



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการยกระดับความเชื่อมั่น
ของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและ
ปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ

จัดทำโดย พันตำรวจโทวัชรศักดิ์ เฉลิมสุขสันต์
รหัส 9759

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2566
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชน
ต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ

จัดทำโดย พันตำรวจโทวัชรศักดิ์ เณลิมสุขสันต์

รหัส 9759

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2566

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ของสำนักงาน ก.พ.

บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์
อาจารย์ที่ปรึกษา

จุฬา สุขมานพ
อาจารย์ที่ปรึกษา

ระรินทิพย์ ศิโรรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลเรื่อง “แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ ” จัดทำโดย พันตำรวจโทวัชรศักดิ์ เถลิ้มสุขสันต์ ผู้อำนวยการสำนักงานยุทธธรรมจังหวัดราชบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มี วิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97 วิทยาลัยนบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ประจำปี 2566 ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานการทำงานระดับสากลที่ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน” โดยรายงานการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความไม่เชื่อมั่นต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อนำไปสู่การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ สรุปประเด็นสำคัญได้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงาน ปัญหาไม่มีอิสระในการดำเนินงาน ถูกแทรกแซงผ่านสายการบังคับบัญชา จึงควรเสนอให้คณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) ปรับปรุงแก้ไข ข้อบังคับ กคพ. ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ พ.ศ. 2565 ข้อ 11 ให้ผู้อำนวยการกองคดี ที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ และ/หรือหัวหน้าคณะพนักงานสอบสวนคดีพิเศษในคดีนั้นเป็นผู้มีอำนาจในการให้ความเห็นทางคดี เพื่อให้ผู้อำนวยการสอบสวนดำเนินคดีเป็นไปอย่างอิสระมากยิ่งขึ้น

ปัญหาการรายงานความคืบหน้าของคดี/การติดตามผลการดำเนินการต่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงควรเสนอให้อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษปรับปรุงแก้ไขระเบียบกรมสอบสวนคดีพิเศษ ว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 ข้อ 34 ให้กองคดี/ศูนย์ หรือคณะทำงานที่รับผิดชอบคดี มีหน้าที่ต้องแจ้งความคืบหน้าของการดำเนินงานโดยผ่านช่องทางหรือวิธีการอื่นใดที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก และรวดเร็ว และหากดำเนินการไม่เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้แจ้งเหตุแห่งความล่าช้าตลอดจนกำหนดระยะเวลาที่คาดว่าจะแล้วเสร็จโดยเร็วที่สุด โดยมอบหมายให้กองบริหารคดีพิเศษ เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือกำหนดวิธีการในการเข้าถึงข้อมูลในช่องทางต่าง ๆ ที่สะดวกและรวดเร็ว

ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการสอบเลื่อนระดับและย้ายเปลี่ยนสายงานไม่เป็นธรรม การบริหารงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ไม่สุจริต จึงควรใช้กลไกของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหลายหน่วยงาน พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเส้นทางความก้าวหน้า

ในอาชีพ โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมบทบาทของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.)

1.2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ ปัญหาการดำเนินงานคดีไม่มีประสิทธิภาพ/มีความล่าช้า จึงควรปรับแก้ไขระเบียบกรมสอบสวนคดีพิเศษว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการให้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.3 ด้านความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติ ปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ จึงควรเสนอให้คณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการยกระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อจัดทำแผนพัฒนารวมทั้งพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์อาชญากรรมพิเศษที่เปลี่ยนแปลงไป

2) ด้านข้อมูลข่าวสาร ปัญหาขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดตามผลคดี จึงควรจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารองค์กร และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดตามผลคดีรวมทั้งความคืบหน้าคดี รวมทั้งให้มีการตรวจสอบและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านสื่อทุกรูปแบบและความคิดเห็นสะท้อนกลับอย่างรวดเร็ว

ปัญหาประชาชนไม่ได้รับองค์ความรู้ที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ จึงควรให้ศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ พัฒนารูปแบบการสื่อสาร รวมทั้งสร้างและบริหารเครือข่ายการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และเสนออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข่าว การแถลงข่าว การให้สัมภาษณ์ การเผยแพร่ภาพถ่ายสื่อมวลชนและการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ พ.ศ. 2557 ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

3) ด้านธรรมาภิบาล ปัญหาความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ในการดำเนินคดี จึงควรให้คณะอนุกรรมการยกระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) ตามข้อ 1.3 ให้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาริธีธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจและกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่บุคลากรซึ่งมีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม

4) ด้านระบบการตรวจสอบและติดตามภายในองค์กร ปัญหาเป็นหน่วยงานที่ตรวจสอบการทำงานได้ยาก เนื่องจากมาตรการหรือขั้นตอนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมาย มีมาตรฐาน และใช้ดุลยพินิจโดยถูกต้องหรือไม่ ยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรม จึงควรเสนอคณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ เพื่อกำกับ ตรวจสอบ และติดตาม เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจ การดำเนินการตามกรอบกฎหมาย ตามมาตรฐาน วิเคราะห์คุณภาพหรือข้อบกพร่องของสำนวนการสอบสวน รวมทั้งส่งเสริมให้

เครือข่ายภาคประชาชนและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตาม

โดยสรุปข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าว ส่งผลให้สามารถยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ บรรลุเป้าประสงค์เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของประชาชนในการป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวน ตามตัวชี้วัด : ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ/ร้อยละ 80 ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ต่อหน่วยงานราชการ และต่อประชาชนเป็นสำคัญ

กิตติกรรมประกาศ

การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 97 ภายใต แนวทางการพัฒนาผู้บริหารภาครัฐราชการ โดยการพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุค ดิจิทัลและทศวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศและ การพัฒนา ระบบราชการในอนาคต เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่เป็นนักบริหารระดับสูงให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อการเตรียมความพร้อมจากตำแหน่งประเภทอำนวยการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ ตำแหน่งประเภท บริหารระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) ที่มีความสำคัญและมีความท้าทาย เป็นอย่างมาก ให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง บริหารระดับต้น สามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหา ที่เหมาะสมกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความท้าทาย มีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำและ ความสามารถทางการบริหาร นับว่าเป็นโอกาสอันดีและเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ที่ผู้ศึกษาได้รับ การคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้

การฝึกอบรมได้รับการชี้แนะและถ่ายทอดองค์ความรู้ ตลอดจนแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ จากท่านอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และเพื่อน ๆ นบส. รุ่นที่ 97 ที่มีความรู้ ความสามารถจากหลายหน่วยงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study : IS) ฉบับนี้ประสบ ความสำเร็จด้วยความทุ่มเท เอาใจใส่ช่วยเหลือและแนะนำ ตลอดจนให้คำปรึกษาจากท่านอาจารย์ บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่ม ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็น ทำให้ผู้ศึกษาสามารถ วางแผนการศึกษาและแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ร่วมให้คำปรึกษา ช่วยชี้แนะเพิ่มเติม แบ่งปันความรู้ในทุกสาขาวิชา และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ราชบุรี รวมถึงเพื่อน ๆ นบส.1 รุ่นที่ 97 ที่ได้ให้กำลังใจในการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม และผู้บริหารในจังหวัดราชบุรี ทุกท่านที่ได้สนับสนุนและให้โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้

พันตำรวจโท วัชรศักดิ์ เกลิมสุขสันต์

30 พฤษภาคม 2566

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฏ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	4
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	5
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	7
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	7
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	13
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	26
3. แผนพัฒนาตนเอง	28
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	28
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	28
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	29
บรรณานุกรม	30
ภาคผนวก	31
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	62

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 เรื่องที่ไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	8
ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	9
ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้ไม่เชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ	9
ตารางที่ 4 ความไม่เชื่อมั่นของสาธารณะชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษระหว่างปีงบประมาณ	11

พ.ศ. 2561 – 2565

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	14
ภาพที่ 2 แบบจำลองข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางในการแก้ปัญหา	22
ภาพที่ 3 การเปรียบเทียบก่อน (Before) กับหลัง (After) การจัดทำข้อเสนอ	24

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1 : แสดงความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษกับแผนทั้ง 3 ระดับ	2
แผนภูมิที่ 2 : แสดงสถิติการดำเนินงานคดีพิเศษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2565	3
แผนภูมิที่ 3 : แสดงแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานหน่วยงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	4
แผนภูมิที่ 4 : แสดงสถิติคดีพิเศษ จำแนกตามลักษณะความผิด 4 กลุ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2565	8
แผนภูมิที่ 5 : แสดงร้อยละความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	11
แผนภูมิที่ 6 : สิ่งที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	15

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การบังคับใช้กฎหมาย หมายถึง การใช้อำนาจการสืบสวนสอบสวนตามที่กำหนดไว้ตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม	
อาชญากรรมพิเศษ หมายถึง อาชญากรรมซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากอาชญากรรมพื้นฐานเป็น อาชญากรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับความสนใจเป็นกรณีพิเศษ โดยมีความละเอียดและซับซ้อน ยุ่งยาก และร้ายแรง อาทิ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (White Collar Crime) องค์กรอาชญากรรม (Organization.Crime) อาชญากรรมข้ามชาติ (Transnational Crime)	
มาตรฐานสากล หมายถึง หลักเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นไปตามเกณฑ์ตัวชี้วัดหลักนิติธรรมขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations Rule of Law Indicators) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, หลักความเที่ยงตรง เป็นกลาง ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส, หลักการคุ้มครองบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิด และหลักศักยภาพ โดยมีการประเมินใน 7 มิติ ได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายและผลผลิต 2) ความเชื่อมั่นจากสังคม 3) การทำงานที่ยึดถือเป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกัน 4) ความโปร่งใส 5) ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ 6) ความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล 7) ประสิทธิภาพในการบริหารงาน	
กคพ. หมายถึง คณะกรรมการคดีพิเศษ	
กพศ. หมายถึง คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา

“แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ ”

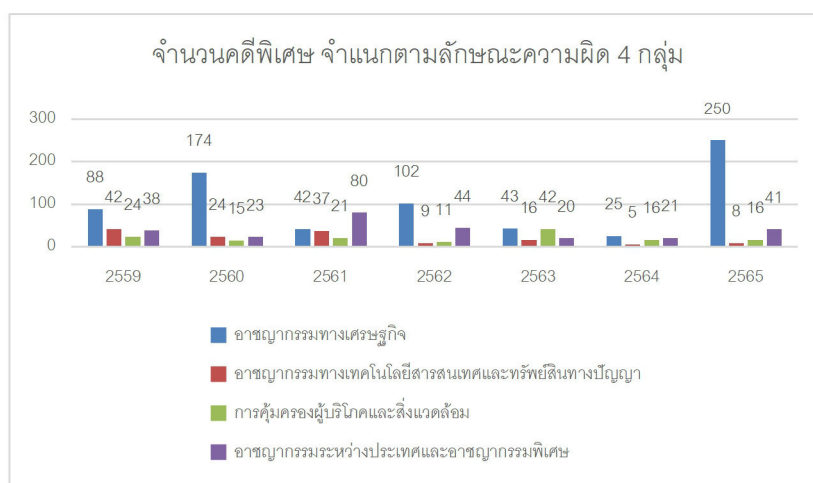
2.1.1 ความเป็นมาของปัญหาและความท้าทายของเรื่องที่ทำการศึกษา

สถานการณ์อาชญากรรมในสังคมยุคปัจจุบัน ได้ทวีความรุนแรงและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อาทิ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่กระทำต่อระบบการเงิน การธนาคาร การค้าการพาณิชย์ การหลีกเลียงภาษีอากร การคุ้มครองผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม อาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศและทรัพย์สินทางปัญญา อาชญากรรมระหว่างประเทศและอาชญากรรมพิเศษ โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนความนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำธุรกรรมออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งหากไม่มีมาตรการป้องกันและปราบปรามที่เหมาะสมแล้ว ย่อมเป็นช่องทางที่เอื้อประโยชน์ต่อการก่ออาชญากรรมจากการนำเทคโนโลยีและเทคนิควิธีการสมัยใหม่เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถตกเป็นเหยื่อได้โดยไม่รู้ตัว ทำให้สร้างความเสียหายและก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศอย่างมาก ในขณะที่ยังมีการกระทำความผิดอีกจำนวนมากที่ไม่สามารถดำเนินการสืบสวนสอบสวนหรือจับกุมตัวผู้กระทำความผิดได้ และยังไม่สามารถติดตามเอาทรัพย์สินที่ได้ไปจากการกระทำความผิดกลับคืนมาเพื่อเยียวยาใช้คืนให้กับผู้เสียหายได้

กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการป้องกัน ปราบปราม สืบสวน และสอบสวนคดีพิเศษ ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคดีพิเศษประกาศกำหนดหรือตามมติของคณะกรรมการคดีพิเศษ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ เป็นผู้ดำเนินการสืบสวน และสอบสวนคดีความผิดทางอาญา มีคณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) ทำหน้าที่ อาทิ กำหนดรายละเอียดของลักษณะของการกระทำความผิด กำหนดข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ ติดตามและประเมินผล ให้ความเห็นชอบหลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ จากสถิติคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามลักษณะความผิด 4 กลุ่ม พบว่าในปี 2565 ลักษณะความผิดกลุ่มอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เช่น คดีฟอกเงิน คดีหลอกลวงให้ร่วมลงทุน คดีกู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน เป็นต้น มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นมาก เมื่อเทียบกับลักษณะความผิดกลุ่มอาชญากรรมระหว่างประเทศและอาชญากรรมพิเศษ กลุ่มการคุ้มครองผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมและกลุ่มอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศและทรัพย์สินทางปัญญา ปรากฏตามแผนภูมิที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับอินเตอร์โพล ที่คาดว่าปี 2025 อาชญากรรมไซเบอร์ซึ่งเป็นหนึ่งในอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ จะมีความรุนแรง

มากขึ้นและสร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจให้ทั่วโลก พนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษจึงต้องพัฒนาทักษะเรียนรู้ให้เท่าทันพร้อมรับกับรูปแบบอาชญากรรมพิเศษที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ

แผนภูมิที่ 4 : แสดงสถิติคดีพิเศษ จำแนกตามลักษณะความผิด 4 กลุ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2565



