

บทความวิจัย

ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติการรับเจ้าหน้าที่และประสิทธิภาพ
ของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ*

Legal Issues Regarding Recruitment Qualifications and
Efficiency of Officers of the Department of Special
Investigation

ภานุวัฒน์ เกตุประยูร¹

Panuwat Gateprayoon²

เลขที่ 32/3 หมู่ที่ 8 ตำบลมาบโป่ง อำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี 20160

No. 32/3 Village No. 8, Map Pong Subdistrict,

Phan Thong District, Chon Buri Province, 20160

* Corresponding author E-mail: panuwat.rsu64@gmail.com

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิจัย เรื่อง “ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติการรับเจ้าหน้าที่และประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ”, มหาวิทยาลัยรังสิต, ปี พ.ศ. 2568.

¹ นายภานุวัฒน์ เกตุประยูร, นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

² Mr. Panuwat Gateprayoon, Students in the Law program, Faculty of Law, Rangsit University.

สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ³

Sanyapong Limprasert⁴

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

เลขที่ 52/347 หมู่บ้านเมืองเอก ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก

อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

Faculty of Law Rangsit University

No. 52/347 Muang-Ake, Phaholyothin Road, Lak-Hok,

Muang Pathumthani, Pathumthani Province, 12000

E-mail: lsanyapong@gmail.com

วันที่รับบทความ : 4 มกราคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ : 21 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับ : 20 พฤษภาคม 2569 วันที่เผยแพร่ : 29 มิถุนายน 2569

³ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ, อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

⁴ Associate Professor Dr. Sanyapong Limprasert, Lecturer, Faculty of Law, Rangsit University

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติการรับเจ้าหน้าที่และประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษานี้ได้วิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ซึ่งยังมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติและการรับเจ้าหน้าที่ไม่ชัดเจนเพียงพอ ทั้งยังศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องและเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรับและพัฒนาเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษยังมีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ เกณฑ์การรับสมัครทั้งการรับบุคคลภายนอกเข้ารับราชการโดยตรงและการรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น ยังไม่ได้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละครั้ง อีกทั้งระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ภายหลังการรับเข้าปฏิบัติงานยังขาดความเป็นระบบและความต่อเนื่อง รวมถึงยังไม่มีมาตรการประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ เห็นควรกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก โดยใช้มาตรการอบรมและการประเมินซ้ำทดแทนการลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและยกระดับความสามารถให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษและเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคมต่อกระบวนการยุติธรรมโดยรวม

คำสำคัญ : คุณสมบัติการรับเจ้าหน้าที่, ประสิทธิภาพ, กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ABSTRACT

This research article aims to examine legal issues concerning the recruitment qualifications and operational effectiveness of officers of the Department of Special Investigation (DSI). Employing a qualitative research methodology, the study analyzes relevant laws and regulations, particularly the Special Case Investigation Act B.E. 2547 (2004), which still contains certain limitations resulting in insufficiently clear criteria governing the qualifications and recruitment of DSI officers. The study also reviews related theoretical concepts and compares Thai legislation with foreign legal frameworks in order to analyze existing problems and propose appropriate legal reforms.

The findings reveal that the laws and regulations governing the recruitment and professional development of DSI officers contain several shortcomings. Recruitment criteria for both direct entry applicants and transferred civil servants from other government agencies lack clarity and consistency, resulting in the absence of a uniform standard. Furthermore, training and capacity-building systems for officers following recruitment remain insufficiently structured and lack continuity. In addition, there are no regular competency assessment mechanisms to evaluate officers' performance and professional capabilities. These deficiencies may adversely affect the effectiveness of DSI officers in carrying out their duties and responsibilities.

The study recommends that priority be given to competency development as the primary approach to enhancing personnel performance. Specifically, training programs and reassessment measures should be

implemented as alternatives to punitive actions for officers who fail competency evaluations. Such measures would help address performance deficiencies, improve professional capabilities in accordance with established standards, enhance the effectiveness of DSI officers in performing their duties, and strengthen public confidence in the justice system as a whole.

Keywords: Recruitment Qualifications, Effectiveness, Department of Special Investigation (DSI)

1. ความนำ

กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานสำคัญภายใต้กระทรวงยุติธรรมที่มีภารกิจหลักในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเป็นคดีที่มีความซับซ้อนสูง มีมูลค่าความเสียหายมาก และส่งผลกระทบในวงกว้างต่อสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นคดีอาชญากรรมข้ามชาติ คดีทุจริตและประพฤติมิชอบของภาครัฐ คดีเศรษฐกิจ คดีเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือคดีที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ลักษณะของคดีดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งในเชิงกฎหมาย การสืบสวนสอบสวน การวิเคราะห์พยานหลักฐาน และการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรมทางวิชาชีพอย่างเคร่งครัด (พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547) ปัญหาด้านคุณสมบัติและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หากแต่เป็นผลสะสมจากความไม่ชัดเจนและไม่เป็นระบบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือก การสอบ การฝึกอบรม ไปจนถึงการพัฒนาศักยภาพระหว่างปฏิบัติงานที่ (Armstrong, 2020; Dessler, 2020)

