

**เรื่อง ลูกจ้างที่ สวก. จัดจ้างถือเป็นลูกจ้าง**  
**ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่**  
**ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๐๓๘๖ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓**

**ประเด็นข้อหาหรือ**

สำนักคุ้มครองแรงงานมีหนังสือที่ รง ๐๕๐๓/๐๖๓๖๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๒ เสนอความเห็นต่ออธิบดีผ่านผู้อำนวยการกองนิติการ กรณีสำนักงาน [REDACTED]

[REDACTED] ขอหารือข้อกฎหมายในประเด็น ดังนี้

๑. ลูกจ้างที่ [REDACTED] จัดจ้างถือเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๒. หากลูกจ้างของ [REDACTED] เป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ สวก. ต้องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลสำหรับลูกจ้างเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติใช้หรือไม่ หากไม่ได้กำหนดไว้ต้องถือปฏิบัติอย่างไร

๓. หาก สวก. กำหนดให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเช่นเดียวกับ เจ้าหน้าที่ แต่ให้ได้รับเฉพาะลูกจ้างเท่านั้น ไม่หมายความว่าถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร จะเป็นการกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

**ข้อเท็จจริง**

๑. [REDACTED] เรียกชื่อโดยย่อว่า [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานของรัฐและมีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง [REDACTED] (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นองค์การมหาชนภายใต้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. [REDACTED] บริหารและดำเนินกิจการโดยคณะกรรมการบริหาร [REDACTED] คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการ [REDACTED] ในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

๒.๒ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้าง

๒.๓ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

๓. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นและประกาศใช้เพื่อให้มีการจัดระบบบริหารแนวใหม่สำหรับภารกิจบริการสาธารณะของรัฐ ที่มีลักษณะเฉพาะในบางกรณีให้มีความคล่องตัวและมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรและบุคลากร

ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจฝ่ายบริหารสามารถจัดตั้งหน่วยงานบริหารเป็นองค์การมหาชนที่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจได้ โดยกิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๔. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง [REDACTED] (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ ตราขึ้นและประกาศใช้เพื่อจัดตั้งสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตรขึ้นเป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานวิจัย และนักวิจัยด้านการเกษตรและจัดระบบการบริหารงานให้สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระคล่องตัว เพื่ออำนวยความสะดวกและทรัพยากรของรัฐให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๕. ผู้ปฏิบัติงานของ [REDACTED] ประกอบด้วย

๕.๑ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

๕.๒ ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

๕.๓ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาช่วยปฏิบัติงานของสำนักงานเป็นการชั่วคราว

๖. [REDACTED] ได้ดำเนินการจัดจ้างบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้าง โดยทำสัญญาจ้างไม่เกิน ๑ ปี ไม่มีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างจะขออนุมัติผู้อำนวยการจ้างบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งจะเป็นลูกจ้างคนเดิมที่เคยจ้างแล้ว โดยจะทำสัญญาจ้างใหม่ ระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๑ ปี และตั้งแต่ [REDACTED] มีการจัดจ้างลูกจ้าง [REDACTED] ได้จดทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จนกระทั่งได้รับทราบการตอบข้อหารือของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ได้ตอบข้อหารือของสถาบันบริหาร [REDACTED] (องค์การมหาชน) หรือ [REDACTED] ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๘/๑๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๑ ซึ่งสรุปในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ว่า องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ ไม่อาจขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติว่า กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ดังนั้น [REDACTED] จะต้องยกเลิกการจดทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และต้องจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวมทั้งผู้อำนวยการในรูปอื่นที่ไม่ใช่ค่าประกันสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ จากการตอบข้อหารือดังกล่าวข้างต้น [REDACTED] จึงต้องยกเลิกการจดทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ให้แก่ลูกจ้างของ สวก. และอยู่ระหว่างการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลสำหรับลูกจ้าง สวก. ซึ่งได้มีปัญหาที่จะขอหารือเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

## ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

๒. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๗๕ อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

๓. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๖ ให้องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๒๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลองค์การมหาชนให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานขององค์การมหาชน

(๒) อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงินขององค์การมหาชน

(๓) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือนค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

(ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนรวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างขององค์การมหาชน

(ง) การบริหารและจัดการการเงิน การหักสุ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน

(จ) การจัดสวัสดิการและประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

(ฉ) ขอบเขตอำนาจหน้าที่และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

(๔) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกำหนด

มาตรา ๓๘ กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และ

กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ต้องได้รับประโยชน์ทดแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๔. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงาน [REDACTED]

พ.ศ. ๒๕๕๖

มาตรา ๑๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลสำนักงานให้ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจเช่นว่านี้รวมถึง

ฯลฯ

(๓) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสำนักงาน ในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ข) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การถอดถอนวินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้าง

