

ภาคผนวก ค

บทสัมภาษณ์พนักงานฝ่ายบุคคลในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจของรัฐ

## การสัมภาษณ์

### พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่าย ทรัพยากรบุคคล

ในหัวข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับบุคคลที่มีประวัติการกระทำความผิด ในขณะที่เป็นเด็กและเยาวชนและการให้โอกาสรับบุคคลที่เคยกระทำความผิดเข้าทำงานในหน่วยงาน

**คำถาม** ในการคัดบุคคลเข้าทำงานที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรอย่างไร? มีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐใดบ้างในการตรวจสอบประวัติการกระทำความผิดของบุคคล?

**คำตอบ** เมื่อบุคคลผ่านการคัดเลือกให้เป็นพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารจะส่งหนังสือไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรียนผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร/หัวหน้าพิสูจน์หลักฐาน/ผู้กำกับการสถานีตำรวจ เพื่อให้ดำเนินการตรวจสอบทะเบียนประวัติโดยผ่านแผ่นพิมพ์ลายพิมพ์นิ้วมือ 10 นิ้วอันเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อรับเข้าทำงานซึ่งหน่วยงานดังกล่าวจะดำเนินการส่งตอบกลับมายังธนาคารตามปกติแล้วภายในระยะเวลา 2 เดือน

ในการตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือและประวัติอาชญากรข้อมูลที่ถูกส่งกลับมายังหน่วยงานจะปรากฏเพียงแค่ว่าบุคคลนั้นเคยกระทำความผิดมาก่อนหรือไม่ โดยไม่แบ่งแยกว่าการกระทำความผิดเกิดขึ้นขณะที่บุคคลนั้นเป็นเด็ก เยาวชน หรือเป็นการกระทำความผิดของบุคคลผู้บรรลุนิติภาวะ

**คำถาม** หากท่านพบว่าบุคคลดังกล่าวมีประวัติการกระทำความผิดในทะเบียนประวัติอาชญากร ท่านจะรับบุคคลนั้นเข้าทำงานหรือไม่?

**คำตอบ** (1) หากพบว่าบุคคลเคยมีประวัติการกระทำความผิดมาก่อน ธนาคารจะไม่รับบุคคลนั้นเข้าทำงาน ด้วยเหตุว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ขาดคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2558 มาตรา 3 (5) ต้องไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(2) หากกรณีตรวจพบภายหลังว่าบุคคลนั้นเคยมีทะเบียนประวัติการกระทำความผิดมาก่อน หลังจากที่รับเข้าทำงานแล้ว ทางธนาคารมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างเนื่องจาก บุคคลนั้นขาดคุณสมบัติของการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

**คำถาม** หากปรากฏว่าบุคคลมีประวัติการกระทำความผิดในช่วงที่ยังเป็นเด็กและเยาวชนอยู่ ท่านจะรับบุคคลนั้นเข้าทำงานหรือไม่ ?

**คำตอบ** การรับบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงาน ลูกจ้างธนาคารของธนาคาร ต้องเป็นไปตามคำสั่งคณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ 38/2557 เรื่อง การมอบอำนาจหน้าที่ให้กรรมการผู้จัดการ บรรจู่ แต่งตั้ง ถอดถอนพนักงานและลูกจ้าง และการเรียกประกันจากพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งกำหนดคุณสมบัติไว้ในข้อ 4 (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี หากเป็นกรณีของเด็กและเยาวชนกระทำความผิดภายหลังจากพ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาการลงโทษแล้วแต่กรณีเป็นเวลา 5 ปี ไม่ถือว่าเป็นผู้ถูกตัดสิทธิตามข้อ 4 (8)

หากเป็นกรณีของเด็กและเยาวชนเคยถูกฟ้องคดีและศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ยกฟ้อง แต่ยังปรากฏชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติการกระทำความผิด ให้บุคคลนั้นยื่นเอกสารยืนยันเพื่อหักล้างกับข้อมูลที่ทางธนาคารได้รับแจ้ง

