

**การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ**  
**The management which affects work efficiency of the Special Case officers and Special Case inquiry officers in the Department of Special Investigation (DSI).<sup>1</sup>**

สิริณภัทน์ เกตุสุวรรณ\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประเด็น ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ส่วนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนเป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน มีอายุระหว่าง 46-50 ปี รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 - 70,000 บาท ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษมากกว่าพนักงาน

สอบสวนคดีพิเศษและดำรงตำแหน่ง อยู่ในระดับชำนาญการ และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 - 6 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของกรมสอบสวนคดีพิเศษในการพัฒนาสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และพบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารจัดการ และด้านบุคลากร ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่ คดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษพบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงาน ระดับและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในด้านรวมแตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารจัดการของกรมสอบสวนคดีพิเศษในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ ความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นสามารถนำมาเขียนอธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ = 0.387 งบประมาณ + 0.369 การบริหารจัดการ + 0.214 บุคลากร

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้มีการวางแผนในด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ ด้านบริการที่ดี ด้านงบประมาณและด้านสมรรถนะหลัก เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม และได้นำเสนอเป็นกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานให้ตรงตามลักษณะงาน ดังนี้ 1. นโยบายและยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 2. การพัฒนาวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำในระดับบริหาร 3. การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารจัดการองค์กรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5. การจัดตั้งศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ 6. การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย และ 7. การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนโครงการ

**คำสำคัญ :** การบริหารจัดการ, สมรรถนะ, กรมสอบสวนคดีพิเศษ

## Abstract

The study of the management which affects work efficiency of DSI Officers, DSI has 3 objectives: 1. To study main work efficiency of DSI officers, 2. To study factors which affect the development of work efficiency of DSI officers, 3. To study guidelines to develop work efficiency of DSI officers. The result of the research is: The results of quantitative information analysis are as below: Section 1 the ratio of male/female who responded is pretty close, age between 46-50 years old, then people younger than 40 years old. The majority has Bachelor's degree and average income less than 30,000/month. The second group has average income 50,001-70,000/month most of them work as DSI officers rather than investigation officer, and most of them has work experience between 4-6 years, and 1-3 years. Section 2. The level of knowing the management in DSI to

develop work efficiency of DSI officers is high, and knowing of budget management, administration and personnel are high. Section 3. The level of opinion towards work efficiency of DSI officers in general is high, for example in giving ultimate good service, in professional expertise, adhering to rightness/fairness and working in team. Section 4. Individual factors affect the main work efficiency of DSI officers. It is found that the difference of gender, age give direct effect to the main work efficiency of DSI officers. Education, average monthly income, work level and work experience has effects to DSI officers. The analysis of the management in developing work efficiency of DSI officers shows the strategy set up, administration, personnel and budget has the relation with work efficiency of DSI officers at the level  $0.01 = 0.387 \text{ budget} + 0.369 \text{ administration} + 0.214 \text{ Personnel}$ . The result of information analysis shows that the management has been planned well in terms of budgeting to support strategy of developing main work efficiency of DSI officers. The management has achieved the goal and has set the proper strategies : 1. Policy and strategy to achieve concrete results, 2. Developing vision and leadership for high level executives, 3. Personnel Management, 4. Organization developing for Human Resources, 5. Setting up learning centre, 6. Providing modern equipment, 7. Budgeting to support projects .

**Keywords :** Entrepreneurship , motivation, facility

## บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากยิ่งความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และกฤติกา ลีมล่าวีย์, 2557) คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์คือความรู้ ความชำนาญ ความถนัด คุณค่า และแรงจูงใจ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในภาครัฐ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายจากภาครัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะให้ทันต่อสภาวะแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553) จึงมีความจำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการของภาครัฐในการขับเคลื่อนนโยบายของประเทศ อีกทั้งเพื่อสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนาประเทศให้เจริญต้องสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศในทุกด้าน รวมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชนซึ่งมีอยู่อย่างไม่จำกัดให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ภาครัฐการต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและวิธีการทำงาน ซึ่งมีผลต่อระบบและตัวบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556)

จากสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งอัตราเร่งและทิศทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ที่ก้าวกระโดดได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการก่ออาชญากรรม ที่ก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจที่มีมูลค่าสูงชันกว่าเดิมหลายเท่าตัวโดยการใช้เทคโนโลยี คุณภาพสูงและช่องว่างของกฎหมายปิดบังความผิดของตน