กระบวนการรับสมัครเริ่มจากการสอบภาคทฤษฎี ซึ่งกำหนดให้ผู้สมัครต้องมีพื้นฐานด้านนิติศาสตร์ ผ่านการสอบเนติบัณฑิต และผ่านการสอบ ก.พ. รวมถึงการสอบเฉพาะตำแหน่งที่เน้นความรู้ด้านกฎหมายอาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายพยาน และความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2566) แม้ในเชิงโครงสร้างจะดูเข้มงวด แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าข้อสอบยังไม่สามารถสะท้อนทักษะการทำงานจริงของเจ้าหน้าที่สอบสวนคดีพิเศษได้อย่างแท้จริง อีกทั้งการสัมภาษณ์ยังไม่สามารถประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ทักษะ และความเหมาะสมต่อภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงได้อย่างลึกซึ้ง (Boyatzis, 2008) นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในเลื่อนตำแหน่งผ่านระบบสอบยังสร้างความไม่เท่าเทียมในกระบวนการคัดเลือก เมื่อผ่านการสอบทฤษฎีแล้ว ผู้สมัครต้องเข้าสู่การสอบภาคปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การทดสอบสมรรถภาพร่างกายและการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง แต่กระบวนการดังกล่าวยังขาดมาตรฐานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ ทั้งในด้านเกณฑ์การให้คะแนนและรูปแบบการทดสอบ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริงของเจ้าหน้าที่ DSI ที่ต้องเผชิญกับคดีซับซ้อน ความกดดันสูง และการประสานงานกับหลายหน่วยงาน (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2020) ส่งผลให้ผู้ผ่านการคัดเลือกบางส่วนยังขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานจริง

ในส่วนของการฝึกอบรมแม้จะมีสถาบันการสืบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง แต่กลับยังไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่มีการกำหนดมาตรฐานเชิงระเบียบว่าการอบรมต้องครอบคลุมเนื้อหาใดบ้าง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมกัน (OECD, 2020) โดยเฉพาะความรู้ด้านอาชญากรรมสมัยใหม่ เช่น อาชญากรรมไซเบอร์ การฟอกเงิน หรือคดีละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้สหวิทยาการ ทั้งด้านกฎหมาย เทคโนโลยี และพฤติกรรมมนุษย์ (Armstrong, 2020) นอกจากนี้ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ยังไม่ได้รับความสำคัญอย่างเพียงพอ ทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับรูปแบบอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการสอบสวนคดีพิเศษ ความล่าช้าในการดำเนินคดี และความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรมโดยรวม (Denhardt & Denhardt, 2015; OECD, 2019) การยกระดับประสิทธิภาพของกรมสอบสวนคดีพิเศษจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม ตั้งแต่การปรับปรุงระบบคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจจริง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ (Armstrong, 2020) หากสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบ ย่อมช่วยเสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นที่ยังชีพของสังคมไทยในระยะยาว

2. ที่มาและแนวคิดของกรมสอบสวนคดีพิเศษในต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Armstrong, 2020, pp. 25-35; Spencer & Spencer, 1993, pp. 9-15) และแนวคิดสมรรถนะ ซึ่งมุ่งเน้นการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร (Armstrong, 2020; Spencer & Spencer, 1993) โดยเฉพาะหน่วยงานสืบสวนคดีอาญาที่ต้องเผชิญกับอาชญากรรมที่มีความซับซ้อน การพัฒนาบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องระหว่างการบริหารราชการ แนวคิดดังกล่าวได้รับการนำไปใช้ในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งได้กำหนดระบบการคัดเลือกและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างเป็นมาตรฐาน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพและสามารถรับมือกับอาชญากรรมสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การกำหนดคุณสมบัติและการพัฒนาเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษควรตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่ง

เป็นหลักสำคัญของการบริหารราชการสมัยใหม่ อันประกอบด้วยหลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค และประสิทธิภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์การรับเจ้าหน้าที่ที่มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ จะช่วยลดปัญหาการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นมาตรฐาน รวมถึงส่งเสริมความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม ทั้งยังช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นไปตามหลักคุณธรรมและความเสมอภาคในการเข้ารับราชการ

2.1 ระบบการรับเจ้าหน้าที่ของสาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลีได้พัฒนาระบบการรับและพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจภายใต้การกำกับของ Korean National Police Agency ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นลำดับขั้นตั้งแต่ระดับชาติ ระดับภูมิภาค จนถึงระดับท้องถิ่น ระบบดังกล่าวให้ความสำคัญกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างชัดเจน ทั้งด้านสัญญาติ อายุ วุฒิการศึกษา และประวัติความประพฤติ (Korean National Police Agency, 2022) เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและจริยธรรม กระบวนการคัดเลือกประกอบด้วยการสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยการสอบภาคทฤษฎีเน้นความรู้ด้านกฎหมาย อาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา รวมถึงความรู้ด้านกฎหมายจราจร ระเบียบตำรวจ ภาษาอังกฤษ และตรรกศาสตร์ ขณะที่การสอบภาคปฏิบัติให้ความสำคัญกับสมรรถภาพทางกาย เช่น ความเร็ว ความแข็งแรง และความทนทานของร่างกาย เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ผ่านการคัดเลือกมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์จริง หลังจากผ่านกระบวนการคัดเลือก ผู้สมัครจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ที่สถาบันฝึกอบรมตำรวจ ซึ่งครอบคลุมทั้งความรู้ด้านกฎหมาย ยุทธวิธีตำรวจ การใช้อาวุธ การป้องกันตัว และการฝึกภาคสนามในสถานการณ์จำลอง นอกจากนี้ยังมีระบบการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้สามารถรับมือกับอาชญากรรมรูปแบบใหม่และรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานในระยะยาว (Korean National Police Agency, 2022)

