

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม

Determinant Factors Influencing Functional Competencies of Special Case

Inquiry Officials, Department of Special Investigation Ministry of Justice

◆ **ปริญญานิราศนภภัย**

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Parinya Nirasnaphaphai

Doctor of Philosophy in Management Program's Student North Bangkok University,

E-mail: parinya.dsi@gmail.com

◆ **ตระกุล จิตวัฒนากร**

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Trakul Chitwattanakorn

Dean of Liberal Arts Faculty, North Bangkok University, E-mail: trakul.ch@northbkk.ac.th

◆ **สุรพงษ์ มาลี**

นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

Surapong Malee

Human Resource Officer, Expert Level Office of the Civil Service Commission,

E-mail: surapong@ocsc.go.th

Received: February 13, 2019; **Revised:** March 7, 2019; **Accepted:** March 7, 2019

Abstract

This research aims to study Determinant Factors Influencing Functional Competencies of Special Case Inquiry Officials, Department of Special Investigation Ministry of Justice. The Implementation of such objectives is a qualitative research by using in-depth interview with 4 related investigative investigators. Consisting of a group of Senior Executives, the Department of Special Investigation, Special case Specialist group, Prosecutor group Office of the Attorney General. Former group of Senior Executives, Special Case Investigation Department. A total of 18 persons were collected to collect the information obtained and summarize the results to find Determinant Factors Influencing Functional Competency according to the job characteristics of the Special Case Inquiry Official. Department of Special Investigation Ministry

of Justice, The Finding revealed that Determinant Factors Influencing Functional Competencies of the Special Case Inquiry Official. Department of Special Investigation Ministry of Justice, Contains the Functional Factors, Organizational strategy Factors and External factors. In which each factor must consider the relevant details and will benefit the Functional Competency assessment can be concrete in the future

Keyword: Special Case Investigation, Special Case Inquiry Official, Functional Competencies, Department of Special Investigation Ministry of Justice

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารระดับสูงกรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคดีพิเศษ กลุ่มพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มอดีตผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 ราย เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้และนำมาสรุปผลเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร และปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก โดยในแต่ละปัจจัยต้องคำนึงถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการพิจารณากำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษดังกล่าว และจะส่งผลต่อการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต

คำสำคัญ : การสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม

บทนำ

โลกปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม การศึกษา การสื่อสาร เทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนำมาซึ่งประโยชน์ด้านต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันนั้นก็นำมาซึ่งปัญหาต่อประชากรโลกอย่างมากเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเชื่อมโยงทั่วโลกไว้ด้วยกัน เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกัน ภัยร้ายแรงที่แฝงมากับความเจริญและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ การเกิดอาชญากรรม ซึ่งการเกิดอาชญากรรมเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกมุมโลก ทุกสังคม ทุกชนชั้น ทุกภาคส่วน

เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วไป และในปัจจุบันมีแนวโน้มของความรุนแรง ความซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงมีปริมาณมากขึ้นอีกด้วย มีการขยายตัวไปทั่วทุกชนชั้นและทุกภาคส่วน สำหรับประเทศไทยนั้นปัญหาอาชญากรรมได้ทวีความรุนแรงและมีความซับซ้อนมากขึ้นเช่นเดียวกัน รัฐบาลจึงได้กำหนดให้คดีอาชญากรรมที่มีความรุนแรง ซับซ้อน เป็นคดีอาญาที่จะต้องดำเนินการสืบสวนสอบสวนด้วยวิธีการพิเศษ โดยได้บัญญัติกฎหมายออกมาบังคับใช้คือ พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ คดีความผิดทางอาญา ดังต่อไปนี้ (Department of Special Investigation, 2017)

(1) คดีความผิดทางอาญาตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ และที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยการเสนอแนะของคณะกรรมการคดีพิเศษ โดยคดีความผิดทางอาญาตามกฎหมายดังกล่าวจะต้องมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) คดีความผิดทางอาญาที่มีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้วิธีการสืบสวนสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานเป็นพิเศษ

(ข) ความผิดทางอาญาที่มีหรืออาจมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ความมั่นคงของประเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หรือระบบเศรษฐกิจหรือการคลังของประเทศ

