



คู่มือการกำกับดูแลที่ดี (Corporate Governance: CG)

แผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมาย
การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
ปี 2560-2564

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

พฤษภาคม 2560

คำนำ

คู่มือการกำกับดูแลที่ดีของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ เกิดความเข้าใจในหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านบุคลากรของรัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพิ่มความรวดเร็วในกระบวนการทำงาน การตัดสินใจ และใช้อำนาจได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคล่องตัวในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง เป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันให้รัฐวิสาหกิจดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กร รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

นอกจากนี้ ยังเป็นการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดี ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเป็นการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมของคนในองค์กรให้อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

การจัดทำคู่มือนี้ จะเป็นการนำเสนอสาระสำคัญของการกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กรรมการรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่ 2 ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่ 3 พนักงานของรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่ 4 นโยบายการกำกับดูแลที่ดีของรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่ 5 แผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) ปี 2560-2564 และส่วนที่ 6 จริยธรรมและจรรยาบรรณของคณะกรรมการผู้บริหารและพนักงาน วว. ซึ่งคณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี วว. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการกำกับดูแลที่ดีของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จะเป็นประโยชน์และอำนวยความสะดวกแก่ทุกท่านในการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ การรับทราบข้อมูลการบริหารจัดการ การกำกับดูแลที่ดีขององค์กรได้เป็นอย่างดี

สำนักผู้ว่าการ วว.

พฤษภาคม 2560

นิยามของคำสำคัญ

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ หมายถึง คณะบุคคลที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลายด้านทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อกำกับดูแลโดยทั่วไปในกิจการของรัฐวิสาหกิจเพื่อให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมุ่งพัฒนาการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพให้กับรัฐในการพัฒนาประเทศและก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่อทรัพย์สินของรัฐต่อไป

ประธานกรรมการ หมายถึง ประธานกรรมการของรัฐวิสาหกิจ หรือ ประธานคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

กรรมการ หมายถึง กรรมการในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ และให้รวมถึงประธานกรรมการ และรองประธานกรรมการด้วย

ผู้บริหารสูงสุด หมายถึง ผู้ว่าการ หรือบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันในรัฐวิสาหกิจนั้น

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่ง 3 ลำดับนับจากผู้ว่าการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันในรัฐวิสาหกิจนั้นลงไป ได้แก่ รองผู้ว่าการ/นักบริหารพิเศษ/ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้อำนวยการศูนย์/ผู้อำนวยการสำนัก และ ผู้อำนวยการกอง เป็นต้น

คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานกลุ่มย่อยที่คณะกรรมการตั้งขึ้นมาเพื่อให้ช่วยศึกษาและกลั่นกรองงานในด้านใดด้านหนึ่งไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

คณะอนุกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ให้ทำหน้าที่เฉพาะเรื่อง โดยจะมีหน้าที่แคบกว่าขอบเขตของคณะกรรมการ

ฝ่ายจัดการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะการบริหารงานในรัฐวิสาหกิจ/องค์กรนั้น

พนักงาน หมายถึง พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ และให้รวมตลอดถึงที่ปรึกษาคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิสาหกิจ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกัน แต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจด้วย

การกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือ Corporate Governance (CG) หมายถึง การกำหนดหลักการ กติกา และกลไกที่มีระบบการกำกับดูแลที่ดีและเหมาะสม รวมถึงการจัดโครงสร้างระบบการบริหารงาน กระบวนการทำงาน มาตรฐานการบริหารภาครัฐ ความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) หมายถึง กรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ ทั้งในเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยให้มีความเชื่อมโยงกัน

สารบัญ

คำนำ

นิยามของคำสำคัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 : การกำกับกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ : กรรมการรัฐวิสาหกิจ	1 – 8
■ ความหมายของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ	1
■ จรรยาบรรณกรรมการรัฐวิสาหกิจ	1
■ สาระสำคัญของการกำกับดูแลในส่วนของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ	2
■ การดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ	2
■ การแต่งตั้ง กวท.	2
■ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของ กวท.	3
■ จำนวนกรรมการ กวท.	4
■ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของ กวท.	4
■ หน้าที่ความรับผิดชอบของ กวท.	5
■ การประชุมของ กวท.	5
■ การประเมินตนเองของ กวท.	6
■ ค่าตอบแทนของ กวท.	6
■ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการที่ กวท. แต่งตั้ง	8
■ การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส	8
ส่วนที่ 2 : การกำกับกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ : ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ	9 - 16
■ ความหมายของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ	9
■ สาระสำคัญของการกำกับดูแลในส่วนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ	9
■ การดำรงตำแหน่งของผู้ว่าการ วว.	9
■ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ว่าการ วว.	9
■ ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งผู้ว่าการ วว.	10
■ วาระการดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ วว.	11
■ การพ้นจากตำแหน่งผู้ว่าการ วว.	11
■ การได้มาของผู้ว่าการ วว.	12
■ กระบวนการสรรหาผู้ว่าการ วว.	12
■ การทำสัญญาจ้างผู้ว่าการ วว.	13
■ การต่ออายุผู้ว่าการ วว.	13
■ ค่าตอบแทนของผู้ว่าการ วว.	14
■ การรักษาการแทนผู้ว่าการ วว.	15
■ ค่าตอบแทน เบี้ยประชุมและโบนัสของผู้รักษาการแทนผู้ว่าการ วว.	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 : การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ : พนักงานของรัฐวิสาหกิจ	17 - 22
■ ความหมายของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	17
■ สาระสำคัญของการกำกับดูแลในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	17
■ การเป็นพนักงาน วว.	17
■ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงาน วว.	17
■ การพ้นจากการเป็นพนักงาน วว.	18
■ ระบบค่าตอบแทนของพนักงาน วว.	19
ส่วนที่ 4 : การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ : นโยบายการกำกับดูแลที่ดีของรัฐวิสาหกิจ	23 - 25
■ นโยบายการกำกับดูแลที่ดีของ วว. ปี 2560 - 2564	23
■ คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี	23
■ กฎบัตรของคณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี	24
ส่วนที่ 5 : การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ : แผนการกำกับดูแลที่ดี	26 - 48
■ แผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี 2560 - 2564	26
■ หลักการและเหตุผล	26
■ วัตถุประสงค์	27
■ เป้าหมาย	27
■ กรอบการดำเนินงาน	28
■ กรอบการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลที่ดีของ วว.	28
■ นโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี ปี 2559-2564	29
■ หลักการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจของ สคร.	29
■ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ	30
■ ค่านิยมหลักของ วว. (Core Values)	31
■ Technology Roadmap ของ วว.	32
■ ระยะเวลาดำเนินการ	32
■ ตารางแผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี 2560 - 2564	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 6 : การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ:	49 - 51
จรรยาบรรณและจรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน วว.	
■ มาตรฐานคุณธรรมจรรยาบรรณและจรรยาบรรณของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน วว.	49
■ ความหมายของมาตรฐานคุณธรรมจรรยาบรรณ	49
■ ความหมายของจรรยาบรรณ	49
■ ค่านิยม (Core Values) ตามหลักมาตรฐานคุณธรรมจรรยาบรรณ	49
■ มาตรฐานคุณธรรมจรรยาบรรณ	50
■ จรรยาบรรณของคณะกรรมการและผู้บริหาร	50
■ จรรยาบรรณของพนักงาน	51
■ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	51

ส่วนที่ 1 การกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: กรรมการรัฐวิสาหกิจ

1.1 ความหมายของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ หมายถึง คณะบุคคลที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลายด้านทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อกำกับดูแลโดยทั่วไปในกิจการของรัฐวิสาหกิจเพื่อให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมุ่งพัฒนาการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพให้กับรัฐในการพัฒนาประเทศและก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่อทรัพย์สินของรัฐต่อไป

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

1.2 จรรยาบรรณกรรมการรัฐวิสาหกิจ

จากคู่มือการกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ระบุเรื่องจรรยาบรรณกรรมการรัฐวิสาหกิจ ไว้ดังนี้

การกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ให้รัฐวิสาหกิจมีศักยภาพในการแข่งขันและมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ นั้น กรรมการรัฐวิสาหกิจจึงมีบทบาทหน้าที่และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพารัฐวิสาหกิจให้ประสบความสำเร็จในทุกด้านได้ ดังนั้น เพื่อให้แนวทางการดำเนินงานของกรรมการเป็นไปอย่างเหมาะสม จึงได้มีการกำหนดจรรยาบรรณของกรรมการไว้ดังนี้

- 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

1.3 สารสำคัญของกำกักับดูแลในส่วนของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้ระบุสาระสำคัญของหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ไว้ในคู่มือหลักการและแนวทางการกำกักับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2552 ซึ่งมีข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ไว้ดังนี้

หมวดที่ 2.3 บทบาทของเจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นในการกำหนดคุณลักษณะของกรรมการ

(2) ในกรณีแต่งตั้งอดีตผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ กรรมการรัฐวิสาหกิจดังกล่าว ควรพ้นจากตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจนั้นแล้ว อย่างน้อย 1 ปี

หมวดที่ 3.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

(12) กรรมการรัฐวิสาหกิจ ไม่ควรเป็นกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐวิสาหกิจ

หมวดที่ 3.2 ภาวะผู้นำและคุณลักษณะของคณะกรรมการ

(4) ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจ ไม่ควรเป็นบุคคลเดียวกับผู้บริหารสูงสุด และประธานกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะที่เป็นผู้นำของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น ประธานกรรมการจึงควรเสริมสร้างคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้เป็นคณะกรรมการที่มีประสิทธิผล

หมวดที่ 3.3 ความเป็นอิสระของคณะกรรมการ

(2) กรรมการที่เป็นอิสระจากภายนอกควรมีการประชุมกันเองเป็นครั้งคราว (อย่างน้อย 6 เดือนต่อครั้ง) โดยไม่มีกรรมการที่เป็นกรรมการโดยตำแหน่งหรือกรรมการที่เป็นข้าราชการเข้าร่วมประชุมด้วย

หมวดที่ 3.6 ความเป็นอิสระของคณะกรรมการและการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ

(4) ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจ ไม่ควรเป็นประธานหรือสมาชิกในคณะอนุกรรมการ

1.3.1 การดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ

1.3.1.1 การแต่งตั้ง กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 13 วรรคสาม บัญญัติว่า

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ ผู้ว่าการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยคำแนะนำของเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 6) มาตรา 12/1 บัญญัติว่า

ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้น ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น

และจากระเบียบว่าด้วยการบัญชีและการเงินของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2520 ข้อ 28 ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งดำเนินการโดยให้มีผู้แทนกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นข้าราชการประจำ ร่วมเป็นกรรมการอยู่ในคณะกรรมการ โดยให้กรรมการผู้แทนกระทรวงการคลังมีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติงานต่อกระทรวงการคลัง

1.3.1.2 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 15 บัญญัติว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรา 16 บัญญัติว่า ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้อง

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกิน 65 ปี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (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) มีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์
- (3) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (5/1) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
 - (5/2) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะ ร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
 - (5/3) ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
- (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 โดยมอบหมายของรัฐวิสาหกิจนั้น

ความใน (1) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศที่รัฐวิสาหกิจ จำเป็น ต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการ

ความใน (8) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการที่ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้างที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำตำแหน่งของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ และกรรมการนั้นถือหุ้นไม่เกินร้อยละศูนย์จุดห้าของทุนชำระแล้วของรัฐวิสาหกิจซึ่งตนเป็นกรรมการหรือนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจซึ่งตนเป็นกรรมการถือหุ้นอยู่

อนึ่ง มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติว่า ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินกว่า 3 แห่งมิได้ ทั้งนี้ ให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการด้วย

การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

1.3.1.3 จำนวนกรรมการ กวท.

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

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 6) มาตรา 12/1 บัญญัติว่าในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้น ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น

1.3.1.4 วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 17 บัญญัติว่า ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือที่ปรึกษาอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือที่ปรึกษา พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

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

(พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518)

หมายเหตุ : กรรมการของรัฐวิสาหกิจต้องมีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ ดังนั้นกรรมการรัฐวิสาหกิจที่มีอายุครบ 65 ปี ในวันใดจะต้องสิ้นสุดการดำรงตำแหน่งกรรมการในวันถัดไป เว้นแต่กรรมการรัฐวิสาหกิจโดยตำแหน่ง จะสิ้นสุดการดำรงตำแหน่งตามข้อกำหนดของหน่วยงานนั้น

1.3.1.5 หน้าที่ความรับผิดชอบของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 14 บัญญัติว่า คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายบริหารงานและควบคุมดูแลโดยทั่วไปและรับผิดชอบซึ่งกิจการของสถาบัน อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(1) กำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของพนักงานและลูกจ้าง

(2) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ และอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

(3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง

(4) ออกข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัว

(5) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินของสถาบัน

(6) ออกข้อบังคับอื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบัน

ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการจะมอบให้ ผู้ว่าการเป็นผู้ปฏิบัติการตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

นอกจากนี้ มาตรา 21 บัญญัติว่า คณะกรรมการจะตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

1.3.1.6 การประชุมของ กวท.

