

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ
กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม
Functional Competencies of Special Case Inquiry Officials,
Department of Special Investigation, Ministry of Justice

ปริญญา นิราศนภากัลย์¹, ตระกูล จิตวัฒนากร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 4 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารระดับสูงกรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคดีพิเศษ กลุ่มพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มอดีตผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 ท่าน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้และนำมาสรุปผลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เป็นตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ และมีกำหนดไว้ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม เพียงหน่วยงานเดียวในประเทศไทย โดยตำแหน่งดังกล่าวมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัยดังกล่าว และนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรมต่อไป

คำสำคัญ : การสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม

Abstract

This research is a part of the study titled ‘The Competency Management of Special Case Inquiry Officials, Department of Special Investigation, Ministry of Justice, with objectives to study an approach to develop functional competencies of special case inquiry officials, Department of Special Investigation, Ministry of Justice. To achieve the research objectives, qualitative research is employed using an in-depth interview with a total of 18 persons involving with special case investigation who can be divided into 4 groups i.e. high-level executives of the Department of Special Investigation, special case experts, public prosecutors of the Office of Attorney General, and former executives of the Department of Special Investigation. Information gathered from the interview is then summarized to identify an approach to develop functional competencies of

¹ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ parinya.dsi@gmail.com

² คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ trakul.ch@northbkk.ac.th

special case inquiry officials, Department of Special Investigation, Ministry of Justice. Special case inquiry official is a title of position under the civil servant system and the Department of Special Investigation, Ministry of Justice is the only government agency in Thailand that have this title of position. The duties and responsibilities of such title of position are to conduct investigation under the Special Case Investigation Act, B.E. 2547 (2004) and its amendment, B.E. 2551 (2011). Once the research objectives are achieved, a concrete approach to develop functional competencies suitable for the title of position and its duties and responsibilities could be identified, leading to higher operational performance of the Department of Special Investigation, Ministry of Justice.

Keyword : special case investigation, special case inquiry official, development, functional competencies, Department of Special Investigation Ministry of Justice

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

โลกปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม การศึกษา การสื่อสาร เทคโนโลยีซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนำมาซึ่งประโยชน์ด้านต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันนั้นก็นำมาซึ่งปัญหาต่อประชากรโลกอย่างมากเช่นเดียวกันการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเชื่อมโยงทั่วโลกไว้ด้วยกัน เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกัน ภัยร้ายแรงที่แฝงมากับความเจริญและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ การเกิดอาชญากรรม ซึ่งการเกิดอาชญากรรมเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกมุมโลก ทุกสังคม ทุกชนชั้น ทุกภาคส่วนเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วไป ปัญหาอาชญากรรมจึงมีแนวโน้มของความรุนแรงและความซับซ้อนมากขึ้น และมีปริมาณมากขึ้น ขยายตัวไปทั่วทุกชนชั้นและทุกภาคส่วน สำหรับประเทศไทย ปัญหาอาชญากรรมได้ทวีความรุนแรงและมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่นเดียวกัน ดังนั้น คดีอาชญากรรมที่มีความรุนแรง ซับซ้อนจึงเป็นอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นคดีอาญาจำเป็นต้องดำเนินการสืบสวนสอบสวนตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษฯ ดังกล่าว โดยในปี พ.ศ. 2561 กรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถรักษาผลประโยชน์ให้รัฐโดยคิดเป็นมูลค่า 52,324,134 บาท ดังนี้

ผลการดำเนินคดีพิเศษ ปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามลักษณะความผิด 4 กลุ่ม			
ประเภทคดี	จำนวนคดีรับ	จำนวนคดีเสร็จ	มูลค่าความเสียหายที่รักษาผลประโยชน์ให้รัฐ (ล้านบาท)
ด้านอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ/การเงินการธนาคารฟอกเงิน/ ภาษีอากร/กู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน/เศรษฐกิจหรือการคลัง)	51	89	45.7048
ด้านอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศและทรัพย์สินทางปัญญา (อาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ/การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา)	39	31	219.7042
ด้านการคุ้มครองผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม (อาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อผู้บริโภค/สิ่งแวดล้อม/มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม)	13	17	972.6779



ด้านอาชญากรรมระหว่างประเทศและอาชญากรรมพิเศษ (อาชญากรรมที่เป็นความผิดข้ามชาติ/องค์กรอาชญากรรม/การประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว/การเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ/การค้ามนุษย์/ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน/ความมั่นคงของประเทศ/ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)	81	94	5,426.9219
รวม	184	231	52,324.134

จากอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจในการปฏิบัติงานในคดีพิเศษด้วยวิธีการพิเศษหลายประการ โดยจะเห็นว่ามีอำนาจตามกฎหมายมากกว่าหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่นๆ ดังนั้น การที่จะสร้างความรับผิดชอบให้กับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจึงมีความสำคัญสูงมาก และผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจะต้องได้รับการคัดเลือกอย่างเหมาะสม และเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งแล้วจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาสมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ และนำไปสู่การให้อำนวยความยุติธรรมให้กับภาคประชาชนตามนโยบายรัฐบาล

กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นเป็นหน่วยตั้งใหม่ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 บุคลากรในสังกัดมีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยในระยะแรกของการก่อตั้งได้รับโอนข้าราชการตำรวจมาปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นจำนวนมาก และในเวลาต่อมาได้รับโอนบุคลากรมาจากหลายหน่วยงาน เพื่อเน้นความเป็นสหวิชาชีพ บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย อาทิ ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านบัญชี ด้านการเงินการธนาคาร ด้านที่ดิน ด้านการต่างประเทศ ด้านสื่อสารมวลชน ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เมื่อโอนมารับราชการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษแล้วจะสามารถปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนได้ในทุกประเภทคดี ดังนั้น บุคลากรจึงมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย สิ่งที่มาคือ ความหลากหลายทางด้านสมรรถนะ ความรู้ วัฒนธรรม มุมมอง ทักษะคดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้เมื่อมารวมกันส่งผลให้เกิดทั้งข้อดีและข้อเสียในเวลาเดียวกัน กรมสอบสวนคดีพิเศษจึงจำเป็นต้องปรับหรือสร้างเสริมให้บุคลากรดังกล่าวมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงนำไปสู่การกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านการสืบสวนสมรรถนะด้านการสอบสวน สมรรถนะด้านการทำสำนวนคดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสืบสวน ด้านการสอบสวน และด้านการทำสำนวนคดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม
3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรของสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม



การฝึกอบรมและสัมมนา (Training&Seminar) หมายถึง การพัฒนาบุคคลในองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดความรู้ความเข้าใจเฉพาะเรื่องหนึ่งเรื่องใด ในช่วงระยะเวลาที่แน่นอน โดยการพัฒนาเป็นกลุ่ม การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญฝึกให้กับผู้ที่ยังไม่มีทักษะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนการสัมมนาเป็นการนำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมาร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลและ/หรือประสบการณ์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือได้แนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยที่บุคลากรผู้นั้นจะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง จากช่องทางต่างๆ อาทิ การทำงานจริง การศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยวิธีนี้ บุคลากรผู้นั้นจะต้องมีความใฝ่รู้ เรียนรู้เพิ่มเติม โดยองค์กรไม่ได้บังคับหรือไม่ได้กำหนดให้บุคคลนั้นต้องทำ เป็นความต้องการภายในจากบุคคลผู้นั้น

การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดให้บุคลากรต้องหมุนเวียนเปลี่ยนงานที่ปฏิบัติ โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนหน่วยงานที่สังกัด หรือเปลี่ยนลักษณะงานที่รับผิดชอบ หรือเปลี่ยนสถานที่/สาขา เพื่อให้บุคลากรผู้นั้นเกิดประสบการณ์ที่แตกต่างและหลากหลาย