2.2 ระบบการรับเจ้าหน้าที่สืบสวนของสหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักรได้กำหนดระบบการคัดเลือกเจ้าหน้าที่สืบสวนผ่านหน่วยงาน Criminal Investigation Department (CID) ซึ่งเป็นหน่วยงานเฉพาะทางด้านการสืบสวนคดีอาญาที่มีความซับซ้อน เช่น คดีฆาตกรรม อาชญากรรมทางการเงิน และอาชญากรรมข้ามชาติ ระบบดังกล่าวให้ความสำคัญกับประสบการณ์ภาคสนามของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นสำคัญ โดยผู้ที่เข้าสู่สายงานสืบสวนต้องเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ผ่านการปฏิบัติงานจริงมาแล้วระยะหนึ่ง กระบวนการคัดเลือกมุ่งประเมินทั้งความรู้ด้านกฎหมายอาญา กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจของตำรวจ และทักษะการสืบสวนเชิงวิเคราะห์ รวมถึงเทคนิคการสอบปากคำตามมาตรฐาน PEACE model (College of Policing, 2023) ซึ่งให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชนและความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้ยังมีการทดสอบสถานการณ์จำลองเพื่อประเมินความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง หลังจากผ่านการคัดเลือก เจ้าหน้าที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะทางในหลักสูตรนักสืบ (Detective Training Course) ซึ่งครอบคลุมทั้งเทคนิคการสืบสวน การวิเคราะห์ข้อมูลคดี และการจัดการพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ควบคู่กับระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัวต่อรูปแบบอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (College of Policing, 2023)

2.3 ระบบการรับเจ้าหน้าที่ของสหรัฐอเมริกา (FBI)

สหรัฐอเมริกาได้กำหนดระบบการคัดเลือกและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ Federal Bureau of Investigation (FBI) ให้มีมาตรฐานที่เข้มงวด เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวมีบทบาทสำคัญด้านความมั่นคงของรัฐและการสืบสวนอาชญากรรมของรัฐบาลกลาง กระบวนการรับสมัครเริ่มต้นจากการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างเคร่งครัด โดยผู้สมัครต้องเป็นพลเมืองสหรัฐอเมริกา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงานจริงก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือก การสอบคัดเลือกของ FBI มุ่งประเมินความสามารถรอบด้าน ไม่เพียงแต่ความรู้ด้านกฎหมายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการ

วิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการใช้แบบทดสอบ Situational Judgment Test และการทดสอบสมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness Test) เพื่อประเมินความพร้อมของผู้สมัครทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อผ่านกระบวนการคัดเลือกแล้ว เจ้าหน้าที่ใหม่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมที่ FBI Academy ณ เมืองควอนติโก Quantico (U.S. Department of Justice, 2022) ซึ่งเป็น ศูนย์ฝึกอบรมหลักของหน่วยงาน การฝึกอบรมครอบคลุมทั้งการใช้อาวุธ การสืบสวนทางนิติวิทยาศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการรับมือกับอาชญากรรมสมัยใหม่ เช่น อาชญากรรมไซเบอร์และการก่อการร้าย นอกจากนี้ยังมีระบบการฝึกอบรมต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว (Federal Bureau of Investigation, 2023)

3. กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับคุณสมบัติและประสิทธิภาพของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษในต่างประเทศ

ในการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับหน่วยงานสอบสวนคดีพิเศษ ผู้วิจัยคำนึงถึงลักษณะของระบบกฎหมายและรูปแบบการปกครองของแต่ละประเทศ ประกอบด้วยเนื่องจากหน่วยงานสอบสวนคดีพิเศษในแต่ละประเทศมีที่มาและอำนาจหน้าที่แตกต่างกันตามบริบทของรัฐ เช่น สหรัฐอเมริกาเป็นรัฐสหพันธรัฐจึงมี Federal Bureau of Investigation (FBI) ทำหน้าที่เกี่ยวกับคดีอาญาระหว่างรัฐและคดีของรัฐบาลกลาง ส่วนกรมสอบสวนคดีพิเศษในประเทศไทยมีลักษณะเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบคดีสำคัญ คดีที่มีมูลค่าความเสียหายสูง หรือคดีที่มีความซับซ้อนเป็นพิเศษ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเปรียบเทียบกับสาธารณรัฐเกาหลี สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา

3.1 ระเบียบการรับเจ้าหน้าที่และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สาธารณรัฐเกาหลี)

การรับและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติสาธารณรัฐเกาหลี เป็นระบบที่ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสูง สอดคล้องกับบทบาทของตำรวจเกาหลีใต้ซึ่งทำหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม การบังคับใช้กฎหมาย และการป้องกันอาชญากรรมในทุกรูปแบบ โครงสร้างองค์กรของตำรวจเกาหลีใต้มีลักษณะเป็นลำดับขั้นที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับภูมิภาค ไปจนถึงระดับท้องถิ่น โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (Korean National Police Agency, 2022)

กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในเกาหลีใต้เริ่มต้นจากการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครอย่างชัดเจน ทั้งด้านสัญชาติ อายุ วุฒิการศึกษา และประวัติความประพฤติ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมทั้งในเชิงกฎหมายและจริยธรรม การสอบคัดเลือกภาคทฤษฎีมีความเข้มข้นและครอบคลุมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง โดยเน้นกฎหมายอาญาและกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในลักษณะของการตีความและการประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง รวมถึงการอ้างอิงแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาเกาหลีใต้ นอกจากนี้ ยังมีการทดสอบความรู้ด้านกฎหมายจราจร ระเบียบตำรวจ ภาษาอังกฤษ ตรรกศาสตร์ และความรู้ทั่วไป เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างรอบด้านและสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รูปแบบข้อสอบที่ผสมผสานระหว่างปรนัยและอัตนัยสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการวัดทั้งความรู้ ความสามารถในการใช้เหตุผล และทักษะการสื่อสารเชิงวิชาชีพ (Korean National Police Agency, 2022)

ในส่วนของการสอบภาคปฏิบัติ ระบบตำรวจเกาหลีใต้ให้ความสำคัญกับสมรรถภาพทางกายที่สอดคล้องกับลักษณะงานจริง โดยมีการทดสอบด้านความเร็ว ความทนทาน ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ และความสามารถในการใช้แรงกด ซึ่งล้วนเป็นปัจจัย

สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ การกำหนดคะแนนขั้นต่ำในแต่ละรายการช่วยให้มั่นใจว่าผู้ผ่านการคัดเลือกมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงานภายใต้ความกดดันสูง (OECD, 2020) หลังจากผ่านการคัดเลือก ผู้สมัครจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเริ่มงานที่สถาบันฝึกอบรมตำรวจ ซึ่งมีระยะเวลาการฝึกที่ยาวนานและต่อเนื่อง เนื้อหาการฝึกครอบคลุมทั้งความรู้ด้านกฎหมาย ยุทธวิธีตำรวจ การใช้อาวุธ การป้องกันตัว และการฝึกภาคสนามในสถานการณ์จริง การฝึกอบรมในลักษณะนี้ช่วยลดหลอมให้เจ้าหน้าที่ใหม่มีทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อวิชาชีพตำรวจ (Korean National Police Agency, 2022) นอกจากนี้ ระบบตำรวจเกาหลีใต้ยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมต่อเนื่องทุกปี เพื่อพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ยุทธวิธีขั้นสูง และการรับมือกับอาชญากรรมรูปแบบใหม่ รวมถึงการประเมินสมรรถภาพอย่างสม่ำเสมอ แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่มุ่งสร้างเจ้าหน้าที่ตำรวจมืออาชีพซึ่งสามารถปรับตัวและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว (OECD, 2020)

3.2 ระเบียบการรับเจ้าหน้าที่และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสืบสวนคดีอาญาของสหราชอาณาจักร (Criminal Investigation Department)

การรับและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสืบสวนคดีอาญาของสหราชอาณาจักรเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อนและเข้มงวด เนื่องจากภารกิจหลักของหน่วยงานเกี่ยวข้องกับการสืบสวนคดีอาญาร้ายแรงและซับซ้อน อาทิ คดีฆาตกรรม การฉ้อโกง อาชญากรรมทางเพศ การค้ายาเสพติด อาชญากรรมทางการเงิน และการก่อการร้าย ลักษณะงานดังกล่าวต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีทั้งความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ทักษะการสืบสวนขั้นสูง และความสามารถในการตัดสินใจภายใต้แรงกดดันสูง CID จึงถูกออกแบบให้เป็นหน่วยงานเฉพาะทางที่แตกต่างจากตำรวจเครื่องแบบทั่วไป ทั้งในด้านโครงสร้างการทำงานและระบบการคัดเลือกบุคลากร (College of Policing, 2023) ระบบการรับเจ้าหน้าที่ของ CID ไม่เปิดรับบุคคลทั่วไปโดยตรงแต่จะคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่

ตำรวจรูปแบบที่ผ่านการปฏิบัติงานจริงและการทดลองงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ภาคสนามและความเข้าใจในระบบงานตำรวจเป็นพื้นฐานก่อนเข้าสู่งานสืบสวนเชิงลึก ขั้นตอนการสอบภาคทฤษฎีมุ่งประเมินทั้งความรู้ทางกฎหมายและทักษะเชิงวิชาชีพ โดยเฉพาะความรู้ด้านกฎหมายอาญาและกฎหมายพิเศษที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของตำรวจ เช่น Police and Criminal Evidence Act 1984 (PACE) และกฎหมายในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับเทคนิคการสอบปากคำตามมาตรฐาน PEACE model ซึ่งเป็นแนวทางที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน ความเป็นธรรม และความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน รวมถึงความรู้ด้านนิติวิทยาศาสตร์และการทำงานร่วมกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายทั้งในและต่างประเทศ (College of Policing, 2023) ในส่วนของการสอบภาคปฏิบัติ CID เน้นการประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในสถานการณ์จำลองที่ใกล้เคียงกับการทำงานจริง ควบคู่กับการทดสอบสมรรถภาพทางกาย เช่น ความคล่องตัว ความแข็งแรง และความสามารถในการปฏิบัติงานในพื้นที่เมือง การออกแบบการทดสอบในลักษณะนี้สะท้อนถึงความเข้าใจในธรรมชาติของงานสืบสวน ซึ่งไม่ได้เน้นเพียงพละกำลัง แต่ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล การวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติภารกิจอย่างรอบคอบ (OECD, 2020) เมื่อผ่านการคัดเลือก เจ้าหน้าที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะทางในหลักสูตรนักสืบ (Detective Training Course) ซึ่งครอบคลุมทั้งการสอบปากคำเชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลคดี การจัดการหลักฐานนิติวิทยาศาสตร์ และกฎหมายเฉพาะด้าน เช่น กฎหมายป้องกันการฟอกเงินและกฎหมายต่อต้านการก่อการร้าย การฝึกภาคสนามภายใต้การดูแลของนักสืบอาวุโสช่วยเสริมสร้างประสบการณ์จริงและหล่อหลอมทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบ (College of Policing, 2023)

นอกจากนี้ CID ยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ผ่านระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อรูปแบบอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา โดยเฉพาะอาชญากรรมไซเบอร์ อาชญากรรมทางการเงิน และภัยคุกคามด้านความมั่นคง แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสร้างนักสืบมืออาชีพซึ่งมีความรู้ทันสมัย มีมาตรฐานทางจริยธรรมสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว (OECD, 2020)

3.3 ระเบียบการรับเจ้าหน้าที่และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของสหรัฐอเมริกา (Federal Bureau of Investigation)

การรับและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของสหรัฐอเมริกาเป็นกระบวนการที่มีความเข้มงวดสูงและสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของหน่วยงานในฐานะกลไกหลักด้านความมั่นคงภายในและการบังคับใช้กฎหมายของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา FBI ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงยุติธรรมสหรัฐฯ และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนข่าวกรองแห่งชาติ โดยมีภารกิจครอบคลุมทั้งการต่อต้านการก่อการร้าย งานข่าวกรอง และการสอบสวนอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายของรัฐบาลกลางมากกว่า 200 ประเภท ลักษณะของภารกิจที่มีความซับซ้อนและกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยตรง ทำให้ระบบการคัดเลือกและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ FBI ถูกออกแบบให้คัดกรองบุคลากรที่มีคุณภาพสูงทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และจริยธรรม (Federal Bureau of Investigation, 2023; U.S. Department of Justice, 2022)