กวท. ได้มีการกำหนดการประชุม กวท. และวาระการประชุมไว้ล่วงหน้า โดยจัดให้มีการประชุมทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง และมีการจัดทำปฏิทิน เรื่องสำคัญที่ กวท. จะต้องพิจารณาและการติดตามแผนงานและผลการดำเนินงาน วว. เป็นการล่วงหน้า และมีการจัดส่งเอกสารประกอบการประชุมที่เพียงพอและได้รับล่วงหน้าก่อนการประชุม 7 วัน ทั้งนี้เพื่อให้คณะกรรมการมีเวลาในการศึกษาเอกสารได้อย่างพอเพียง

ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารจัดการองค์กร หัวข้อ บทบาทกรรมการรัฐวิสาหกิจ ที่กำหนดให้รัฐวิสาหกิจควรมีการจัดประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือตามความเหมาะสม และคณะกรรมการควรให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

อย่างน้อยร้อยละ 90 ของจำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการ และในการประชุมคณะกรรมการแต่ละครั้ง ควรมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการทั้งหมด

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 บัญญัติเรื่องการประชุมคณะกรรมการสถาบัน ไว้ดังนี้

มาตรา 19 ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มาตรา 20 การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

1.3.1.7 การประเมินตนเองของ กวท.

คณะกรรมการมีการประเมินตนเอง (Self-Assessment) เพื่อร่วมกันหาประเด็นสำคัญที่กรรมการควรปรับปรุงแก้ไข และนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขการปฏิบัติงานในประเด็นสำคัญเหล่านั้น โดยมีการนำตัวอย่างแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจของกระทรวงการคลังมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของ กวท. และมีการพิจารณาปรับแก้ไขมาเป็นระยะๆ รูปแบบการประเมินตนเองของ กวท. มี 2 รูปแบบ คือ การประเมินแบบทั้งคณะ และการประเมินแบบรายบุคคล โดยมีการกำหนดให้ กวท. ทำการประเมินตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

นอกจากนี้ คณะกรรมการยังมีการรับรองความเป็นอิสระและการไม่มีการขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตนเองในแบบฟอร์มที่กำหนดเป็นประจำทุกปี

1.3.1.8 ค่าตอบแทนของ กวท.

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

1) เบี้ยประชุม กวท. และค่าตอบแทนรายเดือน

จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2556 ได้เห็นชอบ เรื่องการจัดกลุ่มรัฐวิสาหกิจ อัตราค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ เสนอ (กวท. มีมติอนุมัติให้จ่ายค่าตอบแทนในอัตราเต็ม ตามมติ ครม.ดังกล่าว โดยให้เริ่มจ่ายสำหรับเดือนพฤษภาคม 2557 เป็นต้นไป) ดังนี้

(1) อัตราการจ่ายค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจขนาดปานกลาง

- อัตราการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือน ให้กับกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ไม่เกิน 8,000 บาท/คน/เดือน (หักภาษี 10% จะได้รับจริง 7,200 บาท ต่อเดือน) สำหรับประธานกรรมการ ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน 2 เท่าของกรรมการ คือ 16,000 บาท/เดือน (หักภาษี 10% จะได้รับจริง 14,400 บาท)

- อัตราการจ่ายค่าเบี้ยประชุมรายครั้ง ให้กับกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยไม่เกิน 8,000 บาท/คน/ครั้ง (หักภาษี 10% จะได้รับจริง 7,200 บาท) สำหรับประธานกรรมการ คือ 10,000 บาท/ครั้ง (หักภาษี 10% จะได้รับจริง 9,000 บาท)

(2) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

- ค่าตอบแทนรายเดือน โดยจ่ายตามอัตราที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยให้ประธานกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเป็น 2 เท่าของกรรมการ ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการรัฐวิสาหกิจดำรงตำแหน่งไม่เต็มเดือนให้จ่ายค่าตอบแทนรายเดือนตามสัดส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- ค่าเบี้ยประชุม จ่ายตามอัตราที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยจ่ายเป็นรายครั้งเฉพาะกรรมการที่มาประชุม ไม่เกิน 1 ครั้งต่อเดือน

(3) ในการจ่ายเบี้ยประชุมให้ประธานกรรมการและรองประธานกรรมการได้รับเบี้ยประชุมสูงกว่ากรรมการในอัตราร้อยละ 25 (10,000 บาท หักภาษี 10% จะได้รับจริง 9,000 บาท) และรองประธานกรรมการได้สูงกว่ากรรมการร้อยละ 12.5 (9,000 บาท หักภาษี 10% จะได้รับจริง 8,100 บาท) และให้กรรมการเป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้เอง

นอกจากนี้ตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2550 มาตรา 11/1 ได้บัญญัติว่า ในกรณีที่กรรมการหรือนุกรรมการซึ่งเป็นการแต่งตั้งโดยตำแหน่งไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ แต่ได้มอบหมายให้ผู้อื่นเข้าร่วมประชุมแทนโดยทำเป็นหนังสือ หรือมีหลักฐานการมอบหมาย ให้ถือว่าผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการหรือแทนผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ และให้นับเป็นองค์ประชุม ตลอดจนมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับกรรมการ

2) โบนัสของกรรมการ

การจ่ายโบนัสของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมนั้นให้จ่ายโบนัสคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจตามระดับผลงาน 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 3.00	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% |

1.3.1.9 ค่าตอบแทนของคณะกรรมการที่ กวท. แต่งตั้ง

1) การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน หรือคณะบุคคลอื่นใด

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 21 บัญญัติว่า คณะกรรมการจะตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้ กวท. จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการชุดย่อยอื่นเพื่อการกำกับดูแลที่ดี เกิดความโปร่งใสและเป็นอิสระเช่น คณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้ว่าการ คณะอนุกรรมการแผนวิสาหกิจ เป็นต้น

2) การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการหรือคณะทำงาน หรือคณะบุคคลอื่นใด ที่แต่งตั้งโดย กวท.

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2556 ได้เห็นชอบเรื่องอัตราค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการชุดย่อย/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานอื่นๆ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(1) กรณีเป็นกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ให้ได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายครั้งในอัตราเท่ากับเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ เฉพาะกรรมการที่มาประชุม ทั้งนี้ ให้กรรมการรัฐวิสาหกิจได้รับเบี้ยประชุมคณะกรรมการชุดย่อย/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานอื่น รวมแล้วไม่เกิน 2 คณะ คณะละไม่เกิน 1 ครั้งต่อเดือน

(2) กรณีเป็นบุคคลภายนอก ให้ได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายครั้งในอัตราไม่เกิน 3,000 บาท เฉพาะกรรมการที่มาประชุม (หักภาษี 10% จะได้รับจริง 2,700 บาท)

1.4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

คณะกรรมการมีการกำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร ทั้งผลการดำเนินงานทางการเงินและไม่ใช้การเงิน และข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการชุดย่อย ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ ผ่านทางช่องทางต่างๆที่เข้าถึงได้ง่าย มีความเท่าเทียมกันและน่าเชื่อถือ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูลในระบบ Intranet, Internet และเอกสารรายงานประจำปี เอกสารแนะนำ วว. จดหมายข่าว คู่มือคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย นโยบายการกำกับดูแลที่ดี แผนการกำกับดูแลที่ดี แผนวิสาหกิจ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะกรรมการ และผู้บริหารในองค์กร

ส่วนที่ 2 การกำกับกรรมการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

2.1 ความหมายของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่อำนวยความสะดวก 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 ผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันของรัฐวิสาหกิจนั้น

2.2 สารสำคัญของกำกับการกำกับดูแลในส่วนของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

2.2.1 การดำรงตำแหน่งของผู้ว่าการ วว.

2.2.1.1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ว่าการ วว.

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 22 บัญญัติว่า ผู้ว่าการต้องแต่งตั้งจากผู้มีคุณวุฒิทางวิทยาศาสตร์หรือเทคโนโลยี และมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ว่าการไว้ในมาตรา 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
 - (2) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (3) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
 - (4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(8) ไม่มีส่วนได้เสียในสัญญาหรือในธุรกิจที่ทำกับสถาบันไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์ในการลงทุนโดยสุจริตในบริษัทที่ทำสัญญาหรือธุรกิจกับสถาบัน และจากพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 ตรี บัญญัติ คุณสมบัติของผู้ว่าการ ไว้ดังนี้

มาตรา 8 ตรี ผู้บริหารนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) สัญชาติไทย

(1/1) มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

(2) สามารถทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจนั้นได้เต็มเวลา

(3) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(5) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษ หรือพ้นระยะเวลาการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี

(6) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(7) ไม่เป็นผู้บริหารหรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจอื่น หรือกิจการอื่นที่แสวงหากำไร

(8) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(9) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(10) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(11) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่

(12) ไม่เป็นหรือภายในระยะเวลาสามปีก่อนวันได้รับแต่งตั้ง ไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการจัดการหรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุน หรือมีประโยชน์ได้เสียเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น เว้นแต่การเป็นประธานกรรมการ หรือกรรมการในนิติบุคคลดังกล่าวโดยการมอบหมายของรัฐวิสาหกิจนั้น

มาตรา 8 ทวิ ให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่มีฐานะเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ

ในกรณีที่กฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจใดบัญญัติให้พนักงานเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา ให้ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

2.2.1.2 ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งผู้ว่าการ วว.

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 13 วรรคสอง กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเจ้าสังกัด เป็นผู้แต่งตั้งผู้ว่าการ

ในทางปฏิบัติ การเสนอเรื่องแต่งตั้งผู้ว่าการ วว. จะทำหนังสือ ให้ประธาน กวท. ลงนามแจ้ง 3 เลขานุการลงนามเห็นชอบชื่อ ผู้ว่าการตามมติ กวท. โดยเริ่มจาก เลขานุการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และ เลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ก่อนเสนอ รมว.วท. ลงนามคำสั่งแต่งตั้ง โดยกำหนดวันที่มีผลใช้บังคับให้ค้ำประกันประเด็นต่อไปนี้

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

หมายเหตุ : ตามมาตรา 13 วรรคแรก กำหนดให้ผู้ว่าการเป็น กรรมการและเลขานุการ กวท. ดังนั้นในการเสนอชื่อผู้ว่าการ ให้ รัฐมนตรีแต่งตั้ง จึงดำเนินการเช่นเดียวกับการแต่งตั้ง กวท. คือ เสนอชื่อให้ 3 เลขานุการ ให้ คำนำ ก่อนเสนอ รมว.วท. ลงนามคำสั่งแต่งตั้ง

2.2.1.3 วาระการดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ วว.

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

การจ้างผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ให้มีระยะเวลาคราวละไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้างมีผลใช้บังคับ

ในกรณีที่ผู้ว่าการ จะครบวาระการดำรงตำแหน่งตามสัญญาจ้าง หากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเห็นว่า ผู้ว่าการเดิมมีผลการดำเนินงานดีมีประสิทธิภาพและการจ้างผู้ว่าการเดิมจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่รัฐวิสาหกิจ ให้ เสนอรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งผู้ว่าการตามขั้นตอน โดยไม่ต้องดำเนินการสรรหาที่กำหนด แต่จะจ้างเกินสองคราวติดต่อกันไม่ได้ (ตาม พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 จัตวา วรรคเจ็ด ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2550)

(เนื่องจาก พ.ร.บ.ว. มาตรา 24 บัญญัติ ให้ ผู้ว่าการอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี ซึ่งแต่เดิม ผู้ว่าการ มาจากพนักงานที่ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าการและเลื่อนระดับขึ้นไปดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ เมื่อกระทรวงการคลังได้ กำหนดให้ทุกรัฐวิสาหกิจต้องใช้ พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่มีฐานะเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ และต้องทำการสรรหาผู้ว่าการ รวมทั้งต้องทำสัญญาจ้างผู้ว่าการ คราวละไม่เกิน 4 ปี ในปี 2540 ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ว่าการ วว. จึงมาจากการสรรหาซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ)

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

2.2.1.4 การพ้นจากตำแหน่ง ผู้ว่าการ วว.

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

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

ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มาตรา 8 เเบบฉบับบัญญัติว่า นอกจากการพ้นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว ผู้บริหารพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 8 ตี
- (4) ขาดการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเกิน 3 ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร
- (5) สัญญาจ้างสิ้นสุดลง
- (6) ถูกเลิกสัญญาจ้าง

2.2.2 การได้มาของผู้ว่าการ วว.

2.2.2.1 กระบวนการสรรหาผู้ว่าการ วว.

