



การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วย
มาตรการตรวจคนเข้าเมือง

IMMIGRATION SECTION IMPROVES EFFECTIVENESS OF
TRANSNATIONAL CRIME PREVENTION



โดย

ร้อยตำรวจเอก อมรพันธุ์ นิยมอิม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม
คณะอาชญวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2561



**IMMIGRATION SECTION IMPROVES EFFECTIVENESS OF
TRANSNATIONAL CRIME PREVENTION**

BY

POLICE LIEUTENANT COLONEL AMORNPHAN CHIM-IM

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

IN CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE ADMINISTRATION

FACULTY OF CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE

ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACEDAMIC YEAR 2018

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

โดย

ร้อยตำรวจเอก อมรพันธ์ นิยมอ๋ม

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2561

ผศ.พ.ต.ท.ดร.เสกสัน เกรือคำ
ประธานกรรมการสอบ

ดร.อารณีย์ วิวัฒนาภรณ์
กรรมการ

ดร.ศศิภัทรา ศิริวาโท
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

30 พฤษภาคม 2561

Thesis entitled

**IMMIGRATION SECTION IMPROVES EFFECTIVENESS OF TRANSNATIONAL
CRIME PREVENTION**

by

POLICE LIEUTENANT COLONEL AMORNPHAN CHIM-IM

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Public Administration in Criminology and Criminal Justice

Rangsit University
Academic Year 2018

Asst.Prof.Pol.Lt.Col. Seksan Khruakhum, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Aranee Vivatthanaporn, Ph.D.
Member

Sasiphattra Siriwato, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

May 30, 2019

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดีเนื่องมาจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร. ศศิภัทรา ศิริวาโท อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ และคอยให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นอย่างดีมาโดยตลอด รวมทั้ง ผศ.พ.ต.ท.ดร.เสกสัน เครือคำ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.อารณีย์ วิวัฒน์ภรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความคิดเห็นและข้อสังเกตอันเป็นประโยชน์จนทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยสมบูรณ์

ขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรังสิต ที่กรุณาให้ทุนการศึกษา ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ทางวิชาการ ขอบคุณสถาบันอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ประสาน งานต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ และอนุญาตให้เข้าดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ของประชากรในการวิจัย ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่กรุณาให้การอบรม สั่งสอน และสนับสนุนในทุกกิจกรรมมาโดยตลอด รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุน และช่วยเหลือในทุกด้านตลอดมา

ร้อยตำรวจเอก อมรพันธ์ ฉิมอ้อม
ผู้วิจัย

5709701 : สาขาวิชาเอก: อาชญวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม; ร.ป.ม.

(อาชญวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม)

คำสำคัญ : การพัฒนาประสิทธิภาพ,การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ,
มาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ร้อยตำรวจเอก อมรพันธุ์ ฉิมอิม: การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรม
ข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (IMMIGRATION SECTION IMPROVES
EFFECTIVENESS OF TRANSNATIONAL CRIME PREVENTION) อาจารย์ที่ปรึกษา:
ดร. ศศิภัทรา ศิริวาโท, 119 หน้า.

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วย
มาตรการตรวจคนเข้าเมืองในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่กระทบกับ
ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 2) เพื่อ
ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่
ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและขาออกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำนวน 1,357 คน
และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับผู้บังคับหมู่ถึงผู้กำกับการ ที่
ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำนวน 5 คน โดยเลือกจากกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาที่พบในปัจจุบันมีหลายประการ ได้แก่ ปัญหาด้าน
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่มีกำลังพลไม่เพียงพอ ขาดความรู้พื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับงานตรวจคน
เข้าเมือง ปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ต้องมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
ปัญหาด้านข้อกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่เป็นปัจจุบัน และไม่สนับสนุนการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปัญหาด้านการสื่อสาร ที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองยังขาดความรู้ด้านการ
สื่อสารภาษาอื่น นอกจากภาษาอังกฤษ และ ปัญหาด้านการบูรณาการร่วมกัน ในการปฏิบัติงานกับ
หน่วยงานอื่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า 1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการศึกษาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบว่า จะต้องมีการปรับปรุงด้านต่าง ๆ คือ 1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรเพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีมากขึ้นตามจำนวนผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้กำลังพลเกิดความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน และจัดเวลาพักผ่อนให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างเพียงพอ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรเพิ่มค่าทำการล่วงเวลา หรือ โอที ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้มากกว่าด้านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ เนื่องจากท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีจำนวนผู้โดยสารมากกว่าด้านอื่น ๆ และมีภาระงานมากกว่า 3) ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในงานตรวจคนเข้าเมือง ให้เหมือนนานาอารยประเทศ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง 4) ควรกำหนดให้งานตรวจคนเข้าเมืองเป็นวิชาชีพเฉพาะ และต้องมีการสอบใบประกอบวิชาชีพ ก่อนมารับราชการในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

**5709701 : MAJOR: CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE ADMINISTRATION
M.P.A. (CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE ADMINISTRATION)**

KEY WORDS : TRANSNATIONAL CRIME PREVENTION,

IMPROVES EFFECTIVENESS, IMMIGRATION SECTION

**POLICE LIEUTENANT COLONEL AMORNPHAN CHIM-IM: IMMIGRATION
SECTION IMPROVES EFFECTIVENESS OF TRANSNATIONAL CRIME PREVENTION.**

THESIS ADVISOR: SASIPHATTRA SIRIWATO, Ph.D., 119 p.

This research aims to study the effect from (1) the procedures, processes of transnational crime prevention through immigration section; (2) the environment factors related to morale and encouragement and the job satisfaction of the officials performing their duties; and (3) finding the solution and recommendations to prevent the transnational crimes through the section relate to the immigration officers perform their duty efficiently. The 1,357 participants are the non-commissioned immigration officers to sub - inspector of Immigration Division Suvarnabhumi Airport. The method for collecting qualitative data is individual interviews of 5 immigration officers (Squad Leader to Superintendent Level) who have experienced more than 5 years. The results can be summarized as follows: There are many problems in the current situation including, problems with immigration officers with insufficient manpower, they lack the most basic skills and problem-solving deemed minimally necessary for immigration section. Technology issues that require the improvement of the Immigration Bureau information system. Legal problems and concerning regulations; regarding the regulations and related legality, which obsolete and unsupported the immigration officers's task. Communication problems; an immigration officers devoid of knowledge in other languages literacy except English and the integration problems in the cooperation of processes with others agencies. Regarding the working environment, morale and encouragement in personnel, and manpower, it was found that (1) internal environment factors are related to morale and encouragement and (2) internal environment factors are related to job satisfaction.

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

The result of this research of the processes of transnational crime prevention through immigration section for immigration officers to be more effective there must be improvements in various aspects, namely (1) Royal Thai Police should increase the manpower of immigration officers for working at Suvarnabhumi Airport, their duties should be sufficient for the amount of work according to the increasing number of passenger, will not cause fatigue in the operation of the officers also provided an adequate time to take a rest for immigration officers; (2) the overtime rate for immigration officers who are working at Suvarnabhumi Airport, should be incremental because there are more passengers than other and more workloads; (3) should modernizing the immigration system with an advanced technology same as civilized country to alleviate the onus of the immigration officers; and (4) an immigration work should become a specific profession, who complete the qualification can gain a professional license after completing courses and pass the exam before recruiting under the Immigration Bureau.



สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ฅ
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 คำถามการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์	6
บทที่ 2	
ทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และอาชญากรรมข้ามชาติ	7
2.2 แนวคิดทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย	10
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	12
2.4 มาตรการตรวจคนเข้าเมืองปัจจุบัน ในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	50
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4	ผลการวิจัย	56
	4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	56
	4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	64
	4.3 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	65
	4.4 อภิปรายผลการวิจัย	93
บทที่ 5	สรุปผลและข้อเสนอแนะ	101
	5.1 สรุปผลการวิจัย	101
	5.2 ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม		107
ภาคผนวก	แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	111
ประวัติผู้วิจัย		119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
4.1	แสดงจำนวนร้อยละของประชากร โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	58
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	59
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	61
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านงบประมาณ	61
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	61
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน	62
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกฎหมาย	62
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก	63
4.10	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	64
4.11	จำแนกรายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์	65
4.12	สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน	71
4.13	สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.14	สรุปลผลการสัมพันธน์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกัน อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง	89



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง ดังนั้นแล้วสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจึงเปรียบเสมือนประตูที่มีความสำคัญต่อการเข้าออกประเทศ ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการค้าและลงทุน ด้านการท่องเที่ยว เป็นต้นจากการเผยแพร่สถิติการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย พ.ศ. 2555 – 2559 พบว่า ในช่วงเวลาดังกล่าว มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามายังประเทศไทยสูงถึง 131,464,445 คน (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2560) ตารางที่ 1 ชี้ให้เห็นว่าการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยของชาวต่างชาติจำนวนมากนั้น มีความเสี่ยงเป็นอย่างมากโดยเฉพาะด้านอาชญากรรมข้ามชาติ เช่นการก่อการร้าย การฟอกเงิน เป็นต้น

ตารางที่ 1.1 สรุปจำนวนการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย พ.ศ.2555-พ.ศ.2559 (ทั่วราชอาณาจักร)

พ.ศ. 2555	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558	พ.ศ.2559	รวม
22,353,903	26,546,725	24,809,683	29,881,091	27,873,043	131,464,445

ที่มา: สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2560

ด้วยเหตุนี้ ภารกิจสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประการหนึ่งคือปฏิบัติร่วมและสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมือง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการลงทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และกฎหมายอื่น ๆ ดังนั้นการผลักดันการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โปร่งใส อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อประเทศชาติจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งการดูแลในเรื่องเข้าออกราชอาณาจักรจึงถือเป็นภารกิจหลักของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่จะช่วยบริการรวมทั้งอำนวยความสะดวก ตรวจสอบคัดกรองสกัดกั้นบุคคลต้องห้าม ตลอดจนการข้ามแดนและการรักษาความมั่นคงของประเทศ (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2560)

ที่ผ่านมาในเชิงของเศรษฐกิจระหว่างประเทศในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อช่วยเสริมสร้าง เสถียรภาพและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการเปิดกว้างด้านการติดต่อและ การผ่านข้ามแดนอย่างเสรีทั้งนี้การขยายความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อความเสถียรต่อ ความมั่นคงของชาติและการขยายตัวขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติในลักษณะต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด การฟอกเงิน การค้ามนุษย์ การค้าอาวุธ แรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

อาชญากรรมข้ามชาติ คือการกระทำผิดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลประโยชน์และขัดกับกฎหมายหรือการกระทำผิดหลายลักษณะ มีลักษณะของการกระทำผิดที่มีการ เกี่ยวเนื่องอย่างน้อย 2 ประเทศ ซึ่งการกระทำผิดดังกล่าวเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา กระบวนการทางความผิดที่สำคัญของอาชญากรรมข้ามชาติคือ รูปแบบการสนองต่อความต้องการ สินค้า การเลี้ยงภาษี รวมถึงการพนัน การค้าประเวณี การค้ายาเสพติด และมีความร้ายแรงจนถึงการ ก่อการร้ายข้ามชาติ การแสวงหาผลประโยชน์ดังกล่าวเป็นการสร้างความเสียหายต่อประเทศต่าง ๆ ซึ่งหากละเลยการควบคุมและป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ จะส่งผลกระทบต่อราชอาณาจักรและสร้าง ความเสียหายต่อประเทศชาติในที่สุด การศึกษาของ นกคต นุ้ยจ้อย (2550) ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้กลุ่มอาชญากรรมข้ามชาติสามารถขยายตัวจนเกิดปัญหาเป็นอย่างมาก คือ (1) มีศูนย์กลาง ทางคมนาคมที่สะดวก (2) นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว การแอบแฝงมาในรูปของนักท่องเที่ยว (3) กฎหมายและบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และ (4) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจดังนั้นการ แก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติจึงจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงทั้งระบบกฎหมายแล้วยังต้องมึ การร่วมมือกับประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติที่จะ เกิดขึ้นจำนวนมากในอนาคต (ศักดิ์รินทร์ นิยมศิลป์, 2558)

ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติมีผลเสียหายเชื่อมโยงส่งผลกระทบต่ออีกประเทศหนึ่งซึ่ง ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาตินี้ ทางองค์การสหประชาชาติได้ระบุถึงประเภทต่าง ๆ ไว้ถึง 18 ประเภท (United Nations, 2560) ได้แก่ 1) ปัญหาการค้ายาเสพติด 2) ปัญหาด้านการคอร์รัปชัน 3) การกระทำ ความผิดด้านอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ 4) การก่อการร้าย 5) การให้สินบนเจ้าหน้าที่รัฐ 6) การค้าประเวณี 7) การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา 8) ธุรกิจการฟอกเงิน 9) การโจรกรรมงาน ศิลปะ 10) การค้าอวัยวะมนุษย์ 11) การทำความผิดหลอกลวงในธุรกิจประกัน 12) อาชญากรรม สิ่งแวดล้อม 13) ความผิดในการแทรกซึมองค์กรธุรกิจ 14) การค้าอาวุธเถื่อน 15) การกระทำความผิด หลอกลวงเรื่องล้มละลาย 16) โจรสลัดภาคทะเล 17) โจรสลัดบกและ 18) ความผิดอื่น ๆ โดยปัจจัยที่ ส่งผลให้อาชญากรรมข้ามชาติเพิ่มขึ้น คือ กระบวนการตรวจสอบและการจับกุมของเจ้าหน้าที่ที่ยัง

ไม่กวดขันเพียงพอ ดังนั้นนานาประเทศจึงให้ความสำคัญต่อภัยคุกคามดังกล่าว จึงได้มีการจัดทำข้อตกลงระหว่างประเทศทั้งในรูปแบบของทวิภาคีและพหุภาคี โดยการลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ.2000 เพื่อลดช่องว่างของกฎหมายภายในประเทศสมาชิก (United Nations, 2560)

ในประเทศไทย ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติที่พบสูงสุด คือ แรงงานข้ามชาติ โดยมีสาเหตุในสองประการ คือ ประการที่หนึ่ง แนวโน้มความต้องการในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น และประการที่สอง คือ นโยบายการเปิดประชาคมอาเซียนที่เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จในการเข้าออกประเทศซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติของประเทศไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิซึ่งเป็นด่านตรวจคนเข้าเมืองที่มีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก โดยมีปัญหาอย่างต่อเนื่องจากภัยคุกคามของอาชญากรรมแต่ละประเภทอาจเนื่องจากปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาด้านข้อตกลงระหว่างประเทศที่ไม่ชัดเจนปัญหาด้านความเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูลการตรวจสอบคนเข้าออกราชาอาณาจักร ตลอดจนปัญหาในการจัดระเบียบคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย

จากความสำคัญและปัญหาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ในส่วนของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เนื่องจากเป็นหนึ่งในท่าอากาศยานนานาชาติที่มีผู้โดยสารมากที่สุดในประเทศไทย และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่าภัยคุกคามจากอาชญากรรมรูปแบบใหม่ๆ ที่เพิ่มขึ้นมีความซับซ้อนทั้งรูปแบบและวิธีการก่อเหตุ ดังนั้นแล้วการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในด้านนโยบายการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่กระทบกับ ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกัน อาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคน เข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัญหาที่กระทบกับ ขั้นตอน และกระบวนการป้องกันอาชญากรรมข้าม ชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง หรือไม่อย่างไร

1.3.3 แนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เป็นอย่างไร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

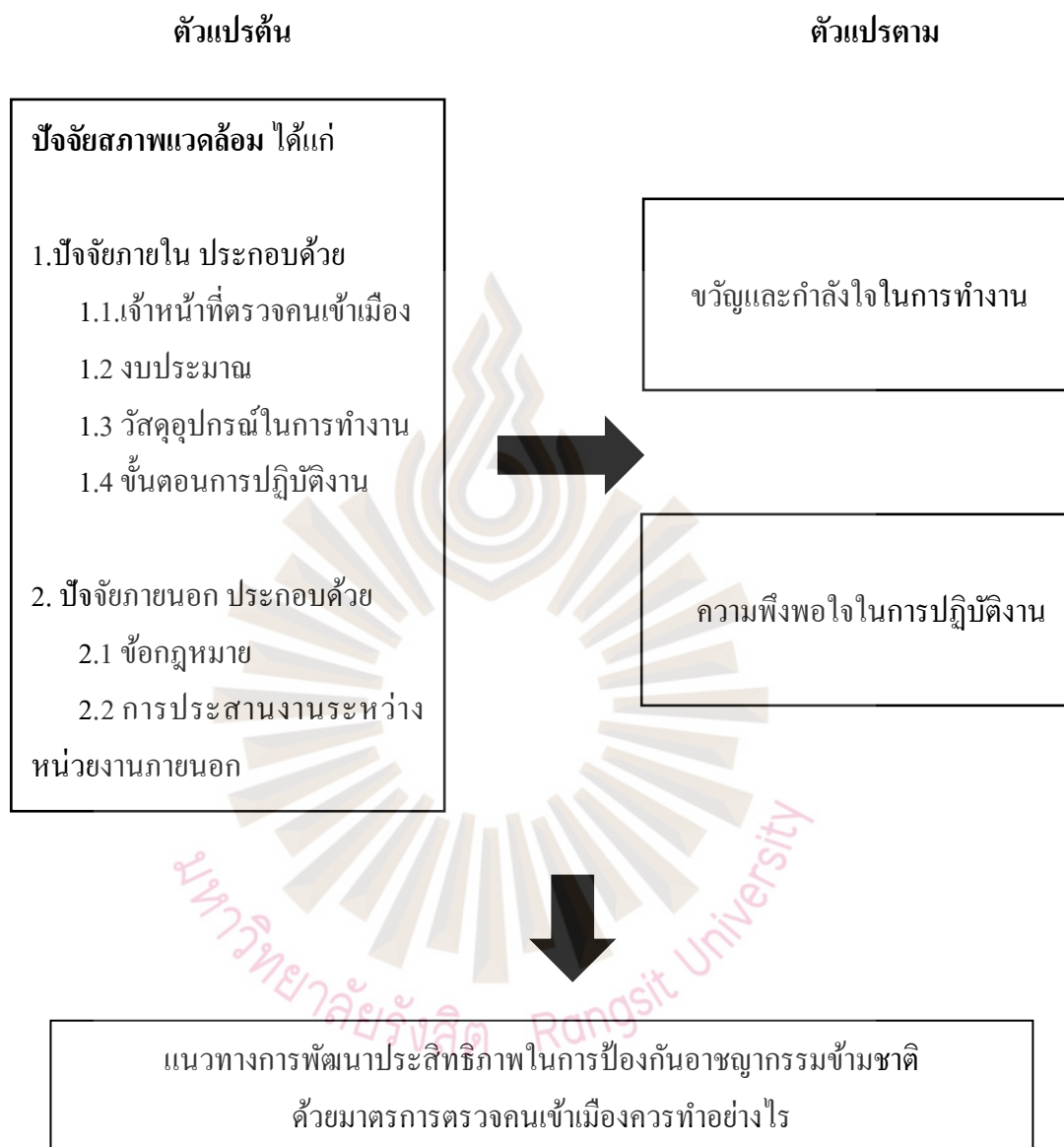
1.4.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.4.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวน ถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า และฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออกของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ หมายถึง ความพยายาม การปราบปราม การป้องกัน การเตรียมการ ปัญหาอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ขัดต่อการควบคุมและข้อกฎหมายว่าด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยดูจากระยะเวลาการทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นสำคัญ

ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขั้นตอนที่เป็นกระบวนการอันจะส่งผลต่อการป้องกันอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์การกระทำผิดที่เป็นแกนหลักในการควบคุมอาชญากรรมก่อนจะเกิดขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 3) แนวทางการแก้ไขปัญหา และ 4) การประเมินผล ทั้งนี้ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และอาชญากรรมข้ามชาติ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 มาตรการตรวจคนเข้าเมืองปัจจุบัน ในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และอาชญากรรมข้ามชาติ

2.1.1 ความหมายของการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

สุพิศาล ภักดีดินธุนาถ (2557) กล่าวว่า การป้องกันและควบคุมอาชญากรรมเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจแต่ฝ่ายเดียวโดยวิธีบังคับใช้กฎหมาย ประชาชนมีสถานภาพเพียงให้การยอมรับกับตำรวจเท่านั้น โดยกล่าวได้ว่าการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การใช้มาตรการและวิธีการต่าง ๆ ที่จะไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้น โดยอาจจำแนกได้ดังนี้ คือการกำจัดต้นเหตุการผิด เป็นลักษณะของการจัดการเกี่ยวกับความพึงประสงค์ต่อการกระทำผิด ตลอดจนช่วงเวลาหรือโอกาสที่จะทำผิดความรับผิดชอบดังกล่าวจึงเป็นความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อระงับเหตุการณ์การกระทำผิด การจับกุมควบคุมอาชญากรเพื่อป้องกันอาชญากรรมย้อนกลับมากระทำผิดซ้ำและการลงโทษอาชญากรเพื่อทำให้เกิดความเช็ดหลาบ ทั้งยังเป็นเครื่องเตือนใจแก่ผู้ที่คิดจะประกอบอาชญากรรม

สุพิศาล ภักดีดินธุนาถ (2557) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า มาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอาจแบ่งออกได้ 2 มาตรการ คือ

1) มาตรการป้องกัน อันได้แก่ มาตรการป้องกันพื้นฐาน มาตรการป้องกันตามปกติและ มาตรการป้องกันในเชิงรุก ทั้ง 3 มาตรการนี้มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันคือ

1.1) มาตรการการป้องกันพื้นฐาน เป็นการปฏิบัติการใช้แนวความคิดที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการเกิดอาชญากรรม ที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของสังคมสถานภาพของผู้ที่จะประกอบอาชญากรรม และโอกาสในการประกอบอาชญากรรม ซึ่งในด้านโอกาสในการประกอบอาชญากรรมนี้ถือว่าเป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องปฏิบัติโดยตรงเพื่อไม่ให้คนที่คิดจะประกอบอาชญากรรมมีโอกาสได้กระทำหรือให้มีโอกาสน้อยที่สุด โดยอาจจะทำในรูปของการตัดโอกาสโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้ ก็คือการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเครื่องแบบปรากฏในพื้นที่ และช่วงเวลาที่เหมาะสมในเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดอาชญากรรม เช่น ในช่วงเวลากลางคืนหรือในพื้นที่ล่อแหลมต่อการประกอบอาชญากรรมต่าง ๆ เป็นต้น

1.2) มาตรการป้องกันตามปกติ คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงาน เพื่อผลการป้องกันการเกิดอาชญากรรมทั่วไปในทุกคดีและมีมาตรการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

1.3) มาตรการป้องกันเชิงรุก คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ใกล้เคียงกับการปราบปรามแต่ยังไม่ถึงขั้นของการจับกุม เป็นแต่การปฏิบัติที่เข้าไปใกล้กับคนร้ายมากกว่ามาตรการป้องกันตามปกติ วิธีการนี้จะเน้นที่ความสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมากกว่าการหวังผลจับกุม

2) มาตรการปราบปราม แบ่งออกเป็นมาตรการปราบปรามตามปกติกับมาตรการปราบปรามเชิงรุก มาตรการปราบปรามตามปกติ ได้แก่ การสืบสวนหาข่าวปราบปรามอาชญากรรม อาวุธเถื่อน ยาเสพติด ของหนีภาษีและมือปืนรับจ้างส่วนมาตรการปราบปรามเชิงรุก ได้แก่ การจัดระดมพลเพื่อกวาดล้างให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกิดอาชญากรรม

กรีนเบิร์ก โรว์ และวิลเลียม (Greenberg, Rohe, และ Williams, 1985) กล่าวว่าแนวทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรม สามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มทฤษฎี คือ กลุ่มทฤษฎีการลดช่องโอกาสในการกระทำผิดของคนร้ายและกลุ่มทฤษฎีการควบคุมทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีการลดช่องโอกาสในการกระทำผิดของคนร้าย

เป็นการขจัดหรือลดช่องโอกาสในการกระทำผิด สามารถกระทำได้ด้วยการสร้างสิ่งกีดขวางมิให้ผู้กระทำผิดเข้าถึงบริเวณสิ่งของหรือบุคคล โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมควบคู่ไปกับการเพิ่มความเสี่ยงที่คนร้ายจะถูกตรวจพบและจับกุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การลดช่องโอกาสของคนร้าย ยังสามารถดำเนินการได้โดยหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม การเข้าขัดขวางขณะคนร้ายลงมือกระทำผิด และการยับยั้งการกระทำผิดของคนร้าย ด้วยการเพิ่มอัตราเสี่ยงต่อการถูกจับกุม และเมื่อชุมชนมีอาชญากรรมลดลง ประชาชนก็ย่อมรู้สึกปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มทฤษฎีการควบคุมทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า อาชญากรรมมีสาเหตุมาจาก ความอ่อนแอของชุมชนและความล้มเหลวในการควบคุมทางสังคมของสถาบันครอบครัว ศาสนา โรงเรียน และอื่น ๆ ส่วนมาตรการในการให้รางวัลหรือลงโทษทางสังคมจากสมาชิกของชุมชน เป็นไปเพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

2.1.2 ความหมายของคำว่าอาชญากรรมข้ามชาติ

อาชญากรรมเป็นการกระทำความผิดที่มีเจตนา ซึ่งความผิดนี้มีลักษณะที่ร้ายแรงมีอันตรายต่อสังคม การกระทำผิดที่เป็นอาชญากรรมย่อมได้รับโทษจากสมาชิกของคนในสังคมและกฎหมายบ้านเมืองอย่างเป็นทางการและมีขั้นตอนการปฏิบัติดำเนินคดี(นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2548) ทั้งนี้อาชญากรรมสามารถแบ่งได้เป็นสามนัย คือ อาชญากรรมในความหมายของนักกฎหมาย ซึ่งนักกฎหมายเห็นว่า อาชญากรรมเป็นความประพฤติกฎหมายห้ามและมีบทกำหนดโทษไว้ กล่าวคือ การกระทำที่ตรงตามทีกฎหมายได้บัญญัติไว้ว่าเป็นความผิด ประการที่สองคือ อาชญากรรมในความหมายของนักอาชญาวิทยา ในส่วนนี้นักอาชญาวิทยาจะเป็นการมองในด้านความร้ายแรงของการกระทำผิด และอาชญากรรมในความหมายของนักสังคมวิทยา เป็นตีความหมายว่า อาชญากรรมคือการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือขัดแย้งต่อระเบียบของสังคมนั้น ๆ (โสภณ วารชนนท์, 2538)

ส่วนอาชญากรรมข้ามชาติ กล่าวคือ การกระทำความผิดโดยละเมิดกฎหมายอาญา เป็นอาชญากรรมที่ผู้ก่อกระทำขึ้นในประเทศหนึ่ง อาจมีความเกี่ยวพันด้วยการเดินทางติดต่อกับอีกประเทศหนึ่ง โดยมีผลเสียหายจากการกระทำความผิดเชื่อมโยงหรือต่อเนื่องกัน (นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2540, น.263)

ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดความหมายไว้ว่า อาชญากรรมข้ามชาติ คือ การกระทำที่มีประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยสองประเทศ ถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาและกำหนดโทษไว้ กระทำร่วมกัน โดยกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในรูปแบบขององค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาอำนาจและผลประโยชน์ร่วมกันโดยมีการเตรียม การพยายาม และลงมือกระทำความผิดต่อเนื่องกันจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งหรือหลายประเทศ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2542) ทั้งนี้สาเหตุของอาชญากรรมดังกล่าว จะเกิดขึ้นในสังคมที่มีปัญหาทางการเมือง มีการมาตรการในการควบคุมที่หละหลวม โดยอาชญากรรมข้ามชาติจะมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การลักลอบนำคนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การฟอกเงิน การฉ้อโกงในบริษัทขนาดใหญ่ การลักลอบยา

เสพติด การค้าอาวุธ การโจรกรรมรถยนต์ และการค้ามนุษย์ ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึงอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่าง ๆ ที่ขัดต่อการควบคุมและข้อกฎหมายว่าด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

2.2 แนวคิดทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย

การป้องกันอาชญากรรม ประกอบด้วย การตัดมูลเหตุจูงใจของผู้กระทำผิดซึ่งเป็นการป้องกันอาชญากรรมไม่ให้เกิดผู้กระทำผิดขึ้น และในขณะเดียวกันก็ควรมีการป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมโดยการตัดช่องโอกาสในการกระทำผิดของอาชญากร กล่าวคือ การบังคับใช้ด้วยกฎหมาย ที่เชื่อกันมาตามแนวทางการป้องกันอาชญากรรมของสำนักเดิม ว่าด้วยความประสงค์ที่มนุษย์จะเลือกกระทำในสิ่งที่เกิดผลด้านบวกแก่ตนเอง มากกว่าจะสนใจผลลัพธ์ด้านลบหรือโทษอันจะเกิดกับตนเอง ด้วยเหตุนี้การเกิดอาชญากรรมนั้น บุคคลนั้น ๆ ได้พิจารณาแล้วว่าเกิดประโยชน์แม้จะเกิดโทษตามมา โดยไม่เกรงต่อกฎหมายหรือการลงโทษ แม้การลงโทษนั้นจะร้ายแรงโดยขาดการยั้งคิด และไม่เกรงกลัวต่อบทกฎหมาย รวมทั้งบทลงโทษที่ได้รับ ไม่มีความรุนแรงจึงไม่มีความเกรงกลัวดังนั้นแนวทางการป้องกันอาชญากรรมวิธีนี้จึงมุ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเป็นการป้องปรามอาชญากรรมทำให้คนในสังคมมีความเกรงกลัวต่อกฎหมายและบทลงโทษเป็นสำคัญ ทำให้ตัดมูลเหตุจูงใจในการกระทำผิด