ที่มา : รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมสอบสวนคดีพิเศษ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้จัดทำโครงการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รายงานการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565, 2565) โดยการสำรวจเชิงปริมาณ มีผู้ตอบแบบสำรวจผ่าน Google Form รวมทั้งสิ้น 2,205 ราย ประกอบด้วยผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่ม “ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน” จำนวน 1,246 ราย และกลุ่ม “บุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ” จำนวน 959 ราย และการสำรวจเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เสียหายในคดีพิเศษ พนักงานอัยการ นักวิชาการในกระบวนการยุติธรรม และสื่อมวลชน จำนวน 10 ตัวอย่าง ผลการสำรวจเชิงปริมาณกลุ่ม “ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน” พบว่า 3 ลำดับแรก ที่ไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เรื่องที่ไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับ	เรื่องที่ไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละ
1	การถูกแทรกแซงผ่านสายการบังคับบัญชา	47.43
2	ระยะเวลาในการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบสวนคดีพิเศษมีความล่าช้า	11.76
3	การทำงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษด้วยความซื่อสัตย์/ซื่อตรง/ไม่ทุจริต	9.93

และได้ให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1	ควรประชาสัมพันธ์ผลงานและให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย	30.15
2	ต้องปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม และเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส	25.00
3	การปฏิบัติงานและการดำเนินคดีควรดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ควรมีการปรับปรุงระยะเวลาการดำเนินคดีให้มีความกระชับรวดเร็ว ๆ	22.06
4	ควรมีอิสระในการดำเนินคดี ปราศจากการแทรกแซงผ่านสายบังคับบัญชา และควรยกระดับเป็นองค์กรอิสระอย่างเร่งด่วน	13.24
5	ควรมีมาตรการหรือขั้นตอนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่า ปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมาย มีมาตรฐาน และใช้ดุลยพินิจโดยถูกต้อง เกิดประโยชน์แก่ราชการสูงสุด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน	5.15

ผลการสำรวจเชิงปริมาณกลุ่ม “บุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ” ปัจจัยที่ทำให้ไม่เชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรากฏตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้ไม่เชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับ	เรื่องที่ไม่เชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละ
1	ขาดอิสระในการดำเนินคดีมีการแทรกแซงผ่านสายการบังคับบัญชา	31.92
2	มีความล่าช้าในการดำเนินคดี	19.29
3	เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	12.94
4	ขาดช่องทางการติดตามความคืบหน้าของคดีหรือการตรวจสอบการดำเนินคดี	11.36

และได้ให้ข้อเสนอแนะ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1. กรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับเปลี่ยนการบริหารบุคลากรให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม อย่างเข้มแข็ง จิตระบบหลักอาวุโส ความรู้ความสามารถ และการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา แต่งตั้งโยกย้าย เป็นไปตามหลักคุณธรรมที่ชัดเจน และโปร่งใส

2. เร่งสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นเอกภาพ หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียว

3. การให้ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและผลการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน ได้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

4. กรมสอบสวนคดีพิเศษควรพิจารณาเรื่อง การยกระดับให้เป็นองค์กรหรือเป็นหน่วยงานอิสระ เช่นเดียวกับ อัยการ ศาล ฯลฯ ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่เป็นข้อเสนอแนะที่ซ้ำ ๆ กันกับข้อเสนอแนะจากการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษตลอด 10 กว่าปีที่ผ่านมา

ผลการสำรวจเชิงคุณภาพ ปัจจัยที่ทำให้ประชาชนไม่เกิดความเชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้แก่

1. กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นองค์กรที่มีการแทรกแซงผ่านสายการบังคับบัญชา

2. ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตในการดำเนินคดี ประชาชนไม่ทราบถึงการดำเนินงาน ประชาชนเกิดความเคลือบแคลงสงสัย ไม่ทราบถึงกระบวนการหลังจากที่มาให้ปากคำแล้ว หรือไม่ทราบถึงกระบวนการขั้นตอนต่อไปจะต้องทำอะไรบ้าง ไม่มีช่องทางที่สะดวกและง่ายต่อการติดตามความคืบหน้าของคดี หรือได้รับข้อมูลเพียงว่า คดีอยู่ระหว่างดำเนินการ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นเกรงว่าจะไม่เกิดความยุติธรรม

3. การใช้ระยะเวลานานในการสอบสวน ตั้งแต่ระยะเวลาการสืบสวน การรับเป็นคดีพิเศษ และการทำสำนวนการสอบสวนคดีล่าช้า บางคดีที่ผู้เสียหายถูกหลอกลวงและต้องการติดตามทรัพย์สินคืน ผู้ต้องหา มีการยกย้ายถ่ายเททรัพย์สินไปแล้วยากต่อการติดตามเอาคืน

และได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์หน่วยงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ประชาชนทราบ ประชาสัมพันธ์ ผลงานและให้ความรู้แก่ประชาชน ชี้แจงผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ และมีช่องทางติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

2. กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม และเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

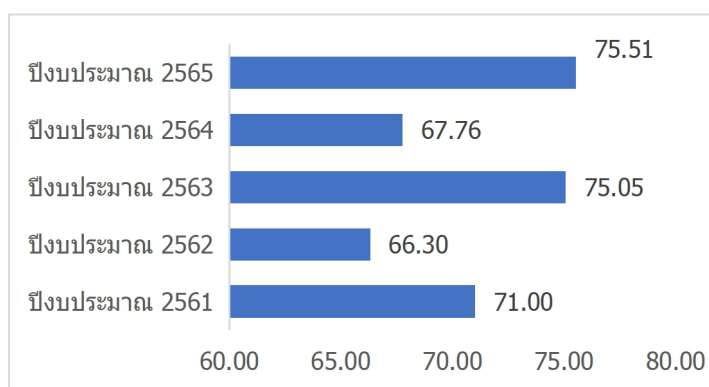
3. การปฏิบัติงานตลอดจนการดำเนินคดีควรดำเนินการให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ควรมีการปรับปรุงระยะเวลาการดำเนินคดีให้มีความกระชับรวดเร็ว

4. ควรมีอิสระในการดำเนินคดีโดยปราศจากการแทรกแซง และควรยกระดับกรมสอบสวนคดีพิเศษให้เป็นองค์กรอิสระ

5. ควรมีมาตรการหรือขั้นตอนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมายและใช้ดุลยพินิจโดยถูกต้อง เกิดประโยชน์แก่ราชการสูงสุด มีมาตรฐานในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

เมื่อพิจารณาจากภาพรวมความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ปรากฏตามแผนภูมิที่ 5 พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ที่ร้อยละ 75.51 เพิ่มขึ้นจาก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 67.76 ร้อยละความเชื่อมั่นขึ้นลงไปตามสถานการณ์ของแต่ละปีที่มีคดีพิเศษที่เป็นที่สนใจของประชาชน

แผนภูมิที่ 5 : แสดงร้อยละความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ



ที่มา : แผนการพัฒนาเพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สรุปผลการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ (เฉพาะส่วนที่เป็น
นัยสำคัญ) ระหว่างปีงบประมาณพ.ศ. 2561 – 2565 ที่มีผลสะท้อนถึงความไม่เชื่อมั่นจากประชาชน
ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความไม่เชื่อมั่นของสาธารณะชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษระหว่างปีงบประมาณ
พ.ศ. 2561 – 2565

ลำดับ ที่	ความไม่เชื่อมั่นของสาธารณะชนที่มีต่อ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	2561	2562	2563	2564	2565
1	ไม่มีอิสระในการดำเนินงาน เนื่องจากถูกแทรกแซง ผ่านสายงานการบังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓
2	ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เจ้าหน้าที่ขาด ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓	✓
3	ไม่เชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 ความไม่เชื่อมั่นของสาธารณะชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษระหว่างปีงบประมาณ

พ.ศ. 2561 – 2565 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ความไม่เชื่อมั่นของสาธารณะชนที่มีต่อ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	2561	2562	2563	2564	2565
4	การดำเนินงานคดีไม่มีประสิทธิภาพ/ล่าช้า	✓	✓	✓	✓	✓
5	การรายงานความคืบหน้าของคดี/การติดตามผลการ ดำเนินการต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		✓	✓	✓	✓
6	เป็นหน่วยงานที่ตรวจสอบการทำงานได้ยาก	✓	✓		✓	✓
7	การเผยแพร่ความก้าวหน้าคดี/ผลการดำเนินคดีที่ สังคมให้ความสนใจและสำคัญ ให้สาธารณชน รับทราบ	✓	✓	✓		✓
8	ประชาชนยังไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่หรือบริบท อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน	✓	✓		✓	
9	ประชาชนไม่ทราบถึงหลักเกณฑ์การรับพิจารณา คดีพิเศษ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในการทำงาน		✓	✓		

จะเห็นได้ว่าระหว่างปีงบประมาณพ.ศ. 2561 – 2565 ความไม่เชื่อมั่นของสาธารณะชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่วนใหญ่ยังคงเป็นเรื่องเดิม คือ ไม่มีอิสระในการดำเนินงานเนื่องจากถูกแทรกแซงผ่านสายงานการบังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ไม่เชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต การดำเนินงานคดีไม่มีประสิทธิภาพ/ล่าช้า การรายงานความคืบหน้าของคดี/การติดตามผลการดำเนินการต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ถึงแม้ว่าที่ผ่านมากกรมสอบสวนคดีพิเศษได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาเพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของสาธารณะชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษมาอย่างต่อเนื่อง แต่จากผลการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณะชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อยกระดับความเชื่อมั่นยังแก้ไขปัญหาในประเด็นหรือปัจจัยความไม่เชื่อมั่นไม่ตรงจุด หากไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในประเด็นหรือปัจจัยความไม่เชื่อมั่นดังกล่าวได้ จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรยังคงไม่ไว้วางใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรเหล่านี้ไม่ให้ความร่วมมือและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานคดี ไม่สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานขององค์กรจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หากปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรยังคงอยู่เป็นปัญหาในองค์กรต่อไป จะส่งผลต่อความพึงพอใจภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน

2.1.2 ประเด็นที่สนใจทำการศึกษา

จากผลการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภาพรวมความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเรื่องที่มีผลสะท้อนถึงความไม่เชื่อมั่นจากประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ดังนั้น เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ และเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของประชาชนในการป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวน ตามตัวชี้วัด : ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ/ร้อยละ 80 ตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพราะหากประชาชนขาดความเชื่อมั่นแล้ว การได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากประชาชนก็จะน้อยลง ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบกับมักมีข่าวที่มียุย้งเชิงลบต่อการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษอยู่เป็นระยะ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความคาดหวังและความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และส่งผลถึงการเดินทางตามวิสัยทัศน์ ที่ว่า “เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล” และการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ คือ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับและกระบวนการยุติธรรมเป็นไปด้วยประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ผู้ศึกษาจึงได้นำผลการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในประเด็นปัญหาความไม่เชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ และข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มาทำการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไป

2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.2.1 หลักการ แนวคิด ที่ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอ

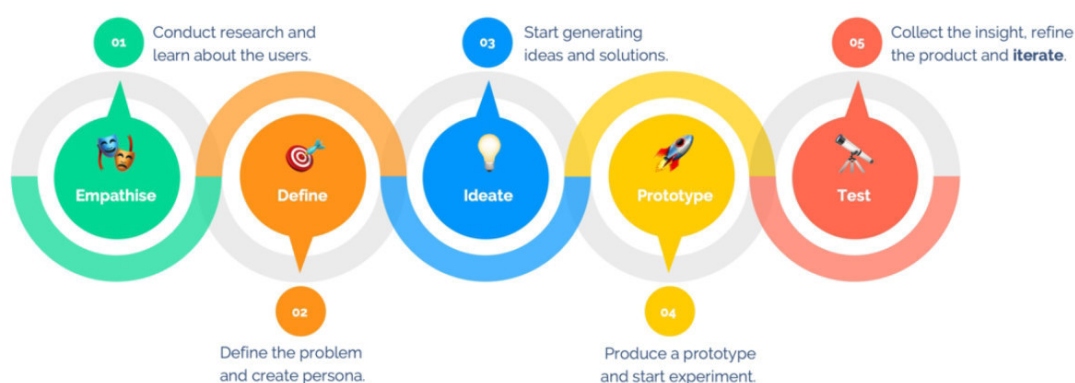
ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักการ แนวคิด เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

1) **ความเชื่อมั่น** สิบตำรวจตรีกันตภณ ศรีสุวรรณ, 2562 ได้สรุปความหมายของความเชื่อมั่นไว้ว่า หมายถึง ความไว้วางใจหรือความมั่นใจของบุคคล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจของบุคคลนั้น ความเชื่อมั่นเป็นความรู้สึกเชื่อใจไว้วางใจหรือความเชื่อถือของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นผลที่ได้รับมาจากการประสบการณ์ที่ได้รับ เช่น ความซื่อสัตย์ความยุติธรรม ความสามารถในการบริหารจัดการ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น ความเชื่อมั่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างมาก หากประชาชนขาดความเชื่อมั่นแล้วหน่วยงานภาครัฐนั้นก็จะไม่มีสำคัญและขาดการสนับสนุน จะส่ง

ผลกระทบต่อการให้ความร่วมมือ การประสานงาน และการร่วมปฏิบัติงาน และจากการทบทวนวรรณกรรม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน ได้แก่ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ และปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้ศึกษาจึงจำแนกออกมาเป็นรายด้าน โดยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จะเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นหลัก จึงจัดเป็นด้านบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารและปัจจัยด้านภาพลักษณ์ จัดเป็นด้านด้านข้อมูลข่าวสาร สำหรับปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดเป็นด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จัดเป็นด้านระบบการตรวจสอบและติดตาม

2) กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เสนอโดย Hasso-Plattner Institute of Design at Stanford d.school ซึ่งเป็นวิธีการออกแบบที่ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา มี 5 กระบวนการ ปรากฏตามภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)



ที่มา : Rohmat Dipo Darmawan. Design Thinking Sebagai Pendekatan Kreatif

Dalam Menyelesaikan Masalah, 2021. <https://id.linkedin.com>

1. Empathise (การเข้าใจปัญหา) เริ่มตั้งแต่การเข้าใจกลุ่มเป้าหมายหรือเข้าใจสิ่งที่ต้องการแก้ไขเพื่อหาหนทางที่เหมาะสม หาแนวทางที่ชัดเจน นำไปสู่การแก้ไขปัญหานั้นที่ตรงประเด็นและสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

