

# ปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารคดีพิเศษด้านคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ และคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ

Factors Promoting the Effectiveness of Special Case Management on  
Transnational Crimes and International Cases

อัศวพล บุญโยปษฏัมภ \*

AkarapolPunyopashtambha

## บทคัดย่อ

การบริหารคดีพิเศษที่มีลักษณะเป็นคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีปัจจัยหลากหลาย แต่ที่สำคัญประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบุคลากร (2) ด้านบริหารคดีพิเศษและ (3) ด้านกฎหมายและระเบียบสำหรับด้านบุคลากร ทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคดี การได้รับการฝึกอบรม และความรู้เกี่ยวกับคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง ด้านการบริหารคดีพิเศษให้ความสำคัญกับความไม่ซับซ้อนและความทันสมัยของกระบวนการ และความรวดเร็วในการประสานงาน และในด้านกฎหมาย การใช้อำนาจทางกฎหมายระหว่างหน่วยงานและการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงข้อเสนอแนะในการบริหารคดีพิเศษที่มีลักษณะเป็นคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศต้องให้ความสำคัญใน 2 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับนโยบาย และ (2) ระดับปฏิบัติ

คำสำคัญ: การบริหารคดีพิเศษ, คดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ, คดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

## Abstract

Effective managing special cases on transnational crimes and international cases of Department of Special Investigation has 3 factors composing of (1) personnel (2) special case management and (3) laws and regulations. For the personnel factor, English and related language skill, training requirement, and knowledge on transnational crime are crucial. The

---

\* พันตำรวจเอก ดร. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม 128 ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

special case management factor pays closer attention to less complexity and more up-to-date of the process special case management and the rapid contact. Finally, in the law and regulation factor, the cooperation between law enforcement agencies and the law amendment in accordance with the global change are important. There are 2 levels recommendations of managing special cases on transnational crimes and international cases, both in policy and practical levels.

Keywords: Special Case Management, Transnational Crime Case, International Case

## บทนำ

กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับการสนับสนุนในการจัดตั้งขึ้นมาภายใต้แนวคิดที่จะปรับโครงสร้างกระทรวงยุติธรรมใหม่ โดยที่จะจัดตั้งการสอบสวนคดีพิเศษขึ้นภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงยุติธรรมที่เป็นองค์กรหลักในการบริหารกระบวนการยุติธรรมในทุกลำดับชั้น และกำหนดนโยบายระดับชาติตลอดจนศึกษา ค้นคว้า และวิจัย รวมถึงการดำเนินงานทางกฎหมายให้กับรัฐบาลและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพผลประโยชน์ของประชาชน ในกระบวนการบริหารงานยุติธรรมของประเทศ โดยที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจะต้องเป็นองค์กรหนึ่งในกระทรวงยุติธรรมที่จะต้องสร้างกระบวนการบริหารงานยุติธรรมทางอาญาที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นจากประชาชน โดยมุ่งเน้นในงานสืบสวนสอบสวน ที่สามารถแก้ปัญหาอาชญากรรมร้ายแรงที่มีความยุ่งยากซับซ้อน มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสังคม เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศประกอบกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษจะต้องมีความแตกต่างจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างชัดเจน โดยที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้กำหนดให้รับผิดชอบงานสืบสวนสอบสวนคดีที่เป็นอาชญากรรมร้ายแรงที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและเป็นคดีที่มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสังคม ประชาชน ระบบเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (Economic Crime) อาชญากรรมที่เป็นองค์กร (Organized Crime) อาชญากรรมข้ามชาติ (Transnational Crime) อาชญากรรมที่เกิดจากผู้มีความรู้ หรือฐานะทางสังคมสูง หรืออาชญากรรมคอเชิ้ตขาว (White-Collar Crime) อาชญากรรมทางเทคโนโลยี (Hi-Tech Crime) และอาชญากรรมร้ายแรงหรืออาชญากรรมที่สำคัญต่าง ๆ (Serious Crime) โดยในปัจจุบันคดีที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมระหว่างประเทศจะมีมากขึ้นและสลับซับซ้อนแบบยลมากอย่างยิ่ง รวมถึงการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community [AEC]) ในอนาคตอันใกล้ ทำให้เกิดอาชญากรรมระหว่างประเทศที่จะต้องเกี่ยวข้องกับหลายประเทศ และส่งผลกระทบต่อในภาพรวมกับประชาชนโดยตรง ทั้งในแง่ของเศรษฐกิจ สังคม และการอยู่ร่วมกันอย่างไร้พรมแดน ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารคดีพิเศษที่มีลักษณะเป็น

คดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อ  
กรมสอบสวนคดีพิเศษต่อไป รวมถึงหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่น ๆ

## **ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

### **1. ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุ  
บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา คุ้มครองรักษาให้สมาชิกที่  
ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน  
และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุ  
ภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. 2556: ออนไลน์)

**2. ความสำคัญของการบริการทรัพยากรมนุษย์** มีอยู่มากมายหลายประการแต่โดยส่วนจะ  
เข้าใจกันเฉพาะในด้านขององค์กรผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มี  
ประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นอกเหนือจากด้าน  
องค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงสำคัญไว้ในแต่ละ3  
ด้าน(การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. 2556: ออนไลน์; อ้างอิงจาก รัญญา ผลอนันต์ (2546:17)  
ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้  
พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึง  
พอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติ  
การ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้าน  
บริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

2.3 ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่ง  
เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนา  
ตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

## การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ปรับทัศนคติในการทำงาน และให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นและจะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

### 1. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรมี 6 ประการ (การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. 2556: ออนไลน์; อ้างอิงจาก กุลธนา ธนาพงศธร. 2532 : 169–171) ได้แก่

1.1 ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

1.2 ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

1.3 ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

1.4 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน

1.5 ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

1.6 ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

### 2. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร มี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 การสำรวจความต้องการ

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

2.3 การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร

2.4 การดำเนินการพัฒนา

## 2.5 การประเมินผล

นอกจากนี้ รูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีรูปแบบที่หลากหลายในการพัฒนา การเลือกใช้รูปแบบใด เวลา กับบุคคลในระดับใด ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รูปแบบที่สำคัญได้แก่

- 1) การศึกษาในสถาบันการศึกษา
- 2) การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน
- 3) การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่
- 4) การสอนแนะนำงาน
- 5) การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน
- 6) การประชุมสัมมนา
- 7) การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง
- 8) การมอบหมายภารกิจใหม่ๆ
- 9) การเลื่อนตำแหน่ง
- 10) กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

## ปัญหาและอุปสรรคการบริหารคดีพิเศษด้านคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

ในการบริหารคดีพิเศษด้านคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศในช่วงเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ถึงปัจจุบัน ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับผิดชอบงานด้านนี้ ประกอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูลได้มีการออกแบบสอบถามกับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษประมาณ 20 คน เห็นว่างานในด้านนี้มีปัญหาและอุปสรรคที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน

### 1. ความล่าช้าขั้นตอนตามกฎหมายและระเบียบมากมาย

ขั้นตอนที่มากมายของการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศตามพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญา พ.ศ. 2535 ว่าด้วยความช่วยเหลือทางอาญา และพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญา พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานอาทิเช่น การรวบรวมพยานหลักฐาน เพราะต้องผ่านหลายหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วขึ้น รวมถึงหากมีการเปลี่ยนตัวพนักงานสอบสวนและหรือเจ้าหน้าที่คดีพิเศษอาจจะทำให้เกิดการชะงักงันได้ในบางกรณีผู้รับผิดชอบไม่ได้ติดตามงานอย่างเคร่งครัด

## 2. การไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างประเทศ

การร้องขอเอกสารพยานหลักฐานจากต่างประเทศไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรหรือมีความล่าช้าในการส่งเอกสารเป็นอย่างมาก อาจเป็นเพราะข้อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศ

## 3. การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน

เนื่องจากคดีพิเศษด้านคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศในปัจจุบันมีลักษณะกระทำความผิดซึ่งมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับต่างประเทศ เช่น การค้ำมนุษย์ การฟอกเงิน เป็นต้น ดังนั้น การแจกจ่ายคดีหรือความรับผิดชอบในคดีลักษณะนี้ จึงไปตามสำนักต่าง ๆ เกิดการซ้ำซ้อนกับบทบาทการทำงานของสำนักกิจการต่างประเทศและคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ ทำให้เกิดความสับสนทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่ต้องการขอทราบข้อมูลด้านการต่างประเทศ โดยไม่ได้รวบรวมไว้ที่สำนักกิจการต่างประเทศฯ ทั้งหมด

