

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง การดำเนินการสรรหาผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๒๑ แห่ง  
พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน  
รัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๘๐๗/๕๓๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๑ หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๘๐๗/๗๕๙ และหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๘๐๗/๗๕๐ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๑ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า ตามที่พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๐ ได้แก้ไขกระบวนการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๘ จัตวา ใหม่ ให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น โดยกำหนดให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการกระบวนการสรรหาและสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจำนวนห้าคนได้เอง ซึ่งต่างจากบทบัญญัติเดิมก่อนการแก้ไขที่กำหนดให้ต้องมีคณะกรรมการคัดเลือกคณะกรรมการสรรหาเพื่อทำหน้าที่คัดเลือกคณะกรรมการสรรหา นอกจากนี้ มาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้การดำเนินการจ้างหรือแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจใดที่ได้กระทำไปแล้วตามมาตรา ๘ จัตวา ก่อนแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการต่อไปตามบทบัญญัติดังกล่าวจนกว่าจะเสร็จสิ้น เว้นแต่คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามมาตรา ๘ ตี แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ปรากฏว่า ได้มีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจโดยมีข้อเท็จจริง ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

๑.๑ คณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ได้มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสรรหาผู้บริหารของบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๐ เพื่อสรรหาผู้บริหารของบริษัทฯ โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

๑.๒ คณะกรรมการสรรหาฯ ได้ประชุมพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครและกระบวนการพิจารณาเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็น

ส่งพร้อมหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๐๑/๐๕๒๙ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ผู้บริหารของบริษัทฯ โดยประธานกรรมการสรรหาฯ ได้ลงนามในประกาศรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๐ และให้บริษัทฯ ดำเนินการประกาศรับสมัครต่อไป แต่ต่อมาคณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๐ ให้ชะลอกระบวนการสรรหาจนกว่าพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับ

๑.๓ เมื่อพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับแล้ว ประธานกรรมการบริษัทฯ ได้ขอให้คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาทบทวนคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖)ฯ

๑.๔ นายวิเชิต เหล่าวัฒนา ได้ขอลาออกจากการเป็นกรรมการสรรหาฯ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๑ ประธานกรรมการบริษัทฯ จึงได้แจ้งให้กรรมการสรรหาฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยเร่งด่วนต่อไป

๑.๕ ประเด็นที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจขอหารือ ได้แก่

(๑) การที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการสรรหาผู้บริหารตามกระบวนการของพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ ไปแล้วก่อนที่พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ จะมีผลใช้บังคับ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาแล้วแต่ยังไม่ได้ทำการประกาศรับสมัครต่อมา กรรมการสรรหาหนึ่งคนได้ขอลาออก บริษัทฯ จะสามารถแต่งตั้งกรรมการสรรหาเพิ่มเติมแทนกรรมการที่ลาออกโดยดำเนินการตามบทบัญญัติเดิมก่อนการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้หรือไม่ หรือสามารถยกเลิกคณะกรรมการสรรหาทั้งคณะโดยจะใช้กระบวนการสรรหาใหม่ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) หากกรรมการสรรหาได้ลาออกทั้งคณะ จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับใด

๑.๖ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจมีความเห็นในประเด็นที่ขอหารือตาม ๑.๕ เป็นสองฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายที่หนึ่ง เห็นว่า เป็นกรณีที่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖)ฯ ซึ่งกำหนดให้การดำเนินการจ้างหรือแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจใดที่ได้กระทำไปแล้วตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก่อนแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าวจนกว่าจะเสร็จสิ้น ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องดำเนินการต่อไปตามกระบวนการสรรหาตามกฎหมายเดิม คือ ต้องจัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกคณะกรรมการสรรหาเพื่อเสนอชื่อกรรมการสรรหาใหม่อีกหนึ่งคน

แทนกรรมการคนเดิมที่ลาออกไป หรือเสนอชื่อกรรมการสรรหาทั้งห้าคนหากกรรมการสรรหาได้ลาออกทั้งคณะ