กระบวนการรับบุคลากรเริ่มต้นจากการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครที่เข้มงวด โดยผู้สมัครต้องเป็นพลเมืองสหรัฐอเมริกา มีอายุอยู่ในช่วงที่เหมาะสม มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงานจริงอย่างน้อยสามปี แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับวุฒิภาวะ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์วิชาชีพก่อนเข้าสู่การทำงานด้านความมั่นคง การสอบภาคทฤษฎีของ FBI มุ่งประเมินความสามารถรอบด้าน ไม่เพียงแต่ความรู้เชิงกฎหมายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการตัดสินใจเชิงจริยธรรมและการวิเคราะห์สถานการณ์ผ่านแบบทดสอบ Situational Judgment Test (SJT) การทดสอบทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงความรู้ด้านกฎหมายอาญาและกฎหมายพิเศษของรัฐบาลกลาง เช่น

กฎหมายต่อต้านการก่อการร้ายและกฎหมายปราบปรามองค์กรอาชญากรรม การประเมินด้านจริยธรรมเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยคัดกรองผู้สมัครให้มีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมกับการใช้อำนาจอรัฐในระดับสูง (Federal Bureau of Investigation, 2023)

ในส่วนของการสอบภาคปฏิบัติ FBI ใช้การทดสอบสมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness Test: PFT) ซึ่งออกแบบให้สอดคล้องกับภารกิจของเจ้าหน้าที่ภาคสนาม โดยเน้นทั้งความแข็งแรง ความเร็ว และความทนทานของร่างกาย ผู้สมัครต้องผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำในทุกกิจกรรม เพื่อยืนยันว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและใช้กำลังทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Federal Bureau of Investigation, 2023) เมื่อผ่านกระบวนการคัดเลือกแล้ว เจ้าหน้าที่ใหม่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเริ่มงานที่ FBI Academy ณ เมืองควอนติโก รัฐเวอร์จิเนีย ซึ่งเป็นศูนย์ฝึกอบรมหลักของหน่วยงาน การฝึกอบรมครอบคลุมทั้งการใช้อาวุธปืน การต่อสู้ประชิดตัว การวิเคราะห์หลักฐานนิติวิทยาศาสตร์ และการสืบสวนเชิงเทคนิค เช่น อาชญากรรมไซเบอร์ การดักฟัง และการติดตามด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ควบคู่กับการฝึกในสถานการณ์จำลองเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานจริง (U.S. Department of Justice, 2022) นอกจากนี้ FBI ยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ผ่านระบบการฝึกอบรมต่อเนื่อง (Continuous Training) เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ไม่ว่าจะเป็นอาชญากรรมไซเบอร์ การก่อการร้าย หรืออาชญากรรมทางการเงิน รวมถึงการฝึกร่วมกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของประเทศพันธมิตร ระบบดังกล่าวสะท้อนถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน ที่มุ่งสร้างเจ้าหน้าที่มืออาชีพซึ่งมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ เทคโนโลยี และจริยธรรมในการปกป้องความมั่นคงของรัฐในระยะยาว (OECD, 2020)

3.4 ตารางเปรียบเทียบระบบการรับและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของต่างประเทศและประเทศไทย

เมื่อเปรียบเทียบระบบการรับและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของต่างประเทศกับประเทศไทย พบว่า ต่างประเทศให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะและการประเมินต่อเนื่องอย่างชัดเจน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1

เปรียบเทียบระบบการรับและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของต่างประเทศ

ประเทศ	หน่วยงาน	การรับเจ้าหน้าที่	จุดเด่น
เกาหลีใต้	Korean National Police Agency	สอบแข่งขันและทดสอบสมรรถภาพ	มีระบบฝึกอบรมต่อเนื่องและประเมินสมรรถนะทุกปี
สหราชอาณาจักร	CID	คัดเลือกจากตำรวจที่มีประสบการณ์ภาคสนาม	เน้นการสืบสวนเชิงวิเคราะห์
สหรัฐอเมริกา	FBI	กำหนดคุณสมบัติเข้มงวดและมีประสบการณ์ทำงาน	เน้นเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล และจริยธรรม
ประเทศไทย	DSI	สอบแข่งขันและรับโอนข้าราชการ	ยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรับโอนและการประเมินสมรรถนะ

ที่มา. ผู้วิจัย

4. กฎหมายระเบียบการรับเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษในประเทศไทย

ระเบียบการรับเจ้าหน้าที่ของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ (Department of Special Investigation: DSI) ถูกกำหนดขึ้นเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการกิจการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเป็นคดีที่มีความซับซ้อนสูงและส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครจึงเน้นพื้นฐานความรู้ทางกฎหมายและความพร้อมในการปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นสำคัญ โดยผู้สมัครต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขานิติศาสตร์หรือคุณวุฒิที่เทียบเท่า สอบผ่านการเป็นเนติบัณฑิตตามหลักสูตรของเนติบัณฑิตยสภา และต้องเป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับมาตรฐานความรู้ด้านกฎหมายและระบบราชการของรัฐ (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2566) กระบวนการคัดเลือกเจ้าหน้าที่คดีพิเศษประกอบด้วยการสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยกำหนดคะแนนรวม 200 คะแนน แบ่งเป็นการสอบความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการ และความรู้ด้านกฎหมายอาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายลักษณะพยาน นอกจากนี้ ยังมีการสอบวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งอีก 100 คะแนน ซึ่งประกอบด้วยการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายและการสอบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความพร้อมทั้งด้านร่างกาย บุคลิกภาพ และทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ กระบวนการดังกล่าวสะท้อนถึงความพยายามในการคัดกรองบุคลากรที่มีทั้งความรู้เชิงวิชาการและความเหมาะสมเชิงวิชาชีพเข้าสู่หน่วยงาน (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2566)