## 4. การขาดความรู้ทางภาษา กฎหมาย และการสืบสวนสอบสวนของบุคลากร

จำนวนพนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษที่มีสามารถใช้ภาษาอังกฤษและหรือภาษาที่สามมีน้อย ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน เพราะต้องจำแนกและวิเคราะห์เอกสารพยานหลักฐานที่จำเป็นต่อคดีอีกทั้ง พนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษยังขาดความรู้ด้านกฎหมายระหว่างประเทศ อนุสัญญา และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ รวมถึงความรู้ความชำนาญในด้านภาษาที่สามารถสื่อสารเข้าใจได้โดยตรง และประสบการณ์ในงานสืบสวนสอบสวนคดีที่รวมในบุคคลเดียวกัน ทำให้ไม่เพียงพออีกด้วย

## ปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารคดีพิเศษที่มีลักษณะเป็นคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารคดีพิเศษที่มีลักษณะเป็นคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนได้ศึกษาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในงานด้านนี้ ทำให้เห็นถึงปัจจัยหลัก 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

### 1. ด้านบุคลากร

สำหรับการพัฒนาภาครัฐ ข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดของรัฐบาลในการบริหารราชการและการพัฒนาประเทศซึ่งภารกิจสำคัญดังกล่าวจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าปราศจากข้าราชการที่ดีมีความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญในอันที่

จะต้องการทางส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546:25)

ดังนั้น บุคลากรที่เกี่ยวข้องของการบริหารคดีพิเศษที่มีลักษณะเป็นคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศควรจะต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ตามความสำคัญและเร่งด่วนดังนี้

1.1 บุคลากรทำงานด้านนี้จะต้องการพัฒนาในทักษะความรู้ ความสามารถด้านคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางเทคโนโลยีในงานด้านนี้อย่างต่อเนื่อง

1.2 บุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดจนถึงระดับปฏิบัติ ควรให้ความสำคัญต่องานภารกิจด้านนี้ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอาชญากรรมในอนาคต เช่น การเข้าสู่ AEC และแนวโน้มของอาชญากรรมในอนาคต

1.3 บุคลากรทำงานด้านนี้ต้องมีความรู้ทางภาษาอังกฤษและหรือภาษาที่สามแล้วแต่กรณีและการสืบสวนสอบสวนควบคู่กันอยู่ในบุคคลเดียวกัน

1.4 บุคลากรทำงานด้านนี้จะต้องมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการงานด้านนี้มีความท้าทาย

## 2. ด้านการบริหารคดีพิเศษ

หลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด กล่าวคือ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย (สมพิศ สุขแสน. 2556: ออนไลน์)

สำหรับการบริหารคดีพิเศษที่มีประสิทธิภาพที่มีลักษณะเป็นคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศประกอบด้วย

2.1 การบริหารคดีพิเศษต้องมีกระบวนการ ขั้นตอนที่รวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก เพื่อทันกับพฤติกรรมและความท้าทายของผู้กระทำความผิด

2.2 การบริหารคดีพิเศษต้องมีการปรับปรุงและเตรียมความพร้อมทั้งกระบวนการหลักคิดให้ทันกับคดีที่จะเกิดขึ้นและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.3 การบริหารคดีด้านนี้ ต้องใช้เวลาในกระบวนการบริหารคดีและการประสานงานมากกว่าคดีอื่น ๆ

2.4 การบริหารคดีพิเศษด้านนี้ บุคคลที่เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนคดีพิเศษหรือหัวหน้าภารกิจด้านต่างประเทศ มีผลโดยตรงอย่างยิ่งต่อการดำเนินการคดีลักษณะนี้

### 3. ด้านกฎหมายและระเบียบ

กฎหมายและระเบียบและข้อบังคับต่างๆมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทางอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ เป็นต้น กฎหมายควรจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กล่าวคือ กระบวนการปรับเปลี่ยนทางกฎหมายจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและให้เป็นเหตุเป็นผลเกื้อกูลกันจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้สิทธิทั้งกับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไปด้วยเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม(บุษบงชัยเจริญวัฒน์และคณะ. 2545: ออนไลน์)

สำหรับการบริหารคดีพิเศษที่มีลักษณะเป็นคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องคำนึงถึงการปรับปรุงด้านกฎหมายและระเบียบ ดังนี้

