เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

หลักนิติธรรมกับการพิจารณาปรับเลื่อนระดับตำแหน่งงานของบุคลากรกลุ่มบริษัทสามารถ

จัดทำโดย นายเจริญรัฐ วิไลลักษณ์
รหัส ๖๔๐๙๐๔

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตรนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๙
วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

หลักนิติธรรมกับการพิจารณาปรับเลื่อนระดับตำแหน่งงานของบุคลากร กลุ่มบริษัทสามารถ

นายเจริญรัฐ วิไลลักษณ์[๑]

บทนำ

สำหรับองค์กรทั่วไปไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน หลักนิติธรรมเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐาน และเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญที่หน่วยงานองค์กรต่างๆ ควรนำหลักนิติธรรมมายึดถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานเพื่อนำมาซึ่งความสงบสุข ความเสมอภาค ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล รวมทั้งคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือของมนุษยชนในทุกแง่มุม อีกทั้งในเรื่องการพิจารณาปรับเลื่อนระดับตำแหน่งงาน (Promote) ของบุคลากรนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะมีผลต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ หรือมีผลต่อการพัฒนาและบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพของหน่วยงานและองค์กรนั้นๆได้ บริษัทสามารถจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำหลักนิติธรรมมายึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการปรับเลื่อนระดับตำแหน่งงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเสมอภาค เที่ยงธรรม ยุติธรรม และมีคุณธรรม เนื่องด้วยในการพิจารณาปรับระดับตำแหน่งงานของบุคลากรในบริษัทฯ บางครั้งมักพบปัญหา และความขัดแย้งในการยึดหลักการพิจารณาที่ไม่ควรแบ่งเรื่องเพศและเรื่องความเหมาะสมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งบางครั้งให้ความสำคัญและคำนึงถึงเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เป็นเกณฑ์ ดังนั้นการนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้และยึดถือจะช่วยให้ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ หากองค์กรไม่มีความขัดแย้งด้านจรรยาบรรณ และใช้หลักนิติธรรมเข้ามาปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรก็จะทำให้องค์กรนั้น ๆ สามารถขับเคลื่อนธุรกิจได้อย่างราบรื่นประสบความสำเร็จได้

ความเป็นมาของบริษัทกลุ่มบริษัทสามารถ

บริษัทสามารถฯ มีบริษัทในเครือรวมกว่า ๒๕ บริษัท มีพนักงานรวมทั้งสิ้นกว่า ๑,๖๐๐ คน โดยมี ๓ บริษัท ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยคือ

๑. บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
๒. บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน)
๓. บริษัท สามารถดิจิตอล จำกัด (มหาชน)

โดยแบ่งเป็น ๔ สายธุรกิจหลักดังนี้

- สายDigital ICT Solution
- สาย Digital
- สาย Technology Related Services
- สาย Utilities & Transportations

---

[๑] ประธานกรรมการบริหาร บมจ.สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

สาย Digital ICT Solution สายธุรกิจที่เป็นผู้นำในการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบครบวงจร โดยการผสานความแข็งแกร่งของธุรกิจในเครือเพื่อให้บริการเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้มาตราฐานระดับสากลตอบโจทย์ทุกความต้องการของลูกค้า อันนำไปสู่ความไว้วางใจและความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า

สาย Digital มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของผู้คนด้วยสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สู่การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขยายโอกาสทางธุรกิจให้เป็น Digital Solutions พร้อมนำเสนอสินค้าและบริการที่หลากหลาย เช่น Digital content ธุรกิจด้านเนื้อหาที่ครอบคลุมการใช้ชีวิตประจำวันในทุกด้าน, Digital Network ธุรกิจให้บริการเครือข่ายโทรคมนาคมด้วยระบบดิจิทัล, Digital Sport ผู้ให้บริการด้านกีฬาแบบครบวงจร และ Digital Asset แหล่งรวมอสังหาริมทรัยพ์และผู้ซื้อฝากคุณภาพ

สาย Technology Related Services ด้วยพื้นฐานความชำนาญชั้นเลิศด้านเทคโนโลยีต่อยอดสู่หลากหลายธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องครอบคลุมทั้งธุรกิจการผลิตเสาอากาศและจานดาวเทียม, ธุรกิจกล้องวงจรปิดและระบบรักษาความปลอดภัย ซึ่งล้วนสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่องค์กร พร้อมตอบแทนกลับคืนสู่ประชาชนในรูปของบริการมาตราฐานสากล

สาย Utilities and Transportations ตอบโจทย์ความเป็นบริษัทเทคโนโลยีรอบด้าน ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาบริการสาธารณูปโภคพื้นฐานต่าง ๆ ที่ล้วนจำเป็นต่อทุกชีวิตทั้งด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม การเดินทาง และบริการสาธารณะอื่น ๆ เพื่อสร้างอนาคตที่สดใสและยั่งยืนตลอดไป[๒]

นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติการกำหนดระดับตำแหน่งงานและการบริหารค่าจ้าง

เพื่อให้การบริหารค่าจ้างแก่พนักงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และมีระบบแบบแผนการปฏิบัติที่เป็นมาตราฐานเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อความผาสุกของพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยให้พนักงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันหรือเท่าเทียมกับอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนของบริษัทชั้นนำอื่น ๆ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

๑. บริษัทฯจะกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานระดับต่างๆ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ สภาวะเศรษฐกิจทั่วไปของท้องถิ่น และของประเทศ

๑.๒ สภาพการจ้างงานของธุรกิจเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันภายในประเทศและหรือต่างประเทศ

๑.๓ ระดับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญ และหรือความจำเป็นของตำแหน่งงาน

๑.๔ สภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และความจำเป็นของบริษัทฯ

๑.๕ สภาพแวดล้อมการทำงาน

๒. บริษัทฯถือโดยเคร่งครัดว่าอัตราค่าจ้างของพนักงานเป็นเรื่องลับเฉพาะตัวพนักงานกับ

---

[๒]กลุ่มบริษัทสามารถ บมจ.สามารถคอร์ปเรชั่น จำกัด (มหาชน), “เกี่ยวกับ SAMART, ประวัติบริษัทและข้อมูลกลุ่มธุรกิจ”, [ออนไลน์], https://www.samartcorp.com/๑๑/ci_history_th.php. ๒๕๖๔.

บริษัทฯซึ่งพนักงานจะเปิดเผยให้แก่บุคคลอื่นทราบไม่ได้

๓. บริษัทฯถือว่าพนักงานทุกคนมีภาระหน้าที่ที่จะต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเองโดยบริษัทฯจะหักภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ณ ที่จ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

๔. อัตราค่าจ้างของพนักงานในแต่ละกลุ่มธุรกิจถือเป็นภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของกลุ่มธุรกิจที่จะต้องดูแลให้ถูกต้องเหมาะสมโดยประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางให้ความเห็นในการพิจารณาภายใต้นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัตินี้

๕. บริษัทฯกำหนดให้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางเป็นผู้ประสานงานติดตามดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการบริหารค่าจ้างให้สอดคล้องกับสภาพทางธุรกิจ

๖. การกำหนดอัตราค่าจ้างมิได้หมายความว่าพนักงานที่มีชื่อเรียกตำแหน่งเหมือนกันจะได้รับอัตราค่าจ้างในระดับที่เท่ากันทุกคน

๗. การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นเพิ่มเติม ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งงานที่สูงกว่าไม่ได้หมายความว่าพนักงานคนนั้นจะได้รับตำแหน่งงานนั้นโดยอัตโนมัติ แต่เมื่อพนักงานผู้นั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมในตำแหน่งนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงทำเรื่องขอพิจารณาอนุมัติในการปรับระดับตำแหน่งงาน โดยมีขั้นตอนในการพิจารณาอนุมัติการปรับระดับตำแหน่งดังนี้

ระดับพนักงาน (ระดับ ๑- ๕)

๑. ให้หัวหน้างานพิจารณาการขอปรับระดับตำแหน่งงาน โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสำหรับพนักงาน (ระดับ ๑ - ๕) ซึ่งเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน/ความสำเร็จของงาน, พฤติกรรมในการทำงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ซึ่งจะพิจารณาเวลาในการเข้า-ออกงาน วันหยุด วันลาของพนักงานรวมอยู่ด้วย
๒. ส่งเอกสารให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่สังกัด ส่งต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลาง
๓. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางสรุปรายชื่อและนำเสนอต่อผู้บริหารสายธุรกิจหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ระดับบริหาร (ระดับ ๖ ขึ้นไป)

๑. ให้ผู้บริหารสายงานพิจารณาการขอปรับเลื่อนระดับตำแหน่งโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสำหรับพนักงานระดับ ๖ ขึ้นไป ซึ่งเป็นการพิจารณาจากผลงานเด่นที่ผ่านมา, ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น, Certificate ที่ได้รับและจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้น รวมถึงผ่านการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นในงานนั้นๆ
๒. กรอกรายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานผู้นั้นลงในแบบฟอร์มการขอปรับเลื่อนระดับ (Promote) สำหรับพนักงานระดับ ๖ ขึ้นไป เพื่อนำเสนอต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลสังกัดส่งต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางนำเสนอที่ประชุม Board เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๘. บริษัทฯกำหนดประเภทการจ่ายค่าจ้างเป็น ๒ ลักษณะดังนี้
การจ่ายค่าจ้างรายวันและรายเดือน

๘.๑ การจ่ายค่าจ้างรายวัน พนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันจะได้รับค่าจ้างในวันทำงานปกติ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามสิทธิทางกฎหมายและที่บริษัทฯ กำหนด ยกเว้นวันหยุดประจำสัปดาห์

๘.๒ การจ่ายค่าจ้างรายเดือน พนักงานที่ได้รับการจ่ายค่าจ้างรายเดือนจะได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับข้อ ๘.๑ รวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์

๙. กรณีเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันเป็นพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายเดือนให้กำหนดอัตรา ๓๐ เท่าของค่าจ้างรายวันเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือน

๑๐. การบริหารค่าจ้าง (Salary Management)

๑๐.๑ บริษัทฯกำหนดลักษณะการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างดังนี้

๑๐.๑.๑ การขึ้นค่าจ้าง (Merit Increasing) บริษัทฯจะพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานตามผลการปฏิบัติงานความสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบการอุทิศตนเองในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติและความประพฤติของพนักงานซึ่งปกติจะกระทำปีละครั้งโดยพร้อมเพรียงกัน พนักงานที่ได้รับการขึ้นค่าจ้างและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทฯในรอบปีหรือรอบระยะเวลาการขึ้นค่าจ้างและ/หรือรอบปีหรือรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบระยะดังกล่าวบริบูรณ์ให้พิจารณาขึ้นค่าจ้างตามสัดส่วนของระยะเวลาและอัตราการขึ้นค่าจ้างที่บริษัทฯกำหนด

๑๐.๑.๒ การปรับค่าจ้าง (Salary Adjustment) บริษัทฯจะพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างแก่พนักงานในกรณีต่อไปนี้เพื่อรักษาคนดี คนที่มีศักยภาพคนมีความสามารถ (การปรับอัตราค่าจ้างจะต้องขอความเห็นจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางก่อนเรียนเสนอขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจอนุมัติตามที่บริษัทฯมอบหมาย)

ก) พนักงานได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่ง หรือได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีระดับสูงขึ้นหรือย้ายไปปฏิบัติงานในระดับกลุ่มงานที่สูงกว่าเดิม เว้นแต่เป็นการรักษาการชั่วคราว

ข) กรณีที่สภาวะเฉพาะตัวของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปเช่น สำเร็จการศึกษาในระดับสูงขึ้น และได้รับการมอบหมายในตำแหน่งหรือลักษณะงานที่จำเป็นต้องอาศัยระดับวุฒิการศึกษานั้น ๆ

ค) พนักงานมีพัฒนาการด้านขีดความสามารถและศักยภาพ (Potential) มีความรู้ความชำนาญ (Abilities) และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่อัตราค่าจ้างไม่ทัดเทียมกับพนักงานอื่นในระดับเดียวกัน

ง) สภาวะแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบต่อระบบค่าจ้าง

๑๐.๒ ผู้บังคับบัญชาตามสายงานอาจเสนอขอปรับอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงานตามข้อ ๑๐.๑.๒ หรือนอกเหนือจากการขึ้นค่าจ้างประจำปีได้

๑๐.๒.๑ กรณีการเลื่อนตำแหน่งตาม ๑๐.๑.๒ (ก) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงสถานภาพพนักงานจากกลุ่มพนักงาน (Company Grade/Group of Positions) เดิมไปสู่กลุ่มพนักงาน

ที่สูงกว่า มีอำนาจอนุมัติดำเนินการตามที่บริษัทฯ กำหนด/มอบหมายให้สูงขึ้น ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงเฉพาะระดับ (Position Level) ที่ยังคงอยู่ในกลุ่มพนักงานเดิม ไม่ถือเป็นการเลื่อนตำแหน่ง

ระดับการเลื่อนตำแหน่งเป็นดังนี้

เจ้าหน้าที่/พนักงาน	ไปเป็น เจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าแผนก
เจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าแผนกอาวุโส	ไปเป็น ผู้จัดการส่วน
ผู้จัดการส่วน/ผู้จัดการอาวุโสส่วน	ไปเป็น ผู้จัดการฝ่าย
ผู้จัดการฝ่าย	ไปเป็น ผู้อำนวยการฝ่าย
ผู้อำนวยการฝ่าย	ไปเป็น กรรมการผู้อำนวยการ

๑๑. บริษัทฯจำแนกกลุ่มของพนักงาน (Category) เพื่อการบริหารค่าจ้างออกเป็น ๕ กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ ๑ : พนักงานกลุ่มบริหารระดับสูง (Top Executive)

กลุ่มที่ ๒ : พนักงานกลุ่มอำนวยการ (Executive)

กลุ่มที่ ๓ : พนักงานกลุ่มจัดการหรือพนักงานวิชาชีพอาวุโส (Management or Senior Professional)