ฝ่ายที่สอง เห็นว่า การที่กรรมการสรรหาลาออกไม่ว่าหนึ่งคนหรือทั้งคณะ บริษัทฯ สามารถเลือกที่จะดำเนินการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ เนื่องจากเป็นกฎหมายใหม่ที่ได้แก้ไขให้กระบวนการในการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้นกว่ากฎหมายเดิม และกรณีดังกล่าวยังไม่มีผลกระทบต่อสิทธิของบุคคลภายนอกจึงไม่จำเป็นต้องกลับไปใช้กระบวนการตามกฎหมายเดิมแต่อย่างใด ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทฯ สามารถตั้งคณะกรรมการสรรหาชุดใหม่เพื่อดำเนินการสรรหากรรมการผู้จัดการใหญ่ของบริษัทฯ ได้เอง

## ๒. การสรรหาผู้อำนวยการยาสูบ

๒.๑ ตั้งแต่ผู้อำนวยการยาสูบคนเดิมเกษียณอายุราชการเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๔๙ โรงงานยาสูบได้ดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการยาสูบคนใหม่มาแล้ว ๒ ครั้ง แต่ยังไม่ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการยาสูบต้องการ

๒.๒ ในการสรรหาครั้งที่ ๓ มีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการยาสูบ ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๗-๒๑ มีนาคม ๒๕๕๑ โดยรับสมัครในระหว่างวันที่ ๑๐-๒๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ต่อมา โรงงานยาสูบได้ยกเลิกประกาศฉบับดังกล่าวข้างต้นและออกประกาศฉบับใหม่โดยปรับปรุงอายุของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจาก “อายุไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ในวันที่ยื่นใบสมัคร” เป็น “อายุไม่เกิน ๕๘ ปีบริบูรณ์ในวันที่ยื่นใบสมัคร” โดยมีระยะเวลาในการรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๑๔-๒๘ มีนาคม ๒๕๕๑

๒.๓ ประเด็นที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจขอหารือ ได้แก่

(๑) มาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่กำหนดให้การดำเนินการจ้างหรือแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจใดที่ได้กระทำไปแล้วตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก่อนแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการต่อไปตามบทบัญญัติดังกล่าวจนกว่าจะเสร็จสิ้น นำมาใช้ในการสรรหาผู้อำนวยการยาสูบ ใช่หรือไม่ อย่างไร

(๒) การที่คณะกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหาได้ผู้มีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและนำเสนอต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อพิจารณาแล้ว จะถือว่าหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาลิ้นสุดลงแล้วหรือไม่ อย่างไร และหากต่อมา คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจได้มีมติให้ดำเนินการสรรหาผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจใหม่ รัฐวิสาหกิจจะต้อง

ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับใด

๒.๔ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจมีความเห็นในประเด็นที่ขอหารือตาม ๒.๓ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง เห็นว่า การสรรหาผู้อำนวยการยาสูบเป็นไปตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงต้องดำเนินการต่อไปตามกฎหมายเดิมจนกว่าจะเสร็จสิ้น

ประเด็นที่สอง เห็นว่า หน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาสิ้นสุดลงเมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเห็นชอบกับรายชื่อบุคคลซึ่งคณะกรรมการสรรหาเสนอชื่อมา โดยกรณีที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจไม่เห็นชอบกับรายชื่อบุคคลซึ่งคณะกรรมการสรรหาเสนอชื่อมาและมีมติให้ดำเนินการสรรหาใหม่ รัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการต่อไปตามกฎหมายเดิม

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑๒) ได้พิจารณาปัญหาข้อหารือของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ โดยมีผู้แทนกระทรวงการคลัง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจและโรงงานยาสูบ) ผู้แทนกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สำนักงานปลัดกระทรวง) และผู้แทนบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว ได้กำหนดประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระหว่างดำเนินการสรรหาผู้บริหารตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ และต่อมา พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับ รัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องดำเนินการสรรหาต่อไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับใด ในกรณีดังต่อไปนี้

๑.๑ ยังมีได้มีการประกาศรับสมัครบุคคลที่ประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ

๑.๒ กรรมการสรรหาจำนวนหนึ่งคนได้ลาออกก่อนที่จะมีการประกาศรับสมัครบุคคลที่ประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ

๑.๓ ได้มีการประกาศรับสมัครบุคคลที่ประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจแล้ว แต่ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อเสนอต่อผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้ง

๒. หน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.