นอกจากนี้ บุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษจำนวนมากมิได้มาจากการสอบแข่งขันโดยตรงเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานทหาร หน่วยงานด้านป่าไม้ หรือหน่วยงานด้านที่ดิน ซึ่งล้วนเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายและการสืบสวนสอบสวน ดังนั้น การกำหนดคุณสมบัติในการรับโอนจึงควรมีความชัดเจนในระดับกฎหรือ

ประกาศของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยกำหนดคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การรับ โอนบุคลากรเป็นไปตามหลักมาตรฐานเดียวกัน และลดปัญหาการใช้ดุลพินิจเชิงนโยบาย ของผู้บริหารในแต่ละยุคสมัย ภายหลังจากการสอบคัดเลือก การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดย DSI ได้ จัดตั้งสถาบันการสืบสวนคดีพิเศษ (DSI Academy) ตั้งอยู่ในแขวงลำผักชี เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการสืบสวน สอบสวนคดีอาญาที่เป็นคดีพิเศษ

สถาบันดังกล่าวถูกออกแบบให้มีความทันสมัยตามมาตรฐานสากล และมุ่งเน้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผ่านการบูรณาการองค์ความรู้ ทางกฎหมาย การสืบสวน การสอบสวน และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม กับลักษณะอาชญากรรมสมัยใหม่ (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2566) DSI Academy ประกอบด้วยอาคารฝึกอบรมและอาคารสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งสิ้น 12 อาคาร ครอบคลุมการฝึกทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ อาทิ อาคารเรียน อาคารฝึกการยิงปืน อาคาร ฝึกยุทธวิธี อาคารฝึกการต่อสู้ป้องกันตัว อาคารฝึกทักษะทางน้ำ และอาคารจำลอง สถานการณ์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ และความพร้อมในการปฏิบัติงานจริง ให้แก่เจ้าหน้าที่

นอกจากนี้ สถาบันยังทำหน้าที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมร่วมสำหรับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และ ประสบการณ์ในการรับมือกับอาชญากรรมที่มีความซับซ้อน (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2566)

กล่าวโดยสรุป ระเบียบการรับและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดี พิเศษสะท้อนถึงความพยายามของรัฐในการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อรองรับภารกิจคดีพิเศษ อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของ ระบบดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับการนำหลักเกณฑ์ไปบังคับใช้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย และเป็นที่เชื่อมั่นของสังคมในระยะยาว (พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547)

5. วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติการรับเจ้าหน้าที่และประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือก และการพัฒนาบุคลากรตามกรอบกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน บทนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในกระบวนการดังกล่าว ตั้งแต่การสอบแข่งขัน การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ไปจนถึงการพัฒนาสมรรถนะระหว่างการปฏิบัติราชการ เพื่อชี้ให้เห็นข้อจำกัดของกฎหมายและระเบียบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสอบสวนคดีพิเศษในทางปฏิบัติ

5.1 ปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยกระบวนการสอบแข่งขันเป็นเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษในการทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่ากระบวนการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Department of Special Investigation: DSI) เป็นขั้นตอนสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมไทย เนื่องจากลักษณะของคดีพิเศษมีความซับซ้อน แตกต่างจากคดีอาญาทั่วไป และมักเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติ การทุจริต หรือคดีที่กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ การกำหนดกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันจึงต้องมีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับภารกิจได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ กระบวนการสอบแข่งขันของ DSI ประกอบด้วย การทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมุ่งประเมินทั้งความรู้ด้านกฎหมาย ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงาน ความพร้อมทางร่างกาย และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อพิจารณาในภาพรวม การสอบภาคทฤษฎีของ DSI เน้นการวัดความรู้ด้านกฎหมายอาญา กฎหมายวิธีพิจารณา

ความอาญา กฎหมายลักษณะพยาน รวมถึงความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ขณะที่การสอบภาคปฏิบัติประกอบด้วยการทดสอบสมรรถภาพทางกายและการสอบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความพร้อมในการปฏิบัติงานจริง กระบวนการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีพื้นฐานทางวิชาการและมีความเหมาะสมในเชิงวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับระบบการคัดเลือกของต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และเกาหลีใต้ จะเห็นว่าประเทศเหล่านั้นให้ความสำคัญกับการประเมินผู้สมัครอย่างรอบด้านมากขึ้น ทั้งด้านความรู้เฉพาะทาง สมรรถภาพทางกาย การประเมินเชิงสถานการณ์ และการฝึกอบรมก่อนบรรจุเข้ารับราชการอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการสอบแข่งขันของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นกลไกพื้นฐานในการสร้างมาตรฐานบุคลากรขององค์กร และมีบทบาทสำคัญต่อความน่าเชื่อถือของระบบยุติธรรมไทย หากสามารถพัฒนาให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับลักษณะของคดีพิเศษมากยิ่งขึ้น ย่อมจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร เพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชน และยกระดับการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมกับมาตรฐานสากล

5.2 ปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกด้านสมรรถภาพทางกายและการอบรมองค์ความรู้เชิงวิชาชีพ

ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ (Department of Special Investigation: DSI) เป็นขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางกฎหมายและการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เนื่องจากการอบรมดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกลไกรองรับการเปลี่ยนสถานะของผู้ผ่านการคัดเลือกจาก “ผู้เข้าสรรหา” ไปสู่ “เจ้าหน้าที่ผู้ใช้อำนาจรัฐ” ซึ่งต้องมีความพร้อมทั้งด้านสมรรถภาพทางกาย ความรู้เชิงวิชาชีพ และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หากการกำหนดหลักเกณฑ์การอบรมขาดความชัดเจนหรือไม่มีความมาตรฐานที่เป็นธรรม ย่อมอาจก่อให้เกิดข้อโต้แย้งในทางกฎหมายเกี่ยวกับหลักความเสมอภาค ความชอบด้วยกฎหมายของกระบวนการบรรจุแต่งตั้ง และสิทธิของผู้เข้าสรรหา

ในทางปฏิบัติ DSI กำหนดให้ผู้ผ่านการสอบแข่งขันต้องเข้ารับการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ณ สถาบันการสืบสวนคดีพิเศษ (DSI Academy) โดยการอบรมดังกล่าวครอบคลุมทั้งการฝึกสมรรถภาพทางกายและการอบรมองค์ความรู้เชิงวิชาชีพ อาทิ ความรู้ด้านกฎหมาย เทคนิคการสอบสวน การใช้อาวุธปืน การป้องกันตัว การปฏิบัติงานในสถานการณ์เสี่ยง รวมถึงการปลูกฝังจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ การฝึกสมรรถภาพทางกายมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพร้อมในการปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่งคดีพิเศษจำนวนมากมีความเสี่ยงสูงและต้องเผชิญกับแรงกดดันทั้งทางกายและจิตใจ ขณะที่การอบรมเชิงวิชาชีพมุ่งสร้างความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ และข้อจำกัดทางกฎหมายของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การใช้อำนาจเป็นไปอย่างถูกต้องและชอบด้วยกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม ปัญหาทางกฎหมายที่สำคัญประการหนึ่งคือ การอบรมดังกล่าวยังขาดกรอบกฎหมายที่ชัดเจนในระดับกฎหมายลำดับรอง เช่น กฎกระทรวงหรือประกาศ ที่มีผลผูกพันทั่วไป โดยเฉพาะในส่วนของกำหนดมาตรฐานการฝึกสมรรถภาพทางกาย เกณฑ์การประเมินผล และผลทางกฎหมายของการไม่ผ่านการอบรม ในทางกฎหมายปกครอง หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาสิทธิหรือสถานะของบุคคลควรเป็นเกณฑ์ที่แน่นอน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจโดยมิชอบ หากการประเมินสมรรถภาพหรือความรู้ยังอิงอยู่กับแนวปฏิบัติภายในเป็นหลัก อาจเปิดช่องให้เกิดความไม่เสมอภาคระหว่างผู้เข้าสรรหา และนำไปสู่ข้อพิพาททางกฎหมายในภายหลัง นอกจากนี้ การอบรมองค์ความรู้เชิงวิชาชีพของ DSI ยังมีข้อจำกัดในด้านการบูรณาการองค์ความรู้สมัยใหม่ โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล อาชญากรรมไซเบอร์ การฟอกเงิน และอาชญากรรมทางการเงินข้ามชาติ ซึ่งเป็นลักษณะของคดีพิเศษในปัจจุบัน หากการอบรมยังคงเน้นความรู้ด้านกฎหมายพื้นฐานเป็นหลักโดยไม่เสริมสร้างทักษะเชิงเทคนิคและการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง อาจทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความพร้อมในการรับมือกับอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติของต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ถูกกำหนดให้เป็น “เงื่อนไขทางกฎหมาย” ที่มีผลผูกพันอย่างชัดเจน เช่น ระบบของสหรัฐอเมริกาและ

สหราชอาณาจักรกำหนดให้ผู้สมัครต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กฎหมายหรือข้อบังคับกำหนด หากไม่ผ่านย่อมไม่สามารถเข้ารับตำแหน่งได้ การกำหนดมาตรฐานการฝึกทั้งด้านสมรรถภาพทางกายและความรู้วิชาชีพในลักษณะดังกล่าวช่วยสร้างความโปร่งใส ลดการใช้ดุลพินิจเกินขอบเขต และสร้างความเชื่อมั่นของสาธารณชนว่าบุคลากรที่ได้รับการบรรจุมีคุณภาพและผ่านการประเมินตามมาตรฐานเดียวกัน

ดังนั้น ปัญหาทางกฎหมายของการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ DSI มิได้อยู่เพียงที่เนื้อหาการฝึกอบรม หากแต่อยู่ที่การขาดกรอบกฎหมายที่ชัดเจนและมีผลผูกพัน ซึ่งทำให้การอบรมยังคงเป็นเพียงแนวปฏิบัติทางการบริหาร มากกว่ากลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองมาตรฐานคุณภาพบุคลากร การปรับปรุงในประเด็นนี้จึงมีความจำเป็นต่อการยกระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ความเป็นธรรมของกระบวนการบรรจุแต่งตั้ง และความน่าเชื่อถือของกรมสอบสวนคดีพิเศษในฐานะหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบยุติธรรมของประเทศ

5.3 ปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการฝึกอบรมด้านสมรรถภาพทางกายและองค์ความรู้ตามรอบระยะเวลาคือการการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ (Department of Special Investigation: DSI) ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นประเด็นที่มีความสำคัญทั้งในเชิงกฎหมายและเชิงการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากลักษณะงานของ DSI เกี่ยวข้องกับคดีพิเศษที่มีความซับซ้อนสูง มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ และมีแรงกดดันจากสังคมและการเมือง การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่จึงไม่อาจจำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรมก่อนบรรจุเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องดำเนินอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการรับราชการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมทั้งด้านสมรรถภาพทางกาย องค์ความรู้เชิงวิชาชีพ และความมั่นคงทางจิตใจ

ปัญหาทางกฎหมายสำคัญประการแรก คือ การขาดกรอบกฎหมายที่ชัดเจน และเป็นระบบเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาสมรรถนะระหว่างการทำงาน แม้ในทางปฏิบัติ DSI จะมีการจัดอบรมระหว่างการทำงาน (In-Service Training) ผ่านหลักสูตรของ DSI Academy และการอบรมเฉพาะด้านต่าง ๆ แต่พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง ยังมิได้บัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับรอบระยะเวลา เนื้อหาการอบรม และผลทางกฎหมายของการไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นนโยบายเชิงบริหาร มากกว่าภาระหน้าที่ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย และเปิดช่องให้การดำเนินการขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือข้อจำกัดด้านงบประมาณในแต่ละปี ปัญหาประการที่สอง คือ การขาดการเชื่อมโยงระหว่างผลการฝึกอบรมกับระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งราชการ ปัจจุบัน การเข้ารับการอบรมหรือการผ่านการประเมินสมรรถนะยังไม่มีผลผูกพันโดยตรงต่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน หรือการคงอยู่ในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ทำให้การอบรมถูกมองเป็นเพียงกิจกรรมเสริม ไม่ใช่เงื่อนไขหลักของการรักษามาตรฐานวิชาชีพ ในทางกฎหมายปกครอง การขาดกลไกผูกพันเช่นนี้ย่อมลดประสิทธิภาพของการควบคุมมาตรฐานบุคลากร และอาจนำไปสู่ความไม่สม่ำเสมอของสมรรถนะเจ้าหน้าที่ในระยะยาว

อีกประเด็นหนึ่งที่มีนัยสำคัญ คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านสมรรถภาพทางกาย และสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ ปัจจุบัน การฝึกสมรรถภาพทางกายของ DSI ยังเน้นการทดสอบกำลังกายขั้นพื้นฐาน โดยไม่มีเกณฑ์มาตรฐานตามรอบเวลาในระดับกฎหมาย ขณะเดียวกัน ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ DSI เต็มไปด้วยความเสี่ยง ความเครียด และแรงกดดันสูง การพัฒนาสมรรถนะจึงควรครอบคลุมถึงการดูแลสุขภาพจิต ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และความสามารถในการจัดการความเครียด หากขาดการดูแลในมิติดังกล่าวส่งผลต่อการตัดสินใจ การใช้อำนาจรัฐ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร เมื่อพิจารณาในเชิงกฎหมาย จะเห็นได้ว่าช่องว่างดังกล่าวทำให้การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ DSI ขาดสถานะเป็น “ข้อบังคับทางกฎหมาย”

แตกต่างจากหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายในต่างประเทศที่กำหนดให้การฝึกอบรมและการประเมินสมรรถนะเป็นเงื่อนไขตามกฎหมายที่มีผลต่อสถานะและความก้าวหน้าในอาชีพ การมีรอบการประเมินที่ชัดเจนและผลผูกพันทางกฎหมายช่วยลดการใช้ดุลยพินิจเกินขอบเขต เพิ่มความโปร่งใส และสร้างความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน

กล่าวโดยสรุป ปัญหาทางกฎหมายในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ในการขาดกรอบกฎหมายที่ชัดเจน ครอบคลุม และมีผลบังคับใช้ได้จริง ทั้งในด้านการฝึกสมรรถภาพทางกาย การอบรมองค์ความรู้เชิงวิชาชีพ และการประเมินตามรอบระยะเวลา หากยังคงปล่อยให้เป็นอย่างนโยบายเชิงบริหาร ย่อมเสี่ยงต่อความไม่สม่ำเสมอของมาตรฐานบุคลากร และกระทบต่อประสิทธิภาพของการสอบสวนคดีพิเศษในระยะยาว การยกระดับการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นกลไกที่มีฐานทางกฎหมายจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความ เป็นมืออาชีพ และความน่าเชื่อถือของกรมสอบสวนคดีพิเศษในระบอบยุติธรรมไทย

6. บทส่งท้าย

กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานสำคัญในกระบวนการยุติธรรมที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรับ การฝึกอบรม และการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษยังมีข้อจำกัดด้านความชัดเจนและความเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับระบบของ สาธารณรัฐเกาหลี สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา พบว่า ประเทศดังกล่าวมีการ กำหนดมาตรฐานการคัดเลือก การฝึกอบรม และการประเมินสมรรถนะอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและรักษามาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ การศึกษายังแสดงให้เห็นว่าการมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถช่วยยกระดับคุณภาพของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัว

ต่อรูปแบบอาชญากรรมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีมาตรฐานและความต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

- 1) ควรกำหนดมาตรการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 2) ควรใช้มาตรการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพเป็นแนวทางหลักในการแก้ไขข้อบกพร่องของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะ
- 3) ควรกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะและการประเมินซ้ำภายหลังการพัฒนา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและยกระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

7. เอกสารอ้างอิง

- กรมสอบสวนคดีพิเศษ. (2566ก). *โครงสร้างองค์กรและการพัฒนาบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ*. กระทรวงยุติธรรม. <https://www.dsi.go.th>
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ. (2566ข). *อำนาจหน้าที่และภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ*. กระทรวงยุติธรรม. <https://www.dsi.go.th>
- พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547. (2547, 13 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา, 121(8ก), 1-15.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>

- College of Policing. (2023). *Investigation and detective training guidance*. College of Policing.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Federal Bureau of Investigation. (2023). *Becoming an FBI special agent*. U.S. Department of Justice. <https://www.fbi.gov>
- Korean National Police Agency. (2022). *Police recruitment and training system in the Republic of Korea*. KNPA.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2019). *Public sector integrity: A strategy for reform*. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2020). *Developing skills for effective public service*. OECD Publishing.
- Police and Criminal Evidence Act 1984. (1984).
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- U.S. Department of Justice. (2022). *Federal law enforcement training and professional standards*. DOJ.