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 ตี (1) (3) (4) (5) (6) (11) และ (12)

ในปีที่ ผู้ว่าการปัจจุบัน จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง ผู้ว่าการจะต้องหาหรือประธาน กวท. เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ และรายชื่อผู้ที่จะเป็นประธานคณะกรรมการ และกรรมการสรรหาผู้ว่าการ จากนั้นจึงนำเข้าวาระการประชุม กวท. เพื่อขอความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ผู้ว่าการ และออกคำสั่ง กวท. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ ให้ประธาน กวท. ลงนามคำสั่ง ซึ่งโดยปกติจะแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ก่อนผู้ว่าการครบวาระ อย่างน้อย 10 เดือน

ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จำนวน 5 คน นั้น กวท. อาจพิจารณาแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา 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. จะต้องพิจารณาเลือกผู้ที่เหมาะสม ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ หาก กวท. เห็นว่ายังไม่มีผู้ที่เหมาะสม ก็จะต้องดำเนินกระบวนการสรรหาใหม่) และเมื่อ

กทท.เห็นชอบผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ รวมทั้งค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสัญญาจ้างผู้ว่าการ ที่คณะอนุกรรมการพิจารณาผลตอบแทนสำหรับผู้ว่าการ เสนอแล้วจะต้องแจ้งกระทรวงการคลังให้เห็นชอบ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสัญญาจ้างผู้ว่าการ รวมทั้งชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ เมื่อ กระทรวงการคลังมีหนังสือตอบเห็นชอบค่าตอบแทนและสัญญาจ้างผู้ว่าการตามที่ กทท.เสนอแล้ว จึงเสนอรัฐมนตรี กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (รรมว.วท.) เป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งผู้ว่าการ แต่ทั้งนี้จะต้องผ่านความเห็นชอบจาก 3 เลขานุการก่อน คือ เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขานุการ คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (ตามที่บัญญัติ ใน พ.ร.บ.ว. มาตรา 13)

2.2.2.2 การทำสัญญาจ้างผู้ว่าการ วว.

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

การจ้างผู้ว่าการ จะต้องทำสัญญาจ้าง ให้มีระยะเวลาคราวละไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้างมีผลใช้ บังคับ

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

สาระและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง ในสัญญาจ้างต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่ง เงื่อนไขการทำงาน การพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการทำงาน และค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นของผู้ว่าการ

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

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

ในทางปฏิบัติ สัญญาจ้าง ผวว. เป็นเอกสารที่ไม่เผยแพร่โดยทั่วไป เนื่องจากมีเนื้อหาที่ระบุถึง ค่าตอบแทนด้วย

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

2.2.2.3 การต่ออายุผู้ว่าการ วว.

ในกรณีที่ กวท. จะจ้างผู้ว่าการเดิมต่อหลังจากครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างเพราะเห็นว่าผู้ว่าการเดิมมีผลงานดี มีประสิทธิภาพ และการจ้างผู้ว่าการเดิม จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่รัฐวิสาหกิจ ให้เสนอต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นผู้ว่าการของรัฐวิสาหกิจนั้นได้ โดยไม่ต้องดำเนินการสรรหา แต่จะจ้างเกินสองคราวติดต่อกันไม่ได้

2.2.3 ค่าตอบแทนของผู้ว่าการ วว.

ในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้ว่าการ กวท. จะต้องพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนผู้ว่าการ โดยมีประธาน กวท. ลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้างควบคู่กันไปกับคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ โดยคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนผู้ว่าการ จะต้องเป็นผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย โดยทำหน้าที่กำหนดผลตอบแทนและเจรจาต่อรองผลตอบแทน สัญญาจ้างกับบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้บริหารสูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 และวันที่ 22 มิถุนายน 2547 และเสนอผลการพิจารณาผลตอบแทนพร้อมร่างสัญญาจ้าง ที่ กวท. เห็นชอบแล้ว ให้กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบ ต่อไป

2.2.3.1 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.อาจปรับขึ้นค่าตอบแทนคงที่ไม่เกินกว่าร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนคงที่ที่ผู้ว่าการได้รับ ทั้งนี้ ให้ขึ้นกับผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของคณะกรรมการ กวท.

2) **ค่าตอบแทนพิเศษประจำปี** ในอัตราไม่เกินร้อยละ 30 ของอัตราผลตอบแทนรวม ตามระดับผลงานที่ กวท. กำหนดหลังการประเมินผลงานเมื่อทำงานครบ 1 ปี

3) **สิทธิประโยชน์อื่น** ตามที่กระทรวงการคลัง และระเบียบ ข้อบังคับ วว. กำหนด ได้แก่

(1) จัดหารถประจำตำแหน่งขนาด 2,400 ซีซี โดยวิธีการเช่า จำนวน 1 คัน พร้อมพนักงานขับรถ อัตราค่าเช่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ

(2) ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ตามที่จ่ายจริง ไม่เกิน 400 ลิตร/เดือน

(3) โทรศัพท์มือถือ 1 เครื่อง หน่วยงานจัดหาให้ไม่เกินตามอัตราที่ราชการกำหนด พร้อมค่าใช้จ่าย ตามที่จ่ายจริง ไม่เกิน 3,000 บาท/เดือน

(4) ค่ารับรองประจำตำแหน่ง ตามที่จ่ายจริง (ค่าเลี้ยงรับรองบุคคลภายนอก ตามข้อบังคับหน่วยงาน) ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน

(5) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ (ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าพาหนะ) ตามระเบียบหน่วยงาน

(6) สิทธิในการลา ลาพักผ่อน 10 วัน/ปี ลาป่วย 30 วัน/ปี ลากิจ 15 วัน/ปี

(7) การทำสัญญาประกันชีวิต สุขภาพและอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ ประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภท ระบุการเอาประกันเฉพาะผู้รับจ้างเท่านั้น และให้มีระยะเวลาการเอาประกันเท่ากับช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้างผู้ว่าการ ภายในวงเงินเบี้ยประกันทุกประเภทไม่เกิน 50,000 บาท/ปี

หมายเหตุ : จากการประชุม กวท. ครั้งที่ 2/2559 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2559 นั้น ได้มีมติที่ 3/2/2559 อนุมัติ ข้อบังคับ วว. ว่าด้วยสิทธิประโยชน์ของผู้ว่าการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2559 ทั้งนี้ ให้เพิ่มเติมข้อความในหมวด 6 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ข้อ 17 ให้ชัดเจน โดยให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสารและเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ตทั้งในและนอกประเทศ โดยให้ข้อบังคับดังกล่าวมีผลตั้งแต่วันที่ 31 มีนาคม 2559

4) เบี้ยประชุมและค่าตอบแทนรายเดือนในฐานะเป็นกรรมการและเลขานุการ กวท. ผู้ว่าการ จะได้รับเบี้ยประชุมในฐานะที่เป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจ (เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ที่เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2557 ดังนี้

- **เบี้ยประชุมกรรมการ กวท. รายครั้ง** ไม่เกิน 8,000 บาท/ครั้ง (หักภาษี 10%) จะได้รับจริง 7,200 บาท 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)

2.2.4 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 ผู้ว่ากร ตามพ.ร.บ. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 23

(2) ทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(3) ไม่เป็นข้าราชการประจำ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการการเมืองหรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง รวมทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น

ดังนั้นในการแต่งตั้งรักษาการแทนผู้ว่ากร ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จึงได้ใช้แนวทางดังกล่าว โดยให้คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งรองผู้ว่ากร วว. ทำหน้าที่รักษาการแทนผู้ว่ากร และเมื่อ กวท.แต่งตั้ง รักษาการแทนผู้ว่ากรแล้ว ให้รายงานต่อ รัฐมนตรีกระทรวงต้นสังกัด ทราบด้วย

2.3. ค่าตอบแทน เบี้ยประชุมและโบนัสของผู้รักษาการแทนผู้ว่ากร

2.3.1 กรณีพนักงานรักษาการแทน

1) ค่าตอบแทน

พนักงานที่รักษาการแทนผู้ว่ากรไม่ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากที่ตนเคยได้รับ แม้ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจบางแห่งจะกำหนดให้ผู้รักษาการมีอำนาจเช่นเดียวกับผู้บริหารสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานผู้รักษาการมีนิติสัมพันธ์กับรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างจากผู้บริหารสูงสุด ซึ่งต้องผ่านกระบวนการสรรหาและทำสัญญาจ้าง อีกทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะพนักงานในระดับบริหารมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และการรักษาการถือเป็นเพียงการปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราว

2) เบี้ยประชุมและโบนัส

กรณีที่กฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจไม่ได้กำหนดบทบัญญัติเรื่องการรักษาการแทนไว้ และผู้บริหารสูงสุดมีสถานะเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง จึงทำให้ผู้รักษาการแทนมีหน้าที่เป็นกรรมการโดยผลของกฎหมาย รักษาการแทนย่อมมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมและโบนัสกรรมการ

ในกรณี ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้รักษาการแทนจึงมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม แต่สำหรับโบนัสกรรมการนั้น รักษาการแทนผู้ว่ากรจะไม่ได้รับโบนัสกรรมการ แต่จะได้รับโบนัสในฐานะเป็นพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดการรับโบนัสที่ซ้ำซ้อน

ส่วนที่ 3 การกำกับกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: พนักงานของรัฐวิสาหกิจ

3.1. ความหมายของพนักงานของรัฐวิสาหกิจ

พนักงานของรัฐวิสาหกิจ หมายถึง บุคลากรในองค์กรของรัฐวิสาหกิจ ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติ ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง องค์กร ในองค์กรที่มีระบบการสรรหาบุคคลการที่ดี ก็จะได้พนักงานและลูกจ้าง ที่มีความรู้ความสามารถและ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนผลผลิต ที่มีคุณภาพและปริมาณตามที่ต้องการ รวมทั้งการ ประหยัดทรัพยากร หรือใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่มี ประสิทธิภาพและส่งผลให้รัฐวิสาหกิจคงสถานะอย่างยั่งยืน มั่นคง และเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ ประเทศชาติและประชาชนผู้ใช้บริการ

3.2. สาระสำคัญของการกำกับดูแลในส่วนของพนักงานของรัฐวิสาหกิจ

3.2.1 การเป็นพนักงาน วว.

3.2.1.1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงาน วว.

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

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- (3) สามารถทำงานให้รัฐวิสาหกิจนั้นได้เต็มเวลา
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (5) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษ หรือพ้นระยะเวลาการรอลงโทษหรือ รอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี
 - (5/1) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
 - (5/2) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวย ผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- (6) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของ กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือ สภากรุงเทพมหานคร และผู้บริหารท้องถิ่น
- (7) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
- (8) ไม่เคยถูกให้ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
- (9) พนักงานของรัฐวิสาหกิจที่เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาารัฐวิสาหกิจ หรือบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกัน แต่เรียกชื่ออย่างอื่น ในรัฐวิสาหกิจ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและ ประสพการณ์เหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ

ตามข้อบังคับของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน

ข้อ 7 ผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(1) สัญชาติไทย หากเป็นบุคคลที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ก็จะต้องเป็นบุคคลที่สถาบันจำเป็นต้องจ้างเป็นกรณีพิเศษ เพราะไม่อาจหาบุคคลสัญชาติไทยที่เหมาะสมมาทำงานที่ต้องการได้

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีและไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

(3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

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

(2) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(3) เป็นผู้เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจต่อสังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคติดต่อร้ายแรง หรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือโรคอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(4) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามกฎหมายของราชการ 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

3.2.1.2 การพ้นจากการเป็นพนักงาน วว.

ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว พนักงานพ้นจากตำแหน่ง 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 ถูกส่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน

2.5.5 ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

2.5.6 ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้ง สั่งให้พนักงานออกจากงานวันออกจากงานให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ 26 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเสนอต่อผู้ว่าการเป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้ว่าการส่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานตามคำสั่ง

ข้อ 27 การพ้นจากตำแหน่งพนักงานซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

3.2.2 ระบบค่าตอบแทนของพนักงาน วว.