การติดตามแม่แบบ (Job Shadowing) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยให้ติดตามเรียนรู้การทำงานของผู้บริหารเหมือนเป็นเงา เป็นวิธีการที่ลงทุนต่ำแต่ได้ผลสูง เป็นผลดีต่อทั้งผู้บริหารในฐานะโค้ชและต่อผู้บริหารฝึกหัดที่ได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ความคิด การตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ยังเป็นการถ่ายทอดความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) ในเชิงปฏิบัติที่ไม่สามารถหาได้จากห้องเรียนแห่งไหนได้เลยนอกจากการติดตาม สังเกต และซึมซับจากผู้ที่เป็แม่แบบ

1. บทบาท การกิจ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

1.1 การก่อตั้งกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า DEPARTMENT OF SPECIAL INVESTIGATION มีชื่อย่อว่า DSI ซึ่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านต่างๆ ในลักษณะสหวิชาชีพ โดยพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ในการปฏิรูประบบราชการ ทำให้ประชาชนและประเทศชาติได้รับความเป็นธรรม และประโยชน์สูงสุด และเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานเชิงรุก เพื่อป้องกันปราบปราม และควบคุมอาชญากรรมที่มีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศโดยมุ่งมั่นอำนวยความสะดวกด้วยความเชี่ยวชาญพิเศษ สุจริต โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน สำหรับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษหากจะเปรียบเทียบกับหน่วยงานในประเทศสหรัฐอเมริกา กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) อาจจะเทียบเคียงได้กับสำนักงานสอบสวนกลางแห่งสหรัฐอเมริกา (Federal Bureau of Investigation : FBI)

1.2 ภารกิจ

เกี่ยวกับการป้องกัน การปราบปราม การสืบสวนและการสอบสวนคดีความผิดทางอาญาที่ต้องดำเนินการสืบสวนและสอบสวนโดยใช้วิธีการพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ โดยที่คดีความผิดทางอาญาตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษจะต้องมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) คดีความผิดทางอาญาที่มีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้วิธีการสืบสวนสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานเป็นพิเศษ

(ข) ความผิดทางอาญาที่มีหรืออาจมีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ความมั่นคงของประเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หรือระบบเศรษฐกิจหรือการคลังของประเทศ

(ค) ความผิดทางอาญาที่เป็นการกระทำความผิดข้ามชาติที่สำคัญหรือเป็นการกระทำขององค์กรอาชญากรรม

(ง) ความผิดทางอาญาที่มีผู้ทรงอิทธิพลที่สำคัญเป็นตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน

(จ) คดีความผิดทางอาญาที่มีพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ซึ่งมิใช่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษหรือเจ้าหน้าที่คดีพิเศษเป็นผู้ต้องสงสัย เมื่อมีหลักฐานตามสมควรว่าน่าจะได้กระทำความผิดอาญาหรือเป็นผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ต้องหา

1.3 เครื่องมือพิเศษ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสืบสวนสอบสวนตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีดังนี้

(1) การขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน หรือเข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม

(2) การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ และเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่หรือพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้วแต่กรณี

(3) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจเข้าไปในเคหสถาน หรือสถานที่ใดๆ เพื่อตรวจค้น เมื่อมีเหตุสงสัยตามสมควรว่ามีบุคคลที่มีเหตุสงสัยว่าการกระทำความผิดที่เป็นคดีพิเศษหลบซ่อนอยู่หรือมีทรัพย์สินซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิด หรือได้ใช้หรือจะใช้ในการกระทำความผิดที่เป็นคดีพิเศษ หรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ ประกอบกับมีเหตุอันควรเชื่อว่า หากเน้นซักถามจะเอาหมายค้นมาได้บุคคลนั้นจะหลบหนีไป หรือทรัพย์สินนั้นจะถูกโยกย้าย ซุกซ่อน ทำลาย หรือทำให้เปลี่ยนแปลงสภาพไปจากเดิม

(4) มีอำนาจค้นบุคคล หรือยานพาหนะที่มีเหตุสงสัยตามสมควรว่ามีทรัพย์สิน ซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิด หรือได้ใช้หรือจะใช้ในการกระทำความผิดที่เป็นคดีพิเศษ หรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้