๒๕๕๓ สิ้นสุดลงเมื่อใด และหากต่อมา คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจได้มีมติให้ดำเนินการสรรหาผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจใหม่ รัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับใด

ประเด็นที่หนึ่ง เห็นว่า มาตรา ๘ จัตวา<sup>๑</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดการได้มาซึ่งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจโดยการจ้างและแต่งตั้ง โดยการดำเนินการจะเริ่มจากคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยปลัดกระทรวงการคลัง เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจนั้น ผู้แทนจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หนึ่งคน และผู้แทนของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นหนึ่งคน รวมทั้งคัดเลือกคณะกรรมการสรรหาจำนวนห้าคนทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในมาตรา ๘ จัตวา เพื่อเสนอต่อผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้ง และเมื่อได้มีการทำสัญญาจ้างและแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจแล้ว การดำเนินการจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจจึงสิ้นสุดลง

<sup>๑</sup>มาตรา ๘ จัตวา ในการจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งซึ่งมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง เลขานุการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจนั้น ผู้แทนจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หนึ่งคน และผู้แทนของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นหนึ่งคน เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกคณะกรรมการสรรหา

ให้มีคณะกรรมการสรรหาจำนวนห้าคน และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ ตี (๑) (๓) (๔) (๕) (๖) (๑๑) และ (๑๒)

ให้คณะกรรมการสรรหาทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ ตี (๑) (๓) (๔) (๕) (๖) (๙) (๑๐) (๑๑) และ (๑๒) นอกจากนี้ จะต้องไม่เป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นและมีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ในวันยื่นใบสมัคร เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งทำสัญญาจ้างและแต่งตั้งเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น ทั้งนี้ โดยอาจจะเสนอชื่อผู้มีความเหมาะสมมากกว่าหนึ่งชื่อก็ได้

การจ้างผู้บริหารตามวรรคสาม ให้มีระยะเวลาคราวละไม่เกินสี่ปี เมื่อครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างแล้วและผู้บริหารมีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ ผู้บริหารสามารถเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นได้ แต่สัญญาจ้างจะกระทำได้อีกเพียงคราวเดียว

ในการทำสัญญาจ้างตามวรรคสามและวรรคสี่ ให้ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจในกรณีที่ไม่มีประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง และให้การจ้างตามสัญญาดังกล่าวไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ต่อมา พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ปรับปรุงวิธีการสรรหาผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจในมาตรา ๘ จัตวา<sup>๑</sup> เพื่อให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น<sup>๒</sup> โดยกำหนดให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ และกำหนดบทเฉพาะกาลในมาตรา ๒๑<sup>๓</sup> เพื่อรองรับการดำเนินการจ้างหรือแต่งตั้งผู้บริหารของ

<sup>๑</sup>มาตรา ๘ จัตวา ในการจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะหนึ่งมีจำนวนห้าคน ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ ตี (๑) (๓) (๔) (๕) (๖) (๑๑) และ (๑๒)

ให้คณะกรรมการสรรหาทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ ตี (๑) (๓) (๔) (๕) (๖) (๙) (๑๐) (๑๑) และ (๑๒) ไม่เป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นเว้นแต่เป็นผู้บริหารซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และมีอายุไม่เกินห้าสิบแปดปีบริบูรณ์ในวันยื่นใบสมัคร

เมื่อได้ผู้ที่มีความเหมาะสมแล้ว ให้เสนอต่อผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นต่อไป โดยอาจเสนอชื่อผู้มีความเหมาะสมมากกว่าหนึ่งชื่อก็ได้ ทั้งนี้ การจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้บริหารเดิมพ้นจากตำแหน่ง

การจ้างผู้บริหาร ให้มีระยะเวลาคราวละไม่เกินสี่ปีนับแต่วันที่สัญญาจ้างมีผลใช้บังคับ

ในการทำสัญญาจ้าง ให้ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจในกรณีที่ไม่ใช่ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง และให้การจ้างตามสัญญาดังกล่าวไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

ฯลฯ

<sup>๒</sup>เหตุผลท้ายพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานรัฐวิสาหกิจเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งแก้ไขวิธีการนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการของรัฐวิสาหกิจให้ถูกต้องตามความเป็นจริงเพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาให้แก่การทำงานในรัฐวิสาหกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น สมควรปรับปรุงวิธีการสรรหาผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น โดยให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ดำเนินการสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนกำหนดให้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการในรัฐวิสาหกิจที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งจากบัญชีรายชื่อกรรมการไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้นเพื่อให้เกิดความโปร่งใส