3.2.2.1. ค่าตอบแทนขณะเป็นพนักงาน

1) เงินเดือนและค่าจ้าง

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจที่สามารถกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างได้เอง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย(กวท.) จากมติ กวท. ที่ 2/10/2558 ในการประชุมครั้งที่ 10/2558 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 อนุมัติให้ปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน วว. พ.ศ.2558 โดยออกคำสั่ง กวท. ที่ 38/2558 เรื่องการปรับปรุงแก้ไขบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามคุณสมบัติต่างๆของพนักงาน พ.ศ.2558 และจากมติ กวท. ที่ 8/1/2559 ในการประชุมครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2559 อนุมัติให้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามคุณสมบัติต่างๆของลูกจ้าง วว. พ.ศ.2558 โดยออกคำสั่ง กวท. ที่ 2/2559 เรื่องบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามคุณสมบัติต่างๆของลูกจ้าง วว. พ.ศ.2558 โดยให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามคุณสมบัติต่างๆของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2525 ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2558

2) สวัสดิการต่างๆ

พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จะได้รับสวัสดิการต่างๆ ดังนี้

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

(1.1) นอกจากพนักงานและลูกจ้างของสถาบัน

(1.2) คนในครอบครัว ซึ่งได้แก่

- บุตรชอด้วยกฎหมาย ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งยังอยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือมารดา ทั้งนี้ไม่รวมบุตรบุญธรรม

- คู่สมรสโดยชอด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

- บิดาหรือมารดาของผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล **ในกรณีของ**

ลูกจ้าง บิดาหรือมารดาของลูกจ้าง จะไม่ได้สิทธิรับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

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

(2.1) พนักงานและลูกจ้างของสถาบัน มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรโดยชอด้วยกฎหมาย ได้เพียงคนที่ 1 ถึงคนที่ 3

(2.2) บุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา ต้องเป็นบุตรที่ศึกษาในสถานที่ศึกษาของทางราชการหรือเอกชน และสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีการจัดชั้นเรียนในสังกัดส่วนราชการ ในหลักสูตรไม่เกินระดับปริญญาตรีและต้องเป็นการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรแรกเท่านั้น

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

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

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

(4.1) สถาบันให้การสงเคราะห์และช่วยเหลือสำหรับความเสียหายของที่พักอาศัยที่พนักงานและลูกจ้างพักอาศัยจริงและได้แจ้งให้สถาบันทราบไว้ก่อนเกิดอัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติ

(4.2) พนักงานและลูกจ้างที่ประสบอัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติ อันเป็นเหตุให้ที่พักอาศัยและ/หรือทรัพย์สินในที่พักอาศัยได้รับความเสียหาย 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 ให้สถาบันจัดให้มีการทำประกันชีวิตและการทำประกันอุบัติเหตุหมู่ให้กับพนักงานในกรณีที่สูญเสียชีวิตและเกิดอุบัติเหตุกับผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดจ่ายเป็นเบี้ยประกันในอัตราไม่เกิน 500 บาทต่อคนต่อปี 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 สถาบันให้ออกจากงานเพราะเหตุสุขภาพ เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

8.5 ถูกลงโทษถึงปลดออก ตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยการทำงาน

ข้อ 10 ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ตามข้อ 8 ให้ได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์เป็นจำนวนเงินเท่ากับ เงินเดือนสุดท้ายคูณด้วยเวลาทำงาน

เวลาทำงาน ให้นับเป็นจำนวนปี โดยให้นับ 12 เดือนเป็น 1 ปี เศษของปีถ้าถึงหกเดือน ให้นับเป็นหนึ่งปี สำหรับจำนวนวันถ้ามีหลายตอนให้นำมารวมกันแล้วให้นับสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน

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 ให้สถาบันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 9 ของค่าจ้าง

- พนักงานที่มีอายุงานเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป ให้สถาบันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้าง

(3.3) การจ่ายเงินให้สมาชิก

- กรณีที่สมาชิกครบเกษียณอายุ หรือตาย หรือสถาบันมีคำสั่งให้ออกจากงานเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือสถาบันมีคำสั่งให้ออก ซึ่งมีได้เป็นการให้ออกจากงานเพราะถูกลงโทษปลดออก ไล่ออก ตามข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยระเบียบ วินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษ พ.ศ.2524 หรือเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปซึ่งสมาชิกผู้นั้นได้ตั้งใจปิดข้อเท็จจริงไว้ในขณะเข้าปฏิบัติงาน หรือเพราะขาด

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอยู่ก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือลูกจ้างสถาบัน กองทุนจะจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ให้ทั้งจำนวน

- กรณีสมาชิกลาออกจากงาน กองทุนจะจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ให้ทั้งจำนวน ทั้งนี้สมาชิกต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

- กรณีสมาชิกถูกไล่ออกจากงานในทุกกรณี กองทุนจะไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

4) โบนัสพนักงาน

พนักงานและลูกจ้างประจำ จะได้รับการจัดสรรโบนัส ตามระดับคะแนนผลการดำเนินงานประจำปีของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตามหลักเกณฑ์ระบบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่กระทรวงการคลังกำหนด และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ กรณีของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจที่ไม่มุ่งผลกำไร สรุปได้ ดังนี้

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 และหากในปีบัญชีใดมีกำไรไม่เพียงพอให้เฉลี่ยจ่ายโบนัสตามส่วนของกำไรสุทธิของหน่วยงาน สำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำของสถาบันที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส ให้เป็นไปตามคำสั่งบริหารที่ 54/129 เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสของพนักงานและลูกจ้าง กำหนด

ส่วนที่ 4 การกำกับ การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

นโยบายการกำกับดูแลที่ดีของรัฐวิสาหกิจ

4.1 นโยบายการกำกับดูแลที่ดีของ วว. ปี 2559-2564

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของ วว. ให้เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือจากภายในและต่างประเทศ ดังนั้น เพื่อความโปร่งใสและความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปี 2559 – 2564 ดังนี้

วว. มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีพัฒนาการและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีคุณธรรมตามหลักนิติธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ ให้มีการผลิตและการบริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสร้างเสริมสังคมน่าอยู่ และมีความสุขอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ วว. ได้ประกาศเรื่อง นโยบายการกำกับดูแลที่ดีของ วว. ปี 2559-2564 ให้พนักงานได้รับทราบทั่วกัน ณ วันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2558

4.2 คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี

ตามที่ คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กทว.) ได้มีคำสั่ง กทว. ที่ 18/2558 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปแล้วนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการดังกล่าวเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 14 และ 21 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 และโดยความเห็นชอบของ กทว. ตามมติที่ 7/12/2559 ในการประชุมครั้งที่ 12/2559 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2559 จึงให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิรพล สิ้นธนูวา | ประธานอนุกรรมการ |
| 2. นายปฐม แหยมเกต | อนุกรรมการ |
| 3. ผู้ว่าการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| 4. รองผู้ว่าการวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ | อนุกรรมการ |
| 5. รองผู้ว่าการบริการอุตสาหกรรม | อนุกรรมการ |
| 6. รองผู้ว่าการวิจัยและพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน | อนุกรรมการ |
| 7. รองผู้ว่าการบริหาร | อนุกรรมการ |
| 8. นักบริหารพิเศษ (นายอนันต์ รุ่งพรทวีวัฒน์) | อนุกรรมการ |
| 9. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (นายธีรภัทร ศรีนครบุตร) | อนุกรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์วิสาหกิจ | อนุกรรมการ |
| 11. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการคลัง | อนุกรรมการ |
| 12. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | อนุกรรมการ |
| 13. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | อนุกรรมการ |

14. ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ	อนุกรรมการและเลขานุการ
15. ผู้อำนวยการกองติดตามและประเมินผล	ผู้ช่วยเลขานุการ
16. ผู้อำนวยการกองงานเลขานุการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
17. ผู้อำนวยการกองพัฒนาบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย แผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว.
2. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม
3. ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการ และรายงานต่อคณะกรรมการ กวท.
4. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ กวท. มอบหมาย

4.3 กฎบัตรของคณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี

วัตถุประสงค์

กฎบัตรของคณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี กำหนดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มีการบริหารจัดการเป็นที่น่าเชื่อถือ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีธรรมาภิบาล โดยมีการกำกับดูแลที่ดีสอดคล้องกับระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

องค์ประกอบ

คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี เป็นคณะอนุกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ประกอบด้วย กรรมการ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ทำหน้าที่ เป็น ประธาน ผู้ว่าการ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ผู้อำนวยการ และผู้บริหาร วว. ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กวท. ให้เป็นอนุกรรมการฯ มีผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว.
2. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม
3. ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการและรายงานต่อคณะกรรมการ กวท.
4. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ กวท. มอบหมาย

การประชุม

- องค์ประชุมของคณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของคณะอนุกรรมการฯ
- คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี จัดให้มีการประชุมร่วมกันไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อปี
- เลขานุการคณะอนุกรรมการฯ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการประชุม การจัดส่งหนังสือเชิญประชุม และกำหนดวาระการประชุม พร้อมทั้งเอกสารประกอบการประชุมล่วงหน้า เพื่อให้คณะอนุกรรมการฯ มีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาข้อมูลก่อนการประชุม มีการจัดทำรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดเก็บรายงานที่ผ่านการรับรองจากคณะอนุกรรมการฯ

การรายงานผลปฏิบัติงาน

คณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี รายงานผลการดำเนินงานต่อ กวท. เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการฯ ได้มีการกำกับให้สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 5 การกำกับดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: แผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) ปี 2560-2564

5.1 แผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ปี 2560 - 2564

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลที่ดีเป็นแนวทางการดำเนินงาน โดยได้ยึดหลักการและแนวทางกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และค่านิยมหลัก วว. มาใช้เป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

การจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ของ วว. ได้มีการทบทวนจากแผนการกำกับดูแลที่ดีในปีที่ผ่านมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินงานขององค์กรมีการกำกับดูแลที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือของสาธารณชน และเป็นการสื่อสารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ และเข้าใจในการกำกับดูแลกิจการที่ดี การเผยแพร่โครงการ/มาตรการที่จะรองรับนโยบายในด้านต่างๆ รวมถึงการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล

แผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับส่งเสริมกำกับดูแลที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบการกำกับดูแลที่ดีให้ได้ผลตามเป้าหมาย และมุ่งให้องค์กรได้มีภาพลักษณ์องค์กรธรรมมาภิบาล เป็นที่น่าเชื่อถือ มั่นใจและศรัทธาจากผู้รับบริการประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างยั่งยืน

5.1.1 หลักการและเหตุผล

การกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือ Corporate Governance (CG) หมายถึง การกำหนดหลักการ กติกา และกลไกที่มีระบบการกำกับดูแลที่ดีและเหมาะสม (Self governance) ซึ่งรวมถึงการจัดโครงสร้างระบบการบริหารงาน กระบวนการทำงาน มาตรฐานการบริหารภาครัฐ ความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ การกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว. จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น การยอมรับ และภาพลักษณ์ที่ดี ทั้งที่มีต่อองค์กร และสังคม

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับ CG ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยมีการนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร ทั้งนี้ว่าเป็นการสนองตอบต่อแนวคิดธรรมมาภิบาล ทั้งยังสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ได้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2560 ดังนี้

- 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
หมวด 4 หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา 50 (10)
- ข้อ (10) ไม่รวมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 59 ที่บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของ หน่วยงานของรัฐที่มีใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติและต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก

หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 มาตรา 69 บัญญัติไว้ว่า...

- มาตรา 65 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการ กันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวการจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมี ในยุทธศาสตร์ชาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าว ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วน อย่างทั่วถึงด้วยยุทธศาสตร์ชาติเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

- มาตรา 69 รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของสังคม และเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติ

2) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2552 ได้วางหลักสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี 7 ประการเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงาน และยังให้เป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดให้ทุกรัฐวิสาหกิจดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นมาตรฐาน

3) องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งจะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายน 2558 - สิงหาคม 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี โดยประกอบไปด้วย 17 ข้อ ซึ่งเป็นการพัฒนาขึ้นมาใหม่โดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความเชื่อมโยงกัน

5.1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ วว. เป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือของสาธารณชน
- 2) เพื่อสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้ และเข้าใจในการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการกำหนดโครงการ/มาตรการ เพื่อรองรับนโยบายด้านต่างๆ ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล

5.1.3 เป้าหมาย

- 1) มีแนวทางปฏิบัติสำหรับส่งเสริมกำกับดูแลที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 2) มีแนวทางติดตาม ตรวจสอบการกำกับดูแลที่ดีให้ต่อรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม องค์กร ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
- 3) สร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5.1.4 กรอบการดำเนินงาน

การกำกับดูแลที่ดี มีการดำเนินงานภายใต้กรอบการดำเนินงานตามหลักการและแนวทางกำกับดูแลที่ดี ในรัฐวิสาหกิจของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ ประกอบด้วย ดังนี้

- 1) หลักการและแนวทางกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ของ สคร. 7 ข้อ ดังนี้
 - 1.1 Accountability
 - 1.2 Responsibility
 - 1.3 Equitable Treatment
 - 1.4 Transparency
 - 1.5 Value Creation
 - 1.6 Ethics
 - 1.7 Participation
- 2) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ ๑๗ ข้อ ดังนี้
 - 2.1 No Poverty
 - 2.2 Zero Hunger
 - 2.3 Good Health and Well being
 - 2.4 Quality Education
 - 2.5 Gender Equality
 - 2.6 Clean Water and Sanitation
 - 2.7 Affordable and clean energy
 - 2.8 Decent work and economic growth
 - 2.9 Industry innovation and infrastructure
 - 2.10 Reduced inequalities
 - 2.11 Sustainable cities and communities
 - 2.12 Responsible consumption and production
 - 2.13 Climate action
 - 2.14 Life below water
 - 2.15 Life on land
 - 2.16 Peace justice and Strong institution
 - 2.17 Partnerships for the goal

5.1.5 กรอบการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ วว.

คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยให้ วว. ยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งในการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลที่ดีของ วว. นั้นได้ยึดหลักการและแนวทางกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ และค่านิยมหลัก วว. และ Technology Roadmap ของ วว. มาใช้เป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

1. นโยบายการกำกับดูแลที่ดี ปี 2559-2564

นโยบายการกำกับดูแลที่ดีปี 2559-2564 ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2559 และเสนอ กวท. เพื่อทราบเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2559 มีรายละเอียดดังนี้

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของ วว. ให้เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือจากภายในและต่างประเทศ ดังนั้น เพื่อความโปร่งใสและความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงกำหนดนโยบายการกำกับดูแลที่ดี ปี 2559-2564 ดังนี้

วว. มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีพัฒนาการและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีคุณธรรมตามหลักนิติธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ ให้มีการผลิตและการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสร้างเสริมสังคม น่ายุ่ และมีความสุขอย่างยั่งยืน

2. หลักการและแนวทางกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ของ สคร.

หลักมาตรฐานสากลที่สำคัญในการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 หลักการและแนวทางกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจของ สคร. ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้

	หลักการ	ความหมาย
1.	ACCOUNTABILITY	ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่
2.	RESPONSIBILITY	ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ
3.	EQUITABLE TREATMENT	การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริต และจะต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน
4.	TRANSPARENCY	ความโปร่งใส กล่าวคือ ต้องมีความโปร่งใสใน 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ 2) มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (Transparency of Information Disclosure) คือ มีการแสดงผลประกอบการอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
5.	VALUE CREATION	การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการเปลี่ยนแปลงหรือ เพิ่มมูลค่าใดๆ นั้นจะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน
6.	ETHICS	การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแล และจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ
7.	PARTICIPATION	การมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น

3. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ

องค์การสหประชาชาติจึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นมาใหม่โดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความเชื่อมโยงกัน เรียกว่าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) โดยประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ประกอบด้วยเป้าหมาย 17 ข้อ ดังนี้

เป้าหมาย	หลักการ	ความหมาย
1	No Poverty	ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกที่
2	Zero Hunger	ขจัดความหิวโหย บรรลุเป้าความมั่นคงทางอาหารและโภชนาการที่ดีขึ้น และส่งเสริมเกษตรกรรมยั่งยืน
3	Good Health and Well being	ทำให้แน่ใจถึงการมีสุขภาพะในการดำรงชีวิต และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนในทุกช่วงอายุ
4	Quality Education	ทำให้แน่ใจถึงการได้รับการศึกษาที่ได้คุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน
5	Gender Equality	บรรลุถึงความเท่าเทียมทางเพศ และเสริมสร้างพลังให้แก่สตรีและเด็กหญิงทุกคน
6	Clean Water and Sanitation	ทำให้แน่ใจว่าเรื่องน้ำและการสุขาภิบาลได้รับการจัดการอย่างยั่งยืน และมีสภาพพร้อมใช้สำหรับทุกคน
7	Affordable and clean energy	ทำให้แน่ใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานที่ทันสมัย ยั่งยืน เชื่อถือได้ตามกำลังซื้อของตน
8	Decent work and economic growth	ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทั่วถึงให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำและการจ้างงานเต็มที่ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน
9	Industry innovation and infrastructure	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปรับตัวให้เป็นอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนและทั่วถึง และสนับสนุนนวัตกรรม
10	Reduced inequalities	ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ
11	Sustainable cities and communities	ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ทั่วถึง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน
12	Responsible consumption and production	ทำให้แน่ใจถึงการมีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน
13	Climate action	ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น
14	Life below water	อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้เป็นไปอย่างยั่งยืน

15	Life on land	พิทักษ์ บูรณะ และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืนของระบบนิเวศบนบก จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้กับการแปรสภาพเป็นทะเลทราย ภัยแล้ง และฟื้นฟูความเสื่อมโทรมของที่ดิน และหยุดยั้งการสูญเสียความ หลากหลายทางชีวภาพ
16	Peace justice and Strong institution	ส่งเสริมให้สังคมมีความเป็นปกติสุข ไม่แบ่งแยก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มี การเข้าถึงความยุติธรรมโดยถ้วนหน้า และสร้างให้เกิดสถาบันอันเป็นที่พึ่ง ของส่วนรวม มีประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับในทุกระดับ
17	Partnerships for the goal	เสริมสร้างความเข้มแข็งในวิธีการปฏิบัติให้เกิดผล และสร้างพลังแห่งการ เป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระดับสากลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. ค่านิยมหลักของ วว. (CORE VALUES)

วว. ได้กำหนดค่านิยมหลักโดยทำการทบทวนให้มีความชัดเจนและจดจำได้ง่าย ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทาง
ให้พนักงานพึงยึดถือและประพฤติตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ วว. กับ
แนวทางการกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจสอดคล้องกันเป็นอย่างดี ค่านิยมดังกล่าวมีคำย่อว่า “SMART TISTR”
โดยได้นำคำว่า TISTR มากำหนดความหมาย ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่านิยมหลักของ วว. (CORE VALUES) โดยนำคำว่า “TISTR” มากำหนดความหมาย 5 ข้อ ดังนี้

		ค่านิยมหลัก	ความหมาย
1	T	Team Work	Inclusive work environment การทำงานเป็นทีม
2	I	Innovation	Boosting creativity and innovation processes ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม
3	S	Satisfaction	Beyond customer’s satisfaction ความพึงพอใจลูกค้า
4	T	Trustworthy	Working with reliability and honesty ความศรัทธาและเชื่อถือ
5	R	Responsibility	Doing duties at one’s best การรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

5. Technology Roadmap ของ วว.

วว. ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูล Technology Roadmap วว. ปี 2560 - 2569 เพื่อกำหนดเป็นทิศทางการดำเนินงานวิจัยของ วว. ในระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า โดยแบ่งออกเป็นกรอบทิศทาง Technology Roadmap ในแต่ละสาขา ดังต่อไปนี้

- (1) สาขาอาหาร
- (2) สาขาผลิตภัณฑ์สุขภาพ
- (3) สาขาเทคโนโลยีการเกษตร
- (4) สาขานวัตกรรมวัสดุ
- (5) สาขาพลังงานและสิ่งแวดล้อม
- (6) สาขาเครื่องมือ เครื่องจักร และกระบวนการ

5.2 ระยะเวลาดำเนินการ

1 ตุลาคม 2559 – 30 กันยายน 2564

5.3 ตารางแผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี 2560-2564

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี 2560-2564 ของ วว. ได้นำหลักการการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ, นโยบายการกำกับดูแลที่ดีปี ๒๕๕๙-๒๕๖๔, เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ จำนวน ๑๗ ข้อ และค่านิยมหลักและ Technology Roadmap ของ วว. มาพิจารณาประกอบในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (ปี 2560-2564) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี 2560 -2564 ประกอบด้วย 22 หัวข้อหลัก ดังนี้

แผนปฏิบัติการ/โครงการการกำกับดูแลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี 2560-2564

