

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้ศึกษาถึงองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนและเป็นองค์กรของรัฐประเภทที่สาม โดยมีเนื้อหาและวิธีดำเนินการกิจในการจัดทำบริการสาธารณะแตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐในรูปแบบดั้งเดิม อีกทั้งมีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวสูงในการบริหารและการดำเนินงานทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงานทั่วไป ระบบงบประมาณและการบริหารการเงิน การคลัง และระบบการบริหารงานบุคคล อันเป็นการมุ่งเน้นเฉพาะด้านองค์กรและความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐเท่านั้น มิได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน ในฐานะทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าและมีส่วนโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ขององค์การมหาชน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและอาชีพ รวมทั้งเป็นแนวทางในการคุ้มครองสิทธิเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนให้ได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น โดยเสนอแนวคิดในการมีองค์กรแรงงานในองค์การมหาชน แต่ไม่ก้าวล่วงไปในรูปแบบและรายละเอียดขององค์กรแรงงานดังกล่าว

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 38 ได้กำหนดให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน 4 ฉบับ โดยเฉพาะกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่า “ระบบความสัมพันธ์ทางแรงงานระหว่างรัฐกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่รัฐกำหนดไว้ในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์” จึงเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนไม่สามารถรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรแรงงานในองค์การมหาชนได้ อีกทั้งบทบัญญัติดังกล่าวไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะโดยการปรับปรุงแก้ไข มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ให้เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนสามารถรวมกลุ่มเป็นองค์กรแรงงานในองค์การมหาชน และออกกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในองค์การมหาชน เพื่อคุ้มครองสิทธิเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนไว้เป็นพิเศษ ตามหลักการสากลและบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

This thesis consists of a study on public organizations according to the Act for Public Organizations of 1999. A public organization belongs to the third category of state agencies. In terms of the provision of public service, its essence and operational mode is different from that of government or state enterprises which can be considered old-style government agencies. It is also independent and highly flexible in terms of administration and implementation in the areas of general administration, budget system, financial and monetary administration, and personnel administration. It only focuses on the organizational efficiency and cost-effectiveness of state functions and pays no attention to the significance of personnel in such public organizations. These people are valuable human resources that have a direct value and contribute to the direct outcome of such public organizations in accordance with their

stated objectives. Therefore, it is necessary to find legal measures to protect the rights of personnel in public organizations in order to safeguard their work and their profession. These will also serve as guidelines for the protection of the rights of personnel in public organizations, the aim being to attain a higher degree of fairness. The idea to establish staff unions in public organization is hereby proposed without delving further into the establishment of the format and the details pertaining to such labor-related unions.

The study shows that Section 38 of the Act for Public Organizations of 1999, stipulated that public organization activities do not fall under the jurisdiction of the four labor-related laws, particularly the labor relations law, which provides for the fundamental idea that “the labor relations system between the state and officials of the state is a relationship according to the law and regulations. It is not in the form of the employer-employee labor relationship defined by the state in the labor relations law”. This results in the fact that staff members of public organizations are unable to band together to form labor unions in public organizations. Such provisions are not in line with the Convention of the International Labor Organization and the supreme law of the country.

Given the above-mentioned reasons, the author would like to recommend that Section 38 of the Act on Public Organizations of 1999 be amended to allow staff members of public organizations to establish labor union in public organization. A law on labor relations in public organizations should be promulgated to provide special protection regarding the rights of staff members in public organizations, ensuring that it is in line with international principles and the provisions contained in the constitution.