(ค) ความผิดทางอาญาที่มีลักษณะเป็นการกระทำความผิดข้ามชาติที่สำคัญหรือเป็นการกระทำขององค์กรอาชญากรรม

(ง) ความผิดทางอาญาที่มีผู้ทรงอิทธิพลที่สำคัญเป็นตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน

(จ) คดีความผิดทางอาญาที่มีพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ซึ่งมิใช่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษหรือเจ้าหน้าที่คดีพิเศษเป็นผู้ต้องสงสัย เมื่อมีหลักฐานตามสมควรว่าน่าจะได้กระทำความผิดอาญาหรือเป็นผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ต้องหา

ทั้งนี้ ตามรายละเอียดของลักษณะการกระทำความผิดที่คณะกรรมการคดีพิเศษกำหนด

(2) คดีความผิดทางอาญาอื่นนอกจาก (1) ตามที่คณะกรรมการคดีพิเศษมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

(3) บรรดาคดีอาญาใดที่ทำการสอบสวนเสร็จแล้วโดยพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ให้ถือว่าการสอบสวนนั้นเป็นการสอบสวนในคดีพิเศษตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสืบสวนสอบสวนตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 2 ดังนี้

มาตรา 14 ให้กรมสอบสวนคดีพิเศษมีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษเพื่อทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับคดีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 15 พนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

นอกจากคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว พนักงานสอบสวนคดีพิเศษต้องมีคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ด้วย

1. รับราชการหรือเคยรับราชการไม่น้อยกว่าห้าปีในตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษในระดับที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด
2. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมายและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่าสามปีและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๖ หรือดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐที่เทียบเท่า ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด
3. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางกฎหมายหรือสอบไล่ได้เป็นเนติบัณฑิตยสภาและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่าห้าปีตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด
4. สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกทางกฎหมายและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่าสามปีตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด
5. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาใดสาขาหนึ่ง และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่าสิบปีตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด

มาตรา 18 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา 15 และผ่านการประเมินความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด หรือบุคคลตามมาตรา 17 แล้วแต่กรณี โดยบุคคลดังกล่าวต้องสำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดให้มีขึ้นด้วย

การแต่งตั้งบุคคลใดเป็นพนักงานสอบสวนคดีพิเศษตามวรรคหนึ่ง ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 20 ให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษเป็นตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และในการกำหนดให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ คุณภาพของงาน และการดำรงตนอยู่ในความยุติธรรม โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงยุติธรรม โดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษและเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ หรือพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยให้เจ้าหน้าที่คดีพิเศษมีหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนคดีพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ เพียงเท่าที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมอบหมาย ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจหรือพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาด้วย ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษได้กำหนดให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ สรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) ขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน หรือเข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม

(2) ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ และเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่หรือพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แล้วแต่กรณี

(3) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจเข้าไปในเคหสถาน หรือสถานที่ใด ๆ เพื่อตรวจค้น เมื่อมีเหตุสงสัยตามสมควรว่ามีบุคคลที่มีเหตุสงสัยว่าการกระทำความผิดที่เป็นคดีพิเศษหลบซ่อนอยู่หรือมีทรัพย์สินซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิด หรือได้ใช้หรือจะใช้ในการกระทำความผิดที่เป็นคดีพิเศษ หรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ ประกอบกับมีเหตุอันควรเชื่อว่า หากเน้นซ้ำกว่าจะเอาหมายค้นมาได้บุคคลนั้นจะหลบหนีไป หรือทรัพย์สินนั้นจะถูกโยกย้าย ซุกซ่อน ทำลาย หรือทำให้เปลี่ยนแปลงสภาพไปจากเดิม

(4) มีอำนาจค้นบุคคล หรือยานพาหนะที่มีเหตุสงสัยตามสมควรว่ามีทรัพย์สิน ซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิด หรือได้ใช้หรือจะใช้ในการกระทำความผิดที่เป็นคดีพิเศษ หรือซึ่งอาจใช้เป็นหลักฐานได้

(5) สามารถมีหนังสือสอบถามหรือเรียกให้สถาบันการเงิน ส่วนราชการ องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อให้ถ้อยคำ ส่งคำชี้แจงเป็นหนังสือหรือส่งบัญชีเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ มาเพื่อตรวจสอบ หรือเพื่อประกอบการพิจารณา

(6) สามารถมีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลใด ๆ มาเพื่อให้ถ้อยคำ ส่งคำชี้แจงเป็นหนังสือ หรือส่งบัญชีเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ มาเพื่อตรวจสอบ หรือเพื่อประกอบการพิจารณา

(7) สามารถยึด หรืออายัดทรัพย์สินที่ค้นพบในการสอบสวนคดีพิเศษ

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

(9) ในกรณีที่จำเป็นและเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ สามารถดำเนินการจัดทำเอกสารหรือหลักฐานใดขึ้น หรือเข้าไปแฝงตัวในองค์กร หรือกลุ่มคนใดเพื่อประโยชน์การสืบสวนสอบสวน และถือว่าเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

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

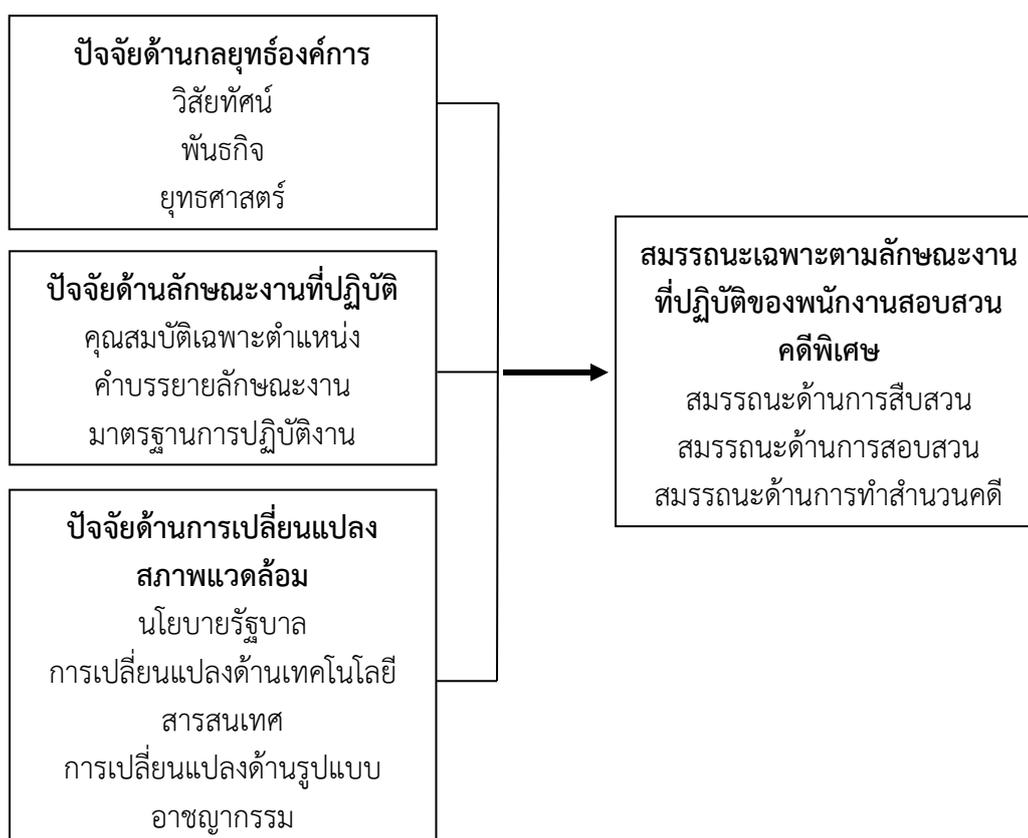
จากอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจในการปฏิบัติงานในคดีพิเศษที่มีลักษณะพิเศษกว่าอำนาจหน้าที่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่น ๆ เพราะสามารถใช้เครื่องมือพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ อีกทั้ง กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นเข้ามาดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นจำนวนมาก จึงอาจทำให้มาตรฐานการทำงานไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เกิดความไม่เหมาะสมหรือเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่จะสร้างความรับผิดชอบให้กับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญสูงมาก ในขณะเดียวกันนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้ส่วนราชการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน และกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนในทุกตำแหน่ง และโดยที่กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นส่วนราชการ และมีตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือน จึงต้องกำหนดสมรรถนะในสายงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งสมรรถนะที่กำหนดนั้น จะต้องได้รับการกำหนดสมรรถนะให้ถูกต้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อประชาชน จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาสมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยจะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในกระบวนการด้านสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งให้ทุกกระบวนการมีการนำสมรรถนะเข้าไปมีส่วนร่วมและเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นกลไกให้การทำงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามที่กำหนดต่อไปและนำไปสู่การให้อำนวยความยุติธรรมให้กับภาคประชาชนตามนโยบายรัฐบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ การสืบสวน การสอบสวน การทำสำนวนคดี สมรรถนะในระบบราชการ ยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ และนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ทบทวน เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด
2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 2 ราย และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ราย ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยใดที่ส่งผลต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ
3. การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย โดยทำการศึกษาจากกลุ่มผู้บริหาร

ระดับสูงกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 5 ราย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคดีพิเศษ จำนวน 4 ราย กลุ่มอดีตผู้บริหารระดับสูง จำนวน 4 ราย และกลุ่มพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5 ราย รวมทั้งสิ้น 18 ราย

4. แผนงานและระยะเวลาดำเนินงานวิจัย เริ่มดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน – 30 ธันวาคม 2561

การทบทวนวรรณกรรม

1. บทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

1.1 การก่อตั้งกรมสอบสวนคดีพิเศษ

สืบเนื่องจากสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาด้านเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ไปตลอดถึงการก่ออาชญากรรม ซึ่งพัฒนาจากการใช้ความรุนแรงเป็นอาชญากรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจที่มีมูลค่ามหาศาล ส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก การใช้เทคโนโลยีคุณภาพสูงและช่องว่างของกฎหมายปิดบังความผิดของตน มีอิทธิพลและเครือข่ายองค์กรโยงโยทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้ยากต่อการสืบสวนสอบสวนดำเนินคดี จึงต้องมีการจัดตั้งกรมสอบสวนคดีพิเศษขึ้น โดยอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม

เมื่อมีการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมและระบบราชการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 คือ การปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีการจัดตั้ง “กรมสอบสวนคดีพิเศษ” ขึ้น ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีชื่อภาษาอังกฤษว่า “DEPARTMENT OF SPECIAL INVESTIGATION” มีชื่อย่อว่า “DSI” และด้วยเหตุผลที่มีการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรม โดยมุ่งเน้นให้เป็นศูนย์กลางของระบบการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และจัดให้มีกรมสอบสวนคดีพิเศษรับผิดชอบในการดำเนินคดีเกี่ยวกับความผิดทางอาญาบางประเภทที่กำหนดให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และโดยที่คดีดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการสืบสวนและสอบสวน รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้กำหนดให้มีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ วิธีการสืบสวนและสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เป็นการเฉพาะเพื่ออำนวยความสะดวกตามอำนาจหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Punyopashtambha Akarapol, 2013) ทำให้ประชาชนและประเทศชาติได้รับความเป็นธรรมและประโยชน์สูงสุด และเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานเชิงรุก เพื่อป้องกันปราบปราม และควบคุมอาชญากรรมที่มีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศโดยมุ่งมั่นอำนวยความสะดวกยุติธรรม ด้วยความเชี่ยวชาญพิเศษ สุจริต โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน สำหรับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษหากจะเปรียบเทียบกับหน่วยงานในประเทศสหรัฐอเมริกา กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) อาจจะเทียบเคียงได้กับสำนักงานสอบสวนกลางแห่งสหรัฐอเมริกา (Federal

Bureau of Investigation : FBI) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเป้าหมายหลักในการปกป้องและป้องกันสหรัฐอเมริกา ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายอาญาของสหรัฐอเมริกา และเพื่อสร้างเสริมความเป็นผู้นำและการบริการความยุติธรรมทางอาญาให้แก่ รัฐบาลกลาง รัฐ เทศบาล และหน่วยงานนานาชาติ