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
1. No Poverty	Responsibility	ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนโดยนักวิจัยของ วว. ในพื้นที่ต่าง ๆ โดยรอบ วว. เทคโนโลยี/สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสะแกราช และ สถานีวิจัยลำตะคอง - การถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพในเชิงพาณิชย์ • การทำน้ำสลัด • การทำเครื่องดื่มจากผลไม้ป่า						- ผู้ประกอบการด้านที่พักอาศัยได้รับการอบรมอย่างน้อย ปีละ 20 คน	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสะแกราช (สสส.)	
		- ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตและขยายพันธุ์พืชพื้นบ้าน/ปัจจัยการผลิต • ผักหวานป่า • ผักกูด • เห็ดตีนแรด • พืชชมจันทร์ • ปุยอินทรี						- สร้างรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 - สร้างอาชีพด้านการเพาะพันธุ์พืชเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 - สร้างอาชีพผลิตปุ๋ยอินทรีย์มาตรฐาน 20 ราย	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์ (ศนก.)	
		- ถ่ายทอดเทคโนโลยีการแปรรูปพืชพื้นบ้าน/พร้อมการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ • ชมจันทร์ผงขงเพื่อการระบาย						- สร้างรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์ (ศนก.)	
		- จัดตั้งศูนย์ทดลองตลาด (visitor center) ที่หน้าลำตะคอง						- รายได้จาก การจอง 0.5 ล้านบาท/ปี - ผู้เยี่ยมชม/รู้จักลำตะคองเพิ่มขึ้นร้อยละ 10	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์ (ศนก.)	
		- ส่งเสริมชุมชนในการผลิตหัวเชื้อจุลินทรีย์สำหรับอาหาร						- จำนวนชุมชนผลิตหัวเชื้อจุลินทรีย์เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพด้านอาหารอย่างน้อย 3 ชุมชน	ศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ (ศคช.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			2560	2561	2562	2563	2564				
2. Zero Hunger	Responsibility	ส่งเสริมการปลูกพืชกินได้จากป่าสะแกราช <ul style="list-style-type: none"> • ในโรงเรียน • ในบ้านเรือนประชาชน 	←					→	- มีการปลูกพืชกินได้ปีละไม่น้อยกว่า 2 โรงเรียนและ 50 หลังคาเรือน ที่ตั้งอยู่โดยรอบสถานี	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสะแกราช (สสส.)	
		การพัฒนาป่าชุมชนเพื่อการบริโภค <ul style="list-style-type: none"> • เห็ดตีนแรด • ผักหวานป่า • ไม้ 5 สายพันธุ์ 	←	→					- ความหลากหลายของพืชป่าที่บริโภคได้ในพื้นที่ป่าอย่างน้อย 3 ชนิด	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์ (ศนก.)	
		ปุ๋ยอินทรีย์เคมีเพื่อเพิ่มผลผลิตพืช <ul style="list-style-type: none"> • ข้าว • อ้อย • ลำไย 	←	→						- ผลผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 5	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์ (ศนก.)
3. Good Health and Well being	Responsibility	การผลักดันให้เกิดเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัย <p>1.1 การถ่ายทอดความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัย</p> <p>1.2 บริการที่ปรึกษาเพื่อการยื่นขอเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัย</p>	←					→	- จำนวนเกษตรกรที่รับการถ่ายทอด ความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัย 300 ราย	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์ (ศนก.)	
		ผลิตภัณฑ์สุขภาพจากสมุนไพร	←					→	- จำนวนเกษตรกรที่สามารถยื่นขอขึ้นทะเบียนเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัย 10 ราย		
		นวัตกรรมผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพิ่มคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ	←					→	- จำนวนผลิตภัณฑ์ต้นแบบด้านสุขภาพ เพื่อการมีสุขภาพในการดำรงชีวิตอย่างน้อย 3 ผลิตภัณฑ์/ปี	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมสมุนไพร (ศนส.)	
		นวัตกรรมผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพิ่มคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ	←					→	- จำนวนผลิตภัณฑ์ต้นแบบเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีในทุกช่วงอายุอย่างน้อย 2 ผลิตภัณฑ์/ปี	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมสมุนไพร (ศนส.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
		<p>งานบริการ/ที่ปรึกษาทางวิจัย (contract-กับ สมอ.)</p> <p>ร่างมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม อุปกรณ์ช่วยเดิน ควบคุมโดยใช้แขนข้างเดียว</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่เท้า • ไม่เท้าสามขาหรือมากกว่า • โครงเดิน • โต้ะเดิน • โครงเดินล้อเลื่อน 						<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนร่างข้อกำหนดมาตรฐาน 5 ชุด - อยู่ระหว่างการประสานเพื่อพัฒนาให้ทีมงานวิจัยที่ต่อเนื่องต่อไป 	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม	ปี 2552-2553
4. Quality Education	Responsibility	<p>โครงการชมรมครูอาสา วว.</p> <p>1. รับสมัครครูอาสา ประกอบด้วยนักวิจัย วว. และครูระดับประถมและมัธยมศึกษาใน จ. ปทุมธานี</p> <p>2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะในสมาชิกชมรม</p> <p>3. ประเมินผล</p>	←				→	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนนักวิจัย/นักวิชาการ/ครูที่สมัครเข้าร่วมชมรมครูอาสาเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 10 - นักวิจัย วว. และครูวิทยาศาสตร์ระดับประถมและมัธยม - ศึกษาในพื้นที่ จ.ปทุมธานี - จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 50 คน / ปี 	กลุ่มวิจัย/สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองประชาสัมพันธ์ (กปส.) / และคณะทำงาน CSR	
		<p>โครงการรางวัลโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรมสีเขียว (ต่อเนื่อง)</p> <p>1. ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของ 5 โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรมสีเขียว</p> <p>2. จัดพิธีมอบโล่และป้ายเกียรติยศประจำปีในแต่ละปี ให้แก่โรงเรียนที่มีการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและขยายผลการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบ</p> <p>3. ประชาสัมพันธ์รับสมัครนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีและใกล้เคียง เข้าร่วมประกวดโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรมสีเขียว</p> <p>4. คัดเลือกข้อเสนอโครงการดีเด่นเพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมสีเขียว</p> <p>5. คัดเลือกผลงานนวัตกรรมยอดเยี่ยม มอบรางวัลและโล่เกียรติยศ</p>	←				→	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรมสีเขียว อย่างยั่งยืนอย่างน้อย 5 โรงเรียน - โรงเรียนต้นแบบนวัตกรรมสีเขียวสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง - นวัตกรรม 5 เรื่อง และเกิดนวัตกรรมจากโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรมสีเขียว 	กลุ่มวิจัย/ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ฟทบ.) / กองประชาสัมพันธ์ (กปส.) / และคณะทำงาน CSR	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			2560	2561	2562	2563	2564				
		โครงการภาคบัณฑิตที่ใช้พื้นที่สระเกษเป็นพื้นที่ศึกษาวิจัย	←					←	- มีนักศึกษาคณะบัณฑิตทำงานวิจัยในสถานีน้อยปีละ 4 คน	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อม สระเกษ (สสส.)	
		ให้บริการกิจกรรมค่ายวิทยาศาสตร์เยาวชน (Youth Science Camp)	←					←	- มีนักเรียนเข้าค่ายวิทยาศาสตร์อย่างน้อยปีละ 12,000 คน	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อม สระเกษ (สสส.)	
		การให้บริการด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	←					←	- มีนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศเข้าใช้บริการไม่น้อยกว่าปีละ 800 คน	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อม สระเกษ (สสส.)	
		การวิจัยร่วมกับชาวต่างประเทศที่สระเกษ	←					←	- มีโครงการวิจัยร่วมกับนักวิจัยต่างชาติอย่างน้อยปีละ 4 เรื่อง	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อม สระเกษ (สสส.)	
		การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานและลูกจ้าง <ul style="list-style-type: none"> ภาษาอังกฤษ ด้านการครัวและภัตตาคาร ด้านการให้บริการ ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ด้านการป้องกันรักษาป่า 	←					←	- พนักงานและลูกจ้างมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและด้านที่ตัวเองรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	กองพัฒนาบุคคล (กพค.) / สถานีวิจัย สิ่งแวดล้อม สระเกษ (สสส.)	
		พิพิธภัณฑ์เฉลิมพระเกียรติ (ลำตะคอง) <ul style="list-style-type: none"> พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์ 		←				←	- แหล่งศึกษาและรวบรวมพืชพรรณหายาก พืชเขตร้อน พืชสมุนไพร และพืชเครื่องเทศ มากกว่า 300 ชนิด	สถานีวิจัย ลำตะคอง (สสค.) / ศูนย์ เชี่ยวชาญนวัตกรรม เกษตรสร้างสรรค์ (ศนภ.)	
5. Gender Equality	Equitable Treatment	การส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มแม่บ้าน <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาผลิตภัณฑ์และยืดอายุแหนมเห็ด จ. บึงกาฬ (กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรผลิตเห็ดครบวงจร) กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านบุเกะ จ. นครราชสีมา (พัฒนาผลิตภัณฑ์ทุเรียนกวนเป็นรูปแบบใหม่และแก้ปัญหาเชื้อรา) 	←					←	- กลุ่มแม่บ้านได้รับการส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างพลังทางสังคมให้แก่สตรีเพิ่มขึ้น อย่างน้อย 2 กลุ่ม/ปี - เพื่อยืดอายุการเก็บรักษาให้นานขึ้น 3 เดือน - เพื่อแก้ปัญหาเชื้อราบนทุเรียนกวน และสามารถยืดอายุการเก็บรักษาให้นานขึ้น 3 เดือน	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม อาหารสุขภาพ (ศนอ.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
6. Clean Water and Sanitation	Responsibility	<p>ความพร้อมในการให้บริการการบำบัดน้ำเสียด้วยจุลินทรีย์ (สาหร่าย, แบคทีเรีย)</p> <ul style="list-style-type: none"> การบำบัดสารกำจัดศัตรูพืชตกค้างในพื้นที่ด้วยกระบวนการทางชีวภาพ (Bioremediation) การประเมินความปลอดภัยของแหล่งน้ำ 	↔					- จำนวนการให้บริการกับลูกค้าภายนอก/ภายใน อย่างน้อย 5 ราย/ปี	ศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ (ศคช.)	
		<p>การจัดหาน้ำสะอาดสำหรับชุมชน</p> <p>- โครงการสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ร่วมกันระหว่างสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (สสร.) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ในพื้นที่จังหวัดยโสธร</p>						- จำนวนชุมชนที่รับบริการ (ในเขตจังหวัดยโสธร) 9 แห่ง	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมหุ่นยนต์และเครื่องจักรกลอัตโนมัติ (ศนย.)	ปี 2555-2556
7. Affordable and clean energy	Responsibility	แผนพัฒนาจุลินทรีย์เพื่อเป็นแหล่งพลังงาน (ยีสต์)	↔					- จำนวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแหล่งพลังงานอย่างยั่งยืน อย่างน้อย 1 งานวิจัย	ศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ (ศคช.)	
		<p>แผนงานสร้างและถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพเอทานอลและไบโอชีวทานอลจากวัสดุการเกษตร</p> <p>1.โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มมันสำปะหลังโดยนำมาผลิตเอทานอล</p> <p>2. การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพไบโอชีวทานอลจากยอดและใบอ้อย</p>	↔	↔				<p>- โรงงานผลิตเอทานอลจากมันสำปะหลังกำลังผลิตไม่เกิน 5,000 ลิตร/วัน จำนวน 1 โรงงาน</p> <p>- โรงงานผลิตผลพลอยได้จากของเสียโรงงานเอทานอล จำนวน 3 โรงงาน</p> <p>- ศูนย์เรียนรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยีและการบริหารจัดการธุรกิจเอทานอลจากมันสำปะหลังระดับชุมชนแบบครบวงจร จำนวน 1 ศูนย์</p> <p>- เทคโนโลยีในการผลิตเชื้อเพลิงชีวทานอล 1 เทคโนโลยี</p> <p>- สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร 1 เรื่อง</p> <p>- บทความตีพิมพ์ในวารสารอย่างน้อย 1 เรื่อง</p>	ผชพ. ธีรภัทร	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
		<p>3.แผนงานวิจัยการพัฒนาเทคโนโลยีเชิงพาณิชย์เพื่อการผลิตเซลลูโลสิกเอทานอลจากวัสดุเหลือทิ้งทางเกษตรอุตสาหกรรม</p> <p>3.1.การลดปริมาณของเสียในขั้นตอนการปรับสภาพวัตถุดิบของกระบวนการผลิตเซลลูโลสิกเอทานอล</p> <p>3.2.วิจัยและพัฒนาการผลิตเอนไซม์เซลลูเลสจากจุลินทรีย์ดัดแปลงทางพันธุกรรมเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตเอทานอลอย่างยั่งยืน</p> <p>3.3 การเพิ่มผลผลิตเซลลูโลสิกเอทานอลโดยใช้เทคโนโลยี In Situ Recovery</p> <p>3.4 การผลิตซีโอไลท์ 3เอ โมเลกุลาร์ซีฟจากของเหลือทิ้งในกระบวนการเซลลูโลสิกเอทานอลสำหรับกระบวนการผลิตเอทานอลไร้น้ำ</p> <p>3.5 การออกแบบและจำลองกระบวนการต้นแบบของการผลิตเซลลูโลสิกเอทานอลจากวัสดุเหลือทิ้งจากอุตสาหกรรมเกษตร</p>	←	←	←	←	←	<p>3.1 ชุดเครื่องและอุปกรณ์การปรับสภาพวัตถุดิบด้วยเทคนิค High Gravityและเทคโนโลยีต้นแบบฯ</p> <p>3.2 กระบวนการผลิตกลุ่มของ cellulase enzymes ใน E.coli และการทำ enzymes ให้บริสุทธิ์และเทคโนโลยีต้นแบบ</p> <p>3.3 ชุดอุปกรณ์ In Situ Ethanol Recovery และเทคโนโลยีต้นแบบฯ</p> <p>3.4 เทคโนโลยีผลิตสาร Molecular Sieve ชนิด 3A จากถ่านอ้อยและ ชุดทดลองต้นแบบการผลิตสาร Molecular Sieve ชนิด 3A จากถ่านอ้อย ขนาดกำลังการผลิตไม่น้อยกว่า 5 กิโลกรัมต่อรอบ</p> <p>3.5 กระบวนการต้นแบบในการผลิตเซลลูโลสิกเอทานอลซึ่งอยู่ในรูปของแบบเบื้องต้น (Conceptual Design) ในการก่อสร้างโรงงานผลิตเซลลูโลสิกเอทานอลในเชิงพาณิชย์</p>	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	
		<p>ไบโอดีเซล</p> <p>1.แผนงานการเพิ่มศักยภาพการผลิตไบโอดีเซลจากน้ำมันปาล์ม เพื่อเพิ่มสัดส่วนการผสมในน้ำมันดีเซล สำหรับการใช้เป็นเชื้อเพลิงในภาคขนส่ง</p> <p>2.โครงการความร่วมมือกับ Renewable Energy and New Materials จาก สปป.ลาว ภายใต้โครงการ Research and Development on Renewable Energy and New Materials เพื่อการสร้างเครือข่ายวิจัย</p>	←	←	←	←	←	<p>- ผลิตผลงานตามเป้าหมาย สิทธิบัตร สิ่งตีพิมพ์ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ สคร. (ร้อยละของโครงการที่มีผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายตามแผนงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)</p> <p>- ผลงานที่มีคุณภาพ สามารถถ่ายทอด/ต่อยอดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (การนำผลงานวิจัยและพัฒนาที่แล้วเสร็จ ไปใช้ประโยชน์ถ่ายทอดเชิงสังคมไม่น้อยกว่าร้อยละ 10)</p> <p>- ข้อมูลงานวิจัยการผลิตไบโอดีเซลจากพืชน้ำมันชนิดใหม่ที่มีศักยภาพในประเทศไทยและ สปป.ลาว คิดเป็นร้อยละไม่น้อยกว่า 45</p>	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
		พลังงานจากชีวมวล งานวิจัย 1. แผนการผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพจากของเสียในอุตสาหกรรม การผลิตไบโอดีเซล 2. แผนงานการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต พลังงานไฟฟ้าหรือความร้อนจากชีวมวลด้วยเทคโนโลยีแก๊ส ซิพีเคชัน 3. การผลิตแก๊สสังเคราะห์จากชีวมวล งานบริการวิจัย 1) การผลิตถ่านจากกะลาปาล์ม 2) การผลิตถ่านคุณภาพสูงจากชีวมวล 3) การผลิตถ่านกัมมันต์จากชีวมวล 4) การผลิตวัสดุประหยัดพลังงานจากเส้นใยธรรมชาติ	←	→				1. ผลิตผลงานตามเป้าหมาย สิทธิบัตร สิ่งตีพิมพ์ (ผลผลิตเป็นไป ตามเป้าหมายตามแผนงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40) 2. ผลงานที่มีคุณภาพ สามารถถ่ายทอด/ต่อยอดเพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง (การนำผลงานวิจัยและพัฒนาที่แล้วเสร็จ ไปใช้ ประโยชน์ถ่ายทอดเชิงสังคมไม่น้อยกว่าร้อยละ 10) 3. มีเทคโนโลยีแล้วเสร็จพร้อมถ่ายทอด	ศูนย์เชี่ยวชาญ นวัตกรรมพลังงาน สะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	
		ไบโอแก๊ส	←	→				- จำนวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต ก๊าซชีวภาพ อย่างน้อยปีละ 1 งานวิจัย - จำนวนการให้บริการกับลูกค้าภายนอก อย่างน้อยปีละ 1 ราย	ศูนย์เชี่ยวชาญ นวัตกรรมพลังงาน สะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	
		แผนงานการพัฒนาระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานน้ำขนาดเล็กระดับ ชุมชน	←	→				- จำนวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแหล่งพลังงานอย่างยั่งยืน อย่าง น้อย 3 งานวิจัย	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม หุ่นยนต์และเครื่องจักรกล อัตโนมัติ (ศนย.)	
		แผนงานการพัฒนาเครื่องต้นกำลังสำหรับผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก	←	→				- จำนวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแหล่งพลังงานอย่างยั่งยืน อย่าง น้อย 3 งานวิจัย	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม หุ่นยนต์และเครื่องจักรกล อัตโนมัติ (ศนย.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
8. Decent work and economic growth	Responsibility	โครงการยกระดับผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน/ OTOP <ul style="list-style-type: none"> • เซรามิก • บล็อกประสาน • ยางธรรมชาติ 	← →	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาจำนวน 2 กลุ่ม 1. OTOP เซรามิก 2. OTOP บล็อกประสาน - การนำยุทธศาสตร์มาใช้ประโยชน์แปรรูปผลิตภัณฑ์ (แผ่นยางปูพื้น และถุงมือผ้าเคลือบยาง)	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมวัสดุ (ศนว.)	
		โรงรมลำไยด้วยแก๊สซัลเฟอร์ไดออกไซด์ <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการจัดตั้งสหกรณ์ผู้ปลูกและรมลำไย - สร้างบุคลากรผู้บริหารโรงรมลำไย 	← →	- เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตรเฉลี่ย 10% - เกษตรกรเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์อย่างน้อย 300 ราย - ถ่ายทอดเทคโนโลยีการบริหารจัดการโรงรมลำไย 200 ราย -	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์ (ศนท.)	
9. Industry innovation and infrastructure	Responsibility / Value Creation	รายการวิเคราะห์ ทดสอบ สบเทียบด้านวัสดุเชื้อเพลิงพลังงาน	← →	ลูกค้าภายนอกใช้บริการไม่น้อยกว่า 200 ครั้ง/ปี	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	
		งานบริการวิเคราะห์ ทดสอบ คุณสมบัติด้านวัสดุเซรามิกและพอลิเมอร์	← →	- ลูกค้าภายนอกใช้บริการไม่น้อยกว่า 200 ครั้ง/ปี - จำนวนใบขอรับบริการอย่างน้อย 50 รายการ	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)/ ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมวัสดุ (ศนว.)	
		การผลิตผลงานวิจัยที่ถ่ายทอด และวิจัยแก่ภาคเอกชน	← →	- จำนวนผลงานวิจัยที่สามารถถ่ายทอด/บริการวิจัย/บริการที่ปรึกษาอย่างน้อย 1 โครงการ	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมวัสดุ (ศนว.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
		Industry Innovation 1. โครงการที่ปรึกษาทางวิศวกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชิ้นส่วน ยานยนต์ขนส่ง 2. โครงการยกระดับผู้ประกอบการให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการแข่งขัน 3. การพัฒนาองค์ความรู้ผู้ประกอบการด้านระบบมาตรฐานสากล 4. โครงการที่ปรึกษาด้านระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการทดสอบ/ สอบเทียบ ของภาคอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานสากล/ โครงการพัฒนาวิธีวิเคราะห์/โครงการสอบเทียบเครื่องมือ						-จำนวนโครงการที่ปรึกษา 5 โครงการ -จำนวนผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานสากล จำนวน 300 ราย - จำนวนครั้งที่จัดอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ 6 ครั้ง/ จำนวนผู้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ 300 คน -จำนวนโครงการที่ปรึกษา 4 โครงการ	กลุ่มบริการ อุตสาหกรรม (รอง.บอ.)	
		Infrastructure -โครงการสนับสนุนผู้ประกอบการในการผลิตชิ้นส่วนระบบราง ในประเทศ	←	→				จำนวนโครงการ 2 โครงการ	กลุ่มบริการ อุตสาหกรรม (รอง.บอ.)	
		โครงการประกวดแผนธุรกิจนวัตกรรมเพื่อผู้สูงอายุ	←	→				- จำนวนแผนธุรกิจนวัตกรรมเพื่อผู้สูงอายุที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ จำนวน 5 แผนงาน	กลุ่มวิจัย/สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองประชาสัมพันธ์ (กปส.)/ และคณะทำงาน CSR	
		พัฒนาแกนกลางและกระบวนการอัตโนมัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของ SMEs	←	→				- จำนวนงานวิจัย ไม่น้อยกว่า 4 เรื่อง	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม ทุนยนต์ และเครื่องจักรกลอัตโนมัติ (ศนย.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
10. Reduced inequalities	Equitable Treatment	<p>การจัดซื้อ-จัดจ้างที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงอย่างเท่าเทียมกัน</p> <ol style="list-style-type: none"> การประกาศข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง (ประกาศเชิญชวนและราคากลาง) ทางเว็บไซต์ของ วว. การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างที่ดำเนินการแล้วเสร็จทางเว็บไซต์ของ วว. 	←				→	1. ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องความไม่เท่าเทียมกันโดยมีเป้าหมายข้อร้องเรียนในทุกปีเป็นศูนย์	กองพัสดุและคลังพัสดุ (กพต.)	
11. Sustainable cities and communities	Responsibility	<p>โครงการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและขยะพลาสติกในชุมชนเพื่อการบูรณาการอย่างยั่งยืน อบต.ตาลเดี่ยว จ.สระบุรี</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำกรอบความร่วมมือและลงนามความร่วมมือ (MOU) ระหว่าง วว, อบต. และจังหวัดสระบุรี รายงานผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมเบื้องต้น จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการต่อการคัดแยกขยะพลาสติก รีไซเคิล 3Rs โดย วทน. ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ จัดซื้อจัดจ้างชุดคัดแยกขยะต้นแบบ 3Rs ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ชุดคัดแยกขยะระบบกึ่งอัตโนมัติแบบเบ็ดเสร็จ ชุดคัดแยกชนิดและสีพลาสติก ชุดการใช้ประโยชน์จากผลพลอยได้ ชุดบำบัดน้ำเสียเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ ชุดบำบัดมลพิษและปรับปรุงภูมิทัศน์ <p>โรงงานสาธิตการผลิตพลังงานทดแทนจากขยะ/ชีวภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> การติดตั้งเครื่องจักรระบบผลิตพลังงานแบบ gasifier และ Biomethone การติดตั้งระบบคัดแยกขยะและการผลิต RDF การทดสอบเดินระบบและฝึกการเดินระบบ 	←	↔			→	<p>- ครอบคลุมความร่วมมือ ระหว่าง วว, อบต. และจังหวัดสระบุรี</p> <p>- รายงานการประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นต่อการจัดการขยะชุมชน</p> <p>- จำนวนเด็ก เยาวชน ผู้นำชุมชน และผู้นำท้องถิ่น เข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ 100 คน</p> <p>- การดำเนินการติดตั้งเครื่องจักรในแต่ละชุด และดำเนินการเดินระบบในแต่ละชุดเพื่อสร้างรายได้โครงการไม่น้อยกว่า 6,000 บาทต่อเดือน และเกิดการจ้างงานมากกว่า 3 รายต่อปี</p> <p>- การดำเนินการติดตั้งเครื่องจักรแล้วเสร็จ</p> <p>- การดำเนินการติดตั้งเครื่องจักรแล้วเสร็จ</p> <p>- การทดลองเดินระบบและฝึกการเดินระบบให้แก่พนักงาน วว. จนสามารถเดินระบบและบำรุงรักษาได้อย่างสมบูรณ์</p>	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
		<ul style="list-style-type: none"> การให้ฝึกอบรมด้านการผลิตพลังงานทดแทนจากขยะ/ชีวมวลแก่บุคคลที่สนใจ การบริการที่ปรึกษาออกแบบและควบคุมระบบ <p>งานพัฒนาแบบจำลองคณิตศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาแบบจำลองคุณภาพอากาศ การพัฒนาแบบจำลองคุณภาพน้ำ การพัฒนาแบบจำลองคณิตศาสตร์ทางด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงานอื่นๆ 						<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ให้ได้อย่างน้อยปีละ 20 คน - หน่วยบริการที่ปรึกษาออกแบบและควบคุมระบบ - วว. มีศักยภาพด้านการประเมินและคาดการณ์คุณภาพอากาศที่ปนเปื้อนจากแหล่งมลพิษต่างๆ โดยใช้แบบจำลองคณิตศาสตร์และให้บริการอย่างน้อย 1 ราย/ปี - วว. มีศักยภาพด้านการประเมินและคาดการณ์คุณภาพทรัพยากรน้ำที่ปนเปื้อนจากแหล่งมลพิษและให้บริการอย่างน้อย 2 รายต่อปี - วว. มีศักยภาพด้านการประเมินและคาดการณ์ด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม 	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	
12. Responsible consumption and production	Responsibility	ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน Home Stay						- จำนวนครอบครัว/ครัวเรือนที่เป็นเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเข้าร่วมในการอบรมการพัฒนาการให้บริการที่พักแบบโฮมสเตย์ที่ได้มาตรฐานปีละ 1 ราย	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	
		การตรวจติดตามการเปลี่ยนแปลงคุณภาพน้ำ และอากาศ โดยการเก็บตัวอย่างวิเคราะห์						- จำนวนการให้บริการกับลูกค้าภายนอก อย่างน้อยปีละ 2 ราย	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	
		การให้บริการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม						- จำนวนการให้บริการกับลูกค้าภายนอก อย่างน้อยปีละ 1 ราย	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	
		การให้บริการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA)						- จำนวนการให้บริการกับลูกค้าภายนอก อย่างน้อยปีละ 2 ราย	ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ศนพ.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
13. Climate action	Responsibility	แผนงานพัฒนา Life cycle assessment การจัดทำ CO2-footprint ในโครงการวิจัย	←→					- จำนวนโครงการที่ถูกประเมิน CO2-footprint อย่างน้อย 1 โครงการ/ปี	ศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ (ศคช.)	
		โครงการประสิทธิภาพทรัพยากร 1. โครงการสร้างความตระหนักรู้และไฟฟ้า 2. โครงการ Zoning เครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อลดใช้พลังงานในห้อง Lab (5 ส.) 4. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องใช้ไฟฟ้า 5. โครงการประหยัดน้ำ	←→					- ลดพลังงานไฟฟ้าลงจากค่าคาดการณ์ต่อหน่วยธุรกิจ 10% - ลดน้ำจากค่าคาดการณ์ต่อหน่วยธุรกิจ 3%	คณะทำงานอนุรักษ์พลังงาน/กองกลาง.(กกล)/กองซ่อมบำรุง (กบร.)	
		การป้องกันรักษาป่า <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำเส้นทางลาดตระเวนในพื้นที่เสี่ยง • การลาดตระเวนคุ้มครองพื้นที่ป่าและการลักลอบการกระทำผิดตามกฎหมาย • การตรวจสอบ การจัดทำแนวเขตสถานีฯ และระบบฐานข้อมูลในระบบภูมิสารสนเทศ • จัดหามอเตอร์ไซค์วิบากเพื่อการลาดตระเวนคุ้มครองพื้นที่ป่าและการลักลอบการกระทำผิดกฎหมาย • 	←→					- มีเส้นทางลาดตระเวนระยะทางไม่น้อยกว่า 20 กิโลเมตร มีแนวเขตสถานีที่แน่นอนและมีมอเตอร์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการลาดตระเวนอย่างน้อย 2 คัน	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสะแกราช (สสส.)	
		การป้องกันและควบคุมการลุกลามของไฟป่า <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำแนวกันไฟในป่าเต็งรัง • การลดเชื้อเพลิงและกำจัดเชื้อเพลิง • จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ดับไฟป่า 	←→					มีแนวกันไฟระยะทางไม่น้อยกว่า 12 กิโลเมตร มีการป้องกันและควบคุมไฟป่าไม่ให้เกิดความรุนแรงจนเกิดความเสียหายจ่อระบบนิเวศ	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสะแกราช (สสส.)	
14. Life below water	Responsibility	โครงการอนุรักษ์พันธุ์สาหร่าย และสายพันธุ์จุลินทรีย์	←→					- ความครบถ้วนของฐานข้อมูลทรัพยากรชีวภาพ จำนวน 2,000 ข้อมูล - มีจำนวนสายพันธุ์จุลินทรีย์/สาหร่าย ได้รับการอนุรักษ์เพิ่มขึ้นทุกปี	ศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ (ศคช.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
15. Life on land	Responsibility	การวิจัยด้านนิเวศวิทยา/ความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ป่าสะแกราช						- มีโครงการวิจัยด้านนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างน้อยปีละ 4 เรื่อง	สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสะแกราช (สสส.)	
16. Peace justice and Strong institution	Participation / Value Creation	โครงการเปิดบ้าน วว. เชิญผู้แทนชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียงเข้าเยี่ยมชม วว. และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกัน						- ได้ข้อเสนอแนะจากรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม และการรับฟังความคิดเห็นเพื่อเสนอฝ่ายบริหารในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี	คณะทำงาน CSR	
		โครงการเพิ่มช่องทางการสื่อสารกับชุมชน โดยจัดช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารตลอด 24 ชม. โดยผ่านระบบตัวเลข 4 หลัก/ระบบ Call Center และจัดทำแบบสำรวจทุกครั้งในการจัดกิจกรรม CSR เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป							- ได้ช่องทางการสื่อสารอย่างน้อย 3 ช่องทาง / ปี	กองประชาสัมพันธ์(กปส.)/ กองบริการธุรกิจนวัตกรรม (กบน.) / คณะทำงาน CSR
	Ethics	อบรมและส่งเสริมการดำเนินโครงการวิจัยภายใต้ 1) มาตรฐานจริยธรรม 2) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง - พรบ. คุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 - พรบ. ป่าสงวนแห่งชาติพ.ศ. 2507 - พรบ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 - พรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 - (ร่าง) พรบ. ความปลอดภัยทางชีวภาพ พ.ศ. - พรบ. คุ้มครองพรรณพืช พ.ศ. 2540 3) มาตรฐานต่าง ๆ - การบริการด้านวิศวกรรม (อยู่ระหว่างทำเทคนิคพิจารณา) - ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2008/2015 - มาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ - มาตรฐานเครื่องมือแพทย์ - มาตรฐาน GLP/GMP						- เกิดข้อผิดพลาดจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ไม่เกิน 5 ราย/ปี	นักวิจัย/กองกฎหมาย/ สถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสะแกราช (สสส.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
		4) อนุสัญญา (Convention) <ul style="list-style-type: none"> - อนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ (Convention on Biological Diversity, CBD) - อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change Commission, UNFCCC) - อนุสัญญาว่าด้วยพื้นที่ชุ่มน้ำ (Ramsar Convention on Wet lands) - อนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (Convention on International Trade of Endangered Species of Wild Fauna and Flora, CITES) 5) Man and Biosphere Reserve Programme ของ UNESCO								
	Ethics, Transparency, Equitable Treatment	โครงการสร้างความตระหนัก <ul style="list-style-type: none"> ● ให้ความรู้ ETE ให้แก่บุคลากรทั้ง 4 กลุ่ม โครงการจัดทำคู่มือการกำกับดูแลที่ดี <ul style="list-style-type: none"> ● คู่มือ ETE ด้านทรัพยากรบุคคล โครงการใช้ดิจิทัลในการเผยแพร่และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสำหรับทุก Stakeholder <ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำการเข้าถึงด้วยระบบดิจิทัล โครงการบูรณาการระบบงานภายในกับแนวทาง ITA <ul style="list-style-type: none"> ● ใช้ดิจิทัลมาพัฒนาความโปร่งใสของระบบจัดซื้อจัดจ้าง 	←	←	←	←	←	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากร ว.กระทำผิดจรรยาบรรณ ไม่เกิน 5 ราย/ปี - จัดทำคู่มือการกำกับดูแลแล้วเสร็จตามกำหนด - ภายในเดือนมกราคม-มีนาคม 2560 จำนวน 200 เล่ม - เพิ่มช่องทางการเผยแพร่และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสำหรับ Supplier - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย มีความเท่าเทียมกันและน่าเชื่อถือ ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องความไม่เท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายข้อร้องเรียนในทุกปีเป็นศูนย์ - สามารถเผยแพร่และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศตามข้อกำหนดตามแนวทางการประเมิน ITA ได้ทันตามกำหนดเวลา - การประเมินความโปร่งใส (ITA) ติดอันดับ 1-10 ภายใน 5 ปี 	ฝ่ายบริหาร/สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) / กองพัฒนาบุคคล (กพค.) / สำนักดิจิทัลและสารสนเทศ (สทส.) / กองพัฒนาระบบดิจิทัล (กพท.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			2560	2561	2562	2563	2564				
	Accountability	การรายงานผลการดำเนินงานโดย TMI ทุกไตรมาส	←					→	ส่งผลการรายงานผลการดำเนินงานโดย TMI ทุกไตรมาส	ทุกหน่วยงาน	
17. Partnerships for the goal	Responsibility / Value Creation	สร้างเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	←					→	-มีโครงการภายใต้ความร่วมมือด้านการวิจัยศูนย์เชี่ยวชาญละ 2 โครงการ แบ่งเป็นภายในประเทศ 1 โครงการ และต่างประเทศ 1 โครงการ ทั้งหมด 16 โครงการ/ปี	กองติดตามและประเมินผล(กตป.)/กองบริการธุรกิจนวัตกรรม (กบน.)/กองวิเทศสัมพันธ์ (กอส.)	
18. การบริหาร/การจัดการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายใน - ภายนอกองค์กร	Equitable Treatment	ด้านทรัพยากรบุคคล การบริหาร/การจัดการของผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (ด้านทรัพยากรบุคคล) อย่างเท่าเทียมกัน <ul style="list-style-type: none"> ศึกษาเพื่อจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าภายใน วว. จัดพื้นที่ให้ครอบครัวพนักงาน/ลูกจ้างชายของเพื่อเพิ่มรายได้ 	←					→	- ผลการศึกษาได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงานภายในไตรมาสที่ 2 - สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างน้อย 1 ขั้นตอน - สามารถดำเนินการได้เป็นรูปธรรมภายในเดือนเมษายน 2560 - จำนวนครอบครัวพนักงาน/ลูกจ้างเข้าร่วมไม่น้อยกว่า 10 ครอบครัว	ฝ่ายบริหาร/สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.)/กองพัฒนาบุคคล(กพค) / กองบริการธุรกิจนวัตกรรม (กบน.)	
		ด้านการตลาด (การประเมินความพึงพอใจ : Satisfactory assessment) การสำรวจความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความภักดีของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และการให้บริการของวว. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการให้บริการของวว. ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า โดยแบ่งกลุ่มลูกค้าเป็น 3 กลุ่มคือ <ol style="list-style-type: none"> กลุ่มลูกค้าเชิงพาณิชย์ กลุ่มลูกค้าเชิงสังคม กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ลูกค้ากลุ่มที่ 1 และ 2 ประกอบด้วย ลูกค้าปัจจุบัน ลูกค้าอดีต และลูกค้าในอนาคต)	←					→	1) รายงานการสำรวจความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความภักดีของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และการให้บริการของ วว. 1 เล่ม ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการให้บริการของวว. 1.2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการให้บริการของวว. 1.3 ความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการให้บริการของวว. 1.4 ความภักดีเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการให้บริการของวว. 1.5 ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบของผลิตภัณฑ์ในอนาคตและการให้บริการของ วว. 1.6 ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคตของลูกค้า 	กองบริการธุรกิจนวัตกรรม (กบน.)	

