

รายการอ้างอิง



ภาษาไทย

ณัฐชา มูลจินดา. ผู้อำนวยการส่วนบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา. สัมภาษณ์.
วันที่ 8 มกราคม 2551.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชมช่าง, 2546.

ปราโมทย์ โชติมงคล. ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา. สัมภาษณ์. วันที่ 19 ธันวาคม 2550.

ปรีชา เลิศกมลมาศ. รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
แห่งชาติ. สัมภาษณ์. วันที่ 17 มกราคม 2551.

ปานเทพ กล้าณรงค์ราญ. ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
สัมภาษณ์. วันที่ 26 ธันวาคม 2550.

ศรียาชา เจริญพานิช. เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา. สัมภาษณ์. วันที่ 20
ธันวาคม 2551.

ศุภชัย ยาวะประภาส. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท จุฑาทอง จำกัด, 2548.

ศาลรัฐธรรมนูญ. สำนักงาน. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2546.

สมชัย ธีระวันธ. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. สัมภาษณ์. วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2551.

สมชาติ เจศรีชัย. รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. สัมภาษณ์. วันที่ 4 กุมภาพันธ์
2551.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. HR ฝ่าวิกฤติ เพิ่มโอกาส : การพัฒนาระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จากยุคสมัยของเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน สีมา สีมานันท์ 2546-2548. กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด,
2548.

สิริพงษ์ พงษ์พานิช. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไปสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
สัมภาษณ์. วันที่ 30 มกราคม 2551.

สุพัฒตรา ลิ้มปะพันธุ์. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ. สัมภาษณ์. วันที่ 18 มกราคม 2551.

สุภางค์ จันทวานิช. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2549.

สุรพงษ์ เล็กมาลี. ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล.
 กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือน, 2548.

เสนห์ จามริก. ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. สัมภาษณ์. วันที่ 25 ธันวาคม 2550.

ภาษาอังกฤษ

- Bahlander George., Scot Snell, and Arthur Sherman, Managing Human Resources. 12th ed.
 South-Western College : Ohio, 2001.
- Beach, D. S. , Personnel : The Management of People at work. New York : Macmillan Press,
 1980.
- Michael Armstrong, Reward management : A Handbook of remuneration strategy and practice.
 London : Kogan Page, 2001.
- Louis R. Pondy, Richard J. Boland, Howard Thomas . Managing ambiguity and change.
 New York : Wiley, 1988.
- Mathis.R. L. & Jackson, J. H. , Human Resource Management. 9th ed. : Australia : South-Western
 College Publishing, 1999.
- Richard L. Daft, Organization Theory and Design. 4th edition. Singapore : West Publishing
 Company, 1992.
- R. Wayne Mondy and Robert Noe, Human Resource Management. 6th ed. New Jersey :Prentice
 Hall , 1996.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. ข้อมูลองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

1.1 คณะกรรมการการเลือกตั้ง¹

1.1.1 **ความเป็นมา** แต่เดิมการจัดการเลือกตั้งเป็นหน้าที่ของกองการเลือกตั้งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ต่อมาในการเลือกตั้งครั้งที่ 16 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2535 รัฐบาลของนายอานันท์ ปันยารชุน ซึ่งรับผิดชอบดำเนินการเลือกตั้ง ได้ตระหนักถึงปัญหาการซื้อขายเสียงที่มีอยู่ทั่วไป จึงแต่งตั้ง "คณะกรรมการติดตามและสอดส่องดูแลการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร" หรือที่รู้จักกันในชื่อ องค์กรกลาง เป็นหน่วยงานอิสระไม่มีผลประโยชน์ใดๆ กับการเลือกตั้ง ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงความสำคัญของการเลือกตั้ง และตรวจสอบการเลือกตั้งให้บริสุทธิ์ยุติธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อส่งเสริมการเลือกตั้งอย่างยุติธรรมในประเทศไทย โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวน 5 คน ซึ่งเลือกสรรโดยวุฒิสภา ดำรงตำแหน่งได้สมัยเดียวเป็นเวลา 7 ปี (ยกเว้นชุดแรก ดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 3 ปี 6 เดือน ตามเงื่อนไขใน พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง)

1.1.2 **องค์ประกอบของคณะกรรมการการเลือกตั้ง** คณะกรรมการการเลือกตั้ง มีวาระดำรงตำแหน่ง 7 ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงครั้งเดียวโดยจะ ประกอบไปด้วย ประธานกรรมการการเลือกตั้ง 1 คน และกรรมการการเลือกตั้ง 4 คน จะต้องเป็นผู้ซึ่งมีความเป็นกลางทางการเมือง และมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ โดยมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้ควบคุม ดำเนินการจัด หรือจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการออกเสียงประชามติให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม

1.1.3 **อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง** คณะกรรมการการเลือกตั้งมีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ ดังนี้

1) ควบคุมและดำเนินการจัด หรือจัดให้มีการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ ตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นไปโดยสุจริต และเที่ยงธรรม

2) ออกประกาศกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การปฏิบัติงาน ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งส.ส. และส.ว. กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่า

¹ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, คณะกรรมการการเลือกตั้ง, จาก <http://www.ect.go.th/newweb/th/ect/>

ด้วยพรรคการเมืองกฎหมายประกอบ รัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ และกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

3) มีคำสั่งให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ ปฏิบัติการทั้งหลายอันจำเป็นในการเลือกตั้ง

4) ออกข้อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้รับแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง และการออกเสียงประชามติ

5) ดำเนินการแบ่งเขตเลือกตั้งสำหรับการเลือกตั้งที่ใช้วิธีการแบ่งเขตเลือกตั้ง และจัดให้มีบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

6) สืบสวนสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริงและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาหรือข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

7) สั่งให้มีการเลือกตั้งใหม่หรือออกเสียงประชามติใหม่ในหน่วยเลือกตั้งหนึ่งหรือทุกหน่วยเลือกตั้ง หรือ สั่งให้มีการนับคะแนนใหม่เมื่อ มีหลักฐานอันควรเชื่อได้ว่าการทุจริตการเลือกตั้ง

8) เพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง และดำเนินคดีอาญากับผู้สมัคร หัวคะแนน และผู้เกี่ยวข้อง (ให้ใบเหลือง หรือ ใบแดง)

9) การดำเนินคดีในศาลเกี่ยวกับความผิดการเลือกตั้งหรือพรรคการเมือง

10) ประกาศผลการเลือกตั้งหรือการออกเสียงประชามติ

11) มีอำนาจแจ้งพนักงานสอบสวน เพื่อดำเนินการสอบสวนและให้มีอำนาจฟ้องคดีต่อศาล ไม่ว่าในเรื่องทางแพ่ง หรืออาญา หรือทางปกครอง แก่ผู้กระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ตลอดจนให้ชดใช้ค่าเสียหาย ในการเลือกตั้งใหม่แก่ผู้ถูกใบแดง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

12) การรับรองและการแต่งตั้งผู้แทนองค์กรเอกชนเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบการเลือกตั้ง

13) ดำเนินการหรือประสานงานกับหน่วยราชการ ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือสนับสนุนองค์กรเอกชน ในการให้การศึกษาแก่ประชาชน เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตามมาตรา 327 (3) ของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ระบุว่าหน้าที่ของ กกต. คือการให้การศึกษาแก่ประชาชนเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

14) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและข้อสังเกตเสนอต่อรัฐสภา

15) ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

1.1.4 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง และรองเลขาธิการทำหน้าที่ช่วยเหลือในการควบคุมดูแลการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสามารถรองรับนโยบายของคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ โดยมีอำนาจหน้าที่ การบริหารงานในสำนักงาน และการจัดแบ่งโครงสร้าง คือ

1) อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้งและนายทะเบียนพรรคการเมือง ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งและนายทะเบียนพรรคการเมือง

1.2) ศึกษาและสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเลือกตั้ง การออกเสียงประชามติและการพัฒนาพรรคการเมือง

1.3) เผยแพร่วิชาการและให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.4) รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือการออกเสียงประชามติ ผู้มีอำนาจหน้าที่ดูแลและรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผู้เลือกตั้ง พรรคการเมืองหรือบุคคลอื่นใด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.5) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

2) การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงาน และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้รับการแต่งตั้งจากประธานกรรมการการเลือกตั้ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้แทนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เกี่ยวกับกิจการของสำนักงาน เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการฝ่าย และผู้ดำรงตำแหน่งที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น รวมถึงพนักงาน ลูกจ้างในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และมติของคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีรองเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้ช่วยสั่งงานในหน้าที่รับผิดชอบ 5 ด้าน คือ ด้านกิจการบริหารกลาง

ด้านบริหารงานเลือกตั้ง ด้านกิจการการมีส่วนร่วม ด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินิจัย และ ด้านกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ

2.1) การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ หน่วยงานส่วนกลางและ หน่วยงานส่วนภูมิภาค

2.1.1) หน่วยงานส่วนภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและอยู่ในการกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด โดยมีผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด โดยมีเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมี 2 ส่วนงาน คือ

(1) คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ประกอบด้วยประธานกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด 1 คน และกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด 4 คนมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ.2541 ดังนี้

(1.1) อำนาจการการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติที่กระทำภายในจังหวัดนั้น

(1.2) เสนอแนะการแบ่งเขตเลือกตั้งสำหรับการแบ่งเขตเลือกตั้งสำหรับการเลือกตั้งที่ใช้วิธีการแบ่งเขตเลือกตั้งต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง

(1.3) รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งหรือผู้มีสิทธิออกเสียงประชามติ

(1.4) เสนอแนะต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งหรือการออกเสียงประชามติ ตามที่กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ หรือกฎหมายว่าด้วย

(1.5) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งหรือการออกเสียงประชามติ

(2) ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด (ผอ.กต.จว.) เป็นพนักงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศระเบียบ

ข้อกำหนดและมติของคณะกรรมการการเลือกตั้ง รวมถึงการปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมอบหมายหรือมีคำสั่ง

นอกจากนั้นในโครงสร้างของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดจะมีการแบ่งส่วนงานภายในเป็น 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มงานจัดการเลือกตั้ง กลุ่มงานสนับสนุนการเลือกตั้ง

2.1.2) หน่วยงานส่วนกลาง การจัดโครงสร้างหน่วยงานในส่วนกลางจะจัดแบ่งตามกิจการที่สอดคล้องกับจำนวนคณะกรรมการการเลือกตั้ง 5 คน และมีกิจการที่รับผิดชอบในการดำเนินการและโครงสร้าง ดังนี้

(1) **ด้านกิจการบริหารกลาง** แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 สำนัก ได้แก่ 1) สำนักบริหารกลาง ซึ่งประกอบด้วยส่วนงานต่างๆ คือ ฝ่ายกิจการทั่วไป ฝ่ายการคลัง ฝ่ายนิติการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายการประชุม และสำนักงานโฆษก 2) สำนักนโยบายและแผน ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนงานต่างๆ คือ ฝ่ายอำนาจการ ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายข้อมูลและประมวลผล และฝ่ายประเมินและรายงาน

(2) **ด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง** แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 สำนัก ได้แก่ 1) สำนักบริหารการเลือกตั้งระดับชาติ ซึ่งประกอบด้วยส่วนงานต่างๆ คือ ฝ่ายอำนาจการ ฝ่ายเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ฝ่ายเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา ฝ่ายเลือกตั้งนอกราชอาณาจักร ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลการเลือกตั้ง และฝ่ายพัฒนาการเลือกตั้งระดับชาติ 2) สำนักบริหารการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยส่วนงานต่างๆ คือ ฝ่ายอำนาจการ ฝ่ายเลือกตั้งท้องถิ่น1 ฝ่ายเลือกตั้งท้องถิ่น2 และฝ่ายพัฒนาการเลือกตั้งท้องถิ่น

(3) **ด้านกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ** แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 สำนัก ได้แก่ 1) สำนักกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ ซึ่งประกอบด้วยส่วนงานต่างๆ คือ ฝ่ายอำนาจการ ฝ่ายกิจการพรรคการเมือง ฝ่ายตรวจสอบบัญชี การเงิน และทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนาพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ 2) สำนักบริหารการสนับสนุนโดยรัฐ ประกอบด้วยส่วนงานต่างๆ คือ ฝ่ายอำนาจการ ฝ่ายสำนักงานกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง และฝ่ายปฏิบัติการสนับสนุน

(4) **ด้านกิจการการมีส่วนร่วม** แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 สำนัก ได้แก่ 1) สำนักกรณีและเผยแพร่ ประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ ฝ่ายอำนาจการ ฝ่ายผลิตสื่อและฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่ 2) สำนักการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง ประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ ฝ่ายอำนาจการ ฝ่ายองค์กรเอกชนและประชาคมจังหวัด และฝ่ายพัฒนาการมีส่วนร่วม

(5) **ด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินัย** แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 สำนัก ได้แก่ 1) สำนักสืบสวนสอบสวน ประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ ฝ่าย

อำนวยการ ฝ่ายสืบสวนพิเศษ ฝ่ายสืบสวนสอบสวน กทม. ฝ่ายสืบสวนภูมิภาค ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายการประชุม และสำนักงานโฆษก 2) สำนักวินิจฉัย ประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายวินิจฉัย 1 และฝ่ายวินิจฉัย 2

3) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้กำหนดแผนกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (พ.ศ. 2548-2552) ประกอบด้วย

3.1) วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเป็นกลางทางการเมือง มุ่งพัฒนาให้การจัดการเลือกตั้ง และการออกเสียงประชามติได้มาตรฐาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของสังคม

3.2) พันธกิจ การเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติต้องเป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม โดยทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วม ดำเนินการหรือประสานการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย การควบคุม ตรวจสอบ และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมือง ปรับปรุงพัฒนาองค์กร กลไก กฎหมายและระเบียบ และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการบริหารการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มาใช้ในการบริหารองค์กรจัดการเลือกตั้งทุกระดับ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเมืองอย่างแท้จริง

3.3) วัตถุประสงค์หลัก ประกอบด้วย

3.3.1) พัฒนาระบบการจัดการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติให้ เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเลือกตั้งปฏิบัติงานเลือกตั้ง ประกอบด้วยแผนงานดำเนินการ คือ

(1.1) แผนงานที่ 1 แผนงานปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเลือกตั้งให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

(1.2) แผนงานที่ 2 แผนงานปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงบประมาณในการจัดการเลือกตั้ง

(1.3) แผนงานที่ 3 แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการคิดค้นนวัตกรรม

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการข่าวการเลือกตั้งเชิงรุก ประกอบด้วยแผนงานสร้างเครือข่ายและเสริมสร้างศักยภาพแก่เจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนและเชิงรุก ประกอบด้วยแผนงานดำเนินการ คือ

(3.1) แผนงานที่ 1 แผนงานจัดทำทะเบียนและเครือข่ายบุคลากรด้านการสืบสวนสอบสวนและการข่าว

(3.2) แผนงานที่ 2 แผนงานเสริมสร้างประสิทธิภาพการสืบสวนสอบสวนและไต่สวนการเลือกตั้ง

(4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การประชาสัมพันธ์การข่าวเลือกตั้ง ประกอบด้วยแผนงานดำเนินการ คือ

(4.1) แผนงานที่ 1 แผนงานผลิตสื่อและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การเลือกตั้ง

(4.2) แผนงานที่ 2 แผนงานพัฒนาบุคลากรเพื่อการประชาสัมพันธ์

3.3.2) ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีจิตสำนึก และวิถีชีวิตประชาธิปไตย โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกและวิถีชีวิตประชาธิปไตย โดยมีแผนงานในการดำเนินการ ดังนี้

(1) แผนงานที่ 1 แผนงานสร้างจิตสำนึกและวิถีชีวิตประชาธิปไตย

(2) แผนงานที่ 2 แผนงานจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การเมืองในระบอบประชาธิปไตย

(3) แผนงานที่ 3 แผนงานผลิตสื่อเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการรู้หลักการวิถีประชาธิปไตย

(4) แผนงานที่ 4 แผนงานประชุม อบรม สัมมนา

3.3.3) เสริมสร้างการเมืองภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็ง โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 2 ยุทธศาสตร์ คือ

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการเลือกตั้งทุกระดับ ประกอบด้วยแผนงานในการดำเนินการ คือ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบการเลือกตั้ง

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้งของประชาชน คือ แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้งของประชาชน

3.3.4) ส่งเสริมสนับสนุนพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็ง โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ คือ

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมือง ประกอบด้วย

(1.1) แผนงานที่ 1 สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง

(1.2) แผนงานที่ 2 แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการดำเนินกิจกรรมพรรคการเมืองให้เป็นพรรคการเมืองเพื่อประชาชน

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของพรรคการเมืองและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมือง ประกอบด้วยแผนงานพัฒนาบุคลากร

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ประกอบด้วยแผนงานการบริหารจัดการงบประมาณกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

(4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของพรรคการเมือง ประกอบด้วย แผนงานส่งเสริมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานพรรคการเมือง

3.3.5) พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ คือ

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพ สร้างจิตสำนึก และส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย

(1.1) แผนงานที่ 1 แผนงานพัฒนาบุคคลกร

(1.2) แผนงานที่ 2 แผนงานสร้างขวัญและกำลังใจ

ในการทำงาน

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างประสิทธิภาพและมาตรฐานในการทำงาน ประกอบด้วย

(2.1) แผนงานที่ 1 แผนงานปรับปรุงและพัฒนาการ

ปฏิบัติงาน

(2.2) แผนงานที่ 2 แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ

(2.3) แผนงานที่ 3 แผนงานเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี

(2.4) แผนงานที่ 4 แผนงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรโดยการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ประกอบด้วยแผนงานประชาสัมพันธ์เชิงรุก

1.2. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ²

1.2.1 **ความเป็นมา** คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เกิดขึ้นจากแรงผลักดันและความเรียกร้องต้องการของประชาชน ที่มุ่งหวังให้มีกลไกอิสระ เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริม ค้ำครอง และพิทักษ์สิทธิเสรีภาพของประชาชน ให้มีผลปรากฏเป็นจริง ตามที่มีการบัญญัติรับรองสิทธิเสรีภาพอย่างกว้างขวางไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ โดยที่กระบวนการร่างกฎหมายเพื่อจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ภายหลังจากการใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 นับเป็นแบบอย่างที่ดีของการร่างกฎหมายที่มีผลเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยคณะรัฐมนตรีกำหนดให้มีการพิจารณาทั่วประเทศ ในขณะที่ภาคประชาชนก็ตื่นตัวมีส่วนร่วมจัดเวทีศึกษาแลกเปลี่ยนบทเรียนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนของประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลให้มีการปรับปรุงร่างกฎหมายนี้ให้ดีขึ้นจากร่างเดิมในหลายประเด็น

ในการแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2534 เป็นฉบับแก้ไข พ.ศ. 2538 ได้มีการกำหนดให้มีองค์กร 'ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา' ไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ยังไม่เป็นองค์กรอิสระ และไม่มีอำนาจหน้าที่ในการเป็นกลไกตรวจสอบและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งแม้จะบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแล้วก็ยังไม่มีการจัดตั้งแต่ประการใด ในช่วงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการร่างรัฐธรรมนูญ ได้มีการเสนอให้แยกเป็นสององค์กรอิสระ คือผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เนื่องจากภาระหน้าที่แต่ละด้านกว้างขวางมาก จะไม่สามารถครอบคลุมภาระหน้าที่ด้านส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้มีประสิทธิภาพเพียงพอ จึงเป็นที่มาของหมวดรัฐสภา ส่วนที่ 7 ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา (มาตรา 196 - มาตรา 198) และส่วนที่ 8 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (มาตรา 199 และ มาตรา 200) ซึ่งจากการที่สภาร่างรัฐธรรมนูญจัดทำแบบสอบถามทั่วประเทศ ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนมากกว่าร้อยละ 80 ระบุให้มีคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และในที่สุดก็มี

² สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ฝากhttp://www.nhrc.or.th/menu_content.php?doc_id=13.

การกำหนดให้เป็นหนึ่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมาตรา 75 และมีบทเฉพาะกาลมาตรา 334 ให้จัดตั้งองค์กร "คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ" ภายในสองปี เช่นเดียวกับ "ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา"

1.2.2 อำนาจหน้าที่ อำนาจหน้าที่แบ่งออกได้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คือ

1) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แบ่งออกได้ดังนี้

1.1) อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บทบัญญัติมาตรา 200 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1.1) ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออันไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำหรือละเลยการกระทำดังกล่าว เพื่อดำเนินการ ในกรณีที่น่าจะปรากฏว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอ ให้รายงานต่อรัฐสภาเพื่อดำเนินการต่อไป

1.1.2) เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย หรือข้อบังคับ ต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรีเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

1.1.3) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

1.1.4) ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นในด้านสิทธิมนุษยชน

1.1.5) จัดทำรายงานประจำปีเพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ และเสนอต่อรัฐสภา

1.1.6) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของชาติและประชาชนประกอบด้วย และมีอำนาจเรียกตรวจเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากบุคคลใด หรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ รวมทั้งมีอำนาจอื่นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ

1.2) อำนาจหน้าที่ตามพ.ร.บ.คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามมาตรา 15 ดังนี้

1.2.1) ส่งเสริมการเคารพและการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

1.2.2) ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออันไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำหรือละเลยการกระทำดังกล่าวเพื่อดำเนินการ ในกรณีที่ปรากฏว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอให้รายงานต่อรัฐสภาเพื่อดำเนินการต่อไป

1.2.3) เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อรัฐสภา และคณะรัฐมนตรีเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

1.2.4) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

1.2.5) ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นในด้านสิทธิมนุษยชน

1.2.6) จัดทำรายงานประจำปีเพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนภายในประเทศเสนอต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรี และเปิดเผยต่อสาธารณชน

1.2.7) ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เสนอต่อรัฐสภา

1.2.8) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาในกรณีที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีสันติสัญญาเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

1.2.9) แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

1.2.10) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

2) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบการปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา ซึ่งข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีสถานะเป็นข้าราชการรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา และประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีอำนาจในการบริหารราชการและการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบการปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภาและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ซึ่งอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประกอบด้วย

- 2.1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ
- 2.2) รับคำร้องและดำเนินการสืบสวนหรือตรวจสอบเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 2.3) ศึกษาและสนับสนุนให้มีการศึกษาและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- 2.4) ประสานงานกับหน่วยราชการ องค์กรเอกชน หรือองค์กรอื่นด้านสิทธิมนุษยชน

1.2.3 การจัดแบ่งโครงสร้าง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
 การจัดแบ่งโครงสร้างสำนักงานดังนี้

1) **สำนักบริหารกลาง** รับผิดชอบ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป งานเลขานุการ งานอำนวยความสะดวก และการบริการงานบุคคล ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยมีการแบ่งโครงสร้างภายในสำนักงาน คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานคลังและพัสดุ กลุ่มงานนโยบายและแผน และกลุ่มงานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

2) **สำนักส่งเสริมและประสานเครือข่าย** รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และการสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในด้านสิทธิมนุษยชน การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายองค์กรพันธมิตร ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน โดยมีการแบ่งโครงสร้างภายในสำนัก คือ กลุ่มงานส่งเสริมสิทธิมนุษยชน กลุ่มงานประสานงานเครือข่าย และกลุ่มงานการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่

3) **สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน** รับผิดชอบการจัดวางระบบและดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองและช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน การสรุปข้อเท็จจริงเบื้องต้นของเรื่องร้องเรียนเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน และการติดตามและประเมินผลการแก้ไขปัญหา โดยมีการแบ่งโครงสร้างภายในสำนัก คือ กลุ่มงานตรวจสอบเรื่องร้องเรียน 1 กลุ่มงานตรวจสอบเรื่องร้องเรียน 2 กลุ่มงานตรวจสอบเรื่องร้องเรียน 3 กลุ่มงานตรวจสอบเรื่องร้องเรียน 4 และกลุ่มงานประสานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

4) **สำนักวิจัยและนิติธรรม** รับผิดชอบการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการศึกษาวิจัยสิทธิมนุษยชน การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ข้อมูลเพื่อการเสนอปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน การจัดทำรายงานประจำปีเพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศ และรายงานผลการปฏิบัติการประจำปี การจัดการระบบสารสนเทศ

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีการแบ่งโครงสร้างภายในสำนัก คือ กลุ่มงานวิจัยสิทธิมนุษยชน กลุ่มงานนิติธรรม กลุ่มงานประเมินและรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชน และกลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ

5) **กลุ่มงานตรวจสอบภายใน** รับผิดชอบการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประสานงานกับสำนักและผู้บริหาร เพื่อจัดทำและปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน ติดตามและเร่งรัดการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อให้ระบบการควบคุมภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณ การบริหารการเงิน และการบริหารทรัพย์สิน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายใน

6) **กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก** รับผิดชอบงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการระหว่างคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสำนักงานฯ การประสานและจัดเตรียมเอกสารและข้อมูลเพื่อการประชุมและสัมมนากับหน่วยงานภายในและระหว่างประเทศ การประสานข้อมูลทางวิชาการและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การสรุปข้อมูล การกลั่นกรองและให้ความเห็นเกี่ยวกับงานบริหารจัดการ ของสำนักงานฯ ในภารกิจของประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

1.2.4 **แผนยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ** คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติระหว่าง พ.ศ. 2545-2550 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) **วิสัยทัศน์** คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า "มุ่งสู่ความเป็นสถาบันที่สร้างสรรค์วัฒนธรรมและ วิถีชีวิตสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย" โดยยึดในหลักการเคารพศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเคารพคุณค่าแห่งสิทธิเสรีภาพ ตลอดจนสร้างความเป็นธรรมในสังคม

2) **พันธกิจ** เสริมสร้างวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนให้เป็นวิถีชีวิตของคนในสังคมไทย ให้ความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสิทธิมนุษยชนในประเทศและระหว่างประเทศ

3) **ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน** ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

3.1) **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างและพัฒนาองค์กรของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ** ให้ความสำคัญ ข้มแข็ง ทำงานเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน โดยกำหนดแนวทางของการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้

1.1) พัฒนาระบบโครงสร้าง กลไกการทำงานตลอดจนสถานที่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ให้สามารถรองรับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1.1.1) พัฒนาระบบโครงสร้างและการทำงานของสำนักงาน

1.1.2) สร้างและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.1.3) ปรับปรุงสำนักงาน ให้เป็นสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและต่อผู้มาใช้บริการ ตลอดจนพัฒนาช่องทางติดต่อสื่อสารให้เอื้อต่อการให้บริการรับเรื่องร้องเรียน

1.1.4) ผลักดันให้มีการจัดหาที่ทำการของสำนักงานแห่งใหม่

1.2) พัฒนากลไก และวิธีการทำงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ให้มีการตัดสินใจที่ประสิทธิภาพและเป็นเอกภาพ

1.3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนด้วยการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน

1.4) สร้างอัตลักษณ์ (Identity) ขององค์กร ให้สาธารณชนเข้าใจและประจักษ์ชัดถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

1.5) พัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ให้มีศักยภาพ เจตคติ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม

1.5.1) จัดทำแผนพัฒนากำลังคนของสำนักงานที่ชัดเจนเป็นระบบและเป็นธรรม รวมทั้งเร่งรัดการพัฒนากำลังคนตามแผนยุทธศาสตร์

1.5.2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเนื่องของบุคลากรของสำนักงาน ทั้งหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

1.5.3) สร้างและพัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลการทำงาน

1.6) สร้างพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลกระบวนการทำงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานที่ใช้วัดระดับการบรรลุเป้าหมายในภาพรวม และดัชนีที่วัดการเปลี่ยนแปลงเฉพาะด้าน

3.2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างและพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้ และการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนการบริหาร และการดำเนินงานของ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตลอดจนสนับสนุนการเคลื่อนไหวของประชาชนและการขับเคลื่อนสังคม โดยกำหนดแนวทางของการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้

2.1) สร้างพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1.1) รวบรวมข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่ทั้งในและต่างประเทศ ทั้งข้อมูลพื้นฐาน สถิติ ข้อเท็จจริง และข้อมูลที่เป็นองค์ความรู้ รวมทั้งระบบกฎหมาย สนธิสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

2.1.2) สร้างและจัดหาฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวมทั้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

2.1.3) เสริมสร้างเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและต่างประเทศ ตลอดจนระดับชุมชนท้องถิ่น

2.1.4) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารด้านสิทธิมนุษยชนและระบบสื่อสาร เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง

2.1.5) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการและใช้ข้อมูล และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยด้านสิทธิมนุษยชน

2.2.1) ส่งเสริมการวิจัยที่พัฒนาองค์ความรู้ทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

2.2.2) ส่งเสริมการวิจัยที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น

2.2.3) ส่งเสริมการวิจัยประยุกต์เกี่ยวกับปัญหาสิทธิมนุษยชน เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมให้เกิดการเคารพรวมทั้งการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชน

2.2.4) ส่งเสริมการวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของคณะกรรมการและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

2.2.5) พัฒนาระบบการบริหารการวิจัยเพื่อรับการสนับสนุนจากภายนอก

2.2.6) ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการวิจัยด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างกว้างขวางและมีคุณภาพในระดับสากล

2.2.7) ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้และงานวิจัยในรูปสิ่งพิมพ์ ตำราบทความ วารสารวิชาการ รวมทั้งเวทีการเรียนรู้อื่น ๆ

2.2.8) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารงานวิจัยที่มีคุณภาพ

3.3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การผลักดันให้มีการพัฒนานโยบาย และการปรับปรุงกฎหมายให้มีประสิทธิภาพในการปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดแนวทางของการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้

3.3.1) ศึกษาและวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรี เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนให้พิจารณาทบทวนร่างกฎหมายที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของรัฐสภาให้สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน

3.3.2) ศึกษาวิเคราะห์สนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่แล้ว เพื่อเสนอความเห็นต่อรัฐบาลในการเข้าเป็นภาคี

3.3.3) ส่งเสริมให้มีช่องทางและกลไกด้านการศึกษานโยบายและกฎหมายของรัฐ และสนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน โดยสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ และองค์กรเอกชนด้านสิทธิมนุษยชน

3.3.4) ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างเครือข่ายภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ในการผลักดันนโยบายและกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

3.3.5) ให้คำปรึกษาและแนะนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแก่หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3.6) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์นโยบายและกฎหมายของรัฐ และสนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน

3.4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และ องค์กรภาคประชาสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยกำหนดแนวทางของการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้

3.4.1) การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคมในประเทศ โดยการพัฒนาระบบเครือข่ายกับ

พันธมิตรองค์กรหลากหลายประเภท ระดับ และพื้นที่ กำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธี เสริมสร้างประสานแนวความคิดเนื้อหา และเรื่องราวด้านสิทธิมนุษยชน ร่วมกันกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และกิจกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และสิทธิชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นำไปสู่การเชื่อมโยงเครือข่ายขององค์กรพันธมิตรที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

(1) รวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรของสังคมทุกภาคส่วน และทุกพื้นที่ เพื่อจัดทำระบบเครือข่ายขององค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม เช่น กระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้อง องค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ องค์กรชุมชนท้องถิ่น องค์กรด้านสื่อสารมวลชน สถาบันวิชาการสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา สังคม วัฒนธรรม สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม สภานายความ เป็นต้น

(2) สร้างให้เกิดแนวคิด และแผนปฏิบัติงาน ร่วมกับองค์กรเครือข่าย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างนโยบายและเป้าหมายของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติกับองค์กรเครือข่าย

(3) ออกแบบและดำเนินกิจกรรมกับองค์กรเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และต่อเนื่อง ยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อร่วมกันสร้างเสริมวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนตามเป้าหมายที่กำหนด

(4) พัฒนาศักยภาพบุคลากร และแกนนำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเครือข่ายให้มีทักษะในการออกแบบ และดำเนินกิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(5) เสริมสร้างศักยภาพและบทบาทด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรเครือข่าย ในการดำเนินงานด้านการส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในพื้นที่

(6) สร้างและพัฒนาระบบการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และองค์กรพันธมิตรในระบบเครือข่าย เพื่อให้เกิดการไหลเวียนแบบสองทางของข้อมูลข่าวสาร และความคิดเห็นที่ทันต่อสถานการณ์สิทธิมนุษยชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(7) สร้างระบบการประเมินผล และพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างเครือข่าย

3.4.2) การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคมกับต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการแสวงหาแนวร่วมการดำเนินงานในเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ รวมทั้งการแสวงหาการ

สนับสนุนในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและสากล โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

(1) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และดำเนินการร่วมกันกับสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศต่าง ๆ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

(1.1) เป็นสมาชิกของสภาสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

(1.2) ติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลและความร่วมมือกับสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในภูมิภาค

(1.3) ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่สิทธิมนุษยชนในต่างประเทศ

(2) กำหนดกรอบความร่วมมือแบบต่อเนื่องกับสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติประจำเอสแคป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ของแผนยุทธศาสตร์

(3) ร่วมมือกับองค์กรของสหประชาชาติประจำเอสแคป อื่นๆ อาทิ สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (UNHCR) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) องค์การอนามัยโลก (WHO) องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) ฯลฯ ในการผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งการพัฒนาศูนย์วิจัยด้านสิทธิมนุษยชน

(4) ประสานความร่วมมือกับสถานเอกอัครราชทูตของประเทศต่าง ๆ ประจำประเทศไทยในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

3.5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกำหนดแนวทางของการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้

3.5.1) พัฒนากลไกการคุ้มครอง การตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการแก้ไขเยียวยา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ

3.5.2) สร้างเสริมกลไกการเฝ้าระวัง การตรวจสอบ และส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยสนับสนุนให้ภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในด้านข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและทันต่อเหตุการณ์

3.5.3) สร้างและพัฒนาระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว โดยลดขั้นตอนในการดำเนินการร้องทุกข์และแก้ไขปัญหา โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

- (1) จัดระบบการติดต่อทางโทรศัพท์สายด่วนหรือสายตรง
- (2) ลงพื้นที่เพื่อการสื่อสารตรงระหว่างคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนฯ กับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ห่างไกลการติดต่อสื่อสาร
- (3) ลดขั้นตอนเรื่องกฎระเบียบการร้องเรียนให้ง่ายและสะดวกที่สุด

3.5.4) ขยายการประสานงานในเรื่องการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน ในรูปแบบของเครือข่ายทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความพร้อม

3.5.5) พัฒนากลไกการคุ้มครองปกป้องชีวิต “ผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน” (Human Rights Defenders) อย่างเป็นทางการ โดยประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

3.5.6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.5.7) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างมาตรการในการเพิ่มศักยภาพแก่ประชาชนในการปกป้องคุ้มครองและ การใช้สิทธิของตนเองได้อย่างถูกต้องตามแนวทางของรัฐธรรมนูญ โดยกำหนดแนวทางของการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้

3.6.1) สร้างกลไกเพื่อสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพแก่กลุ่มเป้าหมายที่ถูกละเมิดสิทธิและไม่ได้รับความเป็นธรรม ประกอบด้วย

(1) จัดตั้งกองทุนหรืองบประมาณเพื่อการรักษาพยาบาลหรือการเยียวยาแก้ไขในขั้นต้นอย่างเพียงพอสำหรับกลุ่มที่มีความต้องการและจำเป็นเร่งด่วน ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่ผู้พิการที่มาร้องเรียน

(2) ประสานความร่วมมือในการส่งเสริมศักยภาพ ให้กับกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิและไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มบุคคลไร้รัฐ กลุ่มผู้เป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ กลุ่มแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

(3) เสนอแก้ไขนโยบายและกฎหมาย เพื่อสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมอย่างทั่วถึง

(4) สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการทำงานในพื้นที่ เพื่อสร้างเสริมศักยภาพของชุมชน และสร้างมาตรการที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและประสบการณ์ของภาคประชาสังคมในพื้นที่ต่างๆ

3.6.2) สร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปกป้องและการใช้สิทธิ ประกอบด้วย

- (1) จัดเวทีสาธารณะเพื่อเปิดโอกาสให้มีการหยิกยกประเด็นปัญหาและการนำเสนอข้อเท็จจริงอย่างสม่ำเสมอในพื้นที่ต่าง ๆ
- (2) ทำงานร่วมกับสื่อมวลชน เพื่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ร่วมกัน และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะ
- (3) จัดระบบประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผลิตสื่อ และเผยแพร่ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม
- (4) จัดกลไกเพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างความเห็นสาธารณะต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ

3.7) ยุทธศาสตร์ที่ 7 การปฏิบัติการเชิงรุกในการปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดแนวทางของการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้

- 3.7.1) รวบรวมปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจัดลำดับความเร่งด่วนเพื่อการแก้ไขให้ทันเหตุการณ์
- 3.7.2) ดำเนินการปฏิบัติเชิงรุกโดยเฉพาะ และส่งเสริมให้ผู้ที่มีข้อมูลและประสบการณ์รวมทั้งเครือข่ายในพื้นที่เข้าร่วมทำงาน
- 3.7.3) จัดทำระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้เครือข่ายและประชาชนได้นำเสนอประเด็นสำหรับปฏิบัติการเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง
- 3.7.4) จัดระบบเฝ้าระวัง เตือนภัย เพื่อเตือนให้รู้ก่อนการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะเกิดขึ้น
- 3.7.5) ศึกษาและกำหนดแนวโน้มของประเด็นปัญหาในกรณีที่มีผลกระทบต่อชุมชน ซึ่งอาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ และดำเนินการเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 3.7.6) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรแสดงท่าทีหรือจุดยืนต่อเหตุการณ์ที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกรณีเร่งด่วนหรือส่งผลกระทบต่อสาธารณะเป็นคราว ๆ ไป
- 3.7.7) ให้ความสำคัญต่อกลไกคุ้มครองปกป้องชีวิตและสวัสดิภาพของ “ผู้พิทักษ์ด้านสิทธิมนุษยชน” ในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญต่อยุทธศาสตร์ปฏิบัติการเชิงรุก
- 3.7.8) เปิดเวทีสาธารณะเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและองค์กรเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

3.8) ยุทธศาสตร์ที่ 8 การสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อช่วยผลักดันและหรือดำเนินการทุกวิถีทางให้ผู้คนในสังคมไทยทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และความสำนึกด้านการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อก้าวสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรมและวิถีชีวิตสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย โดยกำหนดแนวทางของการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้

3.8.1) ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทุกระดับ ทุก ระดับ และทุกประเภท เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร เนื้อหาการเรียนการสอน และกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึก และความตระหนักในแนวคิด เนื้อหาและวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3.8.2) สร้างระบบและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสังคม ผ่าน สื่อ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผลการรับรู้เรื่องสิทธิมนุษยชน ทั้งในระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และ การปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และวิถีชีวิตของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

3.8.3) รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ เหตุการณ์ เรื่องราว สถานการณ์ ด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิชุมชนทั้งในและต่างประเทศ ออกแบบวิธีการสื่อสารหรือถ่ายทอดสู่สังคม ผ่านสื่อมวลชนและสื่ออื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อผลในการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน ที่เชื่อมโยงได้กับวิถีชีวิต สภาพสังคม สภาวะทางอารมณ์ ทักษะคิด ส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ความสัมพันธ์ และการร่วมรับรู้และเรียนรู้อันดีระหว่างคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมในทุกระดับและทุกพื้นที่

3.8.4) ประเมินผลการสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านสิทธิมนุษยชน วิธีการและรูปแบบต่าง ๆ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อผลการพัฒนาและปรับยุทธศาสตร์ให้งานด้านนี้ส่งผลดีต่อสังคม

1.3. ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา³

1.3.1 ประวัติความเป็นมา ประวัติความเป็นมาของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภามีพัฒนาการ ใน 2 ส่วน คือพัฒนาการของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาและสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ดังนี้

³ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, ผู้ตรวจการแผ่นดิน, จาก <http://www.ombudsman.go.th/2008/index1>.

1) พัฒนาการของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาเป็นองค์กรอิสระที่จัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกตามมาตรา 196-198 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งมีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้มีกลไกการคุ้มครองสิทธิของประชาชนและ ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และได้มีการตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ.2542 เพื่อแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนคุณสมบัติ รวมทั้งบทบาท อำนาจหน้าที่ และแนวทาง การดำเนินงานของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาไว้ด้วย

ต่อมาเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 คณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขได้ทำการยึดอำนาจ และประกาศยกเลิกรัฐธรรมนูญข้างต้น อย่างไรก็ตามคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้มีประกาศฉบับที่ 14 ให้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ต่อไป เมื่อสภาร่างรัฐธรรมนูญได้ยก ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ขึ้นและประชาชนได้ลงมติประชามติรับ ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2550จึงเป็นผลให้ องค์กรผู้ตรวจการแผ่นดิน ของรัฐสภาได้ทำหน้าที่ต่อไป

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2550 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกาเล่ม 124 ตอนที่ 47 ก วันที่ 24 สิงหาคม 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้องค์กร ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาไว้แต่ด้วยอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนไป และมีหน้าที่ตรวจจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมืองและสมาชิกรัฐสภา ซึ่งไม่เหมาะสมที่จะเป็นองค์กรของรัฐสภาอีกต่อไปจึงได้บัญญัติปรับเปลี่ยนชื่อผู้ตรวจการ แผ่นดินของรัฐสภาเสียใหม่ เป็น “ผู้ตรวจการแผ่นดิน” โดยได้ให้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ การตรวจสอบการละเลย การปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบด้วย กฎหมายขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและองค์กรในกระบวนการ ยุติธรรม (ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีของศาล) การติดตาม ประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงข้อพิจารณาเพื่อแก้ไขเพิ่มเติม รัฐธรรมนูญในกรณีที่มีความจำเป็น ตลอดจนการ พิจารณาสอบสวนได้ด้วยตนเองโดยไม่มีคำร้องเรียนหากกรณีดังกล่าวมีผลกระทบต่อ ความเสียหายของประชาชน ส่วนรวมหรือเป็นการคุ้มครอง ประโยชน์สาธารณะ

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการของผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญจึงได้มีการปรับปรุง พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. 2542 ขึ้นใหม่โดยแยกออกเป็น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่า

ด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2551 กับ พระราชบัญญัติสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2551 เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับเพิ่มเติม ตลอดจนการเสริมประสิทธิภาพและความมั่นคงต่อเนื่องในการดำเนินงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อีกทั้งเพื่อให้เกิดสอดคล้องกับองค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญอื่น เช่น ศาลรัฐธรรมนูญ ที่แยกระหว่างพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กับพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ

2) พัฒนาการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เมื่อได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. 2542 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา เมื่อได้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายพิเชต สุนทรพิพิธ เป็นผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาคนแรก เมื่อวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๓ และได้มีคำสั่งจากผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา แต่งตั้งนายปราโมทย์ โชติมงคล เป็นเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และนายถวัลย์ พลพิชน์ เป็นรองเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2543 จากนั้นได้มีการกำหนดโครงสร้างพร้อมทั้งขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานออกเป็น 3 ฝ่ายหลัก คือ ฝ่ายตรวจสอบเรื่องร้องเรียน ฝ่ายวิชาการและเผยแพร่ และฝ่ายอำนวยการ และได้ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเป็นพนักงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา โดยได้บรรจุพนักงานครบตามกรอบอัตรากำลังเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2543

1.3.2 บทบาท อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการทำงาน บทบาทอำนาจหน้าที่จะแบ่งออกเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ได้กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย

1.1) พิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียน ในกรณีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น กรณีการปฏิบัติหรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องเรียนหรือประชาชน โดย ไม่เป็นธรรม ไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือไม่ชอบด้วยอำนาจ

หน้าที่ก็ตาม และกรณีอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่การตรวจสอบการละเลยการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายขององค์กร ตามรัฐธรรมนูญและองค์กรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ไม่รวมถึงการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีของศาล

การใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวนี้ ผู้ตรวจการแผ่นดินจะดำเนินการเมื่อมีการร้องเรียน เว้นแต่เป็นกรณีที่ผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่าการกระทำดังกล่าวมีผลกระทบต่อความเสียหายของประชาชนส่วนรวมหรือเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ผู้ตรวจการแผ่นดินอาจพิจารณาและสอบสวนโดยไม่มี การร้องเรียนได้

1.2) ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา 297 วรรคสาม และมาตรา 280

1.3) ศึกษาประเมินผลและจัดทำข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญรวมถึง ข้อพิจารณาเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญในกรณีที่เห็นว่าจำเป็น

1.4) รายงานผลการตรวจสอบและผลการปฏิบัติหน้าที่พร้อมข้อสังเกตต่อคณะรัฐมนตรี สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาทุกปี ทั้งนี้ ให้ประกาศรายงานดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษาและเปิดเผยต่อสาธารณะด้วย

1.5) การเสนอเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญหรือศาลปกครองได้ เมื่อเห็นว่ากรณีดังต่อไปนี้

1.5.1) บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ให้เสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลรัฐธรรมนูญ และให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ

1.5.2) กฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดของบุคคลใดตามมาตรา 244 (1)

1.5.3) มีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย ให้เสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลปกครอง และให้ศาลปกครองพิจารณาวินิจฉัยโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

1.6) การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรม กรณีมีการการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามมาตรา 270 มาตรา 280 และผู้ตรวจการแผ่นดินยังมีอำนาจ

หน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา 297 วรรคหนึ่ง และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึก ในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่ รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประ มวลจริยธรรมตามมาตรา 297 วรรคสาม

นอกจากนั้น การพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคล ใดเข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การ เลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรร มทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมมีลักษณะร้ายแรงหรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการเดินการของผู้รับผิดชอบจะไม่เป็นไปด้ว ยความไม่เป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะได้

2) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อำนาจหน้าที่ของ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา มีดังนี้

2.1) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการทั่วไปของผู้ตรวจการ แผ่นดิน และให้มีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

2.1.1) รับผิดชอบงานธุรการของสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดิน

2.1.2) ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานของผู้ตรวจการแผ่นดิน

2.1.3) เผยแพร่วิชาการและให้ความรู้และการศึกษาแก่ ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิที่จะร้องเรียน ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติประกอบ รัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. 2542

2.1.4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

2.2) เสนอบประมาณรายจ่ายต่อคณะรัฐมนตรีโดยความ เห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนของผู้ตรวจการ แผ่นดิน และสำนักงาน ของผู้ตรวจการแผ่นดินไว้ในพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมแล้วแต่กรณี ในการนี้ คณะรัฐมนตรีอาจนำความเห็นเกี่ยวกับการจัดสรร งบประมาณ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา รวมไว้ในรายงานการเสนอร่าง พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมด้วยก็ได้

2.3) สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สินของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

2.4) จัดทำงบดุล งบการเงิน

1.3.3 การจัดแบ่งโครงสร้าง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา มีการจัดแบ่งโครงสร้างของสำนักงาน และแบ่งส่วนราชการในความรับผิดชอบของเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และรองเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา จำนวน 2 คน ดังนี้

1) งานด้านฝ่ายอำนวยการ อยู่ในความรับผิดชอบของรองเลขาธิการสำนักงาน มีการจัดแบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ส่วนงาน คือ

1.1) ส่วนบริหารทั่วไป มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเลขานุการและบริหารทั่วไป หรือลักษณะงานที่ต้องเกี่ยวกับการควบคุมและการบริหารงานหลายด้านด้วยกัน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2) ส่วนงบประมาณ การเงินบัญชี และพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการคลังและพัสดุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุ และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ส่วนบุคลากร มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคล ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับการการศึกษา วิเคราะห์และตรวจสอบเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การแบ่งส่วนองค์กรและอัตรากำลัง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) งานด้านฝ่ายวิชาการและเผยแพร่ อยู่ในความรับผิดชอบของเลขาธิการสำนักงานมีการจัดแบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ส่วนงาน คือ

2.1) ส่วนวิจัยและวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

2.1.1) การศึกษาเปรียบเทียบระบบผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาทั้งในและต่างประเทศ

2.1.2) ศึกษาค้นคว้าทำเอกสารแปลและผลิตเรียบเรียง

2.1.3) ทำเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ

2.1.4) รวบรวมข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนเพื่อศึกษาวิเคราะห์สาเหตุกรร้องเรียนและหาแนวทางแก้ไข

2.1.5) งานวิเทศสัมพันธ์

2.1.6) งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.2) ส่วนสารสนเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- 2.2.1) บริหารระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ บริหารฐานข้อมูล วิเคราะห์ ออกแบบพัฒนาซอฟต์แวร์ ดูแลฐานข้อมูล ติดตั้งซ่อมบำรุงเครื่องคอมพิวเตอร์
- 2.2.2) งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.3) ส่วนประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- 2.3.1) วางแผนและบริหารจัดการงานประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาในรูปแบบต่างๆ
- 2.3.2) ให้บริการสื่อ โสตทัศนอุปกรณ์
- 2.3.3) งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.4) ส่วนกฎหมาย มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- 2.4.1) สนับสนุนการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลทางกฎหมายของฝ่ายตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและฝ่ายวิชาการ
- 2.4.2) วิเคราะห์และให้ความเห็นตลอดจนให้ข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย
- 2.4.3) ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษากฎหมายของสำนักงาน
- 2.3.3) งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3) งานด้านฝ่ายตรวจสอบเรื่องร้องเรียน มีการจัดแบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนสอบสวน 1 จนถึงสำนักสอบสวน 6 โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรวบรวมศึกษาและวิเคราะห์ข้อเท็จจริง และพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายเกี่ยวกับงานด้านการตรวจสอบสืบสวนหาข้อเท็จจริงเสนอความเห็นเพื่อประกอบการวินิจฉัย

1.3.4 แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ปรัชญาองค์กร นโยบาย และยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ คือ “มุ่งมั่นรักษาความเป็นธรรม ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาครัฐ และสร้างความเข้าใจระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

2) พันธกิจ ประกอบด้วยพันธกิจขององค์กร 5 พันธกิจ คือ

2.1) พันธกิจที่ 1 พิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียน เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนและความไม่เป็นธรรม

2.2) พันธกิจที่ 2 ศึกษาตรวจสอบ วิเคราะห์และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และขั้นตอนการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐสภา

2.3) พันธกิจที่ 3 เผยแพร่วิชาการและให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิที่จะร้องเรียนและ สร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาครัฐ

2.4) พันธกิจที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาครัฐ

2.5) พันธกิจที่ 5 พัฒนาองค์กรให้มีระบบ โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างบุคลากรให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

3) ปรัชญา ปรัชญาที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะยึดมั่นเป็นหลักในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ คือ ร้องเรียนได้สะดวก SERVICE พิจารณาโดยรวดเร็ว EFFICIENCY เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย FAIRNESS และโปร่งใสตรวจสอบได้ ACCOUNTABILITY

4) นโยบาย สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้กำหนดนโยบายในการทำงานไว้ดังนี้

4.1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจหลักของสำนักงานฯ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต้องคำนึงถึงความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้

4.2) สร้างและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานฯ ที่ใช้ในการบริหารจัดการสนับสนุนทางวิชาการตามภารกิจหลัก ให้สามารถให้บริการได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.3) สร้างและพัฒนาระบบการรับเรื่องร้องเรียนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ มีความเที่ยงตรง ถูกต้อง รวดเร็ว

4.4) ส่งเสริมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเรื่องสิทธิการร้องเรียนให้แก่ประชาชน

4.5) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยความรู้เกี่ยวกับระบบผู้ตรวจการแผ่นดิน ระบบการร้องเรียน ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการร้องเรียน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งในด้านทัศนคติ ความรู้ความสามารถ และใจพร้อมบริการ

5) ยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานให้ครอบคลุมการดำเนินงานตามแผน

ยุทธศาสตร์ในลักษณะเชิงรุก เพื่อแก้ไขทุกขั้วร้อนให้ประชาชนและมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาครัฐ จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

5.1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การแก้ไขความทุกข์ร้อนของประชาชนในเชิงรุกด้วยความรวดเร็ว มีมาตรฐานและและเป็นธรรม

5.2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและเผยแพร่ให้ความรู้แก่ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินและสิทธิในการร้องเรียน และเพิ่มเติม ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน

5.3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนและสร้างเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

5.4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาครัฐ

5.5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและสร้างเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของสำนักงาน

1.4. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ⁴

1.4.1 ประวัติและความเป็นมา

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการของประเทศไทยมีมาแต่อดีต นับตั้งแต่สมัยสุโขทัย สมัยกรุงศรีอยุธยา สมัยกรุงธนบุรี สมัยกรุงรัตนโกสินทร์จนถึงยุคปัจจุบัน โดยจุดเริ่มต้นของยุคปัจจุบัน ได้เริ่มจากมีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคือ กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตุลาการ พ.ศ. 2471 พระราชบัญญัติคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2476 พระราชกฤษฎีกาวิธีพิจารณาลงโทษข้าราชการและพนักงานเทศบาลผู้กระทำความผิดหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ พ.ศ. 2490 พระราชบัญญัติเรื่องราร้องทุกข์ พ.ศ. 2492

ต่อมาในปี พ.ศ. 2494 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิปัติราชการตามมติประชาชน (ก.ป.ช.) เพื่อรับเรื่องราร้องทุกข์และพัฒนาเป็นกรมตรวจราชการแผ่นดินในปี พ.ศ. 2496 แต่ได้ถูกยุบเลิกไปในปี พ.ศ. 2503 และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับภาษีอากร(ก.ต.ภ.)ขึ้นตามพระราชบัญญัติตรวจสอบการปฏิบัติเกี่ยวกับภาษีอากร และรายได้อื่นของรัฐ พ.ศ. 2503

ภายหลังการปฏิวัติเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2514 ได้มีการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการแผ่นดินใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน

⁴ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
<http://www.nccca.thaigov.net/nccca/office.php>

โดยรวมงานของ ก.ต.ภ. สำนักงานคณะกรรมการเรื่องราวร้องทุกข์และงานของผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี เข้าด้วยกันแล้วจัดตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการตรวจและติดตามผลการปฏิบัติราชการ (ก.ต.ป.) ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 314 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 มีหน้าที่ตรวจและติดตามการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และนโยบายของรัฐบาลรวมทั้งการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบ แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์เรียกร้องประชาธิปไตยในวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นผลให้สำนักงาน ก.ต.ป. ต้องถูกยุบเลิกไป เมื่อนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี รัฐบาลได้มีเจตจำนงที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการให้หมดสิ้นไปหรืออย่างน้อยก็ให้บรรเทาเบาบางลง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความใน ข้อ 9(6) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ แต่ไม่ทันได้เริ่มดำเนินการ นายสัญญาธรรมศักดิ์ได้ลาออกจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเสียก่อน หลังจากนั้นเมื่อได้รับ พระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรี อีกครั้งก็ได้ปรับปรุงคณะกรรมการ ป.ป.ป. ใหม่ และเริ่มดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม 2517 หลังจากนั้นไม่นานก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ พ.ศ. 2518 เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2518 และตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2518 จัดตั้งสำนักงานป.ป.ป. สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ขึ้น

เมื่อได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งมีการกำหนดองค์กรอิสระขึ้นรวม 8 องค์กร หนึ่งในจำนวนนั้นได้มีองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เรียกว่าคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นหน่วยธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ต่อมาในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 (ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ประกาศราชกิจจานุเบกษาเล่ม 116 ตอนที่ 114 ก วันที่ 17 พ.ย. 2542) เป็นผลให้สำนักงานป.ป.ป. ได้ถูกยุบเลิกไป และได้มีการจัดตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ป.ป.ช." ขึ้น

1.4.2 อำนาจหน้าที่

1) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตบัญญัติให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1) ใ้สอบสวนข้อเท็จจริงและสรุปสำนวน พร้อมทั้งนำความเห็นเสนอต่อวุฒิสภา กรณีมีการร้องขอให้ถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ประธานศาลฎีกา ประธานศาลรัฐธรรมนูญ ประธานศาลปกครองสูงสุด อัยการสูงสุด กรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กรรมการตรวจเงินแผ่นดิน รองประธานศาลฎีกา ตุลาการศาลปกครองสูงสุด หัวหน้าสำนักตุลาการทหาร รองอัยการสูงสุด ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง และผู้ดำรงตำแหน่งอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

1.2) ใ้สอบสวนข้อเท็จจริงและสรุปสำนวน พร้อมทั้งทำความเข้าใจ ส่งไปยังอัยการสูงสุดเพื่อฟ้องคดีต่อศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรณีมีผู้กล่าวหาหรือเรียนให้ดำเนินคดีอาญากับผู้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือข้าราชการการเมืองอื่นว่าร้ายผิดปกติ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการตามประมวลกฎหมายอาญา หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่น และให้ใช้บังคับกับกรณีที่ถูกกล่าวหาหรือบุคคลอื่นเป็นตุลาการ ผู้ใช้หรือผู้สนับสนุนด้วย

1.3) ใ้สอบสวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าร้ายผิดปกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

1.4) ตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของ ทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

1.5) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและชั้นหรือระดับของ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน

1.6) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการเปิดเผยบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรี

1.7) รายงานผลการตรวจสอบ และผลการปฏิบัติหน้าที่พร้อมข้อสังเกตต่อ คณะรัฐมนตรี สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ทุกปี และนำรายงานนั้นออกพิมพ์เผยแพร่ต่อไป

1.8) เสนอมาตรการ ความเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อ คณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงาน โครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อหน้าที่ การกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

1.9) ดำเนินการให้ศาลมีคำสั่งหรือคำพิพากษาให้ยกเลิกหรือเพิกถอนสิทธิหรือเอกสารสิทธิที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้อนุมัติหรืออนุญาตให้สิทธิประโยชน์หรือออกเอกสารสิทธิแก่บุคคลใดไปโดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการ

1.10) ดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งดำเนินการให้ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

1.11) ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งเลขาธิการ

1.12) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

1.13) ดำเนินการอื่นตามที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้บัญญัติ หรือที่กฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในชั้นนี้ได้แก่

1.13.1) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ. 2542

1.13.2) พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542

1.13.3) กฎหมายว่าด้วยการจัดการหุ้นส่วนหรือหุ้นของรัฐมนตรี

2) อำนาจของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตนี้ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจดังต่อไปนี้

2.1) สั่งให้ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากบุคคลใด หรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ให้ถ้อยคำเพื่อประโยชน์แห่งการไต่สวน ข้อเท็จจริง

2.2) ดำเนินการขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจออกหมายเพื่อเข้าไปในเคหสถาน สถานที่ทำการหรือสถานที่อื่นใดรวมทั้งยานพาหนะของบุคคลใดๆ ในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในระหว่างเวลาที่มีการประกอบกิจการเพื่อตรวจสอบ ค้น บังคับ หรืออายัดเอกสารทรัพย์สินหรือพยานหลักฐานอื่นใดซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไต่สวนข้อเท็จจริงและหากยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จในเวลาดังกล่าวให้สามารถดำเนินการต่อไปได้จนกว่าจะแล้วเสร็จ

2.3) มีหนังสือให้หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานเอกชนดำเนินการเพื่อประโยชน์แห่งการปฏิบัติหน้าที่ การไต่สวนข้อเท็จจริง หรือการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

2.4) วางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงค่าเดินทางและค่าตอบแทนของพยานบุคคล และเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเรื่องอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้

2.5) วางระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินสินบนตามมาตรา 28

2.6) ออกระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน และการดำเนินการอื่นของสำนักงาน ป.ป.ช.

2.7) ในการดำเนินคดีอาญากับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจดังต่อไปนี้

2.7.1) แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อที่จะทราบ ข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ

2.7.2) ดำเนินการขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจออกหมาย เพื่อให้มีการจับ และควบคุมตัวผู้ถูกกล่าวหาซึ่งระหว่างการไต่สวนข้อเท็จจริงปรากฏว่าเป็น ผู้กระทำความผิดหรือเป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติว่าข้อกล่าวหาไม่มูล เพื่อส่งตัวไปยัง พนักงานอัยการสูงสุดเพื่อดำเนินการต่อไป

2.7.3) การปล่อยตัวผู้ถูกจับชั่วคราว

2.8) ฟ้องคดีหรือแต่งตั้งทนายความให้ฟ้องคดีแทนต่อศาลฎีกา แผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือศาลที่มีเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี แล้วแต่กรณี ดังนี้

2.8.1) ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. และอัยการสูงสุด ได้แต่งตั้ง คณะทำงานขึ้นพิจารณาแล้ว ไม่อาจหาข้อยุติเกี่ยวกับการดำเนินคดีได้

2.8.2) ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นอัยการสูงสุด

2.9) มีอำนาจส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาสั่งพัก ราชการหรือ พักงาน เพื่อรอฟังผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหา อาจจะทำให้เกิดความเสียหายให้แก่ทางราชการหรือเป็นอุปสรรคในการไต่สวนข้อเท็จจริง

3) อำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตามกฎหมายอื่น

3.1) ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ. 2542 ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ในกรณีที่ คณะทำงานไม่อาจหาข้อยุติเกี่ยวกับการฟ้องคดีได้ภายในกำหนดระยะเวลา 14 วัน นับแต่วันตั้ง คณะทำงาน

3.2) พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อ หน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 ในกรณีที่มีพฤติการณ์ปรากฏแก่คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือมีการ กล่าวหาหรือเรียนว่าการดำเนินการซื้อ การจ้าง การแลกเปลี่ยน การเช่า การจำหน่ายทรัพย์สิน การ ได้รับสัมปทาน หรือการได้รับสิทธิใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐครั้งใด มีการกระทำอันเป็นความผิด ตามกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มี อำนาจ ดังนี้

3.2.1) แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ

3.2.2) มีคำสั่งให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง หน่วยงานของรัฐปฏิบัติกรทั้งหลาย อันจำเป็นแก่การรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากบุคคลใด หรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำเพื่อ ประโยชน์ในการสอบสวน

3.2.3) ดำเนินการขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจออกหมายเพื่อ เข้าไปในเคหสถาน สถานที่ทำการ หรือสถานที่อื่นใด รวมทั้งยานพาหนะของบุคคลใด ๆ ใน ระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในระหว่างเวลาที่มีการประกอบกิจการเพื่อ ตรวจสอบ คั่น ยึด หรืออายัดเอกสาร ทรัพย์สิน หรือพยานหลักฐานอื่นใด ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องที่ ทำการ ได้สวนข้อเท็จจริง และหากดำเนินการไม่แล้วเสร็จในเวลาดังกล่าวให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ จนกว่าจะแล้วเสร็จ

3.2.4) ดำเนินการขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจออกหมาย เพื่อให้มีการจับและควบคุมตัวผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งระหว่างการได้สวนข้อเท็จจริงปรากฏว่าเป็น ผู้กระทำผิด หรือเป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติว่าข้อกล่าวหาไม่มูล เพื่อส่งตัวไปยัง สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อดำเนินการต่อไป

3.2.5) ขอให้เจ้าพนักงานตำรวจหรือพนักงานสอบสวน ดำเนินการตามหมายของศาลที่ออกตาม 2.3) หรือ 2.4)

3.2.6) กำหนดระเบียบโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนการกระทำผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และการประสานงานในการ ดำเนินคดีระหว่างคณะกรรมการ ป.ป.ช. พนักงานสอบสวน และพนักงานอัยการ ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการ ป.ป.ช. เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ และมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา และเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจแต่งตั้ง อนุกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้อนุกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวนตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งรายงานการสอบสวน ให้สำนักงานอัยการสูงสุดดำเนินคดีต่อไป การดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องของ

พนักงานอัยการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ให้ถือว่าบทบัญญัติที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

3.3) พระราชบัญญัติการจัดการหุ้นส่วนหรือหุ้นของรัฐมนตรี พ.ศ. 2543 ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจดำเนินการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้การจัดการหุ้นส่วนหรือหุ้นของรัฐมนตรี เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยกำหนดประเภทของนิติบุคคลที่จะจัดการหุ้น กำหนดแบบสัญญาจัดการหุ้นส่วนหรือหุ้นของรัฐมนตรี

1.4.3 สำนักงาน ป.ป.ช. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีหน่วยราชการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่เป็นอิสระ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติการแต่งตั้งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและวุฒิสภา สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีอำนาจหน้าที่และการจัดโครงสร้างสำนักงาน ดังนี้

1) **อำนาจหน้าที่สำนักงานป.ป.ช.** สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ป.ป.ช.” เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญมีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1.1) ภารกิจหลัก สำนักงาน ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1.1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

1.1.2) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

1.1.3) ศึกษาและสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัย และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตในวงราชการและการเมือง

1.1.4) ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.

มอบหมาย

1.1.5) เสนอบประมาณรายจ่ายตามมติของ
คณะกรรมการ ป.ป.ช. ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และ
สำนักงาน ป.ป.ช.

1.2) โครงสร้างสำนักงาน สำนักงาน ป.ป.ช. มี

โครงสร้าง ประกอบด้วย

1.2.1) สำนักป้องกันการทุจริตภาคการเมือง

โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนด
มาตรการ ความเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงิน
แผ่นดิน เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงาน โครงการของส่วนราชการ
รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตต่อหน้าที่การกระทำ
ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการในกลุ่มเป้าหมายภาคการเมือง

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนด
แนวทางการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตและ การมีส่วนร่วมในการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตในกลุ่มเป้าหมายภาคการเมือง

(3) จัดทำ พัฒนา และบริการข้อมูล
เครือข่ายป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในกลุ่มเป้าหมายภาคการเมือง

(4) ดำเนินการประสาน เผยแพร่และ
สนับสนุนให้มีการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ภายในองค์กรและบุคลากรใน
กลุ่มเป้าหมายภาคการเมือง

(5) ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม
พัฒนาและรณรงค์ให้กลุ่มเป้าหมายภาคการเมืองเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการ
ทุจริต

(6) ประสานงานและ ปฏิบัติงาน ร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

1.2.2) สำนักป้องกันการทุจริตภาครัฐ โดย

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนด มาตรการ ความเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงาน โครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตต่อหน้าที่การกระทำ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือการกระทำ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ใน กลุ่มเป้าหมายภาครัฐ

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนด แนวทางการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตและ การมีส่วนร่วมในการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐ

(3) จัดทำ พัฒนา และบริการข้อมูล เครื่องมือป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐ

(4) ดำเนินการประสาน เผยแพร่ และ สนับสนุนให้มีการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตภายในองค์กรและบุคลากรใน กลุ่มเป้าหมายภาครัฐ

(5) ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาและรณรงค์ให้กลุ่มเป้าหมายภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(6) ประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

1.2.3) สำนักป้องกันการทุจริตภาครัฐวิสาหกิจ

และธุรกิจเอกชน โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนด มาตรการ ความเห็น หรือข้อ เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงาน โครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตต่อหน้าที่ การกระทำ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ ในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนด แนวทางการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน

(3) จัดทำ พัฒนา และบริการข้อมูล เครื่องช่วยป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน

(4) ดำเนินการประสาน เผยแพร่ และ สนับสนุนให้มีการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตภายในองค์กรและบุคลากรใน กลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน

(5) ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาและรณรงค์ให้กลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

(6) ประสานงานปละปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

1.2.4) สำนักป้องกันการทุจริตภาคประชา

สังคม โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนด แนวทางการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตและการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มเป้าหมายภาคประชาสังคม

(2) จัดทำ พัฒนา และบริการข้อมูล เครื่องช่วยป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มเป้าหมายภาคประชาสังคม

(3) ดำเนินการประสาน เผยแพร่ และ สนับสนุนให้มีการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมในความซื่อสัตย์ สุจริตภายในองค์กรและบุคลากรในกลุ่มเป้าหมายภาคประชาสังคม

(4) ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาและรณรงค์ให้กลุ่มเป้าหมายภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(5) ประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

1.2.5) สำนักจริยธรรมและคุณธรรม โดยมี

หน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของนักการเมือง ข้าราชการการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และนักธุรกิจเอกชน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาการจัดวาง ระบบบริหารองค์กรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม

(3) กำกับดูแลคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(4) ให้คำปรึกษาแนะนำและส่งเสริม ให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

(5) ประสานงานและสร้างเครือข่ายการจัดตั้งเจ้าหน้าที่จริยธรรมในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน

(6) ประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมาย

1.2.6) สำนักตรวจสอบทรัพย์สินภาคการเมือง

1 โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับแบบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินในกลุ่มเป้าหมายภาคการเมือง ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการการเมืองอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินในกลุ่มเป้าหมายภาคการเมืองตามข้อ 1

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจติดตามกลุ่มเป้าหมายภาคการเมืองตามข้อ 1 ที่เสี่ยงต่อการกระทำทุจริตหรือร่ำรวยผิดปกติ ดำเนินการกรณีจึงใจไม่ยื่นบัญชีฯ และเอกสารประกอบหรือจงใจยื่นบัญชีฯ และเอกสารประกอบด้วยข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ทราบ

(4) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) ปฏิบัติอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.7) สำนักตรวจสอบทรัพย์สินภาคการเมือง

2 โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับแบบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินในกลุ่มเป้าหมายภาคการเมือง ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินในกลุ่มเป้าหมายภาคการเมืองตามข้อ 1

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจติดตามกลุ่มเป้าหมายภาคการเมืองตามข้อ 1 ที่เสี่ยงต่อการกระทำทุจริตหรือร่ำรวยผิดปกติ

ดำเนินการกรณีใจไม่ยื่นบัญชีฯ และเอกสารประกอบหรือ ใจยื่นบัญชีฯ และเอกสารประกอบด้วยข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ทราบ

(4) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.8) สำนักตรวจสอบทรัพย์สินภาครัฐ โดยมี

หน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับแบบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐ

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจติดตามกลุ่มเป้าหมายภาครัฐที่เสี่ยงต่อการกระทำทุจริตหรือ ร่ำรวยผิดปกติ ดำเนินการกรณีใจไม่ยื่นบัญชีฯ และเอกสารประกอบหรือใจยื่นบัญชีฯ และเอกสารประกอบด้วยข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ทราบ

(4) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.9) สำนักตรวจสอบทรัพย์สินภาครัฐวิสาหกิจ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับแบบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจ

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจติดตามกลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจที่เสี่ยงต่อการกระทำทุจริต หรือรั่วไหลผิดปกติ ดำเนินการกรณีจิตใจไม่เย็นบัญชีฯ และเอกสารประกอบ หรือจิตใจเย็นบัญชีฯ และเอกสารประกอบด้วยข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ทราบ

(4) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.10) สำนักพัฒนาระบบตรวจสอบ

โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบงานตรวจสอบและข้อมูลสารสนเทศด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงแบบบัญชีฯ

(2) ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำยุทธศาสตร์ วิเคราะห์กรณีศึกษา การจัดทำบทความ เอกสารทางวิชาการ เป็นวิทยากรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ และผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งที่ต้องยื่นบัญชีฯ การตอบข้อหารือต่าง ๆ รวมทั้งการติดตามประเมินและจัดทำรายงานการดำเนินงานด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน

(3) ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการหุ้นส่วนและหุ้นของรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยการจัดการหุ้นส่วนและหุ้นของรัฐมนตรี การจัดทำแบบสัญญาฯ การรับแจ้งกรณีรัฐมนตรีประสงค์โอนหุ้นส่วนหรือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทให้นิติบุคคล การวิเคราะห์ความเหมาะสมของนิติบุคคลที่รับ โอน รวมทั้งการเปิดเผยสำเนาสัญญาฯ ให้ประชาชนทราบ

(4) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.11) สำนักปราบปรามการทุจริตภาค

การเมือง 1 โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนกลุ่มเป้าหมายผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการการเมืองอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

(2) ไต่สวนข้อเท็จจริง และสอบสวนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งและมอบหมายกรณีผู้กล่าวหา ร้องเรียนหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า ร้ายผิดปกติ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการตามประมวลกฎหมายอาญาหรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่น รวมทั้งการฝ่าฝืนบทบัญญัติว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และกระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ

(3) ไต่สวนข้อเท็จจริงตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งและมอบหมาย กรณีมีคำร้องขอให้ถอดถอนบุคคลออกจากตำแหน่งกรณีมีพฤติการณ์ร้ายผิดปกติ ส่อไปในทางทุจริตต่อหน้าที่ที่ถือว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ส่อว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ส่อว่าจงใจใช้อำนาจหน้าที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย หรือมีพฤติการณ์อื่นที่กฎหมายกำหนดให้เป็นเหตุถอดถอนได้

(4) ดำเนินการหรือประสานงานเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการจับ การควบคุมปล่อยชั่วคราวผู้ถูกกล่าวหา และการค้น ยึด หรืออายัดเอกสารทรัพย์สิน หรือพยานหลักฐาน รวมทั้ง การยึด อายัด และพิสูจน์ทรัพย์สินเรื่องร้ายผิดปกติ

(5) ดำเนินและประสานงานทางคดีติดตามผลการดำเนินการทางวินัย และคดี รวมทั้งการฟ้องคดีเองเสนอแนะพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการในการดำเนินคดีในศาลที่มีเขตอำนาจ การวิเคราะห์สำนวนคดี

(6) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมาย

1.2.12) สำนักปราบปรามการทุจริตภาค

การเมือง 2 โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนกลุ่มเป้าหมายผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

(2) ใ้ส่วนข้อเท็จจริงและสอบสวนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งและมอบหมายกรณีมีผู้กล่าวหา ร้องเรียนหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า ร่ำรวยผิดปกติ กระทบความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่น รวมทั้งการฝ่าฝืนบทบัญญัติว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และกระทบความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ

(3) ดำเนินการหรือประสานงานเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการจับ การควบคุมปล่อยชั่วคราวผู้ถูกกล่าวหา และการค้นยึด หรืออายัดเอกสารทรัพย์สิน หรือพยานหลักฐาน รวมทั้งการยึด อายัด และพิสูจน์ทรัพย์สินเรื่อง ร่ำรวยผิดปกติ

(4) ดำเนินการและประสานงานทางคดีติดตามผลการดำเนินการทางวินัยและคดี รวมทั้งการฟ้องคดีเองเสนอแนะพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการในการดำเนินคดีในศาลที่มีเขตอำนาจ การวิเคราะห์สำนวนคดี

(5) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมาย

1.2.13) สำนักปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนกลุ่มเป้าหมายภาครัฐ และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

(2) ใ้ส่วนข้อเท็จจริงและสอบสวนกลุ่มเป้าหมายภาครัฐ ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งและมอบหมายกรณีมีผู้กล่าวหา ร้องเรียน

หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าร้ายวญผิดปกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม รวมทั้งการฝ่าฝืนบทบัญญัติว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม และกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ

(3) ได้สวนข้อเท็จจริงตามที่

คณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งและมอบหมาย กรณีคำร้องขอให้ถอดถอนบุคคลออกจากตำแหน่ง กรณีมีพฤติการณ์ร้ายวญผิดปกติ ส่อไปในทางทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ส่อว่าจงใจใช้อำนาจหน้าที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย หรือมีพฤติการณ์อื่นที่กฎหมายกำหนดให้เป็นเหตุถอดถอนได้

(4) ดำเนินการ หรือประสานงาน

เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการจับ การควบคุมปล่อยชั่วคราวผู้ถูกกล่าวหา และการค้น ยึด หรืออายัดเอกสารทรัพย์สิน หรือพยานหลักฐานรวมทั้งการยึด อายัด และพิสูจน์ทรัพย์สินเรื่องร้ายวญผิดปกติ

(5) ดำเนินการและประสานงานทางคดี

ติดตามผลการดำเนินการทางวินัยและคดี รวมทั้งการฟ้องคดีเอง เสนอแนะพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการ ในการดำเนินคดีในศาลที่มีเขตอำนาจ การวิเคราะห์สำนวนคดี

(6) ประสานงานและปฏิบัติงาน

ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมาย

1.2.14) สำนักปราบปรามการทุจริตภาค

รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่อง

ร้องเรียนกลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจและ ธุรกิจเอกชน และส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

(2) ได้สวนข้อเท็จจริงและสอบสวน

กลุ่มเป้าหมายภาครัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งและมอบหมาย กรณีมีผู้กล่าวหาหรือร้องเรียน หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าร้ายวญผิดปกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ รวมทั้งการฝ่าฝืนบทบัญญัติว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ

(3) ใต้สวนข้อเท็จจริงตามที่ คณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งและมอบหมาย กรณีมีคำร้องขอให้ถอดถอนบุคคลออกจากตำแหน่ง กรณีมีพฤติการณ์ร้ายชัดปกติ ส่อไปในทางทุจริตต่อหน้าที่ ส่อว่าจงใจใช้อำนาจหน้าที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย หรือมีพฤติการณ์อื่นที่กฎหมายกำหนดให้เป็นเหตุถอดถอนได้

(4) ดำเนินการหรือประสานงานเพื่อให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการจับ การควบคุมปล่อยชั่วคราวผู้ถูกกล่าวหา และการค้น ยึด หรืออายัดเอกสารทรัพย์สิน หรือพยานหลักฐาน รวมทั้งการยึด อายัด และพิสูจน์ทรัพย์สินเรื่อง ร้ายชัดปกติ

(5) ดำเนินการและประสานงานทางคดี ติดตามผลการดำเนินการทางวินัยและคดี รวมทั้งการฟ้องคดีเอง เสนอแนะพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการในการดำเนินคดีในศาลที่มีเขตอำนาจ การวิเคราะห์สำนวนคดี

(6) ประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

1.2.15) สำนักการข่าวและประมวลผล โดยมี

หน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนางาน ทางการข่าว การต่อต้านข่าวกรอง ที่เกี่ยวกับการทุจริต

(2) ติดตามและตรวจสอบข้อมูล ข่าวสารการทุจริตจากสื่อแขนงต่าง ๆ และประมวลผล สรุปข้อมูลข่าวสารการทุจริต

(3) จัดทำระบบกระบวนการข่าวกรอง

(4) แสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริง พยานหลักฐานทางการสืบสวนเพื่อสนับสนุนการภารกิจของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

(5) ติดตามบุคคลตามหนังสือเรียกตัว เป็นพยานและบุคคลที่ถูกหมายจับของศาล

(6) ประสานเครือข่ายการปฏิบัติงาน ข่าวกับแหล่งข่าวบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

(7) ประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมาย

1.2.16) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ โดยมี

หน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) เสนอแนะนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของสำนักงาน ป.ป.ช. รวมทั้งแผนการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) เสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีของหน่วยงานในสังกัดให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงาน ป.ป.ช.

(3) จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีการบริหารงบประมาณ การประสานการดำเนินการเกี่ยวกับการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

(4) วิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการทำงานของหน่วยงานในสังกัด

(5) จัดทำและพัฒนาตัวชี้วัดการดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช.

(6) พัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

(7) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(8) จัดทำรายงานการตรวจสอบ และผลการปฏิบัติหน้าที่พร้อมข้อสังเกตต่อคณะรัฐมนตรีสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา และจัดพิมพ์เผยแพร่

(9) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(10) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมาย

1.2.17) สำนักบริหารงานกลาง โดยมีหน้าที่

และความรับผิดชอบ คือ

(1) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน ป.ป.ช.

- (2) คำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและการบัญชี ทั้งเงินในและนอกงบประมาณและเงินกองทุนต่าง ๆ
- (3) คำเนินการเกี่ยวกับงานพัสดุ
- (4) คำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และงานรักษาความปลอดภัย
- (5) คำเนินการเกี่ยวกับงานประชุมและประสานราชการของสำนักงาน ป.ป.ช.
- (6) คำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแก่นักชกภายนอก รวมทั้งบุคลากรในหน่วยงาน
- (7) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.18) สำนักอำนวยการคณะกรรมการ โดยมี

หน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

- (1) คำเนินการเกี่ยวกับงานการประชุมคณะกรรมการ ป.ป.ช.
- (2) จัดทำมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. และติดตามผลการดำเนินการตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช.
- (3) คำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการและงานบริการทั่วไป เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.
- (4) คำเนินการงานโฆษกของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ช. รวมทั้ง ประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่สื่อมวลชนทุกประเภทในการเผยแพร่ข่าว การแถลงข่าว และการให้สัมภาษณ์
- (5) คำเนินการเกี่ยวกับงานสารบบงานคดีกลางของสำนักงาน ป.ป.ช. งานลงทะเบียนเรื่องร้องเรียนตรวจสอบและพิจารณาเรื่องร้องเรียนเพื่อส่งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการต่อไป
- (6) คำเนินการออกเลขเรื่องร้องเรียนเป็นเรื่องดำเนินการ (เลขดำ) และเรื่องดำเนินการเสร็จ (เลขแดง)

(7) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.19) สำนักบริหารงานบุคคล โดยมีหน้าที่

และความรับผิดชอบ คือ

(1) ดำเนินการในฐานะหน้าที่องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

(2) ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับนโยบายยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ช.

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างสำนักงาน ป.ป.ช.

(5) ดำเนินการกำกับ ดูแลจริยธรรมคุณธรรม และการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช.

(6) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.20) สำนักการต่างประเทศ โดยมีหน้าที่

และความรับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิจัย เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ช.

(2) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบรูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ป.ป.ช.

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดต่อประสานงาน โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศในทางวิชาการ กฎหมายด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตเพื่อการสร้างเครือข่าย

(4) ศึกษากฎหมายต่างประเทศ สนธิสัญญา ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการแปลเอกสาร จัดพิมพ์ เผยแพร่งานแปล เพื่อประโยชน์ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(5) ดำเนินการงานประชุมระหว่าง ประเทศเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือ องค์กรระหว่างประเทศของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศ เช่น การอำนวยความสะดวก ดือนรับและจัดงานเลี้ยงรับรองคณะบุคคลสำคัญของ คณะกรรมการ ป.ป.ช. และผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการไปเยือนต่างประเทศ

(7) ประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

1.2.21) สำนักกฎหมาย โดยมีหน้าที่และความ

รับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา ปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

(2) ศึกษา ค้นคว้าปรับปรุง แก้ไข ขก ร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบของสำนักงาน ป.ป.ช.

(3) ให้คำปรึกษา แนะนำให้ความเห็น ตอบข้อหารือทางด้านกฎหมาย ประกาศ คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการ ป.ป.ช.

(4) ศึกษา วิเคราะห์ กฎหมาย ต่างประเทศและเอกสารทางกฎหมายของต่างประเทศ รวมทั้งศึกษา เปรียบเทียบเพื่อประโยชน์ใน การปฏิบัติงานของสำนักงาน ป.ป.ช.

(5) ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อดำเนินการขร่างหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ ป.ป.ช. รวมทั้งตรวจสอบนิติกรรมสัญญาซึ่งหน่วยงานเป็นคู่สัญญา

(6) ดำเนินการจัดทำเอกสารทาง วิชาการกฎหมายของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

- (7) ดำเนินการจัดวางระบบ สารบัญญัติ
กฎหมาย ประกาศ คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ และปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัย
- (8) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วย
ความคิดเกี่ยวกับการขัดกันประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนร่วม
- (9) ประสานงานและปฏิบัติงาน
ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (10) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ
มอบหมาย

**1.2.22) สถาบันพัฒนาองค์กร ระบบงาน และ
บุคคล โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ**

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบงาน
การพัฒนาองค์กรและบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ช. เช่น การปรับกลไกวิธีการบริหารราชการ การ
พัฒนายกระดับมาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (2) พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์และ
มาตรฐานการเสริมสร้างความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และความสามารถของ
บุคลากรตามหลักสมรรถนะ
- (3) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และปลูกฝัง
วัฒนธรรมค่านิยม และจริยธรรม คุณธรรมของบุคลากร
- (4) กำหนดและพัฒนารูปแบบการ
จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลระบบสมรรถนะ
- (5) จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลการ
พัฒนาบุคลากร
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน ทั้งทุน
การวิจัย ทุนการศึกษา ฝึกอบรม คูงาน และประชุมสัมมนา
- (7) ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
สำนักงาน ป.ป.ช. และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (8) จัดทำและพัฒนาเอกสาร คู่มือ ตำรา
ชุดการฝึกอบรม รวมทั้งให้บริการอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ในการพัฒนา ฝึกอบรมและการเผยแพร่
ความรู้

(9) ให้บริการ ยืม – คืน หนังสือ ตำรา วิชาการ วารสาร เอกสารกฎหมาย วัสดุสารสนเทศและบริการอ้างอิงระหว่างห้องสมุด รวมทั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์

(10) ประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

1.2.23) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมี

หน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล เพื่อจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และเพื่อสนองต่อการปฏิบัติงาน

(2) ศึกษา พัฒนา ออกแบบ และจัดวาง ระบบฐานข้อมูล ระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารข้อมูลภายในหน่วยงานและระหว่าง หน่วยงาน

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศ สำหรับการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(4) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาเว็บไซต์ของ สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

(5) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาการนำ ข้อมูลระยะไกล เช่น ภาพถ่ายทางอากาศ ภาพถ่ายดาวเทียมมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลของระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ช.

(6) เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(7) ประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

1.2.24) ศูนย์วิจัย โดยมีหน้าที่และความ รับผิดชอบ คือ

- (1) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- (2) ดำเนินโครงการเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (3) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมประเด็นปัญหา และประเมินสถานการณ์การทุจริตในปัจจุบันรวมทั้งพยากรณ์สถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาการทุจริต
- (4) ศึกษาวิจัยในประเด็นสำคัญซึ่งนำมาเป็นข้อมูลหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ช.
- (5) ดำเนินงานเพื่อให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและสนับสนุนให้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศงานวิจัย
- (6) ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4.4 แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้จัดทำยุทธศาสตร์ใน 2 ส่วน คือ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 5 ปี (พ.ศ. 2551-2555) และแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (พ.ศ. โดยมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 5 ปี (พ.ศ. 2551-2555) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.1) วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรนำด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม

1.2) พันธกิจ ประกอบด้วยพันธกิจ 3 พันธกิจ คือ

1.2.1) ปลุกจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม วินัย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

1.2.2) พัฒนากลไกการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3) พัฒนาองค์ความรู้และบุคลากรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

1.3) ประเด็นยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

1.3.1) ประเด็นยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เข้าร่วมกิจกรรมมีค่านิยมเชิดชูคุณธรรม จริยธรรม และวินัย รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรต้นแบบ คุณธรรม จริยธรรม และวินัย และมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การรณรงค์ส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ซึ่งมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน ประกอบด้วย

(1) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย

(2) สร้างต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม

1.3.2) ประเด็นยุทธศาสตร์ร่วมพลังป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างเครือข่ายพันธมิตรพิชิตคอร์รัปชัน ซึ่งมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน ประกอบด้วย

(1) พัฒนาเครือข่ายอย่างยั่งยืน

(2) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

1.3.3) ประเด็นยุทธศาสตร์สร้างกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อให้ทุกภาคส่วนนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ไปสู่การปฏิบัติโดยมีการบริหารงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของประเทศไทย และหน่วยงานที่นำนวัตกรรมยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไปสู่การปฏิบัติ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนานวัตกรรมและกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ชาติ
- (1) สร้างกลไกการขับเคลื่อน
- ความโปร่งใสของประเทศไทย
- (2) จัดทำและขับเคลื่อนมาตรฐาน
- ยุทธศาสตร์ชาติ
- (3) พัฒนาวัดกรรมการขับเคลื่อน

1.3.4) ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้กระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐมีประสิทธิภาพ สามารถติดตามตรวจสอบ และลงโทษผู้กระทำความผิดกรณีตรวจพบการทุจริตระดับชาติ และสามารถบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ 2 ยุทธศาสตร์ คือ

- (1) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากลไกตรวจสอบ สอดส่องประชาชน ซึ่งมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน ประกอบด้วย
- (1.1) เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ
- (1.2) ป้องกันและขจัดทุจริตระดับชาติ
- (1.3) พัฒนากลไกพิทักษ์ทรัพย์สินแผ่นดิน
- (1.4) พัฒนาและบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน ประกอบด้วย
- (2.1) สร้างกลไกรองรับภารกิจ

ปฏิบัติงาน

(2.2) พัฒนาประสิทธิภาพการ

(2.3) พัฒนาระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศในการปฏิบัติงาน

1.3.5) ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กรและ

สมรรถนะบุคลากรสู่สากลเพื่อให้สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นศูนย์กลางความรู้และข้อมูลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทย โดยบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ คือยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสมรรถนะและจิตสาธารณะบุคลากร โดยมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน ประกอบด้วย

(1) พัฒนางค์ความรู้ด้านการป้องกัน

และปราบปรามการทุจริต

(2) พัฒนาศักยภาพบุคลากร

(3) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

บุคลากร

2) แผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการ

ทุจริต (พ.ศ. 2551-2555) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

2.1) วิสัยทัศน์ สังคมไทยมีวินัย และยึดมั่นในคุณธรรม

จริยธรรม ทุกภาคส่วนร่วมกันป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.2) พันธกิจ ประกอบด้วย

(1) ส่งเสริมปลูกจิตสำนึกให้สังคมไทยมีวินัย

และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม

(2) พัฒนาเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการ

ทุจริต อย่างบูรณาการ

(3) พัฒนาระบบและกลไกในการตรวจสอบ

ควบคุม กระจาย และถ่วงดุลอำนาจ

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการองค์

ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3) วัตถุประสงค์หลัก แผนยุทธศาสตร์มีวัตถุประสงค์หลัก

ประกอบด้วย

3.1) วัตถุประสงค์หลัก 1 สังคมไทยมีวินัย

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 1 ปลุกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน โดยมีมาตรการ/แนวทางในการดำเนินการคือ

3.1.1) ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

3.1.2) ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติตามหลัก

คุณธรรมจริยธรรมและวินัยแก่ทุกภาคส่วน

3.1.3) กำหนดให้การศึกษาเป็นเครื่องมือใน

การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3.1.4) ผลักดันให้ค่านิยมเชิดชูความดี

ความซื่อสัตย์สุจริต และรังเกียจการทุจริตเป็นค่านิยมร่วมของชาติ

3.2) วัตถุประสงค์หลัก 2 เครือข่ายจากทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 2 รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน คือ

3.2.1) ประชาสัมพันธ์ต่อต้านการทุจริต

3.2.2) เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของ

ทุกภาคส่วน

3.2.3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย

3.3) วัตถุประสงค์หลัก 3 ระบบและกลไกในการ

ตรวจสอบ ควบคุม กระจายและถ่วงดุลอำนาจมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความแข็งแกร่งแก่หน่วยงานต่อต้านการทุจริต โดยมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน คือ

3.3.1) ส่งเสริมการสร้างความเป็นอิสระในการ

ดำเนินงาน

3.3.2) สร้างกลไกการต่อต้านการทุจริตโดยการ

กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น

- 3.3.3) เสริมสร้างการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจ
- 3.3.4) เสริมสร้างประสิทธิภาพของกฎหมาย
- 3.3.5) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการตรวจสอบทรัพย์สิน
- 3.3.6) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการต่อต้านการรับสินบนและส่งเสริมความซื่อสัตย์ในภาคธุรกิจเอกชน
- 3.3.7) ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศ
- 3.3.8) จัดทำดัชนีชี้วัดความโปร่งใสในสังคมไทย
- 3.4) วัตถุประสงค์หลัก 4 สังคมรู้เท่าทันร่วมคิดป้องกัน**
- การทุจริต ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างบุคลากรมืออาชีพป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีมาตรการ/แนวทางดำเนินงาน คือ**
- 3.4.1) ส่งเสริมการประพฤติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.4.2) ส่งเสริมการสร้างมาตรฐานเส้นทางวิชาชีพและมาตรฐานค่าตอบแทนพิเศษ
- 3.4.3) ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือด้านวิชาการกับองค์กรต่างประเทศ
- 3.4.4) ส่งเสริมการสร้างองค์การจัดการความรู้
- 3.4.5) ส่งเสริมการสร้างศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทุจริต
- 3.4.6) สร้างมาตรฐานหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่อต้านการทุจริต

ตารางเปรียบเทียบข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ
พ ค 2 5 4 0

หน่วยงาน ประเด็น	สํานักงาน คณะกรรมการการ เลือกตั้ง	สํานักงาน ผู้ตรวจการ แผ่นดินของ รัฐสภา	สํานักงาน คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชน แห่งชาติ	สํานักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ
1. วาระการดำรง ตำแหน่ง				
1.1 คณะกรรมการ หรือองค์อำนาจ	7 ปี	6 ปี	6 ปี	9 ปี
	วาระเดียว/ อายุไม่เกิน 70 ปี บริบูรณ์			
1.2 ผู้บริหาร สำนักงาน	5 ปี	4 ปี	4 ปี	6 ปี
	ไม่เกิน 2 วาระ ติดต่อกัน/ อายุไม่ เกิน 65 ปี บริบูรณ์	ไม่เกิน 2 วาระ ติดต่อกัน/ อายุไม่ เกิน 65 ปี บริบูรณ์	ไม่ได้กำหนดวาระ การดำรงตำแหน่ง/ อายุไม่เกิน 60 ปี บริบูรณ์	วาระเดียว/ อายุไม่ เกิน 60 ปีบริบูรณ์

2. ค่าตอบแทน				
2.1 บัญชีเงินเดือน	ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนของตนเอง / สูงกว่าบัญชีเงินเดือนข้าราชการ ร้อยละ 30		ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ พลเรือน	
2.2 เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร	เงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหาร	เงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหาร
หน่วยงาน	สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา	สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
ประเด็น				
	ระดับสูง/น้อยกว่า เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน	พนักงานในตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ/น้อยกว่า เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน	/ อัตราเดียวกับข้าราชการพลเรือน	/ อัตราเดียวกับข้าราชการพลเรือน
2.3 เงินเพิ่มพิเศษ	ไม่มี	มี/ พนักงานทุกคนได้รับแตกต่างกันตามตำแหน่ง	ไม่มี	มี/ พนักงานทุกคนได้รับแตกต่างกันตามระดับของระบบซี
3.อัตรากำลัง				
1. ประเภทของบุคลากร	พนักงาน	พนักงานและลูกจ้าง	ข้าราชการและพนักงานจ้าง	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ

			هماบริการ	ถูกจ้างตามสัญญา
2. จำนวนบุคลากร	2,033 อัตรา/ แบ่งเป็น พนักงาน ส่วนกลาง 763 อัตรา พนักงาน ส่วนภูมิภาค 1,270 อัตรา	94 อัตรา/ แบ่งเป็น พนักงาน 84 อัตรา ลูกจ้าง 10 อัตรา	155 อัตรา / แบ่งเป็นข้าราชการ 93 อัตรา พนักงาน จ้างเหมาบริการ 62 อัตรา	659 อัตรา / แบ่งเป็นข้าราชการ 512 อัตรา ลูกจ้างประจำ 52 อัตรา และลูกจ้าง ตามสัญญา 95 อัตรา
หน่วยงาน ประเด็น	สำนักงาน คณะกรรมการ เลือกตั้ง	สำนักงาน ผู้ตรวจการ แผ่นดินของ รัฐสภา	สำนักงาน คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชน แห่งชาติ	สำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ
4. การจัด โครงสร้าง สำนักงาน	มีหน่วยงานทั้งใน ส่วนกลางและใน ส่วนภูมิภาค/ แบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น 10 สำนัก ตามกิจการ รับผิดชอบของ กรรมการแต่ละ ท่าน	ไม่มีหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค/ แบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น 14 ส่วนงาน	ไม่มีหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค/ แบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น 4 สำนัก/ กอง	ไม่มีหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค/ แบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น 15 สำนัก/กอง
5. การกำหนด ตำแหน่งของ บุคลากร	กำหนดตำแหน่ง ของบุคลากร ออกเป็น 4 ประเภท คือ ตำแหน่งบริหาร ระดับสูง / ตำแหน่งบริหาร	กำหนดตำแหน่ง ของบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท คือ ตำแหน่งบริหาร / ตำแหน่งทาง วิชาการ /	กำหนดตำแหน่ง ของบุคลากร ออกเป็น 2 ประเภท คือ ตำแหน่งในสาย งานหลักและ ตำแหน่งในสาย	กำหนดตำแหน่ง ของบุคลากร ออกเป็น 2 ประเภท คือ ตำแหน่งในสาย งานหลักและ ตำแหน่งในสาย

	ระดับกลาง ตำแหน่ง ปฏิบัติงาน ระดับกลาง/ ตำแหน่ง ปฏิบัติงานระดับ ต้น	ตำแหน่ง ปฏิบัติการ	งานสนับสนุน	งานสนับสนุน
หน่วยงาน ประเด็น	สำนักงาน คณะกรรมการ เลือกตั้ง	สำนักงาน ผู้ตรวจการ แผ่นดินของ รัฐสภา	สำนักงาน คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชน แห่งชาติ	สำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ
6. การบริหาร จัดการเงิน ภายหลังการ เกษียณอายุ	กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ	กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ

ภาคผนวก ข สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ กรณีต่างประเทศ

1. กรณีผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ในทุกประเทศที่มีผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา จะกำหนดให้มืองค์กรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาที่จะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการบริหารงานองค์กรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาในทุกประเทศ ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภามักจะมีผู้ช่วยดำเนินงาน อาทิ นักกฎหมาย นักวิชาการ เจ้าหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่ต้อนรับและประชาสัมพันธ์ นายทะเบียน พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานสืบสวนสอบสวน เป็นต้น ขึ้นอยู่กับการคัดเลือกของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ที่สำนักงานได้กำหนดขึ้น

1.1 กรณีของประเทศสวีเดนและนิวซีแลนด์ ซึ่งมีผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาหลายคน จะมีการแต่งตั้งผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาคนหนึ่งขึ้นเป็นประธานหรือหัวหน้าผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และจะมีการแบ่งแยกภาระหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาแต่ละคน ทั้งนี้ประธานหรือหัวหน้าผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาเปรียบเสมือนหัวหน้าหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดขององค์กรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดวิธีการหรือระเบียบการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำทั่วไปสำหรับการบริหารงานของสำนักงานโดยการศึกษาหารือร่วมกับผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

1.2 กรณีของฝรั่งเศส ซึ่งมีผู้ช่วยดำเนินงานของเมเดียดอร์มักเป็นข้าราชการที่ถูกขอยืมตัวมาจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเมื่อเมเดียดอร์หมดวาระในตำแหน่ง ผู้ช่วยดำเนินงานจะกลับคืนไปยังหน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนั้นการจัดองค์กรสำนักงานของเมเดียดอร์ยังมีการตั้งผู้ประสานงานขึ้นตามหน่วยงานราชการต่างๆ โดยเฉพาะหน่วยงานในต่างจังหวัด

เพื่อให้ทำหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์⁵

2. กรณีของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ⁶

2.1 กรณีของฟิลิปปินส์

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของฟิลิปปินส์จะเป็นหน่วยงานที่ให้คำแนะนำแก่ประธานาธิบดีในการกำหนดมาตรการปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและส่งเสริมให้การศึกษาฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่จับกุม คุมขังและสืบสวน โดยเฉพาะอย่างยิ่งออกคำสั่งให้กระทรวงกลาโหมและกรมตำรวจจัดตั้งสถาบันเพื่อให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับเจ้าหน้าที่ของตน แนะนำกระทรวงศึกษาวัฒนธรรมและกีฬาให้บรรจุหลักสูตรวิชาความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเป็นหลักสูตรการเรียนการสอน รวมทั้งให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน

ซึ่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะมาจากการแต่งตั้งของประธานาธิบดีจำนวน 5 คน ประกอบด้วยประธาน 1 คน และกรรมการอีก 4 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นพลเมืองฟิลิปปินส์โดยกำเนิด อายุไม่ต่ำกว่า 35 ปีบริบูรณ์ และไม่อยู่ในระหว่างการสมัครรับเลือกตั้งใดๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกของเนติบัณฑิตสภา รวมทั้งประธานและกรรมการต้องไม่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือสำนักงานใด หรือเป็นผู้ที่ไม่มีผลประโยชน์ทางธุรกิจหรือสัมปทานต่างๆ โดยประธานและกรรมการจะได้รับเงินเดือนในอัตราเดียวกันและไม่อาจพิจารณาปรับลดเงินเดือนในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งได้

2.2 กรณีของอินโดนีเซีย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของอินโดนีเซีย ประกอบด้วยบุคคลต่างๆที่มีชื่อเสียง จำนวน 25 คน ที่มาจากการแต่งตั้งของประธานาธิบดี แต่ไม่ได้กำหนดกระบวนการแต่งตั้งและคุณสมบัติของผู้ที่สามารถเข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ แต่ประธานและรองประธาน 2 คน มาจากการเลือกของคณะกรรมการ แต่จะเข้าดำรงตำแหน่งได้ต้องผ่านการรับรองโดยประธานาธิบดี โดยกรรมการมีวาระดำรงตำแหน่ง 5 ปี แต่สามารถได้รับการแต่งตั้งให้

⁵ ธีรภัทร เสรวิรังสรรค์, “แนวคิดผู้ตรวจการรัฐสภาเพื่อการพัฒนาทางการเมืองในระบอบรัฐสภา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาอุษฎฐบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), หน้า 106-107.

⁶ ลัดดาวัลย์ ตันติวิทยาพิทักษ์ และคณะ, รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2543), หน้า 36-44.

ดำรงตำแหน่งในอีกวาระหนึ่งได้ กรรมการมีทั้งประเภทปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาและไม่เต็มเวลา โดยมีสำนักเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นสำนักงานใหญ่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะต้องเป็นองค์กรอิสระและสามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง รวมทั้งความเป็นอิสระทางด้านงบประมาณที่จะเบิกจ่ายทั้งหมดได้จากสำนักเลขาธิการของประธานาธิบดี

2.3 กรณีของอินเดีย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติอินเดียมีจำนวน 5 คน ประกอบด้วยประธานกรรมการ (ซึ่งมาจากประธานศาลฎีกา) และกรรมการที่เป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาศาลฎีกา 1 คน กรรมการที่เป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าศาล 1 คน กรรมการจะได้รับการแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานด้านสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ 2 คน โดยแต่งตั้งจากประธานกรรมการแห่งชาติเพื่อคนกลุ่มน้อย ประธานกรรมการแห่งชาติเพื่อชนวรรณะต่ำ และประธานกรรมการแห่งชาติเพื่อสตรี โดยมี เลขธิการเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และสำนักงานใหญ่ของคณะกรรมการอยู่ที่กรุงเดลี

ฝ่ายรัฐบาลมีอำนาจในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งส่วนใหญ่มาจากข้าราชการระดับสูง รวมถึงการให้อำนาจแก่ฝ่ายรัฐบาลในการกำหนดระเบียบการควบคุมและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร เจ้าหน้าที่สอบสวน เจ้าหน้าที่ด้านเทคนิค ตลอดจนนักวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของคณะกรรมการในประเด็นเกี่ยวกับความเป็นกลาง ในการสอบสวนกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่จะส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของรัฐบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.4 กรณีของแอฟริกาใต้

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติแอฟริกาใต้ ประกอบด้วยประธานและกรรมการ โดยมีกรรมการเต็มเวลาไม่น้อยกว่า 5 คน แต่งตั้งโดยประธานาธิบดี มีวาระไม่เกิน 7 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเต็มเวลาหรือครั้งเวลาได้อีก 1 วาระ แต่ประธานาธิบดีสามารถถอดถอนกรรมการใดๆ จากตำแหน่ง โดยการร้องขอของคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และเป็นไปตามเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุมร่วมของรัฐสภา

เจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเป็นอิสระ ตลอดจนต้องใช้อำนาจและแสดงบทบาทด้วยความซื่อสัตย์และปราศจากความกลัวหรืออคติโดยยึดหลักตามหลักการตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายของประเทศ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ บุคคลใดๆ ไม่สามารถแทรกแซง ขัดขวาง หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมทั้งหลักการของผลประโยชน์ขัดกัน โดยไม่ให้กรรมการผู้ใดที่

มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับกรณีใดเข้าไปมีบทบาทในการสืบสวนหรือให้ความช่วยเหลือใดๆ อันจะทำให้เกิดความสงสัยในเรื่องความเป็นกลางและการปราศจากอคติในการปฏิบัติหน้าที่

3. กรณีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ⁷

3.1 กรณีฮ่องกง (Independent Commission Against Corruption : ICAC)

มีสำนักงานคณะกรรมการการใหญ่และคณะกรรมการที่ปรึกษาอีก 4 คณะ โดยผู้ว่าราชการเกาะฮ่องกง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการใหญ่ ผู้ช่วยกรรมการ และคณะกรรมการที่ปรึกษาที่ช่วยดูแลงานในสำนักงาน ในการปฏิบัติงาน กรรมการใหญ่รายงานโดยตรงต่อผู้ว่าฯ และกรรมการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน

เจ้าหน้าที่ของ ICAC อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน กินเงินเดือนของรัฐบาล แต่ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในขณะเดียวกัน ICAC ต้องต่อรองด้วยตนเองกับรัฐบาลและรัฐสภาในเรื่องงบประมาณสนับสนุนและเงื่อนไขความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานนี้ ICAC จึงมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นอิสระที่ค่อนข้างสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันการบิดเบือนการใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง ICAC ต้องขึ้นอยู่กับระบบการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยการถูกวางกรอบโดยกรรมการที่ปรึกษาทั้งสิ้น ที่ประกอบด้วย ตัวแทนจากสาขาต่างๆ ของชุมชน และได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการฯ

ปัจจัยความสำเร็จในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของฮ่องกง มีข้อสรุปในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในหลายประการ อาทิ

1) กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐบาลระดับสูงสุดตระหนักในปัญหาทุจริตอย่างจริงจังและมีพันธกิจ (Commitment) และการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจในรัฐบาลระดับสูงที่มีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอเพื่อภารกิจในการต่อสู้กับการทุจริต

2) สถานภาพขององค์กรที่มีความมั่นคงและไม่สามารถถอดถอนได้ เนื่องจากการต่อต้านการทุจริตจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่เชื่อถือไว้ใจได้ เพื่อทำหน้าที่อย่างมั่นคง ซึ่งการคัดเลือกเจ้าหน้าที่มีเกณฑ์คัดเลือกที่เข้มงวด และผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมหรือดีที่สุดที่จะผ่านเกณฑ์ต่างๆ นี้ แต่เมื่อได้รับการว่าจ้างในการทำงานแล้ว จะต้องอยู่ภายในกรอบ

⁷ โกวิท กังสนันท์ และคณะ, การพัฒนาองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2546) หน้า 3-25 - 3-64)

จรรยาบรรณและวินัยที่เข้มงวด รวมถึงระบบการตรวจสอบและติดตามผลภายในหน่วยงานที่เคร่งครัด ผลการทำงานที่มีความคุ้มค่า เพราะเจ้าหน้าที่เหล่านี้ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

3) การวางแผนกลยุทธ์การต่อต้านการทุจริตและดำเนินการตามแผนที่ดี และมุ่งผลสำเร็จในระยะยาว (Long-Term Strategic Plans)

4) การให้ความสำคัญกับการรายงานการทุจริต (Report of corruption) ทั้งหมดและเอาจริงเอาจัง ซึ่งทำให้เกิดการเสริมสร้างบทบาทในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คือ การสร้างความร่วมมือและการรักษาความเชื่อมั่นของประชาชน

1.5) ระบบเพิ่มข้อมูลและคอมพิวเตอร์ที่มีการตรวจสอบและควบคุมเป็นระยะ เพื่อไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูล และมีกฎหมายที่ห้ามการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานไว้อย่างรัดกุม

3.2 กรณีศึกษา CPIB (The Corruption Practices Investigation Bureau: CPIB)

การแต่งตั้งทบวงสืบสวนการกระทำทุจริต ให้เป็นหน่วยงานอิสระที่ทำหน้าที่ต่อต้านการทุจริตโดยเฉพาะ มานับตั้งแต่ปี 1952 แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการทุจริตในสังคม จนในปี 1960 ได้มีการตรากฎหมายป้องกันคอร์รัปชัน โดยปรับปรุงให้เจ้าหน้าที่ CPIB มีอำนาจเพิ่มขึ้นและสามารถจัดการลงโทษผู้กระทำการทุจริตได้เด็ดขาดมากขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

3.2.1 มาตรการในด้านการบริหารภาครัฐ เพื่อให้ CPIB มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น อาทิ

1) ให้เจ้าหน้าที่ของ CPIB มีบทบาทและอำนาจดำเนินการอย่างอิสระ ตรงไปตรงมา และไม่มีความโน้มเอียงเอาใจผู้ใด ไม่ว่าจะเป็นฐานะทางสังคม เชื้อชาติ ความผูกพันทางการเมือง หรืออื่นๆ

2) เพิ่มความเข้มแข็งให้กับ CPIB โดยจัดหาเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งถาวรเพิ่มมากขึ้น แทนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ข้อมติมาปฏิบัติงาน

3.2.2 การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ CPIB โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในภารกิจต่างๆ ดังนี้

1) เตรียมงานด้านการศึกษาวิจัยและวางแผนล่วงหน้าก่อนทำการสอบสวนแต่ละราย

2) รวบรวมและประเมินหลักฐานหลังจากสืบค้น และนำเอาความจริงหรือข้อมูลจากพยาน ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ต้องสงสัย ผู้กล่าวหา เอกสาร และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) เสนอแนะกระบวนการดำเนินการฟ้องร้องผู้ต้องสงสัย

- 4) ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ช่วย ในการดำเนินการฟ้องร้องผู้กระทำผิด และการให้พยานหลักฐานต่อศาล
- 5) วินิจฉัยการจัดองค์กร และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งราชการต่างๆ ที่สื่อไปในทางที่จะเกิดการทุจริต
- 6) วินิจฉัยจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในกระบวนการและขั้นตอนการทำงานต่างๆ ตลอดจนกระบวนการควบคุมการทุจริตภายในหน่วยงานราชการ และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและหลีกเลี่ยงการเกิดการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน

3.2.3 ปัจจัยความสำเร็จของ CPIB การเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจ และการสนับสนุนจากสาธารณะเป็นอย่างดี มาจากปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ดังนี้

- 1) พื้นฐานบรรยากาศทางวัฒนธรรมของสิงคโปร์ที่เน้นการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง
- 2) เงินเดือนค่าตอบแทนสูงในระบบราชการของสิงคโปร์ที่ไม่สร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการเข้าไปเกี่ยวข้องกับทุจริต
- 3) กิจกรรมสนับสนุนขององค์กรภายนอกที่ผลักดันให้มาตรการด้านการบริหารของ CPIB อาทิ การดำเนินการทางวินัยของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างรัดกุมและเคร่งครัดของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน การตรวจสอบและติดตามของคณะกรรมการการเงินการคลังของรัฐสภา และการควบคุมการใช้จ่ายของกระทรวงการคลัง เป็นต้น
- 4) เจ้าหน้าที่ของ CPIB สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก ทั้งในด้านที่จะให้ข้อมูลข่าวสารและการร้องทุกข์ด้านการทุจริต การรายงานของสาธารณะได้รับการตอบสนอง และผู้กระทำการทุจริตถูกนำมาสู่กระบวนการได้รวดเร็ว
- 5) สำนักนายกรัฐมนตรีกำกับดูแล CPIB โดยตรง หน่วยงานจึงมีอิสระที่จะสอบสวนอย่างเต็มที่แม้จะเป็นบุคคลที่มีอำนาจและมีชื่อเสียง

3. กรณีประเทศมาเลเซีย (The Anti-Corruption Agency of Malaysia : ACA)

ACA ได้รับการแต่งตั้งขึ้นในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้อำนวยการ ACA คือ กษัตริย์มาเลเซีย ภายใต้การเสนอชื่อของนายกรัฐมนตรี และผู้อำนวยการต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อรัฐสภา ในระยะแรก การจัดตั้งบุคลากรของสำนักงานจำนวนหนึ่งถูกโอนมาจากกรมตำรวจ แต่ในปัจจุบัน ACA ได้รับพนักงานของตนและแยกเป็นอิสระออกจากงานตำรวจอย่างชัดเจน โดยมีสถานภาพของเจ้าหน้าที่ ACA เป็นข้าราชการและมีโครงสร้างเงินเดือนค่าตอบแทนพื้นฐานเช่นเดียวกับข้าราชการทั่วไป แต่มีเงินเพิ่มพิเศษประเภทสิ่งจูงใจ (incentive

allowance) เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ผล ส่วนการสนับสนุนด้านกำลังคนและงบประมาณขึ้นอยู่กับสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีอำนาจหน้าที่

3.1 ตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต และผู้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดกฎหมายจากข้อมูลการร้องเรียนของผู้ถูกกล่าวหา

3.2 รวบรวม และเตรียมการเพื่อพิสูจน์ความผิดการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การประพฤติมิชอบ และพร้อมที่จะดำเนินการสืบสวนสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ทำให้เกิดความมั่นใจว่าความสนใจของประชาชนและความยุติธรรมได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายและข้อบัญญัติ

3.4 ให้ความช่วยเหลือผู้นำหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดตามกฎหมาย

3.5 เสาะหาแหล่งที่มาของการทุจริตและการประพฤติผิด

การจัดโครงสร้างองค์กร ACA มีสำนักงานใหญ่ที่กรุงกัวลาลัมเปอร์ โดยมีอธิบดีเป็นเจ้ากรม และยังมีสำนักงานระดับรัฐในแต่ละรัฐทั้งหมด 14 สำนักงาน สำนักงานในระดับรัฐมีผู้อำนวยการแห่งรัฐ เป็นหัวหน้า และรัฐขนาดใหญ่ จำนวน 5 รัฐ มีสำนักงานระดับสาขาอีก 9 สาขา

4. กรณีของประเทศเกาหลี (Presidential Commission on Anti-Corruption : PCAC)

องค์กร PCAC มีอำนาจหน้าที่และภารกิจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้

4.1 แสวงหาช่องทางพัฒนาแผนงานรัฐบาลไปสู่ทิศทางการเมืองกับการต่อต้านคอร์รัปชัน

4.2 ให้ความรู้และการศึกษาแก่สาธารณะเพื่อต่อต้านการคอร์รัปชัน

4.3 สร้างความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนต่างๆ เพื่อต่อต้านการคอร์รัปชัน

4.4 สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในระดับนานาชาติในการป้องกันการคอร์รัปชัน

4.5 ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ประธานาธิบดีมอบหมายแก่คณะกรรมการ

๗

องค์กรประกอบของคณะกรรมการ มีข้าราชการจำนวน 14 คน และรัฐมนตรีอีก 1 คน ซึ่งทำหน้าที่ในฐานะรัฐมนตรีประสานนโยบายรัฐบาล ประธานกรรมการซึ่ง

ได้รับการคัดเลือกจากประธานาธิบดีเป็น 1 ใน 14 ของคณะกรรมการ มีการเลือกตำแหน่งรองประธานคนที่ 1, 2 และ 3

สำนักงานคณะกรรมการฯ มีผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการเป็นหัวหน้า ซึ่งจะทำหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการฯ และหน่วยปฏิบัติที่รับผิดชอบ ในระดับปฏิบัติการ สำนักอัยการสูงสุดในสังกัดกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลัก โดยมีสำนักงานใหญ่ การสืบสวนการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (Anti-Corruption Investigation Headquarters) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบและมีฝ่ายสืบสวนการต่อต้านการคอร์รัปชันในสำนักงานอัยการสูงสุดระดับต่างๆทุกระดับ

5. กรณีประเทศอินเดีย (Central Vigilance Commission : CVC)

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอดส่องความประพฤติมิชอบ มีดังนี้

5.1 สืบสวนธุรกรรมทุกอย่างที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำโดยมิชอบ และไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์

5.2 ตรวจสอบข้อกล่าวหา ร้องทุกข์ ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทางมิชอบหรือมีจุดมุ่งหมายการคอร์รัปชัน รวมทั้งการร้องเรียนเกี่ยวกับการคอร์รัปชัน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ขาดความซื่อสัตย์สุจริต หรือการปฏิบัติรูปแบบอื่นที่ไม่ถูกต้อง

5.3 ขอรายงานจากกระทรวง กรม และรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำการตรวจสอบและกำกับดูแลงานสอดส่องความประพฤติมิชอบและการต่อต้านการคอร์รัปชัน

5.4 ขอร้องให้สำนักงานสืบสวนกลาง ดำเนินการสืบสวนคดี หรือส่งคำร้องทุกข์ ข้อมูลข่าวสาร หรือคดีที่จะสืบสวนให้แก่สำนักงานสืบสวนกลาง หรือกระทรวง ทบวง กรม หรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการสอดส่องความประพฤติมิชอบ มีการจัดองค์กรและโครงสร้าง โดยคณะกรรมการฯ จะมีประธานกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดี โดยดำรงตำแหน่งวาระ 5 ปี โดยมีส่วนหัวหน้าการสอดส่องความประพฤติมิชอบ CVO ในระดับกระทรวงและกรมต่างๆ ได้รับการแต่งตั้งโดยการปรึกษาหารือกับประธานกรรมการผู้ซึ่งต้องรับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการฯถูกกำหนดให้จัดทำรายงานประจำปีและเสนอต่อกระทรวงมหาดไทย ในกรอบภาระหน้าที่ที่เกี่ยวกับการตรวจสอบข้อกล่าวหา ร้องทุกข์ทุกกรณีที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน้าที่ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการคอร์รัปชันหรือความประพฤติมิชอบในลักษณะอื่นๆของเจ้าหน้าที่จากแหล่งต่างๆ เช่น ข่าวและรายงานหนังสือพิมพ์ การปราศรัยในรัฐสภา รายงานคณะกรรมการตรวจสอบฯ รายงานคณะกรรมการรัฐสภาชุดต่างๆ และรายงานสำนักงานสืบสวนกลาง เป็นต้น

ประธานกรรมการฯ จะใช้ข้อมูลพื้นฐานจากรายงานของสำนักงานสอบสวนกลางเป็นข้อแนะนำให้กระทรวง ทบวง และกรมต่างๆ ดำเนินการต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำคามผิดฐานคอร์รัปชัน และ รวมทั้งประธานฯ ยังต้องตรวจสอบและทบทวนแผนงานป้องกันกาคอร์รัปชันที่เสนอโดยหัวหน้าและเจ้าหน้าที่สำนักงานสอดคล้องความประพฤตินิยมชอบของกระทรวง ทบวง และกรมต่างๆ ก่อนที่จะให้คำแนะนำและปรับแก้ทิศทางการทำงานด้านการป้องกันการคอร์รัปชันให้เหมาะสม

6. กรณีของประเทศโคลัมเบีย (Presidential Committee on Anti-Corruption – CPCAC)

คณะกรรมการต่อต้านการคอร์รัปชันฝ่ายประธานาธิบดี มีการจัดรูปองค์กรมีการจัดตั้งองค์กรต่อต้านการคอร์รัปชันที่ประกอบด้วยหลายฝ่ายและหลายหน่วยงาน โดยมีศูนย์กลางที่ฝ่ายอำนาจบริหาร ซึ่งอยู่ในรูปของคณะกรรมการ และมีประธานาธิบดีเป็นประธาน คณะกรรมการประกอบด้วย ประธานาธิบดี คณะรัฐมนตรี อธิบดีกรมการบริหาร ผู้อำนวยการด้านหน่วยงานสาธารณะ และตัวแทนจากรัฐวิสาหกิจและสภาหอการค้า ในระดับท้องถิ่นมีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยการตกลงระหว่างรัฐบาลกลางและนายกเทศมนตรีที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

4. กรณีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

4.1 กรณีของประเทศฟิลิปปินส์ (Commission on Election : COMELEC) ถือเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ประธานาธิบดีจะเป็นผู้เสนอชื่อเนติบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการว่าความอย่างน้อย 10 ปี มีประวัติการทำงานดี ได้รับการยอมรับจากสังคม และไม่มีประวัติค้างพร้อย โดยรายชื่อจะถูกนำเสนอต่อสภา และเข้าสู่การอภิปรายในคณะกรรมการว่าด้วยการแต่งตั้งซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากรัฐบาลและฝ่ายค้าน รวมจำนวน 12 คน โดยกรรมการทั้งหมด 7 คน แต่ละคนจะดำรงวาระแตกต่างกันขึ้นอยู่กับคะแนนเสียงที่ได้รับการลงคะแนนจากคณะกรรมการว่าด้วยการแต่งตั้ง คือ

4.1.1 สมาชิกที่ได้รับคะแนน 3 ลำดับแรก อยู่ในวาระ 7 ปี

4.1.2 สมาชิกที่ได้รับคะแนน 2 ลำดับถัดมา อยู่ในวาระ 5 ปี และ

4.1.3 สมาชิกที่ได้รับคะแนน 2 ลำดับสุดท้าย อยู่ในวาระ 3 ปี

โครงสร้างองค์กรประกอบด้วยสมาชิกคณะกรรมการฯ จำนวน 7 คน แบ่งเป็นประธาน 1 คน และคณะกรรมการ 6 คน และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น

1) ประธาน เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร บริหารด้านนโยบาย การตัดสินใจ ออกคำสั่งและลงมติ ซึ่งจะต้องได้รับความยินยอมจากกรรมการทั้งหมดด้วย

นอกจากนั้นอาจมอบอำนาจหน้าที่บางส่วนให้คณะกรรมการบางส่วนทำได้ คณะกรรมการฯ จะตัดสินหรือลงมติเรื่องต่างๆ ด้วยเสียงข้างมากและต้องเซ็นยินยอมกันทั้งหมดเมื่อได้ลงมติแล้ว

2) คณะกรรมการ ทำหน้าที่ตัดสินคดีใดๆ ก็ได้ หรือสั่งยกเลิกการเลือกตั้งได้ (quasi judicial) โดยจะนั่งพิจารณากันทั้ง 7 คน หรือแบ่งกันพิจารณาตามมีประธานมอบหมาย โดยปกติจะแบ่งพิจารณาเป็นคณะย่อย คณะละ 3 คน ส่วนประธานจะไปนั่งสมทบถ้าหากคณะใดไม่ครบ แต่จะต้องลงนามในมติทั้งเจ็ดคน

3) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ให้คำปรึกษา และช่วยประธานในการดำเนินตามนโยบายและแผน โครงการ และเป็นหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

4) รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รับผิดชอบช่วยผู้อำนวยการบริหาร ดูแลแผนกต่างๆ ได้แก่ แผนกบริการด้านบริหาร แผนกการเงิน แผนกบุคลากร และแผนกวางแผน

4.2 กรณีของมาเลเซีย (Election Commission Malaysia)

คณะกรรมการการเลือกตั้งมาเลเซียประกอบด้วย ประธานกรรมการฯ รองประธานกรรมการฯ และกรรมการฯ อีก 5 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากพระมหากษัตริย์ตามคำแนะนำของที่ประชุมสภาผู้แทน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

4.2.1) ดูแลการแบ่งเขตเลือกตั้งทั้งการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งรัฐ ในทุกๆ 8 ปี

4.2.2) ดำเนินการจดทะเบียนการลงทะเบียนผู้มีสิทธิเลือกตั้งและการปรับปรุงแก้ไขทะเบียนรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งให้ทันสมัย

4.2.3) ดำเนินการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งรัฐ รวมถึงการเลือกตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การปฏิบัติการกิจของคณะกรรมการการเลือกตั้งและการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีเลขาธิการสำนักงานฯ ซึ่งมีสาขา จำนวน 14 แห่ง ประจำอยู่แต่ละรัฐและเขตการปกครองกัวลาลัมเปอร์ โดยมีผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำรัฐเป็นผู้ดูแล

4.3 กรณีของอินเดีย (Election Commission of India)

โครงสร้างของคณะกรรมการการเลือกตั้งอินเดีย ประกอบด้วย

4.3.1 โครงสร้างระดับชาติ ประกอบด้วยประธานกรรมการการเลือกตั้งและกรรมการการเลือกตั้งอีก 2 คน โดยมีวาระ 6 ปี หรืออายุครบ 65 ปี แล้วแต่กรณี และจะถูกถอดถอนได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาทั้งหมด

คณะกรรมการฯ มีสำนักงานเลขาธิการอยู่ ณ กรุงนิวเดลี มีพนักงานและเจ้าหน้าที่ประมาณ 300 คน โดยมีรองกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้ดูแล

4.3.2 โครงสร้างระดับแคว้น มีหัวหน้าพนักงานการเลือกตั้ง บริหารสำนักงานประจำอยู่ทุกแคว้นและดินแดนในอาณัติ หัวหน้าพนักงานการเลือกตั้งสามารถทำงานราชการควบคู่ไปกับการเลือกตั้งได้ และจะต้องมีผู้ปฏิบัติงานเต็มเวลาประจำอย่างน้อย 1 คน การจัดองค์กรจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพขนาดของแคว้นและปริมาณงาน

4.3.3 โครงสร้างระดับตำบล มีพนักงานการเลือกตั้งระดับตำบลเป็นผู้ควบคุม สำหรับการแต่งตั้งคณะผู้ทำงานในการควบคุมการเลือกตั้งระดับตำบลมีรูปแบบไม่แน่นอน แต่ละแคว้นมีอิสระที่จะพัฒนารูปแบบการควบคุมตำบลของตนเอง

4.3.4 โครงสร้างระดับเขตเลือกตั้ง เป็นระดับที่เล็กที่สุดและเป็นระดับของการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย นายทะเบียนเลือกตั้งและผู้ช่วยนายทะเบียน การทำงานจะมุ่งตรวจสอบบัญชีทะเบียนการเลือกตั้ง โดยเพิ่มงานด้านปกครองตามปกติและจะไม่ได้รับเงินพิเศษใดๆ สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ

- 1) กำหนดวัน เวลา การเลือกตั้ง เสนอประธานาธิบดี เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา
- 2) จัดทะเบียนรับรองพรรคการเมืองและกำหนดสัญลักษณ์พรรคการเมือง
- 3) ให้คำปรึกษาแก่ประธานาธิบดี สำหรับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ขาดคุณสมบัติหลังการเลือกตั้ง
- 4) เตรียมการและตรวจสอบทะเบียนรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
- 5) กำหนดที่ตั้งและจำนวนหน่วยเลือกตั้งในเขตเลือกตั้ง
- 6) หน้าที่รับสมัครผู้สมัครรับเลือกตั้ง
- 7) หน้าที่ควบคุมการลงคะแนนเลือกตั้ง
- 8) หน้าที่นับคะแนนและประกาศผลการนับคะแนน
- 9) อำนาจยกเลิกการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
- 10) อำนาจตัดสินคดีต่างๆเกี่ยวกับการเลือกตั้งทั่วไป แต่การตัดสินของคณะกรรมการฯจะต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบของศาลสูง แต่ศาลสูงจะได้สวนหรือตัดสินคดีเกี่ยวกับการกระทำของคณะกรรมการฯ ก็ต่อเมื่อผู้ได้รับความเสียหายจากการตัดสินของคณะกรรมการฯมาร้องเรียนต่อศาลสูงเท่านั้น

4.4 กรณีของสวีเดน (The Central Election Authority)

เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการเลือกตั้ง โดยเป็นหน่วยงานที่รัฐจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานการเลือกตั้งทั่วไปและการลงประชามติ รวมทั้งทำหน้าที่อื่นๆ ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางการเลือกตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

โครงสร้างองค์กรประกอบด้วย คณะกรรมการการเลือกตั้งที่แต่งตั้งโดยรัฐบาล คือ ประธาน และกรรมการอีก 4 คน และตัวแทนกรรมการอีก 4 คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี

อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเลือกตั้ง 3 ช่วงเวลา คือ การเตรียมการเลือกตั้ง การจัดลงคะแนนเลือกตั้งและการนับคะแนนเลือกตั้ง และการดำเนินการภายหลังการนับคะแนนเลือกตั้ง เช่น การประกาศผลการเลือกตั้ง (กรณีการคัดค้านข้อพิพาทต้องแจ้งความร้องทุกข์ต่อตำรวจและกระบวนการทางศาลยุติธรรมต่อไป)

4.5 กรณีของเกาหลี (The Elections Commissions : ECs)

คณะกรรมการการเลือกตั้งของเกาหลี ได้จัดตั้งโดยถือเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ โครงสร้างของคณะกรรมการการเลือกตั้งเกาหลี ประกอบด้วย

4.5.1 คณะกรรมการเลือกตั้งแห่งชาติ (The National Election Commission : NEC) โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 9 คน โดยมาจากการแต่งตั้งของประธานาธิบดี 3 คน มาจากการเลือกโดยสมาชิกรัฐสภา 3 คน และมาจากการเสนอชื่อโดยประธานศาลฎีกา ซึ่งระหว่างคณะกรรมการด้วยกันจะมีการเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน และอีก 1 คน เป็น Resident Commissioner โดยธรรมเนียมปฏิบัติผู้ที่ได้รับเลือกจะเป็นผู้พิพากษาศาลฎีกา

4.5.2 คณะกรรมการการเลือกตั้งระดับจังหวัด (Do/Si ECs) ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการการเลือกตั้งแห่งชาติ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี แต่ละจังหวัด/เมืองมหานคร ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 8 คน โดย 3 คน มาจากการรับรองของหัวหน้าคณะผู้พิพากษาประจำจังหวัด/มหานครนั้นๆ (2 ใน 3 คนนี้ จะต้องเป็นผู้พิพากษา) อีก 3 คน มาจากการแต่งตั้งจากนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีประวัติต่างปร้อยและได้รับการยอมรับจากสังคม และอีก 2 คน ได้รับการเสนอชื่อโดยพรรคการเมืองที่มีสมาชิกในรัฐสภา ซึ่งในระหว่างคณะกรรมการด้วยกัน จะเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน และอีก 1 คน เป็น Resident Commissioner โดยธรรมเนียมปฏิบัติผู้ที่ได้รับเลือกจะเป็นผู้พิพากษาศาลจังหวัด

4.5.3 คณะกรรมการการเลือกตั้งระดับอำเภอ (Gun/Si/Gu Ecs) มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี แต่ละอำเภอ/เมือง/เขต ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 8 คน โดย 6 คน มาจากการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด/มหานครนั้นๆ ซึ่งกรรมการทั้งหก

จะต้องเป็นผู้พิพากษา นักวิชาการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีการศึกษาสูงและมีศีลธรรมเป็นที่ประจักษ์ และอีก 2 คน ได้รับการเสนอชื่อโดยพรรคการเมืองที่มีสมาชิกในรัฐสภา ซึ่งในระหว่าง คณะกรรมการด้วยกัน จะเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน และอีก 1 คน เป็นรองประธาน โดย ธรรมเนียมปฏิบัติผู้ที่ได้รับเลือกจะเป็นผู้พิพากษา

4.5.4 คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำหน่วยเลือกตั้ง (Voting District Election Commissions) มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการ ลงคะแนนเสียง แต่ละหน่วยเลือกตั้ง ประกอบด้วยกรรมการ จำนวนตั้งแต่ 1 คน ถึง 20 คน ขึ้นอยู่ กับสภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคมขนส่ง และจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในหน่วยนั้นๆ ซึ่งกรรมการ 4 คน แต่งตั้งโดยคณะกรรมการการเลือกตั้งระดับอำเภอจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีการศึกษาสูงและมี ศีลธรรมเป็นที่ประจักษ์ และอีก 2 คน มาจากการรับรองชื่อโดยพรรคการเมืองที่มีสมาชิกในรัฐสภา ซึ่งผู้ได้รับการรับรองชื่อจะต้องเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งในหน่วยเลือกตั้งนั้นๆ ที่มีได้เป็นสมาชิกพรรค การเมืองใด โดยในระหว่างคณะกรรมการด้วยกัน จะเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน และอีก 1 คน เป็นรองประธาน

อำนาจหน้าที่ขององค์กรจัดการเลือกตั้งของคณะกรรมการการ เลือกตั้งเกาหลีประกอบด้วย

- 1) จัดการเลือกตั้งและการลงคะแนนเสียงประชามติให้ เกิดความสุจริตและเที่ยงธรรม ยับยั้งและป้องกันการทุจริต รวมทั้งตรวจสอบเพื่าระวังการละเมิด กฎหมายเลือกตั้ง
- 2) จัดการเกี่ยวกับกิจการพรรคการเมืองและกองทุน พรรคการเมือง
- 3) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- 4) จัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรการเลือกตั้ง
- 5) ออกกฎ ระเบียบ ข้อบัญญัติในการบริหารจัดการ เลือกตั้งและพรรคการเมือง
- 6) รับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการเลือกตั้ง และเป็นผู้เสนอให้มีการออกหรือแก้ไขกฎหมาย
- 7) ศึกษารวบรวมสถิติ ข้อมูล ตลอดจนองค์ความรู้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาการเลือกตั้งและระบอบประชาธิปไตย

4.6) กรณีของแคนาดา (The Chief Election Officer of Canada)

หัวหน้าคณะเจ้าหน้าที่เลือกตั้งแคนาดา เป็นบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจากสภาสูงให้เป็นผู้ควบคุมดูแลการเลือกตั้งทั่วประเทศ ดำเนินการให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งได้มีโอกาสออกเสียงเลือกตั้งอย่างอิสระ บริสุทธิ์ ยุติธรรม

หัวหน้าคณะฯและบุคลากรการเลือกตั้ง มีสำนักงานเลือกตั้งประจำอยู่ที่กรุงออตตาวา และในเขตเลือกตั้งแต่ละแห่ง คณะรัฐมนตรีจะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หัวหน้าเขตเลือกตั้งเข้าไปบริหารและดำเนินการเลือกตั้งในแต่ละเขตการเลือกตั้ง และระดับท้องถิ่น โดยให้ขึ้นตรงต่อหัวหน้าคณะฯ

อำนาจหน้าที่

4.6.1) ควบคุมดูแลการจัดการเลือกตั้งระดับชาติและการลงคะแนนเสียงประชามติ

4.6.2) ออกและบังคับใช้กฎหมายการเลือกตั้ง

4.6.3) ลงทะเบียนพรรคการเมืองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการหาเสียงเลือกตั้ง

4.6.4) ดูแลทะเบียนรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

4.6.5) ติดตามตรวจสอบค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้งของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง

4.6.6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งเข้าถึงข้อมูลการเลือกตั้ง

4.6.7) ดูแลการปรับปรุงเขตการเลือกตั้งให้เป็นปัจจุบัน

4.7 กรณียของสหรัฐอเมริกา (Federal Election Commission : FEC)

ก่อตั้งโดยสภากรองเกรส เพื่อเข้ามาควบคุมดูแลเรื่องการใช้จ่ายเงินในการหาเสียงเลือกตั้ง โดยมีสถานะเป็นหน่วยงานอิสระ

โครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 6 คน โดยประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งและได้รับการยินยอมการแต่งตั้งจากวุฒิสภา มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี และจะมีกรรมการฯ เกินกว่า 3 คน ที่เป็นสมาชิกพรรคการเมืองเดียวกันไม่ได้ ประธานคณะกรรมการฯ เป็นตำแหน่งที่หมุนเวียนกันเป็นในระหว่างคณะกรรมการฯ โดยดำรงตำแหน่งวาระ 1 ปี และจะดำรงตำแหน่งประธานฯ มากกว่า 1 ครั้ง มิได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ

4.71 บริหารจัดการเรื่องการให้เงินสนับสนุนต่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง

4.7.2 สนับสนุนให้เกิดการเปิดเผยบัญชีการได้รับเงินสนับสนุนของผู้สมัครรับเลือกตั้ง

4.7.3 สร้างความรู้ความเข้าใจของกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง

4.7.4 บังคับใช้กฎหมายด้วยการใช้อำนาจในการรวบรวมข้อมูลสืบสวนสอบสวนคดี และฟ้องร้องคดีต่อผู้ที่กระทำผิด

4.8 ญีปุ่น (Central Election Management Council : CEMC)

สภาการจัดการเลือกตั้งกลาง อยู่ในสังกัดกระทรวงการจัดการกิจการภายใน และกิจการการสื่อสารและโทรคมนาคม (Ministry of Public Management Home Affairs, Posts and Telecommunication : MPHPT)

โครงสร้างองค์กรจัดการเลือกตั้ง

4.8.1 คณะกรรมการจัดการเลือกตั้งกลาง (CEMC) มีสมาชิก 5 คน วาระ 5 ปี แต่งตั้งโดยนายกรัฐมนตรีจากการเสนอของรัฐสภา โดยรับผิดชอบในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนและสมาชิกวุฒิสภาระบบสัดส่วน

4.8.2 คณะกรรมการจัดการเลือกตั้งประจำจังหวัด มีสมาชิก 4 คน วาระ 4 ปี โดยมาจากการคัดเลือกของสภาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบเลือกตัวบุคคลตามการแบ่งเขตเลือกตั้ง การเลือกตั้งวุฒิสภาตามการแบ่งเขตเลือกตั้ง การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด และการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด

4.8.3 คณะกรรมการจัดการเลือกตั้งในระดับเทศบาล มีสมาชิก 4 คน วาระ 4 ปี โดยมาจากการคัดเลือกของสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการเลือกตั้งผู้บริหารเทศบาล และการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์

1. ระบบการบริหารที่อำนาจการบริหารขึ้นกับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญนั้นๆ ซึ่งผู้บริหารมีวาระการดำรงตำแหน่งกำหนดไว้ชัดเจน ในขณะที่บุคลากรของหน่วยงานธุรการเป็นบุคลากรประจำ

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประธานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและเลขาธิการหรือผู้บริหารของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นอย่างไร

1.2 วาระการดำรงตำแหน่งที่มีระยะเวลาที่แน่นอนของคณะกรรมการหรือองค์อำนาจขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกับวาระการดำรงตำแหน่งที่ไม่แน่นอนหรือที่เป็นไปตามแนวทางของการเกษียณอายุของระบบราชการของผู้บริหารของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

1.3 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ท่านได้เข้าไปมีบทบาทอย่างไรในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

2. ความแตกต่างของระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแต่ละองค์กร

2.1 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญของท่านเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ในปัจจุบัน

2.2 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรจะใช้ระบบเดียวกันหรือใช้ระบบที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ความแตกต่างระหว่างระบบบริหารงานบุคคลในหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกับส่วนราชการอื่นๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานของราชการเช่นเดียวกัน

3.1 ท่านคิดว่า ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการต่างๆ

หรือควรมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีความแตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยราชการอื่นๆ ดังเช่นกรณีองค์กรตุลาการ หน่วยงานทหาร ตำรวจ หรือธนาคารแห่งประเทศไทย หรือไม่ เพราะอะไร

3.2 ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่แตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการพลเรือนอื่นๆ จะมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

4. ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีมาตรฐานการประเมินวัดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือไม่ ดังตัวอย่างแนวทางที่นำมาพร้อมแบบสัมภาษณ์หรือไม่ อย่างไร

4.1 หน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมีมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

4.2 แนวทางการสร้างมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

4.3 องค์กรได้กำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะใด

5. รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะมีรูปแบบร่วมกันได้ หรือแยกกันได้หรือไม่ อย่างไร สามารถสร้างรูปแบบที่เป็นลักษณะทั่วไปหรือลักษณะเฉพาะได้หรือไม่ อย่างไร

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและหน่วยตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

5.2 หน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน หรือสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะในเรื่องใดได้หรือไม่ อย่างไร อาทิ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรร่วมกัน

6. อื่นๆ

6.1 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรต่อการพัฒนารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน

6.2 ในทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะเป็นอย่างไร

ภาคผนวก ง.

คำให้สัมภาษณ์

1. ระบบการบริหารที่อำนาจการบริหารขึ้นกับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญนั้นๆ ซึ่งผู้บริหารมีวาระการดำรงตำแหน่งกำหนดไว้ชัดเจน ในขณะที่บุคลากรของหน่วยงานตุลาการเป็นบุคลากรประจำ

1.1 กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประธานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและเลขาธิการหรือผู้บริหารของหน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นอย่างไร

1.1.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจตรีชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้ง จะเป็นอำนาจของคณะกรรมการการเลือกตั้งในการสรรหาเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง แต่ในกรณีของเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต้องให้วุฒิสภาเห็นชอบ รวมทั้งยังขึ้นกับกรรมการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญว่าจะพิจารณาผู้ใดมาเป็นเลขาธิการของหน่วยตุลาการ ซึ่งจะมีรูปแบบแตกต่างกันไป กรณีของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เลขาธิการจะต้องมาจากข้าราชการประจำ ทั้งที่สายงานอาชีพเป็นในด้านเทคนิคกฎหมาย แต่กลับมีวาระในการดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียวและต้องมีอายุไม่เกิน 65 ปี ซึ่งระบบวาระมันน่าจะเป็นระบบของพนักงานประจำ แต่กรณีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่มีบุคลากรในลักษณะเหมือนพนักงานประจำ ซึ่งจะคัดเลือกเลขาธิการจากพนักงานประจำ เหมือนกับหัวหน้าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งอาจเลือกบุคคลที่ไม่เข้าใจงาน ไม่มีความรู้ มานั่งทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างประธานคณะกรรมการการเลือกตั้งกับเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่เหมือนกับหน่วยงานอื่น หน่วยงานตุลาการที่เป็นอิสระคือสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยอยู่ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยให้สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งมีเลขาธิการเป็นผู้บังคับบัญชา โดยการแต่งตั้งจากประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง การเขียนกฎหมายเช่นนี้มันทับซ้อนกันอยู่ ความสัมพันธ์

ระหว่างประธานคณะกรรมการการเลือกตั้งในฐานะผู้บังคับบัญชาของเลขาธิการและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานในองค์กร

หากพิจารณาในแง่มุมมองนี้อาจพิจารณาได้เป็นสองนัย นัยแรก คือ กรรมการการเลือกตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่ง แต่พนักงานหรือเลขาธิการไม่ควรจะมีวาระสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ แต่นัยที่สอง หากเป็นเลขาธิการ จะมีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี แล้วเลือกกลับมาใหม่อีกครั้งเป็นวาระที่สอง ซึ่งบุคลากรในองค์กรก็ตั้งข้อสังเกตว่า เมื่อเลขาธิการเกษียณอายุราชการเมื่ออายุครบ 60 ปี แล้วใช้ย้อนหลังไป 10 ปี เลือกคนอายุ 50 ปี มาเป็นเลขาธิการ ระดับผู้ว่าราชการจังหวัดมานั่งในตำแหน่งเลขาธิการ เทียบเท่าระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง

แต่กรณีของการให้คนจากภายนอกมาเป็นผู้บริหารจะมีปัญหาในเรื่องการไม่รู้ทางด้านเทคนิคกฎหมาย หากเลือกคนเหล่านี้มาดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ควรจะให้หัวหน้าหน่วยงาน เลขาธิการ มาจากพนักงานประจำภายในหน่วยงานเพื่อมาบริหารงานจนเกษียณอายุ กรณีแต่งตั้งเลขาธิการแบบวาระ เป็นอุปสรรค งานที่จะให้เกิดความต่อเนื่องก็จะไม่เกิดความต่อเนื่อง แต่ถ้ากรรมการการเลือกตั้งมาแบบการเมือง กรรมการการเลือกตั้งพ้นจากตำแหน่งไปพร้อมเลขาธิการ ใช้แนวคิดแบบนี้ไม่ได้ ข้าราชการประจำที่กำหนดนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว ต้องมาปฏิบัติงานด้วย หากเอาแนวคิดในเรื่องของงานนโยบายและงานบริหารแยกกัน ไม่ใช่แนวทางที่ถูกต้อง เลขาธิการต้องรับผิดชอบในงานเชิงเทคนิค ซึ่งพนักงานประจำยังทำงานอยู่ได้ มันมีความต่อเนื่องในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคในการทำงาน รู้ข้อมูลสำคัญในการทำงาน ตำแหน่งเลขานุการบางคนจบด้านเกษตรก็มานั่งเป็นเลขานุการรัฐมนตรีว่าการได้ เนื่องจากไม่ได้ทำงานในเชิงเทคนิค หรืองานประจำ หากต้องทำงานในเชิงปฏิบัติ ต้องให้เขารู้จักทั้งด้านงานเทคนิคและงานบริหาร

1.1.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความสัมพันธ์ของประธานคณะกรรมการการเลือกตั้งและเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นไปในเชิงกฎหมาย โดยมีความสัมพันธ์ใน 2 ส่วน คือ เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยการสรรหาเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจากภายนอก จะเป็นการปิดกั้นการเติบโตของพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะขึ้นตรงกับคณะกรรมการการเลือกตั้ง แต่การพิจารณาบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะมาจากการพิจารณาเสนอโดยประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการการเลือกตั้งมีอำนาจในการพิจารณา

ออกระเบียบ ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมีมติเห็นชอบ

1.1.2 วาระการดำรงตำแหน่งที่มีระยะเวลาที่แน่นอนของคณะกรรมการหรือองค์อำนาจขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกับวาระการดำรงตำแหน่งที่ไม่แน่นอนหรือที่เป็นไปตามแนวทางของการเกษียณอายุของระบบราชการของผู้บริหารของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

1.1.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจตรีชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ในกฎหมายว่าด้วยองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เลขาธิการจะมีบทบาทในการบริหารบุคคล เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ หากไม่มีเครื่องมือ โดยเฉพาะการให้ทุนให้โทษ เลขาธิการจะมีบทบาทตามมาตรา 30 ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง เลขาธิการอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา ทำให้เลขาธิการต้องเข้ามาดูแลจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ทำให้ต้องให้อำนาจหน้าที่แก่เลขาธิการ ทั้งในด้านการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคล ตัวเลขาธิการต้องมีความเข้าใจในการพัฒนาองค์กรและโครงสร้างองค์กร ขวัญกำลังใจ การให้เลขาธิการมีวาระการดำรงตำแหน่งจะทำให้การเข้าใจปัญหาการบริหารงานบุคคลจะทำได้ยาก พนักงานบริหารระดับกลางบางครั้งไม่เข้าใจการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ปี เลื่อน 1 ครั้ง

1.1.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้ง เลขาธิการจะอยู่ในวาระได้ 4 ปี แต่ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 วาระ

1.1.3 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ท่านได้เข้าไปมีบทบาทอย่างไรในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

1.1.3.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจตรีชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

บทบาทในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรยังอยู่ที่ตัวองค์อำนาจ คือ คณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งหน่วยธุรการจะเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการไปตามการพิจารณาขององค์อำนาจ

1.1.3.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การจัดทำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในด้านต่างๆ รวมทั้งในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.2 กรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประธานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และเลขาธิการหรือผู้บริหารของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นอย่างไร

1.2.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรามอทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการ แผ่นดินของรัฐสภา

ระบบการบริหารที่องค์กรอิสระกับผู้บริหารและตำแหน่งของสำนักงาน ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างประธานองค์กรอิสระ ในส่วนของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เพิ่งจะเริ่มมีตำแหน่งประธานในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ไม่ได้บัญญัติไว้ ซึ่งผู้ตรวจการฯ ทั้งสามท่าน ได้ปฏิบัติหน้าที่และประสานงานกับเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาและผู้บริหารในสำนักงานฯ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่แน่นอน แต่สำนักงานฯ ไม่ใช่หน่วยราชการ เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่ได้มีความแตกต่างกับหน่วยราชการทั่วไป หรือหน่วยราชการขององค์กรอิสระเอง เช่น กกต. ปปช. จะมีความคล้ายคลึงกัน เพียงแต่สถานะภาพเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐคนละแบบ อันที่จริงแล้วเกือบจะเหมือนกัน แต่ต่างกันเฉพาะสิทธิประโยชน์ องค์กรตามรัฐธรรมนูญที่ไม่ใช่ราชการจะไม่มีสิทธิบางอย่าง แต่ค่าตอบแทนขององค์กรเหล่านี้ก็จะสูงกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวองค์กรอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นตัวประธาน หรือคณะกรรมการ ซึ่งก็คือผู้ตรวจการแผ่นดิน หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่ามีข้อพิจารณาใน 2 ส่วน คือ ส่วนแรก จะเปรียบเทียบการจำลองรูปแบบของราชการทั่วไป ราชการทั่วไปจะมีตำแหน่งเลขาธิการ หากจะเปรียบเทียบก็เทียบเท่ากับอธิบดี หรือปลัดกระทรวง ตัวองค์กรอำนาจจะมีหน้าที่เบื้องต้นคล้ายกับคณะรัฐมนตรี ในมิติที่รัฐมนตรีกำกับดูแลกระทรวงต่างๆ มีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี ตามรัฐธรรมนูญ ปลัดกระทรวงเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 60 ปี หากเปรียบเทียบกับกรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินฯ เลขาธิการฯ จะมีวาระการดำรงตำแหน่ง วาระละ 4 ปี ดำรงตำแหน่งได้อีกหนึ่งวาระ รวมทั้งสิ้นมีวาระการดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 8 ปีติดกัน แต่ต้องมีอายุไม่เกิน 65 ปี ซึ่งเป็นหลักที่คล้ายคลึงกันในการกำหนดเพดานอายุสูงสุด หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น มีส่วนที่คล้ายคลึงกัน คือ จะต้องมียุไม่เกิน 60 ปี หากมาดำรงตำแหน่งเมื่ออายุ 56 ก็จะเหลือวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี แต่ถ้าอายุ 52 ปี จะดำรงตำแหน่งได้อีก 8 ปี

ในส่วนที่สอง ความแตกต่างกับส่วนราชการทั่วไป นอกจากตัวองค์กรอำนาจในองค์กรตามรัฐธรรมนูญมีสถานะเทียบเท่ากับรัฐมนตรีแล้ว ยังตัวองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญยังมีสถานะเสมือนคณะรัฐมนตรี และมีสถานะเหมือนกับเป็นทั้งหน่วยงานที่บริหารงบประมาณ คือ เป็นเสมือนสำนักงบประมาณ แล้วยังเป็นหน่วยกลางฝ่ายราชการแผ่นดิน คือ เป็นกรมบัญชีกลาง ด้วย เพราะองค์กรเหล่านี้สามารถกำหนดกติกาได้เอง เพียงแต่ทำหน้าที่รูปแบบของการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ ซึ่งเป็นความคล่องตัวที่เกิดขึ้น ตรงนี้ ผมเข้าใจว่ามีสาเหตุจากที่ข้าราชการส่วนกลาง หน่วยงานกระทรวงทบวงกรม และหน่วยงานของรัฐในรูปแบบอื่น ๆ จำนวนมาก หากไปกำหนดกฎกติกากลาง แล้วนำไปใช้กับทุกหน่วยงานของรัฐ บางหน่วยงานอาจจะเป็นการเหมาะสม แต่บางหน่วยงานไม่เหมาะสม แต่จำเป็นต้องใช้กฎกติกาเหล่านั้น เพราะคนที่กำหนดกติกา บางครั้งไม่ได้พิจารณาหรือรับรู้ข้อมูลของสภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์กร จึงออกระเบียบข้อบังคับโดยหลักการและแนวคิดของตน แต่บุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติมักจะไม่มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพิจารณาและกำหนดระเบียบข้อบังคับเหล่านั้น จึงนำไปสู่การโต้แย้งและเกิดปัญหาของการนำระเบียบไปปฏิบัติ ซึ่งหากผู้ที่ต้องปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการร่างระเบียบ และออกแบบให้มีความสอดคล้องต่อลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน จะทำให้เกิดระเบียบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและลักษณะขององค์กร หากนำไปใช้บังคับแล้วยังไม่สมบูรณ์ก็ยังมีโอกาสที่จะแก้ไขปรับปรุงได้ เราแก้ไขปรับปรุงได้ทุกระยะเวลาเมื่อมีเหตุผลว่ามันไม่เหมาะสมหรือสอดคล้อง นอกจากนั้น เรายังต้องพิจารณาถึงระบบของหน่วยงานในภาครัฐอื่นๆ ด้วย มิใช่ว่าองค์กรใดจะสร้างกติกาขึ้นเอง ด้วยเหตุผลที่องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีอิสระที่ออกกติกาขึ้นเอง ยังต้องมีเรื่องของความโปร่งใสและการติดตามตรวจสอบได้ อาทิ หลักธรรมาภิบาล (Good Government) ที่จะนำมาปรับใช้ มันเป็นหลักการที่นำมาใช้ในองค์กรต่างๆ ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรที่จะนำมาใช้ ในกรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินฯ เรานำมาปรับใช้ในองค์กร ผมปฏิบัติงานมาแล้ว 8 ปี ไม่มีอุปสรรคและปัญหาระหว่างเลขาธิการฯกับผู้ตรวจแผ่นดิน เพราะระบบของผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ใช้ระบบธรรมาภิบาล ทำให้สามารถตรวจสอบและควบคุมได้ และองค์กรนี้ไม่ใช่องค์กรขนาดใหญ่ การจะจัดระบบต่างๆ ทำได้ไม่ยาก แต่ต้องทราบว่าหน่วยงานที่จะเป็นผู้ตรวจสอบองค์กร เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน บุคคลใดก็ตามที่มาตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร แม้ว่ารัฐบาลจะไม่ได้มาครอบงำ แต่ยังมีส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการที่จะจัดทรัพยากรให้องค์กรที่เกินกว่างบประมาณ เพื่อให้รัฐบาลเห็นว่าสิ่งที่องค์กรได้กำหนดกติกาขึ้นมาเอง รัฐต้องอนุมัติงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะค่าตอบแทน มันมีเหตุผล มีความเหมาะสม มีความคุ้มค่า นี่คือนโยบายที่องค์กรนี้สร้างขึ้น ในฐานะที่เคยรับราชการมาก่อน และข้อคิดเห็นจากประสบการณ์ตรง คือ ระบบอิสระตรงนี้มีไว้จะทำอะไรได้ตามอำเภอใจ แต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ได้ไปขึ้นตรงกับใคร แต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำได้ด้วยเหตุผล เกิดจาก

การศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดโครงสร้างองค์กร ทำให้เกิดความคล่องตัว เราต้องการปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม สิ่งเหล่านี้มันมีการปรับเปลี่ยนได้ แต่ต้องปรับเปลี่ยนด้วยเหตุผล ไม่ใช่เปลี่ยนตามอำเภอใจ แต่หากองค์กรของเราเป็นราชการ จะต้องผ่านการพิจารณาของ ก.พ. การจะดำเนินการต่างๆ ต้องเสนอกณะรัฐมนตรีพิจารณา ทำให้เกิดขั้นตอนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งบางครั้ง ผู้ที่ไม่เข้าใจระบบการทำงานขององค์กรผู้ตรวจการแผ่นดินฯ โดยคิดแต่ในเชิงแนวคิดทฤษฎี แต่ไม่ได้เป็นผู้ที่ประสบปัญหาการปฏิบัติงานเหมือนกับบุคลากรในองค์กร เขาจึงไม่เห็นชอบตามที่องค์กรต้องการ ทำให้นำไปสู่ปัญหาของการที่ต้องฝืนปฏิบัติตามที่เขากำหนด ซึ่งปัจจุบันการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานขององค์กรถือเป็นเรื่องที่ดีที่นำมาปรับใช้ แต่ต้องนึกถึงหลักธรรมาภิบาลโดยรวม ที่ผ่านมายังไม่เคยมีปัญหาระหว่างผู้ตรวจการแผ่นดินฯ และเลขาธิการฯอะไร

1.2.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ความสัมพันธ์ในเชิงปัจจุบันที่เป็นอยู่ ผู้ตรวจการแผ่นดินฯ เป็นนายเรา ผู้ตรวจการแผ่นดินฯ มีลักษณะเป็นผู้บังคับบัญชา การจะทำอะไรในเรื่องการบริหาร ในเรื่องที่สำคัญ สำนักงานฯ ต้องได้รับอนุมัติจากผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ความสัมพันธ์คือผู้ตรวจการแผ่นดินฯ เป็นผู้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้นในเรื่องเกี่ยวกับนโยบาย หรือในภารกิจที่มีความสำคัญที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร โดยผลทางกฎหมายต้องขอความเห็นชอบจากผู้ตรวจการแผ่นดินฯ เกี่ยวกับโครงสร้าง อัตรากำลัง และกิจการที่สำคัญทั้งหลาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็ต้องผ่านผู้ตรวจการแผ่นดินฯ

ในอดีตเดิมผู้ตรวจการแผ่นดินฯ จะไม่มีประธานผู้ตรวจการแผ่นดินฯ สามคนจะเป็นอิสระต่อกัน เพิ่งจะเริ่มมีตำแหน่งประธานผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินฯ จะมีลักษณะคล้ายกับเป็นประธานในเชิงของพิธีการและทางด้านธุรการเป็นส่วนใหญ่ แต่ในเรื่องของอำนาจหน้าที่ ผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ได้มีประกาศการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างกัน คือ แต่ละท่านยังคงดูแลสายงานสอบสวนเหมือนอย่างเช่นเดิม โดยท่านผู้ตรวจการแผ่นดินท่านหนึ่งจะดูแลสำนักงานสอบสวน 1 และ 2 ท่านประธานผู้ตรวจการแผ่นดินฯ จะดูแลสำนักงานสอบสวน 3 และ 4 และท่านปราโมทย์ดูแล 5,6 เป็นไปในลักษณะเดิมเหมือนกับที่เคยปฏิบัติมาในอดีต เพียงแต่ว่าตัวประธานผู้ตรวจก็จะเป็นประธานในเรื่องของพิธีการต่าง ๆ นอกจากนั้นก็จะดูแลในส่วนที่เกี่ยวกับประกาศของสำนักงานต่าง ๆ ท่านเป็นคนลงนาม แต่ในกฎหมาย พรบ. ประกอบ กำลังเสนอที่จะเข้าสภาฯ รุ่งนี้มันก็จะผูกพัน และอีกอย่างก็คือว่าในเรื่องระเบียบก็ดี เรื่องเกี่ยวกับสำนักงานทั้งหมด แม้ว่าทางประธานผู้ตรวจจะเป็นคนอนุมัติเห็นชอบในหลักการการดำเนินการ แต่ก็ได้รับความเห็นชอบร่วมกันจาก

ผู้ตรวจอื่นด้วย หลักการก็มีอยู่ตรงนั้น ก็ไม่ได้หมายความว่าทางผู้ตรวจทำกันอยู่คนเดียว ผู้ตรวจอีก 2 คน ก็ต้องเห็นชอบร่วมกัน

1.2.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฏฐา มุลจินดา ผู้อำนวยการ ส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ความสัมพันธ์ในปัจจุบันระหว่างเลขาธิการสำนักงานกับผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาเป็นไปในลักษณะที่ดี เนื่องจากมีผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาที่มาจากตำแหน่งของเลขาธิการของสำนักงาน

1.2.2 วาระการดำรงตำแหน่งที่มีระยะเวลาที่แน่นอนของคณะกรรมการ หรือองค์อำนาจขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกับวาระการดำรงตำแหน่งที่ไม่แน่นอนหรือที่เป็นไปตามแนวทางของการเกษียณอายุของระบบราชการของผู้บริหารของหน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

1.2.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรามอทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ขณะนี้ข้าราชการพลเรือน แม้จะเป็นตำแหน่งประจำ เช่น อธิบดี ปลัดกระทรวง ตำแหน่งระดับนี้ที่เรียกว่าซีอีโอ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการมีการดำรงตำแหน่งที่ยาวนาน และสถานะข้าราชการยังมีอยู่ แต่ถ้าดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาสี่ปีห้าปี ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่ง เพื่อจะได้เกิดการบริหารงานที่เป็น การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่การหาบุคคลใหม่มาทดแทน เพราะเมื่อดำรงตำแหน่งระยะเวลาที่ยาวนาน มันจะขาดแรงจูงใจ กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้งยังไม่ได้กำหนดเรื่องวาระการดำรงตำแหน่งของเลขาธิการฯ แต่ กรณีของ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดแล้ว หรือ กรณีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้กำหนดวาระของเลขาธิการสำนักงานฯ เป็น วาระเดียว 5 ปี เป็นต้น แม้เลขาธิการฯ ขององค์กรสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งก็ตาม อาจจะให้ไปดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาได้ ขณะนี้หลักการบริหารของผู้ตรวจการแผ่นดินได้นำเอารูปแบบจากมหาวิทยาลัยมาปรับใช้ อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่ง วาระละสี่ปี มหาวิทยาลัยบางแห่งวาระละสามปี ให้ดำรงตำแหน่งได้สองวาระติดต่อกัน แล้วกลับไปเป็นอาจารย์ ให้อาจารย์คนอื่นเข้ามาสู่ตำแหน่งอธิการบดี กรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ก็นำมาปรับใช้ กรณีของเลขาธิการ ปปช. ดำรงตำแหน่งห้าปี และต้องพ้นจากตำแหน่งเลขาธิการฯ แต่ยังคงดำรงสถานะของความเป็นข้าราชการขององค์กรนั้น แต่ผู้บริหารของ ปปช. จะมีตำแหน่งให้เขาในระดับไหน ยังสามารถกำหนดขึ้นได้ แต่บังเอิญกรณีดังกล่าวยังไม่เกิด แต่โดยหลักการแล้วมันเกิดขึ้นได้

การดำรงตำแหน่งจนกระทั่งมีอายุครบหกสิบปีไม่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การดำรงตำแหน่งบริหารสูงสุดในองค์กร มีแนวคิดที่ว่าหากบุคคลใดดำรงตำแหน่งใดเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมักจะมองไม่เห็นถึงสภาพปัญหา และไม่เกิดการท้าทาย ผมก็คิดว่า การมีวาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจนขององค์อำนาจ และการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารของสำนักงานฯ จนอายุครบ 60 ปี ไม่ได้ขัดแย้งกัน มันมีเหตุผลในหลักการบริหาร ผมเข้าใจว่าในภาคเอกชนก็ต้องพิจารณาในด้านนี้เช่นกัน กรณีของการเปลี่ยนถ่ายเลือดใหม่ให้เกิดความคิดใหม่ๆ

1.2.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรียาชา เจริญพานิช เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ส่วนใหญ่ก็ไม่มี เพราะเราถือว่าท่านก็เป็นผู้ใหญ่ และก็ดูแลล่าสุดก็มีส่วนที่เห็นไม่ตรงกัน แต่เดิมท่านไม่เห็นด้วยการแยกกฎหมายสำนักงานออกมา แต่ตอนหลังท่านก็ยอมให้แยก เมื่อรัฐธรรมนูญบอกว่าแยก

1.2.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฏฐา มุลจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ที่นี่เลขาวาระ 4 ปี ผู้ตรวจ 6 ปี ตั้งแต่รองเลขา ถึงเจ้าหน้าที่ เกษียณ ที่ว่าความสำคัญเรื่องวาระการดำรงตำแหน่ง คิดว่าเป็นผลดีซะอีกที่มันเสริมท่านผู้บริหารมีเวลาที่ชัดเจนคือ 6 ปี เลขฯ 4 ปี การทำงานก็จะรับช่วงกันได้ มองในเชิงบวก ท่านก็จะเร่งการทำงานของท่านในช่วง 4 ปี มีเวลากำหนดให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นพนักงานประจำทำได้แบบนี้เลย รวมทั้งเสริมกับท่านผู้ตรวจด้วย ผู้ตรวจ 6 ปี อาจจะมาก่อนมาหลัง เลขามาตรงกลาง เรียนรู้กันก็ทำต่อกันได้

1.2.3 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ท่านได้เข้าไปมีบทบาทอย่างไรในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

1.2.3.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ในส่วนของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ได้พยายามปลุกฝังให้ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง บุคลากร ทุกคน พยายามคิดให้เกิดสิ่งเหล่านี้ คือความรู้สึกของความเป็นเจ้าของในองค์กร หากคุณเป็นเจ้าของบ้านและมีกรณีเช่นนี้เกิดกับบ้านของคุณ คุณจะกระทำหรือไม่ หากถ้าคุณไม่กระทำ เพราะว่ามันเกิดความสิ้นเปลือง มันไม่คุ้มค่า ให้เขาคิดว่าการปฏิบัติในกรณีที่คุณอยู่บ้านที่คุณเป็นเจ้าของและการปฏิบัติงานที่องค์กรให้ปฏิบัติเหมือนกัน อย่าคิดว่าเป็นเงินของแผ่นดิน ไม่ใช่ของเรา การจะปฏิบัติ

หน้าที่ในองค์กรในเรื่องใด ให้ยึดถือเสมอว่าหากคุณเป็นเจ้าของ คุณจะอย่างไร หากคุณไม่ทำรัฐจะต้องมาทำ เป็นวัฒนธรรมขององค์กรของเรา เพราะฉะนั้นองค์กรนี้จึงใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีเหตุผล ไม่ได้ขออนุมัติงบประมาณมากจนเกินไป แต่หากมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายงบประมาณ เราก็ต้องส่งคืนเมื่อสิ้นปีงบประมาณ หากเราพิจารณาว่าจะมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายในการดำเนินการตามแผนงานแล้ว อาจจะพิจารณาขออนุมัติงบประมาณแก้สปีดแทนที่จะขอร้อยล้าน ไม่จำเป็นต้องนำเงินมาเก็บกับองค์กร เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการด้วยกระบวนการใด เงินนั้นยังถือว่าเป็นเงินของแผ่นดิน

1.2.3.2 ทำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

เรื่องของการที่จะอนุมัติในหลักการ เรื่องของตำแหน่งต่าง ๆ โครงสร้างการบริหารงานบุคคล อัตราค่าจ้าง รวมไปถึงการที่จะบริหารงาน เรื่องการอนุมัติบัญชีอัตราเงินเดือน เรื่องของการเห็นชอบเรื่องขึ้นเงินเดือน เราเป็นคนทำขึ้นไป แล้วท่านจะเป็นคนช่วยดู แต่ไม่เป็นคนที่ ท่านจะมีส่วนในการดูว่าอย่างไรในสายสอบสวนที่ท่านดูแลอยู่ ที่เราขึ้นเงินเดือนมันตรงกับใจท่านหรือไม่ ส่วนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ก็คือที่นี้จะมีตำแหน่งบริหารและตำแหน่งด้านวิชาการ การเข้าสู่ขอผลงานที่จะได้เป็นผู้ชำนาญการเชี่ยวชาญพิเศษ ก็ต้องผ่านเกณฑ์ที่ท่านเป็นคนวางอยู่ด้วย ส่วนการประเมินพอประเมินเสร็จแล้วก็เสนอท่าน ท่านก็จะเป็นคนอนุมัติว่าเห็นชอบแล้วก็ออกประกาศ ดูเหมือนว่าเกือบจะทุกขั้นตอนที่ท่านผู้ตรวจมีส่วนในการบริหารงานบุคคล 80 - 90 % ยกเว้นเรื่องการสาย การลา เพิ่งพิจารณาเกณฑ์เวลาของการปฏิบัติการ ทบทวนเรื่องเหลืออมเวลา เราไม่เรียกเหลืออมเวลา เราเรียกฝ่ายปฏิบัตินี้ว่า คนมา 8.30 ซ้ำกว่า 8.30 ซ้ำไปกี่นาที เราให้ไปชดเชยในตอนเย็นเป็นสองเท่า สมมติมา 8.40 ตอนเย็นจะกลับได้ต้องยี่สิบนาทีจาก 16.30 เป็น 16.50 ถึงจะกลับได้ เป็นต้น ถ้าหลัง 9.00 ไปแล้วถึงจะสายเลย เพื่อให้เกียรติคนที่มาปัญหาเรื่องบ้านไกล จะต้องทำงานชดเชยเท่าตัว ถ้าใครไม่ปฏิบัติตามนี้ก็คือว่าวันนั้นทั้งวันสาย

1.2.3.3 ทำให้สัมภาษณ์ของนางณัฐฐา มุลจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ในแง่ของผู้นำ ทั้งท่านเลขา ท่านก็ทำหลายอย่าง อาทิ การสร้างการเติบโตก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) การสรรหาบุคลากรโดยกำหนดวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีสาขาวิชานิติศาสตร์ การกำหนดสายงานผู้เชี่ยวชาญ การจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ในระยะแรกก็เป็นการลองผิดลองถูก โดยเรามีระบบการประเมินผลที่ยืดหยุ่นและเน้นที่ผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

1.3 กรณีของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

1.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประธานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และเลขาธิการหรือผู้บริหารของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นอย่างไร

1.3.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของ นายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ผมคิดว่าในแต่ละองค์กรอิสระก็มีหลักเกณฑ์เรื่องของสำนักงานที่เป็นอิสระ และที่กรรมการสิทธิฯ ตามกฎหมายพูดไว้ชัดว่า มันมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน โดยเลขาธิการมีสถานะเทียบเท่าข้าราชการรัฐสภา โดยของเราก็อิงกับระเบียบข้าราชการรัฐสภา โดยประกอบด้วยเลขาธิการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งตัวสำนักงานจะเป็นหน่วยธุรการขององค์กร โดยจำกัดบทบาทในฐานะหน่วยธุรการ ซึ่งระหว่างตัวประธานและเลขาธิการได้ทำงานร่วมกันโดยการใช้อำนาจที่เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่ง ซึ่งในปัจจุบันมีความเหมาะสม ซึ่งความสัมพันธ์จะเป็นรูปแบบของคณะกรรมการกับสำนักงาน โดยยึดโยงจากภารกิจงานที่เป็นตัวเข้ามาประสานกัน

1.3.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัฒนา ลิ้มปะพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ตามสายงานที่บริหารงานก็คือ ท่านประธานก็จะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของเลขาธิการ แต่ว่าส่วนใหญ่การบริหารจัดการก็จะฟังความเห็นจากคณะกรรมการสิทธิทั้งหมด แล้วบริหารงานก็ผ่านเลขาธิการ แล้วเลขาธิการก็จะบริหารจัดการในสำนักงาน ขณะนี้ไม่มีตัวโยงระหว่างประธานกับคนที่อันเดอร์ท่านเลขาธิการมา ท่านก็จะบริหารงานผ่านเลขาธิการ มีรองเลขา แต่ว่าท่านประธานก็จะผ่านทางเลขาธิการ หรือไม่ก็จะผ่านรองเลขาธิการ แต่ส่วนใหญ่ก็จะเป็นในนามของเลขาธิการ

1.3.2 วาระการดำรงตำแหน่งที่มีระยะเวลาที่แน่นอนของคณะกรรมการหรือองค์อำนาจขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกับวาระการดำรงตำแหน่งที่ไม่แน่นอนหรือที่เป็นไปตามแนวทางของการเกษียณอายุของระบบราชการของผู้บริหารของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

1.3.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วาระการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นการเสริมสร้างการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เนื่องจากเลขาธิการจะมีบทบาทหน้าที่และนโยบายที่แตกต่างกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เนื่องจากในการปฏิบัติการกิจจะต้องมีการศึกษาจากเรื่องที่ร้องเรียนเข้ามา แต่กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะเป็นผู้หยิบยกกรณีหรือประเด็นใดขึ้นมาได้ โดยเน้นที่การสะท้อนปัญหาจากชาวบ้านเป็นสำคัญ

1.3.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพรรณิภา ลิ้มปะพันธ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คือลักษณะของตัวองค์กรมันเป็นราชการเต็มทีเลย ทุกอย่างเดินตามระบบราชการ ถึงแม้จะมี พรบ. ที่จะเอื้อให้เราสามารถปรับเปลี่ยนอะไรได้บ้าง แต่ก็ส่วนใหญ่จะยึดรูปแบบของราชการถือว่าปลอดภัยที่สุด ถ้าพูดในแง่ของวาระของเลขาธิการหรือของกลุ่มสำนักงาน ถ้าเป็นวาระดีที่ว่ามีกรอบของการทำงานและมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกัน แต่จะมีข้อเสียดตรงที่ว่ากำหนดเทอมถ้ากำหนดพอดีกับกลุ่มกรรมการ ก็จะขาดรอยเชื่อมต่อที่จะเชื่อมสำหรับกรรมการชุดใหม่ หรือถ้ากำหนดเทอมให้คร่อมกัน อันนี้จะน่าจะเป็นส่วนที่ดีของการเชื่อมต่อ

1.3.3 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ท่านได้เข้าไปมีบทบาทอย่างไรในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

1.3.3.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

เราพยายามสร้างเครือข่าย อันเป็นการแบ่งปันอำนาจในสำนักงาน โดยนำเอาประสบการณ์ที่สะสมของเลขาธิการ รองเลขาธิการ ริเริ่มเรียนรู้ร่วมกัน โดยสำนักงานจะเป็นผู้สืบทอด โดยการสร้างฐานข้อมูลจากสำนักงาน ด้วยการริเริ่มที่ไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ

1.3.3.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพรรณิภา ลิ้มปะพันธ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

บทบาทถ้าจะพูดถึงตามอำนาจหน้าที่จริง ๆ แล้วก็จะมีกลุ่มผู้บริหารสำนักงาน ซึ่งในลักษณะของการบริหารจัดการก็จะมีการประชุมกันของส่วนผู้บริหารสำนักงาน ในแง่ของนโยบายใหญ่ ๆ ก็คือกำหนดมาจากกรรมการว่าจะมีแนวทางหรือทิศทางอย่างไร ลักษณะการบริหารบุคลากรส่วนใหญ่ก็จะมีคณะอนุกรรมการสรรหาบุคลากรซึ่งมันก็เริ่มมาจากเรื่องแรก ๆ ที่คนเข้ามาประมาณ 30 คน ตอนนั้นใน 2 ปีแรกก็จะได้สรรหาคนเพิ่ม แล้วก็จะทำงานกับคนกลุ่ม 30 คนนี้ อย่างที่ว่าจะใช้วิธี Out Source จากทั้งภาคเอกชน จากมหาวิทยาลัย จากองค์กรต่าง ๆ เพื่อมาเป็นอนุกรรมการช่วยในการทำงาน แล้วในระยะต่อมาก็สรรหาคนเข้ามา แต่ส่วนใหญ่ก็จะเป็นรูปของคณะกรรมการ ซึ่งก็จะมีกรรมการสิทธิ มีรองเลขาธิการ และมีเลขาธิการที่จะเข้าไปเป็นกรรมการชุดนั้น แต่ระดับ ผู้อำนวยการสำนักก็ไม่ได้เข้าไปเป็นอนุกรรมการชุดนั้นด้วย การบริหารบุคคลก็ดำเนินการหลังจากที่ได้รับโอนคนมาเพิ่มแล้ว จากนั้นก็เป็นหน้าที่ของเราที่จะทำอะไรให้คนเหล่านี้ทำงานได้ ก็มีการมอบหมายงาน และ

มีการเชื่อมงาน งานของเจ้าหน้าที่ที่นี่จะมี 2 ลักษณะ คืองานประจำ (Routine) ก็คือถ้าใครอยู่ที่สำนักบริหารกลาง สำนักคุ้มครอง สำนักส่งเสริม ก็จะทำงานเรื่องประชาสัมพันธ์ แต่ขณะเดียวกันคนคนเดียวก็จะต้องไปทำงานเรื่องคณะกรรมการถ้าได้เข้าไปทำงานอยู่ในคณะกรรมการเด็ก อนุกรรมการสุขภาพ ก็จะต้องไปทำงานในช่วงเหล่านั้นด้วย ถ้าพูดถึงว่าระดับสำนักก็คงไม่ได้อยู่ในส่วนที่กำหนดนโยบายการสรรหาคน แต่นโยบายมักจะมาจากผู้บริหารระดับสูง

1.4 กรณีของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประธานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และเลขาธิการหรือผู้บริหารของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นอย่างไร

1.4.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างประธานองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีกฎหมายบัญญัติชัดเจนว่า กรรมการ จะมีจำนวน 9 คน หมายความว่า มีประธาน 1 คน และมีกรรมการอยู่ 8 คน และมีวาระการดำรงตำแหน่ง 9 ปี เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จะมีสถานะเป็นข้าราชการประจำ ในระดับ 11 จะดูแลในด้านงานของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยมีรองเลขาธิการสำนักงานผู้อำนวยการสำนักและกองต่าง ๆ เหมือนกับทางด้านของฝ่ายข้าราชการพลเรือน แต่ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างกันนั้น เลขาธิการสำนักงานจะไม่ขึ้นกับกรรมการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แต่จะขึ้นตรงกับประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเท่านั้นเอง โดยมีประธานฯ เป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งการบังคับบัญชาในความเห็นส่วนตัว หมายความว่า ประธานมีหน้าที่ในการแต่งตั้งเลขาธิการฯ และรองเลขาธิการฯ ส่วนตำแหน่งผู้บริหารอื่นๆ ในสำนักงาน เลขาธิการฯจะเป็นคนดำเนินการ ความสัมพันธ์จะเชื่อมกันระหว่างประธานกับเลขาธิการฯ และเชื่อมโยงไปสู่ระบบของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติด้วย

1.4.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องของผู้บังคับบัญชา ท่านเลขา ขึ้นกับท่านประธาน ที่มาประธาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ความจริงคนที่จะขึ้นตำแหน่งเลขาได้ในองค์กรขนาดนี้ก็ต้องมีประสบการณ์ ก็พอดีส่วนใหญ่อยู่ไม่ครบ เกษียณก่อน แต่ก็มีอยู่คราวหนึ่งอยู่ครบ 4 ปี ก็ปรับเปลี่ยนไปเป็นผู้ตรวจ อย่างเช่น อาจารย์ถาวร อาจารย์

อำนวยการฯ สมัยก่อนเป็นก.พ. สมัยนี้ผมคิดว่าไม่น่าจะมีปัญหาอะไรเพราะเหตุว่าบางคนที่จะขึ้นตำแหน่งระดับซี 11 ก็คือเลขาน่าจะเกิน 54 55 ปี แต่ดูอีกทีก็ไม่น่าจะมีปัญหาเราสามารถที่จะจัดสรรตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญตามสายงานองค์กรอิสระ เพราะตอนนี้เราก็สำรองตำแหน่งไว้ได้ สามารถกำหนดตำแหน่งอะไรก็ได้ แต่ถ้าพูดถึงความสำคัญ ในเมื่อองค์กรอำนาจมีวาระชัดเจนแน่นอน 9 ปี แต่ตัวเลขข้าราชการสำนักงานมีวาระประมาณมี 4 ปีครึ่ง ผู้ที่เป็นทีมงานปฏิบัติราชการก็ต้องชัดเจนว่ามีวาระดำรงตำแหน่ง ไม่ใช่ดูกรมองว่าอยู่นานแล้วจะสร้างฐานอำนาจ เพราะวาระองค์กรพวกนี้มันมี เราบริหารเองก็ต้องมองซ้ายมองขวามองหน้ามองหลังอยู่แล้ว

1.4.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาย ธีระวัณษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ความสัมพันธ์ตามกฎหมาย การแต่งตั้ง เลขาธิการ โดยมติคณะรัฐมนตรีตามกฎหมายบังคับให้เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และผ่านความเห็นชอบของวุฒิสภา ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว กรรมการทั้งเก้าท่านจะต้องให้ความเห็นชอบอันเป็นการบรรลุเป้าหมายของกรรมการทั้งเก้าท่าน กระบวนการสรรหาเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้มีการเสนอว่า ควรเป็นการเปิดกว้างให้มีการเปิดรับสมัครจากบุคคลภายนอก ซึ่งในครั้งแรกได้มีการเปิดรับสมัคร และในที่สุดได้มีการคัดเลือกคุณคุณลำธารรงค์ จันทิก มาเป็นเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นท่านแรก เมื่อท่านเกษียณอายุราชการ ได้มีการดำเนินกระบวนการคัดเลือกเลขาธิการคนที่สอง แต่คณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นชุดที่สองได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสรรหา โดยการสรรหาจากบุคคลากรภายในองค์กร อันเป็นอำนาจที่เป็นอิสระของคณะกรรมการฯ ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำหน้าที่เลขาธิการฯ ซึ่งได้คัดเลือกท่านสรวิฑูร เมนะเสวต เป็นเลขาธิการฯ คนที่สอง ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งมาจนกระทั่งมีคณะกรรมการฯ ชุดที่ สาม ซึ่งวาระของเลขาธิการฯ จะมีกำหนดไว้ วาระละหกปี หรือครบอายุการเกษียณอายุราชการก่อนครบวาระ

แต่ในทางพฤตินัย เลขาธิการฯ จะเป็นเลขานุการในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และกรรมการฯ แต่ละท่านก็จะเป็นกรรมการบริหารของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรรมการในการตัดสินใจคดีทุจริตต่างๆ

1.4.2 วาระการดำรงตำแหน่งที่มีระยะเวลาที่แน่นอนของคณะกรรมการหรือองค์อำนาจขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกับวาระการดำรงตำแหน่งที่ไม่แน่นอนหรือที่เป็นไปตามแนวทางของการเกษียณอายุของระบบราชการของผู้บริหารของหน่วยงานตุลาการของ

องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

1.4.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ

ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ระยะเวลาของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้แน่นอนว่า 9 ปี และวาระเดียว มีความเหมาะสมหรือไม่ นั้น มีความเห็นว่าเจตนารมณ์ของผู้ร่างรัฐธรรมนูญเห็นว่า เมื่อมาดำรงตำแหน่งนี้ ให้โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ครั้งเดียว โดยไม่ต้องมีใครไปแทรกแซง 9 ปี และกำหนดให้ดำรงตำแหน่งวาระเดียว โดยกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งจะทราบดีว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจะมีเพียง 9 ปี กรรมการแต่ละท่านจะปฏิบัติหน้าที่ไปตามระยะเวลาและวาระการดำรงตำแหน่ง ทำให้กรรมการแต่ละท่านจะทำงานร่วมกันได้ในเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งหากกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งไว้ 2 วาระ อาจนำไปสู่การทำงานที่ขัดแย้งมากขึ้น คล้ายกับเป็นการไปสร้างเครือข่ายหรือกลุ่มต่างๆ ไว้ ซึ่งรัฐธรรมนูญได้พยายามกำหนดแนวทางไว้เช่นนี้ ส่วนในด้านของเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง คือ 6 ปี และดำรงตำแหน่งได้วาระเดียว แต่มีคุณสมบัติในเรื่องอายุต้องไม่เกิน 60 ปี กรณีเดียวกับข้าราชการพลเรือนที่มีการเกษียณอายุ หากไม่เข้ากรณีการเกษียณอายุสามารถดำรงตำแหน่งได้ 6 ปี อย่างไรก็ตามหากมีกรณีที่เลขาธิการฯดำรงตำแหน่งครบ 6 ปีแล้วยังไม่เกษียณอายุ จะมีแนวปฏิบัติอย่างไร ซึ่งทางสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้กำหนดตำแหน่งรองรับตรงนี้ไว้ ให้เลขาธิการสำนักงานฯ สามารถมาดำรงตำแหน่งที่กำหนดรองรับไว้ได้ การที่ฝ่ายเลขาธิการขององค์กรการตรวจสอบขึ้นอยู่กับตัวประธานขององค์กร โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นสิ่งที่ดี ในแง่ขององค์กรที่จะตรวจสอบ

ในเรื่องของการขัดแย้งระหว่างประธานฯ และเลขาธิการฯ จะไม่มี เพราะมันแยกจากกัน ในด้านของคณะกรรมการฯ จะดูแลในด้านของนโยบายต่างๆ เลขาธิการฯ จะเป็นผู้ดูแลทางด้านการบริหาร เพราะฉะนั้นเลขาธิการฯจะเป็นขึ้นตรงกับประธานฯ ประธานฯ สามารถสั่งการต่างๆ ได้ ซึ่งทำให้เกิดผลดีว่า กรรมการท่านอื่นไม่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับและสามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งสามารถจะกำหนดกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างแน่นอน

การกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งในรูปแบบดังกล่าวที่กำหนดให้กรรมการมีวาระที่แน่นอน 9 ปี เป็นสิ่งที่ดี บางองค์กรไม่ได้กำหนดในเรื่องของวาระการดำรงตำแหน่ง ในส่วนของคณะกรรมการฯ ได้กำหนดให้เลขาธิการฯ มีวาระในการดำรงตำแหน่ง

6 ปี และดำรงตำแหน่งอยู่วาระเดียว และถ้ากรณีมีการเปลี่ยนประธานฯ ตัวเลขข้าราชการฯยังดำรงตำแหน่งอยู่ ไม่ได้พ้นจากตำแหน่งไปพร้อมกับกรรมการฯ ซึ่งการกำหนดให้มีความแตกต่างเช่นนี้เป็นสิ่งที่ดี มันทำให้เกิดความชัดเจนทั้งในส่วนของคณะกรรมการฯ และในส่วนของเลขธิการฯ ทำให้การปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานไปตามภารกิจที่มอบหมายได้

1.4.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ

รองเลขธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

เป็นเรื่องของกระแสสังคม กระแสนี้สำคัญ คนไทยเรา ระบบมันไม่ชัดเจน ก็เลยเกิดกระแส ไม่ว่าจะในด้านการค้าตติสินคดียี่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการที่จะยืนยันว่าการที่จะอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ คือพูดถึงความสำคัญ ผมว่าก็มีความชัดเจนดีกว่า เพราะว่าเราทำงานกันตรงนี้ทำให้สามารถกำหนดบทบาท กำหนดท่าที หรือว่าแนวของการทำงานให้ได้ และก็มีแผนอะไรก็รีบทำซะ จะต้องมึนงานขึ้นอะไรที่มันเป็นนโยบายตอบสนองโครงการได้

1.4.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาย ธีระวันต์ ผู้อำนวยการ

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

วาระของคณะกรรมการฯ จะมีวาระในการดำรงตำแหน่งเก้าปี และเลขธิการฯ จะมีวาระการดำรงตำแหน่ง หกปี ซึ่งในคอนวาทกฎหมายของคณะกรรมการฯ ได้คำนึงถึงในส่วนนี้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบในระบบของบริษัทเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น และคณะกรรมการชุดใหม่เข้ามาดำเนินการ จะมีการเปลี่ยนแปลงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการใหญ่ใหม่ อันเป็นลักษณะโดยอัตโนมัติหรือเป็นเรื่องของสปีริต ในเมื่อคณะกรรมการชุดที่แล้วได้เลือกผมมา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงมีคณะกรรมการชุดใหม่เข้ามา ก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารได้

1.4.3 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ท่านได้เข้าไปมีบทบาทอย่างไรในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

14.3.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ

ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะกำลังคน (Manpower) มีความสำคัญต่อองค์กร ตั้งแต่จะทำอะไรที่จะรักษาเจ้าหน้าที่ของเราให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯ ส่วนใหญ่จะอยู่ในสายของกฎหมาย การที่เจ้าหน้าที่ของเราจะโอนไปเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา หรือผู้ช่วยอัยการ หรือองค์กรภาครัฐอื่นๆ เราไม่สามารถห้ามเขาได้ เพราะฉะนั้นจะทำอย่างไรที่จะทำให้เขาเห็นว่าองค์กรนี้มีศักดิ์ศรี พยายามที่จะสร้างจุดที่เขาสามารถยืนตรงนี้ได้ โดยให้เขามีความภูมิใจในงาน สร้างแรงจูงใจต่างๆ การสร้าง

ระบบสวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) การปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ได้พยายามที่จะปรับปรุง ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล จะให้ความสำคัญมาก ซึ่งขณะนี้กรรมการฯ กำลังแก้ไขกฎหมายที่จะกำหนดโครงสร้างเงินเดือน ซึ่งในอดีตโครงสร้างเงินเดือนได้อิงกับของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แต่จะกำหนดใหม่ให้มีความเป็นอิสระว่าสามารถที่จะกำหนดเงินเดือนได้ โดยไม่ได้อิงกับของ ก.พ. สามารถกำหนดตำแหน่ง กำหนดเงินประจำตำแหน่งได้ ในปัจจุบัน ปปช. กำหนดโครงสร้างของค่าตอบแทน โดยใช้โครงสร้างของระดับของ ก.พ. และกำหนดให้ได้รับระดับละพันบาท หมายความว่า ข้าราชการระดับ 5 จะได้เงินเพิ่มขึ้นมาระดับละพันบาท เป็นรูปแบบของเงินตอบแทนซึ่งระเบียบของ ปปช. ได้กำหนดไว้เช่นนี้ ซึ่งตรงนี้เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง แต่แรงจูงใจลักษณะอย่างนี้มีความเท่ากันทั้งหมด ซึ่งในข้อเท็จจริงจะต้องเป็นไปตามความสามารถ ขณะนี้มีแนวความคิดว่า กรณีพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร จึงพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจในตำแหน่งนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้จัดทำสำนวนสอบสวน อันเป็นลักษณะของงานที่มีความยากของงาน ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเห็นที่จะปรับปรุงการให้ค่าตอบแทนในเชิงคุณภาพ เพื่อที่เราจะกำหนดค่าตอบแทนในส่วนนี้เป็นการเปิดโอกาสตรงนี้ให้กับบุคลากรในองค์กร ดังนั้น เรื่องของค่าตอบแทน เรื่องของทรัพยากรมนุษย์ ปปช. จะให้ความสำคัญ และในขณะเดียวกันยังได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการฝึกอบรม โดย ปปช. กำลังจะสร้างสถานที่ทำการใหม่ โดยจะย้ายที่ทำการไปที่ยังสนามบินน้ำ สถานที่ทำงานในอนาคตจะมีสถาบันหรือวิทยาลัย จะเป็นสถาบันที่จะอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการปราบปราม ไม่ใช่อบรมแต่เฉพาะเจ้าหน้าที่ของเรา แต่จะอบรมเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นให้เชื่อมโยงกัน เพราะฉะนั้นเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ ปปช. ให้ความสำคัญมาก และในแผนยุทธศาสตร์จะมีอยู่บทหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนางานบุคคลโดยเฉพาะ

1.4.3.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ

รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผมชอบในเรื่องกองการเจ้าหน้าที่เดิม การปรับโครงสร้างใหม่ และผมก็ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ด้านสถาบันพัฒนาองค์กรระบบงานและชุมชน จัดตั้งขึ้นมาให้มีการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพ และก็สร้างมีอาชีพทำเป็นสายงานวิชาชีพ และในส่วนของทั้งผู้ปฏิบัติและผู้บริหารก็จะแบ่งเป็น 3 วิทยาลัย หมายถึงว่าพัฒนาคคนในและให้ความรู้เป็นแหล่งเรียนรู้ของคนนอกด้วย หมายถึงว่าคนที่อยู่ในกระบวนการตรวจสอบหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม 2. เป็นวิทยาลัยเกี่ยวกับอาชีพ คือวิทยาลัยไต่สวน เป็นเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการทำงานที่ท่านปฏิบัติงาน ส่วนการที่จะสืบสวนสอบสวน การไต่สวนข้อเท็จจริง หรือการที่จะตรวจสอบทรัพย์สิน หรือในเรื่องเกี่ยวกับงานทางด้านการมีส่วนร่วมและ

ด้านบริหารจัดการด้วย เราก็มองว่าวิทยาลัยที่สอง จะสร้างคนทำงานที่เป็นกลาง อีกแห่งหนึ่งก็คือ วิทยาลัยนักบริหาร คนที่จะบริหารได้จะต้องพัฒนาและก็ปรับแนวคิดหรือเพิ่มพูนอะไร จากการที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผมในฐานะที่เป็นรองควบคุมในสถาบันนี้ และโครงสร้างที่ปรับใหม่ ท่านก็ให้ไปทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถาบันด้วย ก็คือตอนนี้เราเพิ่งจะก่อร่างสร้างขึ้นมาต้องใช้เวลา ก็เอานักวิชาการคนนอก ก็มีพวกนายทหารนายตำรวจ ทางศาล ทางอัยการ เป็นนักวิชาการ ข้าราชการ พนักงาน นโยบายของผมในส่วนนี้ก็คือควบคุมกำกับ เราก็มีการสร้างหลักสูตร มีการเชิญผู้มีความรู้มีประสบการณ์มาเป็นวิทยากร และก็จะเชิญสายงานข้างนอก อาจจะมีมืออาชีพที่เราไม่เคี้ยวอยู่ พวกเอกชน มาช่วยสร้างองค์ความรู้เรียนรู้ร่วมกัน อีกอย่างหนึ่งก็คือ การพัฒนาที่เราทำอยู่ แต่ยังไม่สำเร็จ คือองค์กรอิสระเองก็คงรู้ เราสร้างระเบียบเอง ใช้อิงของราชการ ก็มันไม่ตรงทีเดียว เราพยายามสร้างทุนหาทุน

1.4.3.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาย ธีระวันธ ผู้ดำเนินการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ตามระเบียบกฎหมายของสำนักงานฯ การแต่งตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ เป็นอำนาจของประธานคณะกรรมการฯ แต่ตำแหน่งที่ต่ำกว่ารองเลขาธิการเป็นอำนาจของเลขาธิการฯ

2. ความแตกต่างของระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญแต่ละองค์กร

2.1 กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2.1.1 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญของท่านเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ในปัจจุบัน

2.1.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจศรีชัย รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

รัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้คณะกรรมการการเลือกตั้งมีกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ ให้มีการบริหารงานของหน่วยธุรการได้เอง การกำหนดงบประมาณในการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึงการกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทนขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญให้แตกต่างจากส่วนราชการ หรือแม้แต่นักวิชาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อันทำให้หน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแต่ละองค์กรมีฐานเงินเดือนแตกต่างกัน ทั้งในแง่ของการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเพดานเงินเดือน รวมทั้งอัตราความก้าวหน้าเติบโตในตำแหน่งที่แตกต่างกัน การจัดระบบการจำแนกตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในกรณีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่มีระบบซี มีแต่ลักษณะของระบบแท่ง อันมีลักษณะเหมือนของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา แต่กรณีของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนมี

ระบบซีเช่นเดียวกับของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งในกรณีของค่าตอบแทนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้กำหนดแตกต่างกันไปตามหน่วยเงินเดือน

ความเป็นอิสระของแต่ละองค์กรนี้ ทำให้มีค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน แต่มันไม่มีเกณฑ์อะไรที่จะบอกได้ว่าทำไมเงินเดือนขององค์กรอิสระถึงแตกต่างกัน กรณีของคณะกรรมการโทรคมนาคมแห่งชาติได้รับเงินเดือนสองแสนกว่าบาท ซึ่งกรรมการองค์กรอิสระต่างๆ ยังมีลักษณะของระบบอุปถัมภ์นำเอาญาติพี่น้องหรือบุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน

ระบบค่าตอบแทนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการแล้วยังมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า แต่ระบบสวัสดิการยังไม่มีมากนัก แต่ข้าราชการจะมีระบบเงินรางวัลประจำปี แต่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่ระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แต่เรามีลักษณะของระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนำมาปรับใช้จากภาคเอกชน ไม่มีองค์กรในลักษณะที่เป็นไตรภาคี มีองค์กรที่สามที่มีลักษณะของสถาบันการเงินที่เป็นมืออาชีพมาดูแล ซึ่งกรณีของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการจะมีตัวแทนของราชการ ลูกจ้าง เขาไปร่วมในการบริหารงาน อันเป็นลักษณะที่ต่างกัน ที่กรณีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะมีลักษณะที่ค่อนข้างเสี่ยง

2.1.1.2 ทำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ค่าตอบแทนมีความแตกต่างกันตามสถานะของบุคลากรในหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งกรณีของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะมีสถานะเป็นพนักงาน แต่กรณีของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะมีสถานะเป็นข้าราชการ กรณีของค่าตอบแทนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะสูงกว่าเงินเดือนของข้าราชการประมาณร้อยละ 30 ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวที่สูงกว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ในเรื่องของความมั่นคง สิทธิประโยชน์ ยังไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากภารกิจในการกลั่นกรองกับการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นในสำนักงานยังไม่สอดคล้องกัน แม้จะมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าข้าราชการ แต่สวัสดิการบางอย่างยังไม่มี อาทิ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สิ่งเหล่านี้ยังไม่มีคำตอบสนองจากรัฐบาล

การจะจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องให้กับหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญก็เป็นสิ่งที่ยาก เนื่องจากระบบงบประมาณที่จัดสรรให้กับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะเป็นไปในหมวดของเงินอุดหนุน จึงอาจถูกปรับลดงบประมาณจากรัฐบาล โดยการอ้างว่าไม่มีงบประมาณเพียงพอ

2.1.2 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กร
อิสระตามรัฐธรรมนูญควรจะใช้ระบบเดียวกันหรือใช้ระบบที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.1.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจตรีชัย รองเลขาธิการ
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การที่จะกำหนดระบบค่าตอบแทนที่แตกต่างกันหรือมีความหลากหลาย ต้องเริ่มต้นจากสถานะขององค์กร หากสถานะของทุกหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นส่วนราชการ ซึ่งมันควรจะเหมือนกัน โดยให้สิทธิประโยชน์ที่คล้ายคลึงกัน แต่อาจมีปัญหาในส่วนขององค์กรที่ทำหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมอาจจะต้องมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า

2.1.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

เมื่อพิจารณาในด้านของการจัดตั้งองค์กรที่มีเหตุผลในการจัดตั้งองค์กรที่แตกต่างกันไป แต่ในเรื่องระบบงบประมาณควรจะเป็นระบบเดียวกัน เมื่อมีระบบงบประมาณที่แตกต่างกันทำให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานเหล่านี้ได้ หากพิจารณาในส่วนที่เป็นเงินเดือนในเรื่องเงินเดือนควรที่จะเหมือนกัน แต่ในเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินที่เพิ่มขึ้นควรมีความแตกต่างกัน

การจัดตั้งองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นไปเพื่อทำหน้าที่พิเศษต้องปลอดจากฝ่ายบริหาร เราคงไม่ยากให้มีปัญหาในการบริหารงาน ต้องทำให้การบริหารงานขององค์กรเหล่านี้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น กว่าราชการ

ถ้ามองลักษณะของการจัดตั้งองค์กรหรือภารกิจก็ดี ณ ขณะนี้เนื่องจากเหตุผลที่ผมพูดไปในเบื้องต้นว่าสิทธิอย่างอื่นเราไม่ได้ เพราะฉะนั้นคิดว่าทั้งสองหน่วยงานก็คงไม่ได้เหมือนกัน ประกอบกับเมื่อมองในภาระด้านงบประมาณ ผมคิดว่าควรจะเป็นระบบเดียวกัน เพราะว่า 1. ณ ขณะนี้เราอยู่ภายใต้ พรบ. งบประมาณ อยู่ทั้งหมดเลย ถ้าเราแตกต่างกัน ก็จะเกิดการเปรียบเทียบของทั้งสองหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตามในส่วนที่ผมพูดเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนในส่วนที่เป็นเงินเดือน ส่วนเงินเพิ่มต่าง ๆ เงินเพิ่มพิเศษมันอาจจะแตกต่างกันได้ ส่วนในเรื่องเงินเดือนควรจะเป็นแบบเดียวกัน

2.2 กรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

2.2.1 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กร
อิสระตามรัฐธรรมนูญของท่านเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ในปัจจุบัน

2.2.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการ
แผ่นดินของรัฐสภา

ประเด็นของระบบค่าตอบแทน คือ ทำอย่างไรจะจ่ายให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ขณะนี้ภาครัฐของไทยยังคงยึดโยงกับตัวเงินเดือนข้าราชการเป็นหลัก เช่น นายกรัฐมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร เงินเดือนประมาณ 120,000 บาท ซึ่งเท่ากับประธานรัฐสภา เท่ากับประธานศาลฎีกา เท่ากับประธานองค์กรอิสระ ถ้าเปรียบเทียบภารกิจความรับผิดชอบ ผมคิดว่ายังไม่ค่อยเหมาะสม แม้ระบบค่าตอบแทนพนักงานองค์กรอิสระ เช่น กรณีผู้ตรวจการแผ่นดินฯ จะกำหนดค่าตอบแทนเองได้ โดยเราไม่ต้องขึ้นกับใครเลย หากจะมีความแตกต่างในแต่ละองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เป็นความแตกต่างที่มีเหตุผลหรือนัยยะสำคัญที่จะขึ้นค่าตอบแทนได้ ไม่ใช่เป็นการไปลดค่าตอบแทนลง เมื่อระบบส่วนใหญ่ได้กำหนดไว้อย่างไร แม้จะมีความเป็นอิสระขององค์กร แต่ก็ต้องพิจารณาองค์กรอื่นๆ ด้วย เพราะหน่วยงานที่พิจารณาในด้านงบประมาณฯ กรณีตัวอย่างของ กตด. ที่กำหนดค่าตอบแทนของ กตด. จังหวัด โดยในชั้นแรกได้กำหนดไว้สูง ประมาณ 30,000 - 50,000 บาท ซึ่งแม้ว่าจะมีอิสระตามรัฐธรรมนูญที่จะกำหนดเรื่องค่าตอบแทนได้ แต่รัฐบาล ในฐานะที่เป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นจำนวนที่สูงเกินไป จึงได้แจ้งว่า กตด. มีสิทธิที่จะจ่ายค่าตอบแทนได้เท่านี้ ในที่สุด กตด. ได้ปรับลดค่าตอบแทนให้เหลือเท่ากัน เพราะหน่วยงานที่มีค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกัน การสร้างแรงจูงใจให้มาทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ก็ทำได้ยาก ขณะนี้จึงเป็นกรณีในเรื่องของการปรับค่าใช้จ่ายในองค์กรเล็ก ๆ น้อย ๆ เราไม่ต้องเสนอให้กระทรวงการคลังพิจารณา เช่น หากจะปรับเบี้ยเลี้ยง ซึ่งกรณีของข้าราชการทั่วไปจะปรับขึ้นไปได้ยาก แต่กรณีผู้ตรวจการแผ่นดินฯ พิจารณาเห็นว่าไม่เหมาะสมกับการใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง ก็จะปรับเปลี่ยนอัตราค่าที่พักที่สามารถเบิกจ่ายได้ แต่ไม่ได้เป็นการปรับตามอำเภอใจ

2.2.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

เรื่องของค่าตอบแทน ผมเห็นว่าภาพรวมมันเหมาะสม แต่ที่นี้ปัญหามันอยู่ที่ว่าเงินเดือนขององค์กรอิสระทั้งหลายมันไปผูกติดกับผู้ใหญ่ ตัวข้าราชการขึ้นกันมาแล้ว 2 - 3 รอบ ผู้ตรวจหรือองค์กรอิสระทั้งหลายไม่ได้ขึ้น จนกระทั่งเป็นกรณีของการขึ้นเงินเดือนตัวเอง ก็เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจ เพราะว่าประชุมครั้งสุดท้าย ทางผู้ตรวจท่านบอกว่ามันควรจะเป็นไปตามหลักการ ทางฝ่ายเราเป็นฝ่ายที่ขึ้นเงินเดือนตามอัตราที่เดินหน้าไปได้ ท้ายที่สุดเนื่องจากบัญชีของสำนักงานมันเป็นบัญชีที่ผู้ตรวจกำหนดเองได้ แต่ตัวของผู้ตรวจเองจะต้องไปขึ้นอยู่กับกฎหมาย เพราะฉะนั้นเวลาเงินเดือนของข้าราชการขึ้น ผู้ตรวจก็จะขึ้นให้พนักงาน ในท้ายที่สุดผมมีเงินเดือนสูงมากกว่าผู้ตรวจ ท่านผู้ตรวจก็บอกว่ามันไม่มีที่ไหนลูกน้องมีเงินเดือนสูงกว่าเจ้านาย โดยหลักการท่านก็อนุมัติให้มา ซึ่งเรื่องนี้เป็นปัญหาอยู่ว่าเงินเดือนไปติดในตัวพระราชบัญญัติของบรรดาองค์กรอิสระทั้งหลาย ก็เลยเป็นปัญหาคือไม่มีเจ้าภาพในการที่จะไปจัด

เงินเดือน ไปเลื่อนให้ รัฐบาลก็ไม่ได้มองเห็นความสำคัญ นี่คือที่มาที่ไปของคดีที่เกิดขึ้นใน ปชช. ซึ่งผมว่าน่าเห็นใจ มันไม่เป็นธรรมในระบบ

2.2.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฐฐา มูลจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

โดยภาพรวมแล้ว ระบบค่าตอบแทนของสำนักงาน จะสูงกว่าหน่วยงานราชการ ประมาณร้อยละ 30 แต่ในสำนักงานของเราจะไม่มีเจ้าหน้าที่ธุรการหรือเจ้าหน้าที่พิมพ์เอกสาร พนักงานจะทั้งร่างและพิมพ์หนังสือเอง แต่การทำงานของเราจะมีความเข้มข้น มีผลงานที่เป็นรูปธรรมออกมา อาทิ เรามีการดำเนินการกับเรื่องร้องทุกข์ แล้วเสร็จประมาณ 104 เรื่อง ในปีนี้

2.2.2 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรจะใช้ระบบเดียวกันหรือใช้ระบบที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.2.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

กรณีผู้ตรวจการแผ่นดินฯ พิจารณาเทียบเคียงได้กับกรณีของ กกต. เพราะบุคลากรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ไม่ใช่ข้าราชการ แต่ปชช. หรือกรรมการสิทธิฯ ใช้บัญชีข้าราชการ แต่อาจจะมีเงินตอบแทนเพิ่มพิเศษเล็ก ๆ น้อย กรณีของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ซึ่งใช้แบบเดียวกับ กกต. ซึ่งคิดคำนวณโดยใช้จากฐานราชการ แต่ปรับเพิ่มขึ้นอีก 30 % ขณะนี้ยังเป็นอย่างนี้ โดยไม่ได้เปลี่ยนแปลง เพียงแต่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินฯ เราจะมีระบบบางอย่าง เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ใดที่ทำงานในส่วนของ การสอบสวน จะให้ค่าตอบแทนเพิ่มอีกสามพันบาท เช่นเดียวกับกรณีของพนักงานสอบสวนของตำรวจ แต่ผู้ทำงานในส่วนอื่นจะไม่ได้รับค่าตอบแทนดังกล่าว ซึ่งพนักงานในองค์กรยอมรับได้ ส่วนกรณีของการปรับบัญชีเงินเดือน เช่น การปรับ 3% ของเงินเดือน จะพิจารณาในการปรับ โดยการศึกษาว่าจะปรับเท่าไร เพียงไร และอาศัยหลักการใดในการพิจารณา เมื่อมีกระบวนการเช่นนี้ เมื่อมีการเสนอขออนุมัติงบประมาณ จะได้รับการพิจารณาอนุมัติตามที่เสนอขอไม่ค่อขยเกี่ยง โดยองค์กรจะอาศัยหลักการที่ทำให้คิดว่าเราเป็นเจ้าของบริษัท จะทำให้เกิดความคุ้มค่าหรือไม่ เหมาะหรือไม่ เมื่อนำหลักเหตุผลนี้มาพิจารณา จึงไม่มีอุปสรรคในการเสนอของบประมาณ ผู้ตรวจการแผ่นดินฯ จึงยังไม่เคยมีกรณีการขอสนับสนุนจากรัฐบาลผ่านสำนักงบประมาณแล้วไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติ เนื่องจากมีความเข้าใจกันดีระหว่างรัฐบาลและองค์กร และได้รับการสนับสนุนด้วยดีมาโดยตลอด

เป็นข้าราชการก็ได้ผมไม่ขัดข้อง แต่ขอให้มันมีความต่างที่ลักษณะงานอย่างที่เราคิด มันจะได้เกิดขึ้นได้ มันไม่เกิดมันก็เหมือนกัน ฉะนั้น พนักงานมันคิดตรงที่ว่า ขณะนี้เจ้าหน้าที่ผมก็ไม่สบายใจที่ไม่มีเงินบำนาญ แต่ผมตั้งกองทุนไว้แล้ว กองทุนสะสม

เช่น เรบอกว่าเราให้ 4.5 เขาให้ 4.5 อยู่ไปสักพักหนึ่งเราให้ 5 เราให้ 7 อยู่ไปนาน ๆ กองทุนนี้ จะโตหน่อย พร้อมกับเงินเดือนเรามากกว่าข้าราชการ 3% เมื่อเราได้รับเงินที่เป็นการก่อน มันเป็นส่วนหนึ่งของบำนาญ แต่ของราชการ 3% ตลอด คือ อยู่ไม่เกินเท่านี้ปีให้ 7.5 ซึ่งก็มากกว่า ราชการ เท่านี้ ๆ เป็น 6 เท่านี้ ๆ เป็น 8 ซึ่งใช้อยู่แล้วมาสมทบ เราใช้วิธีนั้น ถ้าเป็นราชการ เหมือนกันก็ได้ แต่จะอย่างไรจะให้มีการจ่ายค่าตอบแทนต่างจากส่วนราชการธรรมดาแบบมี เหตุผล เพราะองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญบทศาลมีไม่กี่แห่ง นับไปแล้วหนึ่งพันสองพัน มันจะ เป็นประโยชน์ กรณีให้เป็น ปปช. คตง. ศาลปกครอง ผมว่าไม่มากถ้าเช็กกันเป็นกลุ่มอย่างนี้ แล้ว หาวิธี มันเป็นเรื่องที่เป็นกลุ่มจะต่อรองได้ง่าย

2.2.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ไม่เหมือนเพราะว่าเราจ่ายจากเงินที่เป็นเงินอุดหนุน แล้วเหลือจ่ายยังไรเราก็มีอำนาจ เราออกระเบียบได้ แล้วระเบียบนั้นก็เดินไปตามกฎหมาย เราก็ทำ ได้อยู่แล้ว

ถามว่าเงินเดือนปัจจุบันตอนเริ่มต้น ผมว่ายังไม่ค่อยไป ตรงที่ว่าฐานการคำนวณมากกว่าข้าราชการอื่น 30% คือถือว่า 30% ที่จะไปรอเป็นบำเหน็จ บำนาญตอนเลิกรับราชการกับย้อนเอามาเฉลี่ยให้กับคนที่ทำงาน ตรงนี้ผมว่ามันเป็นตัวเลขที่ไม่ น่าจะถูกต้อง เพราะผมไปคุยย้อนทีหลังว่า มันควรจะประมาณ 41.5% มันจึงจะเท่ากับตัวบำเหน็จ บำนาญที่จ่ายตอนจบ เพราะฉะนั้นน่าจะตั้งไว้ให้มากกว่า อย่าง 30% ไม่มีบำเหน็จบำนาญ อันนี้ เป็นส่วนที่น่าจะขาดทุนกว่าข้าราชการทั่วไป ผลสุดท้ายแล้วเราก็ต้องมาจัดสวัสดิการอื่นช่วยเพื่อ เป็นการชดเชย เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของพ่อแม่ ของตัวเอง ได้หมดเหมือนราชการ เพียงแต่ว่า ไม่มีบำเหน็จบำนาญ แต่เราไปจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทนเพื่อช่วย เป็นต้น และก็หักเงินจาก รัฐไปบางส่วนสมทบแล้วก็จัดตั้งขึ้นมา นี่ก็เป็นส่วนที่ช่วยชดเชย แต่จากจุดเริ่มต้นแล้วเนื่องจากเรา เห็นว่างานพวกนี้เป็นเรื่องที่มีมันไม่มีระบบที่จะดึงดูคน ผมเลยพยายามอัดฉีดคล้าย ๆ เรื่องการ เลื่อนเงินเดือนเร็วขึ้นกว่าที่ควรจะเป็น คือขึ้นสูงขึ้น เพราะฉะนั้นการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งจะ ได้เร็วกว่าข้าราชการ เพื่อที่จะให้เขาได้มองเปรียบเทียบกับคนที่อยู่ในระบบเดิมแล้วรู้สึกว่าได้ขึ้น เשרหรือแย่ไปกว่าคนที่อยู่ในระบบราชการปกติ อย่างผมถามเจ้าหน้าที่คนหนึ่งซึ่งทำงานอยู่ที่นี้ 7 ปี แต่มีอายุราชการประมาณ 15 ปี ซึ่งโอนมาจากรัฐสภา เวลาไปกับเพื่อนของเขาที่อยู่รัฐสภา ทาง นี้เงินเดือนมากกว่า ความก้าวหน้าดีกว่า เป็นต้น ดังนั้นเราก็พยายามเปรียบเทียบกับองค์กรราชการ เดิม คนที่อายุราชการใกล้เคียงกัน อัตราความก้าวหน้าเป็นอย่างไร นี่เป็นประเด็นหนึ่ง ประเด็นที่ สอง ผมพยายามทำอยู่ แต่ยังไม่ได้อาเข้าไปประชุมผู้ตรวจ รอดูจังหวะอยู่ ผมจะใช้ระบบเลื่อนขึ้น เงินเดือนแบบเอกชน คือ จะทำเรื่องขึ้นเงินเดือนเป็นองค์ประกอบ 3 เรื่องที่จะพิจารณา เรื่องที่ 1

เป็นอัตราเงินเพื่อ เรื่องที่ 2 การเลื่อนขึ้นจากศักยภาพความสามารถ เรื่องที่ 3 โบนัส สำหรับคนที่ทำงานดีเด่นเป็นพิเศษ ซึ่งตัวนี้จะทำให้การเลื่อนเงินเดือนสูงเร็วขึ้นกว่าเดิมด้วย เป็นการจูงใจที่จะทำให้คนอยู่มีกำลังใจ คนที่จะมาใหม่จากองค์กรข้างนอกอยากจะมีมากขึ้น ต้องดูว่าเวลานี้เราก่อนข้างจะเนื้อหอมเหมือนกัน ตอนนี้มีคนมาสมัครเยอะเลย 1. เขาว่างานของเรากำลังขยายมาก 2. อัตราเงินเดือนที่เราเพิ่มขึ้นมันสูง ชดเชยกับการที่ไม่มีบำเหน็จบำนาญ

ผมว่าถ้าเผื่อเป็นองค์กรอิสระ ต่างคนต่างอิสระจากกัน ผมว่าการที่จะอยู่อย่างอิสระจากกัน ผมว่าน่าจะดีกว่า เพราะว่ามันเป็นอิสระและอยู่ภายใต้กรอบ ผมว่ามันช้อน ถ้าเผื่อเป็นอิสระก็อิสระเลย เพราะว่าใครสามารถบริหารจัดการได้ ก็สามารที่จะดึง ผมคิดว่าน่าจะดีกว่า เหมือนกับเป็นอิสระแต่ยังไม่เป็นอิสระ ตรงที่ว่าต้องมีกรอบรอบอีกชั้นหนึ่ง ผมก็ว่าไม่น่าจะเป็นอิสระจริง ตรงนี้เราถือว่าเราเป็นอิสระ เราสามารถกำหนดลักษณะเงินเดือนสอดคล้องได้ อย่างกรณีพนักงานสอบสวนของเรา เวลานี้เราก็พยายามอัดฉีด เราพยายามกำหนดคุณสมบัติว่าให้ของเราเป็นปริญญาโท อาจจะเป็นปริญญาโททั้งหมดในอนาคต ขณะนี้เราใช้ปริญญาโทอยู่ถึง 70 - 80 % เพราะฉะนั้นเราก็สามารถคุยได้ว่า เราบรรจุคนคุณวุฒิสูงกว่าปกติ เงินเดือนตัวนี้จะเอาไปเทียบกับศาล อัยการ ได้ใกล้เคียงและมากขึ้น เป็นข้ออ้างได้ และจะทำให้เงินเดือนเราสูงคนก็จะอยากมาอยู่องค์กรเรามากขึ้น มีความคล่องตัวสูงกว่า และในขณะเดียวกันสำหรับคนที่ไม่ชอบที่จะต้องไปอยู่ไหน ไปอยู่ต่างจังหวัดไกล ๆ ในขณะที่ของเราก็ไม่ต้องไปไกล

2.2.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฐฐา มุลจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

มันขึ้นอยู่กับ การยอมรับและการวางตนในตำแหน่ง ซึ่งโดยภาพรวมแล้วยังมีความใกล้เคียงกัน แต่จะให้เหมือนกันคงทำได้ลำบาก เนื่องจากมันมีลักษณะของงานที่แตกต่างกัน แต่ในภาพรวมในปัจจุบันก็ยังมีมีความใกล้เคียงกันระหว่างหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

2.3 กรณีของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

2.3.1 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญของท่านเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ในปัจจุบัน

2.3.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ในภาพรวมค่าตอบแทนของบุคลากรของสำนักงานยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน

2.3.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพิศมิตรา ลิ้มปะพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ระบบค่าตอบแทนของที่นี่จะเป็นแบบราชการล้วน ๆ จะมีแตกต่างอยู่นิดหน่อยตรงที่คือจริง ๆ มันก็ตามระเบียบราชการ ส่วนใหญ่คนที่ทำงานกับอนุกรรมการก็จะมีค่าตอบแทน 500 บาท จากเบี้ยประชุม คือใช้ตามระเบียบราชการกระทรวงการคลัง ไม่เกิน 10,000 ต่อเดือน จัดประชุมได้ไม่เกิน 10 ครั้ง คือ 5,000 บาท ซึ่งอนุกรรมการฝ่ายตรวจสอบต้องประชุมบ่อยหน่อย แต่อนุกรรมการฝ่ายวิชาการไม่ได้ประชุมบ่อยจัดเวทีสัมมนาได้ประมาณ 2 ครั้ง คือจริง ๆ ตาม พ.ร.บ. เปิดช่องให้ทางผู้บริหารสามารถกำหนดได้ในแง่ของค่าตอบแทน แต่ความที่เป็นหน่วยงานแบบสมถะ และยังไม่มีความเชี่ยวชาญด้วยไม่อยากจะขออะไรด้วยตัวเอง ระบบค่าตอบแทนเลยไม่เกิดตรงนี้ขึ้น ถึงแม้ว่ากลุ่มข้าราชการก็อยากจะให้สองเาของ กกต. หรือของ ปปช. ที่เขามิตรงั้น จัดช่องเราได้ ของเรายังไม่ได้มีตัวนี้

2.3.2 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรจะใช้ระบบเดียวกันหรือใช้ระบบที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.3.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ควรที่ใช้ระบบค่าตอบแทนที่เหมือนกัน เนื่องจากมันมีภารกิจที่คล้ายคลึงกันในบุคลากรของหน่วยงานธุรการเหล่านี้

2.3.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัตรา ลิมปะพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คิดว่าระบบค่าตอบแทนน่าจะให้มันล้อกัน คือไม่มีกฎหมายฐาน เพราะในองค์กรอิสระอำนาจการบริหารบุคคลเป็นอำนาจของประธาน โดยตัวประธานเป็นผู้ใช้อำนาจ เพราะฉะนั้นตรงนี้พอมีความเห็นแย้งหรือการไม่ยอมรับ ฉะนั้นของเราจึงไม่เหมือนของใคร เพราะกลัวจะผิดระเบียบ ฐานหนึ่งก็คือเราไปลอกมาจากรัฐสภา แต่เขาไม่เข้าใจว่ากรรมวิธีการกับระบบนี้คือคนละแบบ แต่รู้สึกว่ามันคล้ายมาก มันมีวัฒนธรรมที่ติดตัวซึ่งไม่แปลกอะไรที่จะเกิดขึ้น ซึ่งถ้ามีกฎหมายการบริหารบุคคลกลางขององค์กรอิสระเลย แต่ว่ามันก็มีองค์กรอิสระหลายประเภทมันจะง่ายขึ้นที่จะเทียบ แล้วถ้าเราอิง ปปช. หรือองค์กรอื่นๆ มันจะดีกว่าที่จะไปอิงกับตัวของรัฐสภา เพราะว่าหน่วยงานมันคล้ายกันมากกว่า ก็คือมีฝ่ายตรวจสอบ แต่ ปปช. เราเชื่อว่าเขามีความเสี่ยงมากกว่า มันต้องคัดตำแหน่ง เขาไม่ได้ทุกตำแหน่งที่ว่าสี่ละ 1000 เฉพาะสายสืบสายที่จะต้องทำ

โดยเฉพาะในที่นี้ที่เขาเป็นพนักงานปกติที่ไม่ได้ลงพื้นที่ หรือไม่ได้ตรวจสอบกัน เขาจะเหมือนข้าราชการธรรมดาทุกอย่างเลย ไม่มีอะไรนอกจากค่าล่วงเวลาเท่านั้นที่จะเป็นเงินพิเศษที่เขาได้ ซึ่งในความเห็นมันน่าจะมีความใกล้เคียงกัน เพราะว่าเนื้องานของเราไม่เหมือนเนื้องานของราชการ เพราะว่าการทำงานติดตามคำร้องหรือจะทำงาน

ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพของชาวบ้าน ต้องใช้เฉพาะเสาร์ – อาทิตย์ ซึ่งสรุปแล้วเขาก็จะไม่ได้หยุดงานกันเลย ไม่ได้หยุดงาน ไม่ได้มีสิทธิประกอบอาชีพพิเศษ หรือว่าอะไรเลย เพราะฉะนั้นมันน่าจะมีที่จะเสริมเข้ามาให้ ถ้าคุณต้องการความแม่นยำหรือความยุติธรรมมากกว่านี้

2.4 กรณีของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2.4.1 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญของท่านเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ในปัจจุบัน

2.4.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ค่าตอบแทนของบุคลากรของ ปปช. คิดว่าเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่ควรจะมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะดึงเขาไว้ด้วย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของ ปปช. เวลาทำงานจะเปรียบเสมือนกับศาลที่ต้องดำรงศักดิ์ศรีไว้ให้ได้ ดังนั้น เรื่องค่าตอบแทนควรจะให้มีความเหมาะสมพอสมควร เหมือนกับค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวมทั้งค่าตอบแทนควรจะมีการพิจารณาเปรียบเทียบตามโครงสร้างของ ก.พ. และปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะของงานแต่ละประเภท การกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทนระดับละพันบาทหรือรูปแบบใดก็ตาม อาจจะต้องเพิ่มค่าตอบแทนในตำแหน่งที่เกี่ยวกับพนักงานสอบสวน หรือแม้แต่ตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อความยุติธรรมทางด้านกรป้องกัน การเข้าไปเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ไม่ใช่ว่าเรื่องของการปราบปรามอย่างเดียว ค่าตอบแทนจะต้องมีการปรับปรุงในเรื่องของความรู้ความสามารถอะไรต่าง ๆ ด้วย

2.4.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

องค์กรอิสระที่ถูกมอบหมายอำนาจต่อความชัดเจนหน้าที่และความคาดหวังต่อสังคม มันไม่ได้มาตามขั้นตอนเหมือนกับหน่วยงานที่พิเศษหลาย ๆ หน่วย เช่น กฎหมายที่กำหนดให้ อบต. เกิดขึ้น มันเกิดขึ้นพรวดพราด พอ อบต. เกิดขึ้น ระเบียบวาระร่างเอง ตอนนั้นโบนัสเท่าไร เช่นเดียวกันกับองค์กรอิสระหลายองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ กำหนด ว่าเรากำหนดค่าตอบแทนหยาบเกินไป แต่ก็พอไปได้ปานกลาง อันนี้ผมก็มีบทบาทให้กับเจ้าหน้าที่คนหนึ่ง ก็ไปร่างระเบียบที่เราจะแยกเป็นประเพณีหรือความเหลื่อมล้ำในขณะนั้น ก็บอกว่าจะเอาอย่างนี้แล้วกัน เจ้าหน้าที่ทำงานทั่วไปบังคับให้ทำตามขั้นตอนของเราให้เท่า ๆ กันหมด แต่ว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านกระบวนการได้ส่วนก็จะไปได้เงินตอบแทนจากค่าเบี้ยประชุมต่าง ๆ ตามเกณฑ์ มีปัญหาก็คือว่า คู้มค่าไหม ก็พอปานกลาง แต่ขณะนี้ไม่มากแล้ว

คำตอบแทนคัมใหม่ จะว่าคัมมันก็กลาง ๆ ตอนนีผมว่า คงไม่คัมแล้ว เพราะว่าคนที่มาทำงานทางด้านสอบสวน ปี 26 โอนมาจากปกครอง ปี 42 ได้รับ มอบหมายให้เป็นไป ผอ. สำนักนโยบายและแผนก็ดูแล้วว่างานหลักก็คือด้านปราบปราม เขาก็จะ ออกไปหาข้อเท็จจริง แต่เราไม่มีอำนาจเหมือนตำรวจ ไม่มีการสั่งการอะไร เพราะเราต้องลงเอง ลงไปหาข้อมูลหาข้อเท็จจริง มาวินิจฉัยทั้งด้านของวินัยอาญาควบคู่กัน การสอบสวนทางวินัยก็อีก อย่าง อาญาก็อีกอย่าง ก็ต้องคนทำงาน แต่ขณะเดียวกันคนไม่ทำงานเราก็ต้องดูกัน นี้เราจะไม่พูด ถึง เพราะมันเป็นจุดบอด ยิ่งโดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ที่กำหนดใหม่ เราก็ไปแก้ประกาศกฎหมาย เก่า ในประกาศ คปค. ข้อ 6 ฉบับ 31 หน้า 15 แก้อำนาจของ ปปช. ท่านเลขาธิการสามารถที่จะ ดัดเรื่องทีโอนไปส่งให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดหรือพนักงานสอบสวนดำเนินตามลำดับอำนาจ หน้าที่ได้ แล้วก็จะคัดเลือกเรื่องที่มีเป็นความเสียหายเล็กน้อย หรือเป็นเรื่องที่ผิดระเบียบอะไรไม่ มากนัก ให้พนักงานสอบสวนได้ดำเนินการ คดีทุจริตก็เป็นทุจริตจริง ค่ารักษาพยาบาลอะไร เล็กน้อย มันไม่ใช่ปัญหา ไม่งั้นเราเสียดาย เครื่องมือทางกฎหมายหรือความชำนาญของคนหรือตัว บุคคลที่ทำงาน พอพวกนี้เข้ามาทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ มันก็อ่อนล้า ผมไปเป็นหัวหน้างาน ผมจะ มอบหมายงานว่า คนที่มีฝีมือต้องทำงานชิ้นใหญ่ชิ้นสำคัญ คนที่ไม่มีเวลา เขามีฝีมือ แต่เขาแล้ว มี ฝีมือมาก ไม่พร้อมที่จะไปสอบสวน ต้องยอมรับอย่างหนึ่งว่าสังคมไทยเรามีรายได้ที่ไม่จริง จะ เลี้ยงครอบครัวได้เองโดยสบาย มีปัญหาก็คือว่าค่าครองชีพกับตัวรายได้ที่ได้มามันไม่คัม คน ที่ทำงานนาน ๆ ไป เพราะว่าการทำงานต่อเนื่องมันก็เหมือนเครื่องยนต์ เอาเขาไปพักผ่อนตรงนี้ ระยะเวลาหนึ่ง ตอนนีเราก็มีโครงการเปลี่ยนถ่าย

1.4.3.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาย ธีระวันธ ผู้อำนวยการ

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ความเหมาะสมของคำตอบแทน มันจะเกี่ยวข้องกับ การ พันเส้นของความยากจน ซึ่งไม่เคยมีการกำหนด มาตรฐานเรื่องความยากจน เมื่อคุณต้องเสียภาษี ทำงานในด้านการรักษาความเป็นธรรม คุณต้องอยู่เหนือเส้นของความยากจน ข้าราชการในระดับ ล่างบางคนยังไม่พันเส้นแห่งความยากจน เราควรมีมาตรการบางอย่างให้กับข้าราชการเหล่านี้ อาทิ หากมีรายได้ไม่ถึงสองแสนบาท ไม่ต้องเสียภาษี ข้าราชการระดับสามจะให้มีเงินเดือนเริ่มต้นเท่าไร อันเป็นการสร้างระบบให้กับข้าราชการเหล่านี้ในการดำรงชีวิตอยู่เหนือเส้นความยากจน ในเมื่อ ข้าราชการเหล่านี้ ยังต้องทำหน้าที่รักษาความเป็นธรรมให้สังคม มีอำนาจในการชี้ถูกชี้ผิดให้กับ สังคม ข้าราชการในระดับล่างจะต้องมีที่มาของคำตอบแทนที่แตกต่างจากคนอื่น ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ที่หน่วยงานองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะพิจารณาจากภารกิจหน้าที่ที่ต้องมีการชี้ถูกชี้ผิด จะต้องมีคำตอบแทนที่เหมือนกัน แต่หากมีหน้าที่ที่แตกต่างกันก็ควรแยกคำตอบแทนในแต่ละ กลุ่มให้แตกต่างกันออกไป

2.4.2 ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรของหน่วยงานราชการขององค์กร อิสระตามรัฐธรรมนูญควรจะใช้ระบบเดียวกันหรือใช้ระบบที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.4.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผมคิดว่าในหลักการควรจะนำแนวทางของ ก.พ. เป็นหลัก แต่ว่ามันควรที่จะขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร อาทิ กรณีคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจจะต้องมีหน้าที่อะไรที่เป็นของ กกต. โดยเฉพาะ น่าจะเพิ่มค่าตอบแทนตรงส่วนไหน ผมคิดว่าน่าจะเพิ่มค่าตอบแทนโดยให้ความสำคัญในส่วนของพนักงานใต้สวน เรื่องการป้องกันอะไรต่าง ๆ นอกเหนือจากที่เพิ่มในแบบเท่ากันทั้งหมดแล้ว (Flat Rate)

2.4.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

หน่วยงานราชการ บัญชีค่าตอบแทนน่าจะต่างกัน แต่ก็อย่าให้เกิดความเหลื่อมล้ำเหมือนกับสายงาน ยกตัวอย่าง อย่างสายงานนิติกรของอัยการ ตุลาการ มันห่างกันเยอะ ตอนหลังก็ดีขึ้น เลขกลายเป็นว่าเกิดความไม่เป็นธรรม จนกระทั่งเกิดความแบ่งแยกภายในองค์กรด้วยกัน แล้วโอกาสเปลี่ยนถ่ายคนก็ยาก แต่ก็จำเป็นต้องมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของคุณวุฒิ ในเรื่องของประสบการณ์ เพราะถ้าเพื่อตุลาการปฏิบัติงานต่อเนื่องมาซี 7 เป็นซี 8 ก็จะชำนาญในหน้าที่ แต่ความรับผิดชอบมันต่างกันกับเจ้าหน้าที่ระดับ 3 ระดับ 4 มันก็กลายเป็นปัญหาว่า พอทำงานในสายงานหลัก รับผิดชอบต่อเรื่องร้องบางเรื่องที่กำลังใต้สวนอยู่ในความเสียหายหรือตำแหน่งระดับสูง เขาก็ได้รับค่าตอบแทนต่ำ มันก็ตัดทอนความสามารถไปด้วย คือเราต้องยอมรับอย่างหนึ่งว่า คนเราข่อมคาจดหมายการกินอยู่ที่จะต้องมีค่าตอบแทนที่มันคุ้มค่า

กฎหมายของ ปปช. อาจจะมีปัญหา เพราะว่าไม่ได้บัญญัติในเรื่องของกฎหมายรัฐธรรมนูญที่กำหนดไว้ เช่น กรณีคดีที่ไปสู่ศาลรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายประกอบที่แก้ปัญหาลักษณะหน้าก่อนที่รัฐธรรมนูญจะออก อันนี้แก้ชั่วคราว แก้เฉพาะกิจ แต่กฎหมายประกอบที่จะออกตามรัฐธรรมนูญต้องใช้เวลา 1 ปี ท่านก็บอกว่าในเมื่อมันออกหลังรัฐธรรมนูญก็คงต้องมีด้วย ถ้าเผื่อไปมี มันก็จะกลายเป็นว่า การที่ไปบัญญัติในเรื่องอื่น ๆ ยังมีอีกหลายเรื่องในรัฐธรรมนูญ เช่น ระบบเงินเดือน มีบัญชีเทียบเท่ากับหรือใกล้เคียงกับองค์กรในกระบวนการยุติธรรมนี่ก็คงเป็นกระบวนการอีกกระบวนการหนึ่งก็จะต้องดูว่า การที่คุณจะให้บัญชีเงินเดือนใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากับการได้มาของการอยู่ในตำแหน่งมันก็ต้องทำด้วย ไม่ใช่พอเข้ามาปริญญาตรี แล้วก็ไปเทียบเท่าเลยโดยอาศัยอำนาจที่องค์กรมีอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นการเสริมสร้างเพื่อกินเงินเดือน โดยไม่ดูที่มาของคนที่จะมาเข้าสู่ตำแหน่งไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องตามหลัก เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็ถือว่าถ้าหากพระราชบัญญัติประกอบซึ่งเขียนเอาไว้ มันต้องมีกระบวนการ ซึ่ง

เพื่อ กพร. ถ้าเผื่ออย่างนี้แล้ว ปปช. เขาก็เลิกไปกฎหมายอีกตัวหนึ่ง ยังไงก็ต้องไปเข้า ปปช. เราจะกำหนดโดยพลการเพื่อเผยแพร่ แต่คุณก็ต้องมีอะไรที่เห็นว่าการกำหนดตำแหน่ง คุณเพิ่มพนักงานสอบสวนระดับนี้ ควรจะเงินเดือนเท่านี้ แต่เขาจะถามว่าการเข้าสู่ตำแหน่งระดับนี้ คุณสมบัติคืออะไร พนักงานได้สวนอีกหน่อยเราก็ต้องเป็นซี 6 ฉะนั้นตรงนี้ก็ถือว่า ในส่วนของค่าตอบแทนจะเป็นบัญชีหรือเป็นอะไรก็ต้องมีที่มาที่ไป

เป็นบัญชีที่ศาล ดีเอสไอก็ดี เราไม่ได้ถือว่าเราเทียบเท่าศาล แต่เราดูแล้วองค์กรอื่นในกระบวนการตรวจสอบเดียวกัน อย่างดีเอสไอไปสูงระดับนั้น รัฐบาลก็บอกจะให้ลดลงมา ซึ่งการเข้าสู่ตำแหน่งมันก็ไม่เห็นจะแตกต่างกันมากมาย แต่ด้านเมื่อเราอ้อมขอมกัน เราก็ไม่ได้คุยว่า เราพัฒนาคนให้มันมีในขั้นตอนที่ต่อเนื่อง แต่เราก็พยายามส่งเสริมการทำงานตอนนี้ก็มีหลักสูตรได้สวนซึ่งเราก็ปูพื้นไว้แล้ว

2.4.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาย ธีระวันซ์ ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ในทรรศนะส่วนตัวแล้วมีความเห็นว่าควรแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง เนื่องจากองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ 2540 เป็นองค์กรเฉพาะกิจ ไม่เหมือนกับองค์กรภาครัฐอื่น เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ องค์กรภาครัฐมีการเติบโตไปเรื่อยๆ แต่องค์กรในลักษณะนี้ควรมีจุดสิ้นสุด ทิศทางในอนาคตหรือภายในห้าปีจะต้องมี องค์กรจะต้องแก้ปัญหาให้ลุล่วง มิใช่การเติบโตไปชั่วลูกชั่วหลาน ต้องมีขอบเขตจำกัด ในระยะยาวจะต้องควบคุมองค์กรประเภทนี้ให้ได้

3. ความแตกต่างระหว่างระบบบริหารงานบุคคลในหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกับส่วนราชการอื่นๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานของราชการเช่นเดียวกัน

3.1 กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.1.1 ท่านคิดว่า ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการต่างๆหรือควรมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีความแตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการอื่นๆ ดังเช่นกรณีองค์กรตุลาการ หน่วยงานทหาร ตำรวจ หรือธนาคารแห่งประเทศไทย หรือไม่ เพราะอะไร

3.1.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจศรีชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความแตกต่างระหว่างหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกับหน่วยงานราชการต่างๆ ไม่ใช่ความแตกต่างในฐานะส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานของรัฐ หรือสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นส่วนราชการเช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งต่างก็เป็น

องค์กรผู้ใช้อำนาจรัฐเหมือนกัน ระบบบริหารมันแตกต่างกัน แต่ส่วนราชการจะมีความได้เปรียบ เนื่องจากมีการแยกเรื่องนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการไปให้สำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน แต่ในเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลได้ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แต่การทำงานของหน่วยธุรการควรจะมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเข้ามาช่วย ตรงนี้ ควรมีรูปแบบของ กพร. กับหน่วยธุรการขององค์กรอิสระ ซึ่งกรณีของ กพร. มีส่วนช่วยให้กับข้าราชการระดับสูงที่ไม่มีเวลาในการดำเนินการในด้านนโยบาย เพราะต้องใช้เวลาในเรื่องการบริหารงานประจำ

การสร้างกฎระเบียบจะเป็นส่วนเสริมสร้างที่สำคัญให้กับองค์กรอิสระ การอนุโลมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาใช้ เป็นส่วนเสริมสร้าง แต่การกำหนดค่าตอบแทนให้แตกต่างกันยังไม่มีใครตรวจสอบองค์กรเหล่านี้

2.1.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

เราต้องย้อนกลับไปดูว่า การตั้งองค์กรอิสระขึ้นมาทำเพื่อมาทำหน้าที่พิเศษบางอย่างที่ต่อจากระบบการบริหาร และขณะเดียวกันเราก็คงไม่ยากเป็นตัวปัญหาเหมือนกับระบบราชการในอดีตซึ่งปัญหานี้เรารู้กันอยู่ เพราะฉะนั้นระบบขององค์กรอิสระมันก็ควรจะต้องดีและก็ยืดหยุ่นกว่าระบบราชการ อย่างเช่น ถ้าเราจะใช้แบบของธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งเขามีความคล่องตัว ทั้งในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน การเจริญเติบโต และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

3.1.2 ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่แตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการพลเรือนอื่นๆ จะมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

3.1.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจริญชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ระบบบริหารงานบุคคลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะมีลักษณะ 2 รูปแบบ คือ

ประการแรก กรณีของรูปแบบขององค์กรที่อิงแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ประการที่สอง กรณีของรูปแบบขององค์กรที่กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลขึ้นมาเอง ได้แก่ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ทั้งสองรูปแบบจะมีความเป็นอิสระของตนเอง และอิงแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แต่กรณีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะมีลักษณะงานที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนอย่างน้อยแค่ไหน ต้องคิดว่าจะแตกต่างจากคณะกรรมการข้าราชการของมหาวิทยาลัยอย่างไร ที่มีลักษณะของสายงานทั้งประเภท ก และประเภท ข ในกรณีขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะมีความแตกต่างกัน จนไม่สามารถดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ อาจจะต้องมีระเบียบต่างๆขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเอง

องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญนั้นสามารถใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ โดยพัฒนาจากฐานทางวิชาการพอสมควรในการสร้างระบบการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญบางองค์กรยังมีพัฒนาการของความสำเร็วน้อยกว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเองก็ยังไม่มีการประเมินวัดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Scorecard) เหมือนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้พัฒนามาใช้กับส่วนราชการต่างๆแล้ว

ในส่วนที่นำเอาแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาประยุกต์ใช้ หรือเอาระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาใช้ หรือองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเริ่มเอง นั้น ในภาพรวมน่าจะต้องมีองค์กรกลางขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และมีการเชื่อมโยงกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านของการตรวจสอบ มิใช่เรื่องของการควบคุม

โดยสรุปแล้ว ความแตกต่างมันเป็นอุปสรรคมากกว่า การเสริมสร้าง เนื่องจากส่วนราชการเขาแยก กพร. ทำให้ ก.พ. ไม่ต้องมาคิดในเรื่องของระบบหรือนโยบาย ซึ่งหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญไม่มีหน่วยงานรูปแบบนี้ที่มาช่วยเราคิดวิเคราะห์ รวมทั้งการกระจายไปให้หน่วยธุรการดำเนินการเองก็อาจเป็นอุปสรรครูปแบบหนึ่ง

3.1.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

เพราะถ้าเราไปติดขัดกับระบบส่วนราชการไม่ว่าจะเป็นเรื่องการคัดสรรก็ดี ในเรื่องของการดำเนินการทางวินัยก็ดี ในเรื่องของการเจริญเติบโตก็ดี ถ้าเราไปยึดกับระบบราชการมันก็จะเป็อุปสรรคขององค์กรของเรา ยิ่งไปยึดโยงกับระเบียบราชการก็จะเป็นปัญหาของการบริหาร

3.2 กรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

3.2.1 ท่านคิดว่า ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการต่างๆหรือควรมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีความแตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยราชการอื่นๆ ดังเช่นกรณีองค์กรตุลาการ หน่วยงานทหาร ตำรวจ หรือธนาคารแห่งประเทศไทย หรือไม่ เพราะอะไร

3.2.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ในกรณีของสำนักงานฯ มีปัญหาของการโอนย้ายของบุคลากรไปยังหน่วยงานตุลาการ อัยการ อยู่เสมอ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุด ผมยังรู้สึกเสียดายที่ต้องสูญเสียบุคลากรเหล่านี้ เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ทำงานให้กับองค์กรประมาณ 2 ปี 3 ปี จนเริ่มมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่พอสอบได้ก็ย้ายไปทำงานในองค์กรเหล่านั้น ซึ่งมีความมั่นคงในตำแหน่ง มีบำนาญ และการจ่ายค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นเรื่องปกติ ในเรื่องค่าตอบแทนเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่ในส่วนที่สอง คือวัฒนธรรมองค์กร การที่องค์กรสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในระบบการทำงาน ไม่มีระบบเจ้าขุนมูลนาย ระบบผู้บังคับบัญชาแบบข้าราชการ เราไม่ได้นำมาปฏิบัติในองค์กร องค์กรของเราจะใช้ระบบที่เราชอบความรับผิดชอบ ทุกคนมีความรับผิดชอบภาระงานที่มอบให้ บรรยากาศของการทำงานที่ดี เป็นกันเอง มีความเรียบง่าย ในฐานะที่ผมเป็นบุคคลที่ได้มาก่อตั้งระบบในองค์กรนี้ ในโอกาสแรกผมนำระบบจากมหาวิทยาลัยมาใช้ ซึ่งในส่วนที่นี้เป็นส่วนหนึ่งนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ทำให้เขาปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปได้ ดังสุภาษิตที่ว่า คั บ ที่ อ ยู่ ไ ค์ คั บ ใ จ อ ยู่ ย า ก มีปัญหาอะไรในการทำงานสามารถที่จะพูดคุยกันได้ เหมือนพี่น้อง ไม่ใช่ว่าเป็นเลขาธิการเป็นผู้ตรวจการแผ่นดินฯ แล้ว จะต้องปฏิบัติตามทุกอย่าง จะไม่ฟังไม่สนใจผู้ร่วมงานคนอื่นเลย ไม่ได้เกรงกลัวกันที่ฐานะตำแหน่ง แต่เป็นการเกรงกลัวโดยการยอมรับกันที่เหตุและผล เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญจะทำให้เขาอยู่กับเรามากขึ้นและนานที่สุด ปัญหาในเรื่องของบุคลากรที่มีความสามารถขององค์กรที่โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น (ปัญหาสมองไหล) ยังคงมีอยู่ แต่เป็นกรณีเฉพาะของตำแหน่งอัยการหรือตุลาการเท่านั้น

หากให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นข้าราชการก็ควรที่จะเป็นข้าราชการลักษณะพิเศษที่ไม่เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ขณะนี้ผมยอมรับว่าไม่สามารถไปทำอย่างอื่นได้ ในกลุ่มข้าราชการค่าตอบแทนมันน้อย หากเหมือนกับเขา มันหมดสิทธิ์ ขณะนี้มันมีอยู่ 2 หน่วยที่ได้เงินพิเศษ ก็คือ ศาลกับอัยการ พอเป็นข้าราชการแล้ว บัญชีเดียวกันเลย ไม่มีอะไรต่างกัน

ศาสตร์ในเรื่องการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะรัฐ เอกชน มักก็จะเหมือนกันหมด ก็คือศาสตร์ในการที่จะจัดระบบ จัดกระบวนการ จัดองค์กร เพื่อวางแผนให้ได้คน คนที่ได้มามีปริมาณเหมาะสมกับภารกิจ และคนที่มา มีคุณภาพมีความสามารถตรงกับงาน และเราจะได้มอบหมายงานให้เขาทำ และจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม ฝึกปรือเขา ให้เขาอยู่กับเราให้นานที่สุด วิธีการอย่างที่บอก หน่วยไหนถ้าสามารถจ่ายค่าตอบแทนสูงใจ มันก็ดึงคนไว้ได้เยอะ นั่นเป็นส่วนหนึ่ง ผมบอกไว้แล้วว่า แม้เราจะจ่ายไม่เต็มที่อย่างที่เราคิด เราก็เอาอย่างอื่นไปเสริม เอาความสบายใจ เขาอาจจะอยู่กับเราได้แค่นี้ แรงจูงใจของเราก็คือว่า ความเป็นพี่น้องไปที่อื่นมันเข้มเหลือเกิน เพราะฉะนั้นผมคิดว่าคนที่มาองค์กรอิสระ ต้องถือว่าเป็นคนมีความคิดอ่านตัวองค์กรอิสระเอง ตัวเลขการต้องคิดอยู่ตลอดเวลา และต้องทำด้วย คิดด้วยและทำด้วย ทำให้ดี คิดให้ถูก เราเขียนของเราเองได้ เพราะฉะนั้นโดยหลักการใหญ่เหมือนกัน แต่ในรายละเอียดต้องสอดคล้องกัน

3.2.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ผมว่าเมื่อเป็นองค์กรอิสระแล้ว เวลาที่สิ่งที่ทำอยู่มันก็เป็นอิสระในเชิงการบริหาร แต่กรอบที่ต้องโยงยึดกับระบบบริหารราชการแผ่นดินมันมีอยู่มาก ในเรื่องของการที่จะไปกำหนดอัตราเงินเดือน จริงอยู่แม้ว่าเราจะกำหนดได้ แต่เมื่อเวลาเขาจะตั้งงบประมาณให้เรา เขาจะดูจากเงินที่จ่ายจริง เราก็ยังถูกตีกรอบอยู่ในทางอ้อมอยู่มาก มันไม่อิสระ เพราะฉะนั้นในส่วนนี้ ผมว่าในส่วนอื่น ๆ แม้ว่าเราจะมีอิสระในการกำหนดอะไรก็ตาม แต่บางทีเราก็ยังอิงกับกฎเกณฑ์ราชการพอสมควร อย่างค่าตอบแทนของการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เรื่องการลา เรายังยึดถืออนุโลมอยู่กับกฎเกณฑ์ระเบียบราชการอยู่มากทีเดียว

3.2.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฏฐา มุสิกจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ในหน่วยงานของเรามีลักษณะของการจัดสายงานที่มีลักษณะแตกต่างกันในด้านของสายงานหลัก (Line) และสายงานสนับสนุน (Staff) ระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งกรณีของสำนักงานเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะแบนราบ (Flat Organization) ไม่เน้นสายการบังคับบัญชาเหมือนหน่วยงานภาครัฐที่ต้องมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ยาวและมีตำแหน่งต่างๆเป็นจำนวนมาก แต่กรณีของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะมีตำแหน่งส่วนใหญ่ในลักษณะของนักวิชาการ จึงไม่ต้องเน้นหนักในเรื่องของการบังคับบัญชามากเหมือนหน่วยงานราชการ

3.2.2 ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่แตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการพลเรือนอื่นๆ จะมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

3.2.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ผมเชื่อมั่นว่ามันก็คงมีพัฒนาการที่ดี พิจารณาในแต่ละองค์กร บางองค์กรก็มีการโอนย้ายถ่ายเท บังเอิญค่าตอบแทนของหน่วยงานภาครัฐของต่างประเทศในหลายประเทศมีความใกล้เคียงกัน อาทิ ผู้ที่จะไปเป็นผู้พิพากษาสามารถไปทำงานในทีมงานของผู้ตรวจการแผ่นดินฯ แต่มันจะ มีความแตกต่างกันมากในกรณีของไทยกับกรณีของต่างประเทศ ซึ่งกรณีของต่างประเทศสามารถนับอายุการทำงานรวมกันได้ ทำให้เกิดการโอนย้ายการทำงานในองค์กรต่างๆ ได้ คือ หน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญของไทยน่าปรับใช้ได้ หรือมีการศึกษาระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ผมยังมีแนวคิดว่าเมื่อถึงเวลาคุณไปทำหน้าที่ผู้พิพากษาได้ หรือเปลี่ยนจากการทำงานในหน้าที่ผู้พิพากษามาทำงานกับผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ได้ หากทำเช่นนี้ได้ จะเป็นการสร้างระบบให้เกิดความมั่นคงพอสมควรและมีความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม เช่น กรณีของคุณจรูญ ภักดีธนาสกุล ที่เป็นผู้พิพากษาแล้วมาทำงานตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรม และสามารถกลับไปเป็นผู้พิพากษาได้ ซึ่งผมคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอิสระด้วยตัวเอง หรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย ในลักษณะงานที่มีความคล้ายคลึงกัน

ระบบการบริหารงานบุคคลผมคิดว่าไม่ต่างกัน มันก็ยึดหลักเดียวกันก็คือว่า เราต้องวางแผนสรรหาคนที่เราคิดว่าเหมาะสม มาอยู่กับเราให้มาก ดูแลเขาให้เขาอยู่กับเราให้นานที่สุด แล้วเราจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม เป็นหลักการทั่วไป อย่างที่บอก เมื่อเราเป็นองค์กรภาครัฐของไทยมันก็ต้องไปยึดโยงอย่างที่สุดไปแล้วว่า เช่น ถ้าดูเงินเดือนก็เอาราชการพลเรือนเป็นหลัก แล้วมาเทียบ ขณะนี้ที่ผมไปเทียบก็คือ เราก้ไปเทียบดูว่ากฤษฎีกาเขามีระเบียบอะไรผ่านอะไร เขาได้ค่าตอบแทน 5,000 บาท แต่ของเราบอกว่า เราก้จะสร้างระบบการทดลองงาน ผ่านไปพักหนึ่ง ถ้าคุณทำงานได้รับเงินเดือนติดต่อกันสามหนสี่หน และทำอย่างอื่นครบถ้วน ผ่านการประเมิน คุณจะเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส เป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสก็จะมีเงินเดือนให้และถ้าอยู่ต่อไป และทำได้ดีอีกก็จะมีเงินเดือนอีก แต่ถ้าใครไม่เข้าเกณฑ์ก็ไม่เติม ก็จะมีเงินเดือนให้คนต้องทุ่มเทให้ ให้คนต้องมาเข้า สำนักงานต้องทำ ปีหนึ่งเสร็จไหม ทุกคนรู้ เขาก็ต้องทำ ใครไม่ถึงเขาก้ยังไม่ได้ ต้องไปปรับปรุง ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นแรงจูงใจ เรามีครบ เป็นระบบที่มาจากมหาวิทยาลัย เป็นผู้ชำนาญการ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ทำเปเปอร์มา นำข้อคิด มาเสนอแนะ เพื่อพัฒนาองค์กร เช่น ระบบสอบสวน ระบบแก้ทุกข์ร้อนประชาชน แล้วปฏิบัติได้ ถ้าผ่านเกณฑ์เรามีคนประเมินรายงาน มีอาจารย์มหาวิทยาลัยมาช่วยประเมิน ผมเอามาจากตำแหน่งผศ. รศ. เพราะ

ขณะนี้เรามีระดับเทียบเท่ากับรองเลขา เราเรียกว่าผู้เชี่ยวชาญ 2 คน ถ้าคุณเป็นรองเลขาเป็นฝ่ายบริหาร เป็นฝ่ายวิชาการ เงินตำแหน่งอาจจะน้อยกว่าผู้บริหาร เช่น 2-3 พัน เขาก็จะรู้สึกว่าจะไม่จำเป็นต้องไปแย่งกันขึ้นทางนั้น อาจจะได้รับเลือกเป็นรองเลขาก็ได้ ไม่ได้รับเลือก เขาเป็นตรงนี้ ใกล้เคียงกัน เพียงแต่ว่าสิทธิประโยชน์มันโยงมาในเรื่องตำแหน่ง มันตำแหน่งต่างกันนิดหนึ่ง ก็ทำให้เขาไม่รู้สึกว่ามีโอกาส คนก็ไม่รู้สึกว่าจะไปไหนไม่ได้ เราก็พยายามสร้างตรงนี้ เผอิญเราเพิ่งสร้างมา 7 ปี เรามีผู้อำนวยการอยู่ 3-4 คน มีผู้เชี่ยวชาญอยู่ 2 คน เรามีรองเลขาอยู่ 2 คน กำหนดขึ้นมาอีก 1 คน ตามภารกิจที่รัฐธรรมนูญมอบมาให้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการมาเป็นรองเลขาได้ แต่รองเลขาที่ไม่เคยมีผลงานขึ้นไปเป็นผู้ชำนาญการไม่ได้ ผมเชื่อว่าคล้าย ๆ กับข้าราชการพลเรือน เพียงแต่เราพยายามไม่ให้ระบบเรายุ่งยากก็คือว่า เราไม่ได้ไปขอใคร โดยรวมหลักคิดไม่ต่างกัน ที่ต่างก็คือว่า มันสะดวกรวดเร็ว ผมไม่ได้ไปตั้งฎีกา ระบบเบิกเงินเบิกทอง เช่น ถ้ามีงบประมาณระบบราชการต้องไปตั้งเป็นครุภัณฑ์ แล้วไปเปลี่ยนหมวดบัญชี ถ้าเราคิดว่าอยากจะซื้อคอมพิวเตอร์หากจำเป็น เราซื้อเลย ซื้อคอมพิวเตอร์ ซื้อกระดาษ ซื้อดินสอ เท่ากัน ไม่มีมีความต่าง เราอยากจะซื้อเราก็ซื้อ แต่มีเหตุผล ถ้าไม่ซื้อเราก็เก็บเงินไว้ ไม่ต้องไปตั้งงบประมาณ เพราะหน่วยงานเรามักคิดว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งไหนต้องมีชุดคอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง 1 ชุดเท่ากับ 1 เลขหมาย ไม่งั้นเขาทำงานไม่ได้ เช่น พอห้าปีหกปีมันก็ล้าสมัย ก็ไปหาโรงเรียนที่อยากจน บริจาคให้ เขาไปใช้ต่อได้

3.2.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ตรงนี้ไม่ถึงกับเป็นอุปสรรค เพียงแต่ว่าคนที่เป็นผู้บริหารเดิมมาจากข้าราชการส่วนใหญ่ ก็จะคิดแบบข้าราชการ จะไม่คิดแบบเอกชน แต่กรณีขึ้นเงินเดือน ผมคิดแบบเอกชน เพราะว่าผมเคยอยู่ มสธ. ก่อนจะออกมาทำงานที่นี้ มสธ. เขามีเรื่องระบบงานลูกจ้าง ลูกจ้างจะใช้แบบไหนดี ผมก็เลยไปศึกษาจากของบริษัทเอกชนแล้วก็ไปปรับให้ มสธ. ใหม่ เฉพาะระบบลูกจ้างซึ่งเขามีอยู่ประมาณ 2,000 คน อยู่ในองค์กร มากกว่าราชการ ราชการมี 1,200 ลูกจ้างที่อยู่ในระบบมันจะกลายเป็นคนส่วนใหญ่ของระบบ เราก็เลยต้องปรับตรงนั้นให้ระบบมันเดินได้ ทำให้ผมมีความรู้ในกรณีนี้เป็นพิเศษก็เลยเอามาปรับใช้ที่นี้ด้วย แต่ในเรื่องกฎระเบียบอื่น ๆ ยึดโยงไปทางราชการอยู่มาก แต่ที่จริงภาพรวมของทั้งระบบ แม้กระทั่งบริษัทใหญ่ระบบมันก็ยังเป็นไปในแนวทางราชการอยู่ดี

3.2.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฐรา มุลจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

การนำเอาระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการพลเรือนอื่นๆ นำมาใช้ในระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตาม

รัฐธรรมนูญสามารถทำได้เลย หากไม่ขัดกับสภาพของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการพลเรือนอื่นๆ เป็นการตั้งประเด็นไว้เพื่อเป็นการวางกรอบการดำเนินงานในลักษณะกว้างๆ แต่ในการปฏิบัติกับหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่มีขนาดเล็กอาจต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับลักษณะขนาดเล็กของหน่วยงานต่อไป

3.3 กรณีของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

3.3.1 ท่านคิดว่า ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการต่างๆหรือควรมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีความแตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการอื่นๆ ดังเช่นกรณีองค์กรตุลาการ หน่วยงานทหาร ตำรวจ หรือธนาคารแห่งประเทศไทย หรือไม่ เพราะอะไร

3.3.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การบริหารงานบุคคลของราชการมีลักษณะข้อดีในแง่ของการมีระเบียบหลักเกณฑ์อันเป็นลักษณะของงานประจำที่เหมาะสมกับภารกิจบางอย่าง แต่ในปัจจุบันระบบราชการเองก็มีปัญหาค่อนข้างมาก ซึ่งในภารกิจของสำนักงานเองก็ไม่ใช้เป็นงานราชการประจำ แต่จะต้องอาศัยความคล่องตัวเป็นสิ่งสำคัญ จึงอาจต้องปรับปรุงระเบียบและระบบของการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการที่นำมาใช้ในสำนักงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องมีความคล่องตัว

3.3.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัฒตรา ลิ้มปะพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

หากมีกฎหมายบริหารงานกลาง จะง่ายขึ้นที่จะเทียบหน่วยงานของเรา อาจจะทำอิงได้กับ ปปช. ซึ่งง่ายกว่าการอ้างอิงกับรัฐสภา แต่งานของ ปปช.จะมีความเสี่ยงมากกว่า

3.3.2 ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่แตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการพลเรือนอื่นๆ จะมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

3.3.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรณีตัวอย่างของระบบราชการประจำของอังกฤษจะเป็นองค์กรที่ตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรี แม้ว่าระบอบของรัฐบาลจะมีประมาณ 4 ปี การดำเนินงานของหน่วยงานในรูปแบบของแต่ละคณะกรรมการสิทธิฯยังมีอยู่ต่อไป

ปรัชญาการบริหารงานต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญและการสร้างเสริมระบบบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่การมีบทบาทในกระบวนการ ทำให้เป็นสถาบันทางสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทำให้เป็นหนึ่งเดียวกันในการสร้างความเป็นสถาบัน

ในระบบราชการเป็นระบบในลักษณะงานประจำ บางครั้งระบบราชการก็มีปัญหาค่อนข้างมาก หากไม่ใช่งานที่เป็นราชการประจำต้องอาศัยความตื่นตัว การมีระเบียบถือเป็นอุปสรรค ต้องมีการปรับแก้ไข ต้องสร้างการริเริ่มที่อยู่บนกรอบแต่ต้องดูว่าระเบียบอะไรที่มีลักษณะของการขาดความคล่องตัว

3.3.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัฒนา ติมปะพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การบริหารงานบุคคลจริง ๆ ปกติแล้วอาศัฐานของ ก.พ. ในระยะเริ่มแรกของหน่วยงาน ระบบมันจะรวน เพราะไม่ดำเนินการกันตามสายงานคือมันมีงานที่เหลื่อมกันอยู่ ทั้งงานทางคณะกรรมการ และงานของสำนักงาน ที่นี้ก็เลยมากำหนดกันว่า ให้เดินสายงานคล้าย ๆ กับระบบราชการ คือ เจ้าหน้าที่ที่ขึ้นกับ ผอ. กลุ่มงาน ผอ.กลุ่มงานก็ขึ้นต่อสำนัก สำนักก็ขึ้นต่อเลขาธิการ เป็นรูปแบบอย่างนี้ แต่ว่าอาจจะไม่ต้องทำอย่างนั้น 100% คือให้มีความคล่องตัว เพราะว่างานเราก็ต้องการความเร่งด่วน คืออาศัยโครงสร้างจากตรงนั้น แต่ให้มันยืดหยุ่นได้ ไม่ถึงกับต้องเดินตามขั้นตอนทุกอย่าง

การจะไปปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือการปรับตาม พ.ร.บ. ใหม่ของ ก.พ. ของเราในปัจจุบันยังเป็นโครงสร้างมุมมองแบบราชการ และเราเคยเทียบกับองค์กรอื่นเหมือนกันแม้กระทั่งระบบของเมืองนอก ซึ่งตอนนี้มันจะเลยคำว่าบริหารงานบุคคลไปแล้ว เป็นฐานจากสิ่งที่เขาทำ แต่ไม่ใช่ฐานในสิ่งที่เขาต้องการ เพราะเราก็ไม่รู้ อย่างเช่น บางประเทศเขาจะไม่แบ่งอย่างนี้ เขาจะเหลือกองกลางกองเดียว และก็จะแบ่งตามตัวกรรมการสิทธิ และก็ไม่เกิดความซับซ้อน เรายังไม่ทราบว่าโครงสร้างใหม่จะออกมาในรูปแบบใด และนี่ก็คือคำตอบของ พ.ร.บ.ปี 42 ที่ลือเอามาจากรัฐธรรมนูญ มันก็ยังหนีไม่พ้นว่าเราสรรหาบุคลากรมาจากข้าราชการมาส่วนใหญ่จากที่อื่น มันก็จะติดกับเรื่องพวกนี้ ระบบมันก็จะไม่ต่างกันเท่าไร เพียงแต่ว่าอาจจะมีความแตกต่างกันของกรอบความคิด เพราะว่าการเลื่อนตำแหน่งในบางองค์กรต้องสอบขึ้นแต่ละตำแหน่ง บางหน่วยงานต้องไปสอบอีคิวด้วยคุณถึงจะขึ้นดำรงตำแหน่งได้ แม้กระทั่งตำแหน่งเลขานุการ ซึ่งขณะนี้เรายังไม่มีถึงขั้นนั้น ต้องใช้ระบบประเมิน มีแบบประเมินเท่านั้น

ขณะนี้ในลักษณะการบริหารที่ผ่านมานั้นก็จะมีความขัดแย้งกันอยู่ คือผู้บริหารระดับนโยบายระดับสูงต้องยังมาจาก 2 กลุ่ม กรรมการสิทธิ มาจากทั้งภาคราชการและมาจาก NGO มันก็จะมีลักษณะเรื่องที่แย้งกันอยู่ เวลาที่เราเดินตามขั้นตอนก็จะถูกมองว่าเป็นราชการเกินไป แต่ว่าบางจุดปล่อยจนมีการรายงานจากหน่วยงานตรวจสอบภายนอก แต่ในความเห็นก็คิดว่าเอาความคล่องตัวที่ดีที่สุด และควรจะวางระบบให้มันเหมาะกับการทำงานของที่นี่ ไม่ต้องเป็นแบบราชการทั้งหมด และยังคงมองว่า พ.ร.บ. คือเขาให้อำนาจกรรมการมีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ารัฐมนตรี สามารถจะปรับ พ.ร.บ. หรือว่ากำหนดเรื่องของระเบียบ เรื่องอะไรต่าง ๆ ได้

3.4 กรณีของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

3.4.1 ท่านคิดว่า ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการต่างๆหรือควรมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีความแตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยราชการอื่นๆ ดังเช่นกรณีองค์กรตุลาการ หน่วยงานทหาร ตำรวจ หรือธนาคารแห่งประเทศไทย หรือไม่ เพราะอะไร

3.4.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผมคิดว่าควรจะมีแตกต่าง เพราะว่าโครงสร้างของเราเป็นรูปแบบขององค์กรอิสระ เพราะฉะนั้นเราควรจะมี ความคล่องตัว เช่น ในกรณีของการที่จะสรรหา เพราะว่าบางครั้งจะต้องใช้วิธีการหลายวิธีการเพื่อได้บุคลากรมา ขณะนี้ผมยังต้องการได้บุคลากรที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา รวมทั้งในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรของเรา เราจะพัฒนาไปสู่จุดใดได้บ้าง อาทิ การพัฒนาในเรื่องการไต่สวน การพัฒนาในเรื่องการป้องกัน เป็นต้น ระบบการให้ค่าตอบแทน เพราะฉะนั้นผมคิดว่ามันควรจะเป็นลักษณะที่เป็นกิจจะลักษณะ อย่างไรก็ตามควรจะตั้งมาตรฐานของทาง ก.พ. เป็นหลัก แต่ก็ต้องดูให้เป็นไปตามหน้าที่ (function) ของเรา เพราะว่าหน้าที่ของเราเป็นเรื่องของการป้องกันและการไต่สวน อำนาจหน้าที่ของเราคือเรื่องของการไต่สวน เพราะฉะนั้นตามระบบแห่งของหน่วยงานเราที่จะรองรับในอนาคตต้องแยกไปตามระบบแห่งที่จะนำมาใช้ ซึ่ง สำนักงาน ฯ มีสำนักและกองที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของภาครัฐ และภาคประชาสังคม ซึ่งควรจะกำหนดให้สอดคล้องกับหน้าที่ของเรา

3.4.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ควรจะแยก แต่ว่าแยกโดยต้องมีหลักมีแนวทางปฏิบัติ ซึ่งเอาสิ่งที่ดีเหล่านี้มาใช้ ข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการสามัญทั่วไป เขาจ้างมาต่อเนื่อง มีการ

ปรับเปลี่ยนใช้กับคนจำนวนมาก หลาย ๆ สาขาวิชาอาชีพของทางราชการ ไม่ว่าจะเป็นสายช่าง สายวิทยาศาสตร์ สายมนุษยศาสตร์ เป็นต้น แต่ขององค์กรอิสระ แต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างในตัวของเขาเอง เกี่ยวกับการทำหน้าที่และประสิทธิภาพการทำงาน เราก็ควรจะต้องสร้างขึ้นมามาก โดยกฎหมายให้อำนาจในการสร้างระบบบริหารงานบุคคลขึ้นมา เพราะฉะนั้นในตรงนี้เราก็ควรจะเอาสิ่งที่ดีทั้งข้าราชการที่ต่อเนื่องมา แต่ว่าต้องคัดเลือกหรือเอามาใช้โดยปรับให้เข้ากับองค์กร คือเอาความทันสมัย เอาการพัฒนาจากองค์กรในภาครัฐเอามาใช้บ้าง เราเคยเอาเอกชนมาใช้ แต่มันเป็นคนละแนวทางการบริหารของเราใช้ฐานอำนาจจากอำนาจรัฐ เอาเฉพาะส่วนที่เป็นแนวคิดทั้งหมด เอามาปรับแต่ง

3.4.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์ ผู้อำนวยการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

จุดอ่อนของการทำงานประชาชนฯ และ คณะกรรมการที่มาจากบุคลากรในภาครัฐ ทำให้ระบบความคิดไม่มีการเปลี่ยนแปลง มันมีข้อจำกัดของกรอบความคิด หากมันมีระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่มีความแตกต่างก็จะช่วยแก้ปัญหาการบริหารที่มีประสิทธิภาพได้

3.4.2 ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่แตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการพลเรือนอื่นๆ จะมีส่วนเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ อย่างไร

3.4.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

น่าจะเป็นการเสริมสร้างต่อการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ในลักษณะของการเป็นมาตรฐานของการบริหารงานบุคคล ในแง่ของการจัดโครงสร้างขององค์กรอิสระเอง แต่อาจจะต้องปรับปรุงให้เกิดความคล่องตัวในหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อาทิ ความคล่องตัวในการสรรหาบุคลากรเข้ามาในองค์กร

3.4.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ระบบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่แตกต่างจากระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการพลเรือนจะเป็นส่วนเสริมสร้าง เป็นไปในแง่บวก ของการเป็นเครื่องมือในการทำงานในอนาคต

3.4.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์ ผู้อำนวยการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

การสรรหาควรที่จะแตกต่าง เมื่อองค์กรถูกก่อตั้งมาเพื่อภารกิจพิเศษ จะต้องมีการเลือกสรรคนที่เป็นพิเศษ ต้องมีความสง่าผ่าเผยในกระบวนการคัดเลือก ไม่ใช่การฝากคนเข้ามาทำงาน จะสรรหาคนที่มีความสุจริตได้อย่างไร องค์กรของเราเน้นในเรื่องกระบวนการสรรหา ระบบของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติไม่มีการใช้เส้นสาย ถือหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

4. ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีมาตรฐานการประเมินวัดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือไม่ ดังตัวอย่างแนวทางที่แนบมาพร้อมแบบสัมภาษณ์หรือไม่ อย่างไร

4.1 กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

4.1.1 หน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรจะมีมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

4.1.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจศรีชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันขององค์กรภาครัฐ อาจแบ่งประเภทของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ได้เป็น 4 ประเภท คือ

ประเภทแรก ข้าราชการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นผู้รับผิดชอบดูแล

ประเภทที่สอง พนักงานของรัฐ ในกรณีของหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ในกรณีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ประเภทที่สาม พนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะดำเนินการจัดการบริหารงานบุคคลขององค์กรเอง โดยอาศัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ซึ่งในกรณีขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีความโน้มเอียงไปในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจ โดยใช้กฎหมายร่วมกันคล้ายกับรัฐวิสาหกิจ คล้ายกับระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยแต่ละองค์กรมีองค์กรที่ออกระเบียบรองรับของตนเอง มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นหน่วยตรวจสอบภายนอก (External Audit) ในเชิงวิชาการ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบางตำแหน่งที่นำมาใช้

การพัฒนาขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเอง บางครั้งในเรื่องของความสามารถเฉพาะด้านยังมีอยู่น้อย ไม่เหมือนกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ดำเนินการด้านนี้มาโดยตลอด องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจึงต้องเสริมสร้างความ

ร่วมมือและหารือกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แต่เมื่อองค์กรที่เพิ่งแยกออกมาเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ จึงยังไม่มี ความแกร่งพอในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอาจจะต้องก้าวเข้ามาในเชิงเสนอแนะต่อองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อาทิ การจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาด้านเงินเดือนแห่งชาติ โดยมีการกำหนดหลักการที่กว้างที่ปรับใช้ได้กับทุกองค์กรภาครัฐ และในท้ายที่สุดควรมีมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัด หากมีมาตรฐานแล้วคงต้องมีตัวชี้วัดด้วย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรกลางบริหารงานบุคคล นำมาตีความแปรผลที่วัด การที่เขียนกฎหมายว่า องค์กรตามรัฐธรรมนูญมีอิสระในการบริหารงานบุคคล ไม่มีองค์กรกลางเข้ามาวัดได้ การบริหารงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะได้มาตรฐานหรือไม่ และการสร้างมาตรฐานในการวัดขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญยังมีปัญหา หากองค์กรของเราวัดเองจะมีอคติหรือไม่ ดังนั้นจึงควรมีกระบวนการประเมินวัดโดยเฉพาะ ซึ่งกรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้งได้กำหนดให้องค์อำนาจหรือคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นองค์กรกลาง จึงไม่สามารถเกี่ยวข้องกับองค์กรอื่น

แนวทางในการสร้างมาตรฐานในการประเมินวัดอาจอาศัยกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญหรือพระราชบัญญัติขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ไปยึดโยงระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในแง่วิชาการ มาตรฐานในการประเมินวัดเป็นเรื่องของทางวิชาการ หรือมีการเชื่อมโยงโดยมีหน่วยงานอื่นภายนอกเข้ามาวัด (External Audit) อาทิ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นการเชื่อมต่อโดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.1.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

คือเรานำมาใช้ได้ เพียงแต่ว่าหน่วยงานอิสระก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ เพราะว่าเครื่องมือการประเมินวัดความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ภารกิจของเรามันไม่เหมือนกับภารกิจราชการ เพราะฉะนั้นการวัดที่ดี การประเมินที่ดี เอาเครื่องมือการประเมินวัดความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มาใช้ได้ แต่ว่ารูปหรือประเด็นที่จะวัดหรือว่าต้องปรับเปลี่ยนไปให้เหมาะสมกับภารกิจของตัวองค์กร

4.1.2 แนวทางการสร้างมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่อย่างไร

4.1.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจศรีชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

มาตรฐานของสำนักงานในภูมิภาค อาจมองได้ว่ากรณีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งระดับจังหวัดมีในเรื่องของความสามารถในการบริหารงานบุคคล แต่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนกลางไม่มี ต้องขอความยินยอมจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนกลาง หรือการให้คณะกรรมการการเลือกตั้งถูกประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็อาจมีปัญหาในเรื่องของมิติในการประเมิน หรือแม้กระทั่งประเมินด้วยตนเองก็มีความมีปัญหาในแง่ของอคติในการประเมิน

4.1.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

รูปแบบหรือว่าสิ่งที่เป็นพื้นฐานเดียวกันอาจสามารถใช้ด้วยกันได้ อย่างที่ผมบอกว่าเราควรจะยึดแบบราชการ เพียงแต่ที่เรามาปรับเปลี่ยนรายละเอียดภายในแต่ละเรื่องให้มันสอดคล้องกับภารกิจของเรา เพราะว่ามันจะเกี่ยวโยงในเรื่องของการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน เรื่องของค่าตอบแทน เพราะถ้าเราเอามาใช้ เราก็ต้องปรับให้มันเหมาะสมกับโครงการตามแบบแผนของเรา

4.1.3 องค์กรได้กำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในลักษณะใด

4.1.3.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจริญชัย รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจุบันเป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ปี 48 – 52 หรือแผนกลยุทธ์ 5 ปีของเรา เรามีแผนกลยุทธ์ของเรา ในส่วนที่กำหนดยุทธศาสตร์ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของการเสริมสร้างองค์กร ในยุทธศาสตร์เสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมความมั่นใจในการทำงาน มีแผนงาน 4 แผนงาน คือ แผนงานเส้นทางบุคลากร แผนงานเสริมสร้างการบริหารงานที่ดี แผนงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม มี 4 แผนงาน แต่ว่าข้อเท็จจริงเนื่องจากภารกิจเลือกตั้งของเราที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ขณะนี้เรายังไม่ดำเนินการตามแผนงานที่เกี่ยวข้องบุคลากรในองค์กรเท่าที่ควร แต่ว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของเรา เช่น กรรมการประจำหน่วย เรามีแผนพัฒนาตรงนี้อยู่

4.1.3.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

หน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการการเลือกตั้งปี 2548 – 2552 กำหนดยุทธศาสตร์ทั้งในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างองค์กร ในยุทธศาสตร์จะเน้นที่การเสริมสร้างจิตสำนึก โดยมี 4 แผนงานรองรับ คือ แผนงานพัฒนาบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ในข้อเท็จจริงแล้ว ภารกิจการจัดการเลือกตั้งมีอยู่

ตลอดทุกวันที่ในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ จึงส่งผลกระทบต่อการค้าและการดำเนินงานเหล่านี้

4.2 กรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

4.2.1 หน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมีมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่อย่างไร

4.2.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ที่จริงก็เป็นหลักที่ดี เพราะว่ามันก็คือระบบประเมินแบบหนึ่ง แต่ระบบของ กพ. ระบบมันใหญ่มาก แล้ว กพ. เขาจะเป็นคนคิด ส่วนราชการไม่ค่อยได้คิด เพราะขณะนี้ถ้ามันไม่มีกติกาไว้ มันก็จะทำร้ายความรู้สึกได้ เช่น ให้เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ที่นี้ก็พยายาม เช่น ที่นี้ก็บอกว่าเอาส่วนที่จะรับเรื่องร้องเอง แล้วไปตกลงว่างานจะแบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับง่าย รับมาแล้วตอบได้เลย อ่านคำร้องปุ๊บตอบได้เลย ไม่เข้าเกณฑ์ ไม่ลงลายมือชื่อ ถ้าใครตอบอย่างนี้ในกำหนดเวลา 15 วัน ได้ 5 คะแนน ถ้าตอบเกิน 15 วัน ก็เหลือ 3 เหลือ 4 อะไรอย่างนี้ แต่ถ้าเลื่อนมาแล้ว หน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ จะต้องส่งหน่วยงานนั้นมาชี้แจง ส่งไปแล้วในกำหนดชี้แจง ทำตามกำหนดครั้งเดียวจบ ไม่ต้องไปประชุม ไม่ต้องไปดูพื้นที่ ก็บอกว่า 10 คะแนน ถ้าเขาทำในกำหนดได้ 10 คะแนน ถ้าต้องไปดูพื้นที่ ต้องไปเรียกประชุมกันหลายหน่วย อาจจะ 15 ทุกคนรู้จักกติกา ทุกคนทำงานและได้คะแนน เราจะตั้งเป็นกติกากลางไว้ว่า ปีหนึ่งถ้าคุณทำอย่างนี้คุณจะได้ 100 คะแนน เป็นแนว ถ้าคุณต่ำกว่านี้ ไม่มีเหตุผล คุณไม่ผ่านเกณฑ์ เวลาประเมินเงินเดือนคุณอาจจะเปอร์เซ็นต์สูงก็ได้ เพราะฉะนั้นเราพยายามใช้ระบบแบบนี้เพื่อให้รู้ว่า เขามาเข้ามาเขินไม่รู้ว่าจะมาทำงานอะไร คนรับหนังสือก็เหมือนกัน คุณรับเรื่องแล้ว คุณลงคอมพิวเตอร์เฉลี่ยวันหนึ่งได้กี่ราย ถ้าคุณทำได้ไม่ต่ำกว่านี้แปลว่าผ่านเกณฑ์ ยิ่งสูงยิ่งเปอร์เซ็นต์สูง ถ้าต่ำแล้วจะถูกตัดคะแนน ทุกคนต้องประเมิน แต่วิธีประเมินเรื่องคนนี่มันซับซ้อนไปกว่านั้น แต่อย่างน้อยมันมีหลักเบื้องต้นจะรู้ได้ สำหรับหน่วยคอมพิวเตอร์ก็เหมือนกัน เวลาคุณไปดูแลคอมพิวเตอร์ คุณต้องไปออกแบบระบบให้เขา คอมพิวเตอร์ใครเสียคุณไปแก้ไข เขาจะมีระบบบันทึกภาระงาน คนขับรถก็เหมือนกัน ออกไปไหน อาทิตย์นี้ออกไปที่ครั้ง ไปไหนกี่กิโล ไปต่างจังหวัดได้อย่างไร มันก็ต้องดูเหมือนกัน เราก็รู้ว่า เขาทำงานให้ใคร ไม่ใช่คนนี้ไปคนเดียวแล้วคนนั้นไม่ไป 3 เดือน 6 เดือน ไปกี่ครั้ง ไปที่ไหน เราก็พยายามหาในเบื้องต้น แนวทางที่ ก.พ. ทำ ที่ผมได้ทราบ มันมีอุปสรรคตอนลงปฏิบัติ มันค่อนข้างไม่ค่อยจะจับต้องได้เท่าไร จะมีแค่แนวคิดและทฤษฎี พอลงปฏิบัติก็ยอมรับว่ายาก ใช้กันทั่วประเทศ แต่ของเรามันแค่รื้อยกว่าคนยังไม่ค่อยมีปัญหา แต่ ก.พ. คนเป็นล้าน แล้วมันแตกรูปไป แต่ก็เชื่อว่าที่ผ่านมา ไม่ว่าองค์กรอิสระไหนก็ตามก็ต้องมีระบบ เพียงแต่ต้องเป็น 1. เป็นระบบที่คนภายในองค์กรรับได้ ยอมรับได้

2. คนมาตรวจสอบ เราก็ต้องยอมรับได้ เพราะเราต้องถูก สดง. ตรวจ ต้องให้เอกสารงบประมาณไปตรวจ ถ้าเกิดเขาไม่กล้าตรวจงบประมาณให้เรา เราก็แย่

4.2.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ของ กพร. ผมเคยอยู่ในระบบนั้นตอนอยู่มหาวิทยาลัย แต่ที่นี่ไม่ได้ใช้ระบบนั้นโดยตรง แต่ก็มองในรูปของผลงานของคนแต่ละคนที่ทำงานออกมาเหมือนกัน และมีมติใหม่ในการบริหารงานในปีต่อไปก็กำลังจะปรับไปสู่ระบบที่วัดผลคล้าย ๆ กัน มีตัวชี้วัด มีเป้าหมาย เพราะเท่าที่ผ่านมา 6 - 7 ปี ยกตัวอย่างเช่น เรามอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่สอบสวนไปดำเนินคดี สมมติคนหนึ่งรับไป 200 - 300 คดี เราไม่ได้ดูว่า คดีเหล่านั้นมันเสร็จเร็ว - ช้าแค่ไหน เราไม่ได้ดูว่าคดีนั้นยากง่ายแค่ไหน เราไม่ได้ดูในเชิงเขาทำสำนวนคดี ละเอียดลึกซึ่งดีแค่ไหนคุณภาพของงาน เพราะฉะนั้นเวลานี้คนไม่ได้ถูกเอาออกมาจับโดยตรง แต่เรากำลังคิดระบบ ปรับระบบก็คือว่า กรณีคดีที่ยากง่าย มันควรคะแนนต่างกัน ไม่ใช่ 300 คดี ก็ 300 เท่ากัน อย่างไร 300 ยากง่ายของแต่ละคนที่รับไปอาจจะต่างกัน และผลสำเร็จของงาน คุณภาพของงานเป็นอย่างไร ซึ่งแต่เดิมเรายังไม่ได้คิด แต่ในระบบใหม่เราจะเริ่มวางในเชิงรายละเอียดมากขึ้น ซึ่งจะเป็นตัวชี้ว่าใครมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากัน ซึ่งจะไปสัมพันธ์กันกับเรื่องเงินเดือน

4.2.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฏฐา มูถจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

การวัดในเรื่องนี้จะต้องเน้นที่ความสามารถของบุคลากร เป็นสำคัญ ในเรื่องของสมรรถนะ (Competency) แต่มันอาจมีมาตรฐานกลางบางอย่างร่วมกันได้ แต่อาจมีมาตรฐานการวัดเฉพาะ อาทิ มติการวัดของตำแหน่งพนักงานสอบสวน

4.2.2 แนวทางการสร้างมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่อย่างไร

4.2.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรามอทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ขณะนี้เรามีจริยธรรมวิธีทำงาน เช่น เวลาเราไปติดต่อกับหน่วยราชการ ไปต่างจังหวัด เขาจะเอารถเขามารับเราไม่ได้ ผู้ร้องก็เอารถมารับไม่ได้ กินข้าวกันไม่ได้ ไม่สามารถไปปรับเรื่องให้ได้ จะเป็นศักดิ์ศรีหรืออะไรก็แล้วแต่ เพราะถ้ามันมีตรงนี้คนจะเชื่อถือ ของผมเจ้าหน้าที่ต้องออกไปข้างนอก สำคัญมากเลยเพียงแต่เราพื่อจะไปดูทุกซั้วร้อนประชาชน และเราไม่มีอำนาจไปสั่งให้ใครทำตามเรา หน่วยงานของรัฐต้องเห็นตามข้อเสนอแนะเรา

เพราะคำวินิจฉัยของเราไม่บังคับใคร ถ้าเห็นด้วยเขาจะทำตาม เพราะฉะนั้นถ้าเขาศรัทธาเรา โอกาสที่เขาจะทำตามก็มีอยู่มาก

4.2.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ผมเห็นด้วย แต่ในขั้นนี้องค์อำนาจเพิ่งจะมา ที่ผ่านมาร่างยังไม่ได้ทำหรือเน้นในเรื่องนี้เท่าไรนัก แต่ก่อนก็แค่สอบสวน ซึ่งอำนาจไม่กว้างขวางเหมือนปัจจุบัน และเนื่องจากเราเป็นองค์กรอิสระ กพร. จึงยังไม่ได้มาตรวจวัดเรา แต่ผมว่ามั่นใจได้กับทุกองค์กร

4.2.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฐฐา มุลจินดา ผู้อำนวยการ ส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

มันยังมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ แต่อาจมีลักษณะของนิติการวัดที่เป็นมาตรฐานกลางร่วมกันได้

4.2.3 องค์กรได้กำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในลักษณะใด

4.2.3.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรามathy โขติมงคล ผู้ตรวจการ แผ่นดินของรัฐสภา

เราเน้นที่การทำอะไรจะทำให้คนอยู่กับเรามากนานที่สุด เป็นหน้าที่ของเราต้องฝึกปรือเขา ทุกหลักสูตรที่ไปอบรม อย่างเช่น หลักสูตรกฎหมายมหาชนของธรรมศาสตร์ มันมี 2 หลักสูตรที่ไม่ใช่ปริญญา หลักสูตรหนึ่งก็คือ 3 เดือน เราส่งทุกรุ่น รุ่นละหลายคน ส่วนหลักสูตรที่ 2 ต้องเรียน 1 ปี แต่อันนี้คุณก็ไปสอบได้ อะไรก็ตามที่คนเขาจะไปหาความรู้อบรมในระยะสั้น เราถือเป็นนโยบาย เป็นยุทธศาสตร์ที่เราจะพยายามสร้างความเข้มแข็งให้เขา ยังมีหลักสูตรหนึ่ง ส่งไปเป็นประจำคือ หลักสูตรของสถาบันพระปกเกล้า เขาจัดอยู่เป็นประจำ เรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผมบอกน้อง ๆ ไปเลย นี่เป็นนโยบายยุทธศาสตร์อย่างหนึ่งที่พยายามเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่เจ้าหน้าที่โดยเฉพาะที่รับผิดชอบในด้านนี้ให้ค้นคว้าหาความรู้เพื่อจะได้มาพัฒนาการทำงานขององค์กร ขณะนี้เรามีศูนย์ศึกษาผู้ตรวจการแผ่นดิน จะมีการเชื่อมโยงกับผู้ตรวจการแผ่นดินทั่วโลก เรียนรู้ระบบของเขา ดูจากเว็บไซต์ ดูจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องและอะไรก็ไปเรียนรู้จากเขา

4.2.3.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

แม้ว่าไม่ได้ถูกบังคับโดย ก.พ. แต่ก็มี การวางยุทธศาสตร์ ในการวางแผนขั้นต้นเราก็มีการเชิญอาจารย์จากทางจุฬามาร่วมกันวางแผนกับกลยุทธ์ของเรา เพียงแต่ว่าเราทำแล้วไม่ได้ถูกวัดอย่างที่ ก.พ. กำหนด เราทำแล้วก็ประเมินกันเอง เข้าเป้าหรือไม่เข้า เป้า เราไม่ได้ถูกวัดสตอร์โดย ก.พ. โดยตรง แต่เราทำและปฏิบัติเอง

4.2.3.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฏฐา มูลจินดา ผู้อำนวยการ ส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

สำนักงานได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพ อาทิ กระบวนการสรรหาบุคลากรที่กำหนดคุณสมบัติให้ตรงตามสายงานนั้นในองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งการพัฒนาบุคลากรทั้งในรูปแบบของการอบรมในลักษณะทั่วไป การอบรมสำหรับตำแหน่งเฉพาะ และการอบรมที่เป็นส่วนเสริม

4.3 กรณีของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

4.3.1 หน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมี มาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

4.3.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การประเมินจะต้องสอดคล้องกับปรัชญาของหน่วยงาน มิติเหล่านี้ สำนักงานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะไม่มี ระบบประเมินในสำนักงานจะมีความ เป็นพลวัต โดยการประเมินผลงานจากเพื่อนร่วมงาน

มันควรมีมิติของการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร มี การลงคะแนนจากผู้ร่วมงานเลือกมาใช้

4.3.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัฒนพร ลิ้มปะพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

น่าจะต้องมียัง เพราะว่าการทำงานมันมีรูปแบบที่ หลากหลาย แต่เราสามารถจะสร้างเกณฑ์สร้างตัวประเมินตามลักษณะงานของเราได้ ไม่จำเป็น จะต้องเป็นรูปแบบของ ก.พ. หรือว่ามีรูปแบบตายตัวไว้ จริง ๆ ของเราพยายามจะทำเพื่อที่จะให้ไป ถึงเรื่องเงินรางวัลในระบบราชการที่เขามี แต่ว่าก็ยังไม่ได้สักที มันก็ติดขัดอยู่กับหลาย ๆ เงื่อนไข การประเมินมีเกณฑ์ มีตัวชี้วัด โดยดึงมาจากการทำงานของพวกเขา แต่ยังไม่ได้นำมาใช้ งาน เพราะยังใช้ระบบประเมินแบบสำนักงานกรรมการสิทธิฯ ซึ่งไม่ได้มีตัวแบบในรูปแบบ เดียวกับของ ก.พ.

แบบประเมินวัดมันนำมาใช้ได้ในบางยุค ประเภทงาน ประจำ งานการเงินบัญชี รูปแบบของ ก.พ. เป็นแบบลักษณะเสือโหล แต่หน่วยธุรการขององค์กร

อิสระตามรัฐธรรมนูญมีเนื้อหาที่มันแตกต่างกันออกไป แต่กรณีของสิทธิมนุษยชนอาจจะนำโครงสร้างมาแต่ปรับให้เข้ากับงานประจำ อาจจะมีมิติการประเมินในมิติอื่นๆ อาทิ ผลผลิตกลาง การพัฒนาบุคลากร

4.3.2 แนวทางการสร้างมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่อย่างไร

4.3.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ควรเน้นในมิติของประชาชน เป็นมิติของการประเมินวัดที่สำคัญ ที่การประเมินวัดความสามารถในการบริหารงานบุคคล และเป็นมิติที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐที่จะต้องคำนึงถึง

4.3.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัตรา ลิมปะพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

มาตรฐานในการประเมินวัด กรณีของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะต้องเป็นรูปแบบของ Human right Scorecard ในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิ การสร้างแบบประเมิน รวมทั้งการสร้างความเข้าใจของผู้บริหาร

4.3.3 องค์กรได้กำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะใด

4.3.3.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างความเป็นสถาบันของสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรและบุคลากรระหว่างองค์กร

4.3.3.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัตรา ลิมปะพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ในปัจจุบันมาจากความเห็นชอบของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติชุดเก่า ซึ่งเน้นตามรูปแบบของส่วนราชการ ซึ่งการกำหนดยุทธศาสตร์มันจะต้องสิ้นสุดลงไปพร้อมกับตัวกรรมการ

4.4 กรณีของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

4.4.1 หน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญควรมีมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

4.4.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผมคิดว่าเรื่องนี้มีความสำคัญมาก ไม่ใช่ว่าจะเป็นองค์กรอิสระแล้วจะประเมินข้าราชการไม่ได้ จะต้องมีการประเมินผล แม้องค์กรอิสระจะไม่ได้อยู่ในกรอบของ ก.พ. ก็ประเมินโดยหน่วยงานตนเอง กรณี ปปช. ชุดนี้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ได้ประสานงานกับเลขาธิการฯ ว่าเราจะประเมินผลอย่างไร การสร้างระบบประเมินผล อาทิ เวลาจะให้คำตอบแทนแก่บุคลากร 1 ชั้น 2 ชั้น เราควรมีระบบการประเมินผล เลขาธิการฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การพิจารณาการใช้ระบบประเมินผล แต่ยังไม่ได้เป็นแนวทางเหมือนที่ ก.พ. ใช้ อยู่ในเรื่องการประเมินวัดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ ปปช. ได้พิจารณาในมิติต่าง ๆ ได้ให้ทางด้านของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) มาช่วยสร้างระบบการประเมิน แล้วก็ให้บริษัท ทริส (ไทยเรตติ้งแอนด์อินฟอร์เมชันเซอร์วิส : Thailand Ratings and Information Services Co., Ltd.) มาช่วยคุมมิติต่าง ๆ ตอนนี้ผมคุมมิติอยู่ 4 มิติ มิติที่หนึ่งคือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อาทิ เจ้าหน้าที่คดีแต่ละคนสามารถทำคดีได้คดีกี่คดี คดีในที่นี้รวมถึงการไต่สวนไม่จำเป็นต้องถึงกับมีการฟ้องร้อง และจำนวนคดีที่ต้องตกไปก็ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่คดีแต่ละคนได้ทำคดีซึ่งมีปริมาณงานที่มากเช่นกัน แต่ยังไม่มีความชัดเจนในเชิงปริมาณในด้านนี้ มิติที่สอง คือ มิติของการบริการ เรายังต้องคำนึงถึงเรื่องของการบริการ ทั้งในด้านของฝ่ายที่กล่าวหาและฝ่ายที่ถูกกล่าวหา ให้เกิดความพึงพอใจ เราก็จะมีมิติของการบริการต่าง ๆ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานว่าในการทำอย่างนี้ มิติที่สาม คือ การพัฒนาองค์กรในการบริหารงานบุคคล ปปช. ได้ให้ทางด้านของบริษัท ทริส เป็นผู้ประเมินวัดและสร้างตัวชี้วัด ผมได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก แล้วพยายามที่จะดันให้ไปถึงเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ พยายามใช้หลักการเทียบแข่งขันกับหน่วยงานต้นแบบ (Benchmark) โดย ปปช. จะเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะงานและสภาพขององค์กรที่ใกล้เคียงกัน ในลักษณะขององค์กรที่เป็นต้นแบบ จะมาพิจารณาและเปรียบเทียบกัน พยายามที่จะทำให้เกิดตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) ในลักษณะของการทำสัญญาหรือข้อตกลงในการทำงาน แม้ว่าในด้านระเบียบกฎหมายตั้งแต่ก่อตั้งหน่วยงานขึ้นจะไม่ได้กำหนดให้ต้องมีระบบแบบนี้ แต่อย่างกรณีของการสร้างระบบการประเมินวัดในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานราชการต่างๆ ต้องทำ เป็นการให้ความสำคัญแก่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมาก ดังนั้น ผมเห็นว่าเรื่องการประเมินผลมีความสำคัญมาก ปปช. กำลังพยายามที่จะพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการนำระบบต่าง ๆ มาใช้ แม้ว่าจะยังไม่ได้ใช้

เต็มรูปแบบ แต่ผมยังพิจารณาในระบบต่างๆ ที่องค์กรอื่นๆ ได้ดำเนินการอยู่เช่นกัน แม้ว่า ปปช. จะเป็นองค์กรอิสระก็ตาม

นอกจากนั้น ผมเห็นว่ามันน่าจะมีมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขณะนี้รัฐธรรมนูญใหม่ได้ให้ความสำคัญกับมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมมาก ขณะนี้ทุกองค์กรจะต้องมีสิ่งที่เรียกว่าธรรมาภิบาล ผมใช้มิติตัวนี้เป็นเกณฑ์ และในปัจจุบันเอง ปปช. ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลเรื่องการทุจริตของข้าราชการการเมือง ซึ่งความผิดเช่นนี้ หากมีความผิดร้ายแรงมากจะนำไปสู่การถอดถอนจากตำแหน่งได้ ฉะนั้นบุคลากรของ ปปช. จะต้องเป็นต้นแบบในเรื่องของความซื่อสัตย์ ขณะนี้ ปปช. ได้กำหนดให้มีมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ หากบุคลากรในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติได้ ถือว่ามีความผิดวินัย เพราะฉะนั้น ปปช. ได้เอาส่วนนี้ไปเสริมด้วย แม้ว่ามันจะเป็นส่วนที่เป็นนามธรรม แต่ได้เอาเข้ามาเป็นน้ำหนักที่สำคัญ

4.4.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ

รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผมว่ามันน่าจะทางบวกมากกว่าคือหมายถึงเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าทีมให้สามารถบรรลุผลได้ เพราะว่าบอร์ดก็ต้องถูกประเมินโดยสังคมเรื่องแรกเลยก่อนที่จะถึงวาระการประเมินโดยสภาหรือรัฐสภา คือ เราต้องรายงานความคุ้มค่าคือการปฏิบัติงานให้ทาง ครม. ทางรัฐบาล ทางรัฐสภา ทราบ เราต้องชี้แจงความโปร่งใสในการบริหารจัดการของเราว่า ที่เราใช้เงินไปในงานแต่ละปี มันสำเร็จแค่ไหน คุณบอกว่าเรื่องยาก แต่มันยากจริงไหม เราก็มีราชการที่คอยกำกับดูแล และก็ในปัจจุบันปีที่แล้วให้ กพร. มาช่วยดู จะบอกว่าเราใช้ระบบราชการประหยัดไหม เขาก็มาศึกษา ก่อน ก็ไม่ได้ใช้ของราชการอย่างเดียว ภายในองค์กรเรา ขอบเขตหน้าที่กฎหมายที่เรามีอยู่เอามาสร้าง ปีนี้ก็จะเข้มข้นในปีก่อน ๆ ก็ใช้ภาพรวมขององค์กร ปีถัดไปก็จะลงในเรื่องของกลุ่มภารกิจ อันนี้ก็จะปรับวัดความเข้ม คือทุกคนจะต้องมีผลสำเร็จของงานวัดได้ มีเป้าหมายที่ให้เห็นว่าทำงานได้อะไรในปีหนึ่ง

4.4.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์ ผู้อำนวยการ

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ระบบการประเมินวัดความสามารถในการบริหารงานบุคคล ควรจะเป็นอย่างไรในอนาคตและเริ่มต้นจากอะไร น่าที่จะพิจารณาจากปัจจัยการบริหารงานบุคคล องค์กรภาครัฐ การบรรลุผลลัพธ์ของทั้งองค์กรและบุคคล บุคลากรในองค์กรมีความสุขกับการทำงานในองค์กร ซึ่งปัจจัยในการประเมินวัด อาจมีดังนี้ ประการแรก เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารบุคคล ประการที่สอง การมีความสุขในชีวิต (Happy Life) โดยการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่

ของข้าราชการให้พ้นจากเส้นความยากจน หรือการอำนวยความสะดวก การลดความเครียด ในการทำงาน ประการที่สาม สิ่งที่อยู่องค์กรต้องมีเหมือนกัน ซึ่งในกรณีขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ต้องมีสูงกว่าองค์กรทั่วไป อาทิ การวัดเรื่องของความซื่อสัตย์ ซึ่งแนวทางของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้เริ่มต้นจากการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน เริ่มแรกจากการรับผู้ที่สอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาแล้ว ซึ่งเป็นคุณสมบัติในเบื้องต้น และบุคคลดังกล่าวจะต้องผ่านกระบวนการสอบความรู้ความสามารถของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่จะวัดในเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ทั้งหมด เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจว่าภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีอะไรบ้าง รวมทั้งการวัดความสามารถทางสมองทั้งในด้านการคำนวณ การวิเคราะห์เหตุผล การสื่อสาร รวมทั้งการวัดคุณลักษณะ ทั้งในด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และสังคม รวมทั้งการวัดในเรื่องความอดทนในสภาวะที่ต้องใช้ความอดทน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นตัวอย่างของกระบวนการในการลดความเสี่ยงในการสรรหาบุคคลให้กับองค์กรจะต้องได้คนที่ มีพื้นฐานคุณสมบัติเช่นเดียวภาครัฐและเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาอยู่ในองค์กร

4.4.2 แนวทางการสร้างมาตรฐานในเรื่องการประเมินวัดในด้านความสามารถการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือไม่อย่างไร

4.4.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผมเห็นว่ามาตรฐานในการประเมินวัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอิสระ ที่สำคัญ เช่น ในเรื่องของความซื่อสัตย์ อันเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม และอีกมาตรฐานหนึ่ง คือ เรื่องการมีส่วนร่วมกับองค์กร การมีความจงรักภักดี (Loyalty) ให้กับองค์กร เพราะบางครั้ง บุคลากรในองค์กรจะไม่ค่อยมีสิ่งนี้ โดยพิจารณาได้จากความจริงใจ การทุ่มเท เสียสละ ให้กับงาน

4.4.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

องค์กรอิสระไม่ค่อยใช้ระบบทันสมัยรองรับ แต่ว่าระบบในสายงานที่ทำ บางทีเราบอกว่าความล่าช้าในการพิจารณาเรื่องได้ส่วนก็คือการบริหารความยุติธรรมอันนั้นก็ใช้ได้ในส่วนหนึ่ง แต่ขณะเดียวกันศาลเห็นว่าอยู่ในกระบวนการพิจารณาตัดสิน แต่ทุกอย่างเรียบร้อยแล้ว แต่อยู่ในกระบวนการชั้นศาลทุกอย่างตรงกัน ท่านก็ต้องได้สวนดูองค์กรอิสระทำหน้าที่ในการตรวจสอบอำนาจรัฐ ทำตั้งแต่ต้นตั้งแต่คำร้องขึ้นมา หา

พยานหลักฐาน สืบรวบรวม และให้ความเป็นธรรม โดยให้ออกาสแก้ตัวแสดงเหตุผลที่มีการถูกกล่าวหา นั้น และก็ให้อ้างพยานหลักฐานและพินิจให้ทั้งสองฝ่าย นี่ก็เป็นอีกจุดหนึ่งที่น่าคิดว่าเราจะใช้มาตรฐานอะไรไว้ เพราะบางเรื่องสอบแล้วไม่ผิด แต่เป็นเรื่องที่ร้องโดยเข้าใจผิดหรือร้องโดยการกลั่นแกล้งกัน เป็นเรื่องของการจะแย้งชิงอำนาจของผู้ใหญ่ มันก็ต้องพินิจ โดยเฉพาะเรื่องที่ซับซ้อนต้องใช้เวลา เราก็เริ่มเรียกว่าเป็นเรื่องยากแต่ว่าไม่ประสบความสำเร็จ แต่ถ้ามองอีกด้านหนึ่งคือกรรมการกฤษฎีกาเขาบอกว่าเรื่องความสำเร็จไม่ใช่เรื่องการที่จะเอาคนเข้าคุกได้ มันต้องดูว่าเนื้อหาได้รับการวินิจฉัย ได้รับการไต่สวนหรือสืบสวนข้อเท็จจริงรับฟังพยานและให้ความเป็นธรรมกับเขา อันนี้ก็เป็นอีกปัญหาของเราว่าเราจะวัดได้อย่างไรในกระบวนการยุติธรรม มีการเถียงกันเรื่องการแบ่งงานว่าคุณเอาเรื่องใหญ่ เรื่องกลาง เรื่องเล็ก ตามที่เราแบ่งกันอยู่ บางเรื่องเป็นเรื่องกลาง ก็อยู่แค่ปานกลาง แต่เราทำพยานหลักฐานสืบหาด้วยความลำบาก พยานให้ความร่วมมือ ถูกปั่นมาบ้าง เราต้องวินิจฉัยใช้ระเบียบข้อกฎหมาย ตรงนี้ทำให้การเขียนเบนของการวัดค่า ตรงนี้เราก็พยายามทำ แต่ทำระดับแค่ไหนอย่างไร ต้องวัดในส่วนของทุกคนมีจิตใจที่จะทำงาน การพัฒนาตนเองมาเป็นตัวหลัก เช่นว่า แต่ละคนต้องมีอยู่ช่วงหนึ่งที่วัดค่าในการใช้การวิเคราะห์ อาจจะ去学习 ซึ่งตรงนี้ก็เป็นการวัดค่าที่คิดว่ามันยาก แต่เราดูจากผลสำเร็จของงานได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็น จะรู้ว่ากลุ่มนี้ คือเราทำงานกับลูกน้องรู้เลยว่าทำหน้าที่ได้อย่างสบาย งานง่าย ๆ สรุปร่าง ๆ ไม่ใช้ความพยายาม อีกคนหนึ่งมุ่งมั่นทุ่มเท เราดูประสิทธิภาพหลาย ๆ อย่าง ที่สำคัญที่สุดคือผมคิดว่าน่าจะเป็นหัวใจของหน่วยงานพวกนี้ก็คือการสร้างคุณธรรม เจ้าหน้าที่ต้องมีความเป็นกลาง ไม่เข้าใครออกใคร ในการทำให้จุดยืนของเราเสียไป เราจะเป็นเครื่องมือของผู้ร้อง ความขัดแย้งของคนอื่น กับการที่คนที่ถูกกล่าวหาถูกร้องเรียนไม่สามารถที่จะหาพยานหลักฐานเข้ามาสู่กระบวนการพิจารณาของเราได้ หรือเราไม่มีอำนาจพอที่จะไปสืบค้น จริง ๆ เราตัดพยานหรือเขามาฟังชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เราก็พยายามที่จะไม่ค้นหาให้ลึกกว่านั้น มันก็เลยขาดคุณสมบัติตรงนี้ไป

4.4.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

เครื่องมือวัดที่ทำกัน มาปรับไม่ใช่เอามาทั้งหมด ของเราเป็นอย่างนี้ เราไปทางกลาง ๆ หรือความยุติธรรมก็เป็นต้นทางของอำนาจ เพราะไม่งั้นเครื่องมือจะเป็นปัญหาในทางบริหารจัดการ เพราะว่ากฎหมายบางเรื่องแรง เราก็มองว่าเครื่องมือวัดของส่วนทั่วไปที่คุณใช้อยู่ แต่ประสิทธิภาพของการใช้พลังงาน เราบอกว่าคุณประหยัดพลังงาน ที่เขาเอามาเป็นข้อมูล คืออยากจะได้ลดลง ๆ แต่ถ้าคุณไม่มองว่าการที่เรามีการใช้

พลังงานเพิ่มขึ้น คนทำงานรอบมากขึ้น หรืออาจจะเป็นช่วงฤดูกาล หรือมีการพัฒนาบุคลากรแบบห้องประชุม ค่าแอร์ค่าใช้จ่ายสูง อันนี้ก็ต้องมีเหตุผล อันนี้ก็ต้องชี้แจงเหตุผลว่า ในช่วงวันนี้ ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกัน เป็นคนทำงานเพิ่มขึ้น ค่าล่วงเวลาที่ดี มีชั่วโมงการทำงานขยาย หรือว่าเราระดมงานบุคลากรเข้ามาเพิ่ม โดยเฉพาะตอนนี้เราขยายจาก 11 เป็น 24 ส่วน มันมากขึ้น มันกระจาย ของทำลายมากขึ้น พลังงานก็เพิ่มขึ้น ยกตัวอย่าง พลังงาน เหมือนเราไปวัดความเร็วของการทำเรื่องถ้าเรื่องมันเป็นการผลิตจำนวนมาก หรือการเบิกจ่ายเงินมันมีชุด ๆ 1 2 3 4 5 มีไม่มี ไม่มีเพราะอะไร แต่งานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มันไปเสริมสร้างความพอดีให้กับสังคม เช่นว่า เรื่องถูกกล่าวหาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เราทำลำบาก แต่เราก็ไม่ได้ยกว่าระบบงานของเราดี แล้วเอามาเป็นข้ออ้าง เราก็พยายามอยู่ แต่ว่ามันก็ต้องมีเหตุผล

4.4.3 องค์การได้กำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะใด

4.4.3.1 ทำให้สัมพันธภาพของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ปปช. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรขึ้น เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ยุทธศาสตร์ของ ปปช. ในปัจจุบัน ได้กำหนดพันธกิจในหลาย ๆ ด้าน ภารกิจของ ปปช. มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับเรื่องการป้องกันและการปราบปราม เราเป็นตัวแทนของประเทศในด้านการปราบปรามการทุจริต และยุทธศาสตร์อีกมิติหนึ่ง คือ การมีบทบาทอยู่ในเวทีต่างประเทศ ในต่างประเทศขณะนี้ผมพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์กับประเทศต่าง ๆ ซึ่งในด้านของ ปปช. ในเวทีต่างประเทศ ได้มีการแลกเปลี่ยนกัน ทั้งในด้านวิชาการ การแลกเปลี่ยนบุคลากร ผมให้ความสำคัญตรงจุดนี้ และยุทธศาสตร์ที่ผมได้ให้ความสำคัญอีกยุทธศาสตร์หนึ่ง คือ การสร้างสภาพของความคล่องตัวในของการปฏิบัติงาน อย่างเช่นเรื่อง ระเบียบกฎหมาย ปปช. ได้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายหลายฉบับ เพื่อให้ ปปช. สามารถจะปฏิบัติงานได้ อาทิ ปัจจุบัน ปปช. จะได้สวนเรื่องใด ๆ จะค้นหาพยานหลักฐานต่าง ๆ แต่บางครั้งเราค้นหากันไม่ค่อยได้ จึงต้องปรับใช้แนวทางวิธีการของกฎหมายอื่นๆ เช่น ระเบียบกฎหมายที่กันบุคคลไว้เป็นพยาน หากเรามีผู้ถูกกล่าวหาประมาณ 10 คน พวกผู้กระทำผิดหลัก ๆ ต้องดำเนินคดีต่อไป แต่พวกผู้กระทำผิดลำดับท้ายๆ สามารถที่จะกันไว้เป็นพยานในคดีได้ จึงต้องมีการแก้ไขระเบียบกฎหมาย หรือกรณีเรื่องของอายุความให้สะดุดหยุดลง เมื่อเข้ามาสู่กระบวนการของการดำเนินคดีของ ปปช. ปปช. ได้พยายามจะใช้กรณีเหล่านี้ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเรา จะมียุทธศาสตร์ในเรื่องของการปรับปรุงให้กระบวนการของกฎหมายต่าง ๆ และยุทธศาสตร์เกี่ยวกับเรื่องต่างประเทศ ให้องค์กรมีบทบาทในเวทีต่างประเทศ ขณะนี้เราพยายามที่จะผลักดันให้ ปปช. มีบทบาทในเวทีขององค์กร

สหประชาชาติ การปฏิบัติตามพันธกรณี คือ การให้สัตยาบันที่จะแก้กฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกัน ซึ่งในส่วนของกรรมการ ปปช. ชุดนี้ ได้มีกรรมการที่มาจากผู้ที่เคยทำงานในด้านตุลาการ 3 ท่าน อาทิ หัวหน้าคณะในศาลฎีกา อัยการระดับรองอัยการ และนักวิชาการ ซึ่งช่วยกันพยายามผลักดัน ยุทธศาสตร์เหล่านี้

4.4.3.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

มีแผนยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมหมด มีนักวิชาการมาช่วยยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก็กำหนดในเรื่องของการสร้างมีอาชีพที่มั่นคงเป็นหัวใจ ก็มีการส่งคนไป ช่วงนั้นพยายามที่จะผลักดันให้เกิดโรงเรียน เราเรียกแค่โรงเรียน ผมก็พยายามนำรูปแบบของเขามา สายงานกฎหมายพยายามให้เกิดโรงเรียนขึ้น สมัยเป็น กพ. ก็ไม่สำเร็จ เรากำลังสร้างสถาบันการอบรมของเรา

4.4.3.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีลักษณะของการพิจารณายุทธศาสตร์ในระดับบุคคลระดับบนจนมาถึงระดับล่าง มีพันธกิจ มีภารกิจ ทั้งในด้านของการปราบปราม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจสำคัญ 5-6 ด้าน ขององค์กร อาทิ กระบวนการสรรหา จะรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ หรือรับโอนข้าราชการที่มีประสบการณ์ จะมีกระบวนการในการวัดอย่างไร เมื่อรับเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างไร

กลยุทธ์จะเป็นเครื่องมือในการตอบสนองกับภารกิจหลักขององค์กรได้ รวมทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

5. รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะมีรูปแบบร่วมกันได้ หรือแยกกันได้หรือไม่ อย่างไร สามารถสร้างรูปแบบที่เป็นลักษณะทั่วไปหรือลักษณะเฉพาะได้หรือไม่ อย่างไร

5.1 กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

5.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

5.1.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจศรีชัย รองเลขาธิการ
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ในอดีตจะมีการประชุมระหว่างหัวหน้าหน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และสถาบันพระปกเกล้าได้เคยดำเนินการจัดสัมมนาทางวิชาการระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ แต่ในปัจจุบันไม่ได้มีการจัดการประชุมในรูปแบบดังกล่าว ซึ่งยังมีอีกหลายประเด็นที่จะต้องมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน อาทิ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรในองค์กรเหล่านี้ การบริหารงบประมาณขององค์กร เป็นต้น

รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้พยายามบัญญัติให้แต่ละองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นอิสระ จึงอาจนำมาสร้างแกนกลางร่วมกันได้ยาก แต่ก็สามารถกระทำได้เหมือนแนวทางขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่จะประสบปัญหาในการสร้างมาตรฐานกลางในเมื่อแต่ละองค์กรเป็นนิติบุคคล การที่จะขอมสละอำนาจการบริหารงานบุคคลให้กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นไปได้ยาก

ความสัมพันธ์ในปัจจุบันแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย เพราะต่างคนต่างก็ไปกำหนดวิธีของตัวเอง อย่างที่บอกขณะนี้ผมมองว่า องค์กรอิสระแท้ที่จริงแล้วมันแยกคนออกมา ในขณะที่รัฐมีนโยบายลดปริมาณคน แต่คนเหล่านี้ก็มาอยู่ในองค์กรอิสระ แถมมาได้รายได้มากกว่า แต่ว่าแต่ละองค์กรเองมีข้อจำกัดในตัวของมันเอง คือพูดได้ว่าใครมาองค์กรอิสระ ก็คือเหมือนบ้านสุดท้าย มันไม่มีการโยกย้ายถ่ายเทคนไปมาระหว่างกันได้

การจะให้องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แยกจากกันไป มันยังไม่สามารถที่จะแยกองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรได้ แต่เห็นว่า บรรดาองค์กรกลางบริหารงานบุคคล อาจดำเนินการในการสร้างความร่วมมือระหว่างกันได้ ดังนี้

ประการแรก ในเรื่องการแลกเปลี่ยนบุคลากร ซึ่งเป็นแนวทางที่อาจจะกระทำได้ เนื่องจากมีหลายหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กัน อาทิ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในภารกิจของการชี้มูลรฐมนตรีที่ขาดคุณสมบัติ

ประการที่สอง มีความเหลื่อมล้ำในเรื่องค่าตอบแทน ในด้านเงินเดือนและเงินอื่นๆ โดยมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ ควรให้พนักงานของรัฐมีมาตรฐานกลางของค่าตอบแทน หากมีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลร่วมกัน

5.1.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มักจะพิจารณากันในแต่ละองค์กรเอง และรวมทั้งมุมมองของรัฐที่มีนโยบายที่จะพยายามลดอัตราค่าจ้าง รวมทั้งปัญหาของข้อจำกัดที่ไม่มีการโยกย้ายถ่ายเทไปยังองค์กรอื่นๆ

5.1.2 หน่วยงานราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน หรือสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องใดได้หรือไม่ อย่างไร อาทิ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรร่วมกัน

5.1.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจศรีชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โดยข้อเท็จจริงมันน่าจะได้ แต่ขณะเดียวกันรูปแบบโครงสร้างการองค์กรที่ดี ภารกิจที่ดี มันก็จะปัญหาถ้าเราถ่ายโอนกันได้ เพราะความชำนาญของแต่ละคนแต่ละองค์กร มันจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของอีกองค์กรหนึ่ง

ในเรื่องของบัญชีการสรรหา มันใช้ด้วยกันได้ แต่ว่าจะคิดเฉพาะหน่วยงานนี้ที่เราใช้รูปแบบกรรมการ ปัจจุบัน กกต. ก็ใช้รูปแบบการขอบัญชีจาก กพ. บ้าง แล้วก็มาประเมิน แล้วก็มาบรรจุในสำนักงานของเรา อย่างนี้ เราใช้ร่วมกันอยู่ อย่งไรก็ตามแต่ เราก็มีสวัสดิการร่วมกัน เช่น ขณะนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ขององค์กรอิสระอยู่ที่ กกต.

การแลกเปลี่ยนบุคลากรควรจะเปลี่ยนกันได้ เพราะว่าถ้าเรามองว่าในวงจรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มันก็จะมีกระบวนการเริ่มต้นกับกระบวนการสุดท้ายที่จะคล้ายคลึงกัน แล้วก็เพื่อเป็นมาตรฐานของการบริหารงานบุคคล มันก็ควรจะใช้ร่วมกันได้ มันขึ้นอยู่กับภารกิจ

องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญอาจสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันได้ การพัฒนาวิธีการ หลักเกณฑ์กลาง หากเป็นเรื่องที่องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญสามารถที่จะไปดำเนินการได้เอง ก็น่าจะใช้แนวทางเดียวกัน โดยเฉพาะการสร้างแบบประเมินวัด (Scorecard) ของผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ที่มีลักษณะคล้ายกัน อาทิ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสอบสวน นิติกร

ในด้านของการฝึกอบรมหรือการสร้างฐานข้อมูล ต้องมีการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลกลาง ในรูปขององค์กรบริหารงานกลาง มีการบริหารงานบุคคลร่วมกัน การสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกัน ทั้งในด้านของการบริหารงานบุคคล ประวัติส่วนบุคคล ประวัติเงินเดือน ความดีความชอบ การรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยการพัฒนาซอฟต์แวร์ร่วมกัน ซึ่งจะต้องอาศัยระบบบริหารงานบุคคลที่มาตรฐานและแนวทางที่คล้ายคลึงกัน

การพัฒนาบุคลากร ในกรณีองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญของไทยยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า มันจะมีการฝึกอบรมใดที่สามารถดำเนินการร่วมกันได้หรือไม่ ค่าใช้จ่ายในการอบรมสามารถช่วยเหลือกันได้หรือไม่ ซึ่งสภาพของการอบรมขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ไปยึดโยงกับเรื่องความเป็นนิติบุคคล แต่ละ

องค์กรได้ตั้งงบประมาณและสถาบันการฝึกอบรมของตนเอง หากมีการก่อตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ จะทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องข้อมูลหลักสูตร เกิดความประหยัดและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกัน ซึ่งมีความจำเป็นในอนาคต แต่ทั้งนี้ต้องมีแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่คล้ายกันหรือเป็นแนวทางเดียวกัน หรืออาจจะต้องมีองค์กรกลางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แต่อย่างไรก็ดี มันยังมีอุปสรรคในเรื่องของบทบัญญัติแห่งกฎหมายในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้สำนักงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการดำเนินการอื่น ซึ่งหน่วยงานตุลาการได้ออกกฎหมายรองรับ นำไปสู่กรอบกฎหมายบัญญัติให้องค์กรของตนมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลของตนเอง ซึ่งจริงๆ แล้ว องค์กรเหล่านี้สามารถสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลร่วมกันได้ ตัวอย่างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างมีอิสระ ในระดับจังหวัดก็มีอนุกรรมการดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคล หากจะดำเนินการสร้างระบบบริหารงานบุคคลร่วมกัน จะต้องเอาหน่วยงานทั้งสี่หน่วยงานมารวมมือกันว่าจะมีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในรูปแบบอย่างไร แต่มีข้อสังเกตว่าในกรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้งมันมีเรื่องของการเขียนกฎหมายที่ทำให้การพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคล อาทิ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งที่กำหนดให้กรรมการการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลขององค์กร ดังนั้น องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหากจะเขียนกฎหมายขึ้นใหม่ ควรที่จะใช้แนวทางเดียวกัน ในรูปของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ไม่ใช่รูปแบบเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จะต้องเอากรรมการขององค์กรมาทำหน้าที่ แต่ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้กำหนดให้คณะกรรมการการเลือกตั้งมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการ และมีกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ทรงคุณวุฒิ แต่คณะกรรมการการเลือกตั้งยังทรงไว้ซึ่งสิทธิ อำนาจ ความร่วมมือในการบริหารงานบุคคลระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจึงทำได้ยาก เมื่อให้หน่วยงานตุลาการไปเขียนกฎหมายรองรับแล้ว จะเป็นไปในลักษณะของการเขียนรองรับการบริหารงานบุคคลให้กับองค์กรของตน โดยไม่มีแนวทางของการสร้างองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของทั้งสี่หน่วยงาน

ในอนาคต หากมีรูปแบบขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อาจนำระบบของการโอนย้ายระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญได้

5.1.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

มันควรที่จะมีการถ่ายโอนระหว่างบุคลากรในหน่วย
 ธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญได้ โดยเป็นไปตามความต้องการขององค์กรแต่ละองค์กร
 อาจจัดทำในรูปของบัญชีการสรรหาในการเข้ามาสู่องค์กร หรือการขอบัญชีมาจากสำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือการจัดทำสหกรณ์ออมทรัพย์ขององค์กรอิสระตาม
 รัฐธรรมนูญ ความร่วมมือในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงอาจเริ่มต้นในเรื่องที่มีความ
 คล้ายคลึงกัน ในลักษณะที่เป็นมาตรฐานหรือรูปแบบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
 พลเรือน ขึ้นอยู่กับภารกิจขององค์กรแต่ละองค์กรที่จะหาจุดร่วมกัน

เราอาจนำแนวคิดในการบริหารงานบุคคล มีอะไรที่เป็นเงื่อนไข
 ในการบริหารงานบุคคล อาทิ ในด้านของระเบียบ การให้ความสำคัญของคนกับงานควรจะเป็น
 อย่างไร งานบางอย่างไม่จำเป็นต้องมีพนักงาน อาจมีรูปแบบของสัญญาจ้างต่อชิ้นงาน การใช้ระบบ
 ของการหาบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานในองค์กร เนื่องจากภาระในเรื่องของค่าใช้จ่ายของบุคลากร
 ในองค์กรภาครัฐมีตัวเลขที่ค่อนข้างสูง

5.2 กรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและหน่วย
 ธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

5.2.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการ
 แผ่นดินของรัฐสภา

ผมคิดว่าองค์กรอิสระด้วยกันร่วมมือกันได้ เช่น งาน
 ธุรการธรรมดา เราจะไม่แตกต่างกับใครเลย ในงานรับส่งหนังสือ งานเบิกเงินเบิกทอง งานจัดซื้อ
 จัดจ้างมันก็เหมือนกันหมด ผมคิดว่าตรงนี้ถ้าไม่มีเหตุผลพิเศษก็จะคล้าย ๆ เขา แต่งานพิเศษ เช่น
 เจ้าหน้าที่ที่จะป้อนข้อมูลให้กับกรรมการหรือองค์อำนาจ ตรงนี้ผมคิดว่าต้องดูแลเขา

ผมเสียดายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอิสระตาม
 รัฐธรรมนูญมันสะดุดลงไป ในห้วงระยะเวลาหนึ่งยังมีการพบปะและประชุมแลกเปลี่ยนความ
 คิดเห็นซึ่งกันและกัน ผมอยากเห็นบรรยากาศเช่นนั้นอีก ห้วงเวลาที่ผ่านมารายกาศระหว่าง
 องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญไม่ค่อยดี ซึ่งกรณีที่สถาบันพระปกเกล้าจะดำเนินการจัดการประชุม
 ระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ปีละครั้ง ทำให้แต่ละองค์กรที่มีปัญหาได้มีโอกาสเข้ามา
 แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การริเริ่มสิ่งใหม่ ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีมาก และ
 โดยเฉพาะในส่วนของหน่วยธุรการ ที่เป็นเสมือนแม่บ้าน อาจจะเป็นเจ้าภาพ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี
 และเรียนรู้วิธีทำงานระหว่างกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ เพราะบางครั้งปัญหาของ
 องค์กรหนึ่ง และองค์กรนั้นได้เรียนรู้การแก้ปัญหาขององค์กรนั้นแล้ว และองค์กรนั้นก็จะมีโอกาส
 มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดการพิจารณาอย่างรอบคอบไม่ให้เกิดปัญหา

5.2.1.2 ทำให้สัมพันธภาพของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ตอนที่ผมเข้ามาปีกว่ายังไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กัน แต่ได้ข่าวว่าเมื่อก่อนมีการเวียนกันเป็นเจ้าภาพอยู่ ตอนที่ก็เวียน ๆ กันไป ในส่วนผม สำนักงานก็ยินดีครับ โดยเฉพาะกับ กกต. ซึ่งมีสถานะภาพคล้าย ๆ กับเรา คือเป็นพนักงาน แต่ตัวศาลรัฐธรรมนูญก็ดี หรือ ปปช. ก็ดี มีสภาพเป็นข้าราชการ ก็เลยไม่ค่อยจะตื่นเต็นอะไร แต่เรายินดีแลกเปลี่ยนปรึกษาปัญหาาร่วมกัน

5.2.1.3 ทำให้สัมพันธภาพของนางณัฐฐา มูลจินดา ผู้อำนวยการ

ส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ความสัมพันธ์ในช่วงนี้ไม่มีเหมือนในช่วงระยะแรกๆที่มีการประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ แต่ในระยะหลังกิจกรรมความร่วมมือระหว่างกันนี้ไม่มี

5.2.2 หน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน หรือสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องใดได้หรือไม่ อย่างไร อาทิ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรร่วมกัน

5.2.2.1 ทำให้สัมพันธภาพของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการ

แผ่นดินของรัฐสภา

มันทำได้ ก็เป็นประโยชน์ถ้าเราจะใช้กับองค์กรที่คล้าย ๆ กัน ของเราบางส่วนก็จะใกล้เคียงกัน ก็ไม่น่ามีปัญหา เราเคยไปจัดงานร่วมกันและผมก็เคยไป แล้วมันหยุดไป กกต. จัดผมก็ไป ที่เคยทำมามันอาจจะเป็นเรื่องส่วนตัวของคนด้วย แต่ตอนหลังอย่างที่บอกบรรยากาศมันหายไป เห็นด้วยเป็นเรื่องที่ดี เช่น เราไปปรับใครเราตั้งกำหนดการ แล้วก็เชิญกรรมการและขึ้นบัญชีไว้ ไม่มีปัญหา แต่ต้องเป็นตำแหน่งที่มันมีคุณสมบัติตรงกัน ลักษณะงานเหมือนกัน แต่ถ้าลักษณะต่างกันมันคงทำไม่ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็น องค์กรอิสระมันต้องโยงหมด นอกจากนี้ เครือข่ายของมันใครจะมาโยงก็ได้ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ผมคิดว่าข้อมูลโดยหลักทุกวันนี้มันควรจะเป็นข้อมูลเปิด เว้นแต่ข้อมูลบางประเภทที่จะมีปัญหาเราอาจสงวนไว้ ไม่น่ามีปัญหาอะไร เพราะในหลายกรณีการใช้บางอย่างมันไม่สิ้นเปลือง 1. มันพัฒนาร่วมกัน มันลงขันด้วยกัน มันต่างคนต่างทำ 2. ในหลายประการมันใช้ประโยชน์ได้ ข้อมูลข่าวสารที่มันรวดเร็วทันสมัย มันเห็นกันทันที อย่างเช่นทุกวันนี้ของผม ๆ ก็จับมือกับทะเบียนราษฎร คนร้องมา ผมสงสัยว่าคนร้องจะมีตัวจริงไหม จะแอบอ้างไหม ผมสามารถเข้าไปได้ แต่

จะรวมถึงระบบภายในก็ได้ ไม่มีปัญหาอะไร ถือหลักว่า โดยหลักการเป็นข้อมูลที่สามารถเปิดเผยถึงกันได้ เว้นแต่ข้อมูลบางประเภท

5.2.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

บางอย่างทำได้ แต่บางอย่างเนื่องจากภารกิจเนื้องาน หรือสเปคการกำหนดอัตรากำลังในเรื่องของทรัพยากรแต่ละตำแหน่งแต่ละองค์กรไม่เหมือนกันเลยทีเดียว เรากับ ปปช. อาจจะใกล้เคียงกันมากกว่า หรือ กับ กกต. ก็อาจจะไปอีกแบบหนึ่ง เพราะฉะนั้นผมก็ยังคิดว่ายาก บางอย่างอาจจะร่วมกันได้ แต่ส่วนใหญ่ผมคิดว่าร่วมกันยาก เพราะว่ามีมาตรฐานตำแหน่งหรือว่าคุณสมบัติอาจจะไม่ตรงกัน อันนี้ต้องดูกันเป็นเรื่อง ๆ ไป

อันนี้น่าจะทำได้ สารสนเทศมันง่ายในการที่จะเชื่อมโยงข้อมูลเข้าหากัน โดยเฉพาะแลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องงาน ภารกิจหน้าที่ที่อาจจะเชื่อมโยงในบางจุด ผมเห็นว่าควรที่จะมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้ อย่างเช่น เราอาจจะขอผลของการวินิจฉัยของ ปปช. เราก็สามารถเชื่อมโยงเข้ามาได้ หรือท่านต้องการจะดูคดีบางอย่างที่เราตัดสินใจแล้ว ซึ่งเป็นคดีอยู่ ท่านอาจจะเชื่อมโยงเข้ามาดูของเราได้ เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลกัน

4.2.3.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฐฐา มุลจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

อาจสร้างได้ในด้านของการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกัน ในรูปแบบของการใช้ข้อมูลเป็นศูนย์กลางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน หรือการยืมตัวพนักงานที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์อบรมบุคลากรขององค์กรเหล่านี้ ในรูปแบบของสถาบันพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

5.3 กรณีของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

5.3.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ในอนาคตควรจะมีการประสานกันในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีรูปแบบของการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีการตั้งสำนักงานวิจัยร่วมกัน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานในหน่วยงาน ในระดับเจ้าหน้าที่ ในระดับอนุกรรมการ โดยแบ่งตามปัญหาที่เกิดขึ้น จากการประสานในระดับทั้งสาม โดยมีตัวกรรมการนั่งปฏิบัติงาน โดยมีทั้งเจ้าหน้าที่และมีบุคคลภายนอก เพื่อการเรียนรู้และดูซ้ำความรู้อะไรระหว่างกัน เราจะต้องสร้างความสัมพันธ์เพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่เสริมสร้างการ

ทำงานเพื่อประชาชนและการเสริมสร้างความเป็นสถาบันขององค์กรในการคุ้มครองสิทธิและการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ

5.3.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัฒนา ลิ้มปะพันธ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อาจมีความร่วมมือในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