1.2 ภารกิจ

เกี่ยวกับการป้องกัน การปราบปราม การสืบสวนและการสอบสวนคดีความผิดทางอาญาที่ต้องดำเนินการสืบสวนและสอบสวนโดยใช้วิธีการพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ

1.3 เป้าประสงค์ (Goals)

- (1) การปราบปรามสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- (2) การบริหารและจัดการเทคโนโลยีเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปราบปรามสอบสวนคดีพิเศษ
- (3) การบริหารและจัดการฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสำหรับการปราบปรามสอบสวนคดีพิเศษ
- (4) สาธารณชนเชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ
- (5) การบริการราชการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน/ NGO/ ภาคประชาชน) และพัฒนาเครือข่ายทั้งภายในและต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ
- (6) พัฒนากลไก/ เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันการกระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นคดีพิเศษที่มีประสิทธิภาพ
- (7) การวิจัยและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการป้องกันการกระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นคดีพิเศษที่มีประสิทธิภาพ
- (8) มีกลไกในการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพ
- (9) การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยั่งยืน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการสืบสวน การสอบสวน การทำสำนวนคดี

2.1 การสืบสวน

โดยหลักทั่ว ๆ ไปนั้น ไม่มีตำราการสืบสวนใด ๆ ที่จะสามารถระบุได้อย่างแน่นอนว่า วิธีการสืบสวนอย่างไรจึงจะทำให้การสืบสวนประสบความสำเร็จได้เนื่องจากการสืบสวนเป็นศิลปะที่สลับซับซ้อนและละเอียดอ่อนจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเทคนิค ยุทธวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมตามลักษณะคดีและความมุ่งหมายของการสืบสวนอยู่เสมอ นอกจากนั้นการสืบสวนยังจะต้องอาศัยประสบการณ์และความสามารถเฉพาะบุคคลเข้าช่วยเสริมอีกด้วย จึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจระบุได้แน่นอนตายตัวลงไปได้ที่เดียว

ความหมายของการสืบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (10) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “การสืบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด”

2.2 การสอบสวน

การสอบสวนเป็นกระบวนการทางกฎหมายเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์เกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา หรือพิสูจน์ความผิดและเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ ซึ่งอาจจะไม่มีผู้กระทำผิดตามที่กล่าวหาก็ได้ โดยสิ่งที่ต้องการ คือ พยานหลักฐาน ซึ่งแบ่งได้เป็นพยานบุคคล พยานวัตถุ และพยานเอกสาร โดยจะได้อธิบายถึง ความหมายของการสอบสวน ข้อปฏิบัติของพนักงานสอบสวนเบื้องต้น รวมถึงเทคนิคและวิธีการสืบสวน ดังนี้

ความหมายของการสอบสวน

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

2.3 การทำสำนวนคดี

การทำสำนวนคดี เป็นการนำข้อเท็จจริงที่ได้จากการสืบสวนสอบสวนมารวบรวม เรียบเรียงเป็นเอกสารและเรียงลำดับ เพื่อให้เห็นถึงข้อเท็จจริงของคดี และแสดงถึงพยานหลักฐานประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำสำนวนคดีถือเป็นส่วนสำคัญที่จะแสดงถึงเรื่องราวหรือข้อเท็จจริงทางคดี การทำสำนวนคดีจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้น ผู้ที่จะเป็นหลักในการทำสำนวน ได้แก่ พนักงานสอบสวนผู้ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนให้กระบวนการสอบสวนเป็นไปได้อย่างมีระบบ

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

3.1 ความหมายสมรรถนะ

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

แมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1973:3) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หรือ Competency ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องการเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดเรื่องสมรรถนะ และ Competency ควรจะเป็นสิ่งที่แยกระหว่าง Superior และ Average คือ สามารถบอกได้ว่าใครเป็นคนที่มีผลงานโดดเด่นหรือปานกลาง เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ/ แรงจูงใจ (Attitude/ Motive)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 5) ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

3.2 ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: ข) สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงานและส่วนราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3) สมรรถนะทางการบริหาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดโดย สมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) โดยบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรผู้นั้นสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น ประเภท ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะสำหรับงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรดำเนินไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในสายงานพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง ได้แก่ คุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่ง การบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานการทำงาน โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ได้แก่ นโยบายรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และรูปแบบอาชญากรรม

