

องค์การมหาชนจะต้องมีความเป็นอิสระในการกำหนดระบบบริหารงานบุคคลของตนเอง

วิทยานิพนธ์นี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาโครงสร้างทางกฎหมายของระบบบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชนไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยใช้กรณีศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)(สมศ.) และศึกษาเปรียบเทียบระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐไทยในระบบราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อเสนอแนวคิดในการแก้ไขและจัดระบบบริหารงานบุคคลต่อไป

ผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่าระบบบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชนอยู่ภายใต้กรอบทางกฎหมายและยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ โดยยังมีข้อบกพร่องทางกฎหมาย ได้แก่ ปัญหานิติสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนภายใต้กรอบระบบบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ความไม่เพียงพอของบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ไม่อาจกำหนดกรอบมาตรฐานกลางด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ รวมทั้งข้อบกพร่องด้านการประกันสิทธิและการระงับข้อพิพาทของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ส่งผลให้เกิดความต้อกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอื่นในส่วนของราชการและรัฐวิสาหกิจ ในหลายๆประการ

จึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยกำหนดกรอบมาตรฐานกลางด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเพียงพอและสร้างความชัดเจนในเรื่องสถานภาพ สิทธิและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนอย่างถูกต้องและเป็นธรรม และมีความทัดเทียมกับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้้องค์การมหาชน คือ Employer of choice ต่อไป

The public organizations must have the freedom to set their own personnel administration system.

This thesis analyzes public personnel administration in a study of the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization)(ONESQA) in accordance with law structure by comparing the system of the public organization case with those of Civil Bureau and State Enterprises. The research intends to propose some strategies to improve and direct the personnel administration of the public organization at some point.

From the comparative study, the public organizations have the freedom to set their own personnel administration system under the laws and the new public management. However there are legal problems in the public personnel administration as follows: the legal status of the officers, the inadequate of the public personnel provisions of the law on public organization and the lack of the protection of the right in the due process principle of its personnel administration process compared to Civil Bureau and State Enterprise

The thesis presents the solutions to the public personnel administration in the public organization by amendment to the law on public organization to the improvement of the minimum standards in the public personnel administration and to advocate a public organization as "Employer of choice", the unequal entitlements of personnel administration process compared to Civil Bureau and State Enterprise as well as other state and private sectors should be appropriately improved.