

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาทางกฎหมายในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
คำสำคัญ	การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล
ชื่อนักศึกษา	ประจิม มงคลสุข
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียววิเศษ รองศาสตราจารย์ สุวิทย์ นิ่มน้อย
ระดับการศึกษา	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2553

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษาโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติสถานศึกษายังขาดความมีอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้ทำการศึกษาเพื่อให้ทราบว่ามีการกระจายอำนาจดังกล่าวไปสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริงตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดไว้หรือไม่

ผลการศึกษาพบว่า การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาตำแหน่งข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่มีการกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษา โดยที่อำนาจดังกล่าวยังอยู่ที่องค์กรและผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป อีกทั้งการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่มีการกระจายอำนาจทั้งหมด สถานศึกษามีอำนาจบางส่วน แต่อำนาจส่วนใหญ่ยังอยู่กับองค์กรและผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป นอกจากนี้การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลด้านการพิจารณาความดีความชอบ ยังไม่มีการกระจายอำนาจทั้งหมด สถานศึกษามีอำนาจเพียงเสนอความเห็น แต่อำนาจในการเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบยังเป็นอำนาจขององค์กรและผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัย ยังไม่มีการกระจายอำนาจทั้งหมด สถานศึกษามีอำนาจดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง ส่วนการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงมีอำนาจดำเนินการบางตำแหน่ง แต่ส่วนใหญ่อำนาจดำเนินการและอำนาจ

การพิจารณาลงโทษยังเป็นอำนาจขององค์คณะและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 26 และมาตรา 47 ให้อำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและสอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา และควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 53 ให้สถานศึกษามีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งทุกตำแหน่งในสถานศึกษา โดยอนุมัติคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจในการเห็นชอบการพิจารณาความดีความชอบทุกตำแหน่งในสถานศึกษา นอกจากนั้นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ให้สถานศึกษามีอำนาจดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงทุกตำแหน่ง โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Thesis Title	Legal Problems On Decentralization For Human Resource Management Of The Teacher And Educational Personnel
Keyword	Decentralization / Human Resource Management
Student	Prajim Mongkolsuk
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Sumeth Deoisres Associate Professor Suwit Nimnoi
Level of Study	Master of Laws
Faculty	Graduate School, Sripatum University Chonburi Campus
Year	2010

### ABSTRACT

The purpose of this research was study and analyzed of legal problems on decentralization for human resource management of the teachers and educational personnel and was documentary research. Although the Act of National Education specifies the decentralization of education administration to schools directly, schools lack of freedom and flexibility to deal with human resource management practically. This affects the effectiveness of human resource management of the teacher and educational personnel. Thus, the study was to study whether there was the real decentralization to schools as specified on the B.E.2542 Act of National Education or not.

The results of the study were. There was not any decentralization for human resource management in the aspect of position seeking of the teachers and educational personnel in schools. Such authority exists only in the board of directors at the office of educational service area level and over. There was not totally decentralization for human resource management in the aspect of serving as the official in schools. Schools has only partly authority. But most authority belongs to the board of directors at the office of educational service area level and over. There was not totally decentralization for human resource management in the aspect of goodness meditation in schools. Schools can only give suggestion. The acceptance authority still belongs to the board of directors at the office of educational service area level and over and there was not totally decentralization for human resource management in the aspect of discipline administration in schools. Schools deals only with the guilty which was not serious and with the serious guilty of some positions. Most discipline administration and punishment authority still belongs to the board

of directors at the office of educational service area level and over. The researcher's suggestions were: the B.E.2547 Act of Teacher and Educational Personnel Rule should be adjusted in the Section 26 and the Section 47 by letting the school committee to be authorized to manage the competitive examination for teachers and administrators to serve the position. The B.E.2547 Act of Teacher and Educational Personnel Rule should be adjusted in the Section 53 by letting schools to be authorized to manage the competitive examination for all positions to serve as the official under the approval of the basic educational school committee. The B.E.2547 Act of Teacher and Educational Personnel Rule should be adjusted by letting the school committee to be authorized to approve about goodness meditation of all positions in school. The B.E.2547 Act of Teacher and Educational Personnel Rule should be adjusted by letting the school to be authorized to deal with the serious guilty of all positions in school under the approval of the basic educational school committee.