3.1 แต่ละประเทศหรือกลุ่มประเทศที่เป็นคู่ช่วยเหลือกัน ควรมีช่องทางติดต่อ อำนวยความสะดวกในลักษณะที่เอื้ออำนวยทางกฎหมายให้ต่อกัน เพื่อให้การปราบปรามและการสืบสวนสอบสวนได้อย่างสูงสุด

3.2 การใช้ช่องทางความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการก่อประโยชน์ให้งานด้านนี้ให้ประสบความสำเร็จได้

3.3 การเข้าสู่ AEC และการเปลี่ยนแปลงของโลกทางเทคโนโลยี ทำให้มีความจำเป็นในการแก้ไขกฎหมายและระเบียบให้ทันสมัยกับเหตุการณ์ สถานการณ์นั้นอยู่เสมอ ได้แก่ พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญา ว่าด้วยความช่วยเหลือทางอาญาและการส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. 2535

3.4 ควรมีกฎหมายหรือระเบียบพิเศษที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการกับคดีด้านนี้ โดยเฉพาะ

#### **แนวทางการพัฒนาการบริหารคดีพิเศษด้านคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ**

จากการพบประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารคดีพิเศษในงานด้านนี้ กอปรกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในด้านบุคลากร ด้านการบริหารคดีพิเศษ และด้านกฎหมายและระเบียบของประสบการณ์ของผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข พร้อมการวางกลยุทธ์ระยะสั้น และระยะยาวของการบริหารคดีพิเศษด้านคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศใน 2 ระดับ ดังนี้



## 1. ระดับนโยบาย

หน่วยราชการของกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กร จะต้องเตรียมความพร้อมทั้งในมิติของการปฏิบัติงานที่ต้องมีมาตรฐาน และมีทิศทางการพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะในส่วนของนโยบายที่จะต้องสอดคล้องต่อกัน สำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษนั้นคือเป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่จะต้องเตรียมความพร้อมด้านนี้อย่างจริงจัง โดยมีแนวทาง ดังนี้

1.1 นโยบายในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องใช้หลักคุณธรรม โปร่งใส ความเหมาะสมกับงานที่แท้จริง การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ต้องมีหลักเกณฑ์ กติกาที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะด้านอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีด้านต่างประเทศ ต้องให้ความสำคัญ การฝึกอบรม พัฒนา ต้องมีอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับปฏิบัติจนถึงระดับบริหาร โดยทุกระดับ ต้องมีการรองรับทางด้านการพัฒนาให้องค์ความรู้ ประสบการณ์ทั้งในและต่างประเทศ

1.2 นโยบายด้านการบริหารคดีพิเศษ ต้องมีการวางขั้นตอน การบริหารคดีที่มีมาตรฐาน ทั้งในส่วนของสิทธิมนุษยชนและกระบวนการตามกฎหมายโดยเฉพาะในคดีด้านนี้ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับชาวต่างชาติหรือนานาประเทศ ความเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหารย่อมเกิดขึ้นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนลดขั้นตอนเพื่อรักษาผลประโยชน์โดยรวมและหันต่อความท้าทายการคดีริเริ่มเพื่อสร้างช่องทางการติดต่อหรือหน่วยงานที่เกิดประโยชน์ก็มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของชาติในลักษณะชนะด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย (Win-Win) รวมถึงการเข้าดำเนินการตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดควบคู่กันไป

1.3 นโยบายด้านกฎหมายและระเบียบ ต้องมีกฎหมายและระเบียบที่ทันสมัยกับเหตุการณ์ ทั้งในส่วนของอำนาจกับเจ้าพนักงาน การติดต่อประสานงานกับต่างประเทศ การลดขั้นตอนต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น การแก้ไขกฎหมาย ระเบียบต้องสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและเกิดประโยชน์ มีการวางแนวทางการรวบรวมพยานหลักฐานจากต่างประเทศที่น่าเชื่อถือ ไม่กระทำสิทธิขั้นพื้นฐานและสามารถเกิดความสะดวกในการปฏิบัติที่สามารถใช้เป็นหลักฐานในทางคดีได้

## 2. ระดับปฏิบัติ

ในระดับปฏิบัติจะต้องมีรายละเอียดและขั้นตอนที่สอดคล้องกับแนวทาง นโยบาย โดยจะต้องมีผลลัพธ์ (Output) ที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้ ถ้าไม่ประสบผลหรือไม่เกิดประโยชน์ในภาพรวมก็สามารถที่จะนำไปทบทวนต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายได้ ทั้งนี้การขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติจะต้องมีการนำปัญหา อุปสรรค มาร่วมกันแก้ไขในลักษณะของภาพรวม โดยมีแนวทาง ดังนี้