ฯลฯ

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ฯลฯ

มาตรา ๓๑ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานมีสามประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง จากงบประมาณของสำนักงาน

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งสำนักงานจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาช่วยปฏิบัติงานของสำนักงานเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา ๓๔

๕. ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตรว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“ เจ้าหน้าที่ ” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง จากงบประมาณของสำนักงาน แต่ไม่หมายความรวมถึงผู้อำนวยการ เว้นแต่ข้อความในข้อบังคับนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

“ ลูกจ้าง ” หมายความว่า ผู้ที่สำนักงานทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานเป็นการชั่วคราวโดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดที่แน่นอน

## ความเห็นสำนักคุ้มครองแรงงาน

นอกจากบทบัญญัติตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งยกเว้นไม่ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บางส่วนหรือทั้งหมดกับ นายจ้างหรือกิจการประเภทหนึ่งประเภทใดแล้ว ยังมีกิจการหรือองค์การที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย เฉพาะที่พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การหรือกิจการดังกล่าว กำหนดยกเว้นไว้ว่าองค์การหรือกิจการนั้น ไม่อยู่ในบังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั้งหมดหรือบางส่วน ในกรณีที่มิใช่บทบัญญัติ ของกฎหมายพิเศษดังกล่าวกำหนดว่ากิจการใดไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงาน ก็มีความหมายว่ากิจการนั้นนายจ้าง ไม่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ นายจ้างในกิจการนั้นไม่ต้องกระทำการใดหรือ ต้องจ่ายเงินใดและลูกจ้างในกิจการนั้นจะไม่ได้รับการคุ้มครองหรือได้รับสิทธิใดตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วย แต่ถ้ากฎหมายพิเศษดังกล่าวระบุต่อไปว่า ผู้ปฏิบัติงานของกิจการดังกล่าวจะได้รับสิทธิประโยชน์ใดตามหรือไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างของกิจการนั้นก็จะต้องได้รับ สิทธิประโยชน์ เช่น มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้น และ ในการเรียกร้องสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในกิจการตามกฎหมายพิเศษเพื่อให้ได้สิทธิประโยชน์ดังกล่าว ผู้ปฏิบัติงานต้องเรียกร้องโดยอ้างบทบัญญัติของกฎหมายพิเศษดังกล่าวประกอบกับบทมาตราของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่วนขั้นตอนและวิธีการในการใช้สิทธิเรียกร้องนั้น หากกฎหมายพิเศษบัญญัติไว้เช่นไรก็ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัตินั้น ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น มีสถานะเป็นลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ย่อมมีสิทธินำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘

[REDACTED] เป็นองค์การมหาชนจัดตั้งขึ้น ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงาน [REDACTED] พ.ศ. ๒๕๔๖ ภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ใช่ส่วนราชการหรือ รัฐวิสาหกิจที่จะได้รับการยกเว้นไม่อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๔ แต่ได้รับยกเว้นตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน แต่ทั้งนี้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นสำนักงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นองค์การมหาชนจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะนำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับไม่ได้ การพิจารณาว่าบุคคลใดหรือผู้ปฏิบัติงาน ใดมีสถานะเป็นลูกจ้างขององค์การหรือหน่วยงานหรือไม่ จึงต้องพิจารณาตีความตามบทบัญญัติ และเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ใช้บังคับกับองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ หากกฎหมายดังกล่าว ไม่ได้บัญญัตินิยามความหมายคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ ต้องพิจารณาว่าคู่สัญญา มีนิติสัมพันธ์ ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

หรือไม่ สำหรับแนวทางการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับลูกจ้างที่ถูกต้องและเหมาะสมนั้น [REDACTED] ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาการวิจัยเกษตร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ และระเบียบ ข้อบังคับ ที่ออกตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งนี้ในส่วนประโยชน์ตอบแทน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) ต้องจัดให้ผู้أำนวยการเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

#### แนวคำตอบ

[REDACTED] จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนกำหนดให้ห้องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคล และมาตรา ๓๘ กำหนดให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ผู้أำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน [REDACTED] จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ ดังกล่าวมา ดังนั้น ในประเด็นปัญหาที่ [REDACTED] หรือว่า ลูกจ้างที่ [REDACTED] จัดจ้างถือเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่ หากลูกจ้างของ [REDACTED] เป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ สวก. ต้องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลสำหรับลูกจ้างเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติใช่หรือไม่ หากไม่ได้กำหนดไว้ต้องถือปฏิบัติอย่างไร และหาก [REDACTED] กำหนดให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ แต่ให้ได้รับเฉพาะลูกจ้างเท่านั้น ไม่หมายความถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร จะเป็นการกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่อย่างไร นั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายลำดับรองซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ ซึ่งไม่ใช่กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น [REDACTED] ควรหารือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบกฎหมายดังกล่าว

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX