

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
คำสำคัญ	การบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม/พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
นักศึกษา	อมรศักดิ์ โชติอัคคี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.วชิราภรณ์ พวงจินดา
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชากฎหมายมหาชน
คณะ	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2561

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด หลักการ และทฤษฎีทางกฎหมายมหาชนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของพนักงานส่วนตำบล และศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของต่างประเทศ และประเทศไทย รวมไปถึงศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของพนักงานส่วนตำบลตลอดจนเสนอแนะแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมกับประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน

จากการศึกษาพบว่า นับตั้งแต่มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของพนักงานส่วนตำบล พบว่า เกิดปัญหา 3 ประการ ดังนี้ประการแรก คือ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้อำนาจคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่พนักงานส่วนตำบล และพิจารณาวินิจฉัยในชั้นอุทธรณ์ ทำให้เป็นการใช้อำนาจที่ทับซ้อนกันในการออกคำสั่งทางปกครอง ประการที่สอง คือ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับระยะเวลาในกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลที่มีกรอบระยะเวลาที่กระชั้นชิดมากเกินไปไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประการสุดท้าย คือ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในขั้นตอนการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบลที่ไม่เปิดโอกาสให้คู่กรณีพิพาทสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ นั่นเอง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2558 โดยให้แยกผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องวินัยออกจากผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาสั่งลงโทษทางวินัยไม่ให้รวมอำนาจไว้ที่ผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียว และให้ขยายกรอบระยะเวลาในการอุทธรณ์ให้เหมาะสม รวมถึงการนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางปกครองเข้ามาใช้ในขั้นตอนการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างยั่งยืน สืบต่อไป

<b>THESIS TITLE</b>	LEGAL PROBLEMS ON PERSONNEL MANAGEMENT AND THE MORAL PROTECTION SYSTEM FOR EMPLOYEES OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION
<b>KEYWORDS</b>	PERSONNEL MANAGEMENT AND THE MORAL PROTECTION SYSTEM/EMPLOYEES OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION
<b>STUDENT</b>	AMONSAK CHOTAKKEE
<b>THESIS ADVISOR</b>	DR. WACHIRAPORN POUNGJINDA
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF LAWS PUBLIC LAW
<b>FACULTY</b>	SCHOOL OF LAW SRIPATUM UNIVERSITY
<b>YEAR</b>	2018

### **ABSTRACT**

This thesis aims to study basic information concepts, principles and public legal theories concerning personnel management and the moral protection system for employees of sub-district administration organization and study the laws of personnel management and the moral protection system for employees of sub-district administration organization in foreign countries and Thailand. Include analysis of legal problems on personnel management and the moral protection system for employees of sub-district administration organization. Also, study appropriate solutions to problems arising from the personnel management and the moral protection system for employees of sub-district administration organization to solve the problem.

The study found that since the enforcement of the law on personnel management and the moral protection system for employees of sub-district administration organization as 3 problems follow: Firstly, Legal problems on the power of Sub-Committee Staff Committee in Appeal by unlawfully disciplinary order. Chief Executive of Sub-District Administration Organization shall have the power to disciplined by unlawfully disciplinary order for the employees of sub-district administration organization and consider the appeal. Secondly, Legal problems related to the timing of appeals disciplined by unlawfully disciplinary order for the employees of sub-district administration organization

with too much time constraints are not sufficient to validate the facts in order to be appropriate. Finally, Legal problems on dispute settlement in complaint procedure for the employees of sub-district administration organization who do not allow the disputing parties to mediate the dispute.

Therefore, Thailand amended the Local Personnel Administration B.E. 2542 and Announcement of the Central Committee District Staff to standards of discipline, discipline and operation disciplinary by separating the disciplinary offender who were disciplined by unlawfully disciplinary order. But not including the power at the sole commander. And extend the time frame for the appeal. Include the administrative dispute resolution process in the petition process of employees of sub-district administration organization to resolve the problem.