5.3.2 หน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน หรือสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องใดได้หรือไม่ อย่างไร อาทิ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรร่วมกัน

5.3.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

เราอาจริเริ่มระบบการฝึกอบรม ระดับซีแปดซีเก้าต้องไม่มีผู้บริหาร ต้องให้ไปศึกษาในด้านวิชาการ การเรียนรู้ในทรนณะของการที่จะพัฒนางานอย่างไร

5.3.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัฒนา ลิ้มปะพันธ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รูปแบบร่วมกันอาจมีขึ้นได้ แต่มันจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงหรือปรับแก้รัฐธรรมนูญใหม่ โดยการประชุมหารือร่วมกัน โดยเฉพาะการสร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับสภาพของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ (Tailor Made) อาจใช้วิธีการสอบคัดเลือกที่แตกต่างจากบทบัญญัติของระเบียบ กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน มันต้องมีการเชื่อมโยง อาทิ ระบบการไต่สวนสาธารณะ

5.4 กรณีของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

5.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

5.4.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ

ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ในอดีต มีการจัดประชุมระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ทำให้มีความใกล้ชิดกัน แต่ปัจจุบันไม่ได้มีการจัดประชุมรูปแบบนี้ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีความสัมพันธ์ที่ห่างไกลกัน ผมคิดว่าอยากจะ

รื้อฟื้นให้มีการประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพราะว่าบางครั้งภารกิจที่ปฏิบัติ มีความเกี่ยวข้องกัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือ แม้แต่พวกที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน หรือ องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องในภารกิจ ผมเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเชื่อมโยง แม้จะมีกระแสของการเมืองต่าง ๆ เข้ามาสู่องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ แต่ยังมีความพยายามที่จะให้มีการรื้อฟื้นการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร ไม่ใช่แค่การร่วมมือกันในผลประโยชน์ขององค์กรแต่อย่างเดียวน เหมือนที่ถูกโจมตีและเป็นประเด็นปัญหาอยู่ อาทิ การปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทน แต่ยังคงมีการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ วันก่อนอาจารย์เสนห์ ก็มาพูดว่า เรามารื้อฟื้นเรื่องนี้ดีไหม เพื่อจะได้ช่วยกันผลักดันต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนกัน

5.4.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ

รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอิสระมันค่อนข้างที่จะห่างช่วงแรกทำท่าจะไปด้วยกันก็ดี แต่ว่าพอตอนหลังผู้ใหญ่ไม่ค่อยไปก็ทำให้เกิดปัญหาวางานเริ่มแผ่วลง และยิ่งในช่วงหลังมันเกิดปัญหาความขัดแย้งในแง่ของการใช้อำนาจ ขอบเขตตามหน้าที่ของแต่ละองค์กรแล้ว มันมีเรื่องกระทบ องค์กรถูกรบกวนซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะ ปปช. กกต. หรือ ผู้ตรวจการฯ ก็ยังเหลือที่ยังไม่มีผลกระทบก็คือ กรรมการสิทธิ คือพูดถึงเรื่องธรรมชาติขององค์กรคนทั่วไปอาจจะไม่ค่อยได้สัมผัสในส่วน of ความรู้สึกนี้เท่าไร คนอยู่ในองค์กรพวกนี้รู้สึกว่าจะระแวง ไว้ใจใครไม่ได้ แม้กระทั่งเพื่อนฝูง สังเกตว่าคุณอาจจะยังไม่ได้เข้าไปอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่มีคนนอกเขอะ เขาก็คุยในส่วนของเขา พอเราเข้าไปเกี่ยวข้องกับตัวมันเปลี่ยนแปลง คุยกับผู้บริหารบางคนเขาคุยในสิ่งที่เหมือนกับเป็นธรรมชาติของข้าราชการที่มันมีระบบอุปถัมภ์อยู่ เราเข้าไปอยู่ในวงเขา เราต้องทำตัวเราให้ผสมกลมกลืน สิ่งที่ลำบากของเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้ที่จะไปสัมพันธ์กับคนอื่น ยกตัวอย่างกรรมการบางท่านไปงานสันนิบาตที่ทำเนียบ ปรากฏว่าจะถ่ายรูปด้วย ท่านบอกว่าถ่ายรูปกับ ปปช. ไม่ได้ นี่คือปัญหา เหมือนกับไม่มีอะไร เราอยู่ในองค์กรที่ตรวจสอบเขา แม้ว่าเราไม่ทำก็จริง แต่ว่าความกลางแกลงใจมันอยู่ และความสัมพันธ์ตกลงเป็นอย่างนี้ ระแวงซึ่งกันและกัน มีผลกระทบกัน

5.4.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์ ผู้อำนวยการ

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ในช่วงปี 2540 ได้มีองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ 5 องค์กร ที่เป็นแกนกลางในการจัดประชุมระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ทุก 2 เดือน ต่อมาในระยะหลังไม่ได้จัดการประชุมแบบนี้อีก แม้จะไม่มีการประชุมแบบนี้ แต่ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีอยู่ ยังมีการติดต่อและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อาจให้สถาบันพระปกเกล้าเป็นแกนกลาง ในการจัดการประชุมระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เนื่องจากฐานความสัมพันธ์ของสถาบันพระปกเกล้าที่มีต่อองค์กรในการจัดการอบรมหลักสูตรต่างๆ อาทิ หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งในอนาคตอาจจะมีหลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับอบรมจากองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

5.4.2 หน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน หรือสามารถสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องใดได้หรือไม่ อย่างไร อาทิ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรร่วมกัน

5.4.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผมว่าหน่วยงานต่าง ๆ มีภารกิจต่าง ๆ แยกกันอยู่ แต่บางอย่างภารกิจที่มีจุดร่วม เราสามารถที่จะเชื่อมโยงกันได้ โดยอาศัยความสัมพันธ์กัน ปรีกษาหรือ แต่ว่าบทบาทหน้าที่มันยังแยกกันอยู่ ผมคิดว่าต้องร่วมกันในภารกิจบางอย่าง โดยมีการแลกเปลี่ยนกันหลาย ๆ เรื่อง เช่น กรณีที่คดีที่ส่งมาจากดีเอสไอ เนื่องจากเขาเห็นว่าหากเป็นกรณีการทุจริตจะส่งเรื่องมาให้ ปปช. ปปช. ก็จะแจ้งไปว่าในบางกรณี ปปช. ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติข้ามขั้นตอน เป็นการดำเนินการข้ามขั้นตอนตามระเบียบ เพราะว่ามันมีบางกรณีเท่านั้นที่เกี่ยวกับข้อบกพร่องอำนาจหน้าที่ของ ปปช. ดังนั้นตรงจุดนี้เราอาจจะปรึกษาหารือกัน และในปัจจุบัน หากมีกรณีของคดีที่เกี่ยวกับคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือองค์กรอิสระอื่นๆ ดีเอสไอจะส่งเรื่องมาให้ ปปช. ปปช. พิจารณาในเบื้องต้นต่อคดีที่ส่งมาให้ นั่น มันไม่สามารถดำเนินการได้ มันจะต้องมีการดำเนินการผ่านกระบวนการขั้นตอนบางอย่างก่อนจะส่งมาให้ ปปช. ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญ จากประเด็นปัญหาเหล่านี้จึงน่าจะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เพราะเป็นงานที่ต้องเชื่อมต่อกันทั้งระบบ

ดังนั้น ในเรื่องของความร่วมมือกัน ผมคิดว่าน่าจะเป็นการฝึกอบรมร่วมกันมากกว่า บางครั้งองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญก็ต่างจัดการอบรมกันในแต่ละองค์กร ขณะนี้ผมกำลังประสานงานกับเนติบัณฑิตยสภาให้ทำการฝึกอบรม เรื่องการได้สวน ซึ่งมันควรจะสัมพันธ์กัน ส่วนในด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเรา ตอนนี้ผมกำลังจะก่อตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากร ให้คนยอมรับว่า ปปช. เป็นองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการป้องกันปราบปราม เราจะต้องสร้างตรงนี้ขึ้นมาให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาอบรมตรงนี้

ผมพยายามพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีต่าง ๆ เพราะ ปัจจุบันจะใช้การตรวจสอบทางเอกสารอย่างเดียวไม่เพียงพอ เนื่องจาก ปปช. จะมีหน้าที่สำคัญ ประการหนึ่ง คือ การตรวจสอบบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน การจะให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชี ที่มีจำนวนเอกสารจำนวนมากคงไม่ตอบสนองต่อภารกิจดังกล่าว กรรมการ ปปช. บางท่านได้ให้ ข้อเสนอแนะว่า ต้องนำเอาระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ เชื่อมโยงกับบัญชีข้อมูลทางการเงินต่างๆ หากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลก็จะสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระหว่างการพัฒนาและรูปแบบ ซึ่งการตรวจสอบบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินในปัจจุบัน หากมีความเป็นไปได้ ผมอยากจะให้ ตรวจสอบในแง่ของการเคลื่อนย้ายของทรัพย์สิน (Transaction) เมื่อบุคคลเข้ามาสู่ตำแหน่งนี้มันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ซึ่งสามารถที่จะใช้กระบวนการที่ทำให้เกิดระบบคอมพิวเตอร์ (Computerized) ได้ เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ ได้พยายามที่จะเน้นเกี่ยวกับเรื่องระบบการตรวจสอบ ต่าง ๆ คือ คณะกรรมการ ปปช. จะต้องว่ารู้งานคดีต่าง ๆ มันไปอยู่ตรงจุดไหนของกระบวนการ บ้าง อย่างเช่น เรื่องคดี เวลาเข้ามาสู่ ปปช. แล้ว บางครั้งมันใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน สำนวนหรือ คดี มันไปอยู่ตรงจุดใด จะต้องสามารถบอกได้ว่าเวลานี้มันหยุดอยู่ที่กระบวนการใด ทำให้ กรรมการ ปปช. สามารถที่จะเรียกดูได้ กำลังจะทำให้เป็นระบบขึ้น ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก และจะเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานบุคคล อีกส่วนหนึ่ง คือ ระบบของการประชุม การประชุมกรรมการ ปปช. เอกสารประกอบการประชุมจะมีจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบันได้ใช้ เทคโนโลยีมาใช้โดยการประชุมด้วยคอมพิวเตอร์แบบพกพา (Laptop Computer) เพื่อสร้างระบบ สำนักงานที่ไร้เอกสารหรือลดการใช้เอกสารให้เหลือน้อยที่สุด

การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรอิสระตาม รัฐธรรมนูญ บางครั้ง ผมจะต้องใช้ข้อมูลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญอื่น ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรอิสระมีการเชื่อมโยงข้อมูลกัน ที่ผมเชื่อมโยงข้อมูลอีกส่วนหนึ่ง คือ การเชื่อมโยงข้อมูลกับ ส่วนราชการ อาทิ การเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมสรรพากร กรณีที่จะต้องตรวจสอบบัญชีทรัพย์สิน สามารถที่จะเชื่อมโยงกันได้ หรือกรณีที่ ปปช. จะต้องตรวจสอบทรัพย์สินที่ดิน จึงมีการเชื่อมโยง ข้อมูลกับกรมที่ดิน ซึ่งการเชื่อมโยงเหล่านี้จะช่วยการดำเนินงานของ ปปช. ได้มาก

5.4.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ

รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

คนของเราก็ไปพัฒนาหลายแห่ง ผมยังชอบใจสถาบัน สำนักงานตุลาการ เปิดกว้างให้คนข้างนอกเข้าไปเยอะ มีหลากหลายสาขา เราก็ไปเรียนรู้ เราก็ พยายามที่จะเชื่อมสถาบันพระปกเกล้า วิธีทำแผนแบบวิธีการทำหลักสูตรธรรมมาภิบาลของ ข้าราชการระดับกลาง และในแผนยุทธศาสตร์ในเรื่องพัฒนาคน แต่ว่าของ ปปช. ต้องยอมรับว่าพอ

กฎหมายหรือระเบียบที่เราสร้างขึ้นมาจากโยกย้ายอำนาจการอนุมัติการใช้จ่ายเงินเป็นโครงการพิเศษขึ้นมาที่นอกเหนือจากงบค่าใช้จ่ายปกติ คนก็เลียง มันก็เลยเป็นปัญหา

องค์กรอิสระมีบุคลากรขององค์กรไม่มาก และสายงานวิชาชีพก็คล้ายกันกับที่ราชการใช้อยู่ ยกเว้นเราจะมีกำหนดพิเศษขึ้นมา เช่น จบวุฒิเพิ่มขึ้น ถ้าทำได้ก็ดี ทำได้ในวงเล็ก เช่น จบสายกฎหมาย ถ้าหากเราจะเพิ่มวุฒิไป เป็นประกาศนียบัตรทางการอบรมนิติบัณฑิต หรือปริญญาโท คุณก็เอาวุฒิปริญญาโทบางตำแหน่ง แต่ว่าขณะเดียวกันก็ต้องรับผู้จบปริญญาตรีด้วย เพื่อไม่ให้ตัดโอกาส แต่เรื่องของบางตำแหน่งเรากำหนดวุฒิพิเศษขึ้นมาได้ ปัจจุบัน ปปช. ก็ใช้วิธีไปยืมบัญชีจาก กพ. หรือเอาชื่อมา แล้วส่งกฎหมายประกาศไปว่าคุณพร้อมจะเข้ามาสู่กระบวนการสรรหาของเราไหม การสรรหาเองบางครั้งก็เสียเวลา

การแลกเปลี่ยนข้อมูลหากเราเชื่อมต่อกันได้ เช่น องค์กรอิสระหลายหน่วยส่วนใหญ่ก็เป็นองค์กรตรวจสอบภาครัฐ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น สดง. ปปช. หรือกรรมการสิทธิที่อาจจะห่างไปหน่อย ผู้ตรวจการแผ่นดินน่าจะมีหลักสูตรในลักษณะของพื้นฐานหลักสูตรเชื่อมต่อดระดับผู้บริหารไปอีก ระดับบริหารที่สร้างผู้นำองค์กร ธรรมชาติขององค์กรอิสระก็อยู่ในกระบวนการตรวจสอบไม่ค่อยสัมพันธ์กัน ก็ระแวงกัน และกันอยู่เรื่อย แต่ก็น่าจะแชร์กันได้ เราอย่าไปมองว่าไปสร้างสถาบันขึ้นมาเพื่อพัฒนาคนอย่างเดียว เราต้องสร้างองค์ความรู้ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ต่อไปมองว่าต้องสร้างสถาบันที่เป็นวิทยาลัยที่ให้คนนอกเข้ามาได้ เรียนรู้ได้ สำหรับคนที่อยากจะเข้ามาเน้นหนักในเรื่องนี้เราก็ให้ความรู้ ถ้ามาแง่ในด้านอื่นเราก็จะเปิดฟรี ให้เป็นตลาดวิชา อาจจะมีมองไกลไป คือเปิดกว้างขึ้น

5.4.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ความร่วมมืออาจเป็นไปได้ แต่สังคมไทย การเชื่อมโยงในบางเรื่องอาจทำได้ยาก อาทิ ข้อมูลประวัติของบุคคล แต่อาจเชื่อมโยงในเรื่องระบบสารบรรณกลางได้ หรือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

6. อื่นๆ

6.1 กรณีของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

6.1.1 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรต่อการพัฒนารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน

6.1.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจศรีชัย รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

องค์อำนาจที่ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ที่ยึดถือหลักของระบบคุณธรรมในการดำเนินการกิจ แต่หากองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยละเมียดระบบคุณธรรมแล้ว ก็ไม่สามารถไปดำเนินการกิจขององค์กรได้ จะนำไปสู่ปัญหาของการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะต้องพัฒนาระบบของการร้องทุกข์ของบุคลากรในองค์กร การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการร้องทุกข์และอุทธรณ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อรองรับและเสริมสร้างระบบคุณธรรมให้กับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

5.1.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

หน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญไม่ควรยึดติดกับระเบียบ แต่ควรจะหาวิธีการให้ได้คนที่มีศักยภาพ โดยการจ่ายค่าตอบแทนในระยะเวลาที่สั้นแต่ให้ได้อัตราค่าตอบแทนที่สูง

อำนาจตามกฎหมายที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญได้ให้อำนาจไว้มาก ไม่จำเป็นต้องมีบุคลากรในองค์กรจำนวนมาก แต่ให้เราใช้อำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจไว้

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีแนวโน้มที่จะต้องกะทัดรัด จะต้องมีการพัฒนาในเชิงระบบ รวมทั้งการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ให้สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญอย่างเต็มที่ รวมทั้งการสร้างระบบการทำงานจากบุคคลภายนอก (Out Source) หรือการสร้างระบบเทคโนโลยีรองรับการทำงาน (Back Office)

6.1.2 ในทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะเป็นอย่างไร

5.1.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชาติ เจริญชัย

รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผมอยากให้เราเอาแนวคิดใหม่ในการบริหารงานบุคคลมาใช้ เราไม่จำเป็นจะต้องมีเงื่อนไขหรือมีระเบียบอะไรมากในการบริหารงานบุคคล ถ้ามีระเบียบมากก็จะเป็นภาระต่อองค์กรมาก เพราะฉะนั้นเราควรให้ความสำคัญกับคน กับงาน ว่าเราจะจ้างคนอย่างไร กับงานของเราที่เกิดขึ้นในขณะนี้ งานบางอย่างเราไม่จำเป็นจะต้องมีพนักงานประจำ เราสามารถที่จะจ้างเป็นสัญญาจ้างต่อชิ้นงานก็ได้ คือจบแล้วก็จบไป ขณะนี้ ถือว่าเรามีบุคลากรที่ขึ้นตรงอยู่สำนักงานมาก เช่น งานของ กกต. เกี่ยวกับการผลิตสื่อ ไม่จำเป็นที่จะต้อง มีหน่วยงานขึ้นมารองรับ เราควรที่จะจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาทำเลย และก็จบกันไป แม้ระบบเลือกตั้งทั้งระบบ เราคิดถึงขนาดนั้น แต่ว่าทำไม่ได้ แต่ว่าในการบริหารบุคคลเหล่านี้ งาน

บางอย่างเรายังติดขัดกับระบบราชการ เรายังเอารูปแบบราชการมาใช้ในการบริหารจัดการตรงนี้อยู่ มันเลยเป็นภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณในส่วนของการใช้จ่ายประจำด้านบุคลากรสูงมาก คือ 1. เราอย่าไปยึดโยงกับระเบียบมาก 2. เพื่อให้ได้คนที่มีศักยภาพที่เหมาะสมกับงานจริง ๆ ถึงแม้ว่าจะต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง แต่ระยะเวลาการจ้างมันสั้นมันคุ้มกว่า เนื่องจาก กกต. เอง อำนาจตามกฎหมายรัฐธรรมนูญให้อำนาจไว้เยอะมาก เพราะฉะนั้นเรามีอำนาจตามรัฐธรรมนูญที่จะให้หน่วยงานอื่น ๆ ทำงานให้กับเรา เพียงแต่ว่าเราต้องใช้อำนาจให้เต็มที่ ในหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระโดยเฉพาะอย่างยิ่งของ กกต. แนวโน้มมันจะต้องกะทัดรัดมากกว่านี้ คือการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่มันต้องเร่งระดมในการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถตอบสนองภารกิจได้ บางอย่างเราต้องใช้แนวคิดของเอกชน เช่น การนำบุคลากรภายนอกเข้าทำงานในองค์กร (Out Source) เข้ามาใช้เยอะมากกับระบบสำนักงานที่ควรเร่งดำเนินการ จริง ๆ แล้วถ้าแนวคิดในการตั้งหน่วยงานองค์กรอิสระขึ้นมา ภารกิจมันยังไปซ้ำซ้อนกับระบบงานอื่น ๆ บางหน่วยงานอย่างเช่น กกต. ถ้าการเขียนกรอบภารกิจหน้าที่ที่ดี ให้อยู่ในฐานะเพียงการควบคุมกับการวินิจฉัย มันน่าจะเหมาะสมกว่า เพราะว่า 1. ในเรื่องของอัตรากำลัง ในเรื่องของงบประมาณก็ดี เพราะเลือกตั้งที่หนึ่ง ใช้งบประมาณ 2,000 ล้านบาท มันเป็นงบประมาณซึ่งบางครั้งมันเสียโดยเปล่าประโยชน์ ทั้ง ๆ ที่ กกต. ก็ต้องใช้บุคลากร หรือหน่วยงานอื่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษา เพราะฉะนั้นบทบาทตรงนี้ถ้า กกต. ใช้อำนาจเต็มที่มันจะลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไปเยอะมาก แล้วก็ต้องพยายามมองอีกว่าภารกิจเลือกตั้งมันเป็นภารกิจของทุกส่วนงานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน แต่ว่าการวินิจฉัยปัญหาก็ดี การออกกฎหมายระเบียบอยู่ที่ กกต. แต่ว่าโครงสร้างแบบนี้ถ้า กกต. ทำทุกอย่างหมดตอนนี้ ทุกวันนี้เราก็ยังใช้มหาดไทยทำอยู่ ความซ้ำซ้อนของงบประมาณมันไม่เกิด โดยกระทรวงมหาดไทยเขามีเครือข่ายอยู่ เขาไม่ต้องใช้เงินเลย แต่ กกต. ทำทุกอย่างต้องใช้เงินทั้งนั้น

5.1.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายสิริพงษ์ พงษ์พานิช ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

หน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญไม่ควรยึดติดกับกระบวนการของระบบราชการ เพื่อให้ได้คนที่มีศักยภาพ และหน่วยธุรการจะต้องใช้อำนาจอย่างเต็มที่ เนื่องจากอำนาจที่บัญญัติในกฎหมายให้กับองค์กรเหล่านี้ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจกับองค์กรเหล่านี้ไว้มาก หน่วยธุรการไม่จำเป็นต้องมีคนเป็นจำนวนมากแต่ต้องใช้อำนาจอย่างเต็มที่กับกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้ ดังนั้น แนวโน้มในอนาคตของหน่วยงานธุรการเหล่านี้จะต้องกะทัดรัด การพัฒนาในเชิงระบบ การพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ให้ตอบสนองต่อภารกิจ นำเอาระบบการจ้างหน่วยงานภายนอก (Out Source) หรือการพัฒนาระบบการสนับสนุนทำงานในสำนักงาน (Back Office)

6.2 กรณีของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

6.2.1 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรต่อการพัฒนารูปแบบและแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน

6.2.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

มันก็เรียนรู้จากกันและกันในขณะนี้ มันเป็นคำถามที่ใหญ่ ข้อเสนอรูปแบบก็คือทำอะไรในการดึงบุคลากรให้เข้าสู่องค์กรอิสระ มีคนให้ผมเลือกมาก แล้วเขามาอยู่กับเรา เราก็เพิ่มความรู้ให้เขา เสริมสร้างความสามารถให้เขา แล้วเขาอยู่กับเรานาน ๆ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ผมดูงานผู้ตรวจการแผ่นดินของต่างประเทศ มันโอนย้ายไปมากันได้ มาอยู่ที่นี้ไม่นานก็ไปเป็นตุลาการ นับอายุราชการได้ เป็นตุลาการไม่นานมาอยู่ที่นี้ปีสองปี นับเวลากันได้แล้วก็กลับไปเดิม ระบบนี้ มันเป็นไปได้ไหม เจ้าหน้าที่ผมไปทำงานอยู่กับหน่วยงานองค์กรอิสระอื่น 2 ปี แล้วก็กลับมา การโยกย้ายถ่ายเทที่มันเป็นระบบเปิด

6.2.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรีราชา เจริญพานิช เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

หากเราแยกองค์อำนาจออกมาได้ คือ ตัวพรบ. ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ตรงที่ว่าเมื่อเวลาเกิดการเกิดเหตุการณ์ปฏิวัติรัฐประหาร ตัว พรบ. ประกอบรัฐธรรมนูญจะถูกยุบตามรัฐธรรมนูญไปด้วย ทำให้เขาแว้งคว้าง ถ้าเกิดเราสามารถแยกกฎหมายได้ออย่างนี้ อย่งไรก็ตามก็ยังมีสำนักงานอยู่ ตรงผู้ตรวจอาจจะยุบไป แต่ที่ว่าจะมีผู้ตรวจอีกต่อไปหรือไม่ ก็เป็นอีกเรื่อง สถานภาพของพนักงานก็ยังคงเป็นพนักงานอยู่ ถ้าเผื่อองค์กรหลักถูกยุบไป เขาเป็นพนักงานก็ต้องมีการดูแลที่จะให้ไปอยู่ที่ไหนอย่างไร แต่ถ้าเผื่อมันไม่มีตัวสำนักงานเลย มันก็เหมือนกับว่าแพแตกลอยไปลอยมา ก็ไม่รู้เหมือนกันว่ารัฐบาลจะยอมรับแค่ไหนอย่างไร เป็นไปในลักษณะแนวเดียวกัน สองก็คือ การที่มีสำนักงานก็จะทำให้คนมีความรู้สึกว่าเขามีองค์กรอีกองค์กรหนึ่งในทางกฎหมายที่จะคอยดูแลได้ ซึ่งตรงนี้ก็ก็เป็นเรื่องที่มี ความมั่นคงขึ้น แล้วเขาก็เห็นว่ามันมีความมั่นคงขึ้นเราก็สามารถให้หลักประกันเขาได้มากขึ้น คนที่มีความรู้ความสามารถก็จะได้อยู่กับองค์กรเราได้นานขึ้น หรือมีความมั่นใจมากขึ้นที่จะอยู่ โดยที่ไม่ใช่ทำงานไปก็ระแวงไปว่าจะยุบเมื่อไร

6.2.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฐฐา มุลจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

การพัฒนาในเรื่องการสร้างการเติบโตก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความมั่นคง มีความก้าวหน้าเราต้องสร้างกรอบไม่ให้มีเรื่องของระดับซี แต่ต้องเน้น

ในเรื่องของค่าตอบแทนให้มันตอบสนองไปพร้อมกับการสร้างระบบประเมินที่ยืดหยุ่น โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นในเรื่องของความสามารถ และระบบการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม

6.2.2 ในทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยราชการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะเป็นอย่างไร

6.2.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ผมว่าแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานราชการ จะมีบทบาทความสำคัญมากยิ่งขึ้น รัฐธรรมนูญ 2540 ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรอิสระ เพราะฉะนั้นองค์กรอิสระต่างๆ ก็จะต้องทำหน้าที่ของตนให้เต็มที่ ไม่ให้มีการแทรกแซง ยึดมั่นอยู่ตรงนั้น ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดให้เราทำหน้าที่อย่างเต็มที่ แต่จะต้องแสดงให้เห็นถึงความบริสุทธิ์ ตรงนี้เป็นหลัก ผลงานของเรา ไม่ใช่เราเป็นผู้ประเมินเอง แต่ให้คนภายนอกมาประเมินเรา เพราะฉะนั้น เราต้องพร้อมที่จะให้คนภายนอกเข้ามาตรวจสอบได้ อีกเรื่องที่สำคัญ คือ ระบบของความโปร่งใส อาทิ การตรวจสอบหาข้อมูล เราจะเปิดเผยอย่างเต็มที่ ทำตามระเบียบที่ภาคประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบได้ ผ่านเว็บไซต์ เพื่อให้องค์กรอิสระเป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ

6.2.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายศรียาชา เจริญพานิช เลขานุการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

แนวโน้มในอนาคตขององค์กรอิสระก็ยังมีปัญหาอยู่ตรงที่ว่า รัฐธรรมนูญมีการผลักดันคล้าย ๆ กับเหมือนมีงอบอุดหนุนให้กลุ่มองค์กรอิสระจำนวนหนึ่ง แล้วอาจจะมาพิจารณาร่วมกันจัดสรร โดยที่ไม่ใช่บังคับนี้ไปรวมกับงบตัวบริหารอื่น ๆ ของกระทรวงทบวงกรมอีก คือคล้าย ๆ แยกออกมา แต่มันก็คงจะสำเร็จได้ยาก เพราะสำนักงบประมาณเขาคงไม่ปล่อย และอีกอย่างหนึ่ง การแยกออกมาก็คงมีปัญหว่าใครจะเป็นคนดูแลรวบรวมในส่วนนี้ ก็มีบางคนเขาเสนอว่าให้รัฐสภาเป็นคนดูแลในเชิงงบประมาณ แต่ก็เป็นเรื่องยากที่สำนักงบประมาณเขาจะปล่อย งบในแต่ละปีมันอาจจะมีความยืดหยุ่น อาจจะมีลักษณะไม่เหมือนกัน เพราะถ้าเกิดการแบ่งแยกออกมาโดยมีเงินเหมาจ่ายเท่านั้นเท่านี้ที่ต้องตัดให้องค์กรอิสระ เรื่องนี้ก็จะเป็นเรื่องการสร้างหลักประกันได้ว่าองค์กรอิสระจะได้เงินประมาณเท่านี้เปอร์เซ็นต์ แต่การจัดสรรจะมีปัญหาหรือไม่ก็ยังไม่รู้ ใครจะเป็นคนตัดสินใจ ก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่ง หากมีความเข้าใจอย่างนั้นได้ก็คงมีความเป็นไปได้ที่เกิดความเป็นธรรม พุดง่าย ๆ ระบบราชการไทย ผมว่าการทำงานยังยากอยู่ เพราะว่ามันไม่ได้พูดกันถึงเรื่องความจริงที่ว่า ข้าราชการมีเงินเดือนน้อย ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ รัฐบาลก็ยังไม่มองว่า อยู่ได้ คงไม่ได้คิดว่าปัจจุบันนี้ระบบราชการที่เกิดการทุจริต ส่วนหนึ่งพูดกันตรง ๆ ก็คือว่ามันเกิดจากการที่ไม่เพียงพอแก่การที่จะใช้

จ่ายในการยังชีพตามเหตุตามผล แต่ก็ทนกันอยู่ทุกวันนี้ ทุกคนก็ต้องหาอาชีพที่สองหรือหางานพิเศษที่จะมาช่วย สำหรับคนที่เขามีปัญญาและเขาก็มีความรู้สึกว่ายังอยากอยู่ในกรอบของคุณงามความดี ก็ต้องทำงานหนักขึ้น แต่ถ้าคนที่ไม่คิดเลยก็คือการกระทำทุจริต น้อ โกง เบียดบังหลวง ซึ่งทุกวันนี้ผมคิดว่ามันมีเยอะแยะ คือเราปฏิเสธความจริงที่ไม่จัดระบบเงินเดือนให้มันสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของข้าราชการ ซึ่งเป็นที่มาที่ไปของการทุจริตทั้งหมด ผมเคยพูดว่า ทำไมเราไม่คิดอย่างนี้บ้าง ถ้าเราเพิ่มเงินเดือนข้าราชการไปอีกหนึ่งเท่าตัว โดยที่ว่ารัฐอาจจะต้องไปเพิ่มภาษีหรือว่าบางทีต้องมีการจัดเก็บระบบภาษีของรัฐใหม่ และเพิ่มภาษีบางตัวให้เพิ่มขึ้น อย่างเช่น มรดกภาษีก็ดี มรดกทรัพย์สินก็ดี คนจะได้เปลี่ยนวิถีในการคิดเสียใหม่ ผมก็ว่ามันไปในทางที่น่าจะดีขึ้น แต่ก็ไม่มีใครเอา ผมเสนอว่าให้มีการปฏิรูปโครงสร้างระบบภาษีใหม่ และขึ้นเงินเดือนข้าราชการอีกเท่าตัว และงบประมาณก็นำมาจากภาษีต่าง ๆ ที่สรรพสามิต ภาษีสุรา ภาษียรถยนต์ ภาษีอื่น ๆ จัดเก็บพวกโครงสร้างภาษีเหล่านี้ต้องปรับใหม่ และถ้าเก็บภาษีมรดกเมื่อใด คนจะได้ใช้จ่ายเงินมากขึ้น เป็นต้น

อีกอย่างหนึ่งที่ผมนำมาใช้ การบริหารบุคคลที่จะทำให้พนักงานก้าวกระโดดได้คือ ที่เขาวางโครงสร้างวิธีการ ชำนาญการเชี่ยวชาญพิเศษ ก็จะทำคล้าย ๆ กัน แต่ต้องวางกฎเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน ที่จะช่วยพนักงานเหล่านี้ให้เขามีโอกาสก้าวหน้าและมีความคิดในเชิงวิชาการมากขึ้นที่จะมาใช้ในการปฏิบัติ สมมติเขาเป็นพนักงานอาวุโส อาวุโสสูง ถ้าเผื่อเขาไปอย่างนี้ก็ไปเรื่อย ๆ ถ้าเผื่อเขาไม่ได้เป็น ผอ. เขาไม่ได้เป็นอะไรเลย เขาก็ตัน แต่ในขณะที่เดียวกันในทางคู่ขนานก็ยังสามรถที่จะถึงอาวุโส อาวุโสสูง เขาอาจจะไปทำงานด้านผู้เชี่ยวชาญชำนาญการต่อไปได้อีก ซึ่งตรงนี้นั้นจะได้เงินต่างหาก แต่เขาก็ต้องทำงานเชิงวิชาการหนักขึ้น อย่างเช่น รวบรวมคดีต่าง ๆ มีข้อเสนอแนะว่า จากการที่ทำงานมานี้เห็นข้อปฏิบัติที่บกพร่องควรจะต้องแก้ไข เสนอปรับปรุงกฎหมาย หรือกรณีผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผมกำลังจะวางเกณฑ์ว่า คุณต้องทำเหมือนกับวิจัยพื้นฐาน เสนอแก้กฎหมายระดับย่อย เช่น กฎหมาย กฎกระทรวง ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถ้าเผื่อคุณจะทำถึงเชี่ยวชาญพิเศษก็ต้องมองไปถึงเสนอแก้ พรบ. แก่รัฐธรรมนูญ โดยทำวิจัยออกมา ผลงานที่เขาทำมา เขาเห็นว่าเป็นปัญหา ตรงไหนที่ควรจะต้องแก้ไข ในส่วนของการบริหารงานทั่วไปหรือในส่วนของกฎหมายให้เสนอมา

6.2.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนางณัฐฐา มูณจินดา ผู้อำนวยการส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจะเป็นหลักเรื่องหนึ่งที่สำคัญ ที่จะทำอย่างไรให้บุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีความรู้สึกรับรู้ของการอยู่ในองค์กรอย่างมีความภาคภูมิใจ

6.3 กรณีของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

6.3.1 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรต่อการพัฒนารูปแบบและแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน

6.3.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การพัฒนารูปแบบและแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อาจจะต้องมีการสร้างร่วมมือที่เป็นรูปธรรมในระดับนโยบายขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในรูปแบบของกองทุนการบริหารงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยและกิจการอื่นๆ อันจะเป็นแนวทางของการสนับสนุนจากรัฐบาลต่อการดำเนินงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

6.3.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัตรา ทิมปะพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การพัฒนาระบบในมิติของบุคลากร จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายของการพัฒนา ในการสร้างมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิ หรือความร่วมมือกับภาคเอกชน รวมทั้งการอบรมย่อยระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน การอบรมกฎหมายต่างๆ อาจร่วมกับกรมคุ้มครองสิทธิ

6.3.2 ในทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะเป็นอย่างไร

6.3.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายเสน่ห์ จามริก ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงประชาชน ทำอย่างไรจึงจะตอบสนองต่อมิตินี้ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญคำนึงถึงเรื่องนี้ในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญสามารถดำรงความเป็นสถาบันต่อไปได้

6.3.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนางสุพัตรา ทิมปะพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ระบบการอบรมโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - training) การสร้างระบบการจัดการในมิติของผู้รู้ระหว่างหน่วยงาน อาทิ กรณีของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งมีบทบาทที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการออกหาข้อมูลเพื่อการทำงานร่วมกัน

กรณีของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในมิติของการบริหารงานบุคคลไม่น่าจะยึดตามระเบียบของส่วนราชการ เนื่องจากเป็นองค์กรที่เป็นลักษณะกึ่งราชการ มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นเหมือนระบบราชการ มีการตรวจสอบในแง่รูปแบบเหมือนกับข้าราชการ โดยให้มีความคล่องตัว ซึ่งคิดว่าน่าจะเดินสายกลาง มีการตรวจสอบได้ แต่เป็นการตรวจสอบที่ไม่เข้มงวด

จะอย่างไรให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือ ให้ประชาชนเชื่อว่ามีความเป็นกลาง ยุติธรรม ทำอย่างไรให้ระบบบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญมากกว่านี้ ต้องมีความเหนือกว่าระบบราชการ คล้ายกับกรณีของ FBI ที่มีทักษะที่ถ่ายทอดแก่บุคลากรในองค์กรของตน

6.4 กรณีของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

6.4.1 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรต่อการพัฒนารูปแบบและแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน

6.4.1.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผมให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ ทำอย่างไรให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้ได้ จริงแล้ว ๆ บุคลากรขององค์กรมีแนวทางของความก้าวหน้าในสายงานหลายแนวทาง อาทิ การไปเป็นผู้ช่วยอัยการ การไปเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาเป็นต้อง ปปช. จึงต้องทำให้องค์กรเป็นที่น่าเชื่อถือหรือมีสิ่งตอบแทนให้เทียบเท่าตำแหน่งในองค์กรเหล่านั้น เพราะฉะนั้นผมจึงเห็นว่า ถ้าจะให้บุคลากรขององค์กรอยู่กับองค์กร เขาจะต้องมีความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งขณะนี้ได้พยายามพัฒนาในเรื่องเงินค่าตอบแทนใน ตำแหน่งต่าง ๆ ของ ปปช. ผมเห็นว่า มีความก้าวหน้าในสายงานที่เร็วมาก และมีอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน คือ เรื่องของศักดิ์ศรี บุคลากรในองค์กรบางคนยังคิดว่า อัยการ ตุลาการ หรือการโอนย้ายไปทำงานที่ศาลปกครอง เป็นการมองว่าตำแหน่งในองค์กรเหล่านี้ดีกว่าตำแหน่งใน ปปช. ซึ่งเป็นเรื่องธรรมชาติของบุคลากรในการเปรียบเทียบต่ออาชีพการงานระหว่างองค์กร แต่ได้พยายามสร้างให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกได้ว่า เมื่อเขาดำรงตำแหน่งในองค์กรนี้ เขาจะได้รับความปลอดภัย ได้รับความยุติธรรม ผมให้ความสำคัญกับตรงนี้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ประเด็นเหล่านี้ ปปช. ได้คำนึงถึงเป็นสำคัญ การสร้างสถานที่ทำงานแห่งใหม่ที่มีพื้นที่รองรับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ ปปช. อันเป็นการแก้ไขปัญหาในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในปัจจุบันที่คณะกรรมการ ปปช. ทำงานอยู่ในส่วนนี้ของกรุงเทพมหานคร แต่สำนักงาน ปปช. ไปอยู่อีกแห่ง

หนึ่ง ส่วนงานที่ตรวจสอบบัญชีทรัพย์สินที่ทำกรอยู่อีกแห่งหนึ่ง ขณะนี้กำลังจะรวมให้อยู่ในที่ทำการเดียวกันหมด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศของการทำงานให้ดีขึ้น

นอกจากนั้น ผมเห็นว่าองค์กรอิสระอื่นมีภารกิจหน้าที่ที่เด่นชัดอยู่แล้ว แต่ในปัจจุบันจะมีสภาพปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง คือเรื่องของสถานที่ทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะเช่าสถานที่ต่างๆ เป็นที่ทำการ ไม่มีสถานที่ทำการถาวร แต่ได้รับทราบที่กำลังย้ายไปยังสถานที่ทำการถาวรหมดแล้ว ในลักษณะของศูนย์ราชการ อันทำให้มีสถานที่ทำการเป็นของตนเอง และในด้านการพัฒนาบุคลากรที่ให้มีการเชื่อมโยงกันไปคือ ให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างกัน ซึ่งแท้ที่จริงแล้วโดยระบบไม่น่าจะมีความสัมพันธ์ที่ห่างไกลกัน เพราะโดยส่วนใหญ่แล้วองค์กรอิสระจะใช้กฎหมายที่คล้ายคลึงกันและเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้เกิดแลกเปลี่ยนกันตรงนั้น และยังมีความสัมพันธ์กันในแง่ของผู้บริหาร นำไปสู่การเชื่อมโยงกัน ตรงนี้จะช่วยในเรื่องของความร่วมมือกันได้มาก และในส่วนของแต่ละองค์กรเอง นอกจากจะต้องให้ความยุติธรรมแล้ว ผมว่าระบบของการประเมินผลที่เป็นสากล ต้องให้บุคลากรเขาเชื่อมั่นในความยุติธรรม และพยายามปรับปรุงระบบการทำงานของสำนักงานต่าง ๆ อาทิ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยและการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

6.4.1.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ

รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจำเป็นต้องมีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานให้ได้คุณภาพ เพื่อการดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร และในขณะเดียวกันคนที่ไม่มีควมรู้ก็ต้องมีประสบการณ์ที่เห็นได้อย่างชัดเจนจึงจะอยู่ในองค์กรได้ รวมทั้งมีกระบวนการของการนำคนที่ปัญหาไปจากองค์กรได้ ตลอดจนการปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน และการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

6.4.1.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์ ผู้อำนวยการ

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

การให้อิสระในด้านการบริหารงานบุคคลโดยการอ้างอิงจากการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ โดยอนุโลม ปัญหาในทางปฏิบัติองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะอนุโลมได้แค่ไหน เพียงไร หากเกิดกรณีที่น่าไปการฟ้องร้องเป็นคดีไปสู่ศาลปกครอง รวมทั้งการรับรู้ข้อมูลใหม่และความรู้ใหม่

ประเด็นเรื่องมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผมขอตั้งข้อสังเกตว่า

ประเด็นแรก แนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นกติกาไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อองค์กรอิสระตาม

รัฐธรรมนูญมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระ ควรจะกำหนดให้เป็นไปตามลักษณะขององค์กรอิสระหรือไม่ ซึ่งการตีความโดยไม่ต้องเทียบเคียงกับองค์กรอื่นๆ เราจะกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆบนพื้นฐานอย่างไรที่ไม่น้อยลต่อสังคม การกำหนดระเบียบเองและตีความระเบียบเองโดยอนุโลมขององค์กรอื่นเข้ามาแล้วใช้การตีความในแบบของเราอาจเป็นปัญหาในอนาคต

ประเด็นที่สอง ผมอยากเห็นว่า การให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรในระดับต่างขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่อยู่เหนือเส้นความยากจน อาทิ กรณีของพนักงานตุลาการที่รักษาความลับในการพิมพ์สำนวนคดีต่างๆ ที่มีมูลค่าเงินในคดีเป็นล้านๆ บาท การรักษาความลับของพนักงานทุกระดับเป็นสิ่งจำเป็น เราต้องดูแลพนักงานขององค์กรในระดับล่างด้วย องค์กรกับคนต้องบรรลุผลลัพธ์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

6.4.2 ในทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยตุลาการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะเป็นอย่างไร

6.4.2.1 คำให้สัมภาษณ์ของนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

การสร้างระบบของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปปช. จะมีกรณีของการค้นหา ตรวจสอบ ข้อมูล โดยมีการเปิดเผยข้อมูล เป็นไปตามกฎระเบียบของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ซึ่งภาคประชาชนสามารถจะเข้ามาตรวจสอบได้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านเว็บไซต์ของ ปปช. อันมีส่วนสำคัญในการสร้างให้เกิดองค์กรที่น่าเชื่อถือ

6.4.2.2 คำให้สัมภาษณ์ของนายปรีชา เลิศกมลมาศ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

แนวโน้มในอนาคตหน่วยงานพวกนี้จะเป็นเหมือนกับองค์กรชั้นรองกว่าองค์กรที่มีกำลังสูงกว่าคุณคนที่มีความรู้ความสามารถไป คนที่ไปศาลปกครองก็เป็นคนที่ฝีมือ ขณะที่คนที่ไม่มีโอกาสไปก็สร้างโอกาสขึ้นมาเอง ในอนาคตเราต้องริบพัฒนา ถ้าเผื่อเราไม่สามารถสร้างฐานในแง่ของตำแหน่งของเราให้คุ้มกับประโยชน์ของเขาได้ คือให้เขามีสิทธิประโยชน์คุ้มค่ากับเขา แต่ขณะเดียวกันเราก็ต้องสร้างเกณฑ์มาตรฐานของเราให้ได้ คนที่อยู่ถ้าเกิดความรู้ไม่มีมากเท่าที่ควร ก็ต้องมีประสบการณ์ความสำเร็จที่เห็นชัดว่าคุณสามารถที่จะอยู่ในองค์กรนี้ได้ ขณะเดียวกันเราก็จะต้องมีขบวนการหรือวิธีการที่จะเอาคนออกไปจากระบบโดยพุดจាកันด้วยดี

6.4.2.3 คำให้สัมภาษณ์ของนายสมชัย ธีระวัณธ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

แนวโน้มนี้อาจเกิดขึ้นในอนาคตขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ แทนที่จะมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของตนเอง อาจนำรูปแบบของการสร้างองค์กรบริหารงานบุคคลกลางร่วมกัน อาจจะต้องปรับในลักษณะของความเป็นอิสระให้เป็นตัวแบบของไทย ในปัจจุบันเรามีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐกว่า 20 องค์กร สามารถสร้างมาตรฐานงานบุคคลใหม่ องค์กรบริหารงานกลางขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญต้องมีมาตรฐานที่สูงกว่าหน่วยงานในภาครัฐ เนื่องจากเป็นองค์กรที่ผู้ถูกชี้ผิดให้กับสังคม มาตรฐานการบริหารงานบุคคลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในอนาคตอาจสร้างกลไกในการแก้ปัญหาของระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อาทิ ปัญหาการครอบงำสำนวนคดีจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ที่มีผลกระทบต่อการประเมินเลื่อนระดับข้าราชการที่อาจถูกกีดกันแก่สิ่งในการพิจารณาประเมิน ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้จะช่วยป้องกันมิให้บุคลากรในองค์กรถูกกดดันด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การสร้างระบบการเติบโตให้เป็นในรูปแบบของระบบแห่งมิใช่ระบบแบบสามเหลี่ยมกว่า ให้สามารถเติบโตได้ด้วยตัวเอง ทำงานของตนเองให้เต็มที่ ตำแหน่งในระดับ 3-9 หากให้ทุกตำแหน่งเลื่อนขึ้นไปแล้วต้องรอให้มีตำแหน่งในระดับบริหารว่างลง มันจะทำให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถในการทำสำนวนหายไป ซึ่งบุคคลนี้อาจจะมีทักษะการบริหารน้อยจึงไม่ได้ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ทำให้เกิดการสูญเสีย หรือบางครั้งก็ได้ผู้บริหารที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งที่จะทำหน้าที่บังคับบัญชาพวกมือปราบเหล่านี้ เป็นต้น

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายมนตรี กนกวาริ สำเร็จการศึกษาปริญญารัฐศาสตร์บัณฑิต จากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2534 ต่อมาได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ.2538 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2547

ปัจจุบันนายมนตรี กนกวาริ รัับราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานงาน ศาสตร์รัฐธรรมนูญระหว่างประเทศและวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