นโยบาย	หลัก CG	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2560	2561	2562	2563	2564			
								<p>1.7 เปรียบเทียบความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความภักดีของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และการให้บริการของวว. กับปีที่ผ่านมา</p> <p>1.8 ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับการให้บริการที่จะมุ่งสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าวว.</p> <p>2) แผนงาน/กิจกรรม การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าวว. จากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจลูกค้า</p>		
19. การติดตามตรวจสอบภายใน	Equitable Treatment /Transparency	การตรวจสอบภายใน 1. การตรวจสอบการบริหาร 2. การตรวจสอบการดำเนินงาน 3. การตรวจสอบทางการเงิน การบัญชี 4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	←	→				-ปฏิบัติงานตรวจสอบเสร็จสิ้นและออกรายงาน 1 ฉบับ ภายใน 40 วัน หลังสิ้นไตรมาส ตามข้อกำหนด KPI	สำนักตรวจสอบภายใน (สตส.)	
20. การควบคุมภายใน	Equitable Treatment /Transparency	การดำเนินงานตามระบบควบคุมภายใน	←	→				ควบคุมภายในตามแผนงานที่กำหนด และมีการติดตามผลรายไตรมาส รวม 4 ครั้งต่อปี	สำนักบริหารการคลัง (สคค.)	
21. การบริหารความเสี่ยง	Accountability/ Equitable Treatment	การกำกับการดำเนินงานเพื่อป้องกันและควบคุมไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 1. การดำเนินงานในพื้นที่ วว. ลำตะคอง 2. การดำเนินงานโครงการ เอทานอลในพื้นที่ 3. การดำเนินงาน ณ วว. เทคโนโลยีธานี 4. การดำเนินงาน ณ นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ	←	→				- รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ 4 เรื่องต่อปี	สำนักยุทธศาสตร์วิสาหกิจ (สยศ.)	
22. การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย	Equitable Treatment	การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย 1.1 จัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัย ห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน มอก.2677-2558 1.2 การดำเนินงานตามแผนความปลอดภัยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	←	→				<p>- รายงานผลรายไตรมาส รวม 4 ครั้งต่อปี</p> <p>- รายงานผลรายไตรมาส รวม 4 ครั้งต่อปี</p>	ฝ่ายบริหาร /สำนักบริการกลาง (สบก.)	