<sup>๓</sup>มาตรา ๒๑ การดำเนินการจ้างหรือแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจใดที่ได้กระทำไปแล้วตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก่อนแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการต่อไปตามบทบัญญัติดังกล่าวจนกว่าจะเสร็จสิ้น เว้นแต่คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามมาตรา ๘ ตี แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

รัฐวิสาหกิจที่ได้กระทำไปแล้วตามมาตรา ๘ จัตวา<sup>๕</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)<sup>๖</sup> แต่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบัญญัติดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะเสร็จสิ้น เว้นแต่ในส่วนของคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจที่จะต้องเป็นไปตามมาตรา ๘ ตรี แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖)<sup>๗</sup>

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า การจ้างหรือแต่งตั้งผู้บริหารของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และโรงงานยาสูบ ได้ดำเนินการตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยมีการตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อสรรหาบุคคลซึ่งมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ และอยู่ในระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการดังกล่าว ซึ่งในกรณีของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ยังมีได้มีการประกาศรับสมัครบุคคลที่ประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารของบริษัทฯ ส่วนในกรณีของโรงงานยาสูบได้มีการประกาศรับสมัครบุคคลที่ประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารของโรงงานฯ แล้ว ก่อนที่พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับ กรณีจึงเป็นการดำเนินการจ้างหรือแต่งตั้งผู้บริหารรัฐวิสาหกิจที่ได้กระทำตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)<sup>๘</sup> แต่ยังไม่แล้วเสร็จ ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับของมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖)<sup>๙</sup> ที่จะต้องดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)<sup>๑๐</sup> จนกว่าจะเสร็จสิ้น ดังนั้น การดำเนินการจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และโรงงานยาสูบ จึงต้องเป็นไปตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)<sup>๑๑</sup> จนกว่าจะมีการทำสัญญาจ้างและแต่งตั้งผู้บริหาร

ในกรณีที่กรรมการสรรหาผู้บริหารของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวนหนึ่งคนได้ลาออกในระหว่างการดำเนินการสรรหาผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ ก่อนที่จะมีการประกาศรับสมัครบุคคลที่ประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารของบริษัทฯ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑๒)

<sup>๕</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

เห็นว่า จะต้องมีการแต่งตั้งกรรมการสรรหาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘ จัตวา<sup>๖</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)<sup>๗</sup> อันเป็นไปตามมาตรา ๒๑<sup>๘</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖)<sup>๙</sup> ด้วยเหตุผลดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น และยอมใช้บังคับกับกรณีที่กรรมการสรรหาตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)<sup>๖</sup> ลาออกทั้งคณะด้วย

ประเด็นที่สอง เห็นว่า แม้ว่ามาตรา ๘ จัตวา<sup>๖</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)<sup>๗</sup> จะมีได้กำหนดการสิ้นสุดหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาไว้ แต่โดยที่มาตรา ๘ จัตวา เป็นบทบัญญัติที่กำหนดเรื่องการได้มาซึ่งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจโดยการจ้างและแต่งตั้ง ดังนั้น แม้ว่าคณะกรรมการสรรหาจะได้เสนอชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจต่อผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งแล้ว แต่หากไม่มีการจ้างและแต่งตั้งบุคคลนั้นเป็นผู้บริหาร คณะกรรมการสรรหาที่ยังคงมีหน้าที่สรรหาบุคคลใหม่เพื่อเสนอต่อผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งต่อไปจนกว่าจะได้มีการทำสัญญาจ้างและแต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาเสนอเป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจอันเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการได้มาซึ่งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในมาตรา ๘ จัตวา หน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาจึงจะสิ้นสุดลง และการสรรหาจะต้องดำเนินการตามมาตรา ๘ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)<sup>๗</sup> ๖ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๒๑<sup>๘</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัตินิติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐

(ลงชื่อ) พรทิพย์ จาละ

(คุณพรทิพย์ จาละ)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๖</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

<sup>๗</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๔, ข้างต้น

<sup>๘</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

<sup>๙</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๔, ข้างต้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
พฤษภาคม ๒๕๕๑