2. Define (กำหนดปัญหาให้ชัดเจน) คือ การเข้าใจความต้องการ ปัญหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อคัดกรองหาปัญหาที่แท้จริง กำหนดหรือบ่งชี้ปัญหาอย่างชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และมีทิศทางในการแก้ไขปัญหานั้นอย่างชัดเจน

3. Ideate (ระดมความคิด) คือ การนำเสนอแนวคิดต่างๆร่วมกัน ถึงวิธีการแก้ไขปัญหา อย่างไม่มีกรอบจำกัด การระดมความคิดควรมีมุมมองหลากหลาย และมีหลากหลายแนวทางให้ได้มากที่สุด เพื่อให้มีฐานข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์และสรุปผล

4. Prototype (แบบจำลอง) คือ การออกแบบผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรม เพื่อสร้างต้นแบบสำหรับการทดสอบและนำไปใช้จริงหรือปฏิบัติตามแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้

5. Test (ทดสอบการแก้ไขปัญหา) คือ การนำแบบจำลองหรือต้นแบบหรือข้อสรุปมาทดลองใช้เพื่อทดสอบประสิทธิภาพ ตลอดจนประเมินผล และนำปัญหา ข้อดี ข้อเสียที่เกิดขึ้นมาแก้ไขในครั้งต่อไป

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย

ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนและกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาปรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเสนอแนวคิดการแก้ไขปัญหา จัดทำเป็นแบบจำลองหรือสร้างต้นแบบข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรากฏตามแผนภูมิที่ 6

แผนภูมิที่ 6 สิ่งที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)



ที่มา : ผู้ศึกษาจัดทำ

จากการทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายและเข้าใจสิ่งที่ต้องการ จากผลการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและแบ่งชี้ปัญหาและสาเหตุความไม่เชื่อมั่น แบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล และด้านระบบการตรวจสอบและติดตาม ดังนี้

1) ด้านบุคลากร

ปัญหา	สาเหตุ
1.1 ด้านการบริหารงาน	
-การรายงานความคืบหน้าของคดี/ การติดตามผลการดำเนินการต่อผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	-ขาดช่องทางที่สะดวกและง่ายต่อการติดตาม ความคืบหน้าของคดี ทำให้เกิดความเคลือบแคลง สงสัยในการดำเนินการ ประกอบกับระเบียบกรม สอบสวนคดีพิเศษว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 ข้อ 34 ให้รายงานความคืบหน้าคดี ให้ผู้บริหารทราบ แต่ไม่มีการกำหนดให้แจ้ง ความคืบหน้าให้กับผู้ร้อง/ผู้เสียหาย
-ขาดอิสระในการดำเนินงาน	-การทำงานถูกแทรกแซงทางผ่านสายงานการ บังคับบัญชา รวมทั้งผ่านการติดต่อสื่อสาร ช่องว่างทางกฎหมายและรับคดีที่เป็นนโยบายของ ฝ่ายการเมือง ประกอบกับข้อบังคับคณะกรรมการ คดีพิเศษ (กคพ.) ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ คดีพิเศษ พ.ศ. 2565 ข้อ 11 ให้อธิบดี มีความเห็น ทางคดี
-การร้องเรียนเกี่ยวกับการสอบเลื่อนระดับ และย้ายเปลี่ยนสายงานไม่เป็นธรรม การ บริหารงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ ไม่สุจริต	-การบริหารบุคลากรและการสอบเลื่อนระดับไม่ เป็นไปตามหลักคุณธรรม ประกอบกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ยังไม่เป็น ที่ยอมรับของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดี พิเศษ ไม่ยืดระบบหลักอาวุโส ความรู้ ความสามารถ
1.2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ	
-การดำเนินงานคดีไม่มีประสิทธิภาพ/ มีความล่าช้า	-การสอบสวนไม่เต็มประสิทธิภาพ ระเบียบกรม สอบสวนคดีพิเศษว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 ข้อ 29 หัวหน้าหน่วยงานสามารถ กำหนดระยะเวลาในการทำสำนวนได้ตามสมควร การควบคุม ตรวจสอบ อาจยังไม่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ

ปัญหา	สาเหตุ
1.3 ด้านความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติ	
-เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	-เจ้าหน้าที่ยังมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นของคดีไม่เพียงพอในการทำคดีประเภทนั้น ๆ และการพัฒนาความรู้ ทักษะ ยังไม่ตรงตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาบุคคล(Needs Analysis) เพื่อนำมาวางแผนพัฒนา

2) ด้านข้อมูลข่าวสาร

ปัญหา	สาเหตุ
-ขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดตามผลคดี	-ขาดบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ทำให้การรับรู้ข่าวสารของประชาชนไม่ทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งการแจ้งความคืบหน้าของงานดำเนินงานในช่องทางต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว
-ประชาชนไม่ได้รับองค์ความรู้ที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ	-เจ้าหน้าที่ไม่มีคำตอบที่สมเหตุสมผล ประกอบกับระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข่าว การแถลงข่าว การให้สัมภาษณ์ การเผยแพร่ภาพต่อสื่อมวลชนและการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ พ.ศ. 2557 ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3) ด้านธรรมาภิบาล

ปัญหา	สาเหตุ
-ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตในการดำเนินคดี	-ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ การแสวงหาและได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน โดยมีขอบด้วยกฎหมาย เช่น การยึดอายัดโดยมิชอบ หรือการทุจริตของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

4) ด้านระบบการตรวจสอบและติดตามภายในองค์กร

ปัญหา	สาเหตุ
-เป็นหน่วยงานที่ตรวจสอบการทำงานได้ยาก	-มาตรการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมาย มีมาตรฐาน และใช้ดุลยพินิจโดยถูกต้องหรือไม่ ยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรม ขาดหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในการวิเคราะห์คุณภาพ/ข้อบกพร่องของสำนวนการสอบสวน ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547

กล่าวโดยสรุปจากผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้ประชาชนเกิดความไม่เชื่อมั่นต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษ สรุปได้ดังนี้

1. การทำงานของพนักงานสืบสวนสอบสวนถูกแทรกแซงผ่านสายงานการบังคับบัญชา อธิบดีเป็นผู้มีความเห็นทางคดี ในคดีที่เป็นที่สนใจของสาธารณชน หรือคดีที่อธิบดีเห็นสมควรและสั่งการ
2. ขาดช่องทางการติดตามความคืบหน้าของคดีหรือการตรวจสอบการดำเนินคดี ทำให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเคลือบแคลงสงสัยในการดำเนินการ ไม่มีการกำหนดให้แจ้งความคืบหน้าให้กับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การบริหารบุคลากรไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม ประกอบกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพยังไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ไม่ยืดระบบหลักอาวุโส ความรู้ความสามารถ
4. การสอบสวนไม่เต็มประสิทธิภาพ ล่าช้า ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการทำสำนวนไว้ให้ชัดเจน หัวหน้าหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ ควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัด จึงกำหนดระยะเวลาการดำเนินการได้ตามสมควร
5. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ยังมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นของคดีไม่เพียงพอในการทำคดีประเภทนั้น ๆ การพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
6. ขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดตามผลคดีรวมทั้งการแจ้งความคืบหน้าของการดำเนินงานในช่องทางต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว
7. ประชาชนไม่ได้รับองค์ความรู้ที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ เจ้าหน้าที่ไม่มีคำตอบที่สมเหตุสมผล ทำให้เกิดการตีความไปต่างๆ นานา
8. ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตในการดำเนินคดี เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย เช่น การยึดอายุัดโดยมิชอบ หรือการทุจริตของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

9. มาตรการหรือขั้นตอนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมาย มีมาตรฐาน และใช้ดุลยพินิจโดยถูกต้อง ขาดหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ส่งผลให้ขาดระบบงานวิเคราะห์คุณภาพหรือข้อบกพร่องของสำนวนการสอบสวน

2.2.3 ข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางในการแก้ปัญหา

1) **ด้านบุคลากร** ยกระดับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อแก้ปัญหา ด้านการบริหารงาน ด้านความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติ และด้านการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงาน พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ได้แก่

ปัญหาขาดอิสระในการดำเนินงาน ถูกแทรกแซงผ่านสายงานการบังคับบัญชา รวมทั้งผ่านการติดต่อสื่อสารช่องว่างทางกฎหมายและรับคดีที่เป็นนโยบายของฝ่ายการเมือง อธิบดีในฐานะเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) จึงควรเสนอ กคพ. ให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบังคับ กคพ. ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ พ.ศ. 2565 ข้อ 11 ให้ผู้อำนวยการกองคดี ที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบและ/หรือหัวหน้าคณะพนักงานสอบสวนคดีพิเศษในคดีนั้นเป็นผู้มีอำนาจในการให้ความเห็นทางคดี เพื่อกระจายอำนาจ (Decentralization) จะทำให้อำนาจการสอบสวนดำเนินคดีเป็นไปอย่างอิสระมากยิ่งขึ้น

ปัญหาการรายงานความคืบหน้าของคดี/การติดตามผลการดำเนินการต่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากขาดช่องทางที่สะดวกและง่ายต่อการติดตามความคืบหน้าของคดีหรือการตรวจสอบการดำเนินคดี ทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยในการดำเนินการ อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษจึงควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบกรมสอบสวนคดีพิเศษว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 ข้อ 34 ให้กองคดี/ศูนย์ หรือคณะทำงานที่รับผิดชอบคดี มีหน้าที่ต้องแจ้งความคืบหน้าของการดำเนินงานโดยผ่านช่องทางหรือวิธีการอื่นใดที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว และหากดำเนินการไม่เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้แจ้งเหตุแห่งความล่าช้าตลอดจนกำหนดระยะเวลาที่คาดว่าจะแล้วเสร็จโดยเร็วที่สุดหรือภายใน 15 วัน นับจากวันที่ดำเนินการไม่เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้บันทึกเหตุแห่งความล่าช้าให้ปรากฏเป็นหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง เพื่อพิจารณาสั่งการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. 2565 และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด โดยมอบหมายให้กองบริหารคดีพิเศษ เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือกำหนดวิธีการในการเข้าถึงข้อมูลในช่องทางต่าง ๆ ที่สะดวกและรวดเร็ว

ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการสอบเลื่อนระดับและย้ายเปลี่ยนสายงานไม่เป็นธรรม การบริหารงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ไม่สุจริต จึงควรใช้กลไกของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหลายหน่วยงาน พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยให้คำนึงถึงสัดส่วนของระบบคุณธรรม ระบบอาวุโส และความรู้ ความสามารถ ผลงานการปฏิบัติ

ราชการเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในองค์กร ความซื่อสัตย์ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลเป็นสำคัญ โดยศึกษาหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เช่น อัยการ ผู้พิพากษา เป็นต้น โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พิจารณาและให้ความเห็นชอบ รวมทั้งพิจารณาเรื่องร้องเรียนขอความเป็นธรรมในการเลื่อนระดับและย้ายเปลี่ยนสายงาน

1.2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่

ปัญหาการดำเนินงานคดีที่ไม่มีประสิทธิภาพ/มีความล่าช้า เนื่องจากระเบียบกรมสอบสวนคดีพิเศษว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 ข้อ 29 ให้หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน และผู้อำนวยการส่วน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัด การสอบสวนคดีพิเศษ การสืบสวนหรือการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่อยู่ในกำกับดูแล สามารถกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการได้ตามสมควร อธิบดีจึงควรปรับแก้ไขระเบียบกรมสอบสวนคดีพิเศษว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการให้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นได้ในคดีที่มีความซับซ้อนมาก

1.3 ด้านความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติ พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ ได้แก่

ปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เนื่องจากยังขาดการวิเคราะห์หาความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาบุคคล (Needs Analysis) เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์อาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อธิบดีในฐานะเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) จึงควรเสนอ กคพ. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และให้ความเห็นชอบหลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการยกระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีรองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นประธาน และผู้อำนวยการกองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษเป็นเลขานุการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคคล จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบมุ่งเป้าให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและเหมาะสมกับสถานการณ์อาชญากรรมพิเศษที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนา

2) ด้านข้อมูลข่าวสาร พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่

2.1 ปัญหาขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดตามผลคดี เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ทำให้การรับรู้ข่าวสารของประชาชนไม่ทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งช่องทางต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว อธิบดีจึงควรจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ เพื่อทำการประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยมอบหมายให้รองอธิบดี

เป็นหัวหน้างานในศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารฯ เพื่อกำหนดรูปแบบ/ทิศทางการบริหารข้อมูลข่าวสาร ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารองค์กร ให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนเชิงกลยุทธ์ ขององค์กรและเป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับกองคดีและกองบริหารคดีพิเศษซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือกำหนดวิธีการในการเข้าถึงข้อมูลในช่องทางต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดตามผลคดีรวมทั้งความคืบหน้าคดี รวมทั้งให้มีการตรวจสอบและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านสื่อทุกรูปแบบและความคิดเห็นสะท้อนกลับอย่างรวดเร็ว และรายงานความคืบหน้าหรือผลการดำเนินงานคดีที่มีผลกระทบต่อประชาชนหรืออยู่ในความสนใจของประชาชนทันทีที่เกิดเหตุการณ์สำคัญ

2.2 ปัญหาประชาชนไม่ได้รับองค์ความรู้ที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กรยังขาดประสิทธิภาพ จึงส่งผลกระทบต่อการสื่อสารภายนอกองค์กร จึงควรให้คณะกรรมการในศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ พัฒนารูปแบบการสื่อสารให้มีกระบวนการสื่อสารทั้งจากบนลงล่าง (Downward Communication) จากล่างขึ้นบน (Upward Communication) การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) และการสื่อสารแบบต่างหน่วยงานและต่างระดับ (Diagonal Communication) รวมทั้งสร้างและบริหารเครือข่ายการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และคณะทำงานฯ เสนออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข่าว การแถลงข่าว การให้สัมภาษณ์ การเผยแพร่ภาพต่อสื่อมวลชนและการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ พ.ศ. 2557 ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3) ด้านธรรมาภิบาล พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล ได้แก่

ปัญหาความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตในการดำเนินคดี เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย การแสวงหาและได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย จึงควรให้คณะอนุกรรมการยกระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) ตามข้อ 1.3 ให้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม รวมทั้งการเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ทุกประเภทตำแหน่งและทุกสายงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่บุคลากรซึ่งมีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

4) ด้านระบบการตรวจสอบและติดตามภายในองค์กร พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบการตรวจสอบและติดตาม ได้แก่

ปัญหาเป็นหน่วยงานที่ตรวจสอบการทำงานได้ยาก เนื่องจากมาตรการหรือขั้นตอนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมาย มีมาตรฐาน และใช้ดุลยพินิจโดย

ถูกต้องหรือไม่ ยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรม ขาดหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในการวิเคราะห์คุณภาพหรือข้อบกพร่องของสำนวนการสอบสวน อธิปไตยในฐานะเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) จึงควรเสนอ กคพ. จึงควรเสนอคณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) ให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ เพื่อกำกับ ตรวจสอบ และติดตาม เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจ การดำเนินการตามกรอบกฎหมาย ตามมาตรฐาน วิเคราะห์คุณภาพหรือข้อบกพร่องของสำนวนการสอบสวน ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบในทันที และนำเสนอความเสี่ยงในการเกิดความบกพร่องให้ทุกหน่วยทราบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ รวมทั้งส่งเสริมให้เครือข่ายภาคประชาชนและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตาม

แผนการขับเคลื่อนข้อเสนอ

ผู้ศึกษานำข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ ในแต่ละด้านมาจัดทำเป็นแบบจำลอง ปรากฏตามภาพที่ 2 และได้กำหนดแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอ ดังนี้

ภาพที่ 2 แบบจำลองข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางในการแก้ปัญหา



ที่มา : ผู้ศึกษาจัดทำ

ระยะเร่งด่วน (6 เดือน)

- เสนอให้คณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) ปรับปรุงแก้ไข ข้อบังคับ กคพ. ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ พ.ศ. 2565 ข้อ 11 และเสนอให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการยกระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นหรือหาปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคคล รวมทั้งเสนอให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ เพื่อกำกับ ตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- เสนออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกรมสอบสวนคดีพิเศษว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 ข้อ 34 ให้กองคดี/ศูนย์ หรือคณะทำงานที่รับผิดชอบคดี มีหน้าที่ต้องแจ้งความคืบหน้าของการดำเนินงาน และเหตุแห่งความล่าช้า และแก้ไขระเบียบฯ ข้อ 29 ให้หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน และผู้อำนวยการส่วน กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการให้ชัดเจน

- เสนอปรับแก้ไขเพิ่มเติมบทบาทของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พิจารณาและให้ความเห็นชอบ รวมทั้งพิจารณาเรื่องร้องเรียนขอความเป็นธรรมในการเลื่อนระดับและย้ายเปลี่ยนสายงาน โดยดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ซึ่งต้องใช้ระยะเวลา ระหว่างนี้ควรให้ กพศ. เข้าไปมีส่วนร่วมกับคณะทำงานจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กรมสอบสวนคดีพิเศษแต่งตั้งขึ้น

- จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดรูปแบบ/ทิศทางการบริหารข้อมูลข่าวสาร

ระยะต่อไป (1 ปี)

- จัดประชุมคณะอนุกรรมการยกระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคคล จัดทำแผนในการพัฒนาบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์อาชญากรรมพิเศษที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งร่วมกันกำหนดแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม กำหนดมาตรการจูงใจ และมาตรการที่ใช้บังคับแก่บุคลากรซึ่งมีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

- จัดประชุมคณะอนุกรรมการกำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการกำกับ ตรวจสอบ และติดตาม การวิเคราะห์คุณภาพหรือข้อบกพร่องของสำนวนการสอบสวน จัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตาม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ พฤติกรรมของบุคลากร ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน นำผลการตรวจสอบ ติดตาม ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ระเบียบ คู่มือมาตรฐาน

- จัดประชุมคณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ เพื่อร่วมกันกำหนดรูปแบบ/ทิศทางการบริหารข้อมูลข่าวสาร จัดรูปแบบการสื่อสาร ทำให้การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปสู่ประชาชนมีความเป็นเอกภาพ รวดเร็วและถูกต้อง โดยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และร่วมกันพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข่าว การแถลงข่าว การให้สัมภาษณ์ การเผยแพร่ภาพต่อสื่อมวลชนและการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ พ.ศ. 2557 ให้สอดคล้องกับบริบท และเท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ระยะยาว (2 – 3 ปี)

- คณะอนุกรรมการยกระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม รวมทั้งจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ดำเนินการตามมาตรการจูงใจ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ทุกประเภทตำแหน่งและทุกสายงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและมีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ประเมินผล

- คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปสู่ประชาชนตามระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข่าว การแถลงข่าว การให้สัมภาษณ์ การเผยแพร่ภาพต่อสื่อมวลชนและการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว และมีการรายงานความคืบหน้าหรือผลการดำเนินงานคดีที่มีผลกระทบต่อประชาชนหรืออยู่ในความสนใจของประชาชน เป็นรายสัปดาห์ในทุกวันศุกร์หรือวันที่เกิดเหตุการณ์สำคัญ ประเมินผล/ประเมินความพึงพอใจ

- คณะอนุกรรมการกำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีพิเศษ ดำเนินการตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินการ ให้เป็นไปตามระเบียบกรมสอบสวนคดีพิเศษว่าด้วยการบริหารงานคดีพิเศษ พ.ศ. 2560 ที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งความคืบหน้าของการดำเนินงาน และการดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด และเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. 2565 ตรวจสอบติดตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ภาพที่ 3 การเปรียบเทียบก่อน (Before) กับหลัง (After) การจัดทำข้อเสนอ



ที่มา : ผู้ศึกษาจัดทำ

โดยสรุปข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าว ปรากฏตามภาพที่ 3 ส่งผลให้สามารถยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ บรรลุเป้าประสงค์เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวน ตามตัวชี้วัด : ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ/ร้อยละ 80 ตามแผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ต่อหน่วยงานราชการ และต่อประชาชนเป็นสำคัญ

2.2.4 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอ

1. ปัจจัยด้านการบริหาร การสื่อสารนโยบายและทิศทางในการแก้ปัญหาไปยังบุคลากรในระดับเพื่อสร้างความร่วมมืออาจไม่ชัดเจนและเข้าใจอย่างถูกต้องตรงกัน แนวทางการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรสื่อสารกับบุคลากรอย่างเข้าถึง เข้าใจ ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความจริงจังในการแก้ไขปัญหา ทำทุกสิ่งที่สื่อสารออกไป รวมทั้งเป็นผู้รับฟังที่ดี และดำเนินการกับฟีดแบค(Feedback) ที่ได้รับมา

2. ปัจจัยด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการประชาสัมพันธ์ แนวทางการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนรวมถึงการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเป็นตัวแทนไปฝึกอบรมเรียนรู้หลักสูตรภายนอก

3. ปัจจัยด้านการดำเนินการ ใช้ระยะเวลานานในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ แนวทางการบริหารจัดการ ต้องสื่อสารวัตถุประสงค์ กรอบการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบและแผนการดำเนินการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรับทราบตรงกัน และใช้เป็นข้อมูลหลักในการดำเนินการตามแผน

4. ปัจจัยด้านการตรวจสอบและติดตาม รูปแบบและวิธีตรวจสอบ ติดตาม อาจทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ไม่มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แนวทางการบริหารจัดการ สร้างความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความสำคัญในการตรวจสอบ ติดตามเชิงบวก ที่จะช่วยลดความเสี่ยงจากความผิดพลาด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามกฎหมาย ลดการถูกร้องเรียนและถูกฟ้องร้องดำเนินคดีฐานปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

2.2.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากความสำเร็จของข้อเสนอ

1) ประโยชน์ต่อประเทศชาติ

1.1 การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้บรรลุเป้าหมายการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ประเด็นด้านความมั่นคง ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

1.2 กระบวนการยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพเทียบเท่าระดับสากลตามหลักนิติธรรม ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก เสมอภาค เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้บรรลุเป้าหมายกระบวนการ

ยุติธรรมเป็นไปด้วยประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ เพื่อการจัดการกับกรณีพิพาทได้อย่างเป็นธรรม ประเด็นด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

2) ประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ

2.1 บรรลุเป้าหมายการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างเสมอภาค เข้าถึงได้สะดวก มีความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกันและการพัฒนาร่วมกันเพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

2.2 เกิดกระบวนการยุติธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง โปร่งใส เป็นมืออาชีพ มุ่งให้เกิดการสร้างมาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการยุติธรรมเทียบเท่าระดับสากล ทำให้บรรลุเป้าหมายประเด็นที่ 22 การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

2.3 ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ และทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศที่ดีที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กร ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลถึงความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร

3) ประโยชน์ต่อประชาชน

3.1 สามารถปกป้อง รักษา เรียกคืนทรัพย์สิน และผลประโยชน์ให้แก่รัฐและประชาชน

3.2 ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก ลดความเหลื่อมล้ำ เกิดความสมดุลระหว่างสิทธิและเสรีภาพของประชาชนกับประโยชน์สาธารณะ

3.3 ประชาชนได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์และที่ประชาชนจำเป็นต้องรับรู้เกี่ยวกับความรู้ทางกฎหมาย สิทธิ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น

2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

ทักษะภาวะผู้นำ มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนข้อเสนอนโยบายข้างต้น และจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำในหลายทักษะ ดังต่อไปนี้

1. ศักยภาพของความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง ยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ทำงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ สามารถสร้างความสามัคคีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานแบบ

สหวิชาชีพที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถชี้แจงและรับการตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีคุณค่าและประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ

2. ต้องสามารถตัดสินใจอย่างทันการณ์ บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารการปฏิบัติงานให้นำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังอย่างทันเวลา สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลงาน และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน และคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

3. ต้องพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้นำและของบุคลากรในองค์กร โดยเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทภายในองค์กร เช่น การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4. ต้องสร้างความร่วมมือและการทำงานบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ โดยการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม สามารถสื่อสารโน้มน้าวและบริหารความขัดแย้ง สร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชน แสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตร รวมทั้งการรักษาเครือข่ายความร่วมมือ

5. ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงนโยบายขององค์กรให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการแสวงหาวิธีการพัฒนาให้มีความทันสมัยและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

บรรณานุกรม

- กรมสอบสวนคดีพิเศษ.(2566). แผนการพัฒนาเพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อ
กรมสอบสวนคดีพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.dsi.go.th>
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ.(2565). รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เข้าถึงได้จาก
<https://www.dsi.go.th>,
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ.(2565). รายงานการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของ
กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เข้าถึงได้จาก
<https://www.dsi.go.th>,
- สืบทารวจตรีกันตณ ศรีสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สายปราบปราม กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลดุสิต สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Rohmat Dipo Darmawan. (2021). Design Thinking Sebagai Pendekatan Kreatif Dalam
Menyelesaikan Masalah, <https://id.linkedin.com>

ภาคผนวก



กรมสอบสวนคดีพิเศษ
DEPARTMENT OF SPECIAL INVESTIGATION

รายงาน

การสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชน
ต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



โดย กองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ
กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเภทเอกสาร เอกสารประกอบการศึกษา

ชื่อภาษาไทย รายงานการศึกษา เรื่อง การสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คณะที่ปรึกษา

นายไตรยฤทธิ์ เตมหิวงศ์	อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
พันตำรวจโท พเยาว์ ทองเสน	รองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
นายเสกสิทธิ์ สวรรยาธิบัติ	ผู้อำนวยการกองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ
ร้อยตำรวจโทหญิง จารุวรรณ ศรีเมืองวัฒนา	พนักงานสอบสวนคดีพิเศษชำนาญการพิเศษปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการกองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ

คณะทำงาน

พันตำรวจโท พเยาว์ ทองเสน	หัวหน้าคณะทำงาน
รองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ	
(รายชื่อคณะทำงานตามคำสั่งกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ 1366/2564 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานตามโครงการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)	

ผู้ศึกษา

นางสาวรัชชา ไชยสาร	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบงานสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ
ร้อยตำรวจเอกหญิง อศินีย์ รอดน้อย	พนักงานสอบสวนคดีพิเศษชำนาญการพิเศษ
นายอเนก ปลอดกระโทก	พนักงานสอบสวนคดีพิเศษชำนาญการ

ฝ่ายสนับสนุนการจัดทำและเผยแพร่

พันตำรวจโท ไพโรจน์ เล้ารัตนารักษ์	เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการ
นายกิตตินันท์ ทวีสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
นายสิทธิชัย โกมารทัต	นักจัดการงานทั่วไป
นางสาวเอกรัชญา แยมสาหร่าย	นักจัดการงานทั่วไป

จัดพิมพ์และเผยแพร่

ส่วนพัฒนาระบบงานสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ กองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ
กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม
128 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 โทร.1202 ต่อ 51632
Website: <http://www.dsi.go.th/>

ปีที่จัดพิมพ์ กันยายน 2565



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบ นวัตกรรมพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง อันประกอบด้วย 1. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน จำนวน 1,246 ราย และ 2. กลุ่มบุคลากรภายใน กรมสอบ นวัตกรรมพิเศษ รวมจำนวน 959 ราย ดังรายการต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงปริมาณ จากการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบ นวัตกรรมพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ รวมจำนวน 1,246 ราย รายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (กลุ่มผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

(N= 1,246 คน)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
- ชาย	527	42.30
- หญิง	715	57.38
- อื่น ๆ	4	0.32
รวม	1,246	100
2. อายุ		
- น้อยกว่า/เท่ากับ 20 ปี	63	5.06
- 21 – 30 ปี	182	14.61
- 31 – 40 ปี	344	27.61
- 41 – 50 ปี	397	31.86
- 51 – 60 ปี	227	18.22
- มากกว่า 60 ปี	33	2.65
รวม	1,246	100
3. จบการศึกษา		
- ประถมศึกษา	7	0.56
- มัธยมศึกษา/ปวช.	123	9.87
- อนุปริญญา/ปวส.	45	3.61
- ปริญญาตรี	779	62.52



ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ปริญญาโท	274	21.99
- ปริญญาเอก	11	0.88
- อื่น ๆ	7	0.56
รวม	1,246	100
4. อาชีพ		
- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	736	59.07
- ธุรกิจส่วนตัว	112	8.99
- รับจ้าง/ลูกจ้าง	160	12.84
- เกษตรกร/ประมง	10	0.80
- พนักงานบริษัท	107	8.59
- นักเรียน/นักศึกษา	40	3.21
- อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์	55	4.41
- เจ้าหน้าที่องค์กรระหว่างประเทศ	10	0.80
- อื่น ๆ	16	1.28
รวม	1,246	100
5. ความเกี่ยวข้องกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ		
- หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ	493	39.57
- ประชาชนทั่วไป	313	25.12
- ผู้กล่าวหา/ผู้เสียหาย	171	13.72
- เครือข่ายภาคประชาชนกรมสอบสวนคดีพิเศษ	126	10.11
- สำนักงานอัยการสูงสุด /สำนักงาน ป.ป.ช. /สำนักงาน ป.ป.ท. /สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	50	4.01
- ผู้แทน/ผู้รับมอบอำนาจ	35	2.81
- ผู้ร้องขอ	29	2.33
- พยาน	18	1.44
- ผู้ถูกกล่าวหา/ผู้ต้องหา	4	0.32
- สื่อสารมวลชน	7	0.56
รวม	1,246	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชน ตอบแบบสำรวจ รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,246 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.38 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.30 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.32 โดยส่วนใหญ่อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.86 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี อายุ 51 - 60 ปี อายุ 21 - 30 ปี อายุมากกว่า 60 ปี และอายุน้อยกว่า/เท่ากับ 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.61, 18.22,



14.61, 5.06, 2.65 ตามลำดับ ด้านการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.52 รองลงมา คือ ปริญญาโท มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาเอก ประถมศึกษา และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 21.99, 9.87, 3.61, 0.88, 0.56, และ 0.56 ตามลำดับ ด้านอาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 59.07 รองลงมา คือ รับจ้าง/ลูกจ้าง ธุรกิจส่วนตัว พนักงานบริษัท อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์ นักเรียน/นักศึกษา อื่น ๆ เจ้าหน้าที่องค์กรระหว่างประเทศ และเกษตรกร/ประมง คิดเป็นร้อยละ 12.84, 8.99, 8.59, 4.41, 3.21, 0.80 และ 0.80 ตามลำดับ สำหรับความเกี่ยวข้องกับกรมสอบสวนคดีพิเศษพิเศษ โดยส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 39.57 รองลงมา คือ ประชาชนทั่วไป ผู้กล่าวหา/ผู้เสียหาย เครือข่ายภาคประชาชนกรมสอบสวนคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด /สำนักงาน ป.ป.ช. /สำนักงาน ป.ป.ท. /สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทน/ผู้รับมอบอำนาจ ผู้ร้องขอ พยาน หน่วยงาน หรือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน ผู้แทน/ผู้รับมอบอำนาจ ผู้ร้องขอ พยาน ผู้ถูกกล่าวหา/ผู้ต้องหา และสื่อสารมวลชน คิดเป็นร้อยละ 25.12, 13.72, 10.11, 4.01, 2.81, 2.33, 1.44, 0.32 และ 0.56 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตารางที่ 4.2 ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ

(N= 1,246 คน)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ (%)
1	สื่อออนไลน์ (ไลน์/เฟสบุ๊ก ฯลฯ)	752	26.81
2	โทรทัศน์	699	24.92
3	เว็บไซต์ www.dsi.go.th	524	18.68
4	การบอกเล่า/บอกต่อ	313	11.16
5	อบรม/สัมมนา	199	7.09
6	หนังสือพิมพ์	162	5.78
7	วิทยุ	85	3.03
8	วารสาร DSI (e-book)	55	1.96
9	อื่น ๆ เช่น การเดินทางมายื่นเอกสารที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ การได้รับหมายเรียก การเป็นเครือข่ายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นต้น	16	0.57
รวมจำนวนคำตอบ		2,805	100

ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกรมสอบสวนคดีพิเศษของกลุ่มตัวอย่าง อันดับแรกเป็นสื่อออนไลน์ (ไลน์/เฟสบุ๊ก ฯลฯ) คิดเป็นร้อยละ 26.81 รองลงมา คือ โทรทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 24.92 เว็บไซต์ www.dsi.go.th การบอกเล่า/บอกต่อ อบรม/สัมมนา หนังสือพิมพ์ วิทยุ วารสาร DSI (e-book) และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 18.68, 11.16, 7.09, 5.78, 3.03, 1.96 และ 0.57 ตามลำดับ



จากตารางที่ 4. พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) คิดเป็นร้อยละ 75.51 โดยมีค่าเฉลี่ย ความเชื่อมั่นต่อ “หลักประสิทธิภาพ” มากที่สุด ($\bar{x} = 3.90$) คิดเป็นร้อยละ 77.88 รองลงมา คือ หลักประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.79$) หลักการกระจายอำนาจ ($\bar{x} = 3.78$) หลักความเสมอภาค ($\bar{x} = 3.78$) หลักมุ่งเน้นตามมติ ($\bar{x} = 3.78$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.76$) หลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.76$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.75$) หลักนิติธรรม ($\bar{x} = 3.75$) และหลักการตอบสนอง ($\bar{x} = 3.73$) คิดเป็นร้อยละ 75.92, 75.60, 75.53, 75.51, 75.17, 75.16, 75.00, 74.89 และ 74.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน จำแนกตามเพศ (N = 1,246)

ลำดับ	เพศ	จำนวน (ราย)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับ ความเชื่อมั่น
1	ชาย	527	3.73	1.12	74.60	เชื่อมั่นมาก
2	หญิง	715	3.82	1.09	76.40	เชื่อมั่นมาก
3	อื่น ๆ	4	4.22	0.73	84.40	เชื่อมั่นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างที่เป็น “อื่น ๆ” มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) คิดเป็น ร้อยละ 84.40 และ รองลงมา คือ “เพศหญิง” มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) คิดเป็นร้อยละ 76.40 และเพศชาย ($\bar{x} = 3.73$) คิดเป็นร้อยละ 74.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน จำแนกตามอายุ (N = 1,246)

ลำดับ	อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับ ความเชื่อมั่น
1	21 – 30 ปี	3.98	1.03	79.6	เชื่อมั่นมาก
2	31 – 40 ปี	3.78	1.16	75.6	เชื่อมั่นมาก
3	41 – 50 ปี	3.76	1.07	75.2	เชื่อมั่นมาก
4	51 – 60 ปี	3.72	1.05	74.4	เชื่อมั่นมาก
5	น้อยกว่า/เท่ากับ 20 ปี	3.63	1.13	72.6	เชื่อมั่นมาก
6	มากกว่า 60 ปี	3.53	1.39	70.6	เชื่อมั่นมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ โดยอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.60 รองลงมา คือ 31 – 40 ปี ($\bar{x} = 3.78$) อายุ 41 – 50 ปี ($\bar{x} = 3.76$) อายุ 51 – 60 ปี ($\bar{x} = 3.72$) อายุต่ำกว่า/เท่ากับ 20 ปี ($\bar{x} = 3.63$) และอายุมากกว่า 60 ปี ($\bar{x} = 3.53$) คิดเป็น ร้อยละ 75.60, 75.20, 74.40, 72.60 และ 70.60 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.11 ระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน จำแนกระดับการศึกษา (N = 1,246)

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับ ความเชื่อมั่น
1	อนุปริญญา/ปวส.	3.93	1.19	78.60	เชื่อมั่นมาก
2	ประถมศึกษา	3.85	1.08	77.00	เชื่อมั่นมาก
3	ปริญญาตรี	3.81	1.07	76.20	เชื่อมั่นมาก
4	ปริญญาโท	3.75	1.08	75.00	เชื่อมั่นมาก
5	มัธยมศึกษา/ปวช.	3.69	1.07	73.80	เชื่อมั่นมาก
6	อื่น ๆ	3.29	1.26	65.80	เชื่อมั่นปานกลาง
7	ปริญญาเอก	3.25	1.3	65.00	เชื่อมั่นปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับการศึกษา โดยจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.60 รองลงมา คือ ระดับชั้นประถมศึกษา ($\bar{x} = 3.85$) ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.81$) ปริญญาโท ($\bar{x} = 3.75$) มัธยมศึกษา/ปวช. ($\bar{x} = 3.69$) อื่น ๆ ($\bar{x} = 3.29$) และปริญญาเอก ($\bar{x} = 3.25$) คิดเป็นร้อยละ 77.00, 76.20, 75.00, 73.80, 65.80 และ 65.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน จำแนกตามอาชีพ (N = 1,246)

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับ ความเชื่อมั่น
1	นักเรียน/นักศึกษา	4.17	1.06	83.40	เชื่อมั่นมาก
2	เจ้าหน้าที่องค์กรระหว่างประเทศ	4.11	0.95	82.20	เชื่อมั่นมาก
3	รับจ้าง/ลูกจ้าง	3.89	1.05	77.80	เชื่อมั่นมาก
4	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3.85	0.94	77.00	เชื่อมั่นมาก
5	ธุรกิจส่วนตัว	3.61	1.38	72.20	เชื่อมั่นมาก
6	พนักงานบริษัท	3.55	1.3	71.00	เชื่อมั่นมาก
7	อื่น ๆ	3.47	1.64	69.40	เชื่อมั่นมาก
8	อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์	3.21	1.49	64.20	เชื่อมั่นปานกลาง
9	เกษตรกร/ประมง	2.73	1.36	54.60	เชื่อมั่นปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ โดยประกอบอาชีพ นักเรียน/นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.40 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่องค์กรระหว่างประเทศ ($\bar{x} = 4.11$) รับจ้าง/ลูกจ้าง ($\bar{x} = 3.89$) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ($\bar{x} = 3.85$) ธุรกิจส่วนตัว ($\bar{x} = 3.61$)



พนักงานบริษัท ($\bar{x} = 3.55$) อื่น ๆ ($\bar{x} = 3.47$) อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์ ($\bar{x} = 3.21$) และเกษตรกร/ประมง ($\bar{x} = 2.73$) คิดเป็นร้อยละ 82.20, 77.80, 77.00, 72.20, 71.00, 69.40, 64.20 และ 54.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 ความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษจำแนกตามกลุ่มผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลุ่มประชาชนทั่วไป ตามประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ (N = 1,246)

ลำดับ	ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	การแปลผล
1	เครือข่ายภาคประชาชน	4.62	0.72	87.60	เชื่อมั่นมากที่สุด
2	ผู้รับบริการ	4.09	0.88	78.53	เชื่อมั่นมาก
3	เครือข่ายทำงาน/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.86	78.53	เชื่อมั่นมาก
4	ประชาชนทั่วไป	3.77	1.25	72.96	เชื่อมั่นมาก
ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นในภาพรวม		4.14	0.93	79.41	เชื่อมั่นมาก

เกณฑ์การแปลค่าดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เชื่อมั่นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เชื่อมั่นน้อย ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เชื่อมั่นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เชื่อมั่นมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เชื่อมั่นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) คิดเป็นร้อยละ 79.41 โดยมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อกลุ่มเครือข่ายภาคประชาชน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$) รองลงมา คือ กลุ่มผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.09$) กลุ่มเครือข่ายทำงาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.08$) คิดเป็นร้อยละ 78.53 และกลุ่มประชาชนทั่วไป ($\bar{x} = 3.77$) คิดเป็นร้อยละ 87.60, 78.53 และ 72.96 ตามลำดับ

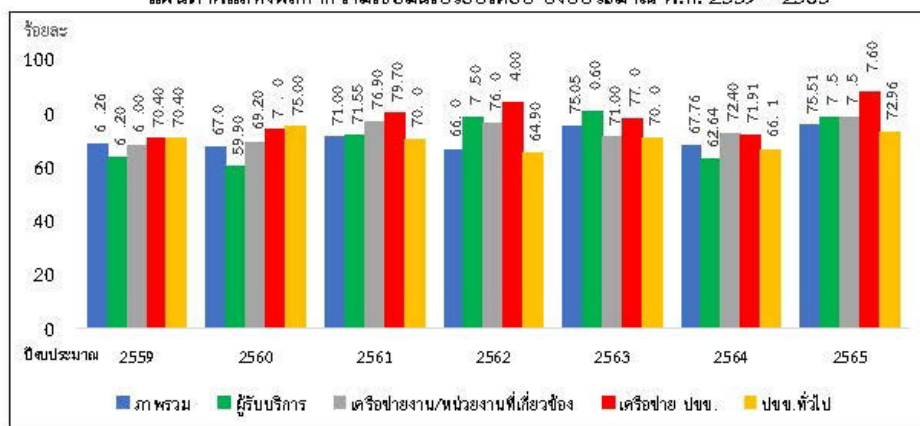
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2565 (ย้อนหลัง 7 ปี)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ภาพรวม	ผู้รับบริการ	เครือข่ายทำงาน/ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	เครือข่ายภาค ประชาชน	ประชาชนทั่วไป
2559	68.26	63.20	68.00	70.40	70.40
2560	67.08	59.90	69.20	73.80	75.00
2561	71.00	71.55	76.90	79.70	70.30
2562	66.30	78.50	76.30	84.00	64.90
2563	75.05	80.60	71.00	77.80	70.80
2564	67.76	62.64	72.40	71.91	66.31
2565	75.51	78.53	78.53	87.60	72.96



จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความเชื่อมั่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 จนถึง พ.ศ. 2565 ได้ร้อยละ 75.05 ภาพรวมความเชื่อมั่นมี พ.ศ. 2564 ได้ร้อยละ 67.76 เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.75 เป็นผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอันมาจากปัจจัยหลายด้านที่เป็นองค์ประกอบ

แผนภาพแสดงผลค่าความเชื่อมั่นเปรียบเทียบ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2565



ที่มา : ข้อมูลผลการสำรวจปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2564 จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ และกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ภาพที่ 4.1 แผนภาพแสดงผลค่าความเชื่อมั่นเปรียบเทียบ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2565

จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า ผลสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2565 พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559, 2560 และ 2564 กลุ่มผู้รับบริการ มีความเชื่อมั่นน้อยกว่ากลุ่มอื่น โดยกลุ่มเครือข่าย/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเชื่อมั่นมาก และโดยรวมจะเห็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ สำหรับประชาชนทั่วไปจะมีความเชื่อมั่นมากและน้อย ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของ แต่ละปีที่มีคดีพิเศษที่เป็นที่สนใจของประชาชน

ตารางที่ 4.15 ความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในภาพรวม (N = 1,246)

	ระดับความเชื่อมั่นภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ									
	10 (มากที่สุด)	9	8	7	6	5	4	3	2	1 (น้อยที่สุด)
จำนวนผู้ตอบ	216	213	333	170	94	82	28	29	16	65
ร้อยละ ()	17.34	17.09	26.73	13.64	7.54	6.58	2.25	2.33	1.28	5.22
ค่าเฉลี่ย	7.									

เกณฑ์การแปลค่าดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.80 หมายถึง เชื่อมั่นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.81-4.60 หมายถึง เชื่อมั่นน้อย ค่าเฉลี่ย 4.61-6.40 หมายถึง เชื่อมั่นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 6.41-8.20 หมายถึง เชื่อมั่นมาก ค่าเฉลี่ย 8.21-10.00 หมายถึง เชื่อมั่นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 7.38$) คิดเป็นร้อยละ 73.80



ตารางที่ 4.16 เรื่องที่ “ไม่เชื่อมั่น” ต่อกรมสวนพฤกษศาสตร์พิเศษ

ลำดับ	เรื่องที่ไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของกรมสวนพฤกษศาสตร์พิเศษ	จำนวน (ค่าตอบ)	ร้อยละ (%)
1	การถูกแทรกแซงทางการเมือง	129	47.43
2	ระยะเวลาในการดำเนินการเกี่ยวกับการสวนพฤกษศาสตร์มีความล่าช้า	32	11.76
3	การทำงานของกรมสวนพฤกษศาสตร์พิเศษด้วยความซื่อสัตย์/ซื่อตรง/ไม่ทุจริต	27	9.93
4	กรณีการเสียชีวิตของ แดงโม	21	7.72
5	ความโปร่งใส/เป็นธรรม ความยุติธรรมในการดำเนินคดี	18	6.62
6	ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีกระบวนการที่ยังยากซับซ้อน	16	5.88
7	กรณีดำเนินคดีเกี่ยวกับการฉ้อโกงประชาชน	12	4.41
8	การเลือกปฏิบัติ/ไม่มีความเสมอภาคในการดำเนินงาน	7	2.57
9	การมีระบบวังเต้นเส้นสายในองค์กร	5	1.84
10	การมีผู้ถือหุ้นหรือมีเจ้าหน้าที่ระดับสูงมาเกี่ยวข้อง	5	1.84

คำถามปลายเปิด นำเสนอความคิดเห็นที่ไม่เชื่อมั่นต่อกรมสวนพฤกษศาสตร์พิเศษ

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เรื่องที่ “ไม่เชื่อมั่น” ต่อกรมสวนพฤกษศาสตร์พิเศษมากที่สุด คือ การถูกแทรกแซงทางการเมือง ร้อยละ 47.43 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการดำเนินการเกี่ยวกับการสวนพฤกษศาสตร์มีความล่าช้า การทำงานของกรมสวนพฤกษศาสตร์พิเศษด้วยความซื่อสัตย์/ซื่อตรง/ไม่ทุจริต กรณีการเสียชีวิตของ แดงโม ความโปร่งใส/เป็นธรรม ความยุติธรรมในการดำเนินคดี ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีกระบวนการที่ยังยากซับซ้อน กรณีดำเนินคดีที่เกี่ยวกับการฉ้อโกงประชาชน การเลือกปฏิบัติ/ไม่มีความเสมอภาคในการดำเนินงาน การมีระบบวังเต้นเส้นสายในองค์กร และการมีผู้ถือหุ้นหรือมีเจ้าหน้าที่ระดับสูงมาเกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 11.76, 9.93, 7.72, 6.62, 5.88, 4.41, 1.84, 2.57, และ 1.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ค่าตอบ)	ร้อยละ (%)
1	ควรประชาสัมพันธ์ผลงานและให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับกรมสวนพฤกษศาสตร์ และเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย	41	30.15
2	ต้องปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม และเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส	34	25.00
3	การปฏิบัติงานและการดำเนินคดีควรดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ควรมีการปรับปรุงระยะเวลาการดำเนินคดีให้มีความกระชับรวดเร็ว มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการอายัดทรัพย์สินของผู้กระทำผิดให้เร็วที่สุด เพื่อนำทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้ายมาคืนแก่ผู้เสียหาย	30	22.06
4	ควรมีอิสระในการดำเนินคดี ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรือครอบงำจากฝ่ายการเมือง และควรยกระดับเป็นองค์กรอิสระอย่างเร่งด่วน	18	13.24



ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ค่าตอบ)	ร้อยละ (%)
5	ควรมีมาตรการหรือขั้นตอนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมาย มีมาตรฐาน และใช้ดุลยพินิจโดยถูกต้อง เกิดประโยชน์แก่ราชการสูงสุด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน	7	5.15
6	กรมสอบสวนคดีพิเศษควรรับคดีที่สำคัญและเป็นที่สนใจของประชาชนเป็นคดีพิเศษ เช่น คดีแฉงโม คดีฉ้อโกงที่มีผู้เสียหายเป็นจำนวนมาก ฯลฯ	6	4.41

คำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้อเสนอเกี่ยวกับการดำเนินงานของต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษมากที่สุด คือ ควรประชาสัมพันธ์หน่วยงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ประชาชนรู้จักยิ่งขึ้น ประชาสัมพันธ์ผลงานและให้ความรู้แก่ประชาชน ซึ่งแจ้งผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ และมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย คิดเป็นร้อยละ 30.15 มากที่สุด รองลงมา คือ (1) ต้องปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม และเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส (2) การปฏิบัติงานตลอดจนการดำเนินคดีควรดำเนินการให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ควรมีการปรับปรุงระยะเวลาการดำเนินคดีให้มีความกระชับรวดเร็ว มีการประสานงานกับหน่วยงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการไต่สวนพยานหลักฐานของผู้กระทำผิดให้เร็วที่สุด เพื่อนำพยานหลักฐานที่ถูกต้องมาขึ้นสู่ศาล (3) ควรมีอิสระในการดำเนินคดีโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง ไม่อยู่ภายใต้การกำกับของนักการเมือง และควรยกระดับกรมสอบสวนคดีพิเศษให้เป็นองค์กรอิสระอย่างเร่งด่วน (4) ควรมีมาตรการมีมาตรการหรือขั้นตอนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมายและใช้ดุลยพินิจโดยถูกต้องเกิดประโยชน์แก่ราชการสูงสุดมีมาตรฐานในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน และ (5) กรมสอบสวนคดีพิเศษควรรับคดีที่สำคัญและเป็นที่สนใจของประชาชนเป็นคดีพิเศษ เช่น คดีแฉงโม คดีฉ้อโกงที่มีผู้เสียหายเป็นจำนวนมาก ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 25.00, 22.06, 13.24, 5.15 และ 4.41 ตามลำดับ



การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจออนไลน์ของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวมจำนวนทั้งสิ้น 959 ราย คิดเป็นประมาณร้อยละ 70 ของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (กลุ่มบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
- ชาย	498	51.90
- หญิง	461	48.10
- อื่นๆ	-	-
รวม	959	100.00
2. อายุ		
- น้อยกว่า/เท่ากับ 20 ปี	1	0.10
- 21 – 30 ปี	161	16.79
- 31 – 40 ปี	226	23.57
- 41 – 50 ปี	317	33.06
- 51 – 60 ปี	247	25.76
- มากกว่า 60 ปี	7	0.73
รวม	959	100.00
3. จบการศึกษา		
- ประถมศึกษา	1	0.10
- มัธยมศึกษา/ปวช.	8	0.83
- อนุปริญญา/ปวส.	20	2.09
- ปริญญาตรี	458	47.76
- ปริญญาโท	454	47.34
- ปริญญาเอก	15	1.56
- อื่นๆ	3	0.31
รวม	959	100.00
4. ประเภทบุคลากร		
- พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	293	30.55
- เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	321	33.47
- ข้าราชการทั่วไป	63	6.57



ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
- พนักงานราชการ	135	14.08
- ลูกจ้าง	136	14.18
- อื่น ๆ	11	1.15
รวม	959	100.00
5. รับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ		
- น้อยกว่า 5 ปี	198	20.65
- 5 – 10 ปี	159	16.58
- 11 – 15 ปี	136	14.18
- 16 – 20 ปี	133	13.87
- 20 ปีขึ้นไป	333	34.72
รวม	959	100.00
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ		
- น้อยกว่า 1 ปี	80	8.34
- 1 – 5 ปี	228	23.77
- 6 – 10 ปี	184	19.19
- 10 ปีขึ้นไป	467	48.70
รวม	959	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตอบแบบสำรวจรวมจำนวนทั้งสิ้น 959 ราย อันดับแรกเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.90 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.10 ส่วนใหญ่ อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.06 รองลงมา คือ อายุ 51 – 60 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 21 – 30 ปี อายุมากกว่า 60 ปี และอายุน้อยกว่า/เท่ากับ 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.76, 23.57, 16.79, 0.73 และ 0.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.76 รองลงมา คือ ปริญญาโท อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาเอก มัธยมศึกษา/ปวช. ประถมศึกษา และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 47.34, 2.09, 1.56, 0.83, 0.31 และ 0.10 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 33.47 รองลงมา คือ พนักงานสอบสวน คดีพิเศษ ข้าราชการทั่วไป ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 30.55, 14.18, 14.08, 6.57 และ 1.15 ตามลำดับ ส่วนใหญ่การรับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.72 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.65, 16.58, 14.18 และ 13.87 ตามลำดับ สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมา คือ 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.77, 19.19, และ 8.34 ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับ	ความคิดเห็น	จำนวน (ค่าตอบ)	ร้อยละ (%)
1	เป็นองค์กรที่มีกฎหมายเฉพาะ และมีการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม	770	25.95
2	มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีความเป็นสหวิชาชีพ	608	20.49
3	เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือมีความซื่อสัตย์ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	480	16.18
4	เป็นองค์กรมีการปฏิบัติงานตามหลักมาตรฐานสากล และมีความเป็นอิสระในการดำเนินคดี	434	14.63
5	เป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และมีความเป็นกลาง	393	13.25
6	มีการดำเนินคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	270	9.1
7	อื่นๆ	12	0.4
รวมจำนวนคำตอบ		2,967	100.00

ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดังนี้ กรมสอบสวนคดีพิเศษ “เป็นองค์กรที่มีกฎหมายเฉพาะ และมีการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม” มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.95 รองลงมา คือ การมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีความเป็นสหวิชาชีพ และเป็นองค์กรมีการปฏิบัติงานตามหลักมาตรฐานสากล และมีความเป็นอิสระในการดำเนินคดี เป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และมีความเป็นกลาง มีการดำเนินคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 20.49, 16.18, 14.63, 13.25, 9.10 และ 0.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยที่ทำให้ “ไม่เชื่อมั่น” ต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับ	ความคิดเห็น	จำนวน (ค่าตอบ)	ร้อยละ (%)
1	ขาดอิสระในการดำเนินคดี มีการแทรกแซงทางการเมืองหรือกลุ่มผู้มีอิทธิพล	503	31.92
2	มีความล่าช้าในการดำเนินคดี	304	19.29
3	เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบ	204	12.94
4	ขาดช่องทางการติดตามความคืบหน้าของคดี หรือการตรวจสอบการดำเนินคดี	179	11.36
5	ขาดความซื่อสัตย์ โปร่งใสในการดำเนินคดี	134	8.5
6	อื่น ๆ	105	6.66
7	ไม่มีกฎหมายหรือมาตรการดำเนินคดีโดยเฉพาะ	64	4.06
8	มีการเลือกปฏิบัติต่อประชาชน	44	2.79
9	มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เป็นธรรม	39	2.47
รวมจำนวนคำตอบ		1,576	100.00

ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ



จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ “ไม่เชื่อมั่น” ต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นอันดับแรก คือ การขาดอิสระในการดำเนินงาน มีการแทรกแซงทางการเมืองหรือกลุ่มผู้มีอิทธิพล คิดเป็นร้อยละ 31.92 รองลงมา คือ มีความล่าช้าในการดำเนินงาน และเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ขาดช่องทางการติดตามความคืบหน้าของคดี หรือการตรวจสอบการดำเนินงาน ขาดความซื่อสัตย์ โปร่งใสในการดำเนินงานอื่น ๆ ไม่มีกฎหมายหรือมาตรการดำเนินงานโดยเฉพาะ มีการเลือกปฏิบัติต่อประชาชน และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 19.29, 12.94, 11.36, 8.50, 6.66, 4.06, 2.79 และ 2.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ปัญหา/อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวนสอบสวนหรือด้านสนับสนุนคดีพิเศษ

ลำดับ	ความคิดเห็น	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ (%)
1	เครื่องมือ/อุปกรณ์/เทคโนโลยีที่ใช้ในการสืบสวนสอบสวนมีไม่เพียงพอ	323	11.76
2	มีข้อจำกัดด้านระยะเวลาการดำเนินงานสืบสวนสอบสวน	320	11.65
3	จำนวนบุคลากรด้านการสืบสวนสอบสวนไม่เพียงพอ	319	11.62
4	การค้นหาและแสวงหาพยานหลัก ขาดความยุ่งยาก	252	9.18
5	เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินคดี	240	8.74
6	การไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เสียหาย หรือพยาน	237	8.63
7	การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า	197	7.17
8	เจ้าหน้าที่ไม่มีทักษะเทคนิคการสืบสวนสอบสวน	183	6.66
9	ขาดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	181	6.59
10	การไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	162	5.9
11	การไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ต้องหา	159	5.79
12	การบริหารงานและการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน	108	3.93
13	อื่น ๆ	65	2.37
รวมจำนวนคำตอบ		2,666	100.00

ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัญหา/อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวนสอบสวนหรือด้านสนับสนุนคดีพิเศษ เป็นอันดับแรก คือ เครื่องมือ/อุปกรณ์/เทคโนโลยีที่ใช้ในการสืบสวนสอบสวนมีไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 11.76 รองลงมา คือ มีข้อจำกัดด้านระยะเวลาการดำเนินงานสืบสวนสอบสวน จำนวนบุคลากรด้านการสืบสวนสอบสวนไม่เพียงพอ การค้นหาและแสวงหาพยานหลัก ขาดความยุ่งยาก เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินคดี การไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เสียหาย หรือพยาน การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า เจ้าหน้าที่ไม่มีทักษะเทคนิคการสืบสวนสอบสวน ขาดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ การไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ต้องหาการบริหารงานและการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 11.65, 11.62, 9.18, 8.74, 8.63, 7.17, 6.66, 6.59, 5.90, 5.79 และ 2.37 ตามลำดับ



ลำดับ	ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับความเชื่อมั่น
8	หลักนิติธรรม	4.03	0.79	80.60	เชื่อมั่นมาก
9	หลักประสิทธิภาพ	3.99	0.90	79.80	เชื่อมั่นมาก
10	หลักประสิทธิผล	3.98	0.83	79.60	เชื่อมั่นมาก
ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นในภาพรวม		4.11	0.84	82.77	เชื่อมั่นมาก

เกณฑ์การแปลค่าดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เชื่อมั่นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เชื่อมั่นน้อย ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เชื่อมั่นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เชื่อมั่นมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เชื่อมั่นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) คิดเป็นร้อยละ 82.77 โดยมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อ “หลักความเสมอภาค” มากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) คิดเป็นร้อยละ 85.40 รองลงมา คือ หลักมุ่งเน้นด้านนิติ ($\bar{x} = 4.22$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.17$) หลักการกระจายอำนาจ ($\bar{x} = 4.12$) หลักการความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.12$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.12$) หลักตอบสนอง ($\bar{x} = 4.11$) หลักนิติธรรม ($\bar{x} = 4.03$) หลักประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.99$) คิดเป็นร้อยละ 84.30, 83.40, 82.40, 82.40, 82.40, 82.20, 80.60 และ 79.80 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อ “หลักประสิทธิผล” น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.98$) คิดเป็นร้อยละ 79.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามเพศ (N = 959)

ลำดับ	เพศ	จำนวน (ราย)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับความเชื่อมั่น
1	ชาย	498	4.10	0.85	82.00	เชื่อมั่นมาก
2	หญิง	461	4.17	0.82	83.40	เชื่อมั่นมาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็น “เพศหญิง” มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) คิดเป็นร้อยละ 83.40 และ รองลงมา คือ “เพศชาย” มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) คิดเป็นร้อยละ 82.00

ตารางที่ 4.27 ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามอายุ (N = 959)

ลำดับ	อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับความเชื่อมั่น
1	21 – 30 ปี	4.29	0.75	85.80	เชื่อมั่นมาก
2	31 – 40 ปี	4.21	0.75	84.20	เชื่อมั่นมาก
3	น้อยกว่า/เท่ากับ 20 ปี	4.20	0.58	84.00	เชื่อมั่นมาก
4	41 – 50 ปี	4.13	0.87	82.60	เชื่อมั่นมาก
5	51 – 60 ปี	3.99	0.87	79.80	เชื่อมั่นมาก
6	มากกว่า 60 ปี	3.58	1.36	71.60	เชื่อมั่นมาก



จากตารางที่ 4.27 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามอายุ โดยอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.80 รองลงมา คือ 31 – 40 ปี ($\bar{x} = 4.21$) อายุต่ำกว่า/เท่ากับ 20 ปี ($\bar{x} = 4.20$) อายุ 41 – 50 ปี ($\bar{x} = 4.13$) อายุ 51 – 60 ปี ($\bar{x} = 3.99$) และอายุมากกว่า 60 ปี ($\bar{x} = 3.58$) คิดเป็นร้อยละ 84.20, 84.00, 82.60, 79.80, และ 71.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ (N = 959)

ลำดับ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับความเชื่อมั่น
1	น้อยกว่า 5 ปี	4.31	0.73	86.20	เชื่อมั่นมากที่สุด
2	5 – 10 ปี	4.30	0.76	86.00	เชื่อมั่นมากที่สุด
3	11 – 15 ปี	4.16	0.77	83.20	เชื่อมั่นมาก
4	16 - 20 ปีขึ้นไป	4.02	0.88	80.40	เชื่อมั่นมาก
5	20 ปีขึ้นไป	3.99	0.90	79.80	เชื่อมั่นมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ โดยอายุน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) คิดเป็นร้อยละ 86.20 รองลงมา คือ อายุ 5 - 10 ปี ($\bar{x} = 4.30$) อายุ 11 - 15 ปี ($\bar{x} = 4.16$) อายุ 16 - 20 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.02$) และอายุ 20 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.99$) คิดเป็นร้อยละ 86.00, 83.20, 80.40 และ 79.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษ (N = 959)

ลำดับ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานใน กรมสอบสวนฯ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับความเชื่อมั่น
1	น้อยกว่า 1 ปี	4.38	0.70	87.60	เชื่อมั่นมากที่สุด
2	6 – 10 ปี	4.24	0.78	84.80	เชื่อมั่นมากที่สุด
3	1 - 5 ปี	4.19	0.81	83.80	เชื่อมั่นมาก
4	10 ปีขึ้นไป	4.03	0.87	80.60	เชื่อมั่นมาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยอายุน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) คิดเป็นร้อยละ 87.60 รองลงมา คือ อายุ 6 – 10 ปี ($\bar{x} = 4.24$) อายุ 1 - 5 ปี ($\bar{x} = 4.19$) และอายุ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.03$) คิดเป็นร้อยละ 84.60, 83.80 และ 80.60 ตามลำดับ



ตารางที่ 4. 0 ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกระดับการศึกษา (N = 959)

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับความเชื่อมั่น
1	ประถมศึกษา	5.00	1.00	100	เชื่อมั่นมากที่สุด
2	มัธยมศึกษา/ปวช.	4.51	0.64	90.20	เชื่อมั่นมากที่สุด
3	อนุปริญญา/ปวส.	4.21	0.92	84.20	เชื่อมั่นมากที่สุด
4	ปริญญาตรี	4.19	0.80	83.80	เชื่อมั่นมาก
5	ปริญญาโท	4.08	0.87	81.60	เชื่อมั่นมาก
6	ปริญญาเอก	3.91	0.85	78.20	เชื่อมั่นมาก
7	อื่น ๆ	4.17	0.32	83.40	เชื่อมั่นมาก

จากตารางที่ 4. 0 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกระดับการศึกษา โดยจบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 5.00) คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ มัธยมศึกษา/ปวช. (\bar{x} = 4.51) อนุปริญญา/ปวส. (\bar{x} = 4.21) ปริญญาตรี (\bar{x} = 4.03) อื่น ๆ (\bar{x} = 4.17) คิดเป็นร้อยละ 83.40 และปริญญาเอก (\bar{x} = 3.91) คิดเป็นร้อยละ 90.20, 84.20, 83.80, 81.60, และ 78.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4. 1 ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามประเภทบุคลากร (N = 959)

ลำดับ	ประเภท	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ร้อยละ (%)	ระดับความเชื่อมั่น
1	พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	4.03	0.90	80.60	เชื่อมั่นมาก
2	เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	4.10	0.83	82.00	เชื่อมั่นมาก
3	ข้าราชการทั่วไป	4.02	0.82	80.40	เชื่อมั่นมาก
4	พนักงานราชการ	4.25	0.76	85.00	เชื่อมั่นมากที่สุด
5	ลูกจ้าง	4.38	0.72	87.60	เชื่อมั่นมากที่สุด
6	อื่น ๆ	4.41	0.85	88.20	เชื่อมั่นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเป็นบุคลากรอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.41) รองลงมา คือ ลูกจ้าง (\bar{x} = 4.38) พนักงานราชการ (\bar{x} = 4.25) เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ (\bar{x} = 4.10) พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (\bar{x} = 4.03) และข้าราชการทั่วไป (\bar{x} = 4.02) คิดเป็นร้อยละ 87.60, 85.00, 82.00, 80.60 และ 80.40 ตามลำดับ



ตารางที่ 4. 2 ความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในภาพรวม (N = 959)

	ระดับความเชื่อมั่นภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ									
	10 (มากที่สุด)	9	8	7	6	5	4	3	2	1 (น้อยที่สุด)
จำนวนผู้ตอบ	280	210	235	117	61	30	7	10	3	6
ร้อยละ (%)	29.38	22.04	24.66	12.28	6.40	3.15	0.73	1.05	0.31	0.63
ค่าเฉลี่ย	. 2									

เกณฑ์การแปลค่าดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.80 หมายถึง เชื่อมั่นน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.81-4.60 หมายถึงเชื่อมั่นน้อย ค่าเฉลี่ย 4.61-6.40 หมายถึง เชื่อมั่นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 6.41-8.20 หมายถึง เชื่อมั่นมาก ค่าเฉลี่ย 8.21-10.00 หมายถึง เชื่อมั่นมากที่สุด

จากตารางที่ 4. 2 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 8.32$) คิดเป็นร้อยละ 83.20

ตารางที่ 4. ความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความเชื่อมั่นต่อการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
1	การปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง ไม่อยู่ในอำนาจทางการเมือง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อีกทั้งไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนักการเมือง ทั้งในการบริหารคดีพิเศษ การบริหารงานภายใน และการปฏิบัติงานอื่นๆ โดยควรเป็นองค์กรอิสระ เช่นเดียวกับศาลหรือองค์กรอัยการ หรืออาจปรับโครงสร้างเป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี
2	การบริหารงานและควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้ดีที่สุดเท่าที่ความสามารถพัฒนาความเชื่อมั่นต่อการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างมากแล้ว
3	การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับประชาชนและประชาสัมพันธ์ข้อมูลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง และสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดำเนินการสำเร็จแล้วต่อสื่อหลัก และสื่ออื่น ๆ อย่างกว้างขวาง เพื่อให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และประชาชนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น
4	ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรและพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาความรู้และสร้างเสริมทักษะความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ อย่างที่เหมาะสม
5	เลิกเล่นพรรค เล่นพวก ระบบเส้นสาย ให้ความเป็นธรรมต่อการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ลงโทษ เต็ดขาดต่อคนเลว คนชั่วคนทุจริตทั้งหลาย กำจัดให้สิ้นกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยเร็ว
6	การบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการ คัดเลือก สรรหา บรรจุแต่งตั้ง ควรจะมีการกลั่นกรองมากกว่านี้ รวมถึงการสอบจิตวิทยา แบบจริงจัง นำบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเข้ามาร่วมดำเนินการ
7	ควรรับคดีพิเศษที่มีผลกระทบต่องสังคม และทำงานเชิงรุก รวดเร็วและทันต่อการพัฒนารูปแบบอาชญากรรม โดยเฉพาะการที่ผู้กระทำความผิดใช้สื่อออนไลน์หรือใช้เทคโนโลยีหลอกลวงประชาชน
8	ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถทำการรับเรื่องร้องทุกข์กล่าวโทษและอนุมัติให้สืบสวนหรือสอบสวนเป็นคดีพิเศษได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
9	กรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหลายหน่วยงาน แต่ยังคงการทำงานร่วมกันอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
10	ให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม



ตารางที่ 4. 4 ข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1	กรมสอบสวนคดีพิเศษควรบรรจุแต่งตั้งให้ทันตามกรอบเวลา เช่น การบรรจุแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งเกษียณ ควรพิจารณาเกี่ยวกับระบบการสรรหาให้ดีขึ้นกว่านี้ และควรลดระยะเวลาการย้ายภายในสำหรับคนบรรจุใหม่ลงจาก 3 ปี ให้เหลือ 2 ปี
2	การสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในทุกๆ ส่วน และการเพิ่มอัตรากำลัง
3	การลงโทษเด็ดขาดต่อคนเลว คนชั่ว คนทุจริตทั้งหลาย กำจัดให้สิ้นกรมสอบสวนคดีพิเศษและข้าราชการคนใดถูกลงโทษ และหรือถูกไล่ออกแล้ว ควรลงประกาศ ให้ทราบภายใน กรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อไม่ให้เป็นการเอาเยี่ยงอย่าง
4	กรณีเจ้าหน้าที่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการวินัยฯ ควรย้ายไปอยู่กองกลาง แยกให้อยู่ในพื้นที่ที่เป็นส่วนตัว (Quarantine area) เนื่องจากอาจมีปัญหาสุขภาพจิต เกรง อันธพาล ทั้งพฤติกรรมและวาทะ ไม่เกรงกลัวผู้บังคับบัญชา ไม่เกรงใจ เพื่อนร่วมงาน และการระรานหาเรื่องข้าราชการรายอื่น
5	สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง สร้างระบบคุณธรรมและระบบอาวุโสให้ได้ สร้างมาตรการห้ามข้าราชการวิ่งใช้ระบบเส้นสายเพื่อให้ได้ตำแหน่ง
6	ขอให้การโยกย้ายหรือแต่งตั้งข้าราชการเป็นไปตามความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ควรปรับปรุงมาตรฐานการทำงานอย่างเร่งด่วน ควรจัดระบบอาวุโสและจัดทำสถิติการแต่งตั้งของบุคคลว่าเป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งหากมีการจัดสอบแล้วควรมีการขึ้นบัญชีไว้ด้วย และเมื่อมีการฟ้องร้องการแต่งตั้งที่ไม่ชอบ และควรมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการฟ้องร้องดังกล่าวด้วย

จากตารางที่ 4. - 4. 4 พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความเชื่อมั่นต่อการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษและข้อเสนอแนะอื่นจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษสรุปสาระสำคัญ ๆ ได้ดังนี้ (1) กรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับเปลี่ยนการบริหารบุคลากรให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมอย่างแข็งแกร่ง จัดระบบหลักอาวุโส ความรู้ความสามารถ และการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย เป็นไปตามหลักคุณธรรมที่ชัดเจน และโปร่งใส ควรลดระยะเวลาการย้ายภายในสำหรับคนบรรจุใหม่ลงจาก 3 ปี ให้เหลือ 2 ปี รวมทั้งการพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง (2) เร่งสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นเอกภาพ หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียว (3) การให้ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและผลการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน ได้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว และ (4) กรมสอบสวนคดีพิเศษควรพิจารณาเรื่อง การยกระดับให้เป็นองค์หรือเป็นหน่วยงานอิสระ เช่นเดียวกับ อัยการ ศาล ฯลฯ ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่เป็นข้อเสนอแนะที่ซ้ำ ๆ กันกับข้อเสนอแนะจากการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษตลอด 10 กว่าปีที่ผ่านมา