(5) สามารถมีหนังสือสอบถามหรือเรียกให้สถาบันการเงิน ส่วนราชการ องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อให้ถ้อยคำ ส่งคำชี้แจงเป็นหนังสือหรือส่งบัญชีเอกสารหรือหลักฐานใดๆ มาเพื่อตรวจสอบ หรือเพื่อประกอบการพิจารณา

(6) สามารถมีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลใดๆ มาเพื่อให้ถ้อยคำ ส่งคำชี้แจงเป็นหนังสือ หรือส่งบัญชีเอกสารหรือหลักฐานใดๆมาเพื่อตรวจสอบ หรือเพื่อประกอบการพิจารณา

(7) สามารถยึด หรืออายัดทรัพย์สินที่ค้นพบในการสอบสวนคดีพิเศษ

(8) สามารถได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารตามเหตุที่อันควรเชื่อได้ว่า เอกสารหรือข้อมูลข่าวสารอื่นใดซึ่งส่งมาทางไปรษณีย์ โทรเลข โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศใด ถูกใช้หรืออาจถูกใช้ เพื่อประโยชน์ในการกระทำความผิดที่เป็นคดีพิเศษ

(9) ในกรณีที่เป็นและเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ สามารถดำเนินการจัดทำเอกสารหรือหลักฐานใดขึ้น หรือเข้าไปแฝงตัวในองค์กร หรือกลุ่มคนใดเพื่อประโยชน์การสืบสวนสอบสวน และถือว่าเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

(10) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับการยกเว้นไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน และกฎหมายว่าด้วยการควบคุมยุทธภัณฑ์เช่นเดียวราชการทหารและตำรวจตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด

จากอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจในการปฏิบัติงานในคดีพิเศษด้วยวิธีการพิเศษ/เครื่องมือพิเศษหลายประการ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่นๆ และมีอำนาจตามกฎหมายมากกว่าหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่นๆ ดังนั้น การที่จะสร้างความรับผิดชอบให้กับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจึงมีความสำคัญสูงมาก และผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจะต้องได้รับการคัดเลือกอย่างเหมาะสม และเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งแล้วจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. แนวคิดเกี่ยวกับการสืบสวน การสอบสวน การทำสำนวนคดี

2.1 การสืบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (10) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “การสืบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด” วัตถุประสงค์ของการสืบสวน คือ (1) เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (2) เป็นการแสวงหาหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดและรู้ตัวผู้กระทำความผิดรวมทั้งให้ความแน่ชัดว่ามีกระทำความผิดอาญาเกิดขึ้นจริงหรือไม่

2.2 การสอบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ให้คำนิยามไว้ในมาตรา 2 (11) ว่า “การสอบสวน” หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่น ตามบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ

2.3 การทำสำนวนคดี

สำนวนคดี คือ เอกสารทั้งหมดที่แสดงถึงข้อเท็จจริง พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในคดีทั้งหมดที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษรวบรวม แสวงหามาได้ นำมาจัดหมวดหมู่ เรียงลำดับให้อยู่ในรูปของเอกสาร อาจมีจำนวนมากหรือ



น้อยขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทคดี การทำสำนวนคดีจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ผู้ที่จะเป็นหลักในการทำสำนวนได้แก่ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษและคณะ

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

3.1 ความหมายสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์การ เกิดจากการเสนอบทความทางวิชาการของนักจิตวิทยาชื่อ McClelland ในปี 1960 ที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ดีแล้วนำมาเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกันแล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่า สมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973:3) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หรือ Competency ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องการเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดเรื่องสมรรถนะ และ competency ควรจะเป็นสิ่งที่แยกระหว่าง superior และ average คือ สามารถบอกได้ว่าใครเป็นคนที่มีความโดดเด่นหรือปานกลาง เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ/แรงจูงใจ (Attitude/Motive)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 1128) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ (ใช้แก่เครื่องยนต์) โดยในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 5) ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) โดยบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมในการทำงานอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่ต้องการกำหนด

3.2 ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อ

เป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงาน

เป็นทีม

2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงานและส่วนราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3) สมรรถนะทางการบริหาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยสมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ คักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน

4. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

4.1 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 72 ได้บัญญัติให้ส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมแรงจูงใจแก่ราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพ. กำหนด ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของพระราชบัญญัติดังกล่าว สำนักงาน กพ. ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4.2 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการพัฒนาบุคลากรที่ดี ต้องตอบสนองความต้องการขององค์กร ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และต้องมีการวางแผนการพัฒนา เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน ดังนี้ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล การวางแผนการพัฒนาบุคคล การดำเนินการพัฒนาบุคคล การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล

4.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีวิธีการอยู่หลายวิธี ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายคน ขึ้นอยู่กับองค์กร จะเลือกใช้วิธีใดตามโอกาสและความเหมาะสม และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มักได้รับความนิยม ได้แก่ การสอบงานและพี่เลี้ยง การฝึกอบรมสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การติดตามแม่แบบ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

5.1 ความหมายของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นการบริหารจัดการที่ภาครัฐนำมาใช้เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. กาวเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด
2. สัมภาษณ์ผู้บริหาร และนำข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หาข้อสรุปที่เป็นความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง 18 คน สรุปได้ดังนี้

1) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษซึ่งประกอบด้วย การสืบสวน การสอบสวน และการทำสำนวนคดี เป็นสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีรูปแบบและต้องมีความต่อเนื่อง เนื่องจากสมรรถนะดังกล่าวมีลักษณะที่ต้องมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติซ้ำๆ จากการปฏิบัติงาน และเป็นสมรรถนะที่เมื่อปฏิบัติแล้วต้องมีความถูกต้อง ไม่ผิดพลาด เนื่องจากลักษณะงานเป็นคดีอาญาที่มีลักษณะเฉพาะตามพระราชบัญญัติการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ

2) รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาโดย “การสอนงานและพี่เลี้ยง” เป็นหลัก เนื่องจาก วิธีการสอนงานและพี่เลี้ยงเป็นวิธีที่จะพัฒนาสมรรถนะด้านการสืบสวน ด้านการสอบสวน และด้านการทำสำนวนคดีให้กับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างใกล้ชิด เหมาะสม อันจะส่งผลให้ลดข้อผิดพลาดในการทำงานได้มาก

3) การพัฒนาสมรรถนะโดย “การฝึกอบรมและการสัมมนา” ยังคงต้องเป็นวิธีการพัฒนาที่จำเป็นในระดับขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ในระยะแรกของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งจะเสริมในเรื่องของหลักการ แนวคิด และข้อกฎหมายที่สำคัญ และในช่วงเวลาการฝึกอบรมและการสัมมนาเป็นการพัฒนาที่นำไปสู่สร้างสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษต่างหน่วยงาน (ระดับกอง) ส่งผลดีในแง่การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในคดีพิเศษที่มีความสำคัญ อาทิ คดีวัดพระธรรมกาย คดีสหกรณ์ยูเนี่ยนคลองจั่น คดีรถยนต์จอดประกอบโดยหลักเลี้ยงภาษีและรถยนต์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรโดยสำแดงราคาต่ำกว่าความเป็นจริง คดีค้ำมนุษย์ในสถานบริการวัดตอเรือ ซีเคิร์ต

4) การพัฒนาสมรรถนะโดย “การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน” เป็นรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษได้ โดยจะเป็นการเพิ่มความรู้ในลักษณะที่มีมิติที่หลากหลาย ทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรว่าจะสามารถมีลักษณะงานให้บุคลากรได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือไม่ สำหรับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม สามารถพัฒนาสมรรถนะโดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานได้ เนื่องจากมีประเภทคดีที่หลากหลาย อาทิ คดีทรัพย์สินทางปัญญา คดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ คดีภาษีอากร คดีการเงินการธนาคารและการฟอกเงิน คดีธุรกิจการเงินนอกระบบคดีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คดีเทคโนโลยีและสารสนเทศ คดีความมั่นคง คดีคุ้มครองผู้บริโภค คดีความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อ