สุมนทิพย์ จิตสว่าง (2560) ได้เสนอว่า การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

- 1) กฎหมายที่ใช้บังคับคนในสังคมจะต้องมีบทลงโทษที่มีความแน่นอน หากกระทำผิดในลักษณะคดีประเภทเดียวกันจะต้องได้รับการลงโทษอย่างแน่นอน
- 2) กฎหมายที่ใช้บังคับจะต้องใช้บังคับกับทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติระหว่างคนรวยกับคนจน หรือคนที่มีอำนาจกับคนที่ด้อยโอกาสทางสังคม
- 3) กฎหมายที่ใช้บังคับจะต้องมีบทลงโทษคนกระทำผิดที่มีความรวดเร็ว เพื่อเป็นการป้องปรามและข่มขวัญผู้ยังคนในสังคมที่คิดจะกระทำความผิดให้เกิดความเกรงกลัวไม่ต้องการประกอบอาชญากรรม
- 4) กฎหมายที่ใช้บังคับในการลงโทษผู้กระทำผิดจะต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสมกับความผิดไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้คนในสังคมที่คิดจะกระทำความผิดไม่เกิดความเกรงกลัวต่อโทษในขณะเดียวกันโทษที่ได้รับจะต้องไม่มีความรุนแรงมากเกินไป เพราะอาจทำให้ผู้กระทำความผิดบางรายอาจต้องการเสี่ยงในการกระทำผิด เพราะอาจได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าจากการประกอบ

อาชญากรรม นอกจากนี้ บทลงโทษผู้กระทำผิดที่มีความรุนแรงมากเกินไป อาจเป็นช่องทางในการกดดันแก่งบคคลผู้บริสุทธิ์ให้ต้องตกเป็นอาชญากรทั้งที่ไม่ได้ทำผิด

สำหรับการป้องกันอาชญากรรมด้วยวิธีการบังคับใช้กฎหมาย จะเห็นได้ในกระบวนการยุติธรรมที่มีลักษณะเน้นการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม (Crime Control) หากประเทศใดที่นำแนวทางการป้องกันอาชญากรรมวิธีนี้มาใช้ จะมีการกำหนดบทลงโทษทางกฎหมายต่อผู้กระทำผิดที่มีความรุนแรง

หลักการวิเคราะห์ SARA (Scanning, Analysis, Response and Assessment) เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เป็นขั้นเป็นตอน มีหลักการ และเป็นรูปธรรมจะก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ จะเป็นการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุอื่นจะนำไปสู่ความหวนคืนไปของปัญหาอย่างยั่งยืน โดยการป้องกันอาชญากรรมจึงประกอบด้วย การตัดมูลเหตุจูงใจของผู้กระทำผิดซึ่งเป็นการป้องกันอาชญากรรมไม่ให้เกิดผู้กระทำผิดขึ้น และในขณะเดียวกันก็ควรมีการป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมโดยการตัดช่องโอกาสในการกระทำผิดของอาชญากรซึ่งจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่เป็นกระบวนการอันจะส่งผลต่อการป้องกันอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพซึ่งหลังจากทราบปัญหาแล้ว จะต้องทำการวิเคราะห์ส่วนต่าง ๆ โดย แนวคิดทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย เป็นแนวคิดที่กำหนดแนวทางการวิเคราะห์การกระทำผิดที่เป็นแกนหลักในการควบคุมอาชญากรรมก่อนจะเกิดขึ้นซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาตามหลักการวิเคราะห์ SARA ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 3) แนวทางการแก้ไขปัญหา และ 4) การประเมินผลประกอบด้วย

ขั้นตอนการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ประกอบด้วย

- 1) การระบุและทำความเข้าใจเหตุการณ์และเงื่อนไขที่นำหน้าและติดตามปัญหา
- 2) ระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่จะเก็บรวบรวม
- 3) การค้นคว้าสิ่งที่เป็นที่รู้จักเกี่ยวกับประเภทของปัญหา
- 4) การวิเคราะห์ปัญหาในขณะนี้และข้อดีและข้อจำกัดของการตอบสนองในปัจจุบัน
- 5) การจำกัดขอบเขตของปัญหาโดยเฉพาะให้มากที่สุด

ได้มากขึ้น

6) การระบุแหล่งข้อมูลที่หลากหลายซึ่งอาจช่วยในการทำความเข้าใจปัญหา

7) การพัฒนาสมมติฐานการทำงานเกี่ยวกับสาเหตุที่ปัญหาเกิดขึ้น

ขั้นตอนแนวทางการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย

- 1) การระดมความคิดเพื่อการแทรกแซงใหม่ ๆ
- 2) ค้นหาสิ่งที่ชุมชนอื่น ๆ ที่มีปัญหาล้ายคลึงกันได้ทำ
- 3) เลือกระหว่างการแทรกแซงทางเลือก
- 4) การจัดทำแผนตอบรับและระบุผู้รับผิดชอบ
- 5) ระบุวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับแผนการตอบสนอง
- 6) ทำกิจกรรมตามแผน

ขั้นตอนการประเมินผลประกอบด้วย

- 1) การกำหนดว่าแผนดำเนินการ (การประเมินกระบวนการ) หรือไม่
- 2) รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณก่อนและหลังการตอบสนอง
- 3) กำหนดเป้าหมายกว้างหรือวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 4) ระบุกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มแผนเดิม
- 5) ดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

เดล (Dale, 1959, น.445) กล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึกละเมือรวมกันแล้วย่อมแสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและผู้ร่วมงานอื่น ๆ

อำนาจ แสงสว่าง (2544 , น.117) ให้ความหมายของขวัญในทางอุตสาหกรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ที่เป็นท่าทีความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยผู้บริหารงาน หัวหน้าพนักงาน และเพื่อนพนักงาน ขวัญในอุตสาหกรรมเป็นผลจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีสัมพันธภาพต่อกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันต่อองค์กร และการมีความเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

อนุรัช วิวัฒน์กุล (2544 ,น.12) ได้อธิบายว่าขวัญ หมายถึง ทักษะเกี่ยวกับความพอใจ โดยมีความปรารถนาที่จะยังคงทำต่อไป และความเต็มใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายของกลุ่ม โดยเฉพาะหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นการจัดให้คนมาร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขได้ ย่อมมีขวัญกำลังใจดีเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 , น.134 – 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลในวงงานธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้มีขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง พ้นฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

2.3.2 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction มีผู้ให้ความหมาย ความพึงพอใจหลายท่าน ซึ่งจะนำมากล่าวดังต่อไปนี้

Wallerstein (1971) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า “เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย” และอธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

Wolman (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจตามคำจำกัดความของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง เป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอุมใจเมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนเองได้รับการตอบสนอง

Powell (1983) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ ความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สนุกสนานปราศจากความคิดที่เป็นทุกข์ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ สิ่งที่ต้องการ แต่ความพึงพอใจนั้นจะหมายถึงความสุขที่เกิดจากการปรับตัวของตนต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี และเกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและการได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

Chaphin (1994) กล่าวว่า ความพึงพอใจตามคำจำกัดความของพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา หมายถึง เป็นความรู้สึกในขั้นแรกเมื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยมีแรงกระตุ้น

Yoder (1959) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

เกสร โพธิ์ศรี (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี เป็นไปตามความคาดหวัง หรือมากกว่าที่คาดหวังซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามตลอดไป

วิไลรัตน์ อนุศาสตร์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือความสุขและความพอใจในการทำงาน ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานหรือในระบบของงานต่าง ๆ นั้นเอง ในส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกสูงสุดของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนกระทำอยู่ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองที่ดีต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่สภาพความพึงพอใจจะไม่คงที่ อีกทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อมและกาลเวลา

เอกลักษณ์ เทียนภู (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นสภาพความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเกิดเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบประทับใจ ที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ โดยเมื่อพอใจสิ่งใดแล้วก็จะแสดงออกทางพฤติกรรม โดยเข้าร่วมกับกิจกรรมอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาที่จะกระทำกิจกรรมนั้น

กรรณิการ์ ดาวธง (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่ดีอันเกิดจากความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคล ทำให้เกิดความสบายใจและความสุขที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นมีความพยายามที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้ประสบผลสำเร็จ

จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น ฟังพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.3.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

Stogdill (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลผลิตของงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทางกลับกัน ถ้าผู้ปฏิบัติไม่พึงพอใจจะทำให้ขวัญและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก หรือเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนก็คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ

วิชชุดา หุ่นวิไล (2545) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้คือ

- 1) ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
- 2) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้รับบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

Banard (1972) ได้กล่าวว่า สิ่งทีกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมี 8 ประการ คือ

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนที่เขาได้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
- 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Nonmaterial Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะบุคคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ

3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4) ผลประโยชน์ที่ควรได้รับ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจในการช่วยเหลือครอบครัว ตนเอง และผู้อื่น

5) ความดึงดูดใจจากความผูกพัน (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6) การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และเจตคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งมีความสามารถแตกต่างกัน

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานที่สำคัญ (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง โอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่คณะผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

Harrell (1964) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจนอกจากจะเกิดจากองค์ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อม ยังเกิดจากองค์ประกอบส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย

- 1) เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย
- 2) จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ
- 3) อายุ ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น
- 4) ระยะเวลาในการทำงาน ระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงและลดลงเรื่อย ๆ จนปีที่ห้าถึงปีที่แปด จากนั้นจะเริ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการทำงานมากขึ้น
- 5) ความเฉลียวฉลาด หากให้คนที่มีความฉลาดมาก ๆ จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย
- 6) ระดับการศึกษา ยังไม่สามารถที่จะสรุปได้ถึงความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับความพึงพอใจ
- 7) บุคลิกส่วนตัว เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

Ghiselli and Brown (1955) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ
ประการ คือ

- 1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป
- 2) สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ จะต้องอยู่ในสถานะที่ดี เหมาะสมแก่
สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน ก็จะทำให้เกิดความ
พึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ
- 3) อายุ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าที่มีอายุน้อย
- 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
- 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้า
งานและคนงาน

Chruden & Sherman (1968) กล่าวถึง วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้พึงพอใจ
(Satisfy Human Needs) ได้ นั้น โดยปกติใช้วิธีส่งเสริมทางบวก (Positives Incentives) เช่น
การส่งเสริมการทำงาน และการให้กำลังใจไม่ใช่ทางลบ (Negative Incentives) เช่น การลงโทษ หรือ
ขู่เข็ญ

2.3.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่ง ประชุม รอดประเสริฐ (2533) กล่าวว่า ถ้าคนเรา
ได้รับการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติ คนเราจะสามารถใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 60 ของ
ความสามารถทั้งหมด อารี เพชรสุด (2530) กล่าวว่า หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจต่อการ
ปฏิบัติงานก็จะเบื่อหน่ายทำให้ขาดประสิทธิภาพ และอาจทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ
หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ Campbell, Corbally and Nystrand (1983) ให้นิยาม
เพิ่มเติมว่า “แรงจูงใจเป็นตัวส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรม สร้างความเข้มแข็งและความคงทนของการ
ตอบสนองที่จะปฏิบัติ” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจ
ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow (Maslow' Need Hierarchy)

เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลจะถูกควบคุมและกำหนดจากแรงจูงใจต่าง ๆ ที่มี
ลักษณะแตกต่างกันไป ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลใน
องค์กร จะมีอะไรบ้าง ความรู้เรื่องดังกล่าวจะนำไปใช้อย่างถูกต้อง และเป็นทฤษฎีทั่วไป (General

Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคน ผู้ตั้งทฤษฎี คือ Maslow (1970) ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1.1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
 1.2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

1.3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมาสโลว์ ดังนี้

1.3.1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองจากสิ่งนี้ก็จะไม่มีความต้องการขั้นต่อไป

1.3.2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเหล่านั้นเป็นที่รู้สึกคุ้นเคย และจะกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

1.3.3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) คนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งได้รับความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน เป็นการต้องการทางจิตใจมากขึ้น

1.3.4) ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตนเองรวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจ สถานะ ชื่อเสียง และตำแหน่ง

1.3.5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Needs for Self-Actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะพิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตนและดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การเพิ่มเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ยอมแล้วแต่สภาพฐานะความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของแต่ละบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลจะเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไปยังความต้องการ

ระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ เมื่อต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วก็จะทำให้มีความต้องการขั้นต่อไปอีก

2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของสตีลส์และพอร์ตเตอร์ Steers & Porter (1983) อธิบายว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

2.1) ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง (Activate) กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะมีแรงขับภายใน (Internal Forces) ทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามแรงขับของตนเอง

2.2) กำหนดทิศทางของพฤติกรรม (Direct) เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองแล้ว แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนองด้วยอาจเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบ มีความเข้มหรือแผ่วเบา

2.3) คงสภาพพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล (Sustain) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากแรงขับภายในส่งผลต่อระยะเวลาอันสั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงขับภายในตัวบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดจากแรงขับเคลื่อนภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองตามแรงขับเคลื่อนนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนอง อาจเป็นไปในทางลบหรือทางบวก รุนแรงหรือแผ่วเบา ทั้งนี้แรงจูงใจยังส่งผลต่อระยะเวลาของการตอบสนองด้วยอาจเกิดขึ้นอยู่ยาวนานหรือใช้ระยะเวลาอันสั้นขึ้นอยู่กับแรงขับภายในตัวบุคคลนั้น ๆ

3) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลีแลน (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland (1961) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

3.1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คนมีความต้องการประสบความสำเร็จที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน โดยมากนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง เป็นความต้องการที่ได้มาซึ่งความสำเร็จที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

3.2) ความต้องการพวกพ้อง (Affiliation) เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรไมตรีและความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างใกล้ชิด หวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นซึ่งเป็นการต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น

3.3) ความต้องการมีอำนาจ (Power) เป็นความต้องการที่อยากจะใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งพยายามแสดงออกมาเพื่อมีอำนาจควบคุมในทางสังคม และมีความต้องการให้บุคคลอื่นมีความประพฤติ หรือพฤติกรรมที่ตนต้องการ มิให้พฤติกรรมเป็นไปในทางอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ

สรุปได้ว่า คนต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ขณะเดียวกัน คนต้องการการยอมรับจากสังคม โดยการสร้างสัมพันธภาพเป็นมิตรกับผู้อื่นในการก้าวไปสู่ความ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น

4) ทฤษฎีแรงจูงใจใน E.R.G.(Existence Relatedness Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth Theory) Alderfer (1972) ได้จำแนกความต้องการ ออกเป็น 3 ประการคือ

4.1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่รวมถึง ความต้องการทางด้านสัถยภาพกับความ ต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการทางด้านวัตถุ อธิบายถึงความต้องการขั้นแรกของทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) เข้าไว้ด้วยกัน และ ความต้องการแบบนี้เป็นลักษณะที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการนี้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเป็นฝ่ายเสีย ความต้องการนี้ไป

4.2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ เป็นลักษณะของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความต้องการแบ่งปันเพื่อการดำรงชีวิต และการสานสัมพันธ์ ระหว่างกันของบุคคล

4.3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เริ่มจากการ ต้องการด้านการมีส่วนร่วมในสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ เกิดจาก ประสบการณ์ด้านปัญหาของสภาพแวดล้อมที่ได้เจอ ส่งผลให้เกิดความพัฒนาจากความสามารถเดิม ส่งต่อความสามารถที่เพิ่มขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจแบบนี้มีสิ่งที่จะต้องพิสูจน์อย่างหลายประการซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

2) ความต้องการความสัมพันธ์ ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความ ต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

4) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5) ความต้องการความสัมพันธ์ ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความ ต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

6) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

Herzberg, Mausner and Synderman (1959) ได้วิจัยและสร้างทฤษฎีแรงจูงใจมีชื่อว่า “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน” (Motivation – Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยคู่ขนาน (Dual 3 Factor Theory) เรียกกันทั่วไปว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ได้วิจัยและอธิบายปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ 5 องค์ประกอบ ปัจจัยค้ำจุน 10 องค์ประกอบ คือ

5.1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจนี้กระตุ้นให้อยากทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการทำงานสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากรประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทางบวก ต่องาน ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ (McGregor, 1960) ประกอบด้วย

5.1.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จบุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง อยากทำงานที่ตนมีความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในการบริหารงาน ผู้บริหารควรบริหารงานให้สอดคล้องกับทฤษฎีด้านความสำเร็จในงานนี้ มีประเด็นพิจารณา 2 ประการ คือ ประการแรก การที่จะทำให้อุบัติการเกิดความสำเร็จในงาน ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ประการที่สอง เมื่อมอบหมายงานแล้ว ผู้บริหารต้องติดตาม ช่วยเหลือ จนกระทั่งบุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้สำเร็จ

5.1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จแล้วสิ่งที่บุคลากรต้องการคือ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม ในการบริหารงานเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ ผู้บริหารต้องเสริมแรงทันทีโดยการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ ขณะเดียวกันต้องแสดงบทบาทนำบุคลากรในหน่วยงานให้ชื่นชมยินดีไปพร้อมกันด้วย

5.1.3) ลักษณะที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในการบริหารงานผู้บริหารต้องตรวจสอบงานในองค์กร ในด้านความชัดเจนของโครงการแต่ละฝ่าย ระเบียบปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน หากทุกอย่างถูกต้องชัดเจน มีมาตรฐาน ก็เท่ากับว่าสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรส่วนหนึ่งแล้ว

5.1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น หรือผู้บริหาร ในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร เมื่อมอบหมายงานแล้วต้องมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามไปด้วย สิ่งหนึ่งที่ควรตระหนักคือ การมอบหมายงานแสดงถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร แสดงถึงความไว้วางใจบุคลากร การที่ผู้บริหารดำเนินงานดังกล่าวมาแล้วทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

5.1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การทำงานของบุคลากรในแต่ละงานหรือนิยามว่าเป็นระยะสั้นจะสะสมก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และในระยะยาวเมื่อทำงานต่อเนื่องไป บุคลากรจะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้งสถานภาพและรายได้ หากงานที่บุคลากรทำมีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจอยากทำงาน

5.2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้านได้แก่

5.2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

5.2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

5.2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

5.2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

5.2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

5.2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

5.2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

5.2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

5.2.10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2.4 มาตรการตรวจคนเข้าเมืองปัจจุบัน ในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ไว้ในประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 34 การตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ คือ บทที่ 6 การตรวจบุคคลและพาหนะทั่วไป และ บทที่ 13 การปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ไม่มีสนธิสัญญากับประเทศไทยหรือคนต่างด้าวบางจำพวก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บทที่ 6 การตรวจบุคคลและพาหนะทั่วไป

หมวด 1 บททั่วไป

ข้อ 1 พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตรวจบุคคลและพาหนะทั้งปวง ที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร หรือพาหนะใดที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ารับคนโดยสารเข้ามาในราชอาณาจักร เว้นแต่ในกรณีที่พาหนะนั้นได้ใช้ในราชการ โดยเฉพาะของรัฐบาลไทยหรือของรัฐบาลต่างประเทศที่ได้รับอนุญาตจากรัฐบาลไทยแล้ว

ข้อ 2 เพื่อประโยชน์ในการตรวจตามข้อ 1 พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตรวจบุคคลและพาหนะทั้งปวงที่จะออกไป หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะรับคนโดยสารออกไปนอกราชอาณาจักร ด้วยเว้นแต่ในกรณีที่พาหนะนั้นได้ใช้ในราชการ โดยเฉพาะของรัฐบาลไทยหรือของรัฐบาลต่างประเทศที่ได้รับอนุญาตจากรัฐบาลไทยแล้ว

ข้อ 3 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 กำหนดหน้าที่ให้บุคคลและผู้ควบคุมพาหนะที่นำคนโดยสารเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักรต้องเข้าหรือออกตามช่องทางที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 4 บุคคลหรือพาหนะที่เข้ามาในหรือที่จะออกไปนอกราชอาณาจักรตามข้อ 3 ต้องผ่านการตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองตามช่องทางที่รัฐมนตรีประกาศ

ข้อ 5 เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะต้องแจ้งกำหนดวัน และเวลาที่พาหนะจะเข้ามาถึงหรือออกจากท่า สถานี หรือตำบลในราชอาณาจักร ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งควบคุมท่า สถานี หรือตำบลนั้น ๆ ก่อนที่พาหนะนั้นจะเข้ามาถึงหรือออกจากท่า สถานี หรือตำบล ภายในกำหนดที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ประกาศไว้ตามแบบ ตม.2

ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามความในวรรคแรกให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะไปรายงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ใกล้ที่สุด กับเส้นทางที่เข้ามาภายหลังที่พาหนะนั้นเข้ามาถึงราชอาณาจักร โดยมีชกช่า

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งพาหนะเข้ามาหรือออกไปตามความในวรรค 1 หรือ 2 แล้วให้พนักงานเจ้าหน้าที่รีบไปทำการตรวจพาหนะนั้นให้ทันตามกำหนดวันและเวลาที่ได้รับแจ้งไว้

ข้อ 6 การตรวจตามปกติก่อนที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเริ่มทำการตรวจพาหนะและคนโดยสาร ให้ตรวจบัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะที่เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะได้ยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามความในมาตรา 27 (2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ก่อนว่าได้แยกและกรอกข้อความตามรายการในบัญชีนั้น ๆ ว่าถูกต้องหรือไม่ หากมีข้อบกพร่องเล็กน้อยและแสดงให้เห็นว่ามีได้มีเจตนาละเลยหรือฝ่าฝืน ก็ให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะจัดการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงทำการตรวจต่อไป

บัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะที่เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวรรคแรกนั้น ให้ใช้แบบบัญชีดังต่อไปนี้ คือ

6.1) พาหนะทางอากาศ ให้ยื่นบัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะ (PASSENGER MANIFEST AND CREW MANIFEST) ตามแบบที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนสากลขององค์การการบินพลเรือนสากล (INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION) ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีอยู่

6.2) พาหนะทางบกให้ยื่นบัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะตามแบบ ตม.52 หรือ ตม.53 แล้วแต่กรณี

6.3) พาหนะทางน้ำ ให้ยื่นบัญชีคนโดยสารและคนประจำพาหนะตามแบบ ตม.3 และ ตม.4 (PASSENGER LIST AND CREW LIST)

ข้อ 7 คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรมีหน้าที่ต้องรายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทางนั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจรายการเกี่ยวกับคนต่างด้าวในบัญชีคนโดยสาร แบบบัญชี ตม.52 หรือ ตม.53 เฉพาะที่เดินทางเข้ามาทางรถยนต์หรือทางเท้า แล้วแต่กรณี

ข้อ 8 คนต่างด้าวทุกคนรวมทั้งคนสัญชาติไทย เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไม่ว่าจะโดยสารพาหนะประเภทใดหรือเดินเท้าเข้ามา มีหน้าที่ต้องกรอกรายการในบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) คนละ 1 ฉบับ ยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่พร้อมหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ (ในกรณีที่เป็นคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว) ของตนแล้วแต่กรณีเพื่อทำการตรวจให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจรายการในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ เมื่อเห็นว่าถูกต้องและแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองได้ตรวจโรคแล้วไม่ปรากฏมีโรค

ต้องห้ามเข้าเมืองข้อใดข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประทับตราอนุญาตตามประเภทที่กำหนดไว้ในข้อ 10 ในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางหรือในใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ แล้วให้คืนหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางใบสำคัญถิ่นที่อยู่ หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้แก่ผู้ถือไป กับให้ประทับตราตรวจเช่นเดียวกับที่ประทับในเอกสารดังกล่าวลงในบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) ที่เก็บไว้ด้วย

ข้อ 9 การตรวจบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) สำหรับผู้โดยสารมิให้ใช้แก่บุคคลดังต่อไปนี้

9.1) ผู้ถือบัตรอนุญาตผ่านแดน (BORDER PASS) ที่ออกให้ตามความในมาตรา 13 (2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

9.2) คนโดยสารรถไฟผ่านแดนถือตั๋วตลอดเที่ยวตลอดเพียงแต่ผ่านอาณาเขตประเทศไทยออกไปนอกราชอาณาจักร ตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศนั้นรวมทั้งผู้ควบคุมและคนประจำพาหนะรถไฟนั้น ๆ ด้วย

9.3) ผู้โดยสารเครื่องบินหรือเรือซึ่งเพียงแวะทำอากาศยานนานาชาติหรือท่าเรือภายในประเทศ แล้วผ่านออกไปกับเครื่องบินหรือเรือลำเดียวกัน

ข้อ 10 การตรวจคนโดยสารประเภทต่าง ๆ ที่เดินทางเข้ามาและออกไปนอกราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจและประทับตราอนุญาต ดังนี้

10.1) ตราประทับตรวจหนังสือเดินทางขาเข้า มีลักษณะเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้ากว้าง 2.5 เซนติเมตร ยาว 4 เซนติเมตร เส้นขอบตราใช้เป็นตัวเลขแทนโดยรอบทั้ง 4 ด้าน และใช้อักษรนำหน้าตัวเลขรหัส ดังนี้

(1) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ ใช้อักษร A หน้าตัวเลขรหัสและให้ใช้ชื่อด้าน “BANGKOK THAILAND”

(2) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าเรือกรุงเทพ ใช้อักษร W หน้าตัวเลขรหัสและให้ใช้ชื่อด้าน “BANGKOK HARBOUR THAILAND”

(3) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ใช้อักษร S หน้าตัวเลขรหัสและให้ใช้ชื่อด้าน “SUARNABHUMI AIRPORT THAILAND”

(4) ด้านตรวจคนเข้าเมืองนอกเหนือจาก (1), (2) และ (3) ใช้อักษร B หน้าตัวเลขรหัสและให้ใช้ชื่อด้านของแต่ละด้านด้วย เช่น “PHUKET AIRPORT THAILAND”

10.2) ตราประทับตรวจหนังสือเดินทางขาออกมีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยมขอบด้านล่างยาว 5 เซนติเมตร ด้านเฉียงยาว 3.5 เซนติเมตร ทั้ง 2 ด้าน เส้นขอบตราใช้เป็นตัวเลขรหัสแทนโดยรอบทั้ง 3 ด้านและใช้อักษรนำหน้าตัวเลขรหัสเช่นเดียวกับตราขาเข้า โดยด้านตรวจคนเข้า

เมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ มีคำว่า “IMMIGRATION” และ “BANGKOK THAILAND”, ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าเรือกรุงเทพ มีคำว่า “IMMIGRATION” และ “BANGKOK HARBOUR THAILAND” และด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีคำว่า “IMMIGRATION” และ “SUVARNABHUMI AIRPORT THAILAND” สำหรับด้านตรวจคนเข้าเมืองที่มีที่ตั้งอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ให้มีคำว่า “IMMIGRATION” และใช้ชื่อด่านของแต่ละด่านเช่น “PHUKET AIRPORT THAILAND”

หมวด 2 ขั้นตอนการตรวจคนโดยสารที่เข้ามาในราชอาณาจักร

ข้อ 11 ขั้นตอนการตรวจคนโดยสารที่เข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

11.1) ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่

11.2) ตรวจโรคต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

11.3) ตรวจคนต่างด้าว หากปรากฏว่าผู้ใดยังมิได้ปลูกฝีป้องกันไข้ทรพิษ หรือฉีดวัคซีนป้องกันโรค ก็ให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองทำการปลูกฝีหรือฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคนั้น

11.4) ตรวจบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามที่พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 บัญญัติไว้

11.5) ตรวจและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาว่า จะเป็นคนที่ เป็นภัยต่อสังคมหรือเป็นคนที่ น่าจะก่อเหตุร้ายหรืออันตรายต่อความปลอดภัยของประชาชนหรือราชอาณาจักรไทย

11.6) ตรวจและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาเพื่อค้าประเวณี เพื่อประกอบกิจการขัดต่อศีลธรรมอันดีงามของประชาชน หรือเพื่อการค้าหญิงและเด็กหญิงตามกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง

11.7) ตรวจและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามา เพื่อการค้ายาเสพติดให้โทษ หรือการลักลอบหนีภาษีศุลกากร

11.8) ตรวจบุคคลต่างด้าวที่ไม่มีเงิน หรือปัจจัยในการยังชีพ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย

11.9) ตรวจบุคคลที่รัฐมนตรีมีคำสั่งมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทย ตามความในมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