2.1 การปฏิบัติในด้านบุคคลจะต้องมีการเตรียมบุคคลที่มีความรู้ทางภาษาอังกฤษ และหรือภาษาที่สามในระดับที่สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี (ควบคู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ใน

เชิงสืบสวนสอบสวน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร) การฝึกอบรม(In Services Training) ทั้งด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ด้านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพอาชญากรรม ต้องมีอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การสร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะการให้โอกาสได้แสดงความรู้ ความสามารถในที่ถนัด(Put the Right Man to the Right Job) การบรรจุ การสรรหา หรือการจ้างพนักงานภายนอกทำงานให้ (Outsource)ต้องสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงในการแก้ไขปัญหาของหน่วยปฏิบัติ

2.2 การปฏิบัติในด้านการบริหารคดีพิเศษ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในส่วนของคณะทำงานสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษต้องเข้าใจขั้นตอน ขบวนการของคดีพิเศษ ที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและกระบวนการตามกฎหมายในทุกขั้นตอนและต้องไม่ปฏิบัติให้เกิดความเสียหาย การสร้างหลักเกณฑ์แนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ ก็ควรจะต้องมีแนวทางให้ปฏิบัติข้อพึงระวัง ข้อสังเกต ที่จะไม่ให้เกิดความบกพร่อง การติดต่อประสานงานต้องมีศูนย์กลาง(Point of Contact) ที่ได้ผลจริงต่อการปฏิบัติในลักษณะการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่รวดเร็วได้ผล ทั้งในแบบทางการ (Formal)และไม่เป็นทางการ (Informal) โดยตรงกับประเทศคู่กรณีหรือประเทศเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงหรือการคดีริเริ่มต้องมีตลอดเวลา ที่มีการเตรียมแผนในระยะสั้น และระยะยาวที่สอดคล้องกัน รวมถึงมีกลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยน (Give and Take)ที่สร้างความพึงพอใจและตอบรับกับนานาประเทศได้อย่างดี

2.3 การปฏิบัติในด้านกฎหมายและระเบียบ ในด้านนี้ถือได้ว่ามีความยืดหยุ่นน้อย แต่ถ้าในมิติของอาชญากรรมระหว่างประเทศและคดีที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ จะต้องศึกษาให้เข้าใจทั้ง 2 ฝ่ายหรือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการประสานงานที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ อาจรวมถึงการมีข้อตกลงเฉพาะ (Memorandum of Understanding [MOU]) ที่ปฏิบัติได้เฉพาะกรณีกับประเทศคู่ตกลง ที่ลดขั้นตอนของระเบียบ กฎหมาย และเป็นที่ยอมรับในกระบวนการยุติธรรม หรือจะกระทำในกลุ่มประเทศที่ตกลงร่วมมือก็กระทำได้เช่นกัน ในระยะยาวการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ต้องสามารถกระทำได้และไม่ยุ่งยากเสียเวลาจนเกินไป ทั้งนี้ อาจรวมถึงการมีขั้นตอนมาตรฐาน (Standard Procedure) เป็นที่ยอมรับและตกลงร่วมกันที่จะปฏิบัติตามกลุ่มประเทศ ก็สามารถทำให้งานด้านนี้เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ตื่นตัวและติดตามผลการกระทำอาชญากรรมด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารอ้างอิง

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. (2556). สืบค้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2556, จาก

[http://www.opsmoac.go.th/article\\_attach/HR%201.doc](http://www.opsmoac.go.th/article_attach/HR%201.doc)

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์และคณะ. 2545. **อุปสรรคด้านกฎหมายและนโยบายการพัฒนาที่ส่งผล  
กระทบต่อความยากจนของคนไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2556, จาก

<http://www.kpi.ac.th>

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 17

กรกฎาคม 2556, จาก [http://grad.vru.ac.th/meeting\\_board/2555\\_03-meeting/CID/](http://grad.vru.ac.th/meeting_board/2555_03-meeting/CID/Chon/18Pornprewee2.pdf)

[Chon/18Pornprewee2.pdf](http://grad.vru.ac.th/meeting_board/2555_03-meeting/CID/Chon/18Pornprewee2.pdf)

สมพิศ สุขแสน. 2546. **เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2556,

จาก [http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic\\_work1.pdf](http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf)