



เอกสารวิชาการ

เรื่อง

แผนปฏิบัติการ

สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

โดย

นายอภิสิทธิ์ พันธุ์วิไล

นักศึกษาหลักสูตรยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 14

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2564

บทคัดย่อ

แผนปฏิบัติการราชการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2566 – 2570) เป็นการศึกษาและการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักการสากลมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง เอกสารวิชาการ รายงานต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และการรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงาน เจ้าหน้าที่ของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และผู้เกี่ยวข้องภายนอก โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) อีกทั้งได้มีการตรวจสอบสถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสำนักส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนแม่สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการซึ่งได้ดำเนินงานที่ผ่านมา

การตรวจสอบสถานะแวดล้อมของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มีการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค และวางแผนปฏิบัติการ สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ผลการศึกษาพบว่าสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีปัจจัยที่ดีที่เป็นจุดแข็งและโอกาสหลายประการ ทั้งโครงสร้างที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงค้นพบว่า มีจุดอ่อนและอุปสรรคหลายประการที่สำคัญ ซึ่งจะให้องค์กรมีความอ่อนแอจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ดังนั้น จึงมีการวางยุทธศาสตร์การดำเนินงานในแผนปฏิบัติการราชการของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่ได้วางเอาไว้ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงมีข้อเสนอให้มีการนำข้อมูลจากการศึกษาไปทบทวนแผนปฏิบัติการที่มีอยู่ และเสนอให้มีการนำแผนนำผลการศึกษาและแผนที่ได้วางไว้ นำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับใหม่ เพื่อให้แผนที่ได้วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

คำนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน กำลังเป็นที่สนใจของประชาชนทั่วไป นักเรียนนักศึกษา สถาบันการศึกษา ชุมชน และมีข่าวการเรียกร้องสิทธิอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงต่อสถานการณ์สิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในสังคมทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ดังนั้น การเตรียมตัวเพื่อมองหาแนวทางและยุทธศาสตร์ในการทำความเข้าใจกับสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเรื่องสิทธิมนุษยชน และเพื่อให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกัน

หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศถือเป็นหน่วยที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการวางแผนในอนาคต การได้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 14 จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้ฝึกการวิเคราะห์ การวางแผน และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาการทำงาน

การจัดทำวิจัยหัวข้อ “แผนปฏิบัติการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำมาประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์การทำงานในหน่วยของผู้วิจัย ซึ่งจะทำได้เห็นและทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา และวางแผนการทำงานที่มีเป้าหมายต่อไปในอนาคต การวิจัยนี้จึงถือเป็นผลผลิตที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรม ในการนี้จึงขอขอบพระคุณ น.อ.หญิง จุฬารัตน์ เพชรวิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและปรับแก้การทำวิจัยนี้

นายอภิสิทธิ์ พันธุ์ไว

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 14

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	ก
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญแผนภาพ.....	จ
บทที่ 1	บทนำ.....	6
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	6
1.2	วัตถุประสงค์ของการศึกษา	7
1.3	ขอบเขตของการศึกษา	7
1.4	ระเบียบวิธีการศึกษา.....	8
1.5	ข้อจำกัดของการศึกษา.....	8
1.6	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2	การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์	10
2.1	สถานะแวดล้อมภายนอก	10
2.2	สถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร.....	30
2.3	การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	43
บทที่ 3	แผนขององค์กร	60
3.1	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END)	60
3.2	แนวทางในการดำเนินการ (WAYS)	61
3.3	มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS)	65
บทที่ 4	ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์.....	70
	ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้.....	70
บรรณานุกรม.....	72
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2 – 1 แสดงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน.....	41
ตารางที่ 2 – 2 แสดงการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 7S Frameworks.....	44
ตารางที่ 2 – 3 แสดงการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร STEEP Factors.....	47
ตารางที่ 2 – 4 แสดงค่าน้ำหนักภัยปัจจัยแวดล้อมภายใน 7S Framework.....	50
ตารางที่ 2 – 5 แสดงค่าน้ำหนักของปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก STEEP Factors.....	51
ตารางที่ 2 – 6 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 7S framework.....	52
ตารางที่ 2 – 7 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร STEEP Factors.....	55
ตารางที่ 2 - 8 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน.....	57
ตารางที่ 2 - 9 แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก.....	57
ตารางที่ 3 – 1 แสดงการวิเคราะห์ความสอดคล้องของสถานการณ์ภายนอกและภายใน.....	63

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 2 – 1	โครงการองค์การสหประชาชาติ.....	10
แผนภาพที่ 2 – 2	อนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน.....	19
แผนภาพที่ 2 – 3	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี.....	22
แผนภาพที่ 2 – 4	แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4.....	29
แผนภาพที่ 2 – 5	โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.....	36
แผนภาพที่ 2 – 6	ค่านิยมองค์กร สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.....	38
แผนภาพที่ 2 – 7	โครงสร้างสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน.....	40
แผนภาพที่ 2 – 8	ยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.....	42
แผนภาพที่ 2 – 9	ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์.....	42
แผนภาพที่ 2 – 10	การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ SWOT ANALYSIS.....	48
แผนภาพที่ 2 – 11	แสดง Matrix BCG Model.....	58
แผนภาพที่ 2 – 12	การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร.....	59
แผนภาพที่ 3 – 1	TOWS Analysis.....	61
แผนภาพที่ 3 – 2	แผนที่ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการ.....	69

บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เกิดขึ้นจากแรงผลักดันและการเรียกร้องต้องการของประชาชน ที่มุ่งหวังให้มีกลไกอิสระ เพื่อทำหน้าที่ ส่งเสริม ค้ำครอง และพิทักษ์สิทธิเสรีภาพของประชาชน ที่ได้มีการรับรองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม โดยมีการ กำหนดที่มา สถานะ บทบาทหน้าที่ และแนวทาง การดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวทาง และมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะและบทบาทที่พึงมีของ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามหลักการ ว่าด้วยสถานะของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อการส่งเสริม และค้ำครองสิทธิมนุษยชน (Principle relating to the status of National Institution for the Promotion and Protection of Human Rights) หรือที่เรียกว่าหลักการปารีส (Paris Principle) และเพื่อให้การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติบรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้จึงมีการตั้งสำนักงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่ต้องอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งได้มีการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2565) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่า "เป็นสถาบันอิสระในการ ร่วมสร้างสังคมให้เคารพสิทธิมนุษยชน"

และเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้กำหนดพันธกิจ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและของสำนักงาน ดังนี้

1. ดำเนินงานให้เกิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย พันธกรณี ระหว่างประเทศด้าน สิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตาม
2. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในหลักสิทธิมนุษยชนแก่ทุกภาคส่วน อย่างทั่วถึง และค้ำครองสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน
3. ทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่ายอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐาน
4. ประสานความร่วมมือกับสถาบันสิทธิมนุษยชนระดับนานาชาติ

“สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน” เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ และดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และมีภารกิจ ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน การพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย การสื่อสารองค์กร และการดูแล ศูนย์ศึกษาและประสานงานด้านสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อขยายความร่วมมือการ ดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดในภูมิภาค

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้เป็นสถาบันอิสระในการร่วมสร้างสรรค์สังคมให้เคารพสิทธิมนุษยชน และสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์และนโยบายของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แต่จากผลการศึกษาของสถาบันวิชาการต่าง ๆ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากมีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน ดังนั้น ในการกำหนดแผนปฏิบัติการราชการในส่วนของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีหน้าที่ในการสร้างความรู้ความเข้าใจ การประสานงานกับองค์กรทั้งภายในและภายนอกประเทศ หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชน และมีหน้าที่โดยตรงในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จำเป็นต้องพิจารณาถึงประเด็นท้าทายและปัญหาต่าง ๆ อย่างครบถ้วนรอบด้าน เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น มีมาตรการที่จะให้การดำเนินการขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นที่เชื่อมั่นขององค์กรและหน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน รวมทั้งสาธารณชน

อย่างไรก็ตาม แผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี จะครบระยะเวลาตามที่กำหนดในปี พ.ศ. 2565 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทบทวน การเตรียมความพร้อม และการวางแผน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เอกสารวิชาการ “แผนปฏิบัติการราชการ สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนยุทธศาสตร์ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 -2570) ถัดไปของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในส่วนของการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

1.2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.2.1. เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทั้งปัจจัยภายนอก โอกาสและภัยคุกคาม และปัจจัยภายในของจุดอ่อน จุดแข็งโดยการวิเคราะห์ SWOT
- 1.2.2. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการราชการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
- 1.2.3. เพื่อนำเสนอข้อมูลแผนปฏิบัติการราชการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการดำเนินงานของสำนักงาน และอาจเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในระยะถัดไป

1.3. ขอบเขตของการศึกษา

- 1.3.1. ขอบเขตด้านเอกสาร การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ที่น่าเชื่อถือ ทั้งที่เป็นมาตรฐานสากลของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ผลการศึกษาและรายงานการวิจัยต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐ และเอกชน

- 1.3.2. ขอบเขตด้านประชากร เน้นตรวจสอบและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ โดยศึกษาจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหารสำนักงาน เจ้าหน้าที่ของสำนักส่งเสริมการเคหะพหิติมิมนุษยชน และผู้เกี่ยวข้อง
- 1.3.3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักส่งเสริมการเคหะพหิติมิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- 1.3.4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษานี้จะใช้เวลาการศึกษาทั้งสิ้น 3 เดือน หรือระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม พ.ศ.2564

1.4. ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผลกระทบของเหตุการณ์และแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้น และนำมาวางแผนปฏิบัติราชการของสำนักส่งเสริมการเคหะพหิติมิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2566 – 2570) ซึ่งมีระเบียบวิธีการศึกษา

- 1.4.1. การศึกษาและการรวบรวมข้อมูล การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารหลักการสากล มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง เอกสารวิชาการ รายงานต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และการรวบรวมข้อมูลจากประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงาน เจ้าหน้าที่ของสำนักส่งเสริมการเคหะพหิติมิมนุษยชน และผู้เกี่ยวข้องภายนอก โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
- 1.4.2. การตรวจสอบสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสำนักส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยศึกษา ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนแม่สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการซึ่งได้ดำเนินงานที่ผ่านมา
- 1.4.3. วิธีการดำเนินการศึกษา โดยการตรวจสอบสภาวะแวดล้อมของสำนักส่งเสริมการเคหะพหิติมิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การวิเคราะห์ปัจจัยภายในจะใช้การวิเคราะห์คุณลักษณะขององค์กร 7 ประการของ McKinney (McKinney 7-S Framework) เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกใช้ STEEP Factors เพื่อค้นหาโอกาสและอุปสรรค และการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ด้วยวิธี SWOT Analysis
- 1.4.4. การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสถาบันด้วย TOWS Matrix เพื่อให้ทราบถึงยุทธศาสตร์เชิงรุก (S-O Strategies) ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (W-O Strategies) ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (S-T Strategies) และยุทธศาสตร์เชิงรับ (W-T Strategies) เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์วางแผนงาน หรือแผนปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์ เพื่อวางแผนปฏิบัติราชการ สำนักส่งเสริมการเคหะพหิติมิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

1.5. ข้อจำกัดของการศึกษา

สืบเนื่องจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติชุดปัจจุบัน (2558 - 2564) อยู่ระหว่างการทำหน้าที่แทนกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติชุดใหม่ ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และอาจหมดวาระการปฏิบัติหน้าที่ในช่วงที่มีการจัดทำการศึกษา (มีนาคม - พฤษภาคม 2564) เมื่อมีคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติชุดใหม่มาปฏิบัติงาน อาจมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย พันธกิจ และโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตลอดจนปรับแก้อำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และอาจทำให้เกิดข้อจำกัดในส่วนของกลุ่มเป้าหมาย หรือความเห็นของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งเอกสารวิชาการนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานว่าเป็นการวางแผนปฏิบัติราชการของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ภายหลังครบระยะกำหนดแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2565) อาจจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเปลี่ยนแปลง หรือต้องเปลี่ยนช่วงเวลาของการวางแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นช่วงระยะเวลาอื่น

1.6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1. สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้ทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อจะสามารถปรับปรุงแผนงาน/โครงการที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น
- 1.6.2. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้แผนปฏิบัติราชการในส่วนของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นกรอบในการวางแผนปฏิบัติการ
- 1.6.3. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีข้อมูลด้านการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนประกอบในการพิจารณาแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี ถัดไป

บทที่ 2

สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์และการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นสถาบันสิทธิมนุษยชนระดับชาติ ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีกฎหมายภายในประเทศ และพันธกรณีระหว่างประเทศที่จะต้องปฏิบัติตาม และในฐานะของสมาชิกองค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ซึ่งได้จัดตั้งคณะมนตรี 3 คณะ เพื่อเป็นกรอบให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม ประกอบด้วย

1) คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ (Security Council: UNSC)

2) คณะมนตรีเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (Economic and Social Council: ECOSOC)

3) คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Human Rights Council: UNHRC) เป็นหนึ่งในสามของคณะมนตรีของสหประชาชาติ ทำหน้าที่กำหนดกรอบด้านสิทธิมนุษยชนและกำกับการปฏิบัติตามกติตาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศสมาชิกได้ลงนามให้สัตยาบัน



แผนภาพที่ 2 - 1 โครงสร้างองค์การสหประชาชาติ

ประเทศไทยได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2489 หลังจากที่ สหประชาชาติก่อตั้งได้ 1 ปี (ในสมัยรัชกาลที่ 9) นับเป็นลำดับที่ 55 ของประเทศสมาชิก โดยมีเหตุผลในการเข้าเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติ คือ

1. เพื่อความมั่นคงของประเทศไทย เนื่องจากสหประชาชาติเป็นองค์การมีกำลังมากที่สุดที่สามารถดำรงสันติภาพและความมั่นคงและให้ความยุติธรรมสำหรับประเทศเล็กๆได้

2. เพื่อแสดงให้ทั่วโลกรู้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีประวัติความเป็นชาติที่มั่นคงยาวนาน

ที่สามารถยืนยันและรับรองฐานะความเป็นชาติไทยได้

3. เพื่อแสดงให้ทั่วโลกเห็นว่า ประเทศไทย มีความประสงค์จะร่วมมือในการสร้างสันติภาพและความมั่นคงของโลกอย่างแท้จริง

ประเทศไทยในฐานะของสมาชิกแห่งองค์การสหประชาชาติ จึงหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกรอบด้านสิทธิมนุษยชน และพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในฐานะของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงมีกรอบมาตรฐานองค์กรและพันธกรณีระหว่างประเทศที่ต้องปฏิบัติตาม ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานและแนวทางการดำเนินงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ¹

มาตรฐานการและแนวทางการดำเนินงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นไปตามหลักการปารีส (Paris Principle) เป็นเอกสารจากการสัมมนาระหว่างประเทศว่าด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในปี ค.ศ. 1991 (พ.ศ. 2534) เพื่อวางแนวทางในการดำเนินงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่จะจัดตั้งขึ้นในระดับประเทศ ซึ่งหลักการปารีสได้กลายเป็นบรรทัดฐานสำคัญของคุณลักษณะและบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่พึงมี

หลักการปารีสได้กำหนดมาตรฐานบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติขั้นต่ำ 5 ภารกิจสำคัญที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญ (Prioritize) ในการดำเนินการ ได้แก่

1) บทบาทในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน (Promotion Function) โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินการด้านหลักสูตรการศึกษา การเผยแพร่และรณรงค์เรื่องสิทธิมนุษยชน การจัดสัมมนาและการฝึกอบรมที่แตกต่างตามกลุ่มเป้าหมาย การจัดกิจกรรมผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ การเผยแพร่รายงานเฉพาะและรายงานประจำปี และการสนับสนุนให้มีกิจกรรม หรือการดำเนินการผ่านกิจกรรมร่วมกับชุมชน นอกจากนี้ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต้องเป็นศูนย์กลางด้านคลังข้อมูลสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชน

2) บทบาทในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protection Function) และการทำงานกึ่งตุลาการ (Quasi-Judicial Function) ตั้งแต่การจัดการกับข้อร้องเรียนของบุคคล หรือหยิบยกกรณีสิทธิมนุษยชนขึ้นพิจารณาเองอย่างเป็นระบบ มีเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมไปถึงขั้นตอนการตรวจสอบการไต่ถาม การประนีประนอม และการยุติข้อพิพาทที่ดำเนินการโดยบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว อันจะนำไปสู่การวินิจฉัยการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการดำเนินการจัดการที่มีประสิทธิภาพหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการติดตามเผยแพร่ผลการวินิจฉัยอย่างเป็นระบบหลังจากนั้น

¹ มาตรฐานและแนวทางการดำเนินการของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร, หน้า 4 - 7

3) บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านสิทธิมนุษยชน (Advisory Function) ไม่ว่าจะ โดยได้รับข้อร้องเรียนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือโดยใช้อำนาจตัวเองในการรับฟังข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เรื่องต่าง ๆ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากหน่วยงานอื่นใน 1) การร่าง ปรับปรุง หรือแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าไม่ขัดต่อหลักการสิทธิมนุษยชน และพันธกรณีที่ประเทศตกลงไว้ 2) การให้คำปรึกษา ในสถานการณ์ใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งควรหยิบยกขึ้นพิจารณา รวมถึงการขอให้รัฐบาล ให้ความสนใจต่อสถานการณ์สิทธิมนุษยชน รวมถึงติดตามและให้คำแนะนำในกระบวนการนำไปใช้ที่ เหมาะสม ทั้งนี้ การให้คำปรึกษา รัฐบาล รัฐสภา และองค์กรอื่น ๆ ที่มีอำนาจเกี่ยวข้อง อาจทำได้ด้วยการ เข้าไปเป็นคณะทำงานโดยตรง การเสนอข้อเสนอนะเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการจัดทำรายงาน ประจำปี รายงานเฉพาะ หรือรายงานที่เกี่ยวข้อง

4) บทบาทในการเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน (Monitoring Function) โดยดำเนินการตามหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ 1) การเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศ 2) การเฝ้าระวังปัญหาสิทธิมนุษยชนเฉพาะเรื่อง 3) การเฝ้าระวังสถานที่กักกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิด การทรมาน และเพื่อให้แน่ใจว่ามาตรฐานระหว่างประเทศเป็นที่ยอมรับ และ 4) การเฝ้าระวังและการ ติดตามการดำเนินการของหน่วยงานในประเทศ ตามที่ได้ตกลงเป้าหมายที่ได้ยอมรับในระดับสากล ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานการเฝ้าระวังสถานการณ์ดังกล่าวจะต้องถูกนำไปวิจัย หรือวิเคราะห์เพื่อจัดทำ รายงานประจำปี รายงานเฉพาะ หรือรายงานที่เกี่ยวข้อง โดยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติอาจ เผยแพร่ผลการวิจัยและวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อสร้างแรงกดดันให้กับหน่วยงานที่มีอำนาจและเกี่ยวข้อง ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเรื่องต่าง ๆ ตามข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ ควรมีการเฝ้าระวังและติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้มั่นใจว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำแนวทางต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสม อันจะสร้างให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกละเมิด

5) บทบาทในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและองค์กรอื่น ๆ ทั้งในและ ต่างประเทศ (Relationship with Stakeholder and Other Bodies) โดยการทำงานร่วมกับ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งรัฐสภา หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในประเทศ องค์กรสิทธิมนุษยชนระหว่าง ประเทศ องค์กรสิทธิมนุษยชนในประเทศอื่น ๆ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เช่น ศาล อัยการ ฯ และกลุ่มองค์กรเอกชน (None Government Organizations: NGOs) และภาคประชาสังคม เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เข้าถึงกลุ่มเสี่ยงได้มากที่สุด ทั้งนี้ การดำเนินการต้องคงความเป็นกลางและไม่ เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ควรมุ่งเน้นที่จะนำเสนอจุดยืนที่อยู่บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

2.1.2 กติการะหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี

1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ถือเป็นหลักประกันด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเกิดจากการที่ประชุม สมัชชาสหประชาชาติได้รับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน โดยการลงคะแนนเสียง ซึ่งมีประเทศลงคะแนนเสียงสนับสนุน 48 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทย เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 (ค.ศ. 1948) กฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนทุกฉบับในปัจจุบันล้วนมีพื้นฐาน และได้รับ

การพัฒนาและมาจากปฏิญญาสากลฉบับนี้ทั้งสิ้น และกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน เหล่านี้ก็ได้กลายเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนากฎหมายภายในประเทศของประเทศต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนในประเทศของตน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แบ่งเป็น 4 ส่วน² คือ

ส่วนที่หนึ่ง (ข้อ 1 และ 2) กล่าวถึงหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชน คือ ทุกคนมีอิสระ และต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกัน ทุกคนเสมอภาคกัน ไม่มีความแตกต่างในสีผิว เพศ ศาสนา ภาษา

ส่วนที่สอง (ข้อ 3 - 21) กล่าวถึงสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง คือ ทุกคนมีสิทธิดำรงชีวิตได้อย่างอิสระและปลอดภัย ไม่มีใครปฏิบัติต่อเราเยี่ยงทาส ไม่มีใครมีสิทธิทำอันตรายหรือทรมาน ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตามกฎหมาย ได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมาย ได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรมและเปิดเผย ได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์ มีสิทธิในการถือสัญชาติ ปฏิบัติศาสนกิจ พุดหรือคิดและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เข้าร่วมชุมชนหรือสมาคม หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกรัฐบาล เป็นต้น

ส่วนที่สาม (ข้อ 22 - 27) กล่าวถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม คือ มีสิทธิในการประกันสังคม มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีเวลาพักผ่อน มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนพอและเข้าถึงความช่วยเหลือทางการแพทย์ การไปโรงเรียน การเข้าร่วมวัฒนธรรมชุมชน เป็นต้น

ส่วนที่สี่ (ข้อ 28 - 30) กล่าวถึงหน้าที่ของบุคคล สังคม และรัฐ คือ การเคารพ ระเบียบสังคม การเคารพสิทธิผู้อื่น ทรัพย์สินสาธารณะ และต้องไม่มีใครมาแยกสิทธิออกจากตัวเราได้ เป็นต้น

2) สนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน³ สนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน มีลักษณะเป็นสนธิสัญญาพหุภาคี กล่าวคือ เป็นสนธิสัญญาที่มีรัฐมากกว่าสองรัฐขึ้นไปเข้าเป็นภาคีสนธิสัญญา ซึ่งกระบวนการในการทำสนธิสัญญามีหลายขั้นตอน นับตั้งแต่การเจรจา การให้ความยินยอมของรัฐ เพื่อผูกพันตามสนธิสัญญาโดยการลงนาม การให้สัตยาบัน การภาคยานุวัติ และบางรัฐอาจตั้งข้อสงวนหรือตีความสนธิสัญญา และเมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนในการทำสัญญาครบถ้วนแล้ว ภาคีก็มีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาต่อไป การเข้าเป็นภาคีของสนธิสัญญาก่อให้เกิดพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญา มิฉะนั้นอาจต้องรับผิดชอบในทางระหว่างประเทศ ดังนั้น เมื่อประเทศไทยเข้าเป็นภาคีสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน ประเทศไทยก็ต้องปฏิบัติตามพันธกรณีของสนธิสัญญาดังกล่าว

² พ.ต.ท.สมเกียรติ เกียรติเลขากุล, สิทธิมนุษยชน กฎหมายไทย และการบังคับใช้กฎหมาย, วารสารรัชต์ภาคย์ ฉบับครบรอบ 23 ปี สถาบันรัชต์ภาคย์, สถาบันรัชต์ภาคย์, กรุงเทพมหานคร, หน้า 309 – 310

³ พันธกรณีระหว่างประเทศ, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, <http://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx>, สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564

พันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของไทยในปัจจุบันประเทศไทยเป็นภาคีสถิติสัญญา ด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งสหประชาชาติถือเป็นสนธิสัญญาหลัก จำนวน 7 ฉบับ ได้แก่

(1) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง
(International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR)

สาระสำคัญ

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองประกอบด้วย วรรคอารัมภบทและบทบัญญัติ 53 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

วรรคอารัมภบท กล่าวถึงพันธกรณีของรัฐด้านสิทธิมนุษยชนตามกฎบัตร สหประชาชาติ รวมทั้งหน้าที่ของบุคคลที่จะส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และได้รับสิทธิทั้ง ด้านพลเมือง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างเท่าเทียมกัน

1) กล่าวถึงสิทธิในการกำหนดเจตจำนงตนเอง (right of self-determination)
2) กล่าวถึงพันธกรณีของรัฐภาคีที่รับรองจะเคารพและประกันสิทธิของบุคคล รวมถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ถิ่นกำเนิด หรือสภาพอื่นใด โดยจะดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายในประเทศ ประกันว่าบุคคลที่ถูกละเมิดจะได้รับการเยียวยา ไม่ว่าจะบุรุษหรือสตรีจะได้รับการสิทธิพลเมืองและการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน การลิดรอนสิทธิในสถานการณ์ฉุกเฉิน และการห้ามการตีความกติกาในอันที่จะไปจำกัดสิทธิและเสรีภาพอื่นๆ

3) กล่าวถึงสาระของสิทธิในส่วนที่เป็นสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ได้แก่ สิทธิในการมีชีวิตอยู่ เสรีภาพจากการถูกทรมาน การห้ามบุคคลมิให้ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส การห้ามบุคคลมิให้ถูกจับกุมโดยตามอำเภอใจ การปฏิบัติต่อผู้ถูกลิดรอนเสรีภาพอย่างมีมนุษยธรรม การห้ามบุคคลถูกจำคุกด้วยเหตุที่ไม่สามารถชำระหนี้ตามสัญญาได้ เสรีภาพในการโยกย้ายถิ่นฐาน ความเสมอภาคของบุคคลภายใต้กฎหมาย การห้ามมิให้มีการบังคับใช้กฎหมายอายุย้อนหลัง สิทธิ การได้รับรองเป็นบุคคลตามกฎหมาย การห้ามแทรกแซงความเป็นส่วนตัว การคุ้มครองเสรีภาพทาง ความคิด เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก การห้ามการโฆษณาชวนเชื่อเพื่อการ สงครามหรือก่อให้เกิดความเกลียดชังทางเชื้อชาติ สิทธิที่จะชุมนุมอย่างสันติ การรวมกันเป็นสมาคม สิทธิของชายหญิงที่อยู่ในวัยที่เหมาะสมในการมีครอบครัว การคุ้มครองสิทธิเด็ก และการที่พลเมืองทุกคนมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะ การรับรองว่าบุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน การรับรองสิทธิของชนกลุ่มน้อยทางเผ่าพันธุ์ ศาสนา และ ภาษาภายในรัฐ

4) กล่าวถึงการจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการ ตรวจสอบการปฏิบัติตามพันธกรณีที่กำหนดไว้ในกติกา รวมถึงพันธกรณีในการเสนอรายงานของรัฐ ภาคี การยอมรับอำนาจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน และขั้นตอนการพิจารณาข้อร้องเรียน

5) ห้ามการตีความไปในทางขัดกับกฎหมายระหว่างประเทศอื่นๆ รวมทั้งการมิ ให้ ตีความในการที่จะลิดรอนสิทธิที่จะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

(2) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR)

สาระสำคัญ

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ประกอบด้วยวรรคอารัมภบท และบทบัญญัติ 31 ข้อ แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

วรรคอารัมภบท มีสาระคล้ายคลึงกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง

1) กล่าวถึงสิทธิในการกำหนดเจตจำนงของตนเอง (right of self determination)
2) กล่าวถึงพันธกรณีของรัฐภาคีที่จะดำเนินมาตรการต่างๆ อย่างเหมาะสมตามลำดับขั้น นับตั้งแต่การเคารพ คุ้มครอง ส่งเสริม และทำให้เป็นจริงอย่างเต็มที่ตามที่ทรัพยากรมีอยู่เพื่อให้มีความคืบหน้า โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีในการได้รับสิทธิ การจำกัดสิทธิตามกติกา รวมทั้งการห้ามตีความใดๆ ในกติกาที่จะทำลายสิทธิหรือเสรีภาพตามที่ได้รับรองไว้ในกติกานี้

3) กล่าวถึงสาระของสิทธิ ได้แก่ สิทธิในการทำงานและมีเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม เป็นธรรม สิทธิที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงาน และสิทธิที่จะหยุดงาน สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการ และการประกันด้านสังคม การคุ้มครองและช่วยเหลือครอบครัว สิทธิที่จะมีมาตรฐานชีวิตที่ดีพอเพียง สิทธิที่จะมีสุขภาวะด้านกายและใจที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ สิทธิในการศึกษา สิทธิในวัฒนธรรม และประโยชน์จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์

4) กล่าวถึงพันธกรณีในการจัดทำรายงานของรัฐภาคี บทบาทของคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมในการตรวจสอบการปฏิบัติตามพันธกรณีร่วมกับกลไกอื่นๆ ของสหประชาชาติ รวมทั้งการให้ข้อคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพันธกรณีของกติกา การดำเนินการของรัฐภาคีที่จะร่วมมือในระดับระหว่างประเทศในการส่งเสริมสิทธิตามกติกา การห้ามการตีความบทบัญญัติเพื่อจำกัดหน้าที่ของกลไกสหประชาชาติที่กำหนดไว้ตามกฎบัตรและธรรมนูญขององค์กร รวมทั้งการไม่ตีความในทางที่จะจำกัดสิทธิในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

5) กล่าวถึงการเข้าเป็นภาคี และการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกติกา

(3) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child - CRC)

สาระสำคัญ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ประกอบด้วยบทบัญญัติ 54 ข้อ ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของเด็กโดยตรง ซึ่งเน้นหลักพื้นฐาน 4 ประการ และแนวทางในการตีความทั้งฉบับ ได้แก่

(1) การห้ามเลือกปฏิบัติต่อเด็กและการให้ความสำคัญแก่เด็กทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของเด็ก ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชาติพันธุ์ หรือสังคม ทรัพย์สิน ความทุพพลภาพ การเกิด หรือสถานะอื่นๆ ของเด็ก หรือบิดามารดา หรือผู้ปกครองทางกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กมีโอกาстиที่เท่าเทียมกัน

(2) การกระทำหรือการดำเนินการทั้งหลายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นอันดับแรก

(3) สิทธิในการมีชีวิต การอยู่รอด และการพัฒนาทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม

(4) สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของเด็ก และการให้ความสำคัญกับความคิดเหล่านั้น

(4) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW)

สาระสำคัญ

วัตถุประสงค์หลักของอนุสัญญานี้ คือ การขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ รวมทั้งการประกันว่าสตรีและบุรุษมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคกัน ได้แก่

1) กล่าวถึงคำจำกัดความของคำว่า "การเลือกปฏิบัติต่อสตรี" (discrimination against women) พันธกรณีของรัฐภาคี มาตรการที่รัฐภาคีต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของสตรี มาตรการเร่งด่วนชั่วคราวเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีอย่างแท้จริงซึ่งจะไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ การปรับรูปแบบทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อให้เอื้อต่อการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและการปราบปรามการลักลอบค้า และแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากสตรี

2) กล่าวถึงความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีในด้านการเมืองและการดำรงชีวิต (public life) ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ เช่น สิทธิในการเลือกตั้ง การสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ความเท่าเทียมกันในกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และการศึกษา

3) กล่าวถึงการที่สตรีจะได้รับการดูแลทางเศรษฐกิจ โดยได้รับความเท่าเทียมกันในด้านสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานและสิทธิด้านแรงงาน รวมถึงการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีในสถานที่ทำงาน ความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะสตรีมีครรภ์ และหลังคลอดบุตร การที่รัฐภาคีจะประกันความเป็นอิสระของสตรีด้านการเงินและความมั่นคงด้านสังคมและการให้ความสำคัญแก่สตรีในชนบท ทั้งในด้านแรงงานและความเป็นอยู่

4) กล่าวถึงความเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรีในด้านกฎหมาย โดยเฉพาะในด้านกฎหมายแพ่งและกฎหมายครอบครัว ซึ่งเป็นการประกันความเท่าเทียมกันในชีวิตส่วนบุคคล

5) กล่าวถึงการจัดตั้งคณะกรรมการการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ พันธกรณีในการจัดทำรายงานของรัฐภาคี การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และการมีส่วนร่วมของทบวงชำนาญพิเศษที่เกี่ยวข้อง

6) กล่าวถึงการมิให้ตีความข้อบทของอนุสัญญาที่จะขัดต่อกฎหมายภายในที่ดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาและกฎหมายระหว่างประเทศที่มีอยู่ การนำพันธกรณีไปปฏิบัติในระดับประเทศ การเปิดให้ลงนามและกระบวนการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา การแก้ไข

อนุสัญญา เงื่อนไขการมีผลบังคับใช้ของอนุสัญญา การตั้งข้อสงวน การขัดแย้งในการตีความระหว่างรัฐภาคี

(5) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination - CERD)

สาระสำคัญ

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ประกอบด้วยวรรคอารัมภบท และบทบัญญัติ 25 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) กล่าวถึงคำจำกัดความ “การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ” ว่าหมายถึง การจำแนก การกีดกัน การจำกัด หรือการเอื้ออำนาจพิเศษ เพราะเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสาย หรือชาติกำเนิด หรือเผ่าพันธุ์ โดยไม่รวมถึงการปฏิบัติที่แตกต่างระหว่างบุคคลที่เป็นพลเมืองและไม่ใช้พลเมือง นโยบายของรัฐภาคีและการดำเนินมาตรการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ เช่น การห้ามการโฆษณาชวนเชื่อ การประกันสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุคคลภายใต้กฎหมาย ทั้งในด้านสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การเยียวยามื่อถูกละเมิด การให้ความสำคัญด้านมาตรการในการศึกษา วัฒนธรรม และข้อมูลเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ

2) กล่าวถึงคณะกรรมการการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ และการจัดทำรายงานของรัฐภาคี การปฏิบัติงานและการรับเรื่องร้องเรียนของคณะกรรมการ

3) กล่าวถึงกระบวนการเข้าเป็นภาคี และการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของอนุสัญญา

(6) อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมานและการประติบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment - CAT)

สาระสำคัญ

ในเนื้อหาของอนุสัญญานี้มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการระงับและยับยั้งการทรมาน โดยในเนื้อหาของอนุสัญญาดังกล่าวได้กำหนดความหมายของ การทรมาน ว่าหมายถึงการกระทำใดก็ตามโดยเจตนาที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานอย่างสาหัส ไม่ว่าจะทางกายภาพหรือทางจิตใจต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ด้วยความมุ่งประสงค์ เพื่อให้ข้อสนเทศหรือคำสารภาพจากบุคคลนั้นหรือบุคคลที่สาม การลงโทษบุคคลนั้นสำหรับการกระทำซึ่งบุคคลนั้นหรือบุคคลที่สามกระทำ หรือถูกสงสัยว่าได้กระทำ รวมทั้งการบังคับขู่เข็ญ โดยมุ่งเน้นไปที่การกระทำหรือโดยความยินยอมของเจ้าหน้าที่รัฐหรือบุคคลอื่น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งทางการ

อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการประติบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี ประกอบด้วยวรรคอารัมภบท และบทบัญญัติ 33 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) ข้อบทที่ 1 – 16 กำหนดเกี่ยวกับคำนิยามของ "การทรมาน" บทบัญญัติว่าด้วยการกำหนดให้การทรมานเป็นความผิดที่ลงโทษได้ตามกฎหมายอาญา เขตอำนาจที่เป็นสากลเกี่ยวกับความผิดการทรมาน และหลักการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

2) ข้อบทที่ 17 – 24 กำหนดเกี่ยวกับการนำบทบัญญัติไปใช้โดยการจัดตั้งคณะกรรมการต่อต้านการทรมานซึ่งเป็นองค์กรกำกับดูแล ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญอิสระ จำนวน 10 คน ที่แต่งตั้งโดยภาคีสมาชิกและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะปัจเจกบุคคลตามความสามารถ คำร้องเรียนระหว่างรัฐ คำร้องเรียนของปัจเจกบุคคล อำนาจคณะกรรมการต่อต้านการทรมาน

3) ข้อบทที่ 25 - 33 กำหนดเกี่ยวกับกระบวนการเข้าเป็นภาคี ผลใช้บังคับการแก้ไขอนุสัญญา โดยเฉพาะข้อสงวน การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของอนุสัญญาและการระงับข้อพิพาท

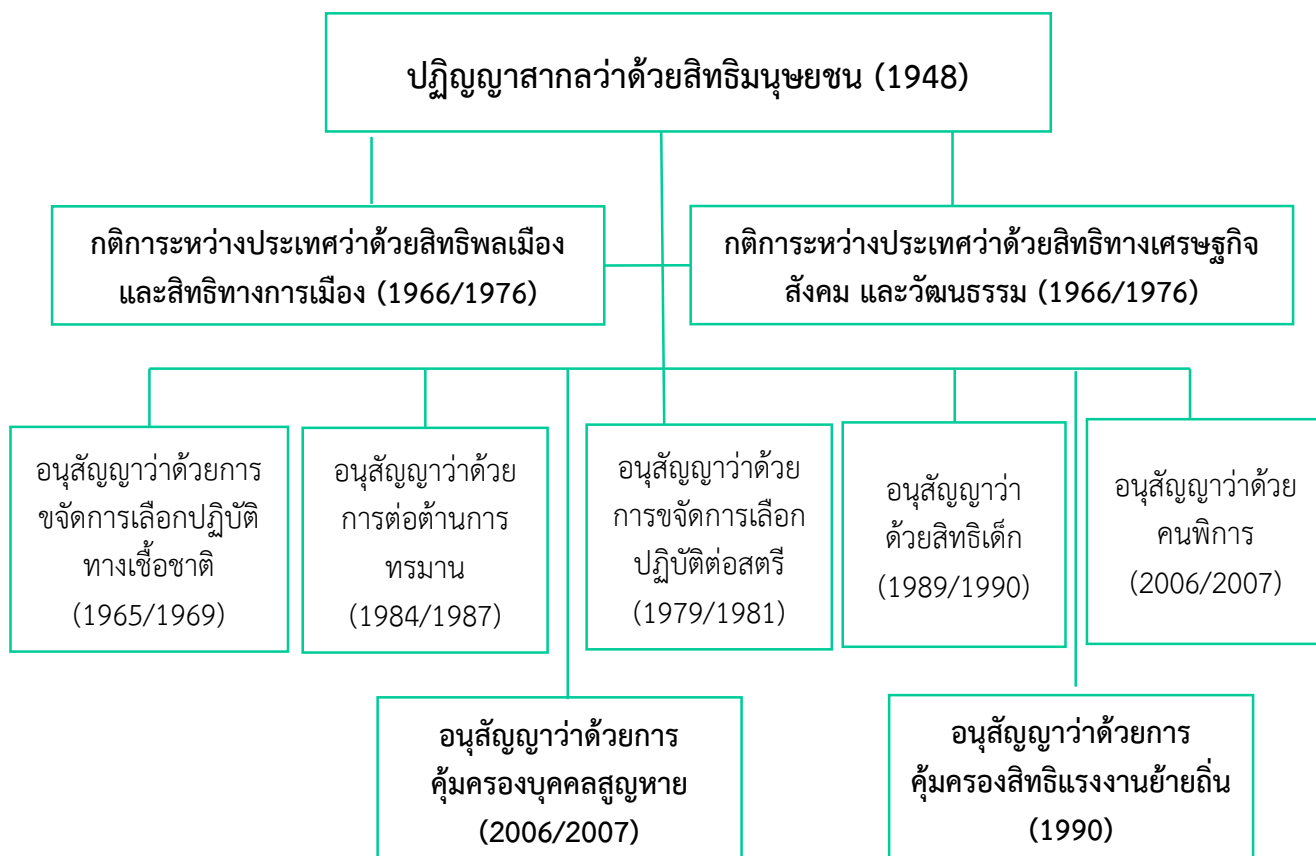
(7) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD)

สาระสำคัญ อนุสัญญานี้เน้นไปที่การจัดอุปสรรคจากภายนอก ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความยากลำบากในการดำเนินชีวิตของผู้พิการ ตลอดจนการแก้ไขความเสียหายเปรียบทางสังคมของคนพิการซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และขัดขวางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นอย่างยิ่ง

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ ประกอบด้วยวรรคอารัมภบท และบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง 50 ข้อ ให้ความสำคัญกับเรื่องดังต่อไปนี้⁴

- 1) เคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การอยู่ได้ด้วยตนเองเสรีภาพในการตัดสินใจด้วยตนเอง และความเป็นอิสระของบุคคล
- 2) ไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ
- 3) การมีส่วนร่วม การเข้าร่วมของคนพิการได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพในสังคม
- 4) เคารพความแตกต่าง ยอมรับคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของความแตกต่างของมนุษยชาติและความเป็นมนุษย์
- 5) ความเทียมของโอกาส
- 6) การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
- 7) ความเสมอภาคระหว่างชายกับหญิง
- 8) การเคารพขีดความสามารถของเด็กพิการที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและการเคารพสิทธิของเด็กพิการอย่างต่อเนื่องและการเคารพสิทธิของเด็กพิการเพื่อสงวนรักษาอัตลักษณ์แห่งตน

⁴ สรุปลงสาระสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, ศูนย์การศึกษาเพื่อคนพิการ, <http://www.braille-cet.in.th/Braille-new/?q=news-1286>, สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564



แผนภาพที่ 2 - 2 อนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน

2.1.3 แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580⁵

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นส่วนราชการที่ต้องกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นแผนระยะยาวในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เป็นเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มี

⁵ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580, สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร, หน้า 4 – 9

ความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึง ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลก บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมาย ที่กำหนด

2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศไทยในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยกลับไปมองที่รากเหง้าเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายรวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา อุตสาหกรรมและบริการในอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ให้ออนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมทั้งการปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ ตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานการต่อยอดอดีต และ ปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและการสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างรายได้ และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้า และการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับ รายได้ และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ ได้ในคราวเดียวกัน

3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุก ช่วงวัย มีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษา ศีลธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะ การสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาอาชีพตามความถนัดของตนเอง

4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อ ส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกการบริหารราชการแผ่นดินในระดับ ท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของ ประชากรไทยในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ

สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ท้าทายในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือกันทั้ง ภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการ ดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพ โดย ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน สมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ของ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามา ประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานได้เทียบมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึง กันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และการสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มี ประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมี การบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม



แผนภาพที่ 2 - 3 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2.1.4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนที่สำคัญไว้ในอารัมภบทว่าการร่างรัฐธรรมนูญเป็นไปเพื่อเป็นหลักในการปกครอง และเป็นแนวทางในการจัดทำกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น โดยได้กำหนดกลไกเพื่อจัดระเบียบและสร้างความเข้มแข็งแก่การปกครองประเทศ ด้วยการจัดโครงสร้างหน้าที่และอำนาจองค์กรต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญ และสัมพันธ์ภาพระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหารให้เหมาะสม การให้สถาบันศาลและองค์กรอิสระอื่นมีหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุจริต เทียบธรรมและมีส่วนในการป้องกันหรือแก้ไขวิกฤติของประเทศตามความจำเป็นและความเหมาะสม การรับรอง ปกป้อง ค้ำครองสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทยให้ชัดเจนและครอบคลุมอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยถือว่าการมีสิทธิเสรีภาพเป็นหลัก การจำกัดตัดสิทธิเสรีภาพเป็นข้อยกเว้น

บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ เสรีภาพ และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา 25 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่นบุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีมาตรการกฎหมายนั้นขึ้นใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 26 การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย

กฎหมายตามวรรคหนึ่ง ต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา 28 บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

การจับและการคุมขังบุคคลจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

การค้นตัวบุคคลหรือการกระทำใดอันกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิตหรือร่างกายจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ

การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมจะกระทำมิได้

มาตรา 29 บุคคลไม่ต้องรับโทษอาญา เว้นแต่ได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นจะหนักกว่าโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำความผิดมิได้

ในคดีอาญา ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด และก่อนมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิด จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดมิได้

การควบคุมหรือคุมขังผู้ต้องหาหรือจำเลยให้กระทำได้เพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อป้องกันมิให้มีการหลบหนี

ในคดีอาญา จะบังคับให้บุคคลให้การเป็นปฏิปักษ์ต่อตนเองมิได้

คำขอประกันผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาต้องได้รับการพิจารณาและจะเรียกหลักประกันจนเกินควรแก่กรณีมิได้ การไม่ให้ประกันต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 30 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ หรือในขณะที่มีภาวะฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ

มาตรา 31 บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการถือศาสนาและย่อมมีเสรีภาพในการปฏิบัติหรือประกอบพิธีกรรมตามหลักศาสนาของตน แต่ต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของปวงชนชาวไทย ไม่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยของรัฐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรา 32 บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียงและครอบครัว

การกระทำอันเป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลตามวรรคหนึ่งหรือการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใด ๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ

มาตรา 33 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในเคหสถาน

การเข้าไปในเคหสถานโดยปราศจากความยินยอมของผู้ครอบครอง หรือการค้นเคหสถานหรือที่รโหฐานจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 34 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐเพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันสุขภาพของประชาชน

เสรีภาพทางวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง แต่การใช้เสรีภาพนั้นต้องไม่ขัดต่อหน้าที่ของปวงชนชาวไทยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และต้องเคารพและไม่ปิดกั้นความเห็นต่างของบุคคลอื่น

มาตรา 35 บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพสื่อมวลชนย่อมมีเสรีภาพในการเสนอข่าวสารหรือการแสดงความคิดเห็นตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

การสั่งปิดกิจการหนังสือพิมพ์หรือสื่อมวลชนอื่นเพื่อลิดรอนเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้

การให้นำข่าวสารหรือข้อความใด ๆ ที่ผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชนจัดทำขึ้นไปให้เจ้าหน้าที่ตรวจก่อนนำไปโฆษณาในหนังสือพิมพ์หรือสื่อใด ๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะกระทำในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงคราม

เจ้าของกิจการหนังสือพิมพ์หรือสื่อมวลชนอื่นต้องเป็นบุคคลสัญชาติไทย

การให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นเพื่ออุดหนุนกิจการหนังสือพิมพ์หรือสื่อมวลชนอื่นของเอกชน รัฐจะกระทำมิได้ หน่วยงานของรัฐที่ใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินให้สื่อมวลชนไม่ว่าเพื่อประโยชน์ในการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์หรือเพื่อการอื่นใดในทำนองเดียวกันต้องเปิดเผยรายละเอียดให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทราบตามระยะเวลาที่กำหนดและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งปฏิบัติหน้าที่สื่อมวลชนย่อมมีเสรีภาพตามวรรคหนึ่งแต่ให้คำนึงถึงวัตถุประสงค์และภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ด้วย

มาตรา 36 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการติดต่อสื่อสารถึงกันไม่ว่าในทางใด ๆ

การตรวจ การกัก หรือการเปิดเผยข้อมูลที่บุคคลสื่อสารถึงกัน รวมทั้งการกระทำด้วยประการใด ๆ เพื่อให้ล่วงรู้หรือได้มาซึ่งข้อมูลที่บุคคลสื่อสารถึงกันจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 37 บุคคลย่อมมีสิทธิในทรัพย์สินและการสืบทอด

ขอบเขตแห่งสิทธิและการจำกัดสิทธิเช่นว่านี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อการอันเป็นสาธารณูปโภค การป้องกันประเทศ หรือการได้มาซึ่ง

ทรัพย์สินทางวัฒนธรรมชาติ หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น และต้องชดใช้ค่าทดแทนที่เป็นธรรมภายในเวลาอันควรแก่เจ้าของตลอดจนผู้ทรงสิทธิบรรดาที่ได้รับความเสียหายจากการเวนคืนโดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ ผลกระทบต่อผู้ถูกเวนคืน รวมทั้งประโยชน์ที่ผู้ถูกเวนคืนอาจได้รับการเวนคืนนั้น

การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการที่บัญญัติไว้ในวรรคสาม เว้นแต่เป็นการเวนคืนเพื่อนำอสังหาริมทรัพย์ที่เวนคืนไปชดเชยให้เกิดความเป็นธรรมแก่เจ้าของอสังหาริมทรัพย์ที่ถูกเวนคืนตามที่กฎหมายบัญญัติ

กฎหมายเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ต้องระบุวัตถุประสงค์แห่งการเวนคืนและกำหนดระยะเวลาการเข้าใช้อสังหาริมทรัพย์ให้ชัดเจน ถ้ามิได้ใช้ประโยชน์เพื่อการนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือมีอสังหาริมทรัพย์เหลือจากการใช้ประโยชน์และเจ้าของเดิมหรือทายาทประสงค์จะได้คืนให้คืนแก่เจ้าของเดิมหรือทายาท

ระยะเวลาการขอคืนและการคืนอสังหาริมทรัพย์ที่ถูกเวนคืนที่มิได้ใช้ประโยชน์หรือที่เหลือจากการใช้ประโยชน์ให้แก่เจ้าของเดิมหรือทายาท และการเรียกคืนค่าทดแทนที่ชดใช้ไปให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

การตรากฎหมายเวนคืนอสังหาริมทรัพย์โดยระบุเจาะจงอสังหาริมทรัพย์หรือเจ้าของอสังหาริมทรัพย์ที่ถูกเวนคืนตามความจำเป็น มิให้ถือว่าเป็นการขัดต่อมาตรา 26 วรรคสอง

มาตรา 38 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการเดินทางและการเลือกถิ่นที่อยู่

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือการผังเมือง หรือเพื่อรักษาสถานภาพของครอบครัว หรือเพื่อสวัสดิภาพของผู้เยาว์

มาตรา 39 การเนรเทศบุคคลสัญชาติไทยออกนอกราชอาณาจักร หรือห้ามมิให้ผู้มีสัญชาติไทยเข้ามาในราชอาณาจักร จะกระทำมิได้

การถอนสัญชาติของบุคคลซึ่งมีสัญชาติไทยโดยการเกิด จะกระทำมิได้

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบ การประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา 41 บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิ

(1) ได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

(2) เสนอเรื่องราวร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐและได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว

(3) ฟ้องหน่วยงานของรัฐให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ

มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กรชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา 43 บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิ

(1) อนุรักษ์ฟื้นฟูหรือส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่นและของชาติ

(2) จัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืนตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ

(3) เข้าชื่อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรือดเว้นการดำเนินการใดอันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชนหรือชุมชน และได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐต้องพิจารณาข้อเสนอแนะนั้นโดยให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ

(4) จัดให้มีระบบสวัสดิการของชุมชน

สิทธิของบุคคลและชุมชนตามวรรคหนึ่ง หมายความว่ารวมถึงสิทธิที่จะร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐในการดำเนินการดังกล่าวด้วย

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยสาธารณะความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

มาตรา 45 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันจัดตั้งพรรคการเมืองตามวิถีทางการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามที่กฎหมายบัญญัติ

กฎหมายตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารพรรคการเมืองซึ่งต้องกำหนดให้เป็นไปโดยเปิดเผยและตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดนโยบายและการส่งผู้สมัครรับเลือกตั้ง และกำหนดมาตรการให้สามารถดำเนินการโดยอิสระไม่ถูกครอบงำหรือชี้นำโดยบุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกของพรรคการเมืองนั้น รวมทั้งมาตรการกำกับดูแลมิให้สมาชิกของพรรคการเมืองกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

มาตรา 46 สิทธิของผู้บริโภคย่อมได้รับความคุ้มครอง

บุคคลย่อมมีสิทธิรวมกันจัดตั้งองค์กรของผู้บริโภคเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภค

องค์กรของผู้บริโภคตามวรรคสองมีสิทธิรวมกันจัดตั้งเป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดพลังในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภคโดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ทั้งนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้ง อำนาจในการเป็นตัวแทนของผู้บริโภค และการสนับสนุนด้านการเงินจากรัฐ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 47 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ

บุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

มาตรา 48 สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด 12 องค์การอิสระ

ส่วนที่ 6 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

มาตรา 246 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติประกอบด้วยกรรมการจำนวนเจ็ดคน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภาจากผู้ซึ่งได้รับการสรรหา ผู้ซึ่งได้รับการสรรหาต้องมีความรู้และประสบการณ์ด้านการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน เป็นกลางทางการเมือง และมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีวาระการดำรงตำแหน่งเจ็ดปีนับแต่วันที่พระมหากษัตริย์ ทรงแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม การสรรหา และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทั้งนี้ บทบัญญัติเกี่ยวกับการสรรหาต้องกำหนดให้ผู้แทนองค์กรเอกชนด้านสิทธิมนุษยชนมีส่วนร่วม ในการสรรหาด้วย

มาตรา 247 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบและรายงานข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกกรณีโดยไม่ล่าช้า และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้ง การเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง

(2) จัดทำรายงานผลการประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศเสนอต่อรัฐสภา และคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ต่อประชาชน

(3) เสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ หรือคำสั่งใดๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน

(4) ชี้แจงและรายงานข้อเท็จจริงที่ถูกต้องโดยไม่ชักช้าในกรณีที่มีการรายงานสถานการณ์ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม

(5) สร้างเสริมทุกภาคส่วนของสังคมให้ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชน

(6) หน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

เมื่อรับทราบรายงานตาม (1) และ (2) หรือข้อเสนอแนะตาม (3) ให้คณะรัฐมนตรีดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสมโดยเร็ว กรณีใดไม่อาจดำเนินการได้หรือต้องใช้เวลาในการดำเนินการ ให้แจ้งเหตุผลให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทราบโดยไม่ชักช้า

ในการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต้องคำนึงถึงความผาสุกของประชาชนชาวไทยและผลประโยชน์ส่วนรวมของชาติเป็นสำคัญด้วย

2.1.5 แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4

แผนรายด้าน 10 ด้าน ได้แก่

- 1) กระบวนการยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรม และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเพิ่มขึ้น
- 2) การศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนด้อยโอกาสมีสิทธิทางการศึกษาที่ดีขึ้นทัดเทียมกับคนทั่วไป
- 3) เศรษฐกิจและธุรกิจ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตไปพร้อมกับการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม
- 4) การขนส่ง เพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านการขนส่งที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มคนพิการและสูงอายุ
- 5) สาธารณสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันสุขภาพในเรื่องการรับบริการสำหรับประชาชน (กลุ่มเปราะบาง) เช่น การรักษาพยาบาล
- 6) ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาและจัดทำมาตรการคุ้มครองข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในสังคมออนไลน์
- 7) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ทรัพยากร ธรรมชาติให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของประเทศ
- 8) การเมือง การปกครอง และความมั่นคง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสิทธิในการมีส่วนร่วม และกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายมากกว่า การมีส่วนร่วมที่รัฐกำหนด
- 9) ทที่อยู่อาศัย เพื่อสร้างมาตรการหรือนโยบาย หรือโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มเปราะบาง
- 10) สิทธิชุมชน วัฒนธรรม และศาสนา เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจแนวปฏิบัติของแต่ละศาสนา รวมทั้งส่งเสริมสิทธิชุมชนในการจัดการ บำรุง รักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

แผนรายกลุ่ม 12 กลุ่ม ได้แก่

- 1) เด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนา และคุ้มครองสิทธิอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเท่าเทียม เช่น การศึกษา การเข้าถึงบริการสุขภาพ)
- 2) นักปกป้องสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ความคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชนผ่านการดำเนินการต่าง ๆ เช่น เร่งผลักดันร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้ต้องราชทัณฑ์ เพื่อส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเพื่อลดปริมาณคดีชั้นสู่ศาล รวมทั้งเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังที่มีศักยภาพ และความรู้ในการประกอบอาชีพ
- 4) ผู้พันโทษ เพื่อส่งเสริมคุ้มครองให้กลุ่มผู้พันโทษ ได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี

- 5) ผู้สูงอายุ เพื่อให้เข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข สาธารณูปโภค อย่างทั่วถึงตามที่รัฐจัดให้ รวมทั้งมาตรการจูงใจให้มีหน่วยงานดูแล
- 6) คนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก การศึกษา และการใช้ประโยชน์จากบริการสาธารณสุข
- 7) ชชาติพันธุ์ ผู้ไร้รัฐ ไร้สัญชาติ และผู้แสวงหาที่พักพิงในเขตเมือง เพื่อให้มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาแก่กลุ่มชาติพันธุ์ ผู้ไร้รัฐ ไร้สัญชาติ ให้สามารถเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐ
- 8) ความหลากหลายทางเพศ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน กระบวนการสืบสวนสอบสวนคดี การล่วงละเมิดทางเพศ
- 9) ผู้ป่วย (ผู้ติดเชื้อ HIV ผู้ป่วยเอดส์ ผู้เสพยา) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยเน้นเรื่องการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมต่อผู้ติดเชื้อและผู้ป่วย
- 10) สตรี เพื่อพัฒนากลไกสอดส่องปัญหาการกระทำความรุนแรงต่อสตรี และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบยุติธรรม
- 11) เกษตรกรและแรงงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญาตามที่กฎหมายกำหนด เช่น พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560
- 12) ผู้เสียหายและพยาน เพื่อพัฒนากลไกการช่วยเหลือผู้เสียหายในคดีอาญาให้สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ



แผนภาพที่ 2 - 4 แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4

2.2 สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับองค์กร

2.2.1 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ความเป็นมาของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ชุดแรก

(13 กรกฎาคม 2544 - 24 มิถุนายน 2552)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ชุดแรก จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 ในหมวด 6 ว่าด้วยรัฐสภา ได้กำหนดส่วนที่ 8 ว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอื่นอีก 10 คน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว และมาตรา 200 บัญญัติอำนาจหน้าที่ของ กสม. จากบทเฉพาะกาลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา

334 ที่กำหนดให้จัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติภายใน 2 ปี จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นโดยมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2542

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เกิดขึ้นจากแรงผลักดันและการเรียกร้องต้องการของประชาชน ที่มุ่งหวังให้มีกลไกอิสระ เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริม ค้ำครอง และพิทักษ์สิทธิเสรีภาพของประชาชนให้มีผลปรากฏเป็นจริง ตามที่มีการบัญญัติรับรองสิทธิเสรีภาพอย่างกว้างขวางไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ โดยที่กระบวนการร่างกฎหมายเพื่อจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ภายหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 นับเป็นแบบอย่างที่ดีของการร่างกฎหมายที่มีผลเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยคณะรัฐมนตรีกำหนดให้มีการประชาพิจารณ์ทั่วประเทศ ในขณะที่ภาคประชาชนก็ตื่นตัวมีส่วนร่วมจัดเวทีศึกษาแลกเปลี่ยนบทเรียนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนของประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลให้มีการปรับปรุงร่างกฎหมายนี้ให้ดีขึ้นจากร่างเดิมในหลายประเด็น

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติชุดแรก มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง คือ วันที่ 13 กรกฎาคม 2544 และครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 12 กรกฎาคม 2550 ซึ่งในช่วงของการปฏิบัติหน้าที่ ได้เกิดการรัฐประหารเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 โดยคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แต่ กสม. ชุดแรกยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นอกจากนั้น มีกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ 2 คน คือ คุณหญิงจันทน์ สันตะบุตร ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 และนายจรัส ดิษฐาภิรักษ์ ตั้งแต่วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2550 ส่วนประธานกรรมการและกรรมการอื่นอีกแปดคนที่เหลืออยู่ดำรงตำแหน่งจนครบวาระเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2550 และได้ปฏิบัติหน้าที่ต่อมาเพื่อรอให้มีคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติชุดใหม่ โดยในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว นายสันต์ พานิช ได้ขอยุติการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 12 มีนาคม 2551 ส่วนกรรมการที่เหลือได้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงวันที่ 24 มิถุนายน 2552 เนื่องจากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติชุดใหม่ ในวันที่ 25 มิถุนายน 2552

ความเป็นมาของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ชุดที่ 2

(25 มิถุนายน 2552 - 19 พฤศจิกายน 2558)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ชุดที่ 2 จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2550) มาตรา 256 ประกอบด้วย ประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอื่นอีก 6 คน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว กสม. ชุดที่ 2 ได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2552 ซึ่งครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 24 มิถุนายน 2558

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติไว้ในมาตรา 256 มาตรา 257 และมาตราที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไป จากที่รัฐธรรมนูญ 2540 บัญญัติไว้ในประการที่สำคัญ ดังนี้

1. สถานะองค์กรรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้แบ่งองค์กรตามรัฐธรรมนูญเป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ 4 องค์กร คือ

คณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดิน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และอีกประเภทหนึ่ง คือ องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ 3 องค์กร คือ องค์กรอัยการ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และ สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนรัฐธรรมนูญ 2540 มิได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนเช่นนี้

2. องค์กรประกอบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) กำหนดให้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีจำนวนลดลง จากเดิมที่มีรวมทั้งสิ้น สิบเอ็ดคนให้เหลือเพียงเจ็ดคน ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกหกคน

3. กระบวนการสรรหา และการเลือกกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คณะกรรมการสรรหากรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีจำนวนเจ็ดคน ประกอบด้วยประธานศาลฎีกา ประธานศาลรัฐธรรมนูญ ประธานศาลปกครองสูงสุด ประธานสภาผู้แทนราษฎร ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร บุคคลซึ่งที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน และบุคคลซึ่งที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือก กสม. จำนวนเจ็ดคน ด้วยมติที่มีการลงคะแนนโดยเปิดเผยและมีคะแนนไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ แล้วเสนอรายชื่อผู้ได้รับเลือกพร้อมความยินยอมของผู้นั้นต่อประธานวุฒิสภาเพื่อให้วุฒิสภามีมติให้ความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงข้างมาก โดยวิธีลงคะแนนลับ

จะเห็นได้ว่ากระบวนการสรรหาและการเลือก กสม. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แตกต่างจาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ทั้งในขั้นตอนของคณะกรรมการสรรหา คือองค์กรประกอบของคณะกรรมการสรรหา วิธีการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งจำนวนผู้ได้รับเลือกเพื่อเสนอชื่อให้วุฒิสภา และในขั้นตอนของวุฒิสภาจากเดิมที่ต้องมีมติเพื่อคัดเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อจากจำนวนยี่สิบสองคนให้เหลือสิบเอ็ดคน เป็นมีมติให้ความเห็นชอบผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการสรรหาจำนวนเจ็ดคน

4. การพ้นจากตำแหน่ง นอกจาก กสม. จะพ้นจากตำแหน่งตามวาระและเหตุอื่นแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้ กสม. ต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ด้วย

5. อำนาจหน้าที่กำหนดให้ กสม. มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ใน 3 เรื่อง คือ

5.1 การเสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลรัฐธรรมนูญ ในกรณี que เห็นชอบตามที่ มีผู้ร้องเรียนว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญสำหรับบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ กสม. จะเสนอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาตามวรรคหนึ่งนั้น หมายถึงกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติซึ่งตราขึ้นโดยองค์กรที่ใช้อำนาจนิติบัญญัติหรือรัฐสภา หรือกฎหมายที่ใช้บังคับตั้งเช่นพระราชบัญญัติ เช่น พระราชกำหนดที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติจากรัฐสภาแล้ว เป็นต้น

5.2 การเสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลปกครอง ในกรณีที่เห็นชอบตามที่มีผู้ร้องเรียนว่ากฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดในทางปกครองกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและมีปัญหา ที่เกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

5.3 การฟ้องคดีต่อศาลยุติธรรมแทนผู้เสียหาย เมื่อได้รับการร้องขอจากผู้เสียหายและ เป็นกรณีที่เห็นสมควร เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนรวม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จึงเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรก ที่บัญญัติให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอเรื่องพร้อมความเห็น

ต่อศาลรัฐธรรมนูญและศาลปกครอง รวมทั้งการฟ้องคดีต่อศาลยุติธรรมแทนผู้เสียหายได้โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง และที่กฎหมายบัญญัติตามลำดับ

ในช่วงของการปฏิบัติหน้าที่ ของ กสม. ชุดที่ 2 ได้เกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองและคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เข้าควบคุมอำนาจในการบริหารประเทศ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 และมีประกาศ คสช. ฉบับที่ 11/2557 ให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 สิ้นสุดลง ยกเว้น หมวด 2 และให้องค์กรอิสระและองค์กรอื่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนกว่าจะมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง กสม. ชุดใหม่ให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และต่อมาได้มีประกาศ คสช. ฉบับที่ 48/2557 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2557 เรื่อง การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง กำหนดว่าในกรณีที่จำเป็นต้องสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ... หรือกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติแทนตำแหน่งที่ว่างให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เคยดำเนินการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หากในการสรรหาไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งต้องมีในคณะกรรมการสรรหา ให้คณะกรรมการสรรหาประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ ระหว่างการดำเนินการดังกล่าว มีกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่พ้นจากตำแหน่ง 2 ท่าน คือ พลตำรวจเอกวันชัย ศรีนวลนัต ลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2558 และนางอมรา พงศาพิชญ์ ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากอายุครบ 70 ปี เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 และคณะกรรมการที่เหลือได้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2558 เนื่องจากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ชุดที่ 3 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 และเข้ารับหน้าที่เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2558

ความเป็นมาของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ชุดที่ 3 (ชุดปัจจุบัน)

โดยที่ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 11/2557 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 เรื่อง การสิ้นสุดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 สิ้นสุดลง ยกเว้นหมวด 2 และให้องค์กรอิสระ องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ประกอบกับประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 48/2557 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2557 เรื่อง การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง กำหนดว่า ในกรณีที่จำเป็นต้องสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติแทนตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เคยดำเนินการสรรหามาแล้ว ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และหากในการสรรหาดังกล่าวไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งใด ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องมีในคณะกรรมการสรรหาด้วย ให้คณะกรรมการสรรหาประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ ดังนั้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ชุดที่ 3 จึงได้ดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งต่อมา พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ปฏิบัติหน้าที่วุฒิสภา โดยทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 ทั้งนี้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ชุดที่ 3 เข้ารับหน้าที่เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2558 โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี นับแต่วันที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้ง ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว และจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 19 พฤศจิกายน 2564

ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 130 (10) มาตรา 246 มาตรา 247 และมาตรา 267 บัญญัติให้มีการตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 เพื่อกำหนดคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม การสรรหา การพ้นจากตำแหน่ง หน้าที่และอำนาจ ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ผู้ทำหน้าที่แทนผู้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นการชั่วคราว
อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 60 วรรคสาม ประกอบมาตรา 22 ประธานศาลฎีกาและประธานศาลปกครองสูงสุด จึงร่วมกันแต่งตั้งให้บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม เช่นเดียวกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทำหน้าที่แทนผู้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นการชั่วคราว รวม 4 คน ได้แก่ 1. นายสมณ พรหมรส 2. นางสาวอารีวรรณ จตุทอง 3. นางภิรมย์ ศรีประเสริฐ 4. นายสุวัฒน์ เทพอารักษ์

โครงสร้างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 มีทั้งหมด 67 มาตรา แบ่งออกเป็น 4 หมวด ได้แก่

หมวด 1 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

หมวด 2 การดำเนินการตามหน้าที่ของคณะกรรมการ

หมวด 3 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

หมวด 4 บทกำหนดโทษ และ

บทเฉพาะกาล

2.2.2 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 2 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มาตรา 17 - มาตรา 21 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 118 ก ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2542 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คนหนึ่ง รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการและเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการทั่วไป จัดระบบการบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดงบประมาณสนับสนุน การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ และกำหนดให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา บรรดาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภาให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และให้ประธานกรรมการเป็นผู้ใช้อำนาจในการบริหารราชการและบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

แห่งชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภาและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการทั่วไปของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- (2) รับคำร้องเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและดำเนินการสืบสวน หรือตรวจสอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีการยื่นคำร้องตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- (3) ศึกษาและสนับสนุนให้มีการศึกษาและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- (4) ประสานงานกับหน่วยราชการองค์การเอกชนหรือองค์การอื่นในด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ระยะแรกของการก่อตั้งสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นายพินิต อารยะศิริ เลขาธิการวุฒิสภาได้มอบหมายรองเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหัวหน้าคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พร้อมด้วยคณะเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการประสานงานและจัดการเพื่อการสรรหาตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติไว้ โดยได้ดำเนินการเตรียมการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามกฎหมาย ทั้งการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลัง การจัดทำค่าของงบประมาณและการบริหารงบประมาณในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 - 2545 การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการจัดหาพัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็น จัดเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานเพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการ และจัดหาสถานที่ทำงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สถานที่ตั้งแห่งแรกของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้ใช้สถานที่ชั้นที่ 1 ชั้นที่ 4 และชั้นที่ 5 ของอาคารสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ป.ป.ง.) เลขที่ 422 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ เป็นที่ทำงาน ได้ทำการปรับปรุงพื้นที่ จนกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ 9 คน ที่ได้รับเลือกจากวุฒิสภาแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งสามารถเริ่มเข้าเตรียมการทำงานบางส่วนได้ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2543 ซึ่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ 9 ท่านได้ประชุมหารือการเตรียมการล่วงหน้าสัปดาห์ละ 2 - 3 ครั้ง โดยยังไม่ได้รับคำตอบแทน จนได้มีประกาศพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ชุดแรก เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2544

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มาด้วยความเรียบร้อย จนกระทั่งมีการสรรหาและแต่งตั้งเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2544 รวมทั้งได้มีการรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งชุดแรกโอนมาเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2544 และได้รับโอนงานจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2545

ในช่วงแรกสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2544 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544 แบ่งออกเป็น 4 สำนัก คือ 1) สำนักบริหารกลาง 2) สำนักส่งเสริมและประสานงานเครือข่าย 3) สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 4) สำนักวิจัยและนิติธรรม

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้ย้ายที่ทำการจากอาคารสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) มาที่ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 6 และชั้น 7 และเปิดทำการตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2551 เป็นต้นไป

ต่อมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีสถานะเป็นองค์กรอิสระ มีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา 247 และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 123 ก ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2560 โดยให้ ยกเลิกพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และในหมวด 3 สำนักงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มาตรา 47 กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นส่วนราชการและมีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) รับผิดชอบงานธุรการและดำเนินการเพื่อให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติบรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่น

(2) อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุน การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(3) ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับงานของ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือ องค์กรอื่นใดในด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนภารกิจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่คณะกรรมการมอบหมาย การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางที่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติกำหนด

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ได้มีประกาศคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง การแบ่ง ส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2561 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 100 ก ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2561 หน้า 11-37 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 49 (1) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 9 สำนัก และ 1 หน่วย โดยให้ขึ้นตรง ต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2561

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 49 (1) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่า ด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงออก ประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

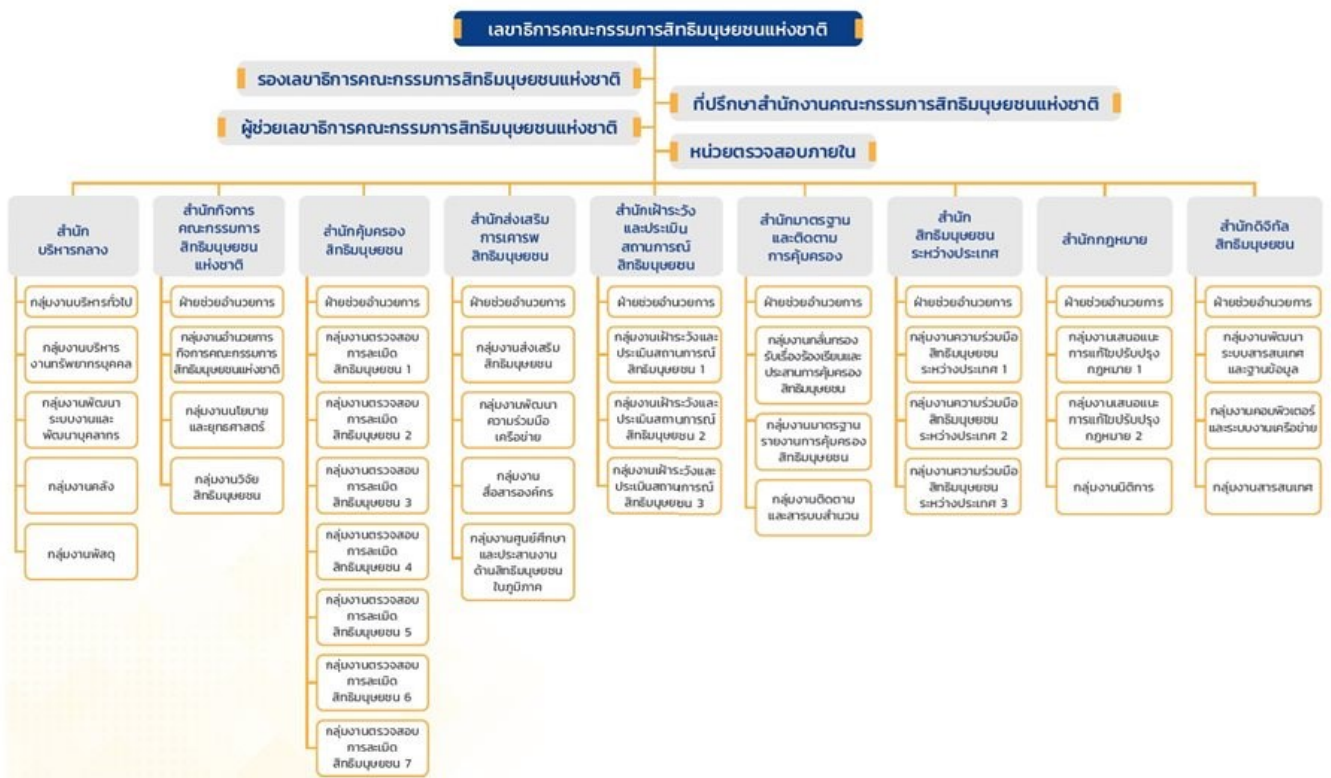
ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2561”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2556

ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ดังต่อไปนี้โดยให้ขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

- (1) สำนักบริหารกลาง
- (2) สำนักกิจการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- (3) สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- (4) สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน
- (5) สำนักเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน
- (6) สำนักมาตรฐานและติดตามการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- (7) สำนักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
- (8) สำนักกฎหมาย
- (9) สำนักดิจิทัลสิทธิมนุษยชน
- (10) หน่วยตรวจสอบภายใน



แผนภาพที่ 2 – 5 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การแบ่งส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติโดยกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพื้นที่ภาคใต้ขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 49 (1) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (11) ของข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2561

“(11) สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพื้นที่ภาคใต้”

ข้อ 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ 23/1 และข้อ 23/2 ของประกาศคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2561

“ข้อ 23/1 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพื้นที่ภาคใต้ รับผิดชอบพื้นที่ในเขตจังหวัดภาคใต้ จำนวน 14 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ จังหวัดชุมพร จังหวัดตรัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดพังงา จังหวัดพัทลุง จังหวัดภูเก็ต จังหวัดยะลา จังหวัดระนอง จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2.3 ค่านิยมองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กรด้วยการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางและหลักการร่วมกันในการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กร ภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทั้งจากฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานในการดำเนินงานและให้ความสำคัญกับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น ภารกิจ พันธกิจ จุดแข็ง จุดอ่อน เป็นต้น จนสามารถกำหนดค่านิยมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คือ RIGHTS โอกาสนี้ จึงขอประกาศค่านิยมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

R : Respect การเคารพและให้เกียรติกัน ยอมรับและเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

I : Impartiality การปฏิบัติงานโดยยึดหลักการสิทธิมนุษยชน มีความยุติธรรม ปราศจากอคติ และมีเหตุผล

G : Great Professional มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการปฏิบัติงาน ครอบรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนและสหวิทยาการ ปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจและเข้าถึงสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน ปัญหาความเดือดร้อนและความรู้สึกของประชาชนผู้ถูกละเมิดหรือผู้ได้รับผลกระทบ มีทักษะในการทำงาน มีจิตบริการ กระตือรือร้น ตลอดจนสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ พึงตระหนักในหน้าที่และการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการคิด แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยึดมั่นและยืนหยัดในความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงต่อกระแสสังคม และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

H : High Performance เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานเพื่อให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ

T : Trust เป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน ด้วยการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้

S : Synergy มีความสามัคคี ผสานความร่วมมือในการทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ภายใต้อากาศแห่งความเข้าใจ ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน สร้างพลังความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วนในการส่งเสริม ค้ำครองสิทธิมนุษยชน ให้มีความสำคัญกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในองค์กรและภายนอก ทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม และชุมชน



แผนภาพที่ 2 – 6 ค่านิยมองค์กร สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

2.2.4 สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีหน้าที่และอำนาจตามการแบ่งส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2561

ข้อ 11 สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน มีขอบเขตหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักถึง หลักสิทธิมนุษยชนของแต่ละบุคคลที่ทัดเทียมกัน และการเคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลอื่นซึ่งอาจ แตกต่างกันในทางวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และศาสนา

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ การเคารพ และการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ของทุกภาคส่วนในสังคม

(3) ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้เกิดการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิมนุษยชน รวมทั้ง ส่งเสริมวัฒนธรรมและวิถีชีวิตสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย

(4) พัฒนามาตรการและกลไก เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการปกป้อง คุ้มครอง และพิทักษ์ สิทธิมนุษยชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

(5) ประสานการพัฒนาระบบเครือข่ายด้านสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ท้องถิ่น และภาคประชาสังคม และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย ในการส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

(6) ประสานการพัฒนาระบบและวิธีการท างานในลักษณะการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่าย ด้านสิทธิมนุษยชนในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

(7) เสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งร่วมกับองค์กรเครือข่ายด้านสิทธิมนุษยชน และการรวมกลุ่มของเครือข่ายเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งกลไกเครือข่าย ในการติดตาม เฝ้าระวัง และตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(8) ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาท ภารกิจ และกิจกรรมขององค์กรเครือข่ายด้านสิทธิมนุษยชน

(9) ดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่า การเคารพ และการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

(10) ติดตาม ประมวลและวิเคราะห์ข่าว บทความ และข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ต่อบทบาท ภารกิจ และภาพลักษณ์องค์กร ตลอดจนชี้แจงทำความเข้าใจและให้ข้อมูลแก่สื่อมวลชน

(11) เสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีแก่สาธารณชนในบทบาท ภารกิจ และกิจกรรมของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

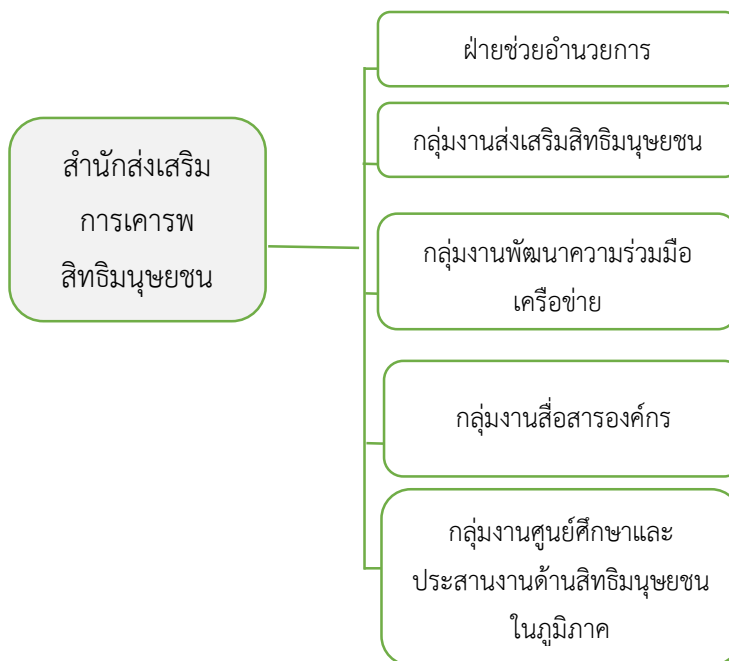
(12) พัฒนาองค์ความรู้ การปรับเปลี่ยนเจตคติ เผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ให้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ท้องถิ่น ภาคประชาสังคมและประชาชน ตลอดจนสื่อมวลชน

(13) ผลิตสื่อ วรรณคดี และเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

(14) จัดทำวารสารวิชาการ

(15) ดำเนินการเกี่ยวกับงานโฆษณาของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวมทั้ง ประสาน และอำนวยความสะดวกแก่สื่อมวลชนในการเผยแพร่ข่าว การแถลงข่าว และการให้สัมภาษณ์ ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(16) ร่วมปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ ได้รับมอบหมาย



แผนภาพที่ 2 - 7 โครงสร้างสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

ตารางที่ 2 - 1 แสดงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสูง	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
สำนัก/กลุ่มงาน	ผู้อำนวยการต้น			
สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน	1	-	-	-
ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก	-	2	1	2
กลุ่มงานส่งเสริมสิทธิมนุษยชน	1	3	1	1
กลุ่มงานพัฒนาความร่วมมือเครือข่าย	1	4	1	-
กลุ่มงานสื่อสารองค์กร	1	4	1	2
กลุ่มงานศูนย์ศึกษาและประสานงานด้านสิทธิมนุษยชนในภูมิภาค	1	3	1	12
รวม	5	16	5	17

2.2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วิสัยทัศน์ "เป็นสถาบันอิสระในการร่วมสร้างสังคมให้เคารพสิทธิมนุษยชน"

พันธกิจ

1. ดำเนินงานให้เกิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย พันธกรณี ระหว่าง ประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตาม

2. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในหลักสิทธิมนุษยชนแก่ทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน
3. ทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่ายอย่างเป็นทางการเป็นระบบด้วยกระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน
4. ประสานความร่วมมือกับสถาบันสิทธิมนุษยชนระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงานของคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยแบ่งเป็น เป้าประสงค์หลัก และเป้าประสงค์รอง ดังนี้

เป้าประสงค์หลัก ทุกภาคส่วนของสังคมมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค

เป้าประสงค์รอง

1. ข้อเสนอแนะของ กสม. เกิดผลให้มีและเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายของรัฐบาล ตลอดจน การตรากฎหมายเพื่ออนุวัติการตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทย จะต้องปฏิบัติตาม และการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน
2. กสม. มีประสิทธิภาพในการท างาน โดยเฉพาะการท างานเชิงรุกและเน้นประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อสังคมทั้งด้านการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
3. กสม. มีความเข้มแข็งทางวิชาการเพื่อเป็นสถาบันหลักในด้านสิทธิมนุษยชน
4. การดำเนินงานของ กสม. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนสูงยิ่งขึ้น
5. การยกสถานะ กสม. ให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

2.2.5 แผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2565)

กรอบยุทธศาสตร์การดำเนินงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2560 - 2565 ดังต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและติดตามให้ทุกภาคส่วนของสังคมเกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนตาม ที่ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายไทย และพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตาม
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 เน้นการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของภาครัฐและภาคเอกชน โดยการขับเคลื่อนและผลักดันอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายในประเทศและพันธมิตรในเวทีระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดการสร้างพลัง (synergy) ในการทำงานร่วมกัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน สื่อสารเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย รวมทั้งผลงานสำคัญ ของ กสม. ต่อสาธารณชนอย่างถูกต้องและทั่วถึง
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างและพัฒนากระบวนการท างานและการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยยึดมั่นคุณธรรมและความโปร่งใส



แผนภาพที่ 2 – 8 ยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



แผนภาพที่ 2 – 9 ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นการตรวจสอบปัจจัยทางสภาวะแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานอย่างไร จุดแข็ง (Strengths: S) ของสำนักจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อน (Weakness: W) ของสำนักจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานขององค์กร โดยการศึกษานี้จะใช้คุณลักษณะ 7 ประการของ McKinsey (McKinsey 7-S Framework) ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นโอกาส (Opportunities: O) ทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเอื้อต่อบรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันก็วิเคราะห์อุปสรรค(Threats: T) ทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้ปัจจัย 5 ด้าน (STEEP Factors) ในการวิเคราะห์

เมื่อได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้ว จะทำให้เห็นสภาพของปัญหาสาเหตุ แนวโน้มในอนาคต และวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และนำข้อมูลต่าง ๆ นั้นมาประเมิน โดยการใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมิน เพื่อจะได้วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

2.3.1 การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะใช้การวิเคราะห์คุณลักษณะขององค์กร 7 ประการของ McKinney (McKinney 7-S Framework) ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรประกอบ 7S ได้แก่

S1= โครงสร้างองค์กร (Structure) การพิจารณาลักษณะขององค์กรมีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่ได้ตั้งขึ้นตามกฎหมาย การแบ่งหน่วยงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชา เนื่องจากถ้าโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดอ่อนขององค์กร

S2 = กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร องค์กรจะต้องจัดทำแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่ กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร โดยแผนงานที่สร้างจะต้องชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

S3 = ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems) ได้แก่ ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้องค์กร สามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบด้านงบประมาณ และระบบบัญชี ระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น มีกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างที่ต่อเนื่อง สอดคล้อง และประสานกันในทุกระดับ

S4 = ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) โดยรวมถึงบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและคุณธรรม เนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกรักใคร่ของบุคลากรภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จพร้อมด้วยคุณธรรม

S5 = บุคลากรในองค์กร (Staff) ประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร ทั้งในเรื่องจำนวนบุคลากรเพียงพอ รวมทั้งแบบแผนและพฤติกรรมต่างๆที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านการบุคลากรทั้งหมด หรือการที่ผู้บริหารระดับสูงเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและพัฒนาบุคลากร

S6 = ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นทักษะที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบได้ โดยแต่ละคนอาจมีพื้นฐานความรู้ความสามารถแตกต่างกัน มีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ความถนัด หรือความสามารถพิเศษ ที่ส่งผลให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากร โดยการจัดการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทักษะในการปฏิบัติงาน

S7= ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) ค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กร ได้แก่ แนวคิดร่วมกัน ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมักจะไม่ได้เขียนไว้อย่างเป็นทางการ เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า ค่านิยมและความเชื่อที่ถูกยอมรับทั่วองค์กรและบุคลากรทำตามค่านิยมและความเชื่อนั้น ก็จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมร่วมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร

ตารางที่ 2 – 2 แสดงการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 7S Frameworks

7S Frameworks	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โครงสร้างองค์กร (Structure)	<ol style="list-style-type: none"> มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีหลักการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับปฏิบัติการ มีบทบาทภารกิจบทบาทที่ชัดเจน สามารถประสานเชื่อมโยงงานได้ต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> สำนักงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการซึ่งกำกับระดับนโยบาย และสามารถสั่งการเจ้าหน้าที่ได้โดยตรง บุคลากรไม่เพียงพอ มีความเป็นระบบข้าราชการสูง ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียเข้าไม่ถึง
กลยุทธ์ (Strategy)	<ol style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) มีกลยุทธ์ที่มอบหมายให้สำนักส่งเสริมดำเนินการเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดแผนงานที่ต้องดำเนินการในแต่ละปี 	<ol style="list-style-type: none"> แผนยุทธศาสตร์ กสม. ไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ การทบทวนหรือปรับแผนงานต้องผ่านความเห็นชอบจาก กสม. ทั้งหมด