11.10) ตรวจบุคคลที่ต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทย ซึ่งมีกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งของทางราชการสั่งให้ตรวจ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวประเภทที่

ทางการสั่งให้คอยตรวจโดยแยกเป็นสัญชาติ พร้อมด้วยให้มีรายการระบุว่าหากตรวจพบ ให้จัดการอย่างไร วันเดือนปีที่พบเข้ามา และได้จัดการอย่างไรไว้ประจำด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกแห่งด้วย

ข้อ 12 การตรวจคนโดยสาร กรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบคนโดยสารซึ่งเป็นคนต่างด้าวผู้ใดว่าเป็นคนต้องห้ามหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า จะต้องห้ามไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของ หรือผู้ควบคุมพาหนะจัดการควบคุมคนต่างด้าวนั้นไว้ในพาหนะหรือสถานที่ใดเพื่อตรวจสอบก่อน หากมีลักษณะเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาภายในราชอาณาจักรไทย ก็ให้มีคำสั่งแจ้งเจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะนำกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ข้อ 13 คนต่างด้าวผู้ใด ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่า เป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามความในมาตรา 12(1), (2), (3), (7), (8), (9) หรือ (10) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจที่จะสั่งให้กักตัวผู้นั้นไว้ในพาหนะหรือสถานที่ใดเพื่อดำเนินการสอบสวนต่อไป

หากคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามความในมาตรา 12(1) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เป็นกรณีใช้หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางปลอม หรือเป็นกรณีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางสูญหายหรือถูกทำลายในระหว่างเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) กรณีใช้หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางปลอม ให้ยึดหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางนั้นไว้ และออกเอกสารตามแบบ ตม.84 ทำระเบียบนี้ให้แก่คนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรนั้น แล้วดำเนินการตามข้อ 15 และข้อ 16 หรือข้อ 17 สำหรับหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางปลอมที่ยึดไว้ เมื่อดำเนินการตามกฎหมายเสร็จสิ้นแล้ว ให้ส่งไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของประเทศนั้นๆ ต่อไป

(2) กรณีหนังสือเดินทางสูญหายหรือถูกทำลายในระหว่างเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ให้ออกเอกสารตามแบบ ตม.85 ทำระเบียบนี้ให้คนต่างด้าวนั้น แล้วดำเนินการตามข้อ 15 และข้อ 16 หรือข้อ 17 ต่อไป

ข้อ 14 คนต่างด้าวผู้ใดซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจพบว่าเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12(4),(5) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจที่จะสั่งให้กักตัวคนต่างด้าวนั้นไว้ใน โรงพยาบาล ซึ่งแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองกำหนดหรือสถานที่ใดก็ได้ ให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองหมายเหตุในบัญชีคนโดยสารหรือบัญชี

คนประจำพาหนะแล้วแต่กรณีว่า คนต่างด้าวนั้นเป็นโรคต้องห้ามประเภทใด แล้วลงลายมือชื่อวัน เดือน ปี ไว้ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ 15 คนต่างด้าวผู้ใดที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือตามแบบ ตม.35 ให้คนต่างด้าวนั้น ๆ ทราบและให้ทำหลักฐานการรับทราบคำสั่งไว้ ตม.11 ต่อรัฐมนตรี ตามมาตรา 22 ภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ได้รับทราบคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ก็ได้ ทั้งนี้ ยกเว้นกรณีที่เป็นคนต่างด้าวต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12(1) และ(10) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ห้ามมิให้อุทธรณ์

คนต่างด้าวผู้ใดยื่นคำอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีดังกล่าวในวรรคต้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รอการส่งตัวคนต่างด้าวนั้น ๆ ไว้จนกว่าจะมีคำสั่งของรัฐมนตรีในกรณีนั้น

คำร้องขออุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีดังกล่าว ให้ยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้สั่งหรืองาน 1 (คนต้องห้าม) กองกำกับการ 5 กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองแล้วแต่กรณีแล้วให้ผู้รับคำร้องรีบทำการสอบสวนสาเหตุที่ร้องขออุทธรณ์โดยเร็วเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการภายใน 7 วัน นับแต่วันยื่นอุทธรณ์ คำสั่งของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด แต่ถ้าวรมติรมิได้มีคำสั่งภายใน 7 วัน นับแต่วันยื่นอุทธรณ์ ให้ถือว่ารัฐมนตรีมีคำสั่งว่าคนต่างด้าวนั้นไม่เป็นผู้ต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12

ข้อ 16 คนต่างด้าวที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามความในข้อ 12 ให้จัดการควบคุมไว้ ถ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจพบมีอำนาจสั่งการได้ก็ให้ส่งตัวกลับออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาโดยทำหนังสือมอบตัวแบบ ตม.34 ให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะควบคุมตัวไว้และนำออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามา

ข้อ 17 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้แจ้งคำสั่งส่งกลับแล้วและคนต่างด้าวไม่ยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีให้พนักงานเจ้าหน้าที่รับจัดการส่งคนต้องห้ามเข้าเมืองออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาทันทีหรือหากไม่อาจส่งกลับกับพาหนะที่นำเข้ามาได้ ก็ให้ส่งออกไปกับพาหนะอื่นโดยเร็ว ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติในการส่งกลับกรณีไม่สามารถออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาได้ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะที่นำเข้ามาเป็นผู้เสีย

ในกรณีคนต่างด้าวยื่นคำร้องขออุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี ก็ให้รอการส่งกลับไว้ก่อนจนกว่าจะทราบผลการพิจารณาและคำสั่งของรัฐมนตรี แล้วจัดการไปตามคำสั่งดังกล่าวกับให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะนำคนต่างด้าวและรับผิดชอบในการนำตัวคนต่างด้าวนั้นกลับตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 รับทราบไว้ด้วย

หมวด 3 การตรวจคนโดยศารขาเข้าและขาออก

การตรวจคนโดยศารขาเข้า

ข้อ 18 การตรวจคนโดยศารประเภทต่าง ๆ ที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจและประทับตราอนุญาตดังนี้

18.1) การตรวจคนต่างด้าวทุกประเภทยกเว้นคนต่างด้าวตามข้อ 18.2, 18.3 และ 18.4 หากไม่ปรากฏว่ามีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เมื่อคนต่างด้าวได้ผ่านการตรวจแล้วและพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 ให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.2) การตรวจคนต่างด้าวที่ได้รับการตรวจลงตรา ประเภทคนเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร (IMMIGRANT VISA) หากไม่ปรากฏว่ามีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เมื่อคนต่างด้าวได้ผ่านการตรวจแล้วและพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 ให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1), (2), (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.3) การตรวจบุคคลตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

18.3.1) เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบบุคคลตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้ตรวจสอบหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางว่าได้รับการตรวจลงตราหรือไม่ หากพบว่ามี การตรวจลงตรา พนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณีลงในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของผู้นั้น สำหรับระยะเวลาการอนุญาตให้เป็นไปตามประเภทของการตรวจลงตรา

18.3.2) กรณีตามข้อ 18.3.1 หากพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจสอบแล้วพบว่าหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางไม่ได้รับการตรวจลงตรา ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่าบุคคลผู้นั้นถือสัญชาติใด เป็นคนชาติของประเทศที่มีความตกลงยกเว้นการตรวจลงตราหนังสือเดินทางทูตและหนังสือเดินทางราชการกับประเทศไทย หรือเป็นคนชาติที่ได้รับการยกเว้นการตรวจลงตราหรือคนชาติที่สามารถขอรับการตรวจลงตรา ณ ช่องทางของด่านตรวจคนเข้าเมืองที่รัฐมนตรีกำหนด ถ้าปรากฏว่าเป็นคนชาติที่ได้รับสิทธิตามกรณีดังกล่าวพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตราตามข้อ 10.1.(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณีลงในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของผู้นั้น ส่วนระยะเวลาอนุญาตให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือตามที่ได้รับการยกเว้นหรือตามที่ได้รับการตรวจลงตราแล้วแต่กรณี

18.3.3) ในกรณีที่ตรวจพบบุคคลซึ่งได้รับการอำนวยความสะดวกตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ที่เดินทางออกไปแล้วเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางว่าบุคคลผู้นั้นได้ขอสงวนสิทธิตามที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร (RE-ENTRY VISA) ไว้ก่อนที่จะเดินทางออกไปหรือไม่ หรือได้รับการตรวจลงตราหรือไม่ หากปรากฏหลักฐานว่าได้มีการขอสงวนสิทธิดังกล่าวหรือได้รับการตรวจลงตรา ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประทับตราตรวจอนุญาตให้บุคคลผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรได้ต่อไปเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตไว้ตามสิทธิเดิม

การตรวจบุคคลประเภทนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจลงลายมือชื่อกำกับไว้และให้ปฏิบัติทำนองเดียวกันในบัตร ตม.6 ขาเข้า (ARRIVAL CARD) ด้วย โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ

18.4) การตรวจคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ประจำในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้ว ได้รับอนุญาตให้เดินทางออกไปต่างประเทศ และเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรภายในเวลากำหนดตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่และแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองตรวจแล้ว ไม่พบว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามความในมาตรา 12 หรือมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.5) การตรวจผู้ถือหนังสือเดินทางไทยหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางไทยหรือเอกสารอื่นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

18.5.1) ผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่กระทรวงการต่างประเทศออกให้เมื่อได้ผ่านการตรวจแล้ว และพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.5.2) ผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่ออกไปต่างประเทศเป็นเวลานาน ได้ขอเปลี่ยนหนังสือเดินทางจากสถานทูตหรือกงสุลไทยในต่างประเทศ และมีหมายเหตุในหนังสือเดินทางว่าออกให้แทนหนังสือเดินทางฉบับเดิม เลขที่ ลงวันเดือนปีใด เมื่อได้ผ่านการตรวจแล้วพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1), (2), (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.5.3) ผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่ออกไปต่างประเทศเป็นเวลานาน ได้ขอเปลี่ยนหนังสือเดินทางจากสถานทูตหรือกงสุลไทยในต่างประเทศ แต่มิได้หมายเหตุว่า“ได้ออกให้ตามหนังสือเดินทางฉบับเดิมที่กระทรวงการต่างประเทศออกให้” หรือออกให้โดยเป็นเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของไทยหรือเอกสารที่ทางการประเทศอื่นออกให้แก่ผู้มีสัญชาติไทย เช่น

CERTIFICATE OF IDENTITY หรือผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่หมดอายุ หรือผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่ถูกยกเลิกแล้วให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและพิจารณาในการประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่หมดอายุ หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางหรือเอกสารที่ทางการประเทศอื่นออกให้แก่ผู้มีสัญชาติไทย เช่น CERTIFICATE OF IDENTITY ซึ่งถูกทางการต่างประเทศจับกุมส่งตัวกลับเข้ามาในราชอาณาจักรแต่ไม่มีหลักฐานการดำเนินคดี และมีพฤติการณ์ต้องสงสัยให้ดำเนินการ ดังนี้

1) กรณีผู้เดินทางมีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เก็บหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางส่งศูนย์สืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและนัดหมายให้ไปฟังผลการพิจารณา ณ ศูนย์สืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2) กรณีผู้เดินทางมีภูมิลำเนานอกเขตกรุงเทพมหานคร ให้เก็บหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางส่งด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ผู้เดินทางมีภูมิลำเนาอยู่ หรือด่านตรวจคนเข้าเมืองใกล้เคียง และนัดหมายให้ไปฟังผลการพิจารณา ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองนั้น

ตาม 1) และ 2) เพื่อความสะดวก ผู้เดินทางอาจร้องขอพนักงานเจ้าหน้าที่ให้นัดหมายฟังผลการพิจารณา ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองแห่งใดก็ได้

เมื่อศูนย์สืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือด่านตรวจคนเข้าเมืองได้พิจารณาและมีคำสั่งว่าเป็นคนสัญชาติไทยแล้ว ก็ให้ประทับตราตาม ข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณีในบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) และหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางนั้น ๆ จากนั้นจึงส่งบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) ไปยังศูนย์ข้อมูลตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

การตรวจคนโดยสารขาออก

ข้อ 19 คนโดยสารที่เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจดังต่อไปนี้

19.1) ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของคนโดยสาร(รวมทั้งคนสัญชาติไทยด้วย) และบัตร ตม.6 (DEPARTURE CARD) ซึ่งคนโดยสารกรอกยื่นว่าถูกต้องหรือไม่ หากเห็นว่าถูกต้อง ก็ประทับตราตามข้อ 10.2(1), (2), (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี ลงในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง กับลงลายมือชื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจ วัน เดือน ปี และชื่อพาหนะที่ตรวจพร้อมทั้งให้ประทับตราและลงรายการเช่นเดียวกับที่ประทับในหนังสือเดินทางไว้ในบัตร ตม.6 (DEPARTURE CARD)

19.2) เฉพาะท่าอากาศยานนั้น การตรวจคนโดยสารผ่านลำ (TRANSIT) และผ่าน เปลี่ยนลำ (TRANSFER) ซึ่งผู้โดยสาร ไม่ต้องกรอกบัตร ตม.6 ขาออก (DEPARTURE CARD) ให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางว่าตรงกับบัญชีคนโดยสารผ่านหรือไม่ และเมื่อตรวจสอบเห็นตรงกันแล้วก็ให้อนุญาตให้คนโดยสารออกไปได้โดยไม่ต้องประทับตราตรวจออกแต่อย่างใด เพียงแต่ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจลงลายมือชื่อกับวัน เดือน ปี ที่ตรวจไว้ในบัญชีดังกล่าวแต่อย่างเดียว

19.3) การตรวจตามข้อ 19.1) และ 19.2) ให้ตรวจสอบบัญชีคนโดยสาร (PASSENGER LIST) ว่าตรงกันหรือไม่ หากเห็นว่าตรงกันก็ให้ลงลายมือชื่อของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจกับวัน เดือน ปี ที่ตรวจไว้ในบัญชีคนโดยสารนั้นด้วย

19.4) การตรวจคนโดยสารขาออกเฉพาะท่าอากาศยาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคน เข้าเมืองทำการตรวจรับรองบัญชีคนโดยสารให้แก่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

19.5) การปล่อยพาหนะทางอากาศออกจากท่าอากาศยาน ให้แจ้งเจ้าหน้าที่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทราบ

ข้อ 20 การตรวจรถไฟด่วน กรุงเทพ-บัตเตอร์เวอร์ธ อาศัยอำนาจตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย กำหนดช่องทางอนุญาตให้สถานีรถไฟหาดใหญ่ถึงสถานีรถไฟปางเบซาร์ ตลอดเส้นทางให้เป็นอำนาจรับผิดชอบของด่านตรวจคนเข้าเมืองปางเบซาร์ โดยใช้ที่ทำการสถานีรถไฟปางเบซาร์ในเขตประเทศมาเลเซีย เป็นที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไทย และพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซีย ในการตรวจอนุญาตให้บุคคล เดินทางออกนอกราชอาณาจักรให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทน หนังสือเดินทางว่าถูกต้องหรือมีการแจ้งยกเลิกการใช้หรือไม่ เมื่อได้ตรวจสอบถูกต้องแล้วให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ประทับตราตรวจตามนัยข้อ 8 และประทับตราขาออกตามข้อ 10.2(4) กรณีที่มีเหตุ จำเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ อาจจะขึ้นไปตรวจบนรถไฟได้ภายในเขตอำนาจหน้าที่

หมวด 4 การตรวจพาหนะ

การตรวจพาหนะขาเข้า

ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางอากาศ

ข้อ 21 ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางอากาศตามมาตรา 13 (1) แห่ง พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 บัญญัติให้ไม่ต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทน หนังสือเดินทางเฉพาะผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะ ซึ่งแวะเข้ามายังท่า สถานี หรือท้องที่ ในราชอาณาจักรแล้วกลับออกไป ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจเอกสารอื่นที่แสดงว่าเป็นผู้ควบคุม

พาหนะและคนประจำพาหนะ หากไม่มีเอกสารเช่นว่านั้นผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะสามารถแสดงหนังสือเดินทางได้ ก็ให้ตรวจหลักฐานจากหนังสือเดินทางว่าเป็นผู้มีหน้าที่ประจำพาหนะทางอากาศในหน้าที่ใด โดยตรวจสอบบัญชีคนประจำพาหนะ (CREW MANIFEST) เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะมีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีดังกล่าวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตามมาตรา 27(2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

เมื่อตรวจสอบมีหลักฐานว่าเป็นผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะทางอากาศถูกต้องแล้ว ให้ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางอากาศนั้น ๆ ลงลายมือชื่อในแบบ ตม.36 ไว้เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการตรวจสอบ เมื่อผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะแจ้งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

กรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบคนประจำพาหนะซึ่งเป็นคนต่างด้าวผู้ใดว่าเป็นคนต้องห้ามหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะต้องห้ามไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเช่นเดียวกับผู้โดยสาร ตามนัยข้อ 12 โดยอนุโลม

ข้อ 22 ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางน้ำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีประจำพาหนะ (CREW LIST) ซึ่งเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะมีหน้าที่ยื่นตามมาตรา 27(2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ควบคุมท่า หรือสถานที่ทำการตรวจคนเข้าเมือง (ตามแบบ ตม.4) โดยตรวจสอบกับบัตรประจำตัวคนเรือ (SEAMAN'S DISCHARGE BOOK) หรือเอกสาร หนังสือเดินทางก็ได้ และให้ตรวจสอบกับบัญชีรายชื่อลูกเรือประจำเรือ (SHIP ARTICLE) ของพาหนะทางน้ำด้วย (ถ้ามี)

เมื่อตรวจสอบมีหลักฐานว่าเป็นผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะทางน้ำถูกต้องแล้ว ให้ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางน้ำนั้น ๆ ลงลายมือชื่อในแบบพิมพ์ ตม.36 ไว้เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ เมื่อผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะแจ้งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะทางน้ำซึ่งเดินทางจากท่าเรือต่างประเทศเข้ามายังท่าในราชอาณาจักรไทย หากมีความจำเป็นจะต้องขึ้นจากเรือก็ให้ยื่นคำร้องตามแบบ ตม.33 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจเอกสารและแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองได้ตรวจแล้ว ไม่ปรากฏว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ก็อนุญาตให้ขึ้นจากเรือได้และให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกหนังสือสำคัญประจำตัวตาม แบบ ตม.1 ไว้เป็นหลักฐาน โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องกลับออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามา หากผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่

ปฏิบัติเช่นเดียวกับคนโดยสาร ตามนัยข้อ 12 โดยอนุโลม การยื่นคำร้องขอยุ่ต่อ ผู้ควบคุมพาหนะ และคนประจำพาหนะทางน้ำ เป็นคนต่างด้าวประเภทคนอยู่ชั่วคราวตามมาตรา 34 (9) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มีสิทธิอยู่ชั่วคราวได้เท่าที่พาหนะคนที่ประจำทำการอยู่นั้นได้ แวะเข้ามายังทำในราชอาณาจักรไทย ตามมาตรา 35(1) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 30 วัน แต่หากมีความจำเป็นก็อาจยื่นคำร้องขออนุญาตขอยุ่ต่อไปอีก โดยให้เจ้าของพาหนะหรือ ผู้ควบคุมพาหนะ มีหนังสือรับรองถึงความจำเป็นและเหตุผล พร้อมทั้งนำหลักฐานมาแสดงด้วย เมื่อครบกำหนดอนุญาตแล้ว เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะนั้นประจำทำงานอยู่ จะต้องส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะนั้นเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายเอง

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีเหตุอันเชื่อได้ว่าคนประจำพาหนะผู้ใดมีพฤติการณ์เป็น คนต้องห้ามเข้าเมือง ตามมาตรา 12(7),(8) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 สิ่งไม่อนุญาต ให้ขึ้นจากพาหนะทางน้ำนั้น แล้วแจ้งเหตุให้ผู้ควบคุมพาหนะทราบ เพื่อให้ควบคุมตัวไว้ในพาหนะ และยึดเอกสารประจำตัวของผู้นั้นไว้ และคืนให้เมื่อพาหนะนำคนประจำพาหนะนั้นออกไปนอกราชอาณาจักร เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รายงานข้อเท็จจริงให้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทราบด้วย

ข้อ 23 ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะ รถไฟด่วนกรุงเทพฯ-ปัตเตอร์เวอร์ธ ให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเรียกบัตรประจำตัวประจำพาหนะ (IDENTIFICATION CERTIFICATE OF STAFF OF INTERNATIONAL EXPRESS TRAIN BETWEEN THAILAND AND MALAYSIA) มาทำการตรวจสอบให้ตรงกับบัญชีรายชื่อในบัญชี ตม.52 โดยไม่ต้อง ประทับตราอนุญาตแต่อย่างใด หากคนประจำพาหนะรถไฟถือเอกสารการเข้าเมืองขาดอายุ ก็ให้ ประทับตราอนุญาตให้อยู่ชั่วคราวในหนังสือเดินทางที่ยังไม่ขาดอายุแทน

ข้อ 24 ผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะทางบก(รถยนต์ รถจักรยานยนต์) กรอก แบบฟอร์มตามแบบ ตม.2 และตม.3 พร้อมกับนำตัวคนโดยสารและบัตร ตม.6 ของคนโดยสารมาขึ้น ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจเช่นเดียวกับการตรวจหนังสือเดินทางทั่วไป และให้พนักงาน เจ้าหน้าที่แจ้งผู้ควบคุมพาหนะ ไปจัดทำการประกันภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัย จากรถ พ.ศ.2535

ข้อ 25 การใช้บัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะทางบก เฉพาะระหว่าง ประเทศไทยกับมาเลเซีย ให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

25.1) ให้ใช้บัญชีคนโดยสารตามแบบ ตม.52 ลงรายการสำหรับผู้ควบคุมพาหนะและคนโดยสารที่ใช้หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางไว้ในบัญชีคนโดยสารดังกล่าว

ด้วยกัน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่กรอกรายการคนประจำพาหนะและคนโดยสารลงในบัญชีเรียบร้อยแล้วให้ผู้ควบคุมพาหนะทางบกเช่น รถยนต์ รถไฟ ลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้องของรายการในบัญชีคนโดยสารและให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองลงลายมือชื่อไว้ด้วย

25.2) ผู้ถือบัตรอนุญาตผ่านแดนตามความตกลงว่าด้วยการจราจรชายแดนระหว่างประเทศไทยกับมาเลเซีย ให้แยกลงบัญชีคนโดยสารตามแบบ ตม.53 และให้ผู้ควบคุมพาหนะและแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองลงลายมือชื่อไว้ด้วย

25.3) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่คัดสำเนาบัญชีคนโดยสารตามแบบ ตม.52 และ ตม.53 ส่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พาหนะละ 1 ชุด

การตรวจพาหนะขาออก

ข้อ 26 การตรวจพาหนะทางอากาศขาออก ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

26.1) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพาหนะทางอากาศตรวจคนประจำพาหนะทางอากาศโดยใช้ลงลายมือชื่อในบัญชีตม.36 และตรวจสอบให้ตรงกับชื่อในบัญชีคนประจำพาหนะทางอากาศ (CREW MANIFEST) หากตรงกันแล้วก็อนุญาตให้ออกไปกับพาหนะทางอากาศนั้น

26.2) หากคนประจำพาหนะผู้ใดไม่ออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาให้ผู้ควบคุมพาหนะยื่นบัญชีตามแบบ ตม.5 แล้วอนุญาตให้เปลี่ยนเครื่องบินลำอื่นออกไปได้ หากคนประจำพาหนะผู้ใดจะเดินทางกลับออกไปกับพาหนะลำเดิมที่เดินทางเข้ามา ก็อนุญาตให้เดินทางออกไปกับพาหนะนั้น

ข้อ 27 การตรวจพาหนะทางน้ำขาออก ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

27.1) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจบัญชีคนประจำพาหนะ (ตม.4) ที่ผู้ควบคุมพาหนะยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ว่าตรงกับบัตรประจำตัวลูกเรือหรือไม่ หากตรงกันก็ให้ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะลงลายมือชื่อในช่องต้นทางขาออกในบัญชี ตม.36 ซึ่งคนประจำพาหนะนั้นได้ลงลายมือชื่อไว้แล้วในช่องแรกต้นทาง ขาเข้าเมื่อขณะที่พาหนะเดินทางเข้ามาไว้ทุกคนแล้วคืนบัตรประจำตัวคนเรือ (SEAMAN'S DISCHARGE BOOK) พร้อมเก็บคำร้องขออนุญาตตามแบบ ตม.33 และหนังสือสำคัญประจำตัวแบบ ตม.1 ซึ่งได้ออกให้ไว้

27.2) คนประจำพาหนะคนใดจะไม่เดินทางกลับออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาไม่ว่าเพราะเหตุใด ให้ส่งเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะส่งตัวคนประจำพาหนะนั้นไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่โดยมิชักช้า เพื่อดำเนินการยื่นแบบขอลดคนประจำพาหนะ (ตม.5) ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ต่อไป

27.3) กรณีเรือออกไปแวะตามด่านตรวจคนเข้าเมืองชายฝั่งในราชอาณาจักรนั้นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจ ณ ท่าเรือต้นทาง มอบเอกสาร ตม.3, ตม.4 และ ตม.6 จำนวน 1 ชุดให้กับผู้ควบคุมพาหนะเพื่อนำไปยื่นกับพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองปลายทาง ดำเนินการตามขั้นตอนของการตรวจออก แล้วส่งคืนหลักฐานมายังด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าเรือต้นทางต่อไป

ข้อ 28 การตรวจคนประจำพาหนะรถไฟด่วนระหว่างกรุงเทพมหานครกับประเทศมาเลเซีย ให้เรียกบัตรประจำตัวคนประจำพาหนะตรวจสอบให้ตรงกับบัญชีคนประจำพาหนะขาเข้า โดยไม่ต้องประทับตราในบัตรประจำตัวคนประจำพาหนะรถไฟด่วนแต่อย่างใด

ข้อ 29 การตรวจพาหนะทางบก ยกเว้นการตรวจรถไฟ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

29.1) ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางบกและพาหนะอื่นๆ นอกจากรถไฟ เช่นรถยนต์ ฯลฯ เมื่อจะออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องยื่นบัตร ตม.6(DEPARTURE CARD) และหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทาง พนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางและบัตรขาออก ตามข้อ 10.2 แล้วคืนหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางพร้อมด้วยบัตรขาเข้า ตม.6 (ARRIVAL CARD) ตอนที่ 2 (กรณีที่เป็นคนไทย) ซึ่งกรอกรายการแล้วให้แก่คนประจำพาหนะผู้นั้นไป

ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางน้ำและทางอากาศ ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ดังนั้น บุคคลประเภทนี้จึงต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางเช่นเดียวกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร

29.2) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีคนประจำพาหนะ (ตม.4) ที่ผู้ควบคุมพาหนะยื่นตามมาตรา 27(2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และเมื่อเห็นว่าถูกต้องก็ให้ลงลายมือชื่อตรวจในบัญชีคนประจำพาหนะ เช่นเดียวกับการตรวจบัญชีคนประจำพาหนะทางน้ำหรือทางอากาศ

29.3) การตรวจพาหนะทางบก (รถยนต์ รถจักรยานยนต์) ขาออก กรณีผู้ควบคุมพาหนะได้มอบเครื่องหมายอันเป็นหลักฐานว่าได้ทำประกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ.2535 ไว้ และเครื่องหมายนั้นได้หมดอายุแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เก็บรวบรวมส่งให้กับพาณิชย์จังหวัดที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองนั้นตั้งอยู่ หรือหน่วยงานพาณิชย์ที่อยู่ใกล้เคียง

ข้อ 30 การแจ้งกำหนดวันเวลาพาหนะเข้าและออกตาม มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และการแจ้งขออนุญาตตามแบบ ตม.33 ให้คนโดยสารกับคนประจำพาหนะมิให้ใช้แก่พาหนะทางบกที่เดินทางเข้าและออกราชอาณาจักร

ข้อ 31 เมื่อตรวจพบคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองปลายทาง ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางว่าได้ออกไปตามกำหนดที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอนุญาตหรือไม่ หากออกไปภายในกำหนดเวลาดังกล่าวก็ให้ประทับตราออกในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางกับให้ประทับตราในบัตร ตม.6 (DEPARTURE CARD) แล้วลงลายมือชื่อของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจพร้อมกับวัน เดือน ปี และพาหนะ ที่คนต่างด้าวเดินทางออก บัตรขาออกที่คนต่างด้าวยื่นให้รวบรวมส่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

กรณีคนต่างด้าวประเภทนี้ได้แจ้งแก่พนักงานตำรวจท้องที่ที่ตนพักก่อนเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร และพนักงานตำรวจท้องที่ออกใบแจ้งการย้ายหรือหมายเหตุใบแจ้งย้าย ให้คนต่างด้าวถือไปแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ณ ด่านปลายทาง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจเก็บและรวบรวมไว้ในหลักฐานการเดินทางออกของคนต่างด้าผู้นั้น