ใช้อิทธิพลมืดและเครือข่ายองค์กรโยงโยทั้งภายในและภายนอกประเทศ (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2555) ทำให้ยากต่อการสืบสวนสอบสวนดำเนินคดี ในขณะที่การกระทำความผิดบางกรณีไม่สามารถดำเนินการสืบสวนสอบสวนจับกุมผู้กระทำผิดตามดำเนินคดีได้ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุน ส่งผลกระทบทางด้านจิตใจของประชาชนเป็นจำนวนมาก และเกิดความเสียหายที่ไม่อาจประเมินค่าได้ คือการสูญเสียความสงบสุขในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงต้องมีการจัดตั้งกรมสอบสวนคดีพิเศษขึ้น โดยอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า DEPARTMENT OF SPECIAL INVESTIGATION มีชื่อย่อว่า “DSI” เป็นองค์กรสหวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเชิงรุก เพื่อป้องกันปราบปรามและควบคุมอาชญากรรมที่มีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยมุ่งมั่นอำนวยความสะดวก ด้วยความเชี่ยวชาญพิเศษ สุจริต โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน

องค์กรทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมไปถึงการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง (Polycentric) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม มีความจำเป็นที่จะต้องแสวงหารูปแบบหรือเทคนิคการจัดการองค์กรสมัยใหม่ เพื่อนำพาองค์กรของตนไปสู่ความเป็นเลิศในการจัดการ (Performance for Excellence) รวมทั้งการผลักดันให้เกิดแรงขับเคลื่อนภายในองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายด้วยเช่นกัน ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน หรือของกลุ่มทำงาน รวมถึงการพัฒนา

สมรรถนะ (Competencies) และศักยภาพของพนักงาน (Employee Potential) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก็ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พลเรือนขึ้นอีกครั้งในปี พ.ศ. 2547 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูประบบราชการ ให้ส่วนราชการถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการ ซึ่งมีความก้าวหน้ามาโดยลำดับและต่อมาได้มีการบังคับใช้ “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551” มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึกและเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ในระยะหลังมานี้จะเห็นได้ว่า กระบวนการยุติธรรมของไทยมีการพัฒนาที่ดีขึ้นเป็นลำดับ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถเป็นหลักประกันสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของประชาชนภายใต้กฎหมาย มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งสามารถปกป้องสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมที่มีการพัฒนารูปแบบวิธีการกระทำความผิดที่ซับซ้อนมากขึ้น ทั้งนี้ ที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ การเปลี่ยนแปลงของกระบวนการยุติธรรมตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยเฉพาะมาตรา 70 (วรรคหนึ่ง) ที่บัญญัติให้รัฐต้องดูแล ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คู้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและมาตรา 275 (วรรคหนึ่ง) ที่บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยธุรการของศาลยุติธรรม ที่เป็นอิสระ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรง

ต่อประธานศาลฎีกา ซึ่งได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดี เพื่อให้สิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนได้รับความคุ้มครองมากขึ้น และทำให้ระบบงานยุติธรรมมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม โดยการยกสถานะของศาลยุติธรรมให้มีความเป็นอิสระแยกออกไปจากกระทรวงยุติธรรม และกระทรวงยุติธรรมก็ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างบทบาทภารกิจใหม่ด้วยการรวบรวมหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรมที่อยู่กันอย่างกระจัดกระจายและทำงานโดยขาดเอกภาพ ให้มารวมอยู่ในกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นการปรับปรุงระบบงานยุติธรรมของประเทศไทยให้มีความเป็นสากลสอดคล้องกับนานาอารยประเทศด้วย อันส่งผลทำให้มีการจัดตั้ง “กรมสอบสวนคดีพิเศษ” ขึ้น ในกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่สำคัญ ได้แก่อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (Economic Crime) อาชญากรรมที่เป็นองค์กรอาชญากรรม (Organized Crime) อาชญากรรมข้ามชาติ (Transnational Crime) รวมทั้งอาชญากรรมที่มีความรุนแรง (Violent Crime) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรชั้นนำด้านการสืบสวนสอบสวนที่มีมาตรฐานในระดับสากลและได้รับความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม มีพันธกิจคือ ป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวนและดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรม ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้แก่ 1) เสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในมิติของการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ 2) สร้างความเชื่อถือในระดับสากลในมิติของการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ 3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่ม

ศักยภาพการบูรณาการสืบสวนคดีพิเศษ และ 4) สร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณะและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

โดยมีกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งได้กำหนดมาตรการและวิธีการต่างๆ ที่เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการสืบสวนสอบสวน อาทิ การค้นโดยไม่มีความหมายค้น การดักฟังหรือดูข้อมูลข่าวสาร การแฝงตัวและการทำหลักฐานเท็จ การมีพนักงานอัยการ หรืออัยการทหารมาสอบสวนร่วมหรือมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมการมีที่ปรึกษาคดีพิเศษ เป็นต้น โลกของอาชญากรรมได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการกระทำความผิดที่ก่อให้เกิดความเสียหายที่รุนแรงและกว้างขวาง จากเดิมที่มีลักษณะเป็นการกระทำความผิดแบบธรรมดาได้พัฒนาไปสู่รูปแบบของอาชญากรรมประเภทใหม่ (Special Crime) ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด มีการดำเนินการในลักษณะเป็นขบวนการที่มีเครือข่ายโยงใยครอบคลุมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งการกระทำความผิดดังกล่าว มีความซับซ้อน แยกย่อยและละเอียดอ่อนมากขึ้น เนื่องจากผู้กระทำความผิดเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เป็นอย่างดี ทำให้สร้างความเสียหายโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจการคลังของประเทศ ส่งผลต่อเนื่องถึงความเชื่อมั่นในการลงทุนของชาวต่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของประเทศ ในที่สุด (วงศ์สกุล กิตติพรหมวงศ์, 2553, หน้า 2)

ผลจากภาวะโลกไร้พรมแดน (Borderless) ที่ข้อมูลข่าวสารสามารถแพร่กระจายไปทั่วโลก ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การพัฒนาของเทคโนโลยีขั้นสูงในปัจจุบันสามารถเชื่อมโลกเข้าไว้ด้วยกันทำให้การพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่งและเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและยากต่อการควบคุม ส่งผลให้รูปแบบอาชญากรรม หรือการกระทำความผิด

เปลี่ยนแปลงไปมาก จำนวนอาชญากรรมเพิ่มปริมาณสูงขึ้น เกิดอาชญากรรมรูปแบบใหม่ๆ โดยการนำเทคโนโลยี เครื่องมือติดต่อสื่อสารมาใช้ประกอบการกระทำความผิด ทำให้การกระทำความผิดเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และสร้างความเสียหายและผลกระทบอย่างกว้างขวางมากขึ้น เช่น การเจาะระบบข้อมูลหมายเลขบัตรเครดิตบัตรเครดิตเอทีเอ็ม หรือบัญชีธนาคาร การทำธุรกรรมทางการเงินและการเคลื่อนย้ายเงินผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเรียกเก็บภาษีได้ การฉ้อโกงการซื้อขายทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) การปลอมแปลงเอกสารหนังสือเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชน การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในทางที่ไม่เหมาะสม หรือใช้เป็นช่องทางสร้างข่าวลือในการบ่อนทำลายความมั่นคงของประเทศ การใช้อินเทอร์เน็ตในการค้าบริการทางเพศหรือการล่อลวงผ่านการสนทนาออนไลน์ (Chat Online) การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา สามารถทำได้สะดวกขึ้น รวมทั้งการจารกรรมความลับทางอุตสาหกรรม การค้า และสงครามข้อมูลข่าวสาร มีการเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอย่างไม่ถูกต้องเพื่อกระทำการที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือทำลายระบบข้อมูลต่างๆ ให้เกิดความเสียหาย เป็นต้น (กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม, 2555)

จากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาอาชญากรรมพิเศษซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ดังนั้นในวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2547 จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดเงื่อนไขคดีความผิดทางอาญาที่เป็นคดีพิเศษ ที่ต้องดำเนินการสืบสวนและสอบสวนโดยใช้วิธีการพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ การกำหนดให้กรมสอบสวนคดีพิเศษมีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน ที่รับมาจาก

หลายสาขาวิชาชีพเพื่อให้มีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งจะประกอบไปด้วยผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะหลายด้านเพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษดังกล่าว (วงศ์สกุล กิตติพรหมวงศ์, 2553, หน้า 3)

การนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) (David C. McClelland, 1970) เดวิด ซี แมคเคลแลนด นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผู้ริเริ่มและคิดค้นเครื่องมือชนิดนี้ขึ้นโดยรวบรวมลักษณะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 11-12) แม้กระทั่งประเทศไทยเองก็ได้นำรูปแบบแนวคิดที่เรียกว่า สมรรถนะ มาประยุกต์ใช้ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อตำแหน่งและเป็นการเพิ่มคุณค่าในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ที่เป็นที่ต้องการตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ และกรมสอบสวนคดีพิเศษได้นำแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 5 ด้านดังนี้ 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะบริการที่ดี 3) สมรรถนะการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2556)

ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่หลักและมีความสำคัญมากที่สุดในการสอบสวนคดีพิเศษ มีอยู่ 2 สายงานได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ 2) พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เพราะ 2 สายงานนี้เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

กับการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดโดยตรง หน้าที่และบทบาท ในส่วนของสายงานแรก คือ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษนี้ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ดำเนินการเฝ้าระวัง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน การรวบรวมพยานหลักฐาน การเก็บรักษาพยานหลักฐานและของกลางในคดีเพื่อพิสูจน์ความผิดและการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย สำหรับหน้าที่และบทบาทของสายงานพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในส่วนงานที่ต้องรับผิดชอบจะเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีพิเศษที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประเทศ รวมถึงระบบเศรษฐกิจการคลังของประเทศ ความมั่นคงของประเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หรือลักษณะที่เป็นการกระทำผิด ข้ามชาติ หรือเป็นการกระทำขององค์กรอาชญากรรม ทั้งนี้หากกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการใน 2 สายงานดังกล่าวได้ ซึ่งในที่นี้คือ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ หรือสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นการตอบสนองต่อพันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษในที่สุด ปัจจุบันกรมสอบสวนคดีพิเศษได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการใน 2 สายงานนี้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ยังผลให้เจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องมีกระบวนการในการค้นหาแนวทางการปฏิบัติที่ดี หรือรูปแบบที่เป็นแบบอย่างจากประเทศที่มีการพัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีการวางรากฐานในการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งหน่วยงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2545 นับได้ว่าเป็น

ส่วนราชการที่ก่อตั้งได้ในระยะเวลาไม่นานมากนัก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ปรับปรุงองค์กรอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่เห็นได้ว่าการกระทำความผิดในคดีอาญา มีการพัฒนารูปแบบไปตามกระแสความเปลี่ยนแปลงโลก โดยมีการนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาช่วยในการกระทำความผิด ทำให้ยากต่อการสืบสวนสอบสวน

การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษในการปฏิบัติงานนั้นพบว่าในอดีตก็มีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่พอสมควร (วงศ์สกุล กิตติพรหมวงศ์, 2553 และอัศวพล บุญโยบษ์ภูมัมภ์, 2555) อาทิ การใช้อำนาจทางกฎหมายในการสืบสวนสอบสวนของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ต้องไม่ไปละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน, การแทรกแซงอำนาจโดยกลุ่มผู้มีอิทธิพลทางการเมือง หรือกลุ่มผู้มีอิทธิพลในระบบราชการ ตลอดจนการแทรกแซงอำนาจในเชิงนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มผู้มีอิทธิพล ซึ่งปราศจากความเป็นอิสระอย่างแท้จริง และขัดต่อเจตนารมณ์ และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ, ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งรับโอนมาดำรงตำแหน่งในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นผู้ที่มาจากหลากหลายสาขาวิชาชีพ หรือเป็นสหวิชาชีพ แต่ยังมีผู้ที่ไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในงานด้านการสืบสวนสอบสวนมาก่อนเช่นกัน, การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีความทันสมัย ในการค้นหาหรือตรวจสอบพยานหลักฐานที่เป็น พยานบุคคล วัตถุพยาน ต่างๆ , การกำหนดโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งบางส่วนยังมีข้อจำกัด ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานหรือไม่อาจรองรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด, การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง พนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่ คดีพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่กำหนดขึ้นใหม่, ปัญหาในทางปฏิบัติ

ในการให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษร้องขอ นั้น เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน, การแสวงหาความร่วมมือและการสร้างช่องทางในการติดต่อประสานกับหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสืบสวนสอบสวน ป้องกันปราบปรามและควบคุมอาชญากรรมพิเศษที่ในปัจจุบันการกระทำ ความผิดในคดีอาญามีการพัฒนารูปแบบไปอย่างก้าวกระโดด และมีการนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาช่วยในการกระทำผิด ทำให้รูปคดีมีความซับซ้อนและยุ่งยาก