กลุ่มที่ ๔ : พนักงานกลุ่มวิชาชีพ (Professional)

กลุ่มที่ ๕ : พนักงานกลุ่มปฏิบัติการ (Operational)

๑๒. การจำแนกมาตรฐานระดับตำแหน่ง (Benchmark Position)

บริษัทฯจำแนกระดับตำแหน่งของพนักงานโดยถือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบระดับความรู้ความสามารถความชำนาญหรือคุณสมบัติเฉพาะที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในระดับนั้น ระดับการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบการแก้ไขปัญหาตลอดจนสภาพในการทำงานเป็นหลักโดยบริษัทฯ กำหนดการจำแนกระดับตำแหน่งออกเป็น ๑๒ Grade

๑๓. กำหนดชื่อเรียกตำแหน่ง (Position Title) โดยให้ชื่อทุกตำแหน่งหน้าที่ขึ้นต้นด้วยชื่อตำแหน่งและต่อด้วยชื่อลักษณะงาน/สาขางานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติและ/หรือกำกับด้วยชื่อสังกัด เช่น วิศวกร-ติดตั้งระบบ (Engineer-Installation), เจ้าหน้าที่-บัญชีต้นทุน (Officer-Cost Accounting) ทั้งนี้โดยกำหนดให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางร่วมกับต้นสังกัดในการพิจารณากำหนดชื่อลักษณะงานดังกล่าว

๑๔.งานในลักษณะวิศวกร, IT, สารสนเทศ, การบัญชี และ/หรือการเงิน หากมีความจำเป็นต้องอาศัยบุคคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์สูงมาปฏิบัติงานซึ่งไม่เข้าข่ายงานบังคับบัญชาหรืองานบริหารให้สามารถว่าจ้างหรือแต่งตั้งพนักงานดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ (Specialist) เทียบเท่าระดับส่วน Grade ๖-๗ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้โดยการหารือและให้ความเห็นร่วมกันโดยผู้บริหารฝ่ายวิศวกรฝ่ายการเงิน และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางก่อนเรียนเสนอขออนุมัติต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้ที่บริษัทฯมอบหมาย

๑๕. งานปฏิบัติในลักษณะอื่น ๆ หากมีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์สูงมาปฏิบัติงานซึ่งไม่เข้าข่ายงานบังคับบัญชาหรืองานบริหารให้ผู้บริหารต้นสังกัดเสนอโดยผ่านความเห็นชอบของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางก่อนเรียนเสนอขออนุมัติต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้ที่บริษัทฯมอบหมายพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๑๗.บริษัทฯสงวนไว้ซึ่งสิทธิในการพิจารณาตีความ การกำหนดระดับตำแหน่งและการบริหารค่าจ้างโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางและหรือคณะทำงานที่บริษัทฯกำหนดขึ้น[๓]

หลักนิติธรรม

หลักนิติธรรมตามความหมายของศ.ธานินทร์ กรัยวิเชียร หมายถึง“หลักการพื้นฐานแห่งกฎหมายที่สำคัญในระบอบประชาธิปไตยที่เทิดทูนศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และยอมรับนับถือสิทธิแห่งมนุษยชนทุกแง่ทุกมุมรัฐต้องให้ความอารักขาคุ้มครองมนุษยชนให้พ้นจากลัทธิทรราชย์หากมีข้อพิพาทใดๆเกิดขึ้นไม่ว่าระหว่างรัฐกับเอกชนหรือระหว่างเอกชนกับเอกชนศาลย่อมมีอำนาจอิสระในการตัดสินข้อพิพาทนั้นโดยเด็ดขาดและโดยยุติธรรมตามกฎหมายของบ้านเมืองที่ถูกต้องและเป็นธรรม[๔]

หลักนิติรัฐหรือหลักนิติธรรม คือหลักประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจตามอำเภอใจขององค์กต่าง ๆ ของรัฐ[๕]

หลักนิติธรรม (The Rule of Law)เกือบตลอดช่วงประวัติศาสตร์ของมนุษย์ชาตินั้นผู้ปกครองและกฎหมายคือสิ่งเดียวกันอีกนัยหนึ่งก็คือกฎหมายเป็นเพียงเจตจำนงของผู้ปกครองนั่นเองก้าวแรกที่นำพามนุษยชาติให้หลุดพ้นจากการกดขี่ดังกล่าวคือแนวความคิดที่ว่าผู้ปกครองก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและปกครองประเทศอย่างมีคุณธรรมด้วยวิถีทางของกฎหมายระบอบประชาธิปไตยไปไกลกว่านั้นด้วยการสถาปนาหลักนิติธรรมแม้ว่าไม่มีประเทศใดหรือระบอบการปกครองใดในโลกที่ปราศจากซึ่งปัญหาแต่หลักนิติธรรมจะทำหน้าที่ปกป้องสิทธิพื้นฐานด้านการเมืองสังคมและเศรษฐกิจและเตือนเราว่าระบบทรราชและภาวะไร้ขื่อแปไม่ใช่ทางเลือกเพียงประการเดียวของมนุษย์

หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” ประกอบด้วย ๗ หลักการคือหลักการแบ่งแยกอำนาจหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลักความชอบธรรมด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครองความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหาหลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษาหลัก“ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

๑. หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรมเพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจการตรวจสอบอำนาจและการถ่วงดุลอำนาจ

๒. หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลักนิติธรรมมีความเกี่ยวพันกันกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคลและสิทธิในความเสมอภาคสิทธิทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสาคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

---

[๓]กลุ่มบริษัทสามารถ, “นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ: การกำหนดระดับตำแหน่งและการบริหารค่าจ้าง” (เลขที่ ๐๐๑/๒๕๖๔) หน้า ๓-๙. ๒๕๖๔.

[๔]สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (มหาชน), “หลักนิติธรรมและหลักประชาธิปไตย”, [ออนไลน์]https://tijrold.org/upload/fileagenda/๑๑๔/Dr.%๒๐Borwornsak%๒๐%๒๐Presentation.pdf. ๒๕๖๒.

[๕]ศาลรัฐธรรมนูญ. “เอกสารประกอบการบรรยาย นธป. รุ่นที่๙; ศาลปกครองกับการดำรงหลักนิติธรรม”. วันพุธที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ หน้า ๑๒.

๓. หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครองการใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการหรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชนโดยฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมายฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันฝ่ายตุลาการมีความผูกผันที่จะต้องใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากข้อบกพร่อง

๔. หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหาเป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลาดับรองกำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมายหลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลังและหลักความพอสมควรแก่เหตุ

๕. หลักความอิสระของผู้พิพากษาผู้พิพากษาสามารถทำหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใดๆโดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มโนธรรมของตนเท่านั้นโดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก ๓ ประการกล่าวคือความอิสระจากคู่ความความอิสระจากรัฐและความอิสระจากสังคม

๖. หลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิดแล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้นๆมิได้

๗. หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญหมายความว่ารัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้นและหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

หลักนิติธรรมเป็นหนึ่งองค์ประกอบสาคัญของหลักธรรมาภิบาลคือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” หมายถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสาคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภยันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่สาคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรมคือการตรากฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆให้ทันสมัยและเป็นธรรมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิกโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกล่าวโดยสรุปคือสถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจบุคคล

๒. หลักคุณธรรมคือการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงามโดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติได้แก่ความซื่อสัตย์สุจริตความเสียสละความอดทนขยันหมั่นเพียรความมีระเบียบวินัยเป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใสคือการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานของ

องค์กรให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอรัปชั่น

๔. หลักความมีส่วนร่วมคือการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสาคัญๆของสังคมโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้แก่การแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่นๆ และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชนซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบผู้บริหารตลอดจนคณะข้าราชการทั้งฝ่ายการเมืองข้าราชการประจำต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างดียิ่งโดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆมีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

๖. หลักความคุ้มค่าผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัดดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า[๖]

หลักนิติธรรม มีสาระสำคัญ ๔ ประการได้แก่

ประการแรก หลักการรับรองและให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล รวมทั้งคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล

ประการสอง หลักการที่ว่าองค์กรต่าง ๆ ของรัฐ (ฝ่ายปกครอง) จะจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลได้ต่อเมื่อมีกฎหมายให้อำนาจกระทำและกระทำได้เพียงเท่าที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น กฎหมายที่ให้อำนาจองค์กรต่าง ๆ ของรัฐ จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลต้องขึ้นโดยชอบด้วยรัฐธรรมนูญ

ประการที่สาม หลักการที่จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบการกระทำขององค์กรต่างๆ ของรัฐที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ต้องชอบด้วยกฎหมายและควบคุมตรวจสอบกฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลต้องชอบด้วยรัฐธรรมนูญ

ประการที่สี่ หลักการแบ่งแยกองค์กรผู้ใช้อำนาจรัฐกระทำการทางนิติบัญญัติ ทางบริหาร และทางตุลาการออกจากกันแต่ละองค์กรมีความเป็นอิสระแยกจากกันไม่ต้องฟังคำสั่งจากองค์กรอื่นแต่มีการตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกัน

สาระสำคัญของหลักนิติธรรมดังกล่าวหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนรวมทั้งคุ้มครองศักดิ์ความเป็นมนุษย์ ถือว่าเป็นหลักการสำคัญที่สุด ส่วนสาระสำคัญของหลักการประการอื่น ๆ

---

[๖]ศาลรัฐธรรมนูญ. “หลักนิติธรรม“. [ออนไลน์]. https://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web/ewt_dl_link.php?nid=๑๒๘๓ ๒๕๖๓.