ข้อ 32 ในการตรวจคนต่างด้าวที่ได้มารายงานตัวเพื่อเดินทางออก ณ ด่านปลายทาง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองผู้ตรวจจัดทำบัญชีตามแบบ ตม.48 โดยให้มีรายการที่ได้ตรวจพบคนต่างด้าว ชื่อใด สัญชาติ เชื้อชาติ อายุ เท่าใด ถือหนังสือเดินทางหรือเอกสารอะไร ออกให้ที่ไหนและเดินทางเข้ามาทางไหน เมื่อวันที่ เดือน ปี โดยพาหนะอะไรใครเป็นผู้ตรวจพบแล้วเก็บบัญชีไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบ

บทที่ 13 การปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ไม่มีสนธิสัญญากับประเทศไทยหรือคนต่างด้าวบางจำพวก

ข้อ 1 คนต่างด้าวซึ่งสังกัดสัญชาติที่ไม่มีสนธิสัญญากับรัฐบาลไทย เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดการแก่ผู้นั้นให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยคนเข้าเมืองและให้รับมีหนังสือแจ้งให้ตำรวจสันติบาลทราบโดยเร็ว เมื่อตำรวจสันติบาลได้รับทราบจากกองตรวจคนเข้าเมืองแล้ว ดำเนินการสืบสวนพฤติการณ์ของผู้นั้น เมื่อทางสืบสวนปรากฏว่าผู้นั้นมีพฤติการณ์เป็นที่น่าสงสัย เชื่อว่าไม่น่าไว้วางใจ ก็ให้รับรายงานให้กรมตำรวจทราบ เมื่อกรมตำรวจพิจารณาและสั่งการประการใดก็ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งนั้น และแจ้งให้กองตรวจคนเข้าเมืองทราบด้วย

ข้อ 2 สำหรับคนต่างด้าวตามข้อ 1 หากเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยทางชายแดนต่างจังหวัด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรในท้องถิ่นนั้นๆ โดยแจ้งให้สารวัตรใหญ่หรือสารวัตร หรือผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดทราบ เพื่อสอดคล้องพฤติกรรมต่อไป แล้วรีบรายงานกองตรวจคนเข้าเมืองทราบด้วย

ข้อ 3 คนต่างด้าวสังกัดสัญชาติโซเวียตรัสเซีย และประเทศในกลุ่มคอมมิวนิสต์หรือบริวารคอมมิวนิสต์ เช่น โปแลนด์ โรมาเนียเชโกสโลวาเกีย ฯลฯ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบเดินทางเข้ามา หรือออกไปนอกราชอาณาจักรไทยให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งกองตำรวจสันติบาล และกรมประมวลข่าวกลางทราบการแจ้งให้ใช้แบบ ดม. 37

ข้อ 4 บุคคลสัญชาติโซเวียตรัสเซีย และสัญชาติในเครือคอมมิวนิสต์ หรือบริวารคอมมิวนิสต์ดังกล่าวในข้อต้นนั้นให้พึงเข้าใจว่า ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นบุคคลที่ได้รับการอำนวยความสะดวกซึ่งได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ หรือเข้ามาในประเภทคนเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือคนที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว หรือเป็นบุคคลต้องห้ามเข้าเมือง หรือเป็นบุคคลที่จะเดินทางผ่าน โดยหนังสือเดินทางได้รับการตรวจลงตราหรือได้รับการผ่อนผันไม่ต้องรับการตรวจลงตราก็ตาม ให้ถือว่าเป็นบุคคลที่จะต้องแจ้งให้กองตำรวจสันติบาล และกรมประมวลข่าวกลางทราบ

ข้อ 5 การอนุญาตให้บุคคลในสัญชาติประเทศคอมมิวนิสต์ หรือบริวารคอมมิวนิสต์ซึ่งไม่มีสัมพันธภาพทางการทูตกับประเทศไทย เข้ามาประเทศไทยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

5.1) ผู้ที่จะเข้ามาประชุมเกี่ยวกับสหประชาชาติและกระทรวงการต่างประเทศเห็นสมควร

5.2) คณะทูตของประเทศดังกล่าว ที่จะผ่านประเทศไทยในหน้าที่ราชการตามความจำเป็น การผ่านนี้จะอนุญาตให้ได้ไม่เกิน 15 วัน และเมื่อเดินทางเข้ามาถึงแล้วต้องมีผู้ติดตามคอยสอดคล้องโดยใกล้ชิด

5.3) สำหรับบุคคลธรรมดาที่จะเข้ามาเพื่อธุรกิจหรือทัศนายนั้น ตามปกติจะไม่อนุญาตให้เดินทางเข้ามา เว้นแต่จะมีความจำเป็นพิเศษ ซึ่งกองตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้วินิจฉัย

5.4) กรณีที่เดินทางผ่านราชอาณาจักรต้องมีผู้รับรองในประเทศไทย และกองตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ แต่เฉพาะรายที่จำเป็นจริง ๆ และให้ผู้ติดตามคอยสอดคล้องความเคลื่อนไหวด้วย

ทั้งนี้ ถ้าเป็นกรณีที่กระทรวงต่างประเทศอนุญาตให้เข้ามาได้แจ้งเรื่องของผู้นั้นให้กรมตำรวจทราบโดยด่วน บุคคลที่กล่าวนี้ เมื่อเดินทางเข้ามาประเทศไทย รวมทั้งที่กระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้อนุญาต ในการติดตามสอดคล้องดูแลพฤติกรรมความเคลื่อนไหวในระหว่างอยู่ใน

ประเทศไทยเป็นหน้าที่ของกองตำรวจสันติบาล และในส่วนกลางให้สารวัตรแผนกควบคุมอัตราคนเข้าเมือง กองกำกับการ 1 กองตรวจคนเข้าเมือง เป็นผู้แจ้งให้กองตำรวจสันติบาลทราบ ส่วนในภูมิภาคให้ด่านตรวจคนเข้าเมืองส่วนภูมิภาค แจ้งโดยตรงไปยังกองตำรวจสันติบาล และให้รายงานกองตรวจคนเข้าเมืองทราบด้วย

2.4.1 นโยบายการปฏิบัติราชการที่สำคัญของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่เกี่ยวข้องกับกรป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ประจำปี 2561

แผนอำนวยความสะดวกด้านพิธีการตรวจคนเข้าเมืองช่วงเทศกาลวันตรุษจีน ประจำปี พ.ศ.2561 ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2

สถานการณ์เฉพาะ

คาดการณ์ว่าในช่วงเทศกาลตรุษจีนปี 2561 นี้ จะมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยใช้ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสากลเป็นประตูหลักในการคัดกรองบุคคลที่เสี่ยงต่อภัยคุกคาม รวมถึงการอำนวยความสะดวกคนไทยและชาวต่างชาติชาวจีนในช่วงดังกล่าว

สมมุติฐาน

1) อาจเกิดสถานการณ์ผู้โดยสารหนาแน่น ทำให้การตรวจคัดกรองผู้โดยสารเกิดความล่าช้า ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและภาพลักษณ์ที่ดีด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยได้

2) อาจมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเป็นภัยคุกคาม โดยเฉพาะกลุ่มสัญชาติเป้าหมายที่มาจากเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ และกลุ่มอาชญากร อาทิ แก๊งคอลเซ็นเตอร์ สแกมเมอร์ ถ้อโอกาสในช่วงเวลานี้แฝงตัวเข้ามาเพื่อกระทำการต่อคนจีนที่เดินทางเข้ามา หรือก่อเหตุร้ายต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศได้

ภารกิจ

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 มีภารกิจในการตรวจคัดกรองบุคคลและพาหนะที่เดินทางผ่านเข้าออกราชอาณาจักรไทย เพื่อสกัดกั้นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ไม่พึงประสงค์หรือต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และกฎหมายอื่น รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวเพื่อให้ได้รับความสะดวก ความพึงพอใจ และมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติ แนวความคิดในการปฏิบัติ

1) สกัดกั้น ป้องกันปราบปราม คนต่างด้าวที่ไม่พึงประสงค์ อันเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติและความสงบเรียบร้อยในสังคม ไม่ให้เดินทางเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร

2) อำนวยความสะดวกด้านพิธีการเข้าเมือง เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานและประเทศชาติ

วิธีการปฏิบัติ

1) การจัดกิจกรรมสร้างภาพลักษณ์

ให้ทุกด่านเข้าร่วมกิจกรรมที่การทำอากาศยานจัดขึ้น หรือจัดงานกิจกรรมรณรงค์ งานตรวจคนเข้าเมือง โดยใช้รูปแบบสัญลักษณ์กลาง “Love at first sight by immigration” เป็นสัญลักษณ์ในการจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของงานตรวจคนเข้าเมือง และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีด้านการท่องเที่ยวให้ปรากฏต่อสาธารณชน และต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการตื่นตัวและกระตุ้นการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่

2) การสกัดกั้นบุคคล/กลุ่มบุคคลที่ไม่พึงประสงค์ หรือที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ

2.1) การปฏิบัติด้านการข่าว

2.1.1) ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานด้านการข่าว ในการติดตามข้อมูลด้านการข่าวความมั่นคง และการก่ออาชญากรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอาชญากรรมกลุ่มแก๊งคอลเซ็นเตอร์

2.1.2) จัดชุดปฏิบัติการในการกำหนดเที่ยวบินเป้าหมายและเฝ้าระวัง เพื่อทำการตรวจสอบคัดกรองสนับสนุน ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออก ของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2.1.3) บูรณาการการปฏิบัติร่วมกับฝ่ายรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ ในการออกตรวจ ลาดตระเวนบุคคลต้องสงสัยในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

2.2) การตรวจสอบคัดกรอง

เพิ่มความเข้มในการตรวจอนุญาต โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลเฝ้าระวัง และกลุ่มสัญชาติเป้าหมาย ให้มีการบันทึกภาพและข้อมูลในเอกสารการเดินทางให้ครบถ้วน และใช้ความละเอียดรอบคอบพิจารณาดำเนินการ

2.2.1) สกัดกั้นคนต่างด้าวสัญชาติจีน ไต้หวัน หรือกลุ่มสัญชาติเป้าหมายที่อาจมีความเชื่อมโยงกับกลุ่มแก๊งคอลเซ็นเตอร์ รวมถึงกลุ่มอาชญากรรมอื่น ๆ

2.2.2) สกัดกั้นคนต่างด้าวที่มาจากเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ สาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีความเคลื่อนไหวเกี่ยวข้องกับการก่อความไม่สงบ หรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่เดินทางมาจากประเทศหรือพื้นที่ที่มีความขัดแย้งรุนแรง ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองกำกับ หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย กำกับดูแลให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3) การบริหารจัดการ

3.1) ตรวจสอบเที่ยวบินล่วงหน้า นำมาวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ สถิติ ข้อมูลและแนวโน้มของการเดินทางผ่านท่าอากาศยาน แล้วจัดเตรียมกำลังพลให้เพียงพอในทุกช่องตรวจ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีผู้โดยสารเดินทางอย่างหนาแน่น พร้อมทั้งจัดเวรยามให้สามารถปฏิบัติภารกิจอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง

3.2) ดำเนินการจัดเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา เพื่อเสริมการปฏิบัติ ในการให้คำแนะนำ การจัดเตรียมเอกสารแก่ผู้เดินทาง รวมทั้งการเตรียมตัวก่อนเข้ารับการตรวจคนเข้าเมือง

3.3) ให้ทุกด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานในสังกัด กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 ร่วมประชุมหารือกับสมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจและประสานความร่วมมือในการบูรณาการการปฏิบัติช่วงเทศกาล โดยให้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกรอกข้อมูลเอกสารการเดินทาง และการปฏิบัติด้านความมั่นคง โดยเฉพาะงานตรวจลงตรา หรือ VISA ON ARRIVAL

4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่เอกชนที่รับผิดชอบระบบ ให้จัดเจ้าหน้าที่เตรียมความพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อรองรับสถานการณ์การตรวจไม่ให้ระบบเกิดความเสียหาย และสนับสนุนการปฏิบัติของงานตรวจขาเข้า ขาออกและงานอื่น ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4.2) จัดทำข้อมูลสถิติผู้โดยสารเข้าออกราชอาณาจักรและสถิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำขึ้นกระดานสถานการณ์ ณ ศูนย์ปฏิบัติการกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2

5) ด้านการประชาสัมพันธ์

5.1) ให้คณะทำงานโฆษก กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์แนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ต่อสาธารณชนทางสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ

5.2) ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงความเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติ และให้ข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ แก่ผู้เดินทางเข้า-ออกราชอาณาจักร ได้ทราบแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง หากมีปัญหาข้อขัดข้องให้รีบแก้ไขในทันที และอธิบายทำความเข้าใจด้วยความสุภาพมีอัธยาศัยไมตรี

6) ด้านอำนาจการ และสนับสนุน

6.1) รายงานผลการปฏิบัติให้ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทราบ เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจตามแผนฯ

6.2) ให้การสนับสนุน อุปกรณ์สิ่งของของหลวงแก่หน่วยงานในสังกัดเมื่อได้รับการร้องขอ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรลือ เขียวช่อม (2555) ได้ศึกษาการป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยวของกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคที่ขัดขวางการป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยว และหามาตรการในการ ป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยว โดยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวทั้งหมด 119 นาย และกลุ่มผู้ให้บริการ ได้แก่ บริษัททัวร์จำนวน 20 คน และตัวแทนจากโรงแรม จำนวน 20 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 159 คน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า อุปสรรคที่ขัดขวางการป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยวได้แก่ การที่ตำรวจท่องเที่ยวขาดการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้กับนักท่องเที่ยว เพื่อให้ระมัดระวังตัวในการเดินทางเมื่อเข้าสู่พื้นที่ที่มีปัญหาบ่อยๆ การแจ้งข่าวสาร การเกิดเหตุไม่เหมาะสมและไม่ทันต่อเหตุการณ์ และขาดการประชาสัมพันธ์ วิธีป้องกันอาชญากรรมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งระเบียบ กฎหมายที่ใช้อยู่ปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อตัวบงการ เนื่องจากมีช่องว่าง รวมทั้งมีกำลังพลน้อยไม่เพียงพอกับพื้นที่รับผิดชอบ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของตำรวจท่องเที่ยวมีประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยว ตำรวจท่องเที่ยวควรมีการตั้งจุดบริการเพื่อรับแจ้งเหตุ โดยแยกความรุนแรงตามสีของสัญญาณตลอด 24 ชั่วโมง ทำการพัฒนารวบรวมระบบข่าวให้มีความทันสมัยและก้าวล้ำเหนือกว่าผู้กระทำผิด โดยใช้เทคนิควิธี และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติที่มีความเสี่ยงสูง มีการเชื่อมโยงข่าวสารระหว่างหน่วยงานเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ร่วมมือกับภาคประชาชนในพื้นที่โดยประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น อำเภอ ตำบล เพื่อจัดหาและติดตั้งไฟฟ้าให้ทั่วทุกพื้นที่ เพิ่มมาตรการเพื่อนบ้านเตือนภัยและมาตรการสายตรวจประชาชน โดยดึงประชาชนเข้ามาร่วมเป็นสายตรวจในพื้นที่ของตนเอง

ทวีป ศรีน่วม (2555) ได้ศึกษามาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการร่วมกันฉ้อโกงประชาชน โดยใช้ระบบโทรศัพท์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับการร่วมกันฉ้อโกงประชาชน โดยใช้ระบบโทรศัพท์ หรือที่เรียกกันว่า “แก๊งคอลเซ็น

เตอร์” และศึกษามาตรการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดในลักษณะดังกล่าว ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า 1) ลักษณะของการกระทำความผิดเกี่ยวกับการร่วมกันฉ้อโกงประชาชนโดยใช้ระบบโทรศัพท์ มีการจัดตั้งองค์กร โดยมีการแบ่งหน้าที่กันทำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการตั้งเครือข่ายเพื่อลงมือกระทำความผิดต่อเนื่องข้ามพรมแดนจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งหรือหลายประเทศในเวลาเดียวกัน โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงมีลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ.2000 แต่บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องของไทยในปัจจุบันมุ่งเน้นเพื่อใช้ปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นลักษณะปัจเจกชน มิได้มุ่งเน้นเพื่อใช้ปราบปรามการกระทำความผิดในลักษณะองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ จึงทำให้ไม่สามารถจับกุมและดำเนินคดีกับผู้ที่ร่วมกระทำความผิดได้หมดทั้งขบวนการ 2) วิธีการสืบสวนสอบสวนธรรมดา เพื่อพิสูจน์ให้เห็นการกระทำความผิดเกี่ยวกับการร่วมกันฉ้อโกงประชาชนโดยใช้ระบบโทรศัพท์มักไม่ประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องนำเทคนิคการสืบสวนสอบสวนพิเศษมาบังคับใช้กับความผิดในลักษณะนี้ ซึ่งปรากฏว่าบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการสืบสวนพิเศษตามกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดในลักษณะดังกล่าวในปัจจุบันมีเพียง 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินพ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 โดยในส่วนของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 นั้นมุ่งเน้นเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดฐานฟอกเงินเป็นหลัก และในส่วนของพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 การบังคับใช้ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสอบสวนคดีพิเศษอยู่หลายประการ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ ปัญหาการใช้เทคนิคพิเศษต่างๆ ในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ หรือปัญหาการทับซ้อนของการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยคดีพิเศษกับกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น กรณีดังกล่าวจึงทำให้การใช้เทคนิคการสืบสวนสอบสวนพิเศษกับกรณีการร่วมกันฉ้อโกงประชาชนโดยใช้ระบบโทรศัพท์ยังไม่มีผลชัดเจน

ศุภัทธา สุขปานี (2555) ได้ศึกษาการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 ศึกษากรณีการพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมข้ามชาติของประเทศไทยประเทศไทยก็ได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของไทยรวมถึงการออกพระราชบัญญัติเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญาพ.ศ. 2544 , พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ.

2522 และพระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490 เป็นต้น แต่ทว่ากฎหมายของไทยที่ได้มีการแก้ไขแล้วนั้น ยังมีการระบุถึงการช่วยเหลือ และเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติที่ไม่สมบูรณ์และครบถ้วน ทำให้เหยื่ออาชญากรรมดังกล่าวที่ได้รับผลกระทบเกิดความเสียหายและเดือดร้อนจากการกระทำความผิดขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ และด้วยการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ของประเทศไทยที่ยังไม่ครอบคลุมและยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามารับผิดชอบดูแลโดยตรง ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติยังไม่เป็นไปตามอนุสัญญาดังกล่าวระบุไว้

ปรีดา นันทที (2546) ได้ศึกษากฎหมายขัดขวางกระบวนการยุติธรรม ศึกษากรณีการพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ค.ศ. 2000 มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะศึกษาถึงบทบัญญัติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในกฎหมายไทยว่ามีความครอบคลุมถึงความผิดฐานขัดขวางกระบวนการยุติธรรมในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ค.ศ. 2000 ที่ประเทศไทยได้ลงนามเป็นภาคีแล้วหรือไม่ และหากจะมีการพัฒนากฎหมายของประเทศไทยเพื่อให้มีผลใช้บังคับในทางปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ฉบับดังกล่าว การนำกฎหมายของสหรัฐอเมริกาและประเทศฝรั่งเศสมาพิจารณาประกอบเพื่อปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยจะมีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่เพียงใด ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า กฎหมายของไทยที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายอาญาหรือในรูปกฎหมายพิเศษ ก็ยังบัญญัติครอบคลุมไปไม่ถึงการกระทำความผิดฐานนี้ ดังนั้นจึงต้องอาศัยบทบัญญัติใกล้เคียงมาปรับใช้ ซึ่งไม่เพียงพอ จึงส่งผลให้มีการคุกคามหรือใช้อิทธิพลข่มขู่ขูยานหรือผู้เสียหายเพื่อให้เกิดความกลัวและไม่มาเบิกความ ทำให้ผู้กระทำความผิดมักจะได้รับการปล่อยตัวไป มิใช่ฟังไม่ได้ว่าไม่ได้กระทำความผิด รวมทั้งการแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานโดยใช้อำนาจมิชอบเพื่อให้ได้รับความได้เปรียบในกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้มาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคุ้มครองพยาน การสืบพยานลวงหน้า หรือการออกหมายจับ ฯลฯ แม้จะนำมาใช้บังคับได้แต่ก็ไม่ใช่วินัยความผิดทางอาญา ปัจจุบันปัญหาในการปราบปรามองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติทำให้หลายประเทศต้องเพิ่มมาตรการเพื่อคุ้มครองกระบวนการยุติธรรมให้ดำเนินไปโดยชอบด้วยกฎหมาย ผู้วิจัยเสนอให้มีการพัฒนากฎหมายในความผิดฐานนี้โดยปรับปรุงแก้ไขในประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งจะสามารถใช้บังคับได้ทั่วไปไม่ว่าจะเป็นกรกระทำของบุคคลธรรมดาหรือในรูปองค์กรอาชญากรรมและยังสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ อีกด้วย ทั้งนี้ โดยนำหลักกฎหมายของสหรัฐอเมริกาและประเทศฝรั่งเศสมาพิจารณาประกอบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายของไทยให้เหมาะสม

ตักกรินทร์ นิยมศิลป์ (2558) ได้ศึกษาอาชญากรรมข้ามชาติภัยคุกคามไทยและอาเซียน บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เอื้อให้เห็นว่า 1) โลกาภิวัตน์และการสิ้นสุดยุคสงครามเย็นนำไปสู่การลดบทบาทของรัฐ และการขยายบทบาทขององค์กรนอกภาครัฐจำนวนมาก โดยองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติเป็นองค์กรนอกภาครัฐกลุ่มหนึ่งซึ่งเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นปัญหาที่ท้าทายอำนาจรัฐในปัจจุบัน) 2) องค์กรอาชญากรรมข้ามชาติได้ขยายธุรกิจไปยังประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ มากขึ้น และเข้าไปเกี่ยวพันกับปัญหาอาชญากรรมหลายประเภท ที่สำคัญเช่น การค้ายาเสพติด สินค้าปลอมแปลง การค้ามนุษย์ และการฟอกเงิน เป็นต้น 3) ภูมิภาคอาเซียนเป็นภูมิภาคที่ประสบปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติหลายประเภท โดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาอาชญากรรมข้ามพรมแดน และมีกลุ่มมาเฟียข้ามชาติจากหลายประเทศเข้ามาดำเนินการ โดยไทยเป็นประเทศหนึ่งซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของขบวนการปลอมแปลงหนังสือเดินทางข้ามชาติ 4) ในด้านนโยบาย อาเซียนและไทยมีกฎหมายป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติที่สอดคล้องกับหลักสากล และมีการจัดทำความร่วมมือในระดับภูมิภาคที่มุ่งแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติร่วมกัน แต่ในทางปฏิบัติ ประเทศอาเซียนขาดประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติและปัญหาข้ามพรมแดนต่าง ๆ จนหลายปัญหาขยายวงขึ้นจนกลายเป็นปัญหาระหว่างประเทศ เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ เป็นต้น 5) อาเซียนควรทบทวนแนวทางความร่วมมือซึ่งยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติที่เรียกว่า “วิถีอาเซียน” ซึ่งเป็นข้อจำกัดมิให้อาเซียนขับเคลื่อนความร่วมมืออย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ โดยอาเซียนควรถือว่าปัญหาข้ามพรมแดนต่างๆ ซึ่งรวมถึงอาชญากรรมข้ามชาติเป็นปัญหาร่วมของทั้งภูมิภาค และต้องร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเชิงรุกอย่างจริงจัง

นันทนัย ตลับทอง (2556) ได้ศึกษากฎบัตรอาเซียนกับการแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบการค้ามนุษย์ในการแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบการค้ามนุษย์ภายในภูมิภาคอาเซียนจะบรรลุถึงผลสำเร็จก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นตำรวจ อัยการ ภาคธุรกิจภาคประชาสังคมร่วมมือในรูปของอนุสัญญาของภูมิภาคว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์เพื่อจะได้ลดความเหลื่อมล้ำทางกฎหมายด้วยการใช้มาตรฐานทางกฎหมายในระดับเดียวกันทั้งสิบประเทศภายในภูมิภาคอาเซียนเพื่อบรรลุถึงผลที่ตั้งไว้ ตามที่ผู้นำของรัฐประเทศต่างได้ประกาศชัดแจ้งในปี ค.ศ.2015 อาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมมีการแลกเปลี่ยนซึ่งข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันภายในประชาคมมีการเปิดรับข้อมูลในด้านการค้ามนุษย์ที่มีระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น

อาทิศย์ ชิมเจริญ และคณะ (2560) ได้ศึกษาปัญหาความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. 2556 พบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรมองค์กรจึงมิใช่เรื่องง่ายต้องอาศัย

กฎหมายหลายฉบับมาดำเนินการ เช่น การฟอกเงิน ภาษีอากร รวมไปถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อาชญากรรมที่องค์กร และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการด้านต่างๆ ในการสืบสวนสอบสวน สำหรับ ในกรณีของประเทศไทยได้มีการบัญญัติกฎหมายพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ.2556 ซึ่งมีทั้งบทบัญญัติที่เป็นส่วนของสารบัญญัติและวิธีส บัญญัติเพื่อให้จัดการกับปัญหาองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติให้ได้ ในบทความฉบับนี้จึงต้องการ ศึกษาถึงความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการ มีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. 2556 ซึ่งยังขาดความชัดเจนทำให้เกิดปัญหาต่อผู้ ปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ดังกล่าวว่าผู้มีส่วนร่วมในการกระทำ ความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามฯ นั้นควรมีขอบเขตและองค์ประกอบอย่างไรบ้างและ ควรถือโอกาสนี้ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอั้งยี่และช่องโจร และพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา อื่นที่มีลักษณะกระทำความผิดเป็นองค์กรให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติและให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

สิทธิพร เขาอุ้น (2557) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันปราบปราม อาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เขตเมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ เพื่อศึกษาปัญหาและ อุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติเขตพื้นที่เมืองพัทยา ประการที่สอง คือ ศึกษาบริบท รูปแบบ ลักษณะการปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติเขตพื้นที่เมืองพัทยา และศึกษา แนวทางการแก้ปัญหา ผลการศึกษาพบว่า บริบท รูปแบบ ลักษณะและประเภทของอาชญากรรมข้าม ชาติในเขตพื้นที่เมืองพัทยา โดยรวมแล้วการกระทำผิดทุกประเภทเป็นการกระทำร่วมกันระหว่าง ชาวไทยและชาวต่างชาติ การกระทำผิดมีอยู่หลายประเภทแต่ที่พบส่วนมากมี 6 อย่าง คือ การค้า มนุษย์ การฟอกเงิน การลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย การลักลอบค้ายาเสพติด การปลอมแปลง เอกสาร อาชญากรรมเศรษฐกิจและคอมพิวเตอร์ ส่วนอาชญากรรมอื่น ๆ มีอยู่ไม่ได้ ได้แก่ การค้า อาวุธ และการก่อการร้ายข้ามชาติและในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันอาชญากรรม ข้ามชาติในพื้นที่เขตเมืองพัทยา สาเหตุมาจากความไม่ชัดเจนของนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงพบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เขตเมือง พัทยามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ ส่วนแนวทางการแก้ไขนั้น รัฐต้องกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ออกกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต้อง ร่วมมือกันอย่างจริงจัง

ภัทรารรรณ เวชชศาสตร์ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์อย่าง บูรณาการงานวิจัยฉบับนี้ได้วิเคราะห์การดำเนินการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทย และพบว่าไทย

กำลังเผชิญกับปัญหาและความท้าทายในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์หลายด้าน อาทิ เศรษฐกิจ การบริหาร และเชิงบูรณาการ โดยประเด็นความท้าทายเชิงบูรณาการนั้น เป็นหนึ่งในประเด็นที่สำคัญที่สุดที่ภาคส่วนต่าง ๆ ของไทยยังไม่คำนึงถึงและนำไปปฏิบัติมากเท่าที่ควร ทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่ผ่านมาขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ งานวิจัยฉบับนี้จึงเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยให้มีการบูรณาการและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมการสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและกับต่างประเทศที่เป็นเอกภาพและมีทิศทาง โดยยึดหลักการสร้างความโปร่งใส (Transparency) การสร้างความน่าเชื่อถือ (Credibility) และการสร้างความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในความร่วมมือ ซึ่งหากไทยสามารถปฏิบัติตามแนวทางข้างต้น ก็จะทำให้ปฏิบัติงานและประสานงานการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยมีประสิทธิภาพ มีผลเป็นรูปธรรมผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นปัญหาระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านความมั่นคงด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ตลอดจนมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศและความเชื่อมั่นที่นานาประเทศมีต่อไทย ซึ่งสร้างความเสียหายต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจของไทยอย่างมาก ประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์ยังมีความเชื่อมโยงกับประเด็นความมั่นคงของมนุษย์อื่น ๆ อาทิสิทธิมนุษยชน ค่านิยมสากลเรื่องสิทธิเสรีภาพศักดิ์ศรีขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ และการโยกย้ายถิ่นฐาน เป็นต้น นอกจากนี้ กระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นปัจจัยที่เพิ่มความซับซ้อนและความรุนแรงของปัญหาการค้ามนุษย์ เนื่องจากการเคลื่อนย้ายของข้อมูลข่าวสาร เงินทุน และแรงงาน ไปยังที่ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และยากต่อการตรวจสอบนอกจากนี้ ผลกระทบจากการที่ไทยถูกจัดลำดับในระดับ Tier 3 ตามรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของสหรัฐฯ จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ และต่อเนื่องถึงการส่งออกสินค้าไทยไปยังสหรัฐฯ อีกด้วย 2. ที่ผ่านมารัฐบาลไทยมีนโยบายเน้นการแก้ไขปัญหาเชิง “ป้องกัน” หรือที่ปลายเหตุ คือ เน้นการจับกุมดำเนินคดี และส่งเหยื่อกลับประเทศต้นทางอย่างไรก็ดี ด้วยสภาพปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นและมีความเชื่อมโยงกับปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่หลากหลายรัฐบาลในปัจจุบันจึงปรับนโยบายการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้มีความครบถ้วนและรัดกุมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเชิง “รุก” คือ ให้ความสำคัญต่อการลดความเสี่ยงของการตกเป็นเหยื่อค้ามนุษย์ การคุ้มครองและปกป้องเหยื่อ และการบูรณาการดำเนินการในทุกมิติเพื่อให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดำเนินการได้ถึงต้นเหตุ (Root Causes) และเป็นการลดความเสี่ยงก่อนที่จะเกิดปัญหาการค้ามนุษย์ (Preemptive Measure) ในอนาคต