7S Frameworks	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
		3. ขาดการกำหนดจุดเน้น และเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรมในระยะสั้นและระยะยาว
ระบบในการดำเนินงาน (Systems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน 2. ระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัย 3. มีแนวปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการปฏิบัติงาน 4. มีระบบการกำกับ ภาประเมินผล การปฏิบัติงานที่แน่นอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวปฏิบัติบางกรณีทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า 2. การปรับระบบการทำงานบ่อยครั้งทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติภารกิจไม่ต่อเนื่อง 3. ยังไม่มีระบบการรายงานผลกลาง ซึ่งสามารถใช้ชุดข้อมูลเดียวกันได้ทั้งสำนักงาน
ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหาร งานของผู้บริหารระดับสูง (Style)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ทำให้การประสานการทำงานคล่องตัว 2. มีการมอบหมายแผนงาน โครงการให้แต่ละส่วนรับผิดชอบชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจ เกือบทุกเรื่องต้องให้ กสม. เห็นชอบ 2. ขาดการวางแผนงานที่มีความสร้างสรรค์ 3. ไม่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
บุคลากรในองค์กร (Staff)	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรทั้งหมดทำงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีความคุ้นเคยและทำงานร่วมกันได้ 2. จำนวนบุคลากรที่ไม่มาก ทำให้สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว 3. มีความ service mind สูง 4. เจ้าหน้าที่ส่วนมากมีความรับผิดชอบสูง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การโยกย้ายปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่เป็นอำนาจเด็ดขาดของฝ่ายบริหาร ทำให้ไม่ได้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้จริง 2. ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอัตราเฉลี่ย 3. การมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบเป็นกรณีพิเศษมีบ่อยครั้ง
ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 2. เจ้าหน้าที่มีทักษะเฉพาะตัวที่สามารถปรับใช้ในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดตำแหน่งที่เหมือนกันทั้งหมด ไม่มีการกำหนดตำแหน่งที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะ 2. การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมเพิ่มเติมไม่เพียงพอ 3. ขาดการกำหนดทักษะจำเป็นที่ชัดเจนสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ

7S Frameworks	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)	<ol style="list-style-type: none"> มีการกำหนดค่านิยมองค์กร เพื่อให้เป็น Shared Value ของคนในองค์กร สำนึกของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนมีในระดับ 	<ol style="list-style-type: none"> ไม่มีแผน implement ค่านิยมให้เกิดขึ้นตามที่กำหนด ขาดกระบวนการสร้างค่านิยมร่วมของคนภายในองค์กร เจ้าหน้าที่ทำงานในหน้าที่ และขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงาน

2.3.2 การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ใช้การวิเคราะห์ โดยนำปัจจัย 5 ด้าน (STEEP Factors) ที่มีผลต่อการบริหารจัดการมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ดังนี้

1. ปัจจัยทางสังคม และวัฒนธรรม (Social- Cultural Factors: S) เป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพความเป็นอยู่ โครงสร้างประชากร ระบบการศึกษา ค่านิยม แนวคิด กระแสสังคมวัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ของคนในประเทศ และเครือข่ายความร่วมมือขององค์กรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological Factor: T) วิเคราะห์ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหารที่อำนวยความสะดวก ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors: E) เป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพและสภาวะทางเศรษฐกิจของกลุ่มเป้าหมาย

4. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors: E) เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียที่ต้องได้รับการจากสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

5. ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง (Political and Legal Factors: P) วิเคราะห์นโยบายยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

ตารางที่ 2 – 3 แสดงการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร STEEP Factors

ประเด็นการวิเคราะห์ (Factor)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Treat)
ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Social – Cultural)	<ol style="list-style-type: none"> ประชาคมโลกตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชน ประชาชนภายในประเทศตื่นตัวเรื่องสิทธิมนุษยชน 	<ol style="list-style-type: none"> สังคมไทยมองว่าการใช้สิทธิมีผลลบต่อสังคม หน่วยงานราชการปรับตัวไม่ทัน การขาดความตระหนักเรื่องสิทธิกับหน้าที่

ประเด็นการวิเคราะห์ (Factor)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Treat)
		4. ประชาชนบางส่วนคิดว่าเรื่องสิทธิมนุษยชนไกลตัว
ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological Factor)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกระจายข่าว และรับรู้ข้อมูลกว้างขวาง 2. การใช้เทคโนโลยีทำให้โลกไม่มีพรมแดนแห่งสิทธิ 3. มีสื่อเผยแพร่ด้านสิทธิมนุษยชนที่ทันสมัยมากขึ้น 4. มีแหล่งข้อมูลในการค้นคว้ามากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสื่อสารรวดเร็วไม่มีการกรองข้อมูล 2. การใช้เทคโนโลยีที่ละเมิดคนอื่นมากขึ้น
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีงานให้ทำมากขึ้นทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้นตามยุคสมัย 2. แผนงานด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการจัดสรรงบประมาณ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนมุ่งประกอบอาชีพและสนใจเรื่องเศรษฐกิจจนไม่สนใจเรื่องอื่น 2. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการทำงานด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย
ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การอยู่ในสังคมที่พูดเรื่องสิทธิมากขึ้น 2. มีการบรรจุเรื่องสิทธิมนุษยชนในการเรียนการสอน 3. ประชาชนมีการศึกษามากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความตึงเครียดและรุนแรง 2. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนที่ถูกต้อง
ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง (Political and Legal)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การรับรองอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐบาลไทย 2. รัฐธรรมนูญรับรองสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน 3. การกำหนดแผนงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นแผนชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การตรากฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพ 2. ไม่มีการกำกับดูแลแผนสิทธิมนุษยชนในทางปฏิบัติ 3. การต่อรองทางการเมืองระหว่างประเทศ

2.4 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT ANALYSIS)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ที่มีศักยภาพต่อการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 – 10 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ SWOT ANALYSIS

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน
2. มีหลักการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับปฏิบัติการ มีบทบาทภารกิจบทบาทที่ชัดเจน สามารถประสานเชื่อมโยงงานได้ต่อเนื่อง
3. มีแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)
4. มีกลยุทธ์ที่มอบหมายให้สำนักส่งเสริมดำเนินการเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์
5. มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดแผนงานที่ต้องดำเนินการในแต่ละปี
6. มีอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
7. ระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัย
8. มีแนวปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการปฏิบัติงาน
9. มีระบบการกำกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่แน่นอน
10. ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ทำให้การประสานการทำงานคล่องตัว
11. มีการมอบหมายแผนงาน โครงการให้แต่ละส่วนรับผิดชอบชัดเจน
12. บุคลากรทั้งหมดทำงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีความคุ้นเคยและทำงานร่วมกันได้
13. จำนวนบุคลากรที่ไม่มาก ทำให้สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว
14. เจ้าหน้าที่ส่วนมากมีความรับผิดชอบสูง
15. เจ้าหน้าที่ส่วนมากมี service mind สูง
16. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
17. เจ้าหน้าที่มีทักษะเฉพาะตัวที่สามารถปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
18. มีการกำหนดค่านิยมองค์กร เพื่อให้เป็น Shared Value ของคนในองค์กร
19. สำนักของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนมีในทุกระดับ

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. สำนักงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการซึ่งกำกับระดับนโยบาย และสามารถสั่งการเจ้าหน้าที่ได้โดยตรง
2. บุคลากรไม่เพียงพอ
3. ความเป็นระบบข้าราชการสูง ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียเข้าไม่ถึง

4. แผนยุทธศาสตร์ กสม. ไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ
5. การทบทวนหรือปรับแผนงานต้องผ่านความเห็นชอบจาก กสม. ทั้งหมด
6. ขาดการกำหนดจุดเน้น และเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรมในระยะสั้นและระยะยาว
7. แนวปฏิบัติบางกรณีทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า
8. การปรับระบบการทำงานบ่อยครั้งทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติภารกิจไม่ต่อเนื่อง
9. ยังไม่มีระบบการรายงานผลกลาง ซึ่งสามารถใช้ชุดข้อมูลเดียวกันได้ทั้งสำนักงาน
10. ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจ เกือบทุกเรื่องต้องให้ กสม. เห็นชอบ
11. ขาดการวางแผนงานที่มีความสร้างสรรค์
12. ไม่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
13. การโยกย้ายปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่เป็นอำนาจเด็ดขาดของฝ่ายบริหาร ทำให้ไม่ได้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้จริง
14. ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอัตราเฉลี่ย
15. การมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบเป็นกรณีพิเศษมีบ่อยครั้ง
16. การกำหนดตำแหน่งที่เหมือนกันทั้งหมด ไม่มีการกำหนดตำแหน่งที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะ
17. การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมเพิ่มเติมไม่เพียงพอ
18. ขาดการกำหนดทักษะจำเป็นที่ชัดเจนสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ
19. ไม่มีแผน implement คำนึงให้เกิดขึ้นตามที่กำหนด
20. ขาดกระบวนการสร้างค่านิยมร่วมของคนภายในองค์กร
21. เจ้าหน้าที่ทำงานในหน้าที่ และขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

1. ประชาคมโลกตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชน
2. ประชาชนภายในประเทศตื่นตัวเรื่องสิทธิมนุษยชน
3. การกระจายข่าว และรับรู้ข้อมูลกว้างขวาง
4. การใช้เทคโนโลยีทำให้โลกไม่มีพรมแดนแห่งสิทธิ
5. มีสื่อเผยแพร่ด้านสิทธิมนุษยชนที่ทันสมัยมากขึ้น
6. มีแหล่งข้อมูลในการค้นคว้ามากขึ้น
7. งานให้ทำมากขึ้นทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้นตามยุคสมัย
8. แผนงานด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการจัดสรรงบประมาณ
9. การอยู่ในสังคมที่พูดเรื่องสิทธิมากขึ้น
10. มีการบรรจุเรื่องสิทธิมนุษยชนในการเรียนการสอน
11. ประชาชนมีการศึกษามากขึ้น
12. การรับรองอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐบาลไทย
13. รัฐธรรมนูญรับรองสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน
14. การกำหนดแผนงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นแผนชาติ

อุปสรรค (Threats)

1. สังคมไทยมองว่าการใช้สิทธิมีผลลบต่อสังคม
2. หน่วยงานราชการปรับตัวไม่ทัน
3. การขาดความตระหนักเรื่องสิทธิกับหน้าที่
4. ประชาชนบางส่วนคิดว่าเรื่องสิทธิมนุษยชนไกลตัว
5. การสื่อสารรวดเร็วไม่มีการกรองข้อมูล
6. การใช้เทคโนโลยีที่ละเมิดคนอื่นมากขึ้น
7. ประชาชนมุ่งประกอบอาชีพ และสนใจเรื่องเศรษฐกิจจนไม่สนใจเรื่องอื่น
8. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการทำงานด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย
9. สถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความตึงเครียด และรุนแรง
10. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนที่ถูกต้อง
11. การตรากฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพ
12. ไม่มีการกำกับดูแลแผนสิทธิมนุษยชนในทางปฏิบัติ
13. การต่อรองทางการเมืองระหว่างประเทศ

2.5 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

2.5.1 การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาส่งแบบวิเคราะห์การถ่วงน้ำหนักภายในและภายนอกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น รองเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่กำกับดูแลสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาความร่วมมือเครือข่าย ผู้อำนวยการกลุ่มงานสื่อสารองค์กร ผู้อำนวยการกลุ่มงานศูนย์ศึกษาและประสานงานด้านสิทธิมนุษยชนในภูมิภาค ตัวแทนข้าราชการในสำนักส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ตัวแทนพนักงานราชการ และตัวแทนลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน โดยให้พิจารณาตามหลักการและความสำคัญว่าปัจจัยใดเป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อองค์กรมาก ให้กำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อองค์กรน้อย โดยให้คะแนนรวมข้อทุกข้อรวมกันเป็น 1 น้ำหนักในแต่ละข้ออาจเท่ากัน หรือไม่เท่ากันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสำคัญ ได้ผลตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 – 4 แสดงค่าน้ำหนักรายปัจจัยแวดล้อมภายใน 7- S (McKinsey 7-S Framework)

รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน	คนที่									\bar{X}
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
S1: โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.18	0.18	0.21	0.23
S2: กลยุทธ์องค์กร (Strategy)	0.21	0.21	0.18	0.18	0.18	0.18	0.21	0.21	0.18	0.19
S3: ระบบปฏิบัติการ (System)	0.18	0.11	0.14	0.14	0.11	0.14	0.14	0.11	0.11	0.13
S4: บุคลากร (Staff)	0.14	0.18	0.21	0.21	0.21	0.21	0.25	0.25	0.25	0.21

รายการ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน	คนที่									\bar{X}
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
S5: ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)	0.11	0.14	0.11	0.04	0.07	0.04	0.11	0.14	0.14	0.10
S6: รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	0.07	0.04	0.04	0.11	0.14	0.11	0.04	0.04	0.04	0.07
S7: ค่านิยมร่วม (Shared Vales)	0.04	0.07	0.07	0.07	0.04	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06
น้ำหนักคะแนนรวม	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

ตารางที่ 2 – 5 แสดงค่าน้ำหนักของปัจจัยสิ่งแวดล้อมนอก STEEP Factors

รายการ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมนอก	คนที่									\bar{X}
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
S: ปัจจัยทางสังคมและ วัฒนธรรม (Social – Cultural)	0.33	0.20	0.27	0.27	0.33	0.33	0.20	0.27	0.33	0.28
T: ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological)	0.27	0.13	0.33	0.20	0.20	0.13	0.13	0.13	0.27	0.20
E: ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economics)	0.07	0.07	0.07	0.13	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07
E: ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental)	0.13	0.27	0.13	0.07	0.13	0.27	0.27	0.33	0.13	0.19
P: ปัจจัยทางนโยบายและ การเมือง (Political and Legal)	0.20	0.33	0.20	0.33	0.27	0.20	0.33	0.20	0.20	0.25
น้ำหนักคะแนนรวม	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

2.5.2 การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย รองเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่กำกับดูแลสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาความร่วมมือเครือข่าย ผู้อำนวยการกลุ่มงานสื่อสารองค์กร ผู้อำนวยการกลุ่มงานศูนย์ศึกษาและประสานงานด้านสิทธิมนุษยชนในภูมิภาค ตัวแทนข้าราชการในสำนักส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ตัวแทนพนักงานราชการ และตัวแทนลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน พิจารณาและวิเคราะห์ว่าประเด็น

ดังกล่าวส่งผลต่อการกำหนดแผนปฏิบัติการของสำนักส่งเสริมการเคหะพหุวัฒนธรรมชุมชนในอนาคต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อแผนปฏิบัติการสำนักส่งเสริมฯ	มากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อแผนปฏิบัติการสำนักส่งเสริมฯ	มาก
3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อแผนปฏิบัติการสำนักส่งเสริมฯ	ปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อแผนปฏิบัติการสำนักส่งเสริมฯ	น้อย
1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อแผนปฏิบัติการสำนักส่งเสริมฯ	น้อยที่สุด

ตารางที่ 2 – 6 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 7S framework

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน “จุดแข็ง”		สภาพแวดล้อมภายใน “จุดอ่อน”	
	คะแนนเฉลี่ย	Strengths	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
โครงสร้างองค์กร (Structure)	5	S1 มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน	4.44	W1 สำนักงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการซึ่งกำกับระดับนโยบาย และสามารถสั่งการเจ้าหน้าที่ได้โดยตรง
	4	S2 มีหลักการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับปฏิบัติการ มีบทบาทภารกิจบทบาทที่ชัดเจนสามารถประสานเชื่อมโยงงานได้ต่อเนื่อง	4.56 3.00	W2 บุคลากรไม่เพียงพอ W3 มีความเป็นระบบข้าราชการสูงประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียเข้าไม่ถึง
กลยุทธ์ (Strategy)	5	S3 มีแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)	3.33	W4 แผนยุทธศาสตร์ กสม. ไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ
	3.89	S4 มี กล ยุ ท ธ์ ที่มอบหมายให้สำนักส่งเสริมดำเนินการ เพื่อให้ บรร ลู ยุทธศาสตร์	3.89	W5 การทบทวนหรือปรับแผนงานต้องผ่านความเห็นชอบจาก กสม. ทั้งหมด
	3.11	S5 มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดแผนงานที่ต้อง	4.44	W6 ขาดการกำหนดจุดเน้น และเป้าหมายของงานที่

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน “จุดแข็ง”		สภาพแวดล้อมภายใน “จุดอ่อน”	
	คะแนนเฉลี่ย	Strengths	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
		ดำเนินการในแต่ละปี		เป็นรูปธรรมในระยะสั้นและระยะยาว
ระบบในการดำเนินงาน (Systems)	3.78	S6 มีอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	3.89	W7 แนวปฏิบัติบางกรณีทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า
	2.22	S7 ระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัย	4.33	W8 การปรับระบบการทำงานบ่อยครั้งทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติภารกิจไม่ต่อเนื่อง
	3.56	S8 มีแนวปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการปฏิบัติงาน	4.00	W9 ยังไม่มีระบบการรายงานผลกลาง ซึ่งสามารถใช้ชุดข้อมูลเดียวกันได้ทั้งสำนักงาน
	4.44	S9 มีระบบการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แน่นอน		
ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหาร งานของผู้บริหารระดับสูง (Style)	4.33	S10 ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ทำให้การประสานการทำงานคล่องตัว	4.44	W10 ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจ เกือบทุกเรื่องต้องให้ กสม. เห็นชอบ
	4.67	S11 มีการมอบหมายแผนงาน โครงการ ให้แต่ละส่วนรับผิดชอบชัดเจน	4.56	W11 ขาดการวางแผนงานที่มีความสร้างสรรค์
			3.00	W12 ไม่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
บุคลากรในองค์กร (Staff)	2.67	S12 บุคลากรทั้งหมดทำงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลา ยาวนาน มีความคุ้นเคยและทำงานร่วมกันได้	3.67	W13 การโยกย้ายปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่เป็นอำนาจเด็ดขาดของฝ่ายบริหาร ทำให้ไม่ได้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้จริง
	2.33	S13 จำนวนบุคลากรที่ไม่มาก ทำให้สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว	4.56	W14 ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอัตราเฉลี่ย

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน “จุดแข็ง”		สภาพแวดล้อมภายใน “จุดอ่อน”	
	คะแนนเฉลี่ย	Strengths	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
	4.00	S14 มีความ service mind สูง	4.44	W15 การมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบเป็นกรณีพิเศษมีบ่อยครั้ง
	5.00	S 15 เจ้าหน้าที่ส่วนมากมีความรับผิดชอบต่อสูง		
ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills)	4.56	S16 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.56	W16 การกำหนดตำแหน่งที่เหมือนกันทั้งหมดไม่มีการกำหนดตำแหน่งที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะ
	4.33	S17 เจ้าหน้าที่มีทักษะเฉพาะตัวที่สามารถปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.11	W17 การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมเพิ่มเติมไม่เพียงพอ
			4.33	W18 ขาดการกำหนดทักษะจำเป็นที่ชัดเจนสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ
ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)	4.33	S18 มีการกำหนดค่านิยมองค์กร เพื่อให้เป็น Shared Value ของคนในองค์กร	4.00	W19 ไม่มีแผน implement ค่านิยมให้เกิดขึ้นตามที่กำหนด
	4.56	S 19 สำนักของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนมีในทุกระดับ	3.89	W20 ขาดกระบวนการสร้างค่านิยมร่วมของคนภายในองค์กร
			4.11	W21 เจ้าหน้าที่ทำงานในหน้าที่ และขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงาน

ตารางที่ 2 – 7 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร STEEP Factors

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก “โอกาส”		สภาพแวดล้อมภายนอก “อุปสรรค”	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Threats
ปัจจัยทางสังคม และวัฒนธรรม (Social – Cultural)	4.44	O1 ประชาคมโลก ตระหนักเรื่องสิทธิ มนุษยชน	4.00	T1 สังคมไทยมองว่าการใช้ สิทธิมีผลลบต่อสังคม
	4.67	O2 ประชาชน ภายในประเทศ ตื่นตัวเรื่องสิทธิ มนุษยชน	2.00	T2 หน่วยงานราชการ ปรับตัวไม่ทัน
			3.67	T3 การขาดความตระหนัก เรื่องสิทธิกับหน้าที่
4.33	T4 ประชาชนบางส่วนคิด ว่าเรื่องสิทธิมนุษยชน ไกลตัว			
ปัจจัยทาง เทคโนโลยี (Technological Factor)	4.11	O3 การกระจายข่าว และรับรู้ข้อมูล กว้างขวาง	4.44	T5 การสื่อสารรวดเร็วไม่มี การกรองข้อมูล
	2.89	O4 การใช้เทคโนโลยีทำ ให้โลกไม่มีพรมแดน แห่งสิทธิ	4.56	T6 การใช้เทคโนโลยีที่ ละเมิดคนอื่นมากขึ้น
	3.44	O5 มีสื่อเผยแพร่ด้าน สิทธิมนุษยชนที่ ทันสมัยมากขึ้น		
	3.56	O6 มีแหล่งข้อมูลใน การค้นคว้ามากขึ้น		
ปัจจัยทาง เศรษฐกิจ (Economic Factors)	4.00	O7 งานให้ทำมากขึ้น ทำให้ความเป็นอยู่ ของประชาชนดีขึ้น ตามยุคสมัย	4.00	T7 ประชาชนมุ่งประกอบ อาชีพ และสนใจเรื่อง เศรษฐกิจจนไม่สนใจ เรื่องอื่น
	5.00	O8 แผนงานด้านสิทธิ มนุษยชนได้รับการ จัดสรรงบประมาณ	5.00	T8 งบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการทำงานด้าน สิทธิมนุษยชนร่วมกับ ทุกกลุ่มเป้าหมาย
ปัจจัยทาง สิ่งแวดล้อม (Environmental)	3.78	O9 การอยู่ในสังคมที่ พูดเรื่องสิทธิมาก ขึ้น	4.56	T9 สถานการณ์ด้านสิทธิ มนุษยชนที่มีความตึง เครียด และรุนแรง

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก “โอกาส”		สภาพแวดล้อมภายนอก “อุปสรรค”	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Threats
	4.44	O10 มีการบรรจุเรื่องสิทธิมนุษยชนในการเรียนการสอน	4.44	T10 ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนที่ถูกต้อง
	3.44	O11 ประชาชนมีการศึกษามากขึ้น		
ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง (Political and Legal)	4.00	O12 การรับรองอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐบาลไทย	4.56	T11 การตรากฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพ
	5.00	O13 รัฐธรรมนูญรับรองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน	4.11	T12 ไม่มีการกำกับดูแลแผนสิทธิมนุษยชนในทางปฏิบัติ
	3.00	O14 การกำหนดแผนงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นแผนชาติ	3.44	T13 การต่อรองทางการเมืองระหว่างประเทศ

2.6 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยแจกแบบให้คะแนนให้กับกลุ่มตัวอย่างพิจารณาประเด็น และวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|--|------------|
| 5 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริม ฯ | มากที่สุด |
| 4 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริม ฯ | มาก |
| 3 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริม ฯ | ปานกลาง |
| 2 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริม ฯ | น้อย |
| 1 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริม ฯ | น้อยที่สุด |

โดยมีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละด้านของ 7S ตามความสำคัญ โดยมีหลักการว่า ปัจจัยด้านใดที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนมาก จะกำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนน้อย เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

ตารางที่ 2 - 8 สรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน

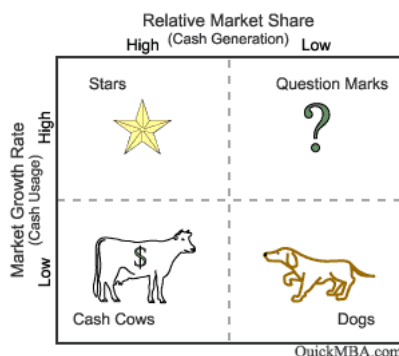
รายการ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x น้ำหนัก		สรุปผล
		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
S1: โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.23	4.00	4.00	0.92	0.92	0.00
S2: กลยุทธ์องค์กร (Strategy)	0.19	4.00	3.89	0.76	0.74	0.02
S3: ระบบปฏิบัติการ (System)	0.13	3.50	4.07	0.46	0.53	-0.07
S4: บุคลากร (Staff)	0.21	3.50	4.22	0.74	0.89	-0.15
S5: ทักษะ ความรู้ ความสามารถ(Skill)	0.10	4.45	4.00	0.45	0.40	0.05
S6: รูปแบบการบริหาร จัดการ (Style)	0.07	4.50	3.00	0.32	0.21	0.11
S7: ค่านิยมร่วม (Shared Vales)	0.06	4.46	4.00	0.27	0.24	0.03
เฉลี่ยปัจจัยภายใน				+3.8976	-3.9244	
สรุปปัจจัยภายใน				-0.027		

ตารางที่ 2 - 9 สรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก

รายการ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x น้ำหนัก		สรุปผล
		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค	
S: ปัจจัยทางสังคมและ วัฒนธรรม (Social – Cultural)	0.28	4.45	3.5	1.246	0.98	0.266
T: ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological)	0.2	3.5	4.5	0.7	0.9	-0.2
E: ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economics)	0.07	4.5	4.5	0.315	0.315	0
E: ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental)	0.19	3.89	4.5	0.7391	0.855	-0.1159
P: ปัจจัยทางนโยบายและ การเมือง (Political and Legal)	0.25	4	4.03	1	1.0075	-0.0075
เฉลี่ยปัจจัยภายนอก				+4.0001	-4.0575	
สรุปปัจจัยภายนอก				-0.0574		

2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

จากคะแนนข้างต้นจะนำไปสู่การประเมิน สถานภาพขององค์กรเป็นลักษณะใด ซึ่งมีการแสดงสถานภาพของหน่วยงานโดยบ่งบอกถึงสถานภาพ 4 ลักษณะ ตาม Matrix BCG Model ดังนี้



แผนภาพที่ 2 – 11 แสดง Matrix BCG Model

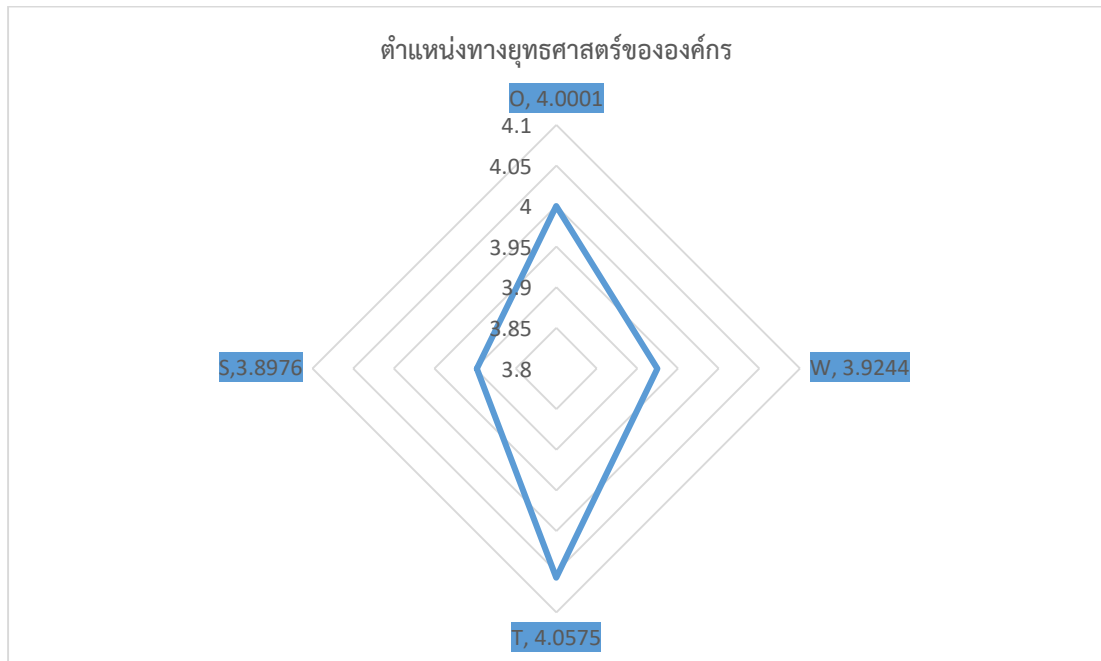
ที่มา <http://sme.bangkoksync.com/145486-bcg-matrix>

1. Stars (เอื้อและแข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส และมีปัจจัยภายในที่แข็ง เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมสูง เมื่อองค์กรมีสถานภาพเป็น Stars ให้กำหนด กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ต้องรักษาความเป็น Stars ให้อยืนยงต่อไปและพัฒนางานต่อยอด

2. Question Marks (เอื้อแต่อ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกเอื้อ มีความพร้อมสูงให้การสนับสนุน แต่ปัจจัยภายในองค์กรอ่อน หากแก้ปัญหาจุดอ่อนขององค์กรได้ จะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาองค์กร (Turnaround)

3. Cash Cows (ไม่เอื้อแต่แข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรในภาพรวม ส่วนใหญ่ภายนอกองค์กรมีอุปสรรค มีปัญหา แต่ภายในองค์กรแข็ง มีความพร้อมมีความเข้มแข็ง หากรอให้ปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร หรือพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสก็จะสามารถพัฒนาองค์กรนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์ป้องกัน/แตกตัว (Defend/Diversify)

4. Dogs (ไม่เอื้อและอ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทั้งภายนอกไม่เอื้อ ภายในอ่อน มีปัญหาล่อแหลมต่อการประสบความล้มเหลวค่อนข้างสูง จึงเป็นไปได้ว่าต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะหากดำเนินการต่อไป ปัญหาจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ ถึงอาจขั้นแก้ไขไม่ได้ต้องยุบองค์กร ให้กำหนดกลยุทธ์ประคองตัว/ถอย (Retrenchment)



แผนภาพที่ 2 - 12 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

จากการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าค่าถ่วงเฉลี่ยน้ำหนักของปัจจัยภายในและภายนอกด้านจุดอ่อนและอุปสรรค มีคะแนนสูงกว่า ด้านจุดแข็งและโอกาส ส่งผลให้ผลการประเมินสถานภาพตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ อยู่ในตำแหน่ง Dogs (ไม่เอื้อและอ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ทั้งภายนอกไม่เอื้อ ภายในอ่อน มีปัญหาต่อแหลมต่อการประสบความสำเร็จ ค่อนข้างสูง จึงเป็นไปได้ว่าต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะหากดำเนินการต่อไป ปัญหาจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ ถึงอาจขั้นแก้ไขไม่ได้ต้องยุบองค์กรให้กำหนดกลยุทธ์ประคองตัว/ถอย (Retrenchment)

บทที่ 3

แผนขององค์กร

ชื่อ แผนปฏิบัติการราชการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2566 – 2570)

3.1 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) (วิสัยทัศน์ /พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์)

วิสัยทัศน์ "เป็นสถาบันอิสระในการร่วมสร้างสังคมให้เคารพสิทธิมนุษยชน"
พันธกิจ

1. ดำเนินงานให้เกิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย พันธกรณี ระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตาม
2. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในหลักสิทธิมนุษยชนแก่ทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน
3. ทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่ายอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน
4. ประสานความร่วมมือกับสถาบันสิทธิมนุษยชนระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยแบ่งเป็น เป้าประสงค์หลัก และเป้าประสงค์รอง ดังนี้

เป้าประสงค์หลัก ทุกภาคส่วนของสังคมมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค

เป้าประสงค์รอง

1. ข้อเสนอแนะของ กสม. เกิดผลให้มีและเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายของรัฐบาล ตลอดจน การตรากฎหมายเพื่ออนุวัติการตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทย จะต้องปฏิบัติตาม และการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน
2. กสม. มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเชิงรุกและเน้นประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อสังคมทั้งด้านการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
3. กสม. มีความเข้มแข็งทางวิชาการเพื่อเป็นสถาบันหลักในด้านสิทธิมนุษยชน
4. การดำเนินงานของ กสม. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนสูงยิ่งขึ้น
5. การยกสถานะ กสม. ให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

วิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติการ

เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมประชาชนเกิดการเรียนรู้เรื่องสิทธิมนุษยชน จึงกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ดังนี้

“สร้างมาตรฐานสิทธิมนุษยชนศึกษา และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน”

เป้าหมาย : สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหน่วยหลักในการให้การศึกษาและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

โดยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายด้านสิทธิมนุษยชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดทำมาตรการเชิงป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

3.2 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS) (กลยุทธ์)

3.2.1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของสถานการณ์ภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร (SWOT Analysis)

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค 5 อันดับแรก แล้วนำมา TOWS Matrix มาใช้เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ ซึ่งได้ผลเป็นกลยุทธ์ต่างๆ ดังแสดงตามตารางดังนี้

TOWS Analysis

		INTERNAL FACTORS	
		Strengths (S)	Weaknesses (W)
EXTERNAL FACTORS	Opportunities (O)	Strengths/ Opportunities (SO)	Weaknesses/ Opportunities (WO)
	Threats (T)	Strengths/ Threats (ST)	Weaknesses/ Threats (WT)

www.marketingteacher.com/tows-analysis/

แผนภาพที่ 3 – 1 TOWS Analysis

จุดแข็ง 5 อันดับแรก

- S1 มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน
- S3 มีแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)
- S 15 เจ้าหน้าที่ส่วนมากมีความรับผิดชอบสูง
- S11 มีการมอบหมายแผนงาน โครงการให้แต่ละส่วนรับผิดชอบชัดเจน
- S16 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน 5 อันดับแรก

- W2 บุคลากรไม่เพียงพอ
- W11 ขาดการวางแผนงานที่มีความสร้างสรรค์
- W14 ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอัตราเฉลี่ย
- W16 การกำหนดตำแหน่งที่เหมือนกันทั้งหมด ไม่มีการกำหนดตำแหน่งที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะ
- W1 สำนักงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการซึ่งกำกับระดับนโยบาย และสามารถสั่งการเจ้าหน้าที่ได้โดยตรง
- W6 ขาดการกำหนดจุดเน้น และเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรมในระยะสั้นและระยะยาว
- W15 การมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบเป็นกรณีพิเศษมีบ่อยครั้ง

หมายเหตุ : เนื่องจากมีจุดอ่อนในลำดับที่ 5 – 7 (W1 W6 และ W 15 ได้ค่าคะแนนที่เท่ากัน จึงขอเลือกอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนปฏิบัติราชการ คือ W6 เพื่อนำมาวิเคราะห์

โอกาส 5 อันดับแรก

- O8 แผนงานด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการจัดสรรงบประมาณ
- O13 รัฐธรรมนูญรับรองสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน
- O2 ประชาชนภายในประเทศตื่นตัวเรื่องสิทธิมนุษยชน
- O1 ประชาคมโลกตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชน
- O10 มีการบรรจุเรื่องสิทธิมนุษยชนในการเรียนการสอน

อุปสรรค 5 อันดับแรก

- T8 งบประมาณไม่เพียงพอต่อการทำงานด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย
- T6 การใช้เทคโนโลยีที่ละเมิดคนอื่นมากขึ้น
- T9 สถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความตึงเครียด และรุนแรง
- T11 การตรากฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพ
- T10 ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนที่ถูกต้อง

ตารางที่ 3 – 1 แสดงการวิเคราะห์ความสอดคล้องของสถานการณ์ภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร

จุดแข็ง
(Strengths)

S1 มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน
 S3 มีแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)
 S15 เจ้าหน้าที่ส่วนมากมีความรับผิดชอบสูง
 S11 มีการมอบหมายแผนงาน โครงการให้แต่ละส่วนรับผิดชอบชัดเจน
 S16 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน
(Weakness)

W2 บุคลากรไม่เพียงพอ
 W11 ขาดการวางแผนงานที่มีความสร้างสรรค์
 W14 ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอัตราเฉลี่ย
 W16 การกำหนดตำแหน่งที่เหมือนกันทั้งหมด ไม่มีการกำหนดตำแหน่งที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะ
 W6 ขาดการกำหนดจุดเน้น และเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรมในระยะสั้นและระยะยาว

โอกาส
(Opportunities)

O8 แผนงานด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการจัดสรรงบประมาณ
 O13 รัฐธรรมนูญรับรองสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน
 O2 ประชาชนภายในประเทศตื่นตัวเรื่องสิทธิมนุษยชน
 O1 ประชาคมโลกตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชน
 O10 มีการบรรจุเรื่องสิทธิมนุษยชนในการเรียนการสอน

อุปสรรค
(Treats)

T8 งบประมาณไม่เพียงพอต่อการทำงานด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย
 T6 การใช้เทคโนโลยีที่ละเมิดคนอื่นมากขึ้น
 T9 สถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความตึงเครียด และรุนแรง
 T11 การตรากฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพ
 T10 ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนที่ถูกต้อง

<p>กลยุทธ์เชิงรุก SO Strategies <u>S11+O8 +O 10</u> การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ร่วมกับสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษา <u>S3+O2</u> การจัดทำหลักสูตรให้กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ <u>S16+ O2</u> การจัดกิจกรรมเรียนรู้ด้านสิทธิมนุษยชนกับเครือข่ายและภาคประชาชนที่มีความตื่นตัว <u>S3+O13+O1</u> การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนในการจัดทำรายงานตามอนุสัญญา <u>S1+ S15+ O8</u> จัดทำ HRs National Inquiry ในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน WO Strategies <u>W6+O1+O2</u> การจัดทำแผนงานเชิงรุกที่มีจุดเน้นและเป้าหมายในเรื่องที่ประชาชนสนใจ <u>W2+O10+O2</u> การสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังให้สามารถสอดส่องดูแลการละเมิดในชุมชน</p>
<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข ST Strategies <u>S3+T10+ T11</u> การเผยแพร่รายงานผลการตรวจสอบของกสม. และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน <u>S11+T10 +T9</u> การจัดทำสื่อสารสนเทศ หรือประชาสัมพันธ์สื่อที่เข้าใจได้ง่ายเพื่อให้ประชาชนทราบว่าสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องของทุกคน และไม่ใช่อุปสรรค</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ WT Strategies <u>W14+W16+T8</u> การจัดทำแผนพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย <u>W2+T6+T9</u> การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเครือข่ายเพื่อจัดเก็บข้อมูลสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน และนักปกป้องสิทธิมนุษยชน</p>

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies)

กลยุทธ์เชิงรุกเป็นการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งผนวกกับโอกาสที่มีอยู่ ซึ่งกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ คือ กลยุทธ์เชิงรุกเป็นการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งผนวกกับโอกาสที่มีอยู่ ซึ่งกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ คือ การมีแผนยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณ หรือการจัดทำแผนงานที่อยู่ในความสนใจของประชาชน หรือเป็นประเด็นทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ก็จะทำให้เกิดการขยายความรู้ ความเข้าใจให้เกิดกับประชาชนได้ นอกจากนี้ การที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งถือเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ได้บัญญัติรับรองสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ก็จะเป็นโอกาสที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จะได้ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการรับรู้ ร่วมสร้างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความเคารพสิทธิได้

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies)

กลยุทธ์เชิงแก้ไขเป็นการนำโอกาสที่มีมาปิดจุดอ่อนขององค์กร หรือทำให้จุดอ่อนลดลง เป็นกลยุทธ์เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามา จากจุดอ่อนเรื่อง บุคลากรไม่เพียงพอ (W2) การขาดการวางแผนงานที่มีความสร้างสรรค์ (W11) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอัตราเฉลี่ย(W14) การกำหนดตำแหน่งที่เหมือนกันทั้งหมด ไม่มีการกำหนดตำแหน่งที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะ (W16) ขาดการกำหนดจุดเน้น และเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรมในระยะสั้นและระยะยาว (W6) ก็สามารถนำเอาจุดแข็งขององค์กรมาช่วยเสริมให้จุดอ่อนลดลง ทั้งการร่วมวางแผนกับเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการทำงาน หรือการกำหนดธีม (Theme) ในการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเชิงรุกและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในการทำงาน นอกจากนี้ กรณีบุคลากรของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงพอเนื่องจากเป็นการปฏิบัติหน้าที่ทั่วประเทศ ก็สามารถแก้ไขโดยการนำเอาภาคประชาชน ภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies)

กลยุทธ์เชิงป้องกันเป็นการนำจุดแข็งมาป้องกันอุปสรรค ซึ่งจากการวิเคราะห์อุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน พบว่าแม้จะมีแผนยุทธศาสตร์ให้สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติร่วมดำเนินงานกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อสร้าง Synergy ในการดำเนินงาน แต่งบประมาณที่ได้รับมีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการทำงานด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย (T8) หรือปัจจุบันมีแนวโน้มในการการใช้เทคโนโลยีที่ละเมิดคนอื่นมากขึ้น (T6) การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเกินกว่าเหตุ หรือมีกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน (T11) หรือแม้แต่ความเข้าใจของประชาชนทั่วไปว่า สิทธิมนุษยชน คือ การเรียกร้อง

และการใช้ความรุนแรง (T9) ซึ่งถือเป็นการขาดความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนที่ถูกต้อง (T10) ดังนั้น สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการนำยุทธศาสตร์ของ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมาดำเนินการ จึงต้องจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อลด อุปสรรคการทำงาน

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)

กลยุทธ์เชิงรับ เป็นการเน้นตั้งรับจากภัยคุกคามและจุดอ่อนที่มีอยู่ ทั้งประเด็นบุคลากรไม่เพียงพอ การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีแผนงานที่สร้างสรรค์ และการทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ เมื่อผนวกกับอุปสรรคที่มี จึงต้องมีการวางแผนเชิงรับที่เหมาะสม ทั้งการ สร้างสรรแผนงานร่วมกับคนอื่น การปฏิบัติงานกับภาคีเครือข่าย เป็นต้น จะทำให้ได้แผนงานและทำ ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะอีกด้วย

3.3 มาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS)

จากเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) และแนวทางในการดำเนินการ (Ways) สามารถวางมาตรการ และแผนงาน ได้ดังนี้

**แผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)**

วิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติราชการ

“สร้างมาตรฐานสิทธิมนุษยชนศึกษา และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน”

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างมาตรฐานในการส่งเสริมและให้การศึกษาด้านสิทธิมนุษยชน แนวปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และสร้างแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนศึกษา

เป้าหมาย : สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ เป็นหน่วยหลักในการให้การศึกษาและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนมีหน้าที่สร้างองค์ความรู้ เป็นแหล่งข้อมูล ความรู้แก่ สาธารณชนในเรื่องหลักการสิทธิมนุษยชน การสร้างความเข้าใจและการเคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อให้ แผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึง กำหนดกลยุทธ์การทำงาน และโครงการต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การสร้างองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ร่วมกับสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษา
ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ :

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์	เป้าหมายประจำปี					
	66	67	68	69	70	
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษา (หน่วย: เรื่อง)	-	1	1	1	1	
ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการเรียนการสอนด้านสิทธิมนุษยชน	1	2	3	4	5	
โครงการ	งบประมาณประจำปีโดยประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	66	67	68	69	70	
จัดทำหลักสูตรแกนกลางร่วมกับสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษา	1	1	1	1	1	สสค
จัดทำคู่มือการเรียนการสอนเพื่อให้มีการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในสถาบันการศึกษา	1	1	1	1	1	สสค

กลยุทธ์ที่ 1.2 การเผยแพร่และรณรงค์ เพื่อสร้างความตระหนักในสิทธิมนุษยชนแก่สาธารณชน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ :

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์	เป้าหมายประจำปี					
	66	67	68	69	70	
ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชน	1	2	3	4	5	
ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำสื่อเพื่อการสร้างความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน	1	2	3	4	5	
โครงการ	งบประมาณประจำปีโดยประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	66	67	68	69	70	
เผยแพร่รายงานผลการตรวจสอบของ กสม. และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน	1	1	1	1	1	สสค
จัดทำสื่อสารสนเทศ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ ประกอบหลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน	1	1.5	2	2	2.5	สสค
การจัดทำแผนสื่อสารองค์กรและการประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	1	สสค
การประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสารสิทธิมนุษยชน	1	1	1	1	1	สสค

กลยุทธ์ที่ 1.3 การเป็นศูนย์กลางด้านคลังข้อมูลสิทธิมนุษยชน และข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ :

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์	เป้าหมายประจำปี					
	66	67	68	69	70	
ตัวชี้วัดที่ 1.3 ระดับความสำเร็จของการเป็นศูนย์กลางด้านคลังข้อมูลสิทธิมนุษยชน	1	2	3	4	5	
โครงการ	งบประมาณประจำปีโดยประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	66	67	68	69	70	
การรวบรวมข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	สสค
พัฒนาระบบฐานข้อมูลเครือข่ายเพื่อจัดเก็บข้อมูลสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน และปกป้องสิทธิมนุษยชน	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	สสค

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายด้านสิทธิมนุษยชน

กลยุทธ์ที่ 2.1 การจัดกิจกรรมเรียนรู้ด้านสิทธิมนุษยชนกับเครือข่ายและภาคประชาชนที่มีความตื่นตัว

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ :

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์	เป้าหมายประจำปี					
	66	67	68	69	70	
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 มีแผนการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่าย (หน่วย: แผน)	1	-	-	-	-	
ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน	20	40	60	80	100	
โครงการ	งบประมาณประจำปีโดยประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	66	67	68	69	70	
การรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ต่อสาธารณชนหรือบุคคลทั่วไป	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	สสค
การรณรงค์กับกลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นไปที่สิทธิเฉพาะเรื่องหรือสิทธิเฉพาะประเด็น	1	1	1	1	1	สสค
การเข้าร่วมกิจกรรมสิทธิมนุษยชนที่จัดในชุมชน (Community-based)	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	สสค

กลยุทธ์ที่ 2.2 กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stake Holder)

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ :

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์	เป้าหมายประจำปี					
	66	67	68	69	70	
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำกระบวนการร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	1	2	3	4	5	
ตัวชี้วัดที่ 2.2.2 จำนวนประเด็นปัญหา/พื้นที่ที่จะนำไปสู่การไต่สวนสาธารณะระดับชาติ (หน่วย: ประเด็น)	-	1	1	1	1	
โครงการ	งบประมาณประจำปีโดยประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	66	67	68	69	70	
จัดทำารรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในการจัดทำรายงานตามอนุสัญญา	1	1	1	1	1	สสค
การจัดทำ Human Rights National Inquiry ในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม	1	1	1	1	1	สสค
การจัดทำแผนพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ของสำนักส่งเสริมการเคารพ สิทธิมนุษยชน โดยทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	สสค
การประชาสัมพันธ์เพื่อการสื่อสารสิทธิมนุษยชน	1	1	1	1	1	สสค

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การจัดทำมาตรการเชิงป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จะเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเป็นทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง กลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ :

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์	เป้าหมายประจำปี					
	66	67	68	69	70	
ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความสำเร็จของงานด้านสิทธิมนุษยชนศึกษา	1	2	3	4	5	
โครงการ	งบประมาณประจำปีโดยประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	66	67	68	69	70	
ฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน ให้กลุ่มบุคลากรในหน่วยงานยุติธรรม รัฐบาล รัฐสภา หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบายหรือกฎหมาย	5	5	5	5.5	5.5	สสค
การส่งเสริมให้มีเครือข่ายการเฝ้าระวัง ให้สามารถสอดส่องดูแลการละเมิดในชุมชน	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	สสค

แผนภาพที่ 3 - 2 แผนที่ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

แผนที่ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ระยะ 5 ปี (66-70)



บทที่ 4

ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนไปใช้งาน

การจัดทำ “แผนปฏิบัติราชการของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี” คือมีการวางแผนการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นการวางแผนล่วงหน้า เนื่องจากยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับปัจจุบัน จะครบวาระการใช้งานใน พ.ศ. 2565 ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อจะสามารถนำไปประกอบการพิจารณาแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี ถัดไป

ดังนั้น เพื่อให้ “แผนปฏิบัติราชการของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2566 – 2570)” ปฏิบัติได้จริง จึงมีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนไปใช้งาน ดังนี้

1. การทบทวนแผนปฏิบัติการเดิม

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้จัดทำยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2560 – 2565) และสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนได้ยึดถือแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นกรอบในการวางแผนปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องมีการทบทวนการปรับแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พบว่า ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กรมีความเสี่ยง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนแผนปฏิบัติการ และปรับแผนการดำเนินงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และรัดกุมมากยิ่งขึ้น

2. การเตรียมแผนปฏิบัติราชการ

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ได้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งการดำเนินการตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทสิทธิมนุษยชน ตลอดจนกติการะหว่างประเทศ และอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อนำมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการในส่วนของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ดังนั้น เพื่อให้ “แผนปฏิบัติราชการของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี” บรรลุวัตถุประสงค์ จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมการดำเนินงาน ซึ่งมี ๓ ประเด็น

ยุทธศาสตร์ คือ 1) มาตรฐานในการส่งเสริมและให้การศึกษาด้านสิทธิมนุษยชน 2) การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และ 3) ปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนศึกษา ซึ่งได้มีการกำหนดแผนงานและกลุ่มเป้าหมายค่อนข้างชัดเจน ดังนั้น จึงสามารถดำเนินการตามแผนได้ในบางส่วน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้สามารถดำเนินการได้ทันที เมื่อถึงระยะเวลา

3. การนำแผนไปเป็นข้อมูลในการวางแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับใหม่

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ อยู่ระหว่างการจัดเตรียมทำแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับใหม่ ดังนั้น จึงสามารถนำเสนอข้อมูลจากการศึกษาและจัดทำแผนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาในส่วนภารกิจของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

4. การนำแผนไปปฏิบัติ

แผนปฏิบัติราชการของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2566 – 2570) เป็นการวางแผนการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยการอ้างอิงข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับปัจจุบันของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประกอบกับการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมและจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร ดังนั้น จึงสามารถนำแผนบางส่วนไปปฏิบัติได้ทันที โดยนำมาเป้าหมายที่ได้มีการวางไว้ คือการทำให้ “สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหน่วยหลักในการให้การศึกษาและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน” เป็นเป้าหมายหลัก และนำแผนที่มียูในปัจจุบันมาปรับการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปรับเป็นแผนปฏิบัติการได้

5. การรายงาน ติดตาม และประเมินผล

การรายงานการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสามารถกำหนดการรายงานและติดตามผลได้เป็นระยะ ทั้งรายไตรมาส การรายงานผลปฏิบัติการครึ่งปี หรือการรายงานผลการปฏิบัติการประจำปี ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนนั้น สามารถประเมินได้ทั้งความก้าวหน้าการดำเนินงาน การวางแผนเตรียมการ และจำเป็นจะต้องมีการวางแผนการประเมินจากบุคคลภายนอกด้วย เนื่องจากมีองค์กรประกอบของแผนซึ่งเป็นบุคคลภายนอก ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนการประเมินผลของยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้แผนบรรลุวัตถุประสงค์และทำให้พันธกิจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายของสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนจะสำเร็จลุล่วง

บรรณานุกรม

เอกสาร

พ.ต.ท.สมเกียรติ เกียรติเลขากุล, สิทธิมนุษยชน กฎหมายไทย และการบังคับใช้กฎหมาย,
วารสารรัฐศาสตร์ ฉบับครบรอบ 23 ปี สถาบันรัฐศาสตร์, สถาบันรัฐศาสตร์,
กรุงเทพมหานคร

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4, กระทรวงยุติธรรม,
กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580,
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร,

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, มาตรฐานและแนวทางการดำเนินการของสถาบัน
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร

เว็บไซต์

พันธมิตรระหว่างประเทศ, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ,
<http://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx> , สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564

สรุปสาระสำคัญว่าด้วยอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, ศูนย์การศึกษาเพื่อคนพิการ
<http://www.braille-cet.in.th/Braille-new/?q=news-1286>,
สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอภิสิทธิ์ พันธุ์ไวไล
วัน เดือน ปีเกิด	23 สิงหาคม 2522
การศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
การฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2) ประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3) National Human Rights Institutes in the Asia Pacific Region, The Raoul Wallenberg Institute 4) National Human Rights Institutions and the International Human Rights System, Asia Foundation 5) Blended Learning Course on the Equal Status and Human Rights of Women in Southeast Asia, The Raoul Wallenberg Institute 6) The Human Rights Defender School, Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) 7) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรม, สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม 8) หลักสูตร Crime Prevention การป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวย ความยุติธรรมใน สังคม, สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม 9) หลักสูตรกฎหมายปกครอง, มุลินีวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม ทางปกครองศาลปกครอง
ประวัติการทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ตำแหน่งปัจจุบัน	<p>นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการ สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ</p>