4.2 การวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์เชิงลึก) สำหรับการสำรวจความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose Random Sampling) กับกลุ่มเป้าหมายรายบุคคล ได้แก่ ผู้เสียหายในคดีพิเศษ พนักงานอัยการ นักวิชาการในกระบวนการยุติธรรม และสื่อมวลชน สรุปข้อเสนอแนะและประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดังนี้

(1) กระบวนการการสอบสวนมีความแตกต่างจากตำรวจ เพราะมีกฎหมายเฉพาะที่ให้อำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ โดยใช้มาตรการพิเศษ ทำให้ผู้เสียหายต้องการให้กรมสอบสวนคดีพิเศษ ดำเนินคดี

(2) กรมสอบสวนคดีพิเศษควรปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง ทั้งกระบวนการได้มาซึ่งผู้บริหารระดับกรมและระดับต่าง ๆ รวมทั้งการรับโอน การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสายงาน ต้องให้ผู้มีความรู้ความสามารถโดยแท้จริง และต้องดำเนินการตามระบบคุณธรรมและมีความโปร่งใส

(3) การดำเนินคดีต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ต้องทำให้ผู้รับบริการมีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทราบถึงการดำเนินการและ ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินคดีได้โดยง่ายและชัดเจน ตลอดจนมีสารบบในการติดตามความคืบหน้าของคดีอย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้จนสิ้นสุดกระบวนการ

(4) การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทั่วถึง และให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ติดตามความคืบหน้า และประสานงานกับกรมสอบสวนคดีพิเศษได้โดยสะดวก

(5) การดำเนินการเกี่ยวกับคดี เช่น กระบวนการยึดทรัพย์สินในคดี ประชาชนไม่ทราบถึงการดำเนินการกระบวนการขั้นตอน และทรัพย์สินที่ได้จากการยึดทรัพย์ ควรมีการชี้แจงความคืบหน้าในทางคดีให้ประชาชนทราบ และบางกรณีที่ไม่ยึดทรัพย์ เนื่องจากไม่มีสถานที่จัดเก็บทรัพย์สินนั้น ทำให้เกิดความเสียหาย กรมสอบสวนคดีพิเศษควรพิจารณาโดยคำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย

(6) การทำงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรเป็นการทำงานเชิงรุก เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน และการดำเนินการต้องไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ปัจจัยที่ทำให้ประชาชนไม่เกิดความเชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

(1) กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นองค์กรที่มีการแทรกแซงทางการเมือง

(2) ความไม่โปร่งใสในการดำเนินคดี ประชาชนไม่ทราบถึงการดำเนินงาน ประชาชนเกิดความเคลือบแคลงสงสัย ไม่ทราบถึงกระบวนการหลังจากที่มาให้ปากคำแล้ว หรือไม่ทราบถึงกระบวนการขั้นตอนต่อไป จะต้องทำอย่างไรบ้าง ไม่มีช่องทางที่สะดวกและง่ายต่อการติดตามความคืบหน้าของคดี หรือได้รับข้อมูลเพียงว่าคดีอยู่ระหว่างดำเนินการ ทำให้เกิดไม่เชื่อมั่นเกรงว่าจะไม่เกิดความยุติธรรม

(3) การใช้ระยะเวลานานในการสอบสวน ตั้งแต่ระยะเวลากลับสวน การรับเป็นคดีพิเศษ และการทำสำนวนการสอบสวนคดีล่าช้า ทำให้เกิดผลกระทบต่อความไม่เชื่อมั่นและการทำงานของเจ้าหน้าที่เช่น บางคดีที่ผู้เสียหายถูกหลอกสวและต้องการติดตามทรัพย์สินคืน ผู้ต้องหามีการยักยอกทรัพย์สินไปแล้วยากต่อการติดตามเอาคืน กรมสอบสวนคดีพิเศษควรดำเนินการอย่างรวดเร็ว และควรมีการยึดทรัพย์ตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



(4) ในยุคที่มีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้ข้อมูลข่าวสารแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว หากกระบวนการยุติธรรมเป็นไปด้วยความล่าช้า ซึ่งอาจเกิดความไม่ยุติธรรม ทำให้สาธารณชนร่วมตรวจสอบอย่างเข้มข้นและรุนแรง หรือในบางกรณีอาจมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันค้นหาความจริงและตรวจสอบข้อเท็จจริงคู่ขนานร่วมกันไป เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องในคดีจะถูกตรวจสอบทุกมิติอย่างเข้มข้น เช่น คดีแดงโม ที่ประชาชนให้ความสนใจเข้าร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริงและตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะและประเด็นสำคัญ ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษควรพิจารณาปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบและวิธีการในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ดังนี้

(1) การประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป

1) ส่วนใหญ่เป็นการให้ข้อมูลเป็นข่าวใหญ่เมื่อรับเป็นคดีพิเศษหรือการจับ ไม่ค่อยมีการแถลงผลการดำเนินการหรือผลในทางคดี และที่สำคัญ คือ ผู้เกี่ยวข้องการติดตามความคืบหน้าของคดีค่อนข้างยาก และไม่ค่อยมีการนำเสนอผลการดำเนินการต่อสาธารณะให้ประชาชนทราบ ควรจัดทำระบบการแจ้งความคืบหน้าของคดีที่เป็นข้อมูลปัจจุบันให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงได้โดยสะดวก และเพื่อความโปร่งใสในการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการเปิดเผยข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีให้ประชาชนสามารถตรวจสอบข้อมูลทางคดีจนถึงขั้นสิ้นสุดกระบวนการ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย และเมื่อคดีพิเศษมีคำพิพากษาของศาลแล้วควรมีการแถลงข่าวให้ประชาชนทราบ อันจะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

2) กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการจัดทำผลงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยจัดทำผลงานที่ดำเนินการไปในห้วงปีที่ผ่านมาให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือความศรัทธาให้แก่ประชาชน อันจะนำมาซึ่งความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

3) การประชาสัมพันธ์ภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรมีการอธิบายถึงรูปแบบการกระทำผิดของคดีให้ทราบ ให้ประชาชนเข้าใจในรูปแบบของคดี อันเป็นการแจ้งเตือนให้ประชาชนทราบอีกช่องทางหนึ่ง หรือมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชนที่สงสัยสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ หรือสามารถตอบคำถามได้ในสิ่งที่สังคมอยากรู้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงผลการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในหลายช่องทาง เช่น ทางโทรทัศน์ วิทยุ เว็บไซต์ หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ให้เข้าถึงประชาชนในทุกช่องทาง ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และเป็นการยกระดับความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

4) คดีพิเศษที่มีการพิจารณาและคดีถึงที่สุดแล้ว ควรนำคำพิพากษามาเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบถึงผลการดำเนินงาน อันจะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่กรมสอบสวนคดีพิเศษ นำมาซึ่งความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

(2) การบริหารและพัฒนาบุคลากร

1) การรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น หรือการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ ปัจจุบันกรมสอบสวนคดีพิเศษมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม จึงควรยกเลิกการรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก ควรเน้นที่การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ หรือการสร้างข้าราชการรุ่นใหม่ มีการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญไปสู่การเป็นโรงเรียน DSI



ACADEMY ดำเนินการฝึกอบรม หล่อหลอมให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อันจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร และเกิดความเป็นเอกภาพ

2) การสอบวัดความรู้เพื่อเลื่อนระดับภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในเรื่องการพิจารณาเกี่ยวกับข้อสอบที่ใช้สอบแข่งขัน เพื่อให้เกิดความเป็นกลางและความยุติธรรม ควรพิจารณาให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดสอบ โดยอาจพิจารณาให้หน่วยงาน เช่น ศาล อัยการ เป็นผู้จัดสอบ

3) ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Career Path) หรือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรมีการวางแนวทางเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานที่ตนปฏิบัติ อาจจัดระบบอาวุโสตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นที่บรรจุเข้ารับราชการ จนถึงจุดสูงสุดของสายอาชีพ โดยพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น ศาล อัยการ เป็นต้น และให้ความสำคัญต่อสัดส่วนของระบบคุณธรรม ระบบอาวุโส และความรู้ความสามารถของบุคลากรในความก้าวหน้าในสายงานอย่างเหมาะสม

4) กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับข้อกฎหมายที่มีการปรับปรุง และทบทวนข้อกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อาจเป็นการกำหนดหลักสูตรซึ่งมีระยะเวลาในการฝึกอบรมตามที่เห็นสมควร รวมทั้งควรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในการสืบสวนสอบสวนให้เท่าทันต่ออาชญากรรม หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

() การปรับปรุงและพัฒนาด้านเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษควรพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสืบสวนสอบสวนให้เท่าทันต่ออาชญากรรม ปัจจุบันอาชญากรใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงผู้เสียหายได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายจึงต้องเท่าทันอาชญากรในยุคดิจิทัล หน่วยงานต้องมีเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า หรือเท่าทันต่ออาชญากร โดยเฉพาะคดีประเภท White Collar และ Cyber Crime หรือนอกเหนือจาก Street Crime

(4) การปรับปรุงและพัฒนาด้านกฎหมาย กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีมาตรการสำหรับการนำกฎหมายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องมีความสอดคล้องกับหลักกฎหมายที่ให้อำนาจในการดำเนินการไว้ และควรพิจารณาพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน



กรมสอบสวนคดีพิเศษ



หน้า ที่ | ๔๗

ส่วนที่ ๕

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๕.๑ ภาพรวม

๕.๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล

นิยามวิสัยทัศน์

- ◆ การบังคับใช้กฎหมาย หมายถึง การใช้อำนาจการสืบสวนสอบสวนตามที่กำหนดไว้ตามประมวลกฎหมายอาญา และพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๔๗
 - ◆ อาชญากรรมพิเศษ หมายถึง อาชญากรรมซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากอาชญากรรมพื้นฐาน เป็นอาชญากรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับความสนใจเป็นกรณีพิเศษ โดยมีความละเอียดและซับซ้อน ยาก และร้ายแรง อาทิ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (White Collar Crime) องค์กรอาชญากรรม (Organization Crime) อาชญากรรมข้ามชาติ (Transnational Crime)
 - ◆ มาตรฐานสากล หมายถึง หลักเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นไปตามเกณฑ์ตัวชี้วัดหลักนิติธรรมขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations Rule of Law Indicators) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, หลักความเที่ยงตรง เป็นกลาง ความรับผิดชอบและความโปร่งใส, หลักการคุ้มครองบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิด และหลักศักยภาพ โดยมีการประเมินด้วยตัวชี้วัด (KPIs) จำนวน ๗ ตัว ได้แก่
 - ๑) การบรรลุเป้าหมายและผลผลิต
 - ๒) ความเชื่อมั่นจากสังคม
 - ๓) การทำงานที่ยึดถือเป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกัน
 - ๔) ความโปร่งใส
 - ๕) ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ
 - ๖) ความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล
 - ๗) ประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- ทั้งนี้ การดำเนินการตามมาตรฐานดังกล่าว อยู่บนหลักพื้นฐานของมาตรา ๓๔ (ว่าด้วยการรับโทษทางอาญา) และมาตรา ๔๐ (ว่าด้วยสิทธิของบุคคลในกระบวนการยุติธรรม) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๕.๑.๒ พันธกิจ (Mission)

ป้องกัน ปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรม

๕.๑.๓ เป้าประสงค์ (Goals) / ตัวชี้วัด

- การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความเป็นธรรม
ตัวชี้วัด : ร้อยละคดีพิเศษที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด / ร้อยละ ๑๐๐
- ปกป้อง รักษา เรียกคืนทรัพย์สิน และผลประโยชน์ให้แก่รัฐและประชาชน
ตัวชี้วัด : มูลค่าทรัพย์สิน/ผลประโยชน์ที่สามารถปกป้องรักษา ผลประโยชน์ให้แก่รัฐ เอกชนและประชาชน / ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท
- เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของสังคมในการป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวน
ตัวชี้วัด : ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ / ร้อยละ ๘๐

๕.๑.๔ ค่านิยมหลัก (Core Value)

“เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” (DSI) :

- | | | |
|---------------------------|---------|--|
| ◆ เกียรติศักดิ์ (Dignity) | หมายถึง | มีความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรี มีศรัทธาต่อองค์กร ดำรงตนอย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เหมาะสม มีวินัยในตนเอง มีความรักสามัคคีต่อการและเพื่อนร่วมงาน |
| ◆ เชี่ยวชาญ (Specialist) | หมายถึง | มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญอันเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายในภายนอก |
| ◆ ซื่อสัตย์ (Integrity) | หมายถึง | มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ต่อตนเองและผู้อื่นการยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานยึดมั่น และปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเพียง |



แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นการพัฒนา



ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

พันตำรวจโท วัชรศมี เถลิ้มสุขสันต์

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2529 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2540
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2557
ปริญญาเอก	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2562

ประสบการณ์การรับราชการ

พ.ศ. 2533-2541	รองสารวัตรแผนกพิสูจน์หลักฐาน กองบังคับการตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2541-2542	สารวัตร งาน 2 กองกำกับการวิทยาเขต 2 จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2542-2547	สารวัตรวิทยาการจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานวิทยาการตำรวจ
พ.ศ. 2547-2548	นักนิติวิทยาศาสตร์ชำนาญการ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
พ.ศ. 2548-2556	นักนิติวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
พ.ศ. 2557-2562	เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม
พ.ศ. 2562-2564	ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดยะลา สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
พ.ศ. 2564-ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดราชบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดราชบุรี สำนักงานยุติธรรมจังหวัดราชบุรี อาคารศาลากลางจังหวัดราชบุรี (หลังใหม่) ชั้น 1 ต.หน้าเมือง อ.เมืองราชบุรี จ.ราชบุรี 70000 โทร. 032 322 647