

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) กำหนดบทนิยามของคำว่า “เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน 2) กำหนดแนวทางการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนของผู้ตรวจการแผ่นดินในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3) สร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการและข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดินในเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่สอบสวน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน นำไปใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเป็นการศึกษาวิจัยทางเอกสาร และมีขอบเขตการศึกษาเฉพาะคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดินในเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ปี 2543 จนถึงปี 2560 ในมาตรา 24 (3) มาตรา 24 (4) และมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. 2542 มาตรา 28 (3) มาตรา 28 (4) และมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2552

ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้ผลการวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดินในเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งที่เป็นเรื่องร้องเรียนในประเด็นที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน และมีข้อเท็จจริงทำนองเดียวกันนั้น คือ 1) การไม่กำหนดบทนิยามของเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2) ความไม่ชัดเจนของคำร้องเรียน 3) การไม่กำหนดแนวทางการวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ 1) กำหนดนิยามของคำว่า “เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” หมายถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดนโยบาย การออกกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคล การจัดองค์การในการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การสรรหา การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การให้ทดลองปฏิบัติงาน การโอน การย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การให้พ้นจากงาน การให้รางวัล บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเรื่องร้องเรียนอื่นตามมติของที่ประชุมผู้ตรวจการแผ่นดิน กำหนด 2) กำหนดแนวทางการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็น 2 ระยะ คือ (ก) ในระยะเปลี่ยนผ่าน ช่วงเวลา 3 ปี เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้ตรวจการแผ่นดิน หากเป็นเรื่องร้องเรียนที่ขอให้ตรวจสอบการกระทำที่เกี่ยวพันกับเรื่องการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัติ นอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ตรวจการแผ่นดินก็สามารถรับไว้พิจารณา ดำเนินการได้ (ข) ในระยะยาว หลังจาก 3 ปีผ่านไป ผู้ตรวจการแผ่นดินไม่สามารถรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ดำเนินการในทุกกรณี เว้นแต่เป็นเรื่องที่เข้าลักษณะตามมาตรา 36 (2) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2560 ส่วนท้าย คือ เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเกิดปัญหาจากกฎหมาย กฎ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่องร้องเรียน การบริหารงานบุคคล

Abstract

The objective of this study were to 1) define the term "Complaints regarding personnel management" in accordance with the Organic Act on Ombudsman, 2) offer the Ombudsmen and their office the guidelines for the entirely consistent consideration of complaints regarding personnel management, 3) acquire knowledge and gather information about the guidelines of the decision of the Ombudsman on complaints regarding personnel management, which might be beneficial for the investigation officers of the Office of the Ombudsman to effectively and efficiently proceed their cases. The study gave the related written and digital document analysis and the scope of the study involved only the decision of the Ombudsman on complaints regarding personnel management during the year 2000-2017 under Section 24(3), Section 24(4) and Section 30 of the Organic Act on Ombudsman 1999 (B.E. 2542), Section 28(3), Section 28(4) and Section 32 of the Organic Act on the Ombudsman (B.E. 2552).

The study indicated that decisions of the Ombudsman in the complaint regarding personnel management were dissimilar, in spite of the matter having the same factual issues, because of lack of definition of a complaint about personnel administration, the ambiguity of the complaint, and lack of guidelines for the consideration of complaints regarding personnel management.

According to the above findings, firstly, the term "Complaints regarding personnel management" should be defined as "complaints about the planning and formulation of policies, legislation, the imposition of rules and regulations, as well as guidelines for conducting personnel matters, the organization for personnel management, manpower planning, position and salary or wage rates determination, recruitment, selection, entrance examination, placement and appointment, job probation, job rotation and job transfer, training, performance appraisals, job promotion, a rise in salary, welfare management, disciplinary action, appeals and complaints, retirement, rewards and pension after being out of office, of all types and levels of state officers including other complaints in accordance with the resolution of the Ombudsman." Furthermore, guidelines for consideration of complaints regarding personnel management should be set up in 2 phases, namely (a) in the transition period of first 3 years, in order to comply with the policy of the Ombudsman, if a complaint regarding personnel management asking for investigation on action violating the law or exceeding the jurisdiction or authority, the Ombudsman can accept these complaints for consideration. (b) In the long term, after 3 years, the Ombudsman could not receive all complaints regarding personnel management for consideration, except matters that fall under Section 36(2) of the Organic Act on the Ombudsman 2017 (B.E. 2560). In other words, it is a complaint about personnel management, resulting from laws, regulations, or procedures.

Key words: Ombudsman, Complaints, Personnel management