



ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ
เรื่อง มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ

ด้วยกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่ในการป้องกันปราบปราม สืบสวน การสอบสวนคดีความผิดทางอาญาอันมีลักษณะเป็นคดีพิเศษ ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นธรรม ภายใต้นโยบายการกำกับดูแล การบริหารราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ขณะเดียวกันกับการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใสในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยเน้นย้ำให้บุคลากรภายในสังกัด ตระหนักถึงความสำคัญในการดำรงตนตามค่านิยมร่วม “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ เชื่อสัจย์” เพื่อให้เกิดมาตรฐาน การทำงานและสร้างความเชื่อมั่นในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนในทุกระดับอย่างเท่าเทียม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงได้กำหนดมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในสังกัดขึ้น อันเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรในสังกัดมีการปฏิบัติที่เคร่งครัด ชัดเจน และเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน ดังนี้

นโยบาย

๑. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ยึดมั่นและสนับสนุนให้มีระบบและกลไกในการลดการใช้ดุลพินิจ ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมาตรฐาน คู่มือการปฏิบัติงาน และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษ เห็นควรให้มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อกำกับการปฏิบัติงาน และตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของบุคลากรตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

กรอบแนวทางปฏิบัติ

กรอบแนวทางการตรวจสอบการลดการใช้ดุลพินิจของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ครอบคลุมใน ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

๑. การลดการ...

๑. การลดการใช้ดุลพินิจของบุคลากรในการดำเนินงานตามภารกิจหลัก

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้กรอบแห่งกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดด้วยความสุจริต เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบการดำเนินการอย่างโปร่งใสได้ในทุกขั้นตอน

๑.๒ มีคู่มือหรือการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือแนวทางการพิจารณาอย่างชัดเจนในการใช้ดุลพินิจ โดยไม่เลือกปฏิบัติและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน

๑.๓ มีการใช้เทคโนโลยีหรือข้อมูลทางวิชาการหรือแนวทางบรรทัดฐานการปฏิบัติ หรือแนวคำพิพากษาฎีกา เพื่อประกอบการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสามารถอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจดำเนินการดังกล่าวได้โดยละเอียด

๑.๔ มีการพิจารณาในรูปคณะบุคคลหรือคณะกรรมการ เพื่อเป็นการร่วมใช้ดุลพินิจให้เป็นไปด้วยความรอบคอบ ตามกรอบแห่งกฎหมาย และลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

๑.๕ มีแนวทางการติดตาม ทบทวน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๑.๖ มีการแต่งตั้งมอบหมายให้หน่วยงานหรือคณะบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะหน่วยงานกลางด้านการกำกับดูแลมาตรฐานและตรวจสอบการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ของทุกหน่วยงานให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนด

๒. การลดการใช้ดุลพินิจในการใช้จ่ายงบประมาณและบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ดุลพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน คู่มือการปฏิบัติงาน และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐอย่างเคร่งครัด

๒.๒ กรณีการจัดซื้อจัดจ้างโดยวงเงินเล็กน้อยที่ดำเนินการได้โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการให้เจ้าหน้าที่พัสดุพิจารณาโดยสืบราคาจากท้องตลาด และเลือกรายการที่เสนอราคาต่ำที่สุด

๒.๓ กรณีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการ หากทราบว่าผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญาเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับประธานกรรมการ หรือกรรมการคนหนึ่งคนใด ให้รายงานหัวหน้าส่วนราชการ หรือประธานกรรมการทราบเพื่อพิจารณาความเหมาะสม/จำเป็นในการทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการ ตลอดจนห้ามมิให้เข้าร่วมประชุมหรือมีมติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ยื่นข้อเสนอ หรือคู่สัญญานั้น หรือกรณีจำเป็นต้องมีการชี้แจงในบางเรื่อง เมื่อได้ชี้แจงและตอบข้อซักถามแล้วจะต้องออกจากที่ประชุม

๒.๔ กรณีการตรวจรับงาน ให้ตรวจรับภายในกรอบระยะเวลาของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวทางที่กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้แจ้งเหตุผลให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๕ กรณีการยืมใช้ทรัพย์สินของราชการ ให้หน่วยงานที่กำกับทรัพย์สินนั้น ทำทะเบียนการยืม – การคืน และมีการตรวจสอบรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาเป็นประจำอย่างเคร่งครัด

/๒.๖ มอบหมาย....

๒.๖ มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบครุภัณฑ์คงเหลือประจำปี ทำหน้าที่ตรวจสอบ ควบคุมพัสดุ/ครุภัณฑ์ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ถูกต้อง และโปร่งใส

๒.๗ มอบหมายกลุ่มตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานกลางมีหน้าที่ตรวจสอบการใช้จ่ายและ บริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อประมวลให้เห็นถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทาง การปรับปรุง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. การลดการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคล

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจน การใช้ดุลพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน คู่มือการปฏิบัติงาน และขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ความรู้ความสามารถของ บุคลากร ความเสมอภาค เป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๓.๒ กำหนดให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำระบบและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องใน การบริหารงานบุคคลให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ดังนี้

๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑.๑) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒) มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

๑.๓) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงานล่วงหน้า

๑.๔) มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๑.๕) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว เพื่อเป็นหลักฐานในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร

๒.๓) มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

๒.๔) มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๒.๕) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

๓) การพัฒนาบุคลากร

๓.๑) มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓.๒) มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว เพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

๓.๓) มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

๓.๔) มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๓.๕) มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๓.๖) มีการประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบ และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

๓.๗) มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในประกอบการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร หรือการเลื่อนตำแหน่ง

๓.๘) มีการระดมความคิดเห็นและพบทวนหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ขั้นตอนการใช้ดุลพินิจ

๑. ขั้นตอนแรก พิจารณาจากข้อเท็จจริงอันเป็นสำคัญ ซึ่งการวินิจฉัยข้อเท็จจริงนั้นต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น จากพยานหลักฐานที่มีอยู่ว่าเพียงพอต่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริงว่าได้เกิดขึ้นหรือไม่
๒. ขั้นตอนที่สอง ข้อกฎหมาย ที่อ้างอิงประกอบข้อเท็จจริงตามข้อ ๑. ที่เกี่ยวข้องและเป็นสาระสำคัญ
๓. ขั้นตอนที่สาม ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุน ซึ่งผู้ใช้ดุลพินิจจะต้องพิจารณาดัดสินใจว่ากฎหมายได้กำหนดให้ใช้ดุลพินิจได้เพียงประการเดียว หรือหลายประการ ซึ่งสามารถตัดสินใจใช้อำนาจหรือไม่ก็ได้หรือจะเลือกกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

กรณีพบว่าบุคลากรใดในกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการใช้ดุลพินิจอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และขัดต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยเฉพาะข้อ ๔ (๓) ที่ระบุให้ข้าราชการต้อง “ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เที่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี” สามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนได้ตามช่องทาง ดังต่อไปนี้

๑. รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๒. แจ้งทางไปรษณีย์หรือร้องเรียนด้วยตนเองได้ที่กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม, กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ชั้น ๒ อาคารกรมสอบสวนคดีพิเศษ เลขที่ ๑๒๘ ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๓. แจ้งผ่านทางเว็บไซต์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ที่ www.dsi.go.th

/ทั้งนี้ ข้อ...

ทั้งนี้ ข้อร้องเรียนต่างๆ จะนำเสนออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษเพื่อมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสืบสวนข้อเท็จจริง หากมีมูลและเป็นความผิดทางวินัยจะดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของกฎหมาย ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พันตำรวจเอก



(ไพสิฐ วงศ์เมือง)

อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