หากเป็นกรณีล้างมลทิน หากบุคคลเข้าเงื่อนไขตามพระราชบัญญัติล้างมลทิน พ.ศ. 2550 ให้บุคคลนั้นดำเนินการเตรียมเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อใช้หักล้างกับข้อมูลที่ทางธนาคารได้รับแจ้งจากกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากบุคคลต้องดำเนินการตรวจเช็คกับทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่ามีประวัติการกระทำความผิดหรือไม่ หากมีสามารถยื่นเรื่องขอลบทะเบียนประวัติได้ เนื่องจากแม้ได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติล้างมลทิน พ.ศ. 2550 ก็ตามแต่ประวัติการกระทำความผิดยังคงมีอยู่ บุคคลต้องตรวจเช็คและดำเนินการขอลบทะเบียนประวัติด้วยตนเอง

**คำถาม** ในการปฏิเสธบุคคลเข้าทำงาน เหตุเพราะเคยกระทำความผิดอาญามาก่อน ท่านอ้างกฎระเบียบ หรือคำสั่งใด ในการปฏิเสธไม่รับบุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน ?

**คำตอบ** คำสั่งคณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ 38/2557 เรื่อง การมอบอำนาจหน้าที่ให้กรรมการผู้จัดการ บรรจู่ แต่งตั้ง ถอดถอนพนักงานและลูกจ้าง และการเรียกประกันจากพนักงานและลูกจ้าง หมวด 1 การบรรจู่และการแต่งตั้ง และพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518

**คำถาม** ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการรับบุคคลที่เคยกระทำความผิดในวัยเด็กหรือเยาวชนเข้าทำงานในหน่วยงาน ?

**คำตอบ** เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดเมื่อเติบโตขึ้น สังคมและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้โอกาสบุคคลเหล่านั้นได้รับโอกาสในการเข้าทำงาน เนื่องจากการกระทำความผิดนั้นเกิดขึ้นขณะที่บุคคลนั้นยังเป็นเด็กและเยาวชน การตัดสินใจกระทำความผิดเกิดขึ้นได้ง่ายเพราะไม่คิดถึงผลกระทบในระยะยาว อาจสืบเนื่องมาจากวุฒิที่ยังไม่เกื้อหนุนต่อการตัดสินใจที่จะไม่เลือกกระทำความผิดหรือขาดการยับยั้งชั่งใจได้ดีเพียงพอ บุคคลทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้และถือว่าเหตุการณ์ที่ผ่านมาเป็นอดีต เป็นบทเรียนในชีวิตที่จะให้ข้อคิดในการปฏิบัติตัวในภายหน้าที่จะไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำอีก อีกทั้งหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมักมีการคัดสรรที่เข้มงวดในการรับบุคคลเข้าทำงาน อาทิ การสอบข้อเขียน การทดลองปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความมั่นคง มีผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงไม่ควรตัดโอกาสบุคลากรเหล่านั้น ด้วยเหตุเพียงเพราะมีทะเบียนประวัติการกระทำความผิดในขณะที่เป็นเด็กและเยาวชน

**คำถาม** เพื่อเป็นการให้โอกาสผู้ที่เคยกระทำความผิดในช่วงวัยเด็กและเยาวชน ท่านมีความต้องการให้หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบหรือคำสั่ง ให้เกิดความชัดเจนในการรับบุคคลเหล่านั้นเข้าทำงานกับหน่วยงานของท่านหรือไม่ ?

**คำตอบ** ธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้สังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ การเปลี่ยนแปลงพิจารณาจากกฎหมายที่ให้อำนาจไว้เป็นการเฉพาะ หากธนาคารจะแก้ไข เปลี่ยนแปลงคำสั่งภายในธนาคาร ต้องไม่ขัดหรือแย้งต่อพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานเอกชนที่สามารถกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่งภายในองค์กรได้โดยอิสระ หากแก้ไขเพียงพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ให้ผู้เคยกระทำความผิดได้รับโอกาสในการทำงาน ก็ยังไม่อาจตอบใจทักได้เต็มที่ กล่าวคือ หน่วยงานที่ให้โอกาสนั้นมีเฉพาะรัฐวิสาหกิจ แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงหน่วยงานอื่น เช่น ข้าราชการ เอกชน เป็นต้น