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ หมายถึง สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่ง โดยงานวิจัยนี้หมายถึง สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็น ที่จะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะแสดงถึงพฤติกรรมที่สามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการสืบสวน สมรรถนะด้านการสอบสวน สมรรถนะด้านการทำสำนวนคดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยได้จัดทำคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา เมื่อได้รับการอนุมัติผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกตามคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยใดที่ส่งผลต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการดำเนินงานตลอดโครงการ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คำตอบที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้ของแต่ละท่านมาวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่าความคิดเห็นจากการให้สัมภาษณ์มีแนวโน้มไปในทิศทางใด หรือผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นไปในแนวทางใด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง 18 ราย ความคิดเห็นที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ตำแหน่ง พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก สามารถให้คุณให้โทษแก่ประชาชนได้ อีกทั้งยังเป็นตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกำหนดให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษที่ต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ คุณภาพของงาน และการดำรงตนอยู่ในความยุติธรรม จึงจำเป็นจะต้องกำหนดสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยจะต้อง

พิจารณาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยกลยุทธ์องค์การ หรือปัจจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนำปัจจัยดังกล่าวมาพิจารณาในการกำหนดสมรรถนะเฉพาะลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจจะนำไปกำหนดในองค์ประกอบของสมรรถนะ หรือนำไปกำหนดเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

2. สมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจาก คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การบรรยายลักษณะงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่ง พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้ชัดเจนในพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติ เฉพาะของตำแหน่งไว้ ดังนี้

มาตรา 15 พนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน นอกจากคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว พนักงานสอบสวนคดีพิเศษต้องมีคุณสมบัติพิเศษอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ด้วย

(1) รับราชการหรือเคยรับราชการไม่น้อยกว่าห้าปีในตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษในระดับที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด

(2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมายและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่าสามปีและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ 6 หรือดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐที่เทียบเท่าตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด

(3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางกฎหมายหรือสอบไล่ได้เป็นเนติบัณฑิตตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่าห้าปีตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด

(4) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางกฎหมายและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่าสามปีตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด

(5) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาใดสาขาหนึ่ง และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่าสิบปีตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด

3. การกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษควรพิจารณาถึงการบรรยายลักษณะงาน ซึ่งการบรรยายลักษณะงานนี้ เป็นสิ่งที่กำหนดกรอบการปฏิบัติงาน โดยจะระบุว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง โดยจะเป็นการอธิบายถึงรายละเอียดของตำแหน่งว่า พนักงานสอบสวนคดีพิเศษระดับใด ต้องปฏิบัติงานใด อย่างไร ซึ่งคำบรรยายลักษณะงานดังกล่าวหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องจัดทำขึ้น

และชี้แจงให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษทราบทุกราย โดยที่คำบรรยายลักษณะงานนี้อาจมีความแตกต่างกันไปตามเลขที่ตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือตามสังกัด (ระดับกอง) อาทิ หากเป็นพนักงานสอบสวนคดีพิเศษที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษจะมีความแตกต่างกันกับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษระดับชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษในกองคดีทรัพย์สินทางปัญญาจะมีความแตกต่างกับในกองคดีการเงินการธนาคารและการฟอกเงิน เป็นต้น

4. การกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องนำเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาด้วย เนื่องจากมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีความสำคัญทางด้านกฎหมาย หากพนักงานสอบสวนคดีพิเศษไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดทางกฎหมายอาจทำให้การสืบสวนสอบสวนนั้นไม่ชอบ หรือเป็นการสืบสวนสอบสวนที่ล่าช้า ส่งผลกระทบต่อประชาชน สร้างความเสียหายแก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศ หรือกระทบต่อความสงบเรียบร้อยอันดีของประชาชนได้ มาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีหลายกระบวนการที่สำคัญ อาทิ กระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานอันสำคัญในคดี กระบวนการสอบสวนปากคำพยาน กระบวนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร กระบวนการเก็บรักษาของกลาง กระบวนการเกี่ยวกับพนักงานอัยการหรืออัยการทหารสอบสวนร่วม กระบวนการคุ้มครองพยาน กระบวนการยึดอายัด และเก็บรักษาของกลาง กระบวนการจับกุมผู้ต้องหา เป็นต้น

5. ในการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษลำดับต่อไป ต้องควรคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เนื่องจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางขององค์กร บุคลากรในองค์กรทุกตำแหน่งต้องเข้าใจและรับทราบว่าองค์กรจะมีทิศทางอย่างไร มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานใดบ้างในแต่ละปี ยังคงเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

6. เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องกำหนดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่กรมสอบสวนคดีพิเศษไม่สามารถควบคุมได้ แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยนโยบายรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และรูปแบบอาชญากรรม

7. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อยุค 4.0 ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ปัญหาอาชญากรรมส่วนหนึ่งเกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวสามารถย่อโลกและเชื่อมต่อคนจากทุกมุมโลกเข้าไว้ด้วยกัน การก่ออาชญากรรมจึงเกิดขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ อาทิ การหลอกลวงจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศหนึ่ง เกิดอาชญากรรมข้ามชาติ การล่อลวงทาง Internet การหลอกให้ทำธุรกรรมการเงินผ่าน Internet การส่งข่าวอันเป็นเท็จทาง Social Media และอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้น สมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจะต้องถูกกำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดังกล่าว

8. นโยบายรัฐบาลเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องปฏิบัติตาม และทำให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยรัฐบาลในยุคปัจจุบันเน้นในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เน้นเรื่องความซื่อสัตย์ โปร่งใส เป็นธรรม พร้อมรับการตรวจสอบในทุกรูปแบบ และเน้นการให้บริการประชาชน ตอบสนองความต้องการของประชาชน ช่วยเหลือประชาชนทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีจิตบริการ และต้องรักษาประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ การกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจึงต้องสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว และต้องกำหนดให้เป็นสมรรถนะที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการตามนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

9. การเปลี่ยนแปลงด้านรูปแบบอาชญากรรมเป็นเหตุผลสำคัญในการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบอาชญากรรม เมื่อโลกมี Internet การหลอกลวงก็ไม่ได้เกิดเฉพาะภายในประเทศ เกิดการหลอกลวงข้ามประเทศ ข้ามทวีป เกิดการบิดเบือนข้อมูลจากต่างประเทศ เศรษฐกิจการค้ามีความซับซ้อน เกิด White Collar Crime ในกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ อาชญากรรมถูกกระทำจากคนที่มีการศึกษา เกิดอาชญากรรมในรูปแบบซับซ้อน เกิดอาชญากรรมเชิงนโยบาย เกิดองค์กรอาชญากรรมหรืออาชญากรรมข้ามชาติ ซึ่งเรื่องดังกล่าวกระทบต่อประชาชน และประเทศชาติอย่างมาก พนักงานสอบสวนคดีพิเศษจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จะสามารถควบคุมหรือปราบปรามการกระทำที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษที่จะป้องกันและปราบปรามการทำความผิดทางอาญาที่มีลักษณะพิเศษดังกล่าว

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง 18 ราย มีความเห็นตรงกันว่า การกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยสรุปปัจจัยหลักได้ 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง การบรรยายลักษณะงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงด้านรูปแบบอาชญากรรม ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าว มีรายละเอียดที่จะสามารถนำมาจำแนก และกำหนดให้เกิดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถเห็นได้จากการแสดงออกของผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ และองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเพื่อนำไปบริหารจัดการสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Katsuwon Sirinphat, 2014) พบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้มีการวางแผนในด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ ด้านบริการที่ดี ด้านงบประมาณและด้านสมรรถนะหลัก เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะหลักของ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และพนักงาน

สอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม โดยได้นำเสนอเป็นกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานให้ตรง ตามลักษณะงาน ดังนี้

1. นโยบายและยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. การพัฒนาวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำในระดับบริหาร
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารจัดการองค์การเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. การจัดตั้งศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้
6. การจัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย และ
7. การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการ

ผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจะส่งมอบให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่นำไปประกอบการพิจารณากำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ หรือนำไปทบทวนในการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ อันจะนำไปสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผล การพัฒนาบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยครั้งต่อไป

1. กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการทบทวนการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษอย่างน้อย 3 ปีต่อครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่า สมรรถนะที่กำหนดนั้นสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
2. สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในการกำหนด/ ทบทวนสมรรถนะของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน อาทิ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
3. เมื่อกรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนดสมรรถนะให้กับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษแล้วควรนำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง ในทุกกระบวนการเพื่อให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษตระหนักและแสดงออกถึงสมรรถนะที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องมีการประเมินสมรรถนะอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง
5. กรมสอบสวนคดีพิเศษจะต้องให้ความสำคัญในการจัดตั้งสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อมุ่งสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีมาตรฐานในระดับสากลด้านการสืบสวนสอบสวน โดยเป็นสถาบันกลางที่มุ่งพัฒนาบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้อง มีหลักสูตรที่ทันสมัย รองรับบริการให้บริการหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเน้นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ตำรวจ นักสืบสวนสอบสวน นักการข่าว พนักงานไต่สวน นิติกร เจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริต เป็นต้น

6. การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพของสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาจกำหนดหัวข้อวิจัยเพื่อหาวิธีการหรือกำหนดวิธีการใหม่ ๆ ที่จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของสมรรถนะของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ที่จะส่งผลให้เห็นชัดเจน เป็นรูปธรรม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด และได้รับคำแนะนำจาก ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ดร. สุรพงษ์ มาลี นักรักษาการบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักงาน ก.พ. ตลอดจนได้รับความกรุณาจากผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษ อดีตผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคดีพิเศษ รวมถึงพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด สำหรับการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

References

Department of Special Investigation (2017). <https://www.dsi.go.th/news?content=T0001589>.

เมื่อ 19 August 2017.

Sririmai Khajonsak . (2553). Competency 1 March 2016, <http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>

Sririmai Khajonsak and Team. (2011). Competency Development for HR. Bangkok:

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Chusri Kongdej. (2009). Investigation Technique. Bangkok.

Santhong Narongwit. (2004). Competency .Bangkok .HR Center co.th.

Jiraprayut Phillips.(2013). The Implementation of new public management tools in

oil business unit, PTT Public Company Limited

Thesis _Master of Public Administration School of Management Science Sukhothai

Thammathirat Open University.

Katsuwan Sirinphat. (2014) The management which affects work efficiency of the Special

Case officers and Special Case inquiry officers in the Department of Special

Investigation (DSI). Journal of Pacific Institute of Management Science. Abstract

Gachakupt Supin. (2012). Documentation, lecture, course, scope and theoretical concepts

Public Administration. Bangkok : Rankamhang University, State Project

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. (2010). Guidelines for the

development of competency systems for administrative development

human resource. 1 March 2016

Office of the Civil Service Commission (2005). Deployment of human resource management competencies. Bangkok : Office of the Civil Service Commission

Office of the Civil Service Commission (2005). Thai Civil Service Competency Handbook. Bangkok : Office of the Civil Service Commission

Office of the Civil Service Commission. (2010). Civil servant development guide according to core competencies. Bangkok : Office of the Civil Service Commission

Sakvoravich Anon . (2004). Competency: Chulalongkorn. Journal. 16(64) :57-78.

Punyopashtambha Akarapol, (2013) Factors that promote special case management That looks like a criminal case International and effective foreign-related cases : Institute of Foreign Affairs, Devawongse varopakarn Institute of Foreign Affairs : 6-7



Parinya Nirasnaphaphai, Master of Art (Political Science), Kasetsart University, Bachelor of Laws, Dhurakij Pundit, Bachelor of Communication Arts (Advertising) Second-Class Honors Sripatum University.



Trakul Chitwattanakorn, Doctor of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Master of Business Administration, Naresuan University, Bachelor of Science, Kasetsart University.



Surapong Malee, Ph.D Management, London School of Economics and Political Science, Public Management MSc, University of Birmingham, Bachelor of Arts (Political Science) First-Class Honors Chulalongkorn University.