คมสัน สุขมาก (2559) ได้ศึกษากรอบความร่วมมือระหว่างประเทศในการข้ามผ่านแดน เพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติเนื่องจากในปลายปี พ.ศ. 2558 นี้ กำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน จะมีคนต่างชาติจำนวนมากเดินทางเข้าออกในภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมในภูมิภาคนี้โดยจะมีทั้ง นักท่องเที่ยว นักลงทุน และผู้ใช้แรงงาน และคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าประเทศย่อมมีทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งจะเป็นที่มาของปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติได้ การศึกษามีวัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อจำกัดของกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศในการข้ามผ่านแดนของประเทศในกลุ่มอาเซียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดในรูปแบบของอาชญากรรมข้ามชาติ กฎหมายคนเข้าเมืองของต่างประเทศและกรอบแนวทางความร่วมมือระหว่างประเทศในการข้ามผ่านแดนของสหภาพยุโรปเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติมาปรับใช้กับภูมิภาคอาเซียนในอนาคตข้อค้นพบจากการศึกษาคือ กรอบข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ ในรูปแบบของสนธิสัญญาร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนในเรื่องการข้ามผ่านแดน โดยมีสาระสำคัญครอบคลุมเรื่อง การสืบสวนการสังเกตการณ์ข้ามพรมแดน ความร่วมมือ และดูแลร่วมกันในด้านระบบสารสนเทศ และการแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมเพิ่มข้อมูล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองสามารถดำเนินการในด้านการควบคุมการข้ามผ่านแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติและเพื่อความมั่นคงของประเทศไทยและของภูมิภาคอาเซียน ข้อเสนอแนะของการศึกษาคือ ให้มีการจัดร่างปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในแต่ละแบบจะประกอบไปด้วย

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำนวน 1,357 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1976, p.886) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad (3-1)$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ประชากรที่ศึกษา
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{1357}{1 + 1357(0.05)^2} = 380$$

เพื่อความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวน 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายบริหาร ที่ปฏิบัติงานและกำกับดูแลด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ในระดับตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ ระดับตำแหน่งละ 1 คน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายทั้งในฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารงาน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงด้านการตรวจคนเข้าเมือง ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสองประเภทดังนี้

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ในส่วนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) มี 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

$$\text{สูตรคำนวณ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3-2)$$

เกณฑ์การพิจารณาคัดสินค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.50-5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	อยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	อยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ

- 1) ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) อายุ
- 3) ตำแหน่ง
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ระยะเวลาการทำงานด้านการตรวจคนเข้าเมือง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1) ขออนุญาตจากสถาบันอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิตถึงผู้บังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามถึงเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ด้วยตนเอง
- 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ขอนหนังสือจากสถาบันอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิตถึงผู้บังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก

2) ผู้วิจัยนำส่งแบบสัมภาษณ์ถึงเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร ที่ปฏิบัติงานและควบคุมดูแลด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 5 คน ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured Selection Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 5 คน โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 – 2 ชั่วโมง ต่อ 1 คน ด้วยตัวเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าร้อยละ และบรรยายประกอบตาราง

2) ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัย

ภายนอก วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

4.1) ปัจจัยอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ทำการวิเคราะห์โดยใช้ในการทดสอบสถิติค่า Correlation เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์กันสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้การพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสรุปย่อประเด็น จัดแบ่งกลุ่ม ประเด็นเนื้อหาที่ได้เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผล แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง จากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant Interview)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบัญชีสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ แบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 แบบ คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งผลการวิจัยได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า และฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออก ของด่านตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 400 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรอเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบทันที แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 400 ฉบับ โดยแยกออกตามส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของประชากร โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	51	12.8
21-25 ปี	243	60.8
26-30 ปี	61	15.3
31-35 ปี	34	8.5
36-40 ปี	6	1.5
41 ปีขึ้นไป	5	1.3
รวม	400	100

ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	36	9.0
ปวช./ปวส.	77	19.3
ปริญญาตรี	286	71.5
ปริญญาเอก	1	0.2
รวม	400	100

ชั้นยศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
สิบตำรวจตรี	198	49.5
สิบตำรวจโท	149	37.3
สิบตำรวจเอก	9	2.3
จ่าสิบตำรวจ	40	10.0
ดาบตำรวจ	1	0.3
ร้อยตำรวจโท	2	0.5
ร้อยตำรวจเอก	1	0.3
รวม	400	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของประชากร โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ประเภทการ ด้านตรวจคนเข้าเมือง	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	106	26.5
6-10 ปี	148	37.0
11-15 ปี	18	4.5
16-20 ปี	126	31.5
31-35 ปี	1	0.3
35 ปี ขึ้นไป	1	0.3
รวม	400	100

ที่มา : จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างและคำนวณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่ อายุ 21-25 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มีชั้นยศเป็นสิบตำรวจตรีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และมีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 6-10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.80	0.673	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.87	0.845	มาก
3. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.63	0.703	มาก

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ต่อ)

4. ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.80	0.673	มาก
รวมด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.77	0.606	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินของปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.87	0.845	มาก
2. พึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.63	0.702	มาก
รวมด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.75	0.674	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ส่วนที่ 3 การประเมินจากปัจจัยสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
ด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการสกัดกั้นบุคคลที่มีความเสี่ยง ในการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ อาทิ เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทาง การใช้หลอดไฟแบล็คไลท์ การหาเหรียญการพิมพ์หนังสือเดินทาง	3.49	0.861	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการรักษามาตรฐาน การตรวจคนเข้าเมือง ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด	3.88	0.810	มาก
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (PIBICS)	3.63	0.836	มาก
4. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบบุคคลเฝ้าระวัง บุคคลมีหมายจับ ทั้งของไทยและตำรวจสากล (INTERPOL)	3.38	0.953	ปานกลาง
รวมด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	3.60	0.586	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.88 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับการรักษามาตรฐานการตรวจคนเข้าเมือง ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีงบประมาณเพียงพอ ต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ	4.14	1.075	มาก
2. ท่านสามารถนำงบประมาณที่ถูกจัดสรร มาใช้ พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.830	มาก
รวมด้านงบประมาณ	4.15	0.915	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า
ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ สามารถนำงบประมาณที่ถูกจัดสรร มา
ใช้พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอ ต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.66	1.085	มาก
2. ท่านมีความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิด ในการปฏิบัติหน้าที่	3.46	0.920	ปานกลาง
รวมด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.56	0.715	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านวัสดุ
อุปกรณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.66 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ท่านทราบถึงขั้นตอนการตรวจสอบบุคคลต่างด้าวและการตรวจอนุญาต ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 34	3.80	1.074	มาก
2. ท่านทราบข้อกำหนดของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่	3.19	0.930	ปานกลาง
รวมด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.49	0.866	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.80 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ ทราบถึงขั้นตอนการตรวจสอบบุคคลต่างด้าว และการตรวจอนุญาต ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 34 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกฎหมาย

ด้านข้อกฎหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
3. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง และความมั่นคงของประเทศ	3.72	0.957	มาก
4. ท่านสามารถเลือกใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที่ เมื่อเจอสถานการณ์เฉพาะหน้า	3.79	1.035	มาก

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกฎหมาย (ต่อ)

รวมด้านข้อกฎหมาย	3.90	0.794	มาก
------------------	------	-------	-----

จากตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกฎหมายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.31 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ มีความเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมืองจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก

ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ท่านทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ในประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) , ตำรวจท่องเที่ยว , ตำรวจสันติบาล , กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , กระทรวงการต่างประเทศ	3.90	1.118	มาก
2. ท่านทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ต่างประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ สถานทูต หรือ สถานกงสุล , ตำรวจสากล (INTERPOL) , องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)	3.43	1.326	ปานกลาง
รวมด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก	3.66	1.027	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.90 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ ทราบถึง

ขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ในประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) , ตำรวจท่องเที่ยว , ตำรวจสันติบาล , กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , กระทรวงการต่างประเทศจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตัวแปร	ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	0.000	0.009
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	0.076	0.295

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้วย Correlation พบว่า 1.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน 2.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน 3.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน 4.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

4.3 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ทั้งผู้ปฏิบัติงานจนถึงผู้บริหาร จำนวน 5 คน ในระดับตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ ระดับตำแหน่งละ 1 คน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายทั้งในฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารงาน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงด้านการตรวจคนเข้าเมือง ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีผลการศึกษาแบ่งออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการที่กลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานด้านการตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.11 จำแนกรายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน
อายุ	1. 30 - 35 ปี	1
	2. 36 - 40 ปี	2
	3. 41 - 45 ปี	-
	4. 46 - 50 ปี	2
ตำแหน่ง	1. ผู้บังคับหมู่	1
	2. รองสารวัตร	1
	3. สารวัตร	1
	4. รองผู้กำกับการ	1
	5. ผู้กำกับการ	1
ระดับการศึกษา	1. ปริญญาตรี	1
	2. ปริญญาโท	4
ระยะเวลาการทำงานด้านการตรวจคนเข้าเมือง	1. 1-5 ปี	1
	2. 6 - 10 ปี	3
	3. 11 - 15 ปี	1

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายบริหาร นอกจากสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์เพิ่มเติม และได้ข้อมูลในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ 1

สภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบันเป็นอย่างไร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน ได้ดังนี้

1) ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

โดยสถานภาพกำลังพลในปัจจุบันไม่เพียงพอ ต่อภาระงานที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องแบกรับ เนื่องจากด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ มีจำนวนผู้โดยสารเข้า-ออก แต่ละวันจำนวนมาก และกำลังพลมีจำนวนจำกัด ทำให้การบริการเป็นไปด้วยความล่าช้า ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นด่านที่มีผู้โดยสารเดินทางเข้า-ออก ประเทศไทยมากที่สุด และมีแผนงานที่จะสร้างอาคารผู้โดยสารแห่งใหม่ แต่จำนวนเจ้าหน้าที่ให้บริการกลับมีอัตราตำแหน่งน้อย ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ทำให้ต้องบริการด้วยความเร่งรีบ ขาดความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบ เพราะหากตรวจสอบละเอียดมาก ไปก็จะโดนว่าทำงานช้าเข้าไปอีก” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

ผลของการขาดกำลังพลดังกล่าว ทำให้การจัดวงรอบในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความถี่มากขึ้น และในช่วงเทศกาลสำคัญที่มีผู้โดยสารเดินทางจำนวนมาก หรือช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว (High Season) จะมีการจัดเวรเสริมนอกเหนือจากเวรปกติ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“การจัดเวรปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะผลัดที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วงเวลากลางคืน ผมคิดว่ามีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ที่นานเกินไป เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ห้าโมงเย็นถึงเก้าโมงเช้า

ของวันรุ่งขึ้น ทำให้อ่อนเพลีย และส่งผลต่อการตรวจผู้โดยสาร แกรมในช่วงเทศกาลก็ยังมี
 เวิร์เสริมอีก” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล,
 12 ตุลาคม, 2561)

นอกจากนี้ปัญหาในด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง
 ถือเป็นปัญหาด้านกำลังพลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นทักษะเฉพาะ
 ด้าน ไม่เหมือนงานตำรวจทั่วไป เมื่อมีการบรรจุเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาใหม่ บางครั้ง
 จำเป็นต้องให้ปฏิบัติงานทันที โดยที่ยังไม่มีการอบรม เพราะจำนวนกำลังพลไม่เพียงพอ และการ
 อบรมทบทวนความรู้ยังมีไม่ทั่วถึง บางหลักสูตรอบรมที่สำคัญก็จำกัดให้เฉพาะบางรายเท่านั้น
 ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูล
 ว่า

“งานตรวจคนเข้าเมืองเป็นงานเฉพาะทางที่ต้องใช้ระยะเวลาและประสบการณ์ใน
 การเรียนรู้ ไม่เหมือนงานตำรวจทั่วไปที่พอย้ายไปหน่วยงานอื่น ๆ ก็สามารถปฏิบัติงานต่อ
 ได้เลย ทำให้กำลังพลที่เพิ่งได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตรวจคน
 เข้าเมือง ขาดความรู้ความชำนาญและการฝึกฝน แต่จำเป็นต้องเริ่มปฏิบัติงานจริงจึงทำให้
 บางครั้งเกิดความผิดพลาดเพราะขาดประสบการณ์ เช่น ไปตรวจอนุญาตบุคคลที่ใช้หนังสือ
 เดินทางปลอมเข้ามา โดยไม่รู้ว่าเป็นจริงกับของปลอมต่างกันยังไง พอจะมีหลักสูตรให้ไป
 อบรมจากสถานทูตเจ้าของหนังสือเดินทาง ก็ต้องวิ่งไปหาผู้ใหญ่ให้ช่วยสนับสนุน ให้ช่วย
 ส่งชื่อไปอบรมให้ ไม่งั้นก็ไม่ได้ไป ซึ่งตรงนี้ก็เข้าใจนะว่าถูกจำกัดด้วยงบประมาณ แต่ก็ควร
 จะมีมาตรการด้านอบรมที่ดีกว่านี้” (รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ,
 การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ ยังคงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาด้านกำลัง
 พลในปัจจุบัน ซึ่งมีผลกระทบมาจากปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ทำให้ต้องนำเจ้าหน้าที่ตรวจคน
 เข้าเมืองในระดับรองสารวัตร ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor ไปนั่งตรวจ
 ผู้โดยสารด้วย ทำให้ขาดผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวเมื่อมีกรณีต้องสงสัย ที่จำเป็นต้องตรวจสอบ ดังเช่น
 ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ปกติเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร ต้องทำหน้าที่ผู้
 ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor เพื่อตรวจสอบกรณีต้องสงสัย ที่เจ้าหน้าที่ประจำช่อง
 ตรวจซึ่งเป็นชั้นประทวนตรวจพบ ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจสามารถให้บริการ

ผู้โดยสารรายอื่น ๆ ต่อไปได้ และรองสารวัตรสามารถใช้เวลากับกรณีต้องสงสัยเป็นราย ๆ ไป ได้จริง ๆ แต่ในทางปฏิบัติเมื่อปริมาณผู้โดยสารมากขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะให้รองสารวัตรขึ้นทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจด้วย เพื่อช่วยระบายผู้โดยสาร ทำให้ไม่มีใครรับบุคคลต้องสงสัยไว้ตรวจสอบตามขั้นตอนการทำงานที่ได้วางไว้ และอาจเป็นเหตุให้บุคคลต้องสงสัยผ่านการตรวจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไปได้” (รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

2) ปัญหาด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยีสำคัญที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองใช้ในการปฏิบัติหน้าที่คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือ ระบบ PIBICS ปัจจุบันยังไม่เสถียร ขาดฐานข้อมูลสำรองเพื่อถ่ายโอนและจัดเก็บข้อมูล ทำให้เมื่อต้องใช้งานติดต่อกันช่วงที่มีปริมาณผู้โดยสารมาก เช่น ช่วงเทศกาลสำคัญ ระบบจะช้าและหน่วงกว่าปกติ และยังขาดการจัดเก็บข้อมูลสำคัญอื่น ๆ เช่น ข้อมูลการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรของด่านตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาค ทำให้เมื่อเกิดความสงสัยต้องใช้การโทรศัพท์สอบถาม และหากเป็นช่วงนอกเวลาราชการจะติดต่อยาก เกิดความล่าช้าในการตรวจสอบข้อมูล นอกจากนี้ยังมีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลในระบบ PIBICS ตามลำดับชั้นการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลบางส่วนได้ เกิดความล่าช้าหากต้องการตรวจสอบและแก้ไข และระบบ PIBICS ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น ข้อมูลหมายจับ ข้อมูลทะเบียนราษฎร ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ระบบ PIBICS ข้อมูลหลายส่วนยังไม่เป็นปัจจุบัน และบางครั้งยังไม่เชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายความมั่นคงอื่น ๆ เช่นระบบ POLIS ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลของชั้นประทวน ที่เมนูหลักมีเฉพาะการตรวจเข้า - ออก ไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลเชิงลึก หรือแก้ไขได้แบบชั้นสัญญาบัตร เมื่อบันทึกข้อมูลผิดพลาดหรือต้องการเรียกดู ต้องส่งให้ชั้นสัญญาบัตรแก้ไข และบางครั้งเมื่อมีผู้โดยสารใช้บริการจำนวนมาก ทำให้ระบบหน่วงหรือช้า ส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการตรวจผู้โดยสาร” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

นอกจากปัญหาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS แล้ว การขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่สำคัญอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่อง

ตรวจสอบหนังสือเดินทาง เครื่องตรวจสอบอัตลักษณ์บุคคล และขาดเทคโนโลยีที่ช่วยแบ่งเบาภาระเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เช่น ระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติของชาวต่างชาติ ยังคงเป็นปัญหาด้านเทคโนโลยีที่สำคัญในปัจจุบัน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“นอกจากเราจะต้องพัฒนาระบบ PIBICS ให้ทันสมัยแล้ว ต้องเพิ่มเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ให้เจ้าหน้าที่ของเราด้วย ในการตรวจผู้โดยสารเข้า-ออก อย่างที่หลาย ๆ ประเทศเขาใช้กัน เช่น เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทาง หรือพวกอัตลักษณ์บุคคล ซึ่งของเราก็มีแต่ปัจจุบันมันยังน้อยไป และใช้แค่เฉพาะเรื่องเท่านั้น” (รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

3) ปัญหาด้านข้อกำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน ไม่อาจทำได้เต็มที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องสวมบทบาท 2 ฐานะ คืองานความมั่นคง และงานด้านบริการ ซึ่งหากใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบมาก ก็จะทำให้การบริการล่าช้า และเกิดปัญหาข้อร้องเรียนการทำงานตามมา จึงทำให้เจ้าหน้าที่กลัวการถูกร้องเรียน นอกจากนี้กฎหมายระเบียบต่าง ๆ ยังมีจำนวนมาก ขาดการรวบรวมเป็นหมวดหมู่ และบางเรื่องออกมานานแล้ว แต่ยังไม่มีการยกเลิก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ขณะเดียวกันการปฏิบัติในการตรวจสอบบางเรื่อง ก็ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ปัจจุบันกฎหมายหลักที่ใช้สำหรับการตรวจคนเข้าเมือง คือ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แต่ในการปฏิบัติงานจริง ยังมีกฎหมายรองอีกมาก ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นกฎกระทรวง คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ระเบียบ คำสั่ง ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งกฎหมายเหล่านี้มันเยอะ บางเรื่องก็ออกมานานแล้ว แต่ยังไม่มีการยกเลิก ก็จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามซึ่งเจ้าหน้าที่หลายคนไม่ทราบ ทำให้ปฏิบัติผิดพลาด เพราะไม่มีหน่วยงานใดเก็บรวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ กฎหมายต่าง ๆ มันออกมาในภาพรวม แต่มีหลายกรณีที่ยังไม่มีระเบียบกฎหมาย หรือคำสั่งอะไร ออกเป็นแนวทางปฏิบัติรองรับ ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อย่างเรื่องการตรวจสอบเด็กกรณีอุ้มบุญ อันนี้ก็เป็นเคสใหม่ที่ยังไม่มีระเบียบชัดเจน” (รองผู้

กำกับ การ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

4) ปัญหาด้านการสื่อสาร

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนมากมีความรู้ด้านภาษาเฉพาะภาษาอังกฤษ ยังขาดการเรียนรู้ภาษาที่สาม ซึ่งปัจจุบันมีผู้โดยสารหรือบุคคลต้องสงสัยที่ต้องตรวจสอบ ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ หากใช้ล่ามทั่วไปที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาช่วยแปล บางครั้งยังไม่เข้าใจระเบียบ กฎหมาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ทำให้อาจเกิดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับ การ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ผู้โดยสารที่เดินทางเข้า-ออก ผ่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิตอนนี้ ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกันทุกคน ยังมีผู้โดยสารที่พูดภาษาอังกฤษไม่ได้ ถ้าเจ้าหน้าที่เราจะต้องตรวจสอบหรือสื่อสารภาษาอื่น ๆ กับผู้โดยสารเหล่านี้ ก็จำเป็นต้องไปหาล่ามมาช่วย ซึ่งมันยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญที่เข้าใจข้อกำหนดและสามารถเป็นล่ามแปลภาษาให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้อย่างเพียงพอ เพราะล่ามทั่ว ๆ ไป เขาก็ไม่เข้าใจขั้นตอนตามระเบียบกฎหมายของเราอยู่ดี” (ผู้กำกับ การ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

5) ปัญหาด้านการบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น

การบริหารจัดการพื้นที่ของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ อยู่ในอำนาจของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ไม่อาจจัดการพื้นที่การตรวจ ให้สอดคล้องกับมาตรการตรวจคนเข้าเมืองได้ทั้งหมด และยังขาดศูนย์ประสานงานส่วนกลาง ในการปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร ตำรวจ ทหาร ในพื้นที่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) รวมถึงเจ้าหน้าที่สายการบิน หรือเจ้าหน้าที่สถานทูต ในการร้องขอข้อมูล หรือการสนับสนุนอื่น ๆ ตามภารกิจ ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับ การ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มันไม่ได้มีเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ทำงานตรงนี้ ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบดูแล และมันจำเป็นจะต้องได้รับการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้การป้องกันอาชญากรรมเกิดผลดีที่สุด เช่นทางฝ่ายศุลกากร ตำรวจหน่วยอื่น ทหาร แล้วก็หน่วยงานความมั่นคงอื่น เจ้าหน้าที่การทำ (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด

(มหาชน)) รวมถึงเจ้าหน้าที่สายการบิน เจ้าหน้าที่สถานทูต และ ICE TEAM ที่มาปฏิบัติงานในท่าอากาศยาน เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งปัจจุบันยังขาดศูนย์ประสานงานส่วนกลาง ในการร้องขอการสนับสนุน หรือการขอข้อมูลต่าง ๆ” (ผู้กำกับการที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน

ประเด็นความคิดเห็น	สรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่สอดคล้องกัน
1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 5 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานภาพกำลังพลในปัจจุบันไม่เพียงพอ ต่อภาระงานที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องแบกรับ เนื่องจากด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ มีจำนวนผู้โดยสารเข้า-ออก แต่ละวันจำนวนมาก - การจัดวงรอบในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการเข้าเวร มีการจัดค่อนข้างถี่ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนกำลังพล โดยเฉพาะผลัดเย็น ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันถึง 16 ชั่วโมง ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย และในช่วงเทศกาลสำคัญที่มีนักท่องเที่ยว
	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนมาก ต้องมีการจัดเวรเสริมนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามเวรปกติ - เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งใหม่ ยังขาดทักษะเฉพาะด้านของงานตรวจคนเข้าเมือง แต่จำเป็นต้องเริ่มปฏิบัติงาน โดยการอบรมยังไม่เพียงพอ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนกำลังพล

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน (ต่อ)

	<ul style="list-style-type: none"> - การทบทวนความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีน้อย และไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะหลักสูตรสำคัญ จะจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และขาดการถ่ายทอดจากผู้อบรมสู่ผู้ปฏิบัติ - ความไม่ชัดเจนในการจัดแบ่งหน้าที่ มีการนำเจ้าหน้าที่ซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ ไปปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ ในช่วงที่มีปริมาณผู้โดยสารมาก ทำให้ขาดเจ้าหน้าที่ที่ช่วยตรวจสอบคัดกรองบุคคลตามขั้นตอน ในตำแหน่งผู้ควบคุมช่องตรวจ (Supervisor)
<p>2. ปัญหาด้านเทคโนโลยี</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 4 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS ปัจจุบันยังไม่เสถียร ขาดฐานข้อมูลสำรองเพื่อถ่ายโอนและจัดเก็บข้อมูล ทำให้เมื่อต้องใช้งานติดต่อกันช่วงที่มีปริมาณผู้โดยสารมาก เช่น ช่วงเทศกาลสำคัญ ระบบจะช้าและหน่วงกว่าปกติ - ระบบ PIBICS ยังขาดการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ครบถ้วน เช่น ข้อมูลการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรของด่านตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาค ทำให้เมื่อเกิดความสงสัยต้องใช้การโทรศัพท์สอบถามและหากเป็นช่วงนอกเวลาราชการจะติดต่อยาก เกิดความล่าช้าในการตรวจสอบข้อมูล - มีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลในระบบ PIBICS ตามลำดับชั้นการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลบางส่วนได้ เกิดความล่าช้าหากต้องการ
	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบและแก้ไข นอกจากนี้ระบบ PIBICS ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น ข้อมูลหมายจับ ข้อมูลทะเบียนราษฎร

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน (ต่อ)

	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่สำคัญอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทาง เครื่องตรวจสอบอัตลักษณ์บุคคล และขาดเทคโนโลยีที่ช่วยแบ่งเบาภาระเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เช่น ระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติของชาวต่างชาติ
3. ปัญหาด้าน ข้อกฎหมาย และ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบังคับใช้กฎหมายยังไม่อาจทำได้เต็มที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องสวมบทบาท 2 ฐานะ คืองานความมั่นคงและงานด้านบริการ ซึ่งหากใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบมาก ก็จะทำให้การบริการล่าช้า และเกิดปัญหาข้อร้องเรียนการทำงานตามมา จึงทำให้หลายคนเกิดความเบื่อหน่าย - กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ มีจำนวนมาก ขาดการรวบรวมเป็นหมวดหมู่ และบางเรื่องออกมานานแล้ว แต่ยังไม่มีการยกเลิก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน - มาตรการตรวจสอบบุคคลในบางเรื่อง ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน
4. ปัญหาด้านการ สื่อสาร	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนมากมีความรู้ด้านภาษาเฉพาะภาษาอังกฤษ ยังขาดการเรียนรู้ภาษาที่สาม ซึ่งปัจจุบันมีผู้โดยสารหรือบุคคลต้องสงสัยที่ต้องตรวจสอบ ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้
	<ul style="list-style-type: none"> - ล่ามทั่วไปที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง บางครั้งยังไม่เข้าใจระเบียบ กฎหมาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ทำให้อาจเกิดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน (ต่อ)

5.ปัญหาด้านการบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 1 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการพื้นที่ที่อยู่ในอำนาจของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ไม่อาจจัดการพื้นที่การตรวจ ให้สอดคล้องกับมาตรการตรวจคนเข้าเมืองได้ทั้งหมด
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการพื้นที่การตรวจ ให้สอดคล้องกับมาตรการตรวจคนเข้าเมืองได้ทั้งหมด - ขาดศูนย์ประสานงานส่วนกลาง ในการปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร ตำรวจ ทหาร ในพื้นที่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) รวมถึงเจ้าหน้าที่สายการบิน หรือเจ้าหน้าที่สถานทูต ในการร้องขอข้อมูล หรือการสนับสนุนอื่น ๆ ตามภารกิจ

ประเด็นคำถามที่ 2

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เช่น เมื่อสามารถตรวจพบและจับกุมบุคคลผู้กระทำความผิดได้ ก็นำมาพิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน หรือการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีภาระงานที่หนักกว่าด้านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ ของประเทศไทย เนื่องจากจำนวนผู้รับบริการมีจำนวนมาก และต้องอยู่ปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง พอถึงวาระการแต่งตั้งโยกย้าย หลายคนก็อยากโยกย้ายกลับภูมิลำเนา หรือไปทำงานที่ด้านอื่น ๆ ที่มีภาระ

งานที่น้อยกว่า แต่พอไม่ได้ย้าย ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บางคนก็ขาดแรงจูงใจ เริ่มเบื่อ เริ่มท้อ เลยกงานไปตามหน้าที่เท่านั้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เลยอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรือเอาออกมาใช้ได้ไม่เต็มที่” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

การมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไปในการให้บริการ เป็นอีกหนึ่งเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองหลายคนไม่กล้าที่จะใช้ความละเอียดรอบคอบอย่างเต็มที่ ในการตรวจสอบบุคคลที่เดินทางเข้า - ออก ประเทศ เนื่องจากต้องใช้เวลานาน และอาจเกิดปัญหาการร้องเรียนตามมา ส่งผลกระทบต่อชีวิตราชการ และทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“กฎระเบียบที่เคร่งครัด และการถูกตรวจสอบร้องเรียนจากผู้โดยสาร หรือบุคคลภายนอกที่มาใช้บริการ อาจทำให้การบังคับใช้กฎหมาย หรือการตรวจสอบทำได้ไม่เต็มที่ เพราะหลายคนก็ไม่อยากมีปัญหาการร้องเรียน มันส่งผลกระทบต่อชีวิตราชการ และการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ทำให้ต้องทำงานแบบเอาใจผู้โดยสาร เพราะกลัวจะมีปัญหาตามมา” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

ผู้บังคับหมู่ฯมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ จึงควรรหาทางดึงศักยภาพที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีอยู่ นำออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด ด้วยการให้รางวัลตามสมควร เมื่อปฏิบัติงานได้ดี ทั้งต้องลงไปเข้มงวดกวดขัน เพื่อตรวจสอบการทำงาน และเป็นที่ปรึกษาคอยรับฟังปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข จะทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความมั่นใจในการทำงาน และไม่ทำงานผิดพลาด ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับฯ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ถ้าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี มันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วย ไม่อย่างนั้นทุกคนจะทำงานไปวัน ๆ ขาดความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น หรือการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เนื่องจากลักษณะงานตรวจคนเข้าเมือง หากดูผิวเผินแล้วเหมือนกับบงานที่ทำซ้ำ ๆ เดิม ๆ และมีความน่าเบื่อหน่าย แต่ความจริงแล้วอาชญากรรมมักแฝงมากับการเดินทางของผู้โดยสาร ซึ่งมีการพัฒนารูปแบบ วิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทั้งการปลอมแปลงหนังสือเดินทางที่ตรวจพบหลายครั้ง หรือการเข้ามากระทำความผิดเช่น ขนถ่าย

สินค้าหนีภาษี หรือยาเสพติด การลักลอบมาทำงานผิดกฎหมายโดยแฝงตัวมาในรูปของนักท่องเที่ยว ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สังเกตพฤติกรรมเหล่านี้จะพบว่าไม่ใช่เรื่องซ้ำ ๆ เดิม ๆ เพียงแต่ผู้บังคับบัญชาต้องหาแรงจูงใจ ให้เขาดึงศักยภาพที่มีออกมาใช้จัดการปัญหาเหล่านี้ให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน หรือนำมาเป็นผลงานในการพิจารณาสำหรับการแต่งตั้งโยกย้าย เพราะโดยส่วนมากไม่มีเจ้าหน้าที่คนไหนที่อยากปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพราะภาระงานมันมีเยอะ แต่ตอนที่เขาอยู่กับเรา เราเป็นผู้บังคับบัญชาต้องลงไปสัมผัส ไปคลุกคลีกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ว่าได้ดำเนินการตรวจสอบบุคคลที่เดินทางเข้า-ออก ประเทศไทย ไปตามระเบียบ กฎหมาย ขึ้นตอนต่าง ๆ ครบถ้วนหรือไม่อย่างไร เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ทะเลเยเพิกเฉย หรือมีการทุจริตเรียกรับผลประโยชน์ แต่ไม่ใช่การลงไปจับผิดนะ ถ้าทำงานดีเราต้องให้คำชื่นชม และรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของเขาเพื่อเอามาแก้ไข” (ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

2) ปัจจัยด้านการศึกษาอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นอกจากความรู้พื้นฐาน เรื่องการตรวจอนุญาตต่าง ๆ แล้ว ยังรวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำชับต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดหรือบกพร่องในการทำงาน การขาดการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างสม่ำเสมอ อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง เนื่องจากอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบตลอดเวลา และพัฒนาไปตามยุคสมัย รวมถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และควรให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทุกฝ่าย ทุกงาน ได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง นอกจากความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ต้องปลูกฝัง และอบรม คือคุณธรรมด้านต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริต และความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังเช่น ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ประสิทธิภาพในการทำงานมาจากกำลังพลที่มีคุณภาพ ก็ต้องมีความรู้ความสามารถในการตรวจคนเข้าเมืองที่เป็นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ทั้งการตรวจอนุญาตเข้า-ออก รอยตราประทับชนิดต่าง ๆ ประเภทวีซ่า และกฎระเบียบสำคัญ ที่จำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานด้วย อย่างเช่น ความรับผิดชอบ การ

ชื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ความกระตือรือร้นในการทำงาน” (สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS ยังไม่เสถียร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะช่วงที่มีการใช้งานพร้อม ๆ กัน จำนวนมาก จะทำให้ระบบช้าและหน่วง และยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งของไทยและต่างประเทศ นอกจากระบบ PIBICS แล้ว อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็น ยังมีส่วนสำคัญที่ช่วยในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น อุปกรณ์ตรวจสอบหนังสือเดินทางปลอม อุปกรณ์ที่ช่วยตรวจค้นจับกุมผู้กระทำผิด เครื่องข่ายกล้องโทรทัศน์วงจรปิด และสิ่งกีดขวางต่าง ๆ ตามมาตรฐานความปลอดภัยของพื้นที่ควบคุม ระบบเตือนภัย ระบบตรวจจับใบหน้า รวมทั้งอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนหนังสือเดินทาง กล้องถ่ายรูป ต้องทันสมัย และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ปัจจุบันระบบเทคโนโลยีของการตรวจสอบคัดกรองบุคคลเข้า-ออกประเทศไทย ยังไม่เสถียร โดยเฉพาะระบบฐานข้อมูล ที่ควรเก็บข้อมูลทุกชนิด และเพิ่มพื้นที่ในการจัดเก็บ รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่ายสารสนเทศอื่น ๆ ของส่วนราชการและหน่วยงานความมั่นคง ทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบคัดกรอง และควรเพิ่มเทคโนโลยีอื่น ๆ เข้ามาเป็นตัวช่วยเจ้าหน้าที่ในการทำงาน อย่างเช่น เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทางปลอม ซึ่งปัจจุบันเรามีเครื่อง VSC-6000 ที่มีกำลังขยายสูงอยู่เพียงไม่กี่เครื่อง แคมไปอยู่กับงานสืบสวนเป็นส่วนใหญ่ ทำให้งานขาเข้า-ขาออก ไม่มีเครื่องมือตัวนี้” (สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

4) ปัจจัยด้านระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องทันต่อสถานการณ์ และใช้บังคับได้จริง

ข้อบังคับต่าง ๆ มีมากเกินไป บางเรื่องเป็นเรื่องเก่าที่ยังไม่ปรับปรุง ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน ส่วนบางเรื่องยังไม่ได้กำหนดแนวทางไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่กล้าตัดสินใจ ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต้องเป็นไปด้วยมาตรฐานเดียวกัน และควรมีกฎหมายคุ้มครองการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ให้สามารถใช้มาตรการในการตรวจสอบบุคคลได้อย่างเข้มข้นและจริงจัง รวมถึงป้องกันปัญหาการร้องเรียน หากกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ เนื่องจากการกลัวการร้องเรียนจากผู้โดยสาร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองผู้กำกับการที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ข้อบังคับต่าง ๆ มีมากเกินไปในปัจจุบัน บางเรื่องเป็นเรื่องเก่าที่ยังไม่มีการยกเลิกหรือปรับปรุง อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีกฎหมายที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้ทำหน้าที่ด้านความมั่นคงได้อย่างเต็มที่ เพราะงานตรวจคนเข้าเมืองมันเป็นงานที่ต้องทำหน้าที่ด้านการบริการและงานความมั่นคงควบคู่กันไปด้วย ซึ่งถ้าเราเน้นไปทำงานความมั่นคง การบริการมันก็ไม่ได้รับความสะดวกสบาย หรือล่าช้า แล้วก็มีปัญหาการร้องเรียนต่าง ๆ ตามมา ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็จะมาสั่งโทษ มาตั้งกรรมการวินัย ทำให้เจ้าหน้าที่หลายคนไม่อยากใช้ความละเอียดในการตรวจสอบมากนัก เพราะกลัวจะโดนร้องเรียน ซึ่งผิดกับหลักของงานความมั่นคง ที่เป็นหัวใจหลักของมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” (รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล , 19 ตุลาคม, 2561)

5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกำลังพล และการแต่งตั้งโยกย้าย

การบริหารจัดการกำลังพล โดยเฉพาะการจัดผลัดสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะผลัดเย็น ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกัน 16 ชั่วโมง ทำให้กำลังพลเกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย และในช่วงเทศกาลสำคัญ จำเป็นต้องจัดหน้าที่เวรเสริม นอกเหนือจากการเข้าเวรปกติอีกด้วย นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร เมื่อถึงวาระการแต่งตั้งโยกย้าย ที่ผู้บริหารหลายคนซึ่งย้ายเข้ามา ไม่เคยมีประสบการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองมาก่อน ต้องมาเรียนรู้ใหม่ และไม่อาจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชาได้ในบางเรื่อง อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต้องมีการตัดสินใจโดยทันที ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ต้องมีกำลังพลอยู่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตลอดเวลา พอกำลังพลมีจำกัด การจัดตารางเวรต่าง ๆ จึงค่อนข้างถี่ และในช่วงเทศกาลสำคัญ จะมีการปฏิบัติหน้าที่เวรเสริมนอกเหนือจากหน้าที่ปกติเพิ่มขึ้นไปอีก ทำให้กำลังพลอ่อนล้า ขาดประสิทธิภาพในการตรวจสอบคัดกรองบุคคล เราน่าจะหาวิธีการบริหารกำลังพลที่เหมาะสม ช่วยลดความอ่อนล้าในการทำงานให้

เจ้าหน้าที่ ประสิทธิภาพมันก็น่าจะดีขึ้น อันนั้นในส่วนของฝ่ายปฏิบัตินะ แต่ในฝ่ายบริหาร เวลาถึงช่วงแต่งตั้งโยกย้าย ก็มีผู้บริหารหลายคนตั้งแต่ระดับสารวัตรขึ้นไป อยากมาอยู่ ตม. กันเยอะ อาจจะเป็นเพราะแรงจูงใจเรื่องโอทีค่าปรับส่วนหนึ่ง ทำให้มีการปรับเกี่ยตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองออกนอกหน่วยอยู่บ่อย ๆ ซึ่งบางครั้งผู้ที่ย้ายมาดำรงตำแหน่งในระดับบริหารอาจไม่เคยปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พอย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่จึงต้องเริ่มศึกษาใหม่ และไม่อาจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชาได้ในช่วงแรก ๆ ตรงนี้ก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เหมือนกัน” (สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

6) ปัจจัยด้านการบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่สามารถกระทำได้โดยเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเท่านั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร เจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ เจ้าหน้าที่สายการบิน เจ้าหน้าที่สถานทูต แพทย์ตรวจคนเข้าเมือง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อกำหนดทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ขัดแย้งหรือแย่งผลงานกัน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“การป้องกันอาชญากรรมมันต้องบูรณาการร่วมกัน เพราะการทำงานทุกอย่างมันทำคนเดียวไม่ได้อยู่แล้ว การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติก็เหมือนกัน ไม่สามารถที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเท่านั้น เป็นผู้รับผิดชอบเพียงหน่วยงานเดียว จะต้องมีการบริหารจัดการร่วมกันในสนามบิน ทั้งในเรื่องของข้อมูล ปัญหา อุปสรรค เพื่อกำหนดทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ขัดแย้งหรือแย่งผลงานกัน” (ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ประเด็นความคิดเห็น	สรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่สอดคล้องกัน
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และขวัญกำลังใจของ	มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 4 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้ - ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เช่น เมื่อสามารถตรวจพบและจับกุมบุคคลผู้กระทำ

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

<p>เจ้าหน้าที่ตรวจคน เข้าเมือง</p>	<p>ความผิดได้ ก็นำมาพิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้น เลื่อน เงินเดือน หรือการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี จะทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไปในการให้บริการ ทำให้ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองหลายคน ไม่กล้าที่จะใช้ความ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มที่ ในการตรวจสอบบุคคลที่เดิน ทางเข้า - ออก ประเทศ เนื่องจากต้องใช้เวลาาน และอาจเกิด ปัญหาการร้องเรียนตามมา ส่งผลกระทบต่อชีวิตราชการ และ
	<ul style="list-style-type: none"> - ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้งานขาด ประสิทธิภาพเท่าที่ควร - ผู้บังคับบัญชาควรหาทางดึงศักยภาพที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้า เมืองมีอยู่ นำออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด ด้วยการให้รางวัลตาม สมควร เมื่อปฏิบัติงานได้ดี - ผู้บังคับบัญชาต้องลงไปเข้มงวดกดดัน เพื่อตรวจสอบการ ทำงาน และเป็นที่ปรึกษา คอยรับฟังปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข จะ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความมั่นใจในการทำงาน และไม่ทำงานผิดพลาด
<p>2.ปัจจัยด้านการศึกษา อบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณธรรม ของเจ้าหน้าที่ตรวจคน เข้าเมือง</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 3 คน ใน ประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นอกจากความรู้พื้นฐาน เรื่องการตรวจอนุญาตต่าง ๆ แล้ว ยัง รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำชับต่าง ๆ ของ ผู้บังคับบัญชา ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย เพื่อมิให้เกิดความ ผิดพลาดหรือบกพร่องในการทำงาน - การขาดการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่าง สม่ำเสมอ อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง เนื่องจากอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบตลอดเวลา และพัฒนาไปตามยุคสมัย รวมถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	<p>ไป และควรรีให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทุกฝ่าย ทุกงาน ได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> - นอกจากความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ต้องปลูกฝัง และอบรม คือคุณธรรมด้านต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริต และความกระตือรือร้นในการทำงาน
3.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 4 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS ยังไม่เสถียร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะช่วงที่มีการใช้งานพร้อม ๆ กัน จำนวนมาก เช่น ช่วงที่มีผู้โดยสารหนาแน่น จะทำให้ระบบช้าและหน่วง - ระบบ PIBICS ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งของไทยและต่างประเทศ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้การตรวจสอบต่าง ๆ ใช้เวลานาน เป็นไปด้วยความยากลำบาก
	<ul style="list-style-type: none"> - อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นนอกจากระบบการตรวจคนเข้าเมือง มีส่วนสำคัญที่ช่วยในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น อุปกรณ์ตรวจสอบหนังสือเดินทางปลอม อุปกรณ์ที่ช่วยตรวจค้นจับกุมผู้กระทำผิด เครื่องช่วยกล้องโทรทัศน์วงจรปิด และสิ่งกีดขวางต่าง ๆ ตามมาตรฐานความปลอดภัยของพื้นที่ควบคุม ระบบเตือนภัย ระบบตรวจจับใบหน้า รวมทั้งอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนหนังสือเดินทาง กล้องถ่ายรูป ต้องทันสมัย และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4.ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับ ที่ใช้ในการ	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p>

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

<p>ปฏิบัติงาน ต้องทันต่อ สถานการณ์ และใช้ บังคับได้จริง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อบังคับต่าง ๆ มีมากเกินไป บางเรื่องเป็นเรื่องเก่าที่ยังไม่ยกเลิก หรือปรับปรุง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน - ควรมีกฎหมายคุ้มครองการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ให้สามารถใช้มาตรการในการตรวจสอบบุคคลได้อย่างเข้มแข็งและจริงจัง รวมถึงป้องกันปัญหาการร้องเรียนหากกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ เนื่องจากการกลัวการร้องเรียนจากผู้โดยสาร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง - ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ บางเรื่องยังไม่ได้กำหนดแนวทางไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่กล้าตัดสินใจ ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต้องเป็นไปด้วยมาตรฐานเดียวกัน
<p>5.ปัจจัยด้านการบริหาร จัดการกำลังพล และ การแต่งตั้งโยกย้าย</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการกำลังพล โดยเฉพาะการจัดผลัดสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะผลัดเย็น ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกัน 16 ชั่วโมง ทำให้กำลังพลเกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย และในช่วงเทศกาลสำคัญ ที่มี
	<p>ผู้โดยสารเดินทางจำนวนมาก จำเป็นต้องจัดหน้าที่เวรเสริม นอกเหนือจากการเข้าเวรปกติอีกด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร เมื่อถึงวาระการแต่งตั้งโยกย้าย มีผู้ประสงค์ย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจำนวนมาก เพราะมีค่าทำการล่วงเวลาหรือโอที นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ และผู้บริหารหลายคนที่ย้ายเข้ามา ไม่เคยมีประสบการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองมาก่อน ต้องมาเรียนรู้ใหม่ และไม่อาจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	ได้ในบางเรื่อง อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต้องมีการตัดสินใจโดยทันที
6.ปัจจัยด้านการ บูรณาการร่วมกันใน การปฏิบัติงาน กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	มีการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องนี้ จำนวน 2 คน ใน ประเด็นดังต่อไปนี้ - การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่ สามารถกระทำได้โดยเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเท่านั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการร่วมกันกับหน่วยงานที่
	เกี่ยวข้อง ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร เจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ เจ้าหน้าที่สายการบิน เจ้าหน้าที่ สถานทูต แพทย์ตรวจคนเข้าเมือง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อกำหนดทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ ขัดแย้งหรือแย่งผลงานกัน

ประเด็นคำถามที่ 3

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการ
ตรวจคนเข้าเมือง ควรทำอย่างไร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการ
ป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ได้ดังนี้

1) ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

หากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจพบและจับกุมการกระทำความผิดได้ ควรมอบ
รางวัลให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นำไปพิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน
การแต่งตั้งโยกย้าย การอนุญาตให้ลาพักร้อน และควรเพิ่มเงินค่าทำการล่วงเวลา หรือเงินโอที
ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมากกว่าปกติ เนื่องจากตามระเบียบในการแบ่งจ่ายเงินค่าทำการ
ล่วงเวลา จะเฉลี่ยให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน แต่ในการทำงาน
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ต้องแบกรับ
ภาระงานที่มากกว่า และเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บเงินค่าทำการล่วงเวลาได้มากที่สุด ทำให้เจ้าหน้าที่
รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม และขอโยกย้ายออกไปทำงานที่อื่น ๆ กันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหา

การขาดแคลนกำลังพลตามมา ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ในอดีตผู้บังคับบัญชาเคยมีนโยบายว่าหากใครสามารถจับกุมผู้โดยสารที่ใช้หนังสือเดินทางปลอมได้ จะมีรางวัลให้คดีละ 5,000 บาท ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และเพิ่มความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบ แต่เนื่องจากเงินรางวัลมันเป็นเงินส่วนตัวของอดีตผู้บังคับบัญชา ซึ่งพวกเราที่เข้าใจว่าไม่มีงบประมาณสนับสนุนในส่วนนี้ เจ้าหน้าที่อาจสร้างแรงจูงใจในเรื่องอื่น ๆ ก็ได้ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การอนุญาตให้ลาพักร้อน หรือการให้โยกย้ายกลับภูมิลำเนา อีกอย่างควรแก้ไขบีบให้เพิ่มเงินโอทีได้แล้ว เพราะตามระเบียบการจ่ายเงินโอที ที่เรียกเก็บจากผู้โดยสารหลังจากนำส่งเป็นรายได้แผ่นดินแล้ว จะนำมาเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศ ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน ทั้งที่งานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีปริมาณมากกว่า และเป็นหน่วยงานที่เก็บค่าธรรมเนียมได้มากกว่าด่านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิส่วนมาก เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมถึงภาระงานที่ได้รับกับค่าตอบแทน จึงขอโยกย้ายไปยังด่านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ หากแก้ปัญหากรณีนี้ได้ก็จะนำไปสู่การขอโยกย้ายลดน้อยลง ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานมีมากขึ้น เนื่องจากกำลังพลไม่ขาดหาย” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

2) เพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

ควรเพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เนื่องจากปัจจุบันจำนวนผู้โดยสารมีปริมาณมากขึ้น และเพื่อรองรับธุรกิจการบิน รวมถึงแผนงานขยายอาคารผู้โดยสารแห่งใหม่ในอนาคต และระหว่างนี้ควรปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจากด่านภูมิภาคอื่น ๆ มาปฏิบัติหน้าที่ที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิด้วย นอกจากนี้ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตามมาตรการตรวจคนเข้าเมือง เช่น ตำแหน่งรองสารวัตร ซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor ไม่ควรให้ไปทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ เนื่องจากจะขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนนี้ ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องอนุมัติอัตราเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ มีความคล่องตัวสูงขึ้น และใช้ระยเวลาน้อยลงเมื่อมีเจ้าหน้าที่เพียงพอ ทำให้สามารถใช้ความละเอียดถี่ถ้วนได้มากขึ้น และควร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน อย่างเช่นรองสารวัตรผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor ต้องทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายคือตรวจสอบกรณีต้องสงสัย ไม่ใช่เข้าไปเป็นเจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ พอเวลาเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นมา ก็ไม่มีใครเป็นที่ปรึกษาหรือตรวจสอบให้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปล่อยปละละเลย และไม่ส่งตรวจสอบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ยกเว้นถ้ามีรองสารวัตรมากเกินไปเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ เช่น มีคนมาช่วยราชการ หรือเป็นช่วงเวรเสริมก็อาจหมุนเวียนให้เขาไปทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจก็ได้” (รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

3) ปรับปรุงเทคโนโลยีด้านตรวจคนเข้าเมืองให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พร้อมนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่

ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติของชาวต่างชาติ ระบบ Biometrics ระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบสแกนม่านตา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไปตรวจสอบกรณีต้องสงสัย หรือเป้าหมาย โดยเฉพาะเจาะจงได้ละเอียดมากขึ้น สำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือ ระบบ PIBICS ที่เป็นระบบหลัก ต้องปรับปรุงให้มีความเสถียรมากขึ้น มีความรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล มีฐานข้อมูลสำรองเพื่อไม่ให้ระบบช้าหรือหน่วง ต้องเก็บข้อมูลที่จำเป็นในการตรวจสอบผู้โดยสารให้ครบถ้วน เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาโทรสอบถามทางโทรศัพท์ เช่น ข้อมูลการขอยู่ต่อในราชอาณาจักร รวมทั้งเชื่อมโยงกับเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงานราชการที่จำเป็น หรือหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น ระบบ POLIS ระบบหมายจับของตำรวจสากล ระบบทะเบียนราษฎร ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“เราต้องปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ดีขึ้น โดยเฉพาะระบบ PIBICS ต้องมีความรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล สามารถเก็บข้อมูลที่จำเป็นได้ครบถ้วนทุกด้าน ไม่ต้องให้เจ้าหน้าที่ไปสอบถามทางโทรศัพท์อีก ต้องเพิ่มขนาดพื้นที่ฐานข้อมูลและควรมีฐานข้อมูลสำรอง เอาไว้ถ่ายโอนข้อมูลที่จัดเก็บไว้แล้ว ไม่ให้ระบบมันช้าหรือหน่วงช่วงเทศกาลหรือช่วงที่มีผู้โดยสารเดินทางเป็นจำนวนมาก และต้องไปเชื่อมโยงกับเครือข่ายของหน่วยงาน

อื่น ๆ ด้วย เพราะเราต้องใช้ข้อมูลพวกนี้ เวลาตรวจสอบผู้โดยสาร อย่างเช่น ฐานข้อมูลหมายจับของไทยจากระบบ POLIIS ฐานข้อมูลหมายจับจาก INTERPOL ส่วนงานอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ ก็ควรเอาเทคโนโลยีมาใช้แทน เพื่อลดปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไปตรวจสอบคัดกรองบุคคลต้องสงสัย หรือบุคคลตามเป้าหมายได้ละเอียดมากขึ้น ส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เข้าข่ายต้องสงสัย สามารถใช้เทคโนโลยีในการตรวจที่สามารถระบุตัวตนได้ เช่น ระบบ Biometrics ระบบสแกนม่านตา ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติ หรือ Auto Gate อย่างที่หลายประเทศเขาใช้กันตอนนี้” (สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

4) ต้องเพิ่มความรู้ความชำนาญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานตรวจคนเข้าเมือง ให้เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

หมั่นอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันรูปแบบของอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่เพิ่งบรรจุใหม่ ควรมีชั่วโมงการอบรมและการฝึกงานกับพี่เลี้ยงที่มากพอ ก่อนปฏิบัติงานจริง และต้องจัดให้มีการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองสนใจศึกษากฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้รวมถึงข้าราชการตำรวจที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารด้วย เพื่อให้เป็นที่ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาได้ โดยให้ผลการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีส่วนสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือแต่งตั้งโยกย้าย ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต้องจัดให้มีการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอาจจะเป็นเดือนละครั้ง หรือสองเดือนครั้ง เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเกิดความสนใจที่จะศึกษาระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กฎหมายวางไว้ รวมถึงข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในระดับบริหารด้วย นอกจากนี้จะต้องสอบผ่านภาษาอังกฤษแล้ว ควรจะมีการสอบวัดผลความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย เพราะเขาต้องเข้ามาเป็นผู้บริหาร เป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้ลูกน้อง จะได้ให้คำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้จริง เวลาเกิดปัญหาในการทำงาน”

(สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

5) ควรจัดเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นล่ามภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษเพื่อช่วยงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

จัดให้มีล่ามภาษาที่สาม เพื่อช่วยเหลือในการตรวจสอบคัดกรองบุคคล การสัมภาษณ์บุคคลต้องสงสัย ซึ่งไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ โดยขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงหลักเกณฑ์การทดสอบภาษาของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้สามารถนำภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษมาขึ้นเพื่อขอรับการแต่งตั้งได้ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ ทำหน้าที่ประจำศูนย์ภาษา และจัดเวรให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ในอนาคตต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์การสอบภาษาของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไม่ต้องไปจำกัดเอาเฉพาะภาษาอังกฤษอย่างเดียว ควรจะเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถในภาษาที่สามอื่น ๆ อย่างเช่น จีน รัสเซีย เกาหลี ญี่ปุ่น อินเดีย ที่เราเจอผู้โดยสารพวกนี้บ่อย ๆ ให้คนที่สื่อสารภาษาพวกนี้ได้ เอามามาใช้เป็นหลักเกณฑ์ เวลาขอแต่งตั้งมาสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พอทำงานไปสักระยะให้พอเข้าใจระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ก็จัดไปลงศูนย์ภาษาของ ตม. ให้อยู่ในสนามบินนี้แหละ แต่ทำหน้าที่ล่ามอย่างเดียว เวลาเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ต้องการความช่วยเหลือ ก็สามารถเรียกใช้บริการได้ตลอด 24 ชั่วโมง” (ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

6) ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้

ควรสอบถามปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมากำหนดนโยบาย เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ถึงเครียด ส่วนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้มาเป็นเวลานานควรยกเลิก และควรรวบรวมกฎหมายต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน ว่าเรื่องใด ใช้กับกรณีใดบ้าง ส่วนเรื่องที่ยังไม่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ควรกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และแก้ไขระเบียบข้อบังคับ ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สามารถตรวจสอบบุคคลต้องสงสัยได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลทางความมั่นคง เพื่อป้องกันกรณีการถูกรื้อเรื่องเรียน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“การกำหนดนโยบายของผู้บริหารทุกระดับ ควรสอบถามปัญหาจากผู้ปฏิบัติเพื่อนำมากำหนดนโยบาย เพราะเขาจะเป็นผู้เจอปัญหา และเห็นปัญหาได้ดีที่สุด ทำให้นโยบายมันสามารถนำไปใช้ได้จริง ลูกน้องก็ไม่เกิดความดิ่งเครียด เหมือนที่เขายกกันว่า คนตำราสูง งานสำเร็จ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้มาเป็นเวลานาน และไม่เหมาะสมกับปัจจุบัน อันนี้ต้องยกเลิกและไปรวบรวมกฎหมายต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งระเบียบ คำสั่ง แนวทางปฏิบัติ ให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจนว่าจะใช้กับเรื่องไหนบ้าง ถ้าเรื่องไหนที่ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติ ควรออกเป็นระเบียบมาให้ชัดเจน เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองก็จะไปปฏิบัติเป็นแบบแผนเดียวกันทั่วประเทศ แล้วให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจัดทำเป็นคู่มือแจกจ่าย เอาไว้ใช้ในการปฏิบัติราชการ” (รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

7) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมสำหรับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และแก้ไขการบริหารจัดการพื้นที่ใหม่

จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมกันของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อให้สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลของแต่ละหน่วยงานได้โดยตรง ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนเรื่องการบริหารจัดการท่าอากาศยาน ควรกำหนดเวลาเปิด - ปิดท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตามแบบอย่างหลาย ๆ ประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพักผ่อน ลดการอ่อนเพลีย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อเป็นการปรับปรุงระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในช่วงเวลาพัก นอกจากนี้บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้อำนาจผู้บริหารของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในการบริหารจัดการพื้นที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยของการตรวจสอบคัดกรองบุคคลได้ด้วยตนเอง ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“การทำงานเราต้องมีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และหน่วยงานอื่น ๆ โดยแบ่งการปฏิบัติออกเป็น 2 ระดับ ระดับแรกคือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ปัจจุบันต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่ของตัวเอง แต่ในทางปฏิบัติการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ มันต้องร่วมมือกันทุก ๆ ฝ่าย จึงควรมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อให้สามารถติดตาม สอบถามข้อมูล ของแต่ละหน่วยงานได้โดยตรงตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก ส่วนระดับที่สองก็คือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณ

ภูมิ ควรมีการสร้างเครือข่ายข้อมูลร่วมกัน โดยนำมาเชื่อมต่อกับระบบ PIBICS ของเรา เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการตรวจสอบข้อมูล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกอย่างตอนนี้ทำอากาศยานสุวรรณภูมิเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง เลยทำให้ต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตลอดเวลา รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ไม่ได้หยุดพัก อย่างเครื่องคอมพิวเตอร์เนี่ย เราเปิดตรวจกันทั้งวันทั้งคืนไม่เคยปิดกัน อายุการใช้งานก็จะสั้นลง มีหลายประเทศนะที่ทำอากาศยานนานาชาติ เขากำหนดเวลาเปิดปิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อน แล้วก็ทำความสะอาดและปรับปรุงระบบ รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ถ้าประเทศไทยเอาตรงนี้มาใช้ เวลาพักได้พักจริง ทั้งคนทั้งของ เวลาทำงานประสิทธิภาพในการทำงานมันก็จะยิ่งมีมากขึ้น ส่วนการบริหารจัดการพื้นที่ตรวจคนเข้าเมือง ควรให้อำนาจผู้บริหารของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเข้าดำเนินการได้เอง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย และมาตรฐานของการตรวจคนเข้าเมือง โดยให้การทำ (บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)) เขาช่วยสนับสนุนเรา ภาพที่มาเห็นพนักงานร้านค้ามาเดินปะปนในพื้นที่การตรวจมันก็ไม่เกิด ซึ่งมันควรจะเป็นแบบนี้” (ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในทำอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ประเด็นความคิดเห็น	สรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่สอดคล้องกัน
1.ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 3 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจพบและจับกุมการกระทำ ความผิดได้ ควรมอบรางวัลให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นำไปพิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย การอนุญาตให้ลาพักร้อน - เพิ่มเงินค่าทำการล่วงเวลา หรือเงินโอที ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมากกว่าปกติ เนื่องจากตามระเบียบในการแบ่งจ่ายเงินค่าทำการล่วงเวลา จะเฉลี่ยให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน แต่ในการทำงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองทำ

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	<p>อากาศยานสุวรรณภูมิ ต้องแบกรับภาระงานที่มากกว่า และเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บเงินค่าทำการล่วงเวลาได้มากที่สุด ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม และขอโยกย้ายออกไปทำงานที่อื่น ๆ กันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังพลส่วนหนึ่ง</p>
<p>2.เพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 5 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรเพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เนื่องจากปัจจุบันจำนวนผู้โดยสารมีปริมาณมากขึ้น และเพื่อรองรับธุรกิจการบิน รวมถึงแผนงานขยายอาคารผู้โดยสารแห่งใหม่ในอนาคต - ควรปรับเปลี่ยนหมุนเวียน เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจากด่านภูมิภาครอื่น ๆ มาปฏิบัติหน้าที่ที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิด้วย
	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตามมาตรการตรวจคนเข้าเมือง เช่น ตำแหน่งรองสารวัตร ซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor ไม่ควรให้ไปทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ เนื่องจากจะขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนนี้
<p>3.ปรับปรุงเทคโนโลยีด้านตรวจคนเข้าเมืองให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พร้อมนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 5 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติของชาวต่างชาติ ระบบ Biometrics ระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบสแกนม่านตา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไปตรวจสอบกรณีต้องสงสัยหรือเป่าหมายโดยเฉพาะเจาะจงได้ละเอียดมากขึ้น - ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือ ระบบ PIBICS ให้มีความเสถียรมากขึ้น มีความรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล มีฐานข้อมูลสำรองเพื่อไม่ให้ระบบ

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรม
ข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	<p>ซ้ำหรือหน่วง ช่วงเทศกาลสำคัญ ที่มีผู้โดยสารเดินทางจำนวนมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ต้องเก็บข้อมูลที่จำเป็นในการตรวจสอบผู้โดยสารให้ครบถ้วน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาโทรสอบถามทางโทรศัพท์ เช่น ข้อมูลการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักร รวมทั้งเชื่อมโยงกับเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงานราชการที่จำเป็น หรือหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น ระบบ POLIS ระบบหมายจับของตำรวจสากล ระบบทะเบียนราษฎร
4.ต้องเพิ่มความรู้ความชำนาญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 3 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หมั่นอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันรูปแบบของอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
ตรวจคนเข้าเมือง ให้เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	<p>โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่เพิ่งบรรจุใหม่ ควรมีส่วนฝึกอบรมและการฝึกงานกับพี่เลี้ยงที่มากพอ ก่อนปฏิบัติงานจริง</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สนใจศึกษากฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้รวมถึงข้าราชการตำรวจที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารด้วย เพื่อให้เป็นที่ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาได้ - ให้ผลการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีส่วนสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือแต่งตั้งโยกย้าย
5.ควรจัดเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นล่ามภาษาอื่น ๆ	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p>

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรม
ข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

<p>นอกจากภาษาอังกฤษ เพื่อช่วยงานเจ้าหน้าที่ ตรวจคนเข้าเมือง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีล่ามภาษาที่สาม เพื่อช่วยเหลือในการตรวจสอบคัดกรองบุคคล การสัมภาษณ์บุคคลต้องสงสัย ซึ่งไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ โดยขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ปรับปรุงหลักเกณฑ์การทดสอบภาษาของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้สามารถนำภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษมาขึ้นเพื่อขอรับการแต่งตั้งได้ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำหน้าที่ประจำศูนย์ภาษา และจัดเวรให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง
<p>6.ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย ต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุน การทำงานของ</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สอบถามปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมากำหนดคนโยบาย เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ดึงเครียด - ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้มาเป็นเวลานานควรยกเลิก และควรรวบรวมกฎหมายต่าง ๆ ที่มีอยู่ ให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจนว่า
<p>เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้า เมืองได้</p>	<p>เรื่องใด ใช้กับกรณีใดบ้าง ส่วนเรื่องที่ยังไม่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ควรกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - แก้ไขระเบียบข้อบังคับ ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สามารถตรวจสอบบุคคลต้องสงสัยได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลทางความมั่นคง เพื่อป้องกันกรณีการถูกรื้อเรียน
<p>7.จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ ร่วมสำหรับหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานร่วมกันใน ท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิ และแก้ไข การบริหารจัดการพื้นที่ ใหม่</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมกันของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อให้สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลของแต่ละหน่วยงานได้โดยตรง ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - กำหนดเวลาเปิด - ปิด ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตามแบบอย่างหลาย ๆ ประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพักผ่อน ลดการ

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรม
ข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	<p>อ่อนเพลีย อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อเป็นการปรับปรุงระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในช่วงเวลาพัก</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้อำนาจผู้บริหารของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในการบริหารจัดการพื้นที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย ของการตรวจสอบคัดกรองบุคคล
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน มีปัญหาที่พบหลายด้าน ประกอบด้วย ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่มีกำลังพลไม่เพียงพอกับภาระงานที่ปฏิบัติ ทำให้ต้องจัดวงจรอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถี่ขึ้น โดยเฉพาะช่วงกลางคืนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันถึง 16 ชั่วโมง ก่อให้เกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง อีกทั้งเจ้าหน้าที่หลายคนที่มาบรรจุแต่งตั้งใหม่ยังขาดทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันก็ขาดการทบทวนความรู้ ทำให้การปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

นอกจากนี้ปัญหาด้านเทคโนโลยียังเป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS ที่เป็นเทคโนโลยีหลัก ยังไม่มีความเสถียรเพียงพอที่จะรองรับการตรวจผู้โดยสารปริมาณมาก เช่น ในช่วงเทศกาล และยังขาดการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ระบบการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรที่เป็นปัจจุบัน รวมถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สำหรับขั้นตอนและกระบวนการของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติในปัจจุบัน ที่ยังเป็นปัญหา ยังมีอยู่หลายประการ เช่น ปัญหาเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย ยังไม่อาจทำได้เต็มที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องสวมบทบาท 2 ฐานะ คืองานความมั่นคง และงานด้านบริการ ซึ่งหากใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบมาก ก็จะทำให้การบริการล่าช้า และเกิดปัญหาข้อ

เรื่องเรียนการทำงานตามมา นอกจากนี้กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ยังมีจำนวนมาก ขาดการรวบรวมเป็นหมวดหมู่ และบางเรื่องไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งมาตรการ ตรวจสอบบุคคลบางเรื่อง ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพราะเป็นเรื่องใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบเข้าเมือง ไม่ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

ปัญหาด้านการสื่อสารและการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญ ที่ทำให้กระบวนการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพราะปัจจุบัน ผู้โดยสารหลายคนที่เป็นผู้ต้องสงสัย ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ทำให้การสัมภาษณ์ต่าง ๆ เกิดความคลาดเคลื่อน อีกทั้งการปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีหน่วยงานหลายหน่วยงาน ที่ปฏิบัติการร่วมกัน แต่ยังขาดศูนย์ประสานงานกลาง ในการให้ความช่วยเหลือ หรือแบ่งปันข้อมูล ต่าง ๆ เมื่อเกิดกรณีจำเป็น

จากสภาพปัญหาที่พบดังกล่าว แม้จะไม่ถึงขั้นวิกฤตรุนแรง ซึ่งเป็นปัญหาในระดับทั่วไปของ การปฏิบัติงาน แต่สามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้ เช่น ในช่วงที่มีการบรรจุ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเข้ามาใหม่ ที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน จะตรวจพบอาชญากรแฝง ตัวเข้ามาในกลุ่มนักท่องเที่ยว เพราะทราบว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ขาดประสบการณ์ หรือในช่วงเทศกาล ที่ระบบเทคโนโลยีทำงานได้ช้า อาจเป็นจังหวะที่อาชญากรแฝงตัวเข้ามาในประเทศได้ สอดคล้อง กับทฤษฎีการลดช่องโอกาสในการกระทำผิดของคนร้ายของกรีนเบิร์ก และคณะ (Greenberg, et al., 1985) ที่กล่าวว่า การเพิ่มความเสี่ยงที่คนร้ายจะถูกตรวจพบและจับกุมมากขึ้น เป็นการลดช่อง โอกาสของคนร้าย แต่เมื่อเจ้าหน้าที่มีความเหนื่อยล้า ขาดความรู้ และเทคโนโลยีไม่อำนวย อีกทั้งการ สื่อสารและการประสานงานยังไม่สะดวก การถูกตรวจพบก็จะน้อยลง อาชญากรจึงไม่เกรงกลัวที่จะ กระทำผิด

นอกจากนี้ปัญหาด้านขั้นตอนและกระบวนการการทำงาน รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายที่ พบ ยังสอดคล้องกับ สิทธิพร เขาอู่ (2557) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ ในพื้นที่เขตเมืองพัทยา พบว่าสาเหตุของการป้องกันอาชญากรรม ที่ขาดประสิทธิภาพ มาจากความไม่ชัดเจนของนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงพบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เขตเมือง พัทยา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ ส่วนแนวทางการแก้ไขนั้น รัฐต้องกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ออกกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย ด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Correlation พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน ซึ่งกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกหรือสภาพที่เกิดขึ้นอันสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ให้ความหมายแนวทางนี้ ได้แก่ เดล (Dale, 1959) ซึ่งกล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึก เมื่อรวมกันแล้วย่อมแสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อำนวนย แสงสว่าง (2544, น.117) ซึ่งให้ความหมายของขวัญในทางอุตสาหกรรม หมายถึงการแสดงผลพฤติกรรมของบุคคล ที่เป็นท่าทีความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยผู้บริหารงาน หัวหน้าพนักงาน และเพื่อนพนักงาน ขวัญในอุตสาหกรรมเป็นผลจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมก่อน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันต่อองค์กร และการมีความเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นต้น นอกจากนี้ อนุรัช วิวัฒน์กุล (2544, น.12) ได้อธิบายว่าขวัญ หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจ โดยมีความปรารถนาที่จะยังคงทำต่อไป และความเต็มใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยเฉพาะ หรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นการจัดให้คนมาร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขได้ ย่อมมีขวัญกำลังใจดีเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.134 – 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลในวงงานธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้มีขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง พ้นฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน

อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Correlation พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน จะเห็นได้ว่าเดล (Dale, 1959, p.6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ ขณะที่ Wallerstein (1971) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า “เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย” และอธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น สอดคล้องกับ กรรณิการ์ คาวธง (2553) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกที่ดีอันเกิดจากความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคล ทำให้เกิดความสบายใจและความสุขที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นมีความพยายามที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้ประสบผลสำเร็จ จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อบริษัทต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้อสภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง และต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอย่างมาก เพราะ

- 1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขามืออยู่
- 2) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวัน อยู่กับ

งาน หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจ อันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อร่วมงานและสังคม ในที่สุด

3) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4) การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงาน ย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง นั้นหมายความว่าประสิทธิภาพของการ ป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติย่อมลดต่ำตามไปด้วย

สำหรับผลการศึกษาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการ ตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ตรวจพบและจับกุมการกระทำความผิดได้ ควรมอบรางวัลให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นำไป พิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย การอนุญาตให้ลาพักผ่อน นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังถือเป็นแรงจูงใจอีกประเภทหนึ่งของการทำงาน ควรเพิ่มเงินค่าทำการ ล่วงเวลา หรือเงิน โອທີ ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมากกว่าปกติ เนื่องจากตามระเบียบในการแบ่ง จ่ายเงินค่าทำการล่วงเวลา จะเฉลี่ยให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน แต่ในการทำงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิ ต้องแบกรับภาระงานที่มากกว่า และเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บเงินค่าทำการล่วงเวลาได้มาก ที่สุด ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม และขอโยกย้ายออกไปทำงานที่อื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังพลตามมา

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้ สอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2533) ซึ่งกล่าวว่า ถ้าคนเราได้รับการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติ คนเราจะสามารถใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 60 ของความสามารถทั้งหมด และอริ เพชรผุด (2530) ยังสนับสนุนด้วยว่า หากบุคลากรไม่ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็จะเบื่อหน่ายทำให้ขาดประสิทธิภาพ และอาจทำให้วัสดุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ Campbell, Corbally and Nystrand (1983) ที่ให้นิยามเพิ่มเติมว่า “แรงจูงใจเป็นตัวส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรม สร้างความเข้มแข็งและความ คงทนของการตอบสนองที่จะปฏิบัติ” และเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลลี เดน (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland (1961) ซึ่งเสนอแนวคิดว่ามี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คนมีความต้องการประสบความสำเร็จที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน โดยมากนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง เป็นความต้องการที่ได้มาซึ่งความสำเร็จที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

2) ความต้องการพวกพ้อง (Affiliation) เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรไมตรีและความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างใกล้ชิด หวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นซึ่งเป็นการต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น

3) ความต้องการมีอำนาจ (Power) เป็นความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งพยายามแสดงออกมาเพื่อมีอำนาจควบคุมในทางสังคม และมีความต้องการให้บุคคลอื่นมีความประพฤติ หรือพฤติกรรมที่ตนต้องการ มิให้พฤติกรรมเป็นไปในทางอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ

ผลจากการขาดแคลนกำลังพลดังกล่าวข้างต้น จึงควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และกำหนดหน้าที่ปฏิบัติงานให้ชัดเจนว่าตำแหน่งใดทำหน้าที่ใด ตามมาตรการตรวจคนเข้าเมือง เช่น ตำแหน่งรองสารวัตร ต้องทำหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor มิใช่ไปทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ

สำหรับแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ด้านขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานพบว่า ควรมีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย โดยเฉพาะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือ ระบบ PIBICS ต้องมีความเสถียร มีการจัดเก็บข้อมูลสำคัญทุกเรื่อง และเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลจากหน่วยงานความมั่นคงอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ควรมีการนำเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่ทันสมัยมาช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

อย่างไรก็ตามแม้จะมีเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองยังต้องศึกษาทักษะความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจคนเข้าเมืองเสมอ ควรมีการฝึกภาษาที่สาม นอกจากภาษาอังกฤษ ซึ่งเรื่องนี้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การทดสอบภาษา ให้สามารถนำภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษมาขึ้นเพื่อขอรับการแต่งตั้งได้ เพื่อให้บุคคลผู้มีความสามารถทางภาษาเหล่านี้ทำหน้าที่ประจำศูนย์ภาษา และจัดเวรให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

ในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการด้วยคนเข้าเมือง จะเกิดผลและประสิทธิภาพได้ดีที่สุด จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กำหนดการบริหารจัดการใหม่โดยจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมกันของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อให้สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลของแต่ละหน่วยงานได้โดยตรง ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ควรกำหนดเวลาเปิด - ปิด ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตามแบบอย่างหลาย ๆ ประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพักผ่อน ลดการอ่อนเพลีย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อเป็นการปรับปรุงระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในช่วงเวลาพัก

เครื่องมือสำคัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ในฐานะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย นั่นคือกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัยพบว่า การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ นโยบาย ต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้นั้น เป็นแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรม โดยการบังคับใช้กฎหมาย โดยสุมนทิพย์ จิตสว่าง (2560) ได้เสนอว่า การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

- 1) กฎหมายที่ใช้บังคับคนในสังคมจะต้องมีบทลงโทษที่มีความแน่นอน หากกระทำผิดในลักษณะคดีประเภทเดียวกันจะต้องได้รับการลงโทษอย่างแน่นอน
- 2) กฎหมายที่ใช้บังคับจะต้องใช้บังคับกับทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติระหว่างคนรวยกับคนจน หรือคนที่มีอำนาจกับคนที่ด้อยโอกาสทางสังคม
- 3) กฎหมายที่ใช้บังคับจะต้องมีบทลงโทษคนกระทำผิดที่มีความรวดเร็ว เพื่อเป็นการป้องปรามและข่มขวัญยับยั้งคนในสังคม ที่คิดจะกระทำความผิดให้เกิดความเกรงกลัวไม่ต้องการประกอบอาชญากรรม
- 4) กฎหมายที่ใช้บังคับในการลงโทษผู้กระทำผิด จะต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสมกับความผิดไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้คนในสังคมที่คิดจะกระทำผิดไม่เกิดความเกรงกลัวต่อโทษ ในขณะที่โทษที่รับจะต้องไม่มีความรุนแรงมากเกินไป เพราะอาจทำให้ผู้กระทำผิดบางรายอาจต้องการเสี่ยงในการกระทำผิด เพราะอาจได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าจากการประกอบอาชญากรรม นอกจากนี้ บทลงโทษผู้กระทำผิดที่มีความรุนแรงมากเกินไป อาจเป็นช่องทางในการกลั่นแกล้งบุคคลผู้บริสุทธิ์ให้ต้องตกเป็นอาชญากรทั้งที่ไม่ได้ทำผิด

แนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น โดยรวมเป็นมาตรการที่ต้องอาศัย

ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งความร่วมมือภายในองค์กรเอง ตั้งแต่เรื่องของการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ การบริหารจัดการกำลังพล และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการเพิ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กับมาตรการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากภายนอก เช่น การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมของทุกหน่วยงาน ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การขอรับการสนับสนุนล่ามแปลภาษา หากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองยังขาดความรู้ด้านภาษาที่สามนอกจากภาษาอังกฤษ รวมถึงการแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ล้วนมีเป้าประสงค์เดียวกันคือป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น โดยการตัดช่องโอกาสด้านตัวผู้กระทำความผิดคืออาชญากร ที่แฝงตัวเข้ามาในรูปแบบของนักท่องเที่ยว มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้สอดคล้องกับมาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของสุพิศาล ภักดีนฤนาถ (2557) ที่กล่าวว่า มาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอาจแบ่งออกได้ 2 มาตรการ คือ

1) มาตรการป้องกัน อันได้แก่ มาตรการป้องกันพื้นฐาน มาตรการป้องกันตามปกติ และมาตรการป้องกันในเชิงรุก ทั้ง 3 มาตรการนี้ มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันคือ

1.1) มาตรการการป้องกันพื้นฐาน เป็นการปฏิบัติการใช้แนวความคิดที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการเกิดอาชญากรรม ที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของสังคม สถานภาพของผู้ที่จะประกอบอาชญากรรม และโอกาสในการประกอบอาชญากรรม ซึ่งในด้านโอกาสในการประกอบอาชญากรรมนี้ ถือว่าเป็นหน้าที่ของตำรวจ ที่จะต้องปฏิบัติโดยตรงเพื่อไม่ให้คนที่คิดจะประกอบอาชญากรรม มีโอกาสได้กระทำหรือให้มีโอกาสน้อยที่สุด โดยอาจจะทำในรูปแบบของการตัดโอกาสโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้

1.2) มาตรการป้องกันตามปกติ คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงาน เพื่อผลการป้องกันการเกิดอาชญากรรมทั่วไปในทุกคดี และมีมาตรการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

1.3) มาตรการป้องกันเชิงรุก คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ใกล้เคียงกับการปราบปรามแต่ยังไม่ถึงขั้นของการจับกุม เป็นแต่การปฏิบัติที่เข้าไปใกล้กับคนร้ายมากกว่า มาตรการป้องกันตามปกติ วิธีการนี้จะเน้นที่ความสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมากกว่าการหวังผลจับกุม เช่น การบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) มาตรการปราบปราม แบ่งออกเป็นมาตรการปราบปรามตามปกติ กับมาตรการปราบปรามเชิงรุก มาตรการปราบปรามตามปกติ ได้แก่ การสืบสวนหาข่าว ปราบปรามอาชญากรรม อารูชเถื่อน ยาเสพติด ของหนีภาษีและมือปืนรับจ้าง ส่วนมาตรการปราบปรามเชิงรุก ได้แก่ การจัดระดมพลเพื่อกวาดล้างให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกิดอาชญากรรม

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 แบบ คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า และฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออก ของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 400 คน ด้วยการตอบแบบสอบถาม และกลุ่มที่สองเป็นกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และมีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจคนเข้าเมืองตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ระดับตำแหน่งละ 1 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น ปรากฏผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่กระทบกับ ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง พบว่า สภาพปัญหาที่พบในปัจจุบันมีหลายประการ ได้แก่ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่มีกำลังพลไม่เพียงพอ ขาดความรู้พื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง และการจัดแบ่งหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน จากการสัมภาษณ์ผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ จำนวน 5 คน ปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ต้องมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ

ทำงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ จำนวน 4 คน ปัญหาด้านข้อกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่เป็นปัจจุบัน และไม่สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ จำนวน 2 คน ปัญหาด้านการสื่อสาร ที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองยังขาดความรู้ด้านการสื่อสารภาษาอื่น นอกจากภาษาอังกฤษ มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ จำนวน 2 คน และปัญหาด้านการบูรณาการร่วมกัน ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น มีผู้แสดงความคิดเห็นในด้านนี้เพียงจำนวน 1 คน

ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 21-25 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มีชั้นยศเป็นสิบตำรวจตรีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และมีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจคนเข้าเมืองจำนวน 6-10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ตามลำดับ

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินของปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.88 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับการรักษามาตรฐานการตรวจคนเข้าเมือง ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนดจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่

4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ สามารถนำงบประมาณที่ถูกจัดสรร มาใช้พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.66 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.80 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ ทราบถึงขั้นตอนการตรวจสอบบุคคลต่างตัว และการตรวจอนุญาต ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 34 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกำหนดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.31 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ มีความเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมืองจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.90 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ ทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ในประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) , ตำรวจท่องเที่ยว , ตำรวจสันติบาล, กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , กระทรวงการต่างประเทศจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้วย Correlation พบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการศึกษาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบว่ามีผู้เสนอแนะแนวทางที่ควรปฏิบัติหลายประการ กล่าวคือ

- 1) ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 3 คน
- 2) เพิ่มอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกัน กับแนวทางนี้จำนวน 5 คน
- 3) ปรับปรุงเทคโนโลยีด้านตรวจคนเข้าเมืองให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พร้อมนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 5 คน
- 4) ต้องเพิ่มความรู้ความชำนาญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานตรวจคนเข้าเมือง ให้เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 3 คน
- 5) ควรจัดเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นล่ามภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษเพื่อช่วยงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 2 คน
- 6) ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้ จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 2 คน
- 7) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมสำหรับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และแก้ไขการบริหารจัดการพื้นที่ใหม่ ให้ผู้บริหารของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสามารถเข้าไปบริหารจัดการพื้นที่การตรวจ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยและ

มาตรการตรวจคนเข้าเมือง จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 2 คน

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรเพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีมากขึ้นตามจำนวนผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้น และตามแผนงานที่จะมีการขยายอาคารผู้โดยสารแห่งใหม่ เพื่อไม่ให้กำลังพลเกิดความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน และจัดเวลาพักผ่อนให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างเพียงพอ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดโอกาสของอาชญากรที่จะแฝงตัวมาในรูปแบบของนักท่องเที่ยว ตามทฤษฎีการลดช่องโอกาสในการกระทำผิดของคนร้าย ของกรีนเบิร์กและคณะ

2) ควรเพิ่มค่าทำкарล่งเวลา หรือ โอที ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้มากกว่าด่านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ เนื่องจากท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีจำนวนผู้โดยสารมากกว่าด่านอื่น ๆ และมีภาระงานมากกว่า เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกได้รับความเป็นธรรม จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยครั้งนี้ และเพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของปัจจัยของเฮอร์ชเบอร์ค ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยค้ำจุน ที่จะช่วยสนับสนุนไม่ให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยถอยลงไป

3) ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการตรวจคนเข้าเมือง ให้เหมือนนานาอารยประเทศ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะใช้เวลาในการตรวจบุคคลต้องสงสัยโดยละเอียด ส่วนบุคคลทั่วไปสามารถใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการตรวจได้เลย เช่น เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติ เครื่องสแกนม่านตา สแกนลายนิ้วมือ หรือระบบ Biometric ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4) ควรกำหนดให้งานตรวจคนเข้าเมืองเป็นวิชาชีพเฉพาะ และต้องมีการสอบใบประกอบวิชาชีพ ก่อนมารับราชการในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบว่าปัจจุบันผู้ย้ายมาดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ยังขาดความรู้และทักษะด้านตรวจคนเข้าเมืองที่สำคัญ รวมถึงตัวเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติด้วย จะมีเพียงการสอบความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเท่านั้น ไม่มีการทดสอบความรู้ด้านงานตรวจคนเข้า

เมือง รวมถึงระเบียบ กฎหมาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานได้ ผู้วิจัย เห็นว่าควรกำหนดให้งานตรวจคนเข้าเมืองเป็นวิชาชีพเฉพาะ และต้องมีการสอบใบประกอบวิชาชีพ เช่นเดียวกับใบประกอบวิชาชีพของพนักงานสอบสวน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และหาก ปฏิบัติงานผิดมาตรฐาน ก็ควรกำหนดให้เพิกถอนใบประกอบวิชาชีพได้

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน รวมถึงค่าคะแนนหรือตัวชี้วัดการทำงานหรือ ความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง แต่เป็นปัจจัยสนับสนุน ความสำเร็จของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ มาใช้ประกอบในการวิเคราะห์ จะทำให้เห็นอิทธิพลของความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในชัดเจนขึ้น

2) ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองประจำด่านอื่น ๆ ด้วย นอกจากด่านตรวจพาด่านทางอากาศ เพราะการเข้ามาในประเทศไทย สามารถเข้ามาได้หลายช่องทาง จึงควรศึกษาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ของด่านตรวจคนเข้าเมืองทางน้ำ และทางบกด้วย

3) ควรศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ด้วย นอกจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งเป็นส่วนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน กับการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น เจ้าหน้าที่ ตำรวจสันติบาล เจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม เจ้าหน้าที่ ป.ป.ส. เจ้าหน้าที่ ตำรวจกองการต่างประเทศ เจ้าหน้าที่ศุลกากร เจ้าหน้าที่ประจำสถานทูตหรือสถานกงสุล รวมถึง ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น สายการบินต่าง ๆ บริษัททัวร์ ผู้ประกอบการ

4) ควรศึกษาถึงนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน อาชญากรรมข้ามชาติ ว่าสามารถนำมาใช้ได้จริงหรือไม่ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

5) ควรศึกษาถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการป้องกัน อาชญากรรมข้ามชาติ ว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร แตกต่างจากการทำงานของเจ้าหน้าที่เพียงลำพัง หรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ดาวธง. (2553). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกสร โพธิ์ศรี. (2546). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนพัฒนา จังหวัดสระแก้ว (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คมสัน สุขมาก. (2559). การอนุวัติการกฎหมายคนเข้าเมืองตามอนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 10(1), 149-162.
- ทวีป ศรีน่วม. (2555). มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปราม การร่วมกันฉ้อโกงประชาชนโดยใช้ระบบโทรศัพท์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 4(3), 54-69.
- นนท์ธัญย์ ตลับทอง. (2556). กฎบัตรอาเซียนกับการแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบการค้ามนุษย์ (Unpublished Doctoral dissertation). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นภค นัยจ้อย. (2550). อาชญากรรมทางเศรษฐกิจข้ามชาติ (*Transnational economic crime*): กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- นवलจันทร์ ทศนชัยกุล. (2540). *อาชญากรรม : การควบคุม*. กรุงเทพมหานคร : พรทิพย์การพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุวีริยา.
- บรรลือ เขียวช่อม. (2555). การป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยวของกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,ขอนแก่น.
- ปรีดา นันทดี. (2546). *กฎหมายขัดขวางกระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณี การพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติ เพื่อการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ค.ศ.2000*. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). *นโยบายและการวางแผน:หลักการและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ฝ่ายอำนวยการ 5 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 3. (2559). *คู่มือการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้รับใช้ชุมชน*. นครราชสีมา : ตำรวจภูธรภาค 3.
- ภัทรารวรรณ เวชศาสตร์.(2558). แนวทางการแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างบูรณาการ. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*. 6(4), 67-81.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2545). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิไลรัตน์ อนุศาสตร์. (2548). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานผู้บริหาร โรงเรียน เอกชน สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา สิงห์บุรี* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ศักดิ์รินทร์ นิยมศิลป์. (2558). *สถานการณ์และท่าทีของรัฐเรกับต่อปัญหาผู้ลี้ภัยแบบยืดเยื้อในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ความยืดหยุ่นคือหนทางออก*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สิทธิพร เขาค้อน .(2557). *ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เขตเมืองพัทยา* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุพิศาล ภักดีนฤนาถ. (2557). *แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามผู้ก่อการร้ายและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ.
- สุภัทรา สุขปานี. (2555). *การเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000: ศึกษากรณีการพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมข้ามชาติของประเทศไทย* (Unpublished Doctoral dissertation). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุนนทิพย์ จิตสว่าง. (2560). *การพัฒนาคุณภาพงานวิจัยด้านกระบวนการยุติธรรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ วารานนท์. (2538). *เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิชาสังคมจิตวิทยา*. การแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (2560, 10 ตุลาคม). *สถิติสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. สืบค้นจาก https://immigration.go.th/immigration_stats

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.(2542). *องค์กรอาชญากรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- อนุรัช วิวัฒน์กุล .(2544) . *ทักษะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร.
- อารี เพชรสุค. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อาทิตย์ ชัมเจริญ. (2560, 16 ตุลาคม). *ปัญหาความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. 2556*. สืบค้นจาก <https://thamaaya.wordpress.com/2017/02/02/ปัญหาความรับผิดชอบ/>
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Banard, J. (1972). *The Future of Marriage*. New Haven: Yale University Press.
- Campbell R.F., Corbally, J.E. and Nystrand, R.O. (1983). *Introduction to educational administration* (6th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Chaplin, J. P. (1994). *Dictionary of psychology* (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Chruden, H. J. and Sherman, A.W. (1968). *Personnel Management* (2nd ed). Ohio: South Western Publishing.
- Dale, Yoder. (1959). *Personnel Principles and Policies*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Ghiselli, E. E. and Brown, C. W. (1995). *Personal and industrial psychology*. New York: MeFraw. Hill Book.
- Greenberg. S.W., Rohe W.M., and Williams J.R. (1985). *Informal Citizen Action and Crime Prevention at the Neighborhood Level: Synthesis and Assessment of the Research*, Washington, DC: Intitule of Justice.
- Harrell, T.W. (1964). *Industrial Psychology*. Calcutta: Oxford & IBM.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B.B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw – Hill.
- Powell, Walter W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 34-45
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw- Hill.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- United Nations. (2560, 15 ตุลาคม). การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา CRPD. Retrieved from <https://treatise.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?TREATYno=IV11&chapter=4&language=en>
- Wallerstein, H.A. (1971). *Dictionary of Psychology*: Penguin Books, Inc.
- Wolman, Benjamin B. (1973). *Dictionary of Behavior Science*. New York: Van Nostrand Rinehart and Winston.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

The image features a large, faint watermark of the Rangsit University logo in the center. The logo consists of a stylized flame or sunburst at the top, a circular emblem with radiating lines in the middle, and the university's name in Thai and English at the bottom. The text is centered over the circular emblem.

ภาคผนวก
แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบคำถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การประเมินปัจจัยอื่น ๆ

ตอนที่ 3 การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ร่วมตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้เป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1. อายุ

- () ต่ำกว่า 20 ปี () 21-25 ปี
 () 26-30 ปี () 31-35 ปี
 () 36-40 ปี () 41 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- () มัธยมศึกษา () ปวช./ปวส.
 ()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท
 ()ปริญญาเอก

3. ชั้นยศ

- () สิบตำรวจตรี () สิบตำรวจโท
 () สิบตำรวจเอก () จำสิบตำรวจ
 () คาบตำรวจ () ร้อยตำรวจตรี
 () ร้อยตำรวจโท () ร้อยตำรวจเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง

- () 1-5 ปี () 6-10 ปี
 () 11-15 ปี () 16-20 ปี
 () 21-25 ปี () 26-30 ปี
 () 31-35 ปี () 35 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินปัจจัยอื่น ๆ

ปัจจัยอื่น ๆ	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
1. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					

2.การได้รับความยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิด ขวัญกำลังใจในการทำงาน					
3.การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน					
4.ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิด ขวัญกำลังใจในการทำงาน					
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
5. พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ ท่านปฏิบัติ					
6.พึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 การประเมินจากปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง					
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อ การสกัดกั้นบุคคลที่มีความเสี่ยง ในการ ก่ออาชญากรรมข้ามชาติ อาทิ เครื่อง ตรวจสอบหนังสือเดินทาง การใช้ หลอดไฟแบล็คไลท์ การหาธนบัตรการ พิมพ์หนังสือเดินทาง					
8. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการรักษา มาตรฐานการตรวจคนเข้าเมือง ให้ถูกต้อง					

ครบถ้วน ตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด					
9. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (PIBICS)					
10. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบบุคคลเฝ้าระวัง บุคคลมีหมายจับ ทั้งของไทยและตำรวจสากล (INTERPOL)					
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านงบประมาณ					
11. หน่วยงานของท่านมีงบประมาณเพียงพอ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ					
12. ท่านสามารถนำงบประมาณที่ถูกจัดสรร มาใช้พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน					
13. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่					
14. ท่านมีความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดในการปฏิบัติหน้าที่					
ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
15. ท่านทราบถึงขั้นตอนการตรวจสอบบุคคลต่างด้าว และการตรวจอนุญาต ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีลักษณะที่ 34					

16. ท่านทราบข้อกำหนดของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่					
----------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านข้อกำหนด					
17.ท่านมีความเข้าใจกฎหมาย ตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมืองฯ ในการปฏิบัติหน้าที่					
18.ท่านมีความเข้าใจกฎ ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง					
19.ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับสนธิสัญญา ระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง และความมั่นคงของประเทศ					
20. ท่านสามารถเลือกใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที เมื่อเจอสถานการณ์เฉพาะหน้า					
ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก					
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. ท่านทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ในประเทศ เมื่อมี					

กรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) , ตำรวจท่องเที่ยว , ตำรวจสันติบาล , กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , กระทรวงการต่างประเทศ				
22. ท่านทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ต่างประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ สถานทูต หรือ สถานกงสุล, ตำรวจสากล (INTERPOL) , องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)				

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ – สกุล _____
 วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ _____ อายุ _____
 ตำแหน่ง _____ ระดับการศึกษา _____
 ระยะเวลาการทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง _____

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก

1. สภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน
เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการ
ตรวจคนเข้าเมือง

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการ
ตรวจคนเข้าเมือง ควรทำอย่างไร

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง ดังนั้นแล้วสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจึงเปรียบเสมือนประตูที่มีความสำคัญต่อการเข้าออกประเทศ ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการค้าและลงทุน ด้านการท่องเที่ยว เป็นต้นจากการเผยแพร่สถิติการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย พ.ศ. 2555 – 2559 พบว่า ในช่วงเวลาดังกล่าว มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามายังประเทศไทยสูงถึง 131,464,445 คน (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2560) ตารางที่ 1 ชี้ให้เห็นว่าการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยของชาวต่างชาติจำนวนมากนั้น มีความเสี่ยงเป็นอย่างมากโดยเฉพาะด้านอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น การก่อการร้าย การฟอกเงิน เป็นต้น

ตารางที่ 1.1 สรุปจำนวนการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย พ.ศ.2555-พ.ศ.2559 (ทั่วราชอาณาจักร)

พ.ศ. 2555	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558	พ.ศ.2559	รวม
22,353,903	26,546,725	24,809,683	29,881,091	27,873,043	131,464,445

ที่มา: สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2560

ด้วยเหตุนี้ ภารกิจสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประการหนึ่งคือปฏิบัติร่วมและสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมือง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการลงทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และกฎหมายอื่น ๆ ดังนั้นการผลักดันการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โปร่งใส อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อประเทศชาติจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งการดูแลในเรื่องเข้าออกราชอาณาจักรจึงถือเป็นภารกิจหลักของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่จะช่วยบริการรวมทั้งอำนวยความสะดวก ตรวจสอบคัดกรองสกัดกั้นบุคคลต้องห้าม ตลอดจนการข้ามแดนและการรักษาความมั่นคงของประเทศ (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2560)

ที่ผ่านมาในเชิงของเศรษฐกิจระหว่างประเทศในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อช่วยเสริมสร้าง เสถียรภาพและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการเปิดกว้างด้านการติดต่อและ การผ่านข้ามแดนอย่างเสรีทั้งนี้การขยายความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อความเสถียรต่อ ความมั่นคงของชาติและการขยายตัวขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติในลักษณะต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด การฟอกเงิน การค้ามนุษย์ การค้าอาวุธ แรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

อาชญากรรมข้ามชาติ คือการกระทำผิดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลประโยชน์และขัดกับกฎหมายหรือการกระทำผิดหลายลักษณะ มีลักษณะของการกระทำผิดที่มีการ เกี่ยวเนื่องอย่างน้อย 2 ประเทศ ซึ่งการกระทำผิดดังกล่าวเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา กระบวนการทางความผิดที่สำคัญของอาชญากรรมข้ามชาติคือ รูปแบบการสนองต่อความต้องการ สินค้า การเลี้ยงภาษี รวมถึงการพนัน การค้าประเวณี การค้ายาเสพติด และมีความร้ายแรงจนถึงการ ก่อการร้ายข้ามชาติ การแสวงหาผลประโยชน์ดังกล่าวเป็นการสร้างความเสียหายต่อประเทศต่าง ๆ ซึ่งหากละเลยการควบคุมและป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ จะส่งผลกระทบต่อราชอาณาจักรและสร้าง ความเสียหายต่อประเทศชาติในที่สุด การศึกษาของ นกคต นุ้ยจ้อย (2550) ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้กลุ่มอาชญากรรมข้ามชาติสามารถขยายตัวจนเกิดปัญหาเป็นอย่างมาก คือ (1) มีศูนย์กลาง ทางคมนาคมที่สะดวก (2) นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว การแอบแฝงมาในรูปของนักท่องเที่ยว (3) กฎหมายและบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และ (4) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจดังนั้นการ แก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติจึงจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงทั้งระบบกฎหมายแล้วยังต้องมึ การร่วมมือกับประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติที่จะ เกิดขึ้นจำนวนมากในอนาคต (ศักดิ์รินทร์ นิยมศิลป์, 2558)

ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติมีผลเสียเชื่อมโยงส่งผลกระทบต่ออีกประเทศหนึ่งซึ่ง ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาตินี้ ทางองค์การสหประชาชาติได้ระบุถึงประเภทต่าง ๆ ไว้ถึง 18 ประเภท (United Nations, 2560) ได้แก่ 1) ปัญหาการค้ายาเสพติด 2) ปัญหาด้านการคอร์รัปชัน 3) การกระทำ ความผิดด้านอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ 4) การก่อการร้าย 5) การให้สินบนเจ้าหน้าที่รัฐ 6) การค้าประเวณี 7) การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา 8) ธุรกิจการฟอกเงิน 9) การโจรกรรมงาน ศิลปะ 10) การค้าอวัยวะมนุษย์ 11) การทำความผิดหลอกลวงในธุรกิจประกัน 12) อาชญากรรม สิ่งแวดล้อม 13) ความผิดในการแทรกซึมองค์กรธุรกิจ 14) การค้าอาวุธเถื่อน 15) การกระทำความผิด หลอกลวงเรื่องล้มละลาย 16) โจรสลัดภาคทะเล 17) โจรสลัดบกและ 18) ความผิดอื่น ๆ โดยปัจจัยที่ ส่งผลให้อาชญากรรมข้ามชาติเพิ่มขึ้น คือ กระบวนการตรวจสอบและการจับกุมของเจ้าหน้าที่ที่ยัง

ไม่กวดขันเพียงพอ ดังนั้นนานาประเทศจึงให้ความสำคัญต่อภัยคุกคามดังกล่าว จึงได้มีการจัดทำข้อตกลงระหว่างประเทศทั้งในรูปแบบของทวิภาคีและพหุภาคี โดยการลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ.2000 เพื่อลดช่องว่างของกฎหมายภายในประเทศสมาชิก (United Nations, 2560)

ในประเทศไทย ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติที่พบสูงสุด คือ แรงงานข้ามชาติ โดยมีสาเหตุในสองประการ คือ ประการที่หนึ่ง แนวโน้มความต้องการในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น และประการที่สอง คือ นโยบายการเปิดประชาคมอาเซียนที่เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จในการเข้าออกประเทศซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติของประเทศไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิซึ่งเป็นด่านตรวจคนเข้าเมืองที่มีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก โดยมีปัญหาอย่างต่อเนื่องจากภัยคุกคามของอาชญากรรมแต่ละประเภทอาจเนื่องจากปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาด้านข้อตกลงระหว่างประเทศที่ไม่ชัดเจนปัญหาด้านความเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูลการตรวจสอบคนเข้าออกราชาอาณาจักร ตลอดจนปัญหาในการจัดระเบียบคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย

จากความสำคัญและปัญหาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ในส่วนของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เนื่องจากเป็นหนึ่งในท่าอากาศยานนานาชาติที่มีผู้โดยสารมากที่สุดในประเทศไทย และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่าภัยคุกคามจากอาชญากรรมรูปแบบใหม่ๆ ที่เพิ่มขึ้นมีความซับซ้อนทั้งรูปแบบและวิธีการก่อเหตุ ดังนั้นแล้วการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในด้านนโยบายการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่กระทบกับ ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกัน อาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคน เข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัญหาที่กระทบกับ ขั้นตอน และกระบวนการป้องกันอาชญากรรมข้าม ชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง หรือไม่อย่างไร

1.3.3 แนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เป็นอย่างไร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

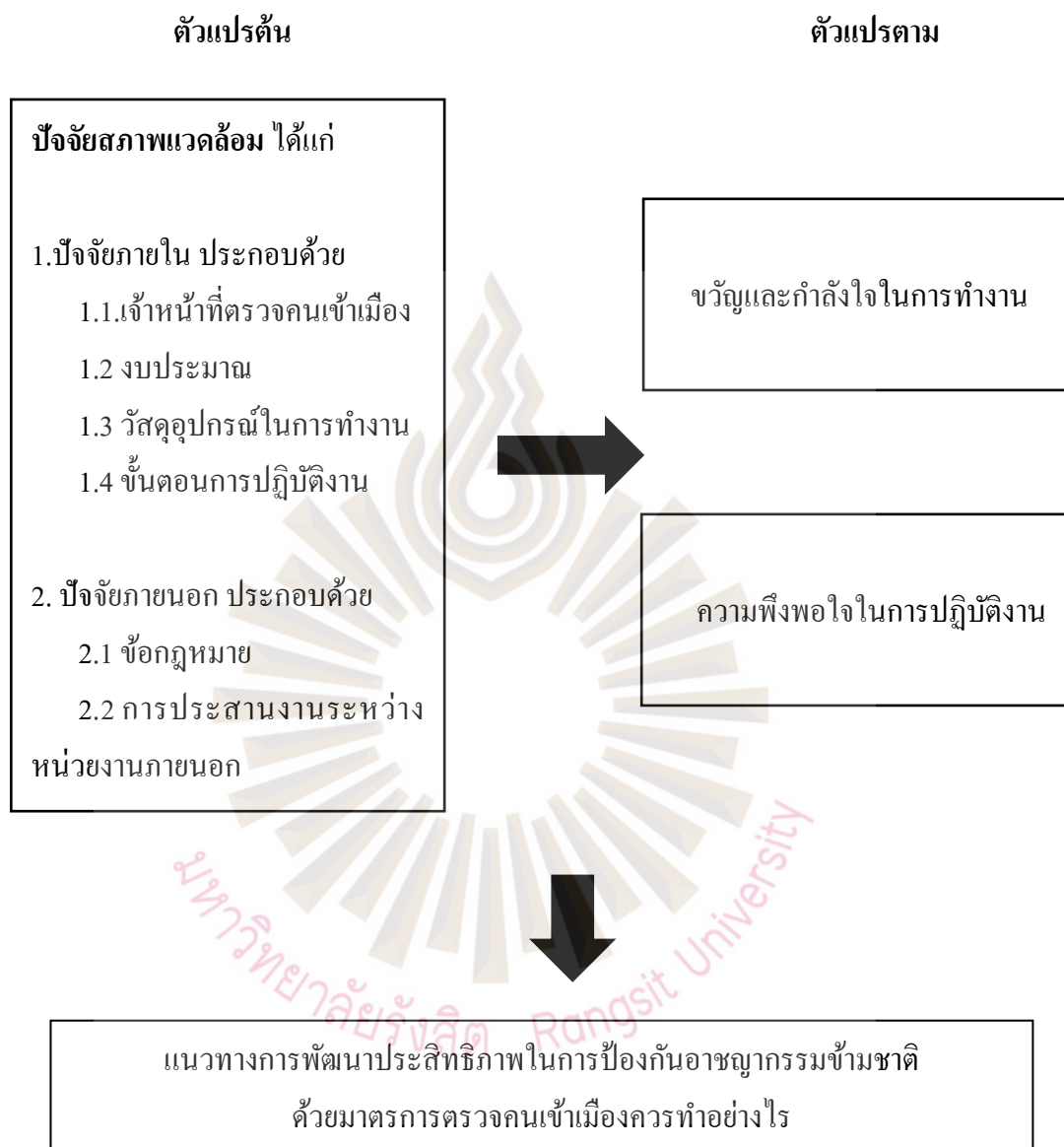
1.4.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.4.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวน ถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า และฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออกของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ หมายถึง ความพยายาม การปราบปราม การป้องกัน การเตรียมการ ปัญหาอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ขัดต่อการควบคุมและข้อกฎหมายว่าด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยดูจากระยะเวลาการทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นสำคัญ

ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขั้นตอนที่เป็นกระบวนการอันจะส่งผลต่อการป้องกันอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์การกระทำผิดที่เป็นแกนหลักในการควบคุมอาชญากรรมก่อนจะเกิดขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 3) แนวทางการแก้ไขปัญหา และ 4) การประเมินผล ทั้งนี้ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และอาชญากรรมข้ามชาติ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 มาตรการตรวจคนเข้าเมืองปัจจุบัน ในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และอาชญากรรมข้ามชาติ

2.1.1 ความหมายของการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

สุพิศาล ภักดีดินธุนาถ (2557) กล่าวว่า การป้องกันและควบคุมอาชญากรรมเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจแต่ฝ่ายเดียวโดยวิธีบังคับใช้กฎหมาย ประชาชนมีสถานภาพเพียงให้การยอมรับกับตำรวจเท่านั้น โดยกล่าวได้ว่าการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การใช้มาตรการและวิธีการต่าง ๆ ที่จะไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้น โดยอาจจำแนกได้ดังนี้ คือการกำจัดต้นเหตุการฉ้อ เป็นลักษณะของการจัดการเกี่ยวกับความพึงประสงค์ต่อการกระทำผิด ตลอดจนช่วงเวลาหรือโอกาสที่จะทำผิดความรับผิดชอบดังกล่าวจึงเป็นความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อระงับเหตุการฉ้อการกระทำผิด การจับกุมควบคุมอาชญากรเพื่อป้องกันอาชญากรรมย้อนกลับมาก่อทำความผิดซ้ำและการลงโทษอาชญากรเพื่อทำให้เกิดความเช็ดหลาบ ทั้งยังเป็นเครื่องเตือนใจแก่ผู้ที่คิดจะประกอบอาชญากรรม

สุพิศาล ภักดีดินธุนาถ (2557) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า มาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอาจแบ่งออกได้ 2 มาตรการ คือ

- 1) มาตรการป้องกัน อันได้แก่ มาตรการป้องกันพื้นฐาน มาตรการป้องกันตามปกติและ มาตรการป้องกันในเชิงรุก ทั้ง 3 มาตรการนี้มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันคือ

1.1) มาตรการการป้องกันพื้นฐาน เป็นการปฏิบัติการใช้แนวความคิดที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการเกิดอาชญากรรม ที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของสังคมสถานภาพของผู้ที่จะประกอบอาชญากรรม และโอกาสในการประกอบอาชญากรรม ซึ่งในด้านโอกาสในการประกอบอาชญากรรมนี้ถือว่าเป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องปฏิบัติโดยตรงเพื่อไม่ให้คนที่คิดจะประกอบอาชญากรรมมีโอกาสได้กระทำหรือให้มีโอกาสน้อยที่สุด โดยอาจจะทำในรูปของการตัดโอกาสโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้ ก็คือการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเครื่องแบบปรากฏในพื้นที่ และช่วงเวลาที่เหมาะสมในเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดอาชญากรรม เช่น ในช่วงเวลากลางคืนหรือในพื้นที่ล่อแหลมต่อการประกอบอาชญากรรมต่าง ๆ เป็นต้น

1.2) มาตรการป้องกันตามปกติ คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงาน เพื่อผลการป้องกันการเกิดอาชญากรรมทั่วไปในทุกคดีและมีมาตรการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

1.3) มาตรการป้องกันเชิงรุก คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ใกล้เคียงกับการปราบปรามแต่ยังไม่ถึงขั้นของการจับกุม เป็นแต่การปฏิบัติที่เข้าไปใกล้กับคนร้ายมากกว่ามาตรการป้องกันตามปกติ วิธีการนี้จะเน้นที่ความสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมากกว่าการหวังผลจับกุม

2) มาตรการปราบปราม แบ่งออกเป็นมาตรการปราบปรามตามปกติกับมาตรการปราบปรามเชิงรุก มาตรการปราบปรามตามปกติ ได้แก่ การสืบสวนหาข่าวปราบปรามอาชญากรรม อาวุธเถื่อน ยาเสพติด ของหนีภาษีและมือปืนรับจ้างส่วนมาตรการปราบปรามเชิงรุก ได้แก่ การจัดระดมพลเพื่อกวาดล้างให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกิดอาชญากรรม

กรีนเบิร์ก โรว์ และวิลเลียม (Greenberg, Rohe, และ Williams, 1985) กล่าวว่าแนวทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรม สามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มทฤษฎี คือ กลุ่มทฤษฎีการลดช่องโอกาสในการกระทำผิดของคนร้ายและกลุ่มทฤษฎีการควบคุมทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีการลดช่องโอกาสในการกระทำผิดของคนร้าย

เป็นการขจัดหรือลดช่องโอกาสในการกระทำผิด สามารถกระทำได้ด้วยการสร้างสิ่งกีดขวางมิให้ผู้กระทำผิดเข้าถึงบริเวณสิ่งของหรือบุคคล โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมควบคู่ไปกับการเพิ่มความเสี่ยงที่คนร้ายจะถูกตรวจพบและจับกุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การลดช่องโอกาสของคนร้าย ยังสามารถดำเนินการได้โดยหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม การเข้าขัดขวางขณะคนร้ายลงมือกระทำผิด และการยับยั้งการกระทำผิดของคนร้าย ด้วยการเพิ่มอัตราเสี่ยงต่อการถูกจับกุม และเมื่อชุมชนมีอาชญากรรมลดลง ประชาชนก็ย่อมรู้สึกปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มทฤษฎีการควบคุมทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า อาชญากรรมมีสาเหตุมาจาก ความอ่อนแอของชุมชนและความล้มเหลวในการควบคุมทางสังคมของสถาบันครอบครัว ศาสนา โรงเรียน และอื่น ๆ ส่วนมาตรการในการให้รางวัลหรือลงโทษทางสังคมจากสมาชิกของชุมชน เป็นไปเพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

2.1.2 ความหมายของคำว่าอาชญากรรมข้ามชาติ

อาชญากรรมเป็นการกระทำความผิดที่มีเจตนา ซึ่งความผิดนี้มีลักษณะที่ร้ายแรงมีอันตรายต่อสังคม การกระทำผิดที่เป็นอาชญากรรมย่อมได้รับโทษจากสมาชิกของคนในสังคมและกฎหมายบ้านเมืองอย่างเป็นทางการและมีขั้นตอนการปฏิบัติดำเนินคดี(นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2548) ทั้งนี้อาชญากรรมสามารถแบ่งได้เป็นสามนัย คือ อาชญากรรมในความหมายของนักกฎหมาย ซึ่งนักกฎหมายเห็นว่า อาชญากรรมเป็นความประพฤติกฎหมายห้ามและมีบทกำหนดโทษไว้ กล่าวคือ การกระทำที่ตรงตามทีกฎหมายได้บัญญัติไว้ว่าเป็นความผิด ประการที่สองคือ อาชญากรรมในความหมายของนักอาชญาวิทยา ในส่วนนี้นักอาชญาวิทยาจะเป็นการมองในด้านความร้ายแรงของการกระทำผิด และอาชญากรรมในความหมายของนักสังคมวิทยา เป็นตีความหมายว่า อาชญากรรมคือการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือขัดแย้งต่อระเบียบของสังคมนั้น ๆ (โสภณ วารชนนท์, 2538)

ส่วนอาชญากรรมข้ามชาติ กล่าวคือ การกระทำความผิดโดยละเมิดกฎหมายอาญา เป็นอาชญากรรมที่ผู้ก่อกระทำขึ้นในประเทศหนึ่ง อาจมีความเกี่ยวพันด้วยการเดินทางติดต่อกับอีกประเทศหนึ่ง โดยมีผลเสียหายจากการกระทำความผิดเชื่อมโยงหรือต่อเนื่องกัน (นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2540, น.263)

ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดความหมายไว้ว่า อาชญากรรมข้ามชาติ คือ การกระทำที่มีประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยสองประเทศ ถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาและกำหนดโทษไว้ กระทำร่วมกัน โดยกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในรูปแบบขององค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาอำนาจและผลประโยชน์ร่วมกันโดยมีการเตรียม การพยายาม และลงมือกระทำความผิดต่อเนื่องกันจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งหรือหลายประเทศ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2542) ทั้งนี้สาเหตุของอาชญากรรมดังกล่าว จะเกิดขึ้นในสังคมที่มีปัญหาทางการเมือง มีการมาตรการในการควบคุมที่หละหลวม โดยอาชญากรรมข้ามชาติจะมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การลักลอบนำคนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การฟอกเงิน การฉ้อโกงในบริษัทขนาดใหญ่ การลักลอบยา

เสพติด การค้าอาวุธ การโจรกรรมรถยนต์ และการค้ามนุษย์ ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึงอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่าง ๆ ที่ขัดต่อการควบคุมและข้อกฎหมายว่าด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

2.2 แนวคิดทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย

การป้องกันอาชญากรรม ประกอบด้วย การตัดมูลเหตุจูงใจของผู้กระทำผิดซึ่งเป็นการป้องกันอาชญากรรมไม่ให้เกิดผู้กระทำผิดขึ้น และในขณะเดียวกันก็ควรมีการป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมโดยการตัดช่องโอกาสในการกระทำผิดของอาชญากร กล่าวคือ การบังคับใช้ด้วยกฎหมาย ที่เชื่อกันมาตามแนวทางการป้องกันอาชญากรรมของสำนักเดิม ว่าด้วยความประสงค์ที่มนุษย์จะเลือกกระทำในสิ่งที่เกิดผลด้านบวกแก่ตนเอง มากกว่าจะสนใจผลลัพธ์ด้านลบหรือโทษอันจะเกิดกับตนเอง ด้วยเหตุนี้การเกิดอาชญากรรