโครงสร้างผู้บริหารระดับสูง ขอบเขตงานและคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสม

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งสำคัญ (Key Positions) ของรัฐบาล

- คณะกรรมการควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝ่ายจัดการและพนักงานได้รับการอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

- คณะกรรมการควรกำหนดหลักเกณฑ์และปัจจัยในการประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุด และติดตามให้ผู้บริหารสูงสุดประเมินผู้บริหารระดับสูงอื่นๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และปัจจัยการประเมินดังกล่าว

- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ผู้บริหารสูงสุดมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ของรัฐบาล รวมถึงการรักษาพนักงานที่มีความสามารถของรัฐบาลไว้

- คณะกรรมการควรให้คณะอนุกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทนของฝ่ายจัดการและพนักงาน และควรมีการทบทวนความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินผลคณะกรรมการ

- คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งแบบรายคณะและรายบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้นำผลการปฏิบัติงานและสภาพปัญหามาใช้ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

- คณะกรรมการอาจพิจารณาจัดให้มีที่ปรึกษาภายนอกมาช่วยในการทบทวน กำหนดแนวทาง และเสนอประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอย่างน้อยทุกๆ 3 ปี และเปิดเผย การดำเนินการดังกล่าว ให้สาธารณชนได้รับทราบ

- คณะกรรมการควรนำผลการประเมินคณะกรรมการไปใช้ในการประกอบการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบคณะกรรมการและการดำรงตำแหน่งของกรรมการในวาระถัดไป

■ หมวดที่ 4 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

หลักการ

ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีความสำคัญในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ดังนั้น คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายให้มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียดังกล่าวตามกฎหมายหรือตามข้อตกลงที่มีกับผู้มีส่วนได้เสีย และกำกับดูแลให้มีกลไกและการปฏิบัติที่เหมาะสมแก่ ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาการดำเนินงาน และไม่ควรกระทำการใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้น

สรุปแนวทางที่สำคัญ

1. คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียให้ชัดเจน
2. คณะกรรมการควรระบุความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และควรกำกับดูแลให้มีการพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
3. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการเปิดเผยนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย กลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และกิจกรรมต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการตามนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียไว้ในรายงานประจำปี
4. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

■ หมวดที่ 5 ความยั่งยืนและนวัตกรรม

หลักการ

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กรที่คำนึงถึงการดำเนินงานอย่างยั่งยืน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การให้บริการ และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

สรุปแนวทางที่สำคัญ

1. คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่คำนึงถึงการดำเนินงานอย่างยั่งยืนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
2. คณะกรรมการควรส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การให้บริการและการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดงบประมาณในเรื่องของนวัตกรรมไว้ในแผนการดำเนินงาน (Operational Plan) อย่างชัดเจน
3. คณะกรรมการควรพิจารณาความเหมาะสมในการจัดทำรายงานความยั่งยืน โดยคำนึงถึงกรอบรายงานที่ได้รับการยอมรับในประเทศหรือในระดับสากล

■ หมวดที่ 6 การเปิดเผยข้อมูล

หลักการ

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ อย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ ครบถ้วน เพียงพอ ทันเวลาและเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียสามารถใช้การตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และคณะกรรมการ ควรดูแลช่องทางการเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก

สรุปแนวทางที่สำคัญ

1. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีกระบวนการการจัดทำข้อมูลที่สำคัญของรัฐวิสาหกิจทั้งข้อมูลด้านการเงินและด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน
2. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญได้อย่างถูกต้อง เพียงพอ เชื่อถือได้ สม่าเสมอ ทันเวลาเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน
3. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางช่องทางต่างๆ ด้วยวิธีที่สาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียของรัฐวิสาหกิจสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
4. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้บุคลากรมีความพร้อมและเพียงพอในการจัดทำข้อมูล และสื่อสารข้อมูลสำคัญข้างต้นต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ

■ **หมวดที่ 7 การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน**

หลักการ

ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่อาจทำให้แผนงานหรือการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจไม่บรรลุตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ โดยก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อองค์กร โดยการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมจะสามารถป้องกันหรือลดโอกาสที่เกิดผลเสียหายจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้น คณะกรรมการจึงควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายใน เพื่อให้สามารถกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจให้มีการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แนวทางสำหรับหมวดการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ประกอบด้วย 2

หัวข้อ ดังนี้

1. การบริหารความเสี่ยง
 - 1) คณะกรรมการควรมีความรู้ความเข้าใจในความเสี่ยงที่สำคัญของรัฐวิสาหกิจและการบริหารความเสี่ยง
 - 2) คณะกรรมการควรพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงและจัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามพันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และความเสี่ยงของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง
 - 3) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
 - 4) คณะกรรมการควรจัดให้มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและหน่วยงานที่มีหน้าที่ประเมินและกำกับดูแลความเสี่ยง เพื่อให้สามารถคาดการณ์ถึงความเสี่ยงและผลกระทบที่รัฐวิสาหกิจอาจจะได้รับ
 - 5) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาและสอบทานประสิทธิภาพของระบบบริหารความเสี่ยงพร้อมทั้งเปิดเผยรายงานการสอบทานไว้ในรายงานประจำปี
 - 6) คณะกรรมการตรวจสอบควรให้ความเห็นถึงความเพียงพอของระบบบริหารความเสี่ยง

2. การควบคุมภายใน

1) การกำกับดูแลการควบคุมภายใน

- คณะกรรมการควรมีความรู้ ความเข้าใจถึงความสำคัญของการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในรวมทั้งมีหน้าที่กำกับดูแลให้คณะกรรมการตรวจสอบปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน
- คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และประธานคณะกรรมการตรวจสอบควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ
- คณะกรรมการควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีกระบวนการ กลไก หรือเครื่องมือที่ทำให้คณะกรรมการตรวจสอบสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ผู้สอบบัญชีได้รับข้อมูลครบถ้วนและเพียงพอที่จะสอบทานรายงานทางการเงินและรายงานอื่นๆ ที่คณะกรรมการออกควบคู่กับรายงานทางการเงินที่ตนได้ตรวจสอบแล้ว และมีสิทธิที่จะแสดงความเห็นหากรายงานอื่นไม่สอดคล้องกับงบการเงินที่ได้ตรวจสอบแล้ว
- คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีบุคคลหรือหน่วยงานตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาและสอบทานประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน พร้อมทั้งเปิดเผยรายงานการสอบทานไว้ในรายงานประจำปี
- คณะกรรมการตรวจสอบควรให้ความเห็นถึงความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน

2) นโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับ ในรัฐวิสาหกิจ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ได้รับทราบ และสนับสนุนให้มีการปลูกฝังให้ฝ่ายจัดการและพนักงานทุกคนให้ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าว

■ หมวดที่ 8 จรรยาบรรณ

หลักการ

คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องของจรรยาบรรณและกำกับดูแลให้กรรมการผู้บริหาร และพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกคนยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องและอยู่ในทิศทางเดียวกัน รวมถึงจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเมื่อพบเห็นการประพฤติปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณหรือไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ

สรุปแนวทางที่สำคัญ

1. คณะกรรมการควรกำหนดแนวปฏิบัติด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณธรรมและศีลธรรมอันดี ความบริสุทธิ์ใจ ความถูกต้อง และธรรมเนียมที่ดีรวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. คณะกรรมการควรดูแลให้เรื่องจรรยาบรรณเป็นเรื่องที่กรรมการฝ่ายจัดการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกคนยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องและอยู่ในทิศทางเดียวกันอย่างเคร่งครัด
3. คณะกรรมการควรกำหนดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเมื่อพบเห็นการประพฤติปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณหรือไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ และมีมาตรการในการตรวจสอบและคุ้มครองผู้ที่ยื่นเรื่องร้องเรียนอย่างเหมาะสม

■ หมวดที่ 9 การติดตามผลการดำเนินงาน

หลักการ

ภาครัฐในฐานะเจ้าของควรหารือกับคณะกรรมการเพื่อกำหนดข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ และควรจัดให้มีผู้ประเมินผลการดำเนินงานที่มีความเชี่ยวชาญและมีความเข้าใจในเป้าหมายและขอบเขตการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งติดตามให้รัฐวิสาหกิจนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไปโดยคณะกรรมการมีบทบาทในการกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงไว้ในข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน

สรุปแนวทางที่สำคัญ

1. คณะกรรมการควรหารือร่วมกับภาครัฐในฐานะเจ้าของในการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน (Performance Agreement) เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
2. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจดำเนินงานให้บรรลุผลตามข้อตกลงการประเมินผลงานที่ได้ตกลงร่วมกันกับภาครัฐในฐานะเจ้าของ
3. คณะกรรมการควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานให้กับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ได้รับทราบ
4. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ 5 การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการนำองค์กรของ วว.

1. คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี

คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) มีมติที่ 2/1/2565 ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2565 เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี (CG) โดยได้มีคำสั่ง กวท. ที่ 6/2565 ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1. นางจิตติมา ตั้งประเสริฐ	ประธานอนุกรรมการ
2. ผู้ว่าการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
3. รองผู้ว่าการบริหาร	อนุกรรมการ
4. รองผู้ว่าการยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม	อนุกรรมการ
5. รองผู้ว่าการวิจัยและพัฒนา	อนุกรรมการ
6. ผู้อำนวยการสำนักดิจิทัลและสารสนเทศ	อนุกรรมการ
7. ผู้อำนวยการสำนักจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	อนุกรรมการ
8. ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารองค์กร	อนุกรรมการ
9. ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์วิสาหกิจ	อนุกรรมการ
10. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการคลัง	อนุกรรมการ
11. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	อนุกรรมการ
12. ผู้อำนวยการสำนักบริการกลาง	อนุกรรมการ
13. ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ	อนุกรรมการและเลขานุการ
14. ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ
15. ผู้อำนวยการกองติดตามและประเมินผล	ผู้ช่วยเลขานุการ
16. ผู้อำนวยการกองงานเลขานุการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
17. ผู้อำนวยการกองพัฒนาบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะอนุกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

1. ให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบ กฎบัตร กำหนดทิศทางการกำกับการดูแลกิจการที่ดีของ วว. และกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. นโยบายด้านการสนองบทบาทของภาครัฐ นโยบายด้านบทบาทของ วว. เพื่อการตลาดที่เป็นธรรม นโยบายด้านสิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น นโยบายด้านความยั่งยืนของ วว. นโยบายสิทธิมนุษยชน และนโยบายการจัดการข้อร้องเรียน

2. กลั่นกรอง และให้ความเห็นชอบแผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. และนำเสนอ กวท. พิจารณานุมัติ

3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี อย่างเป็นรูปธรรม

4. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. และรายงานต่อ กวท.

5. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ กวท. มอบหมาย

2. กฎบัตรของคณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี แต่งตั้งขึ้นโดยการอนุมัติของคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ในการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของ วว. มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น จึงได้จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความเข้าใจ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ รวมทั้งขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจและการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. ต่อไป

1. คำจำกัดความ

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

“กฎบัตร” หมายถึง กฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

2. วัตถุประสงค์

กฎบัตรของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี กำหนดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มีการบริหารจัดการเป็นที่น่าเชื่อถือ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีธรรมาภิบาล โดยมีการกำกับดูแลที่ดีสอดคล้องกับระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

3. องค์ประกอบ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นคณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ประกอบด้วยกรรมการคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ทำหน้าที่เป็นประธาน ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้บริหาร วว. หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กวท. เป็นอนุกรรมการฯ มีผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

4. คุณสมบัติ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมทั้งมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ที่ได้รับแต่งตั้งจาก กวท.

5. วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง

5.1 ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

5.2 ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

5.3 ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

5.4 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออก เพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย

(4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่ง

6. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว.
2. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของ วว. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายและแผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. ที่กำหนดไว้
3. ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรายงานต่อคณะกรรมการ กวท. อย่างสม่ำเสมอ
4. ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานอื่นใดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามที่คณะกรรมการ กวท. มอบหมาย

7. การประชุม

7.1 องค์ประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ

7.2 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี จัดให้มีการประชุมร่วมกันไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อปี

7.3 เลขานุการคณะกรรมการฯ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการประชุม การจัดส่งหนังสือเชิญประชุม และกำหนดวาระการประชุม พร้อมทั้งเอกสารประกอบการประชุมล่วงหน้า เพื่อให้คณะกรรมการฯ มีเวลาเพียงพอที่จะศึกษา ข้อมูลก่อนการประชุม มีการจัดทำรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดเก็บ รายงานที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ

8. ค่าเบี้ยประชุม

ให้ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามที่คณะกรรมการกำหนด

9. การรายงานผลปฏิบัติงาน

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี รายงานผลการดำเนินงานต่อ กวท. อย่างน้อยเป็นรายไตรมาส เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการฯ ได้มีการกำกับให้สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

10. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี จะทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปี และหากมีการปรับปรุงแก้ไขจะนำเสนอ กวท. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

3. นโยบายการกำกับดูแลที่ดีของ วว.

คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ตระหนักว่า วว. เป็นองค์กรโปร่งใส เสมอภาค มีธรรมาภิบาลต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอก โดยยึดมั่นในหลักการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และปฏิบัติตามคู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับ วว. และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ดังนั้น จึงประกาศนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายด้านรัฐ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล

1.1 ให้ยึดถือและมุ่งมั่นปฏิบัติตามหลักการ ดังต่อไปนี้

- หลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติและการจัดการ (ENABLERS) ของรัฐวิสาหกิจ

ปีบัญชี 2565

- หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562

- หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจของ OECD ค.ศ. 2015

- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity & Transparency Assessment : ITA)

1.2 ให้ดำเนินงานโดยยึดถือตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และแนวคิดการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นความยั่งยืน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นมิติที่เชื่อมโยงกันของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Environment, Social, Governance : ESG) อย่างมีคุณภาพ และเกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานของ วว. ต่อไป ในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แนวทาง เศรษฐกิจชีวภาพ - เศรษฐกิจหมุนเวียน - เศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model)

2. นโยบายด้านองค์กร

2.1 คณะกรรมการ และผู้บริหารทุกระดับ ต้องปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ให้กับพนักงานและลูกจ้างทุกระดับ รวมถึงสร้างบรรยากาศในองค์กร สร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการนำหลักค่านิยม วว. มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และกำกับดูแลให้พนักงานและลูกจ้างร่วมกันปฏิบัติตามกฎหมาย คู่มือ และมาตรฐานที่กำหนด

2.2 มีกระบวนการดำเนินงาน และระบบบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ป้องกันการรับสินบน หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.3 มีกระบวนการติดตามการตรวจสอบ และพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ด้านความโปร่งใส ป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพ ในกระบวนการติดตามตรวจสอบ และลงโทษผู้กระทำการทุจริต

2.4 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะของ วว. โดยให้บริการข้อมูลข่าวสาร วว. แก่ผู้ขอรับบริการด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. นโยบายด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน (พนักงาน และผู้ปฏิบัติงาน วว.) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (หน่วยกำกับดูแล พันธมิตร/คู่ความร่วมมือ ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนสำคัญ ชุมชนและสังคม และสื่อมวลชน) มีส่วนร่วม สนับสนุนให้มีระบบ มาตรการ หรือแนวทางในการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และแสดงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของ วว.

3.2 ให้ความสำคัญ และแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจด้วยหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยการผลิตผลงาน ผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้มาตรฐานคุณภาพ ปลอดภัย และตรวจสอบได้

3.3 ปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้าง วว. ทุกคนอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ในเรื่องการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าใน

อาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิต สิทธิแรงงาน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย คำนึงถึงชุมชนแวดล้อม มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อบรรลุเป้าหมาย คนทำงานมีความสุขที่ทำงานน้อยๆ ชุมชนสมานฉันท์

4. นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีแก่ผู้ถือหุ้นภาครัฐ

1. ความสำคัญ

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ให้ความสำคัญกับการบริหารสิทธิของผู้ถือหุ้นทั้งตามกฎหมาย และข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ถือหุ้น ดังนี้

ผู้ถือหุ้นของ วว. หมายถึง บุคคล คณะบุคคลหรือหน่วยงาน ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายภาครัฐที่สอดคล้องกับพันธกิจที่ วว. จะต้องดำเนินการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ มีอำนาจตามกฎหมายในการกำกับดูแล วว. อันได้แก่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และกระทรวงการคลัง (กค.) โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

2. โครงสร้างผู้รับผิดชอบ

2.1 คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กทว.) คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีหน้าที่กำหนดนโยบาย และกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบาย

2.2 ผู้บริหารระดับสูง ทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบายผู้ถือหุ้นสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนให้พนักงาน และลูกจ้าง วว. มีการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้

2.3 พนักงาน และ ลูกจ้าง วว. มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นตามนโยบายอย่างครบถ้วนเหมาะสม

3. ระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการดำเนินงาน

3.1 การรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน วว. กำหนดให้มีการรายงานต่อผู้ถือหุ้นภาครัฐ โดยรายงานผลการดำเนินงานให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ด้านการเงิน อาทิ ฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ แผน และผลเบิกจ่ายตามงบประมาณ เป็นต้น โดยรายงานตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำกับกำหนด

3.1.2 ด้านไม่ใช้การเงิน อาทิ ผลการดำเนินงานตามภารกิจหลัก ผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่สำคัญ ผลการดำเนินตามตัวชี้วัดที่สำคัญ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของ วว. (PA) ตัวชี้วัดของผู้ว่าราชการ วว. ตัวชี้วัดตามแผนวิสาหกิจ วว. เป็นต้น โดยรายงานตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำกับกำหนด

3.2 การรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. ตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 ตลอดจนเทียบเคียงแนวทางตามมาตรฐานสากล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ มาตรฐานการรายงาน ประกอบด้วย

1. บทบาทของภาครัฐ
2. สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น
3. คณะกรรมการ

4. บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. ความยั่งยืน และนวัตกรรม
6. การเปิดเผยข้อมูล
7. การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
8. จรรยาบรรณ
9. การติดตามผลการดำเนินงาน

3.3 การรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ วว. โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่บังคับใช้ในการปฏิบัติงานของ วว. ทั้งภายในและภายนอก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายทางการเงิน ความเสียหายต่อชื่อเสียง วว. หรือการถูกแทรกแซง

โดยมีการเผยแพร่และส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบ ไว้ในอินเทอร์เน็ต เพื่อให้คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างทุกระดับ ได้รับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งมีการเผยแพร่พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และนโยบายต่างๆ ผ่านเว็บไซต์ วว. เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบอย่างทั่วถึง

3.4 การส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบาย กำหนดให้มีการรวบรวมนโยบาย แนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย และการกำกับดูแลการดำเนินงานไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. และสื่อสารเผยแพร่ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย

4. ระบบการกำกับ การรายงาน การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีแก่ผู้ถือหุ้นภาครัฐ วว. จึงกำหนดให้มีระบบการกำกับ การรายงาน การติดตามประเมินผล และผู้รับผิดชอบ ดังนี้

4.1 วว. โดยคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) และผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้กำกับดูแลการถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และกำหนดให้หน่วยงาน และ/หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง รายงานความก้าวหน้าในการประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน และการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) เป็นรายไตรมาส

4.2 Compliance Unit จัดทำรายงานการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกิจการ และรายงานความก้าวหน้าในการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี การประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน และการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) เป็นรายไตรมาส

4.3 วว. มอบหมายให้ผู้อำนวยการศูนย์/สำนักที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดทำข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีแก่ผู้ถือหุ้นภาครัฐ และสำนักตรวจสอบภายในเป็นผู้ตรวจสอบการรายงานผลดังกล่าวให้ถูกต้องครบถ้วน

4.4 วว. มีการรายงานผลต่อหน่วยงานกำกับของ วว. ทราบ ได้แก่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) กระทรวงการคลัง (กค.) และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ซึ่งเป็นการรายงานผลตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำกับกำหนด และรายงานผลเป็นรายไตรมาส ต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานในรายงานประจำปี และเว็บไซต์ของ วว. ดังนี้

4.4.1 การดำเนินงานด้านการเงิน เช่น ฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน ผลการเบิกจ่ายลงทุน เป็นต้น

4.4.2 การดำเนินงานด้านไม่ใช้การเงิน เช่น ผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่สำคัญตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของ วว. (PA) ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์วิสาหกิจ เป็นต้น

4.4.3 การรายงานการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีตามมาตรฐานสากล

4.4.4 การรายงานการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

5. นโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรม

1. ความสำคัญ

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มุ่งมั่นดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม อย่างเป็นธรรม ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ไม่มีการผูกขาดทางการค้า เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ วว. รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือ และผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ วว. ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. มีแนวทางในการดำเนินงานภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรม ไม่ผูกขาดทางการค้า ไม่มีการจำกัดหรือขัดขวางธุรกิจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม และเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน

3. นโยบาย

วว. มุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานทางด้านการแข่งขันที่เป็นธรรม ทั้งทั้งห่วงโซ่มูลค่า ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ โดยปฏิบัติตามการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นธรรมกับผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กหรือ ผู้ประกอบการขนาดใหญ่

4. แนวปฏิบัติ

4.1 การส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม (คู่แข่ง)

วว. กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม โดยกำหนดการดำเนินงานด้านการดำเนินงานในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

โดยในเชิงพาณิชย์ วว. มุ่งปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการแข่งขันทางการค้าอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ปฏิบัติตามหลักการปฏิบัติการแข่งขันทางการค้า โดยต่อต้านการผูกขาดและเลือกปฏิบัติทางการค้า ดังนี้

- 1) ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาการแข่งขันที่ดี
- 2) ส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยต่อต้านการผูกขาดและเลือกปฏิบัติ โดยไม่กระทำการใดๆ อันส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรม รวมถึงไม่กีดกัน ขัดขวาง หรือจำกัดการประกอบธุรกิจของคู่แข่ง
- 3) ไม่แสวงหาความลับทางการค้าของคู่แข่งหรือข้อมูลจำเพาะของคู่แข่ง โดยวิธีการอันมิชอบด้วยกฎหมายหรือการละเมิดข้อตกลง ที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลของคู่แข่งไม่ว่าจะได้จากลูกค้าหรือบุคคลอื่น
- 4) ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้า ด้วยการกล่าวหาในทางร้าย

ในเชิงสังคม วว. ดำเนินงานโครงการเพื่อสนับสนุนให้ภาคเชิงสังคม ได้แก่ ชุมชน วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการฐานราก โดยคำนึงถึงการดำเนินงานผลประโยชน์ที่ภาคสังคมได้รับอย่างเป็นธรรม

1) การส่งเสริมเศรษฐกิจระดับชุมชนท้องถิ่นให้สามารถมีความเข้มแข็ง เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันพึ่งพาตนเองได้ ให้กับวิสาหกิจชุมชนเริ่มต้นและวิสาหกิจชุมชน

2) การขยายโอกาสเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันตามเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดรายได้ให้แก่เกษตรกร

3) การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพให้กับเกษตรกรและผู้ประกอบการอย่างเป็นธรรม เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านปัจจัยการผลิต

4.2 การเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม (เจ้าหน้าที่)

โดย วว. ยึดมั่นและรับผิดชอบตามพันธะสัญญาหรือข้อตกลงต่างๆ ที่ให้ไว้ อันเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร โดยมีแนวปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ดังนี้

1) ปฏิบัติตามพันธะสัญญาหรือเงื่อนไขต่างๆ ตามที่ได้ให้ข้อตกลงไว้อย่างเคร่งครัด

2) มุ่งเน้นการเข้าถึงแหล่งเงินทุนภายนอกอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและบริการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ต่อลูกค้าและประเทศอย่างคุ้มค่า

3) บริหารจัดการเงินทุนให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ

4) เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งจัดทำรายงานประจำปีเพื่อสรุปข้อมูลด้านการเงินและไม่ใช่การเงินอย่างเป็นมาตรฐาน

4.3 การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (คู่ค้าและผู้ส่งมอบ)

โดย วว. มุ่งกำกับดูแลกิจการที่ดีมีการตรวจสอบอย่างรัดกุม ให้ความสำคัญกับคู่ค้าและผู้ส่งมอบอย่างเสมอภาคบนพื้นฐานการแข่งขันที่เป็นธรรม โปร่งใสและเท่าเทียมกัน โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ดีเรื่อง การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับกลุ่มคู่ค้าและผู้ส่งมอบ ดังนี้

1) ดำเนินการจัดหาพัสดุให้มีผลดีต่อหน่วยงานมากที่สุด ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์การใช้งาน และก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงิน โดยพิจารณาจากคุณภาพ ราคา และระยะเวลาที่เหมาะสม โดยกำหนดให้มีการจัดทำราคากลางและขอบเขตงาน (TOR) หรือรายละเอียด คุณลักษณะของพัสดุที่จะซื้อหรือจ้างที่มีรายละเอียดที่ชัดเจน เพื่อให้ได้รับพัสดุที่ตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน

2) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างทุกขั้นตอนอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์และความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในด้านชื่อเสียงและภาพพจน์ของ วว.

3) จัดให้มีการวางแผนจัดหาพัสดุล่วงหน้าที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการจัดหาพัสดุอย่างเร่งด่วนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

4) รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะใดๆ ที่คู่ค้าร้องเรียนหรือแนะนำ ผ่านช่องทางที่กำหนด

5) รักษาข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากผู้เสนอราคา หรือผู้เข้าร่วมประกวดราคาแต่ละรายไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยให้รายอื่นทราบ

4.4 การต่อต้านทุจริตและรับสินบน

โดย วว. ตระหนักปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและต่อต้านการทุจริต (Corruption) การให้หรือรับสินบน (Bribery) กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาคเอกชน โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) หลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกิจหรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจที่มีพฤติกรรมขัดขวางการแข่งขันทางการตลาด

2) หลีกเลี่ยงการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจ หรือร่วมดำเนินภารกิจกับคู่ค้า คู่ความร่วมมือ ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมทางการค้า

3) ไม่กระทำการตกลงร่วมกับคู่ค้า หรือมีพฤติกรรมรับสินบน ที่ก่อให้เกิดข้อจำกัดหรือขัดขวางด้านการแข่งขันทางการตลาด ทำให้เกิดผลกระทบเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ

4.5 จัดทำบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป และการแยกบัญชีเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์

โดย วว. มีแนวปฏิบัติด้านบัญชี เพื่อให้สามารถจัดทำข้อมูลทางบัญชีและการเงินที่ทันต่อเวลาและเชื่อถือได้ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน
- 2) จัดทำและนำส่งการรายงานทางการเงินตามแนวทางที่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- 3) จัดให้มีระบบบัญชีซึ่งแสดงถึงการแยกรายได้และค่าใช้จ่ายของการให้บริการเชิงพาณิชย์และสังคม ตามวิธีปฏิบัติทางบัญชี

5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

5.1 คณะกรรมการ

- 5.1.1 กำหนดให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการแข่งขันที่เป็นธรรมของ วว.
- 5.1.2 กำกับดูแลและติดตามให้มีรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 ผู้บริหาร

- 5.2.1 จัดให้มีระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของ วว. โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติของ วว.
- 5.2.2 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ เพื่อดูแลและควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ
- 5.2.3 กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 หน่วยงาน/บุคคลผู้รับผิดชอบ

- 5.3.1 สื่อสารและให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อปฏิบัติตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติในการแข่งขันที่เป็นธรรมได้อย่างถูกต้อง
- 5.3.2 รับผิดชอบในการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ
- 5.3.3 รวบรวมและจัดเก็บรายงานการแข่งขันที่เป็นธรรม
- 5.3.4 รายงานการปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติต่อคณะกรรมการหรือผู้บริหาร

5.4 พนักงาน และลูกจ้าง วว.

- 5.4.1 ปฏิบัติตามนโยบาย แนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติในการแข่งขันที่เป็นธรรมของ วว. อย่างถูกต้องและเคร่งครัด
- 5.4.2 รายงานข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือผู้รับผิดชอบ หรือช่องทางการแจ้งเบาะแสดตามที่กำหนดไว้หากพบเห็นหรือทราบเหตุการณ์การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมของ วว.

6. การทบทวนนโยบาย

หน่วยงานผู้รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะร่วมกันทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

6. นโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการกำกับดูแลการใช้ข้อมูลภายในให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมการตัดสินใจและการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง จึงต้องกระทำด้วยความโปร่งใสในการดำเนินงาน ความรอบคอบ และระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือ และผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ วว. ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการ รั่วไหลของข้อมูลภายในของ วว. ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือนำไปเปิดเผยให้แก่บุคคลอื่นทราบ ดังนั้น จึงได้ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน ดังนี้

1. นโยบาย

วว. ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการกำกับดูแลการใช้ข้อมูลภายในให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรม สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ได้กำหนดระเบียบ วว. ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ และข้อบังคับ วว. ว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงาน ในการกำกับดูแลการใช้ข้อมูลภายในของคณะกรรมการ กวท. ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. ให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสาร การคุ้มครองข้อมูล และมุ่งเน้นความโปร่งใสในการดำเนินงาน วว. จึงกำหนดนโยบายป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน ดังนี้

“กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานรวมถึงลูกจ้างของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ที่รู้ข้อมูลภายใน และ/หรือข้อมูลความลับของ วว. ห้ามมิให้นำข้อมูลดังกล่าวไปเปิดเผยยังบุคคลหรือหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้อง และ/หรือนำไปเพื่อหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมให้แก่ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง”

ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของ วว. ต่อไป

2. แนวปฏิบัติ

2.1 คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. ทุกระดับ ต้องไม่ใช้งานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม ข้อมูล และ/หรือทรัพย์สินทางปัญญาของ วว. ที่ยังมิได้เปิดเผยต่อสาธารณะ ในการไปแสวงหาผลประโยชน์เพื่อการต่อยอด ขี้โกง หรือถ่ายทอดเทคโนโลยี อันนำมาซึ่งผลประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น หรือดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิด ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อองค์กร

2.2 คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. ทุกระดับ มีหน้าที่เก็บรักษาความลับ และ/หรือข้อมูลภายในของ วว. และมีหน้าที่ในการใช้ข้อมูลภายในของ วว. เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของ วว. เท่านั้น ทั้งนี้ ห้ามมิให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. นำความลับและ/หรือข้อมูลภายในของ วว. ไปใช้เพื่อประโยชน์ให้แก่บริษัทอื่นหรือองค์กรอื่นที่ตนเองเป็นผู้ถือหุ้น กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานหรือลูกจ้าง

2.3 วว. มีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงานที่สำคัญของ วว. ให้สาธารณชนทราบโดยทันที และอย่างทั่วถึง โดยผ่านสื่อในช่องทางต่างๆ และนโยบายการเปิดเผยข้อมูลของ วว. ตามระบบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and

Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้แน่ใจได้ว่า ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทันทีทันที่ และเท่าเทียมกัน

7. นโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยง

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของนโยบายการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยงเพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมการตัดสินใจและการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง จึงต้องกระทำด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกรายโดยเท่าเทียมในการดำเนินงาน และระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายและป้องกันมิให้เกิดรายการเกี่ยวโยง รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือและผลประโยชน์สูงสุด ให้แก่ วว. ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการ ธุรกรรม การ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. ในการเข้าทำรายการของ วว. กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน หรือ ป้องกันมิให้ดำเนินการกิจกรรมซึ่งเป็นรายการเกี่ยวโยง โดยเป็นรายการที่ผ่านกระบวนการอนุมัติที่โปร่งใสโดย กรรมการและผู้บริหารด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริต โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกระทำโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของ วว. เสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก และปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ดังนั้น จึงได้ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการเกิดรายการเกี่ยวโยง ดังนี้

1. นโยบาย

1.1 กรรมการและผู้บริหารของ วว. จะต้องจัดทำรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสียของตนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และแจ้งให้ วว. ทราบ เพื่อให้ วว. มีข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน

1.2 หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1.3 ในการพิจารณาการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน จะต้องมีการประเมินและเปรียบเทียบราคาสำหรับรายการที่เกี่ยวข้องกันที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการที่เกี่ยวข้องกันดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของ วว.

2. แนวปฏิบัติ

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ได้กำหนดนิยาม ดังนี้

1. รายการที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การทำรายการระหว่าง วว. กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันของ วว.

2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคลที่อาจทำให้กรรมการ หรือผู้บริหาร ของ วว. มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินงานว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ของบุคคลนั้น หรือประโยชน์สูงสุดของ วว. เป็นสำคัญ ได้แก่

2.1 กรรมการ ผู้บริหาร รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องและญาติสนิทของบุคคลดังกล่าว

2.2 นิติบุคคลใด ๆ ที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมเป็นบุคคลตาม 3.1

2.3 บุคคลใด ๆ ที่พฤติการณ์บ่งชี้ได้ว่าเป็นผู้กระทำการแทนหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของ 2.1 และ 2.2

2.4 กรรมการของนิติบุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการ

2.5 คู่สมรส บุตร หรือ บุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของกรรมการตาม 3.4

2.6 นิติบุคคลที่บุคคลตาม 3.4 หรือ 3.5 มีอำนาจควบคุมกิจการ

2.7 บุคคลใดที่กระทำการด้วยความเข้าใจหรือความตกลงว่าหาก วว. ทำธุรกรรมที่ให้ประโยชน์ทางการเงินแก่บุคคลดังกล่าว บุคคลดังต่อไปนี้จะได้รับประโยชน์ทางการเงินด้วย

- (1) กรรมการ
- (2) ผู้บริหาร
- (3) บุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการ
- (4) กรรมการของบุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการ
- (5) คู่สมรส บุตรหรือบุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลตาม (1) ถึง (4)

3. ประเภทธุรกิจที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 รายการธุรกิจปกติ ได้แก่ รายการที่ วว. ดำเนินงานด้านการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อถ่ายทอดสู่ภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการ บริการ วิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ งานให้การรับรองระบบบริหารคุณภาพ เป็นต้น

3.2 รายการสนับสนุนปกติ ได้แก่ งานบริการที่ปรึกษา งานจัดฝึกอบรม งานถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ชุมชนและสังคม เป็นต้น

ทั้งนี้ สามารถกำหนดแนวปฏิบัติการป้องกันรายการที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. จะต้องจัดทำรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสียของตนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และแจ้งให้ วว. ทราบ เพื่อให้ วว. มีข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน
2. หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. ปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินการของ วว. เมื่อมีรายการที่เกี่ยวข้องกัน และกำหนดราคาและเงื่อนไขของรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยเปรียบเทียบราคาสินค้าหรือบริการกับราคาที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนดำเนินงาน ภายใต้เงื่อนไขที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งต้องเป็นธรรม สมเหตุสมผล และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ วว.

8. นโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มุ่งมั่นดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณธรรมตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การตัดสินใจและการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง จึงต้องกระทำด้วยความโปร่งใสในการดำเนินงาน ความรอบคอบ และระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือ และผลประโยชน์สูงสุด ให้แก่ วว. ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับ วว. ดังนั้น จึงได้ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการเกิดรายการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. นโยบาย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์บนหลักการที่ว่า “การตัดสินใจใดๆ ของบุคลากรทุกระดับในการดำเนินกิจกรรมธุรกรรมหรือรายการใดๆ ของ วว. จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของ วว. เท่านั้นและถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับที่จะหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องทางการเงิน หรือความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลให้ วว. ต้องเสียผลประโยชน์หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในด้านความซื่อสัตย์ หรือผลประโยชน์ หรือขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับรายการที่พิจารณาต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้น ให้ วว. ทราบถึงความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องของตนในรายการดังกล่าว”

2. แนวปฏิบัติ

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. พึงละเว้นการดำเนินงานด้านงานวิจัย พัฒนา ถ่ายทอดเทคโนโลยี และการบริการ วิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม หรือประกอบธุรกิจอันมีลักษณะเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับการดำเนินงานของ วว. ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นผลเสียหายต่อ วว. ไม่ว่าโดยตรงหรืออ้อม หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจตัดสินใจ หรือกรรมการ หรือผู้บริหารในกิจการที่เป็นการแข่งขัน หรือมีลักษณะการดำเนินงาน วิจัยหรืองานบริการเดียวกันกับ วว. เว้นแต่จะสามารถแสดงได้ว่ามีกลไกที่จะทำให้เชื่อมั่นได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อ วว. รวมทั้งจะมีมาตรการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของ วว.

2. วว. กำหนดให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. ทุกคนต้องรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสีย ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งผลประโยชน์กับ วว.

- การร่วมลงทุนหรือมีผลประโยชน์กับผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับ วว. หรือลูกค้า/ผู้ประกอบการของ วว.
- การดำรงตำแหน่งใดๆ หรือแม้แต่การเป็นที่ปรึกษาของผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับ วว. หรือลูกค้า / ผู้ประกอบการของ วว.

3. คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. ทุกคนจะไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยอาศัยข้อมูลอันเป็นความลับของ วว. เช่น แผนงาน รายได้ มติที่ประชุม ผลงานจากการทดลอง ค้นคว้า การประมูลราคา เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะทำให้ วว. ได้รับความเสียหายหรือไม่ก็ตาม รวมถึงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายการใช้ข้อมูลภายในของ วว. โดยเคร่งครัด

4. คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง วว. ทุกคนต้องไม่รับของขวัญหรือรับผลประโยชน์จากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติหรือบุคคลในครอบครัวที่ไม่เป็นตามปกติประเพณีนิยมที่มีมูลค่าสูงเกินกว่าที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด รวมทั้งต้องไม่ยินยอมรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญซึ่งมีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้ นอกจากนี้ต้องไม่ให้ของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

9. นโยบายการจัดการข้อร้องเรียน

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการจัดการข้อร้องเรียน โดยให้ความสำคัญและกำหนดวิธีดำเนินการในการปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียนที่ได้รับ รวมถึงการหาสาเหตุและการแก้ไขเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ตามเอกสารคุณภาพ ระบบ ISO 9001:2015 QP-TISTR 07 ประกอบด้วย ช่องทางการรับข้อร้องเรียน การรับข้อร้องเรียน การแจ้งตอบรับข้อร้องเรียน การพิจารณาข้อร้องเรียน การจัดการข้อร้องเรียน การแจ้งผลการแก้ไข/จัดการข้อร้องเรียน การสรุปและประเมินผลการจัดการข้อร้องเรียน และมีคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนเป็นผู้ติดตามกำกับดูแลให้การจัดการข้อร้องเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เมื่อพบพฤติกรรมกรรมการทุจริต หรือขัดต่อจรรยาบรรณในการดำเนินงาน วว. กำหนดให้มีกลไกในการจัดการเรื่องร้องเรียนทุจริตประพฤติมิชอบ รวมถึงปกป้อง ค้ำครอง สร้างความมั่นใจ และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการทุจริต

2) ด้านการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม

กรณีคู่แข่งและเจ้าหนี้ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายและไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการดำเนินงานของ วว. วว. กำหนดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนเพื่อหาสาเหตุ และเมื่อพบการกระทำผิด วว. มีการนำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการชดเชยแก่ผู้ร้องเรียนและ/หรือผู้ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายอย่างเหมาะสม

3) ด้านสิทธิมนุษยชน

กรณีที่มีการนำข้อมูลสิทธิตามกฎหมายและสิทธิอื่น ๆ ที่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับ มาใช้ประกอบการวิจัยพัฒนา การให้บริการ และการปฏิบัติงานของ วว. วว. กำหนดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน เพื่อจัดการให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

4) ด้านการปฏิบัติที่เป็นธรรม

วว. มุ่งเน้นให้พนักงานมีแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ทั้งผู้ส่งมอบ คู่ค้า และคู่ความร่วมมืออย่างมีความรับผิดชอบ และเป็นธรรม ผ่านกระบวนการเสริมสร้างความรู้การจัดการเรื่องร้องเรียนและแนวปฏิบัติเพื่อต่อต้านการทุจริต

5) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคและลูกค้า

วว. มุ่งเน้นการวิจัยพัฒนาและให้บริการที่รับผิดชอบต่อผู้บริโภค โดยมีการรับฟังและการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็นของผู้บริโภคและลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านบุคลากรภายใน

กรณีบุคลากรภายในถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายและไม่ได้รับความเป็นธรรม วว. กำหนดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน เพื่อจัดการให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

10. นโยบายการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มุ่งมั่นดำเนินงาน ด้วยธรรมาภิบาลตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักการพัฒนาความยั่งยืน โดยยึดกรอบ ESG Framework ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วนได้แก่ สิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และการกำกับดูแลที่ดี (Governance) โดยยึดมั่นในหลักการและแนวปฏิบัติบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม ความเชื่อมั่น และสร้างสรรค์คุณค่าผลงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โปร่งใส ให้ความสำคัญกับการรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนสร้างองค์กรนวัตกรรม พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน ตลอดจนตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) โดยมีนโยบายการดำเนินงาน คือ

“มุ่งมั่นดำเนินงานด้วยธรรมาภิบาลตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยึดกรอบ ESG Framework ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วนได้แก่ สิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และการกำกับดูแลที่ดี (Governance) ให้ความสำคัญกับการรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างองค์กรนวัตกรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน”

โดยแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

1.1 ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ตลอดจนลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน สังคม สนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมคาร์บอนต่ำ และ Net Zero Emissions

1.2 ควบคุมและลดผลกระทบจากการดำเนินงานต่อระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ

1.3 ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีขององค์กรทุกระดับ ตามหลักเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

2. ด้านสังคม (Social)

2.1 สร้างสรรค์ผลงานโดยอาศัยความเชี่ยวชาญขององค์กรอย่างครบวงจร เพื่อสร้างคุณค่าร่วมและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมให้เติบโตอย่างยั่งยืน

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและมีศักยภาพ การฟื้นฟูหลังภาวะวิกฤต และส่งเสริมผู้ประกอบการ วิสาหกิจ ชุมชน ให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้ความปกติวิถีใหม่ (New Normal) พร้อมทั้งพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนร่วมกับเครือข่ายและพันธมิตร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม ด้วยกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคมและสาธารณประโยชน์ต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน

2.4 พัฒนาขีดความสามารถ และเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการแข่งขัน และการรองรับความปกติใหม่ (New Normal)

2.5 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี (Happy Workplace) พร้อมดูแลสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนมีผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมต่อพนักงาน/ลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

3. ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Governance)

3.1 ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ

3.2 มุ่งเน้นการบริหารจัดการผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความยั่งยืนขององค์กร และความมั่นคงทางด้านการเงิน

3.3 พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการอย่างมีมาตรฐาน ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.4 เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนโปร่งใส ตามแนวทางมาตรฐานสากล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

11. นโยบายบูรณาการการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Governance, Risk Management and Compliance Policy)

คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ตระหนักถึงความสำคัญในการสนับสนุนให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ได้มีส่วนร่วมในการนำหลักการของการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางของการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับการบริหารจัดการองค์กร สร้างความโปร่งใส ความยั่งยืน รวมทั้งสร้างคุณค่าและเพิ่ม

คุณค่าของการดำเนินงานให้เป็นที่ยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน และสังคม ดังนั้น จึงประกาศนโยบาย
บูรณาการการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ
(Governance Risk Management and Compliance Policy) ดังนี้

1. กำหนดให้มีการบูรณาการการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และ
การควบคุมการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ รวมทั้งสร้างบรรยากาศและ
วัฒนธรรมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของ วว. ตระหนักถึงความสำคัญ มีความรู้ ความ
เข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้อง
กับภารกิจที่รับผิดชอบ

2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่สร้างคุณค่าและเพิ่มคุณค่าให้แก่ วว. โดย
มีความสอดคล้องกับบริบทของ วว. และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม บน
พื้นฐานความเสี่ยง โอกาส และข้อจำกัด ตลอดจนกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3. ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ขอบเขต
ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ สัญญา ข้อตกลง การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน ตลอดจนจรรยาบรรณ
จริยธรรม รวมทั้งการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เชื่อถือได้ และทันเวลา ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน และสังคม

4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อเป็น
ข้อมูลนำเข้าสำหรับสอบทาน ทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงาน ให้มี
ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

5. ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำกับดูแลการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบและมี
ธรรมาภิบาล ทั้งการรักษาความลับ ความครบถ้วนถูกต้อง ความพร้อมใช้ และความเชื่อถือได้

12. นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ให้ความสำคัญในการปฏิบัติและแสดง
ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทั้งผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรและภายนอกองค์กรอย่างเท่าเทียม
เป็นธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจด้วยหลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดีด้วยการผลิตผลงาน
ผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้มาตรฐานคุณภาพ ปลอดภัย และตรวจสอบได้ วว. รับฟังประเด็นและความต้องการ
ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของ
ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มได้อย่างตรงประเด็นและรวดเร็วทันต่อเวลา การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความผูกพันของผู้มีส่วนได้เสีย และการสร้างระบบการบริหารจัดการผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้เกิดการบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร

เพื่อให้ วว. มีแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างชัดเจนในการดำเนินงาน สามารถ
นำไปสู่การสร้างมูลค่าสูงสุดให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้ วว. จึงได้จัดทำแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการผู้มีส่วน
ได้เสีย โดยครอบคลุมความรับผิดชอบต่อทั้ง 8 กลุ่ม ดังนี้

1) แนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มหน่วยงานกำกับดูแลและภาครัฐ

- สนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานกำกับดูแล ทั้งงานเชิงนโยบาย (Agenda) งานตาม
ภารกิจ (Function) และงานเชิงพื้นที่ (Area)

- ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานกำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อพัฒนาการดำเนินงานและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานกำกับดูแลในระยะยาว

- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญแก่หน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้ใช้ในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของ วว. และมีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร งานบริการ การร้องเรียน และข้อปัญหาต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

- มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่จะสามารถเตรียมการในเรื่องการวางแผนทรัพยากร ทั้งในเรื่องทรัพยากรบุคคลและด้านการเงิน เพื่รองรับการดำเนินการตามนโยบายได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

- ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานภาครัฐที่กำหนดไว้

2) แนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มพันธมิตร และคู่ความร่วมมือ

- ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณของ วว. อย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมความร่วมมือและประสานงานระหว่างกันอย่างเป็นรูปธรรม
- ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับหน่วยงาน หรือคู่ความร่วมมืออย่างเคร่งครัด และเป็นไปอย่างส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจระหว่างกันเป็นไปอย่างยุติธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสมอภาค และตรวจสอบได้

3) แนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มลูกค้า

- พัฒนาการให้บริการอย่างเพียงพอกับความต้องการ เชื่อถือได้ ปลอดภัย มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากลและให้บริการที่เกี่ยวข้องในราคาที่เป็นธรรม

- กำหนดมาตรฐานคุณภาพบริการ และปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ อย่างเคร่งครัด และรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการบริการให้ได้มาตรฐานตลอดเวลา

- ให้บริการที่สุภาพ สะดวก รวดเร็ว ตรงต่อความต้องการของลูกค้า ด้วยความเสมอภาค และมุ่งมั่นในการพัฒนาการบริการ รวมทั้งแสวงหาช่องทางที่จะเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้า อย่างต่อเนื่อง

- เปิดเผยข่าวสารข้อมูลด้านบริการและอัตราค่าบริการต่าง ๆ อย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์

- จัดระบบเพื่อให้ลูกค้าและประชาชน สามารถร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบริการได้อย่างสะดวก และมีการดำเนินการอย่างดีที่สุดเพื่อให้ลูกค้าและประชาชนได้รับการตอบสนองผลอย่างรวดเร็ว

- รักษาความลับของลูกค้าอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ รวมถึงไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ

4) แนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มคู่ค้า

- ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างเคร่งครัด เป็นธรรม และกำกับดูแลให้เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อแรงงานของตนเองอย่างเป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาการประกอบธุรกิจระหว่างกันอย่างยั่งยืน

- ยึดถือปฏิบัติในเรื่องนโยบายการรับและให้ของขวัญ ตามประกาศของ วว. เรื่อง นโยบายการรับและให้ของขวัญ

- มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เป็นธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และตรวจสอบได้

- ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนแก่คู่ค้าด้วยวิธีการที่เปิดเผยและจัดให้มีช่องทางการรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากคู่ค้า

- รักษาความลับของคู่ค้าอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ รวมถึงไม่นำข้อมูลของคู่ค้ามาใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ

- ส่งเสริมให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรม และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง โปร่งใส

5) แนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มชุมชนและสังคม

- การปฏิบัติตามกฎหมาย หลักเกณฑ์และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

- คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและไม่กระทำการใด ๆ ที่จะมีผลเสียหายต่อชื่อเสียงของประเทศ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและประโยชน์สาธารณะ

- สร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคม ด้วยความรู้และความเชี่ยวชาญขององค์กร ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน

- กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทำงานของ วว. ได้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญและมีจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

6) แนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มสื่อมวลชน

- สื่อสารสร้างความเข้าใจภารกิจ วว. อย่างต่อเนื่อง รวมถึงสื่อประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

- เสริมสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีกับสื่อมวลชน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนในรูปแบบต่าง ๆ

- ร่วมสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของสื่อมวลชนที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

7) แนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มพนักงานและผู้บริหาร

- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร

- จัดให้มีกระบวนการสรรหาและว่าจ้าง โปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการประกอบกิจการขององค์กร เป็นสำคัญ

- จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส เป็นธรรม มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ศักยภาพการปฏิบัติงาน

- ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และจัดสวัสดิการตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่พนักงาน

- จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในแต่ละระดับ และจัดอบรมปฐมนิเทศให้กับพนักงานจ้างเหมาก่อนเข้าปฏิบัติงาน

- จัดวางแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

- จัดทำแผนการพัฒนาคนเก่งเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรคุณภาพ (Talent Management) และแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan)

- สนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานระหว่างหน่วยงาน/คณะทำงานภายในของ วว. ตามค่านิยมขององค์กร

- เคารพในหลักสิทธิมนุษยชนของพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี

8) แนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มคู่แข่ง/คู่แข่ง

- ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบ กติกาของการแข่งขันที่ดี
- ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม
- พัฒนาระบบการ ประสิทธิภาพสมรรถนะการทำงาน ให้มีศักยภาพหรือขีดความสามารถเทียบเคียงได้กับคู่แข่งในอุตสาหกรรม

13. นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท) ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ยึดมั่นในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินงานโดยยึดถือหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยยึดหลักแนวทางปฏิบัติภายใต้มาตรฐาน ISO 26000 ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดย วว. ได้กำหนดนโยบายภายใต้หลักการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ครอบคลุมแนวทางปฏิบัติที่ดีทั้ง 7 ด้านดังนี้

1. ธรรมาภิบาล คณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง พนักงาน และลูกจ้าง มีการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างมีธรรมาภิบาล ดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือข้อกำหนดอื่นๆ รวมทั้งแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ดำเนินการวิจัยและนวัตกรรม ที่ยึดถือหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้โมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Economy) รวมทั้งดำเนินงานวิจัยอยู่บนพื้นฐานจริยธรรม การวิจัย การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิทธิทรัพย์สินปัญญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะพนักงาน ลูกจ้าง ลูกค้า คู่ค้า ผู้ส่งมอบ และชุมชนอย่างมีความรับผิดชอบต่อ

1.3 บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการเสริมสร้างพฤติกรรม และวัฒนธรรมองค์กร ที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR in Mind)

2. สิทธิมนุษยชน การนำข้อมูลสิทธิตามกฎหมาย และสิทธิอื่นๆ ที่ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มได้รับ มาใช้ประกอบการวิจัยพัฒนาและการให้บริการ และในส่วนของปฏิบัติงานของ วว. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน มีขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้าง วว. อย่างเป็นธรรมทุกระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การพัฒนาทักษะ การเติบโตในสายอาชีพ และการกำหนดสิทธิประโยชน์ระหว่างกลุ่มพนักงานและลูกจ้าง วว.

2.2 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและลูกจ้าง วว. การให้สิทธิเสรีภาพ และเปิดโอกาสให้แก่พนักงานในการรวมกลุ่มและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมตามสิทธิที่ได้รับ

2.3 พัฒนาและส่งมอบงานวิจัย รวมถึงการให้บริการแก่กลุ่มลูกค้าทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 บริหารความเสี่ยงและกำหนดกลไกป้องกัน และชดเชยกรณีเกิดเหตุการณ์การละเมิดสิทธิของพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ วว.

3. การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมและมีความรับผิดชอบตามสิทธิที่พนักงานพึงได้รับตามกฎหมายและหลักจริยธรรม โดยการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ มีขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ปฏิบัติในการจ้างงานให้เป็นไปตามกฎหมายการจ้างงาน

3.2 ส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น หรือร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่เกี่ยวข้อง

3.3 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยภายในสถานที่ทำงาน

3.4 พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของพนักงาน ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความมั่นคงในอาชีพ

4. สิ่งแวดล้อม วว. กำหนดการพัฒนางานวิจัยและออกแบบการปฏิบัติงาน ที่ทำให้องค์กรใช้ทรัพยากรทุกประเภทอย่างประหยัด และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม โดยการปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมีขอบเขตดังนี้

4.1 การป้องกันมลพิษที่เกิดจากการปฏิบัติงานของ วว.

4.2 การจัดการน้ำเสีย และกากของเสียที่เกิดจากการปฏิบัติงานของ วว. อย่างเป็นระบบ

4.3 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสິงแวดล้อม ภายใต้ BCG Model (Bio Economy/Circular Economy และ Green Economy)

4.4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมลดภาวะโลกร้อน โดยบริหารในรูปแบบ Green Office

5. การปฏิบัติที่เป็นธรรม วว. มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง มีการปฏิบัติงานที่ดีตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการดำเนินงาน (CSR in Process) เพื่อส่งเสริมให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม มีขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้มีขอบเขต ดังนี้

5.1 พัฒนางานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ ที่มีมาตรฐาน ที่คำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2 เสริมสร้างความรู้ การจัดการเรื่องร้องเรียน และแนวปฏิบัติเพื่อต่อต้านการทุจริต

5.3 กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม รวมทั้งสร้างความตระหนัก สนับสนุนความรู้ และเพิ่มศักยภาพของผู้ส่งมอบ คู่ค้า และคู่ความร่วมมือให้สามารถนำแนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไปดำเนินการ

6. ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การวิจัยพัฒนาและให้บริการที่รับผิดชอบต่อลูกค้า โดยครอบคลุมขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

6.1 มุ่งเน้นการดำเนินการวิจัยและบริการ ที่มีคุณภาพมาตรฐาน การส่งเสริมให้ผู้รับบริการถ่ายทอดงานวิจัยและผู้ให้บริการสามารถเข้าถึงผลงานและบริการของ วว.

6.2 การสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยให้แก่ผู้บริโภคในการใช้ผลงานวิจัยและบริการของ วว.

6.3 เผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยและบริการตามความเป็นจริง และเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้โดยง่าย ทัวถึงและเท่าเทียม

6.4 การสร้างระบบลูกค้าสัมพันธ์ รวมถึงการรับฟังและบริหารจัดการข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็นของลูกค้า อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การพัฒนาชุมชน การพัฒนาและส่งเสริมให้ชุมชนโดยรอบ วว. เกิดความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยยึดแนวทางให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับ วว. ในขอบเขตที่สำคัญ ดังนี้

7.1 ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาสังคม ชุมชน โดยใช้ความเชี่ยวชาญ องค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ในการสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน

7.2 สนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนรอบหน่วยงาน ให้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน (CSR After Process)

7.3 สนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรม ประเพณี และการสาธารณประโยชน์ที่เหมาะสม

7.4 การเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในโครงการที่อาจจะส่งผลกระทบต่อชุมชน

7.5 การลดผลกระทบเชิงลบจากผลงานวิจัย งานบริการและการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อมของชุมชนที่อยู่โดยรอบ

โดยแนวปฏิบัติที่ดีที่ระบุไว้ในนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จะมีการทบทวนและนำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นประจำทุกปีก่อนเผยแพร่ให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องภายนอกถือปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จต่อไป

ส่วนที่ 6 การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: จริยธรรมและจรรยาบรรณของ คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน วว.

มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของ คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

โดยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 77 ซึ่งบัญญัติ ให้รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ.2542 กำหนดให้ส่วนราชการและองค์กรของรัฐปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม โดยระบุให้มีการจัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ที่เป็นมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ และควรกำหนดการละเว้นการกระทำอันทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐดังกล่าว วว. จึงได้จัดทำคู่มือมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน วว. และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2550 และได้ปรับปรุงคู่มือมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหาร และพนักงาน วว. เป็นข้อบังคับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหาร และพนักงาน วว. พ.ศ.2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2556

ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน และปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ วว. จึงได้จัดทำคู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณ วว. พ.ศ. 2563 และได้ประกาศใช้เมื่อเดือนพฤษภาคม 2563 สืบมา โดยมีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ กวท. ผู้บริหาร และพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม

- 1.1 กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดมั่นในหลักวิชาการและความชอบธรรม
- 1.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง โดยมีความรับผิดชอบและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเต็มสติกำลัง
- 1.3 ความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดยยึดหลักประสานสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม
- 1.4 ยึดมั่นในระบบคุณธรรม มีความหนักแน่นมั่นคงในจรรยาบรรณวิชาชีพและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
- 1.5 ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับฐานะ เคารพตนเอง และเสียสละ

แนวทางการปฏิบัติ

- (1) กระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามข้อบัญญัติกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- (2) อุทิศตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- (3) มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานโดยคำนึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร
- (4) ปฏิบัติงานและครองตนโดยยึดหลักคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง ทั้งความต้องการส่วนตน ครอบครัว และพวกพ้อง

(5) ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงเหมาะสมกับฐานะ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นและส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดี

2. มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมตามสายอาชีพ

2.1 บริหารบุคคล

2.1.1 พึงปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลอย่าง
เคร่งครัด

2.1.2 ใฝ่หาความรู้ สำนวญปรับปรุงตนเองและทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
ยั้งยืน

2.1.3 พึงใช้วิชาชีพการบริหารบุคคลด้วยความสุจริต

2.1.4 เก็บรักษาความลับข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผย

2.1.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล อาทิ บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อน ตำแหน่ง ตลอดจน การพิจารณาความดีความชอบประจำปี การพิจารณาบุคลากรเพื่อ เข้ารับการ ฝึกอบรมดูงาน และการจัดสรรทุนการศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง

(2) ทบทวน ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พัฒนา ความรู้ความ สามารถด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อรักษามาตรฐาน วิชาชีพ

(3) รักษา และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง หรือข้อตกลงอื่น ๆ อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตนต่อฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานโดยเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติใด ๆ

(4) รักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เงินเดือน ตลอดจนข้อมูลอื่นใดที่มี ผลกระทบเชิงลบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(5) จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และพร้อมใช้ในการนำมา บริหาร งานตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้อง ครบถ้วนทันสมัย และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจน กำกับดูแลไม่ให้เอกสารสูญหาย

2.2 นิติกร

2.2.1 รักษาและผดุงความยุติธรรม ความถูกต้อง

2.2.2 สุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน

2.2.3 มีสติปัญญาที่จะตรวจตราและพิจารณาหาทางที่จะใช้ตัวบทกฎหมายให้ได้ผล
ตรงตามจุดประสงค์ของกฎหมาย

2.2.4 ไม่ยอมปล่อยให้ผู้ใดอาศัยช่องทางของกฎหมาย เพื่อเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น
ในทางที่ ไม่เป็นธรรม

2.2.5 ดำรงตนให้เป็นที่พึงของสุจริตชน

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการวินิจฉัย อย่างตรงไปตรงมา ไม่เห็นแก่พวกพ้อง หรือเลือกปฏิบัติ ที่ไม่เท่าเทียมกัน

(2) ทำงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ในการทำนิติกรรม สัญญา คดีความต่าง ๆ

(3) ใช้ความรู้ ความสามารถด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบต่าง ๆ

(4) ไม่อาศัยช่องทางของกฎหมาย ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าที่จะยืนหยัดทำงานด้วยความถูกต้อง และไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

(5) ต้องปฏิบัติกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเท่าเทียมกัน

2.3 การเงินและการบัญชี

2.3.1 พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

2.3.2 ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

2.3.3 พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

2.3.4 เป็นผู้นำในการประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน

2.3.5 ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ไม่ปกปิดข้อเท็จจริง หรือบิดเบือนความจริงกันเป็นสาระสำคัญของงบการเงินที่ตนลงลายมือชื่อรับรองไว้ในรายงาน อำนวยความสะดวกและสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงินและการบัญชีด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้

(2) ควบคุมการจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงบประมาณ และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(3) พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

(4) พึงใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างประหยัดและคุ้มค่าและเป็นผู้นำในการประหยัดทรัพยากร ของหน่วยงาน

(5) ดำรงตนสมฐานะ ด้วยความพอเพียง ไม่ฟุ่มเฟือย อันก่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติในทาง มิชอบ

2.4 อุดมการณ์

2.4.1 มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ

2.4.2 รู้จักรักษาความลับของหน่วยงาน

2.4.3 รู้จักประหยัดการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

2.4.4 พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.4.5 ค้นหาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เต็มความสามารถ รอบคอบ ถูกต้อง และมุ่งมั่นในเป้าหมายการทำงาน

(2) ไม่เปิดเผยความลับของหน่วยงาน ในกรณีที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ตามชั้นความลับของเอกสาร ไม่เปิดเผยของเอกสารความลับก่อนถึงผู้บังคับบัญชา

(3) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่ปฏิบัติ

(4) หมั่นใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อยุคสมัย และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

(5) ใช้ความรู้ ความสามารถ เต็มศักยภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

2.5 การพัสดุ

2.5.1 พึงใช้วิชาชีพการบริหารการพัสดุด้วยความซื่อสัตย์

2.5.2 พึงพร้อมรับการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่

2.5.3 พึงรักษาความลับในงานที่รับผิดชอบ

2.5.4 พึงวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่

2.5.5 พึงบริหารงบประมาณการพัสดุด้วยความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษี

ให้แก่รัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ทำงานด้วยความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(2) มีความพร้อม และยินดีให้มีการตรวจสอบ พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลตามระเบียบพัสดุ

(3) ไม่เปิดเผยความลับของหน่วยงาน ในกรณีที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ตามชั้นความลับของเอกสาร

(4) ให้บริการด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติแก่พวกพ้องของตนเอง

(5) ประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป และรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง

3. การรักษาระยาบรรณ

3.1 จรรยาบรรณของผู้บริหาร

3.1.1 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับของสถาบัน ตลอดจนการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจและเป็นธรรม

3.1.2 ต้องหลีกเลี่ยงการปฏิบัติภารกิจใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนบุคคลต่อผลประโยชน์ของสถาบัน

3.1.3 ต้องบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐ สถาบัน และพนักงาน

3.1.4 เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามแนวทางเรื่องจริยธรรม ในการกำกับดูแลกิจการของสถาบันที่ดี

3.1.5 ดูแลการแต่งตั้งและโยกย้าย รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษพนักงานด้วยความ เป็นธรรมและสุจริตใจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานนั้น ๆ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบันไม่ใช้โอกาสหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น

(2) หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

(3) บริหารจัดการความเสี่ยงและกำหนดระบบควบคุมภายในอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบต่อการดำเนินงานของสถาบัน มุ่งปฏิบัติในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของรัฐ สถาบัน และพนักงาน

(4) ประพฤติตนเป็นต้นแบบให้พนักงานปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณ และส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณ

(5) การแต่งตั้งและโยกย้าย การเลื่อนขั้น รวมถึงการให้รางวัล และการลงโทษพนักงาน ต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรม และกระทำด้วยความยุติธรรม ความสุจริตใจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานแต่ละบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ

3.2 จรรยาบรรณของนักวิจัย

3.2.1 ต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้

3.2.2 ต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานต้นสังกัด อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุดและเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบ ไม่ละทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

3.2.3 ต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัยเพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาดอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

3.2.4 ต้องดำเนินการศึกษาวิจัยด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยเกี่ยวกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและปณิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

3.2.5 ต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติส่วนตัวหรือความลำเอียงทางวิชาการอันอาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ต้องไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในงานวิจัย

(2) ต้องไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุผลอันควรและส่งงานตามกำหนดเวลา ไม่ทำผิดสัญญาข้อตกลงจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(3) ต้องเสนอข้อมูลและแนวคิดอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาในการเสนอโครงการวิจัยเพื่อ ขอรับทุน โดยไม่ขอทุนซ้ำซ้อน

(4) ต้องเคารพสิทธิของมนุษย์ที่ใช้ในการทดลองโดยต้องได้รับความยินยอมก่อนทำการวิจัย ไม่คำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ทางวิชาการ

(5) ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ระเบียบและกฎเกณฑ์ ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานที่ต้นสังกัด

3.3 จรรยาบรรณของผู้ทำงานด้านพัสดุ

3.3.1 วางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ

3.3.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกและความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบ ได้ตลอดเวลา

3.3.3 มีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเรียนรู้ถึงเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ และนำมาใช้ปฏิบัติงานให้รวดเร็วมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

3.3.4 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านพัสดุอย่างเคร่งครัด

3.3.5 ผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงาน และในการส่งเสริมสนับสนุน การให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล

แนวทางการปฏิบัติ

(1) การจัดซื้อ จัดจ้าง ต้องดำเนินการโดยเปิดเผยและพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่จะใช้ ราคาและประโยชน์ระยะยาวของหน่วยงานที่จะได้รับ

(2) สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างจากคู่ค้าอย่างมีจริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมาย พรบ.ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(3) มีวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มทักษะ ปรับตัว และคิดค้นตามยุคตามสมัย แลก เปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดกระบวนการทำงานให้กัน

(4) มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเต็มความสามารถ รอบคอบ ถูกต้อง มานะ อดทน มุ่งมั่นกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายในการทำงาน

(5) หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการหาหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

3.4 จรรยาบรรณของพนักงาน

3.4.1 มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน

3.4.2 ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมและอยู่ในศีลธรรม อันดีงาม

3.4.3 ให้บริการกับบุคคลภายนอกด้วยความรวดเร็ว ซอบธรรม และเสมอภาค โดยมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

3.4.4 ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3.4.5 พัฒนาทักษะทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ แนวทางการปฏิบัติ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเต็มความสามารถ รอบคอบ ถูกต้อง มานะ อดทน มุ่งมั่น กำหนดมาตรฐานและเป้าหมายในการทำงาน

(2) มีค่านิยมและความประพฤติดีถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ดำเนินการตามจริยธรรมและจรรยาบรรณ

(3) ต้องให้บริการด้วยความเสมอภาคยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงตรงและเที่ยงธรรม ตามหลักกฎหมาย จริยธรรม มีความพร้อม และยินดีให้มีการตรวจสอบ

(5) มีวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มทักษะ ปรับตัว และคิดค้นตามยุคตามสมัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดกระบวนการทำงานให้กัน

3.5 จรรยาบรรณต่อตนเอง

3.5.1 พึงตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง

3.5.2 พึงปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่สถาบันไม่เบียดบังเวลาปฏิบัติงานไปประกอบธุรกิจหรือทำประโยชน์ส่วนตัว และไม่ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผล

3.5.3 พึงมีความขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

3.5.4 พึงปฏิบัติตนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใฝ่รู้วิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานพร้อมทั้งปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.5.5 พึงสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ และนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ พร้อมทั้งให้ความสนใจและรับทราบสถานการณ์เคลื่อนไหวอันอาจจะเป็นอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันอันตรายซึ่งจะบังเกิดต่อประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) สร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์ต่อสถาบัน สังคม และประเทศชาติ

(2) ยึดมั่นในคุณธรรม ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง ไม่ประพฤติดนินทาจะกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือชื่อเสียงของตนเองและสถาบัน เช่น เล่นการพนันติดยาเสพติด ดื่มสุราเป็นอาเจณ มีภาระหนี้สินล้นพ้นตัว เป็นต้น

(3) ต้องให้บริการด้วยความเสมอภาคยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(4) กล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือการคดโกงและการทุจริต

(5) พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความทันสมัย และรู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3.6 จรรยาบรรณต่อสถาบัน

3.6.1 พึงรักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงาน โดยไม่ประพฤติดนินทาในทางที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย

3.6.2 พึงปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึก คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนโดยทุ่มเทความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการ มีความโปร่งใสและชอบธรรม

3.6.3 พึงรักษาและเสริมสร้างให้เกิดความสามัคคีร่วมกันในสถาบัน มีความเอื้ออาทรเคารพสิทธิและให้เกียรติซึ่งกันและกัน พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ

3.6.4 พึงเก็บความลับของสถาบัน หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานออกเผยแพร่ หรือวิจารณ์ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์โดยรวมของสถาบัน

3.6.5 พึงดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สินของสถาบัน ใช้ทรัพย์สินอย่างประหยัดคุ้มค่า และด้วยความระมัดระวัง ตลอดจนไม่นำทรัพย์สินของสถาบันไปใช้ประโยชน์เป็นของตนเอง

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ยึดมั่นปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศของสถาบัน โดยไม่ประพฤติดนินทาในทางที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

(2) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตามหลักวิชาการ สร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถาบัน รักษาเกียรติยศ ภาพลักษณ์ และศักดิ์ศรีของตนเองและสถาบัน

(3) เสริมสร้างให้เกิดความสามัคคีร่วมกันในสถาบัน มีความเอื้ออาทร เคารพสิทธิ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ

(4) หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของสถาบันที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานออก เผยแพร่หรือวิจารณ์ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์โดยรวมของสถาบัน

(5) พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

3.7 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3.7.1 พึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ศึกษา วิเคราะห์ แก้ไข และพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

3.7.2 ผู้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในหน้าที่ สนับสนุนให้การอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ

3.7.3 ผู้บังคับบัญชาพึงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาถึงประโยชน์ส่วนรวม พร้อมนำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3.7.4 พึงปฏิบัติตนสุภาพเรียบร้อย ให้ความช่วยเหลือในหน้าที่การงานและรักษาความสามัคคีภายในหน่วยงาน

3.7.5 พึงละเว้นการเอาอำนาจหน้าที่การงานเอื้ออำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเอง และผู้อื่น

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับ ด้วยความวิริยะอุตสาหะให้งานบรรลุผลสำเร็จ พึงให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีตำแหน่งที่สูงกว่า

(2) ให้ความอนุเคราะห์และหยิบนัยความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งอยู่ในวิสัยที่พึงกระทำได้โดยไม่เดือดร้อน

(3) เปิดใจรับฟัง ใช้เหตุผลสื่อสาร โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ และคล้อยตาม รวมทั้งยกย่อง ชมเชย เพื่อจูงใจให้ประพฤติปฏิบัติดี เต็มกำลัง และความสามารถ

(4) เคารพในสิทธิและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

(5) หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวไปวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือสร้างความแตกแยก

3.8 จรรยาบรรณต่อหน่วยงานอื่น ประชาชน และสังคม

3.8.1 พึงปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนด้วยความเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม

3.8.2 พึงมีความเที่ยงธรรมเที่ยงตรง ปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใด ๆ

3.8.3 พึงให้บริการข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยต่อสาธารณชนแก่บุคคลทั่วไปด้วยความเต็มใจและรวดเร็วทันเวลา

3.8.4 พึงให้เกียรติประชาชน ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างหน่วยงานอื่น โดยใช้ถ้อยคำที่สุภาพ เรียบร้อย อธิบายให้เข้าใจด้วยเหตุผล

3.8.5 พึงละเว้นการใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการหาประโยชน์จากบุคคลหรือหน่วยงานอื่นในลักษณะของการต้อนรับหรือการใช้บริการ จนเกินขอบเขต

แนวทางการปฏิบัติ

(1) พึงปฏิบัติหน้าที่และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ชุมชนและสังคมโดยรวม

(2) ให้ความช่วยเหลือประชาชน และสังคมโดยปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใด ๆ

(3) มีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดี ในการบริการประชาชน ให้บริการรวดเร็วและถูกต้อง มีน้ำใจจากสุภาพ เรียบร้อย ยิ้มแย้มมีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อช่วยเหลือ

(4) ให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม รวดเร็ว ถูกต้อง ก่อให้เกิดความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ

(5) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการหาประโยชน์จากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

3.9 จรรยาบรรณของคณะกรรมการ

3.9.1 กรรมการต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด และมติที่ประชุมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และระมัดระวัง

3.9.2 กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน และต้องดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ

3.9.3 กรรมการต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบทั้งจากทางตรงและทางอ้อม

3.9.4 กรรมการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมที่ทำกับหน่วยงานที่ตนเป็นกรรมการ

3.9.5 กรรมการพึงปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่กระทำการใดที่เป็นการขัดแย้งกับผลประโยชน์ของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์และข้อบังคับของสถาบัน

(2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ฝักใฝ่การเมือง และต้องวางตัวเป็นกลางอย่างเคร่งครัด เพื่อผลประโยชน์ต่อรัฐ สถาบัน และพนักงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนรักษาภาพลักษณ์ ของสถาบัน

(3) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพ

(4) ต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในกิจการที่กระทำกับรัฐวิสาหกิจที่ตนเป็นกรรมการหรือในกิจการที่มีลักษณะ เป็นการแข่งขัน กับรัฐวิสาหกิจที่ตนเป็นกรรมการอยู่ ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม

(5) ไม่ใช้โอกาสหรือไม่เปิดเผยข้อมูลความลับการดำเนินงานของสถาบันต่อบุคคลภายนอก ในการหาประโยชน์ส่วนตนแม้หลังพ้นสภาพการเป็นกรรมการของสถาบันไปแล้ว



Corporate Governance



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (ทว.)
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)
35 เทคโนธานี ถนนเลียบคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ 02-577-9000 โทรสาร 02-577-9009
Website : www.tistr.or.th e-mail : tistr@tistr.or.th