ส่วนที่ 6 การกำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

: จริยธรรมและจรรยาบรรณของ คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน วว.

6.1 มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของ คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 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 พ.ศ. 2550

ปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงปรับปรุงคู่มือมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหาร และพนักงาน วว. เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2551 เป็นข้อบังคับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหาร และพนักงาน วว. พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 โดยมีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ กวท. ผู้บริหารและพนักงาน ดังต่อไปนี้

6.1.1 ความหมายของมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสถานภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายในโดยรู้ได้เฉพาะตน และการถือเอาหลักเทียบเคียงทางความประพฤติ ปฏิบัติ หรือการแสดงออกทางกริยาที่ควรประพฤติ ซึ่งคนในสังคมนั้น องค์กรนั้น หรือหน่วยงานนั้นยอมรับนับถือกันมา หรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมา และประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่าข้อความประพฤติอะไรเป็นสิ่งดีสิ่งชั่ว อะไรถูก อะไรผิด อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

6.1.2 ความหมายของจรรยาบรรณ

จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมอันเหมาะสมในการประกอบอาชีพ ประมวลไว้เป็นหลักให้ยึดถือปฏิบัติเพื่อรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติภูมิของตนเองและหน่วยงาน

6.1.3 ค่านิยม (Core Value) ตามหลักมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

ข้อ 4/1 คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในค่านิยมตามหลักมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม อันเป็นค่านิยมหลัก มีดังนี้

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (4) การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

- (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

6.1.4 มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

ข้อ 5 คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม อันเป็นค่านิยมหลัก ดังนี้

- (1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดมั่นในหลักวิชาการและความชอบธรรม
- (2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง โดยมีความรับผิดชอบและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเต็มสติกำลัง
- (3) มีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดยยึดหลักประสานสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม
- (4) ยึดมั่นในระบบคุณธรรม มีความหนักแน่นมั่นคงในจรรยาบรรณวิชาชีพ และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
- (5) ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับฐานะ เคารพตนเองและเสียสละ
- (6) รักษาชื่อเสียงของสถาบัน และเกียรติภูมิของตนเอง

6.1.5 จรรยาบรรณของคณะกรรมการและผู้บริหาร

ข้อ 11 คณะกรรมการ ผู้บริหาร ต้องรักษาจรรยาบรรณของผู้บริหารที่สถาบันกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นผู้บริหารที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับของสถาบัน ตลอดจนการตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจและเป็นธรรม
- (2) ต้องบริหารสถาบันด้วยความระมัดระวัง โดยประยุกต์ความรู้และทักษะ การบริหารจัดการอย่างสูงสุดความสามารถ
- (3) ต้องหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนบุคคลต่อผลประโยชน์ของสถาบัน
- (4) ต้องบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐ สถาบัน และพนักงาน
- (5) ต้องไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทบกับสถาบัน
- (6) ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับพนักงานอย่างเคร่งครัด
- (7) เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานตามแนวทาง เรื่องจริยธรรมในการกำกับดูแลกิจการของสถาบันที่ดี
- (8) ดูแลการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน
- (9) ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน
- (10) ดูแลการแต่งตั้งและโยกย้าย รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษพนักงาน ด้วยความเป็นธรรมและสุจริตใจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานนั้นๆ
- (11) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสพนักงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- (12) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางวิชาการของพนักงาน
- (13) บริหารงานโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรมซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน

(14) ชี้แจงให้พนักงานเข้าใจในเรื่อง จรรยาบรรณและบทบาทซึ่งพนักงานสามารถปฏิบัติได้เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

(15) เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแจ้งเรื่องเมื่อมีการกระทำผิดกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของสถาบัน

(16) ส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีคุณธรรม

6.1.6 จรรยาบรรณของพนักงาน

ข้อ 14 พนักงานต้องรักษาจรรยาบรรณของพนักงานที่สถาบันกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นพนักงานที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ต้องยึดมั่นในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองและสถาบัน
(2) มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของสถาบัน
(3) ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมและอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม
(4) ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจังและเต็มความสามารถ เพื่อให้งานลุล่วงตามวัตถุประสงค์ด้วยดีและรวดเร็ว

(5) ให้บริการแก่บุคคลภายนอกด้วยความรวดเร็ว ซอບธรรม เสมอภาค โดยมีมนุษยสัมพันธ์อันดี
(6) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
(7) ช่วยกันดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของสถาบันอย่างประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด

(8) พัฒนาทักษะทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6.1.7 การขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 19 คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน พึงละเว้นการกระทำที่อยู่ในข่ายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

(1) การหาประโยชน์ให้ตนเอง ได้แก่ การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้อื่นหรือตนเองได้รับผลประโยชน์

(2) การรับผลประโยชน์ ได้แก่ การรับสินบนหรือของขวัญจากบุคคลอื่นอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(3) การใช้อิทธิพล ได้แก่ การเรียกร้องผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

(4) การใช้ทรัพย์สินของสถาบันเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ได้แก่ การนำเอาทรัพย์สินของสถาบัน ไปใช้เพื่อเอื้อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น

(5) การใช้ข้อมูลลับของสถาบัน ได้แก่ การนำเอาข้อมูลลับของสถาบันไปเปิดเผย เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น

(6) การรับงานนอก ได้แก่ การนำเอางานนอกเหนืองานของสถาบันที่ตนรับผิดชอบมาทำในเวลาปฏิบัติงานปกติ

(7) การทำงานหลังออกจากตำแหน่ง ได้แก่ การไปทำงานหลังออกจากสถาบันไปแล้ว โดยนำเอาความรู้ ข้อมูลของสถาบันหรืออิทธิพลของสถาบัน เพื่อผลประโยชน์ในการทำงานของตนโดยไม่ชอบธรรม