เป็นหลักการที่มีขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ[๗]

หลักการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมของกลุ่มบริษัทสามารถ

การเคารพสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทสามารถฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมและเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติส่งเสริมความเสมอภาคไม่แบ่งแยกเพศและชนชั้น กลุ่มบริษัทฯ ยึดหลักสิทธิมนุษชนเป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน พนักงานทุกคนจะต้องไม่กระทำการใด ๆ หรือส่งเสริมให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัดในทางกลับกันกลุ่มบริษัทฯ ต้องสร้างองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนพร้อมทั้งปลูกจิตสำนึกให้พนักงานของบริษัทฯ ยึดถือและปฏิบัติตาม โดยบริษัทฯ ได้กำหนดให้มีนโยบายการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนไว้ในคู่มือจริยธรรมธุรกิจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการถือปฏิบัติดังนี้

สิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล

- บริษัทให้การดูแลข้อมูลส่วนตัวของพนักงานโดยถือเป็นความลับไม่ส่งข้อมูลหรือกระจายข้อมูลส่วนบุคคลไปยังบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง
- การเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำได้เมื่อได้รับการยินยอมจากเจ้าของข้อมูล
- บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น
- บริษัทฯ ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ และการศึกษา
- พนักงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันประพฤติตนเหมาะสมกับหน้าที่การงานตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯและตามขนบธรรมเนียมประเพณีโดยไม่สร้างความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์บริษัทฯ
- บริษัทฯ ให้โอกาสพนักงานในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัทฯ และโอกาสพนักงานศึกษาเพิ่มเติมทั้งในระดับอุดมศึกษา และการอบรมในระยะสั้นและระยะยาว
- การดำเนินการพิจารณาผลงานความดีความชอบต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
- ในการปฏิบัติหน้าที่พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับความแตกต่างทาง

---

[๗] ศาลรัฐธรรมนูญ. “เอกสารประกอบการบรรยาย นธป. รุ่นที่๙; ศาลรัฐธรรมนูญกับการคุ้มครองหลักนิติธรรม”. วันพุธที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ หน้า ๑๑.

กายและจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง

- ช่วยกันสอดส่องดูแลให้สภาพการทำงานปลอดจากการกดขี่ข่มเหงหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม
- ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทให้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัย และสุขอนามัยในการทำงานและกำหนดเงื่อนไขรวมทั้งสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงานพื้นฐาน ตลอดจนเสริมสร้างทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี บริษัทฯ ตระหนักเสมอว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดของบริษัทฯ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายของบริษัทฯ ต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายและหลักจริยธรรมเพื่อสร้างความยุติธรรม ความมั่นคงและความสงบสุขในสังคม บริษัทฯจึงให้การดูแลและการปฏิบัติที่เป็นธรรมทั้งในด้านโอกาส ผลตอบแทน การแต่งตั้งโยกย้าย และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมในด้านต่าง ๆเช่นเคารพสิทธิในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน, นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน, นโยบายความปลอดภัยและสุขอนามัย

- นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร (นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง, นโยบายการสรรหาและคัดเลือก, นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน, นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ, นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน และนโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร)

- นโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (นโยบายการวางแผนพัฒนาอาชีพ, นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, การพัฒนาและจัดการความรู้ในองค์กร และนโยบายรักษาผู้มีศักยภาพสูงและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง)

นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

บริษัทฯ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายธุรกิจ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนธุรกิจควบคู่กับการประเมินผลขีดความสามารถในทุกระดับ Corporate Competency รวมทั้งนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นมาตราฐานสากลมาใช้องค์กร เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานโดยผลลัพธ์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

นโยบายรักษาผู้มีศักยภาพสูง และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ มีนโยบายในการรักษาผู้มีศักยภาพสูงในองค์กร โดยจัดทำหลักสูตรและ/หรือเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเตรียมวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น Job Rotation, Job Enlargement & Enrichment, Job Assignment, Talent Monitor รองรับการ

เติบโตในองค์กรแบบก้าวกระโดด สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิส (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้บริษัทฯ ยังเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับแผนการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ด้วยโครงการ Career Path Development Plan ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าบริษัทฯ มีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนเมื่อมีตำแหน่งว่างหรือสำหรับรองรับการขยายธุรกิจในอนาคต