มากยิ่งขึ้นต่อการสืบสวนสอบสวน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กร เพื่อลดผลกระทบและป้องกันความเสียหายที่จะเกิดต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงระหว่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยสำหรับการศึกษาค้นคว้าความพร้อมของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าจากทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีการบริหารความรู้ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีสมรรถนะ และทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะและการนำไปปฏิบัติ รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2559 โดยนำข้อมูลความรู้ที่รวบรวมได้มาจำแนกเชิงเนื้อหา พิจารณาความเป็นเหตุเป็นผลกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และนำมาสังเคราะห์เพื่อหารูปแบบแนวทางที่เหมาะสมที่สามารถใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) คือ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research)

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ตามวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสายงานสืบสวนสอบสวนปราบปรามจับกุม

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารระดับสูงของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม ที่กำกับดูแลกรมสอบสวนคดีพิเศษ

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่สำหรับการวิจัย โดยมุ่งเน้นจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่หลักและมีความสำคัญมากที่สุดในการสอบสวนคดีพิเศษ 2 สายงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เนื่องจาก 2 สายงานดังกล่าวเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดโดยตรง หากองค์กรดังกล่าวได้รับการบริหารจัดการที่ดีเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อการยกระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรได้และเกิดการพัฒนางานต่อไป

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้เริ่มใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2555 - เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556

## การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี ยื่นถึงอธิบดี

กรมสอบสวนคดีพิเศษและหัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งรวมทั้งหมด 350 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลและคัดเลือกแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนทุกข้อ ซึ่งตัดผู้ที่ไม่ระบุว่าเป็นเจ้าหน้าที่คดีพิเศษหรือ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษออกเหลือ 290 ชุด ประกอบด้วย

- เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ จำนวน 155 ชุด

- พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 135 ชุด

1.3 หลังจากได้แบบสอบถามกลับมาครบตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยทำการตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดอีกครั้งหนึ่งและจะทราบถึงจำนวนที่ไม่ได้รับกลับคืนด้วย

1.4 นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาบันทึกรหัสและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

## การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ข้าราชการในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการบุคลากร งบประมาณ และด้านสมรรถนะหลักมีประเด็นสรุปดังนี้

การกำหนดนโยบายที่ผ่านมาของกรมสอบสวนคดีพิเศษจะถูกกำหนดโดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรมฯ โดยมีอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นประธานมีการกำหนดเป็นวงรอบการดำเนินการครั้งละ 4-5 ปี ดังนั้นนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการก่ออาชญากรรมที่มีความซับซ้อนและรุนแรงโดยคำนึงถึงบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 แผนการบริหารราชการแผ่นดิน มาทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรและการวิเคราะห์ทัศนภาพมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ โดยได้บรรจุยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กล่าวคือ ในแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปี พ.ศ.2555 - พ.ศ.2559 ตามสมรรถนะหลักของข้าราชการที่กำหนดโดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ระบุ สมรรถนะหลักของข้าราชการไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดได้ครบทั้ง 5 ด้านดังกล่าวให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับตัวชี้วัดหลัก รวมถึงมีการประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาให้ดียิ่งๆ

ขึ้นไป อย่างไรก็ตามแม้มีการกำหนดนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษปี พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2559 เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการที่กำหนดโดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ระบุไว้ 5 ด้าน ดังกล่าวแล้วก็ตาม กรมสอบสวนคดีพิเศษก็มิได้หยุดนิ่งที่จะผลักดันและสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยพบว่าในปัจจุบันมีโครงการที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการนั้นคือ การจัดทำโครงการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่องข้าราชการสมรรถนะสูงเพื่อการสืบทอดตำแหน่งหรือเรียกว่า โครงการพัฒนาระบบการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นโครงการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษเล็งเห็นความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เพราะว่า หากโครงการนี้สำเร็จเป็นรูปธรรม จะส่งผลดีต่อเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ทางสายอาชีพอย่างแท้จริง

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัญหาหลักๆ ที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก กล่าวคือ ในส่วนของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และการพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้เท่าทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีน้อยกว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ เทคโนโลยีเครื่องมือและอุปกรณ์ล้ำสมัยกว่าโลกตะวันตกและมีปริมาณไม่เพียงพอแต่ยังปฏิบัติภารกิจได้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ใน 8 ประเด็น ดังนี้

1. นโยบายในการเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงกฎหมายที่ใช้เป็นเครื่องมือในดำเนินคดีกับ ผู้กระทำความผิดให้มีความทันสมัยและครอบคลุมในทุกๆ ฐานความผิดที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมีส่วนในความดูแล รับผิดชอบ

2. นโยบายในการเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับการ จัดตั้งกรมสอบสวนคดีพิเศษให้เป็นองค์กรอิสระ เพื่อให้เป็นองค์กรที่ไม่สามารถถูกแทรกแซงการดำเนินนโยบาย หรือการบริหารงานโดยอำนาจจากฝ่ายการเมือง

3. โครงการจัดหารถโมบายติดตั้งเครื่องดักฟัง สัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของกรมสอบสวนคดีพิเศษในการดักฟังสัญญาณโทรศัพท์ เคลื่อนที่

4. โครงการจัดหาเครื่องตรวจจับวัตถุระเบิด โดยสามารถตรวจจับสารประกอบระเบิดหรือไอระเบิดได้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษใน การตรวจจับสารประกอบระเบิดหรือไอระเบิดได้

5. ควรจัดทำนโยบายในระดับแผนกระดับฝ่าย และระดับผู้ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

6. การพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดี พิเศษ

7. การสรรหาและการเพิ่มอัตราเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษให้มีสมดุลงกับปริมาณ ภารกิจ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะทางด้านภาษาต่าง ประเทศ เช่นภาษาอังกฤษ ฯลฯ

8. การบังคับใช้กฎหมายควรให้เป็นไปตาม บทบัญญัติของกฎหมายด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดหลักนิติธรรม (The Rule of Law) เพื่อให้ เป็นกลไกของระบบนิติรัฐอันจะทำให้ประชาชนมีความเชื่อ มั่นว่าจะได้รับการปกป้องคุ้มครองให้ปลอดภัยจาก อาชญากรรม

## เอกสารอ้างอิง

- จารุพงศ์ พลเดช. (2551). **ผลงานการพัฒนาจังหวัดตามแนวทางชุมชนทรัพย์สมเด็จพระนารายณ์มหาราช รอบ 12 เดือน**. กรมเมืองและการปกครองจังหวัดลพบุรี.
- จำเรียง วัชวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์. (2540). **วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : คู่แข่ง.
- จินตนา บุญองการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- จุฑาธวัช อินทรสุขศรี. (2551). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความสามารถในการแข่งขันยุค โลกาภิวัตน์**. [ออนไลน์]. บทความมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. [สืบค้น 2 ธันวาคม 2556]. แหล่งที่มา <http://kc.hri.tu.ac.th/index.php>.
- ฉลาด อยู่ยี่น. (2552). **ทัศนคติต่อประสิทธิผลของโครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กรม ศุลกากรตามยุทธศาสตร์ 5 ปี (พ.ศ.2551-พ.ศ.2555)**. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ชวนพิศ ลิทธิธาดา. (2552). **รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี ประสิทธิภาพ**. สาขาวิชาบริหารการ ศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชวินท์ ธรรมนันท์กุล. (2541). **Learning Organization (Workshop): สำหรับฝ่ายสนับสนุนการ เรียนรู้ธนาคารไทย พาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ : อินเทลลิเจนซ์แอนด์ครีเอทีวิตี.

- ชาคริต สันทราย. (2552). **การพัฒนาสมรรถนะหลักการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้จัดการสาขานาคราพณิชยในจังหวัดเชียงใหม่**. ปรินญาปรินญาการจัดการดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชาญเชาว์ ไชยานุกิจ. (2545). **กรมสอบสวนคดีพิเศษ:เอพีไอต้อนรับไทย:ประชาชนได้อะไร?**. บทความในจดหมายข่าวสถาบันกฎหมายอาญา ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน.
- อนันต์ พันนึก. (2554). **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**, วิทยานิพนธ์ปรินญาปรินญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง และ ทศนา ทองภักดี. (2549). **การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ**, งานวิจัยทุนสนับสนุนจาก สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนาจ วัตจินดา. (2549). **เทคโนโลยีการบริหาร: เครื่องมือเพื่อการพัฒนาองค์กร**. วารสาร ดำรงราชานุภาพ, ปีที่ 6, ฉบับที่ 18.
- Anonymous, H.K. (1997). Human Resource Management. Core competencies.
- Blancero, Donna ; Boroski, John, and Dyer, Lee, Key Competencies for a Transformed Human Resource Organization: Results of a Field Study. Human Resource Management no.35 (July, 1996): 383-403.
- Boam, R. and Sparrow, P. (1992). Designing and achieving Competency. McGraw-Hill, Reading.
- Boselie, J.P.and Paauwe, J. (2005). Human Resource Function Competencies in Europeanmultinational Companies, Personnel Review. Farnborough.