ยกตัวอย่างของพนักงานหลายคนของบริษัทสามารถฯ ที่มีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งมาจากระดับตำแหน่งผู้จัดการกลายมาเป็นถึงระดับกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยเริ่มจากเงินเดือนหลักหมื่น กลายแป็นเป็นเงินเดือนหลักแสน หรือจากหลักแสนต้น ๆ กลายเป็นหลักหลาย ๆ แสน ซึ่งในบุคคลเหล่านี้บางคนไม่ได้เป็นเพศหญิงแท้หรือชายแท้ ที่ได้รับการปรับระดับเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือได้รับการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ ๆ โดยถูกคัดเลือกมาจากศักยภาพความสามารถ และฝีมือในการปฏิบัติงานตามการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง ดังตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงดังนี้

๑. นาย A

- เริ่มปฏิบัติงานในปี ๒๕๓๙ ระดับตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป (GM) เงินเดือนหลักแสนต้น ๆ
- ปี ๒๕๔๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการ (Director) และกรรมการผู้จัดการ (MD)
- ปี ๒๕๖๑ ตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดกการใหญ่ (EVP)
- ปี ๒๕๖๔ – ปัจจุบัน ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ (President) เงินเดือนหลักหลายแสนบาท

๒. นางสาว B

- เริ่มปฏิบัติงานในปี ๒๕๓๕ ระดับตำแหน่งวิศวกร (Engineer) เงินเดือนหลักหมื่นบาท
- ปี ๒๕๔๖ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่าย (AVP)
- ปี๒๕๔๘ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย (Director)
- ปี ๒๕๕๖ ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ (MD)
- ปี ๒๕๕๙ – ปัจจุบัน ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ (Executive Vice President) เงินเดือนหลักแสนบาท

๓. นาย C

- เริ่มปฏิบัติงานในปี ๒๕๕๔ ระดับตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส (Sr.Manager) เงินเดือนหลักหลายหมื่น
- ปี ๒๕๕๗ – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่าย (AVP) เงินเดือนหลักแสนบาท

ซึ่งในเบื้องต้นทีมบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้คัดค้านบางคน เนื่องด้วยเหตุผลเรื่องเพศสภาพและด้วยความรู้สึกส่วนตัวซึ่งอาจรวมถึงความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศในการ

คัดค้านหรือไม่เห็นด้วยในการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคคลที่ผู้บริหารระดับสูงเล็งเห็นแล้วว่ามีความเหมาะสมในด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นต้องมุ่ง (focus) ในเรื่องเพศสภาพหรือทัศนะอื่น ๆ สุดท้ายแล้วบุคคลต่าง ๆ ที่ถูกแต่งตั้งปรับระดับตำแหน่ง (Promote) นี้ก็ได้พิสูจน์ความสามารถของตนเองให้ประจักษ์ได้ด้วยการบริหารงานที่สำคัญ ๆ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความคล่องตัวของผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจ รวมถึงการมีบทบาทสำคัญในการช่วยร่วมแก้ไขปัญหาขององค์กรให้ราบรื่นทำให้องค์กรเจริญเติบโตขึ้นหรือผ่านวิกฤติต่าง ๆ และขับเคลื่อนองค์กรไปได้ด้วยดีในอันที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง จึงเป็นเครื่องบ่งบอกได้ว่าเพศสภาพไม่ได้เป็นตัวชี้วัดหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งงานของบุคคลนั้น ๆ เนื่องจากทุกเพศมีสิทธิและเสรีภาพในการถูกคัดเลือกขึ้นเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้เช่นกัน จึงควรได้รับความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และอายุ ตามหลักนิติธรรมที่ควรจะเป็น

บทสรุป

การบริหารงานโดยใช้หลักนิติธรรมมายึดเหนี่ยวนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและการบริหารการจัดการให้ถูกต้องตามหลักเหตุและผล

ดังนั้นจากกฎ ระเบียบวิธีปฏิบัติ ข้อบังคับ รวมถึงนโยบายของการกำหนดระดับตำแหน่งและการบริหารค่าจ้าง และนโยบายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวควรปรับปรุงให้ทันสมัยและเป็นธรรม การพิจารณาคัดเลือกในการเลื่อนปรับระดับตำแหน่งงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นจึงไม่ควรแบ่งแยกเรื่องเพศว่าการพิจารณาตำแหน่งดังกล่าวจำเป็นต้องเลือกเป็นเพศชาย หรือเลือกเพศหญิง หรือแม้แต่กระทั่งเพศที่สามจึงจะเหมาะสมกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งควรเป็นบุคคลเพศใดก็ได้ที่มีศักยภาพ มีความสามารถ มีทัศนคติวิสัยทัศน์ที่ดีกว้างไกล ที่ควรพิจารณาและเล็งเห็นแล้วว่าคู่ควรเหมาะสมกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศ อายุ การศึกษา สัญชาติ เชื้อชาติ และศาสนามาเป็นเกณฑ์หลักในการตัดสินใจพิจารณาการปรับเลื่อนระดับตำแหน่งงานของบุคลากรในองค์กร จึงควรใช้ศักยภาพและความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์วัดแทนการมองเรื่องเพศ และเรื่องอื่น ๆ ดังกล่าวข้างต้น เนื่องด้วยเพศชาย เพศหญิง หรือเพศที่สามก็ล้วนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันสามารถได้รับโอกาสในการพิจารณและสามารถที่จะถูกคัดเลือกในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้เช่นกันตามความเหมาะสมโดยไม่มีเรื่องความอคติ การเลือกปฏิบัติหรือสร้างมาตรฐานที่แตกต่างกันในบรรดาผู้ปฏิบัติงานมาเกี่ยวข้องหรือปราศจากเหตุผลอันสมควรมาร่วมพิจารณาการคัดเลือกผู้สมควรได้รับการปรับระดับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือผู้ที่จะมาสืบทอดตำแหน่งสำคัญ ๆ ภายในองค์กรเพื่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการให้สิทธิตามหลักกฎหมายเท่าเทียมกันให้ความคุ้มครองศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของปัจเจกบุคคลเพื่อสร้างความมั่นใจว่ากลุ่มบริษัทสามารถฯ ได้บริหารงานและพิจารณาเรื่องดังกล่าวภายใต้ขอบเขตของหลักนิติธรรม โดยที่กลุ่มบริษัทสามารถฯ ตระหนักถึงความสำคัญว่าหลักนิติธรรมเป็นหัวใจพื้นฐานที่นำมาซึ่งความสงบสุขภายในองค์กร หากยึดมั่นในความสำคัญของหลักนิติธรรมแล้วย่อมส่งผลให้การบังคับใช้หรือการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเที่ยงธรรมสมดังเจตนารมณ์และหลักการของผู้บริหาร

ระดับสูง รวมถึงส่งผลให้เกิดการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรคนอื่น ๆ ให้เกิดทัศนคติความเข้าใจและรับรู้ในการที่จะปรับปรุงการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้สังคมการปกครองของหน่วยงานในองค์กรมีกฎกติกา และมีกฎระเบียบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักนิติธรรมซึ่งสามารถสร้างความยุติธรรม ความเสมอภาคเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจและการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างแข็งแกร่งและยั่งยืนที่ให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญๆ โดยยึดหลักนิติธรรม ความเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานส่งเสริมและเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติส่งเสริมความเสมอภาคไม่แบ่งแยกเพศ และชนชั้นภาค เพื่อการได้รับสิทธิเสรีภาพอย่างทัดเทียมเท่าเทียมกันได้ถูกต้องอย่างแท้จริง

<u>บรรณานุกรม</u>

กลุ่มบริษัทสามารถ บมจ.สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) , “เกี่ยวกับ SAMART, ประวัติบริษัท และข้อมูลกลุ่มธุรกิจ”, [ออนไลน์]. https://www.samartcorp.com/๑๑/ci_history_th.php ๒๕๖๔.

กลุ่มบริษัทสามารถ, “นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ: การกำหนดระดับตำแหน่งและการบริหารค่าจ้าง” (เลขที่ ๐๐๑/๒๕๖๔) หน้า ๓-๙. ๒๕๖๔.

บมจ. สามารถคอร์ปอเรชั่น. “รายงานประจำปี ๒๕๖๓”. หน้า ๑๕ และ หน้า ๘๗

ศาลรัฐธรรมนูญ. “เอกสารประกอบการบรรยาย นธป. รุ่นที่๙; ศาลปกครองกับการดำรงหลักนิติธรรม”. วันพุธที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ หน้า ๑๒.

ศาลรัฐธรรมนูญ. “หลักนิติธรรม“. [ออนไลน์]. https://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web/ewt_dl_link.php?nid=๑๒๘๓ ๒๕๖๓.

ศาลรัฐธรรมนูญ. “เอกสารประกอบการบรรยาย นธป. รุ่นที่๙; ศาลรัฐธรรมนูญกับการคุ้มครองหลักนิติธรรม”. วันพุธที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ หน้า ๑๑.

ศาลรัฐธรรมนูญ. “เอกสารประกอบการบรรยาย นธป.รุ่นที่ ๙; ศาลรัฐธรรมนูญกับการคุ้มครองหลักนิติธรรม”. วันพุธที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ หน้า ๑๒.

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (มหาชน), “หลักนิติธรรมและหลักประชาธิปไตย”, [ออนไลน์] https://tijrold.org/upload/fileagenda/๑๑๔/Dr.%๒๐Borwornsak%๒๐%๒๐Presentation.pdf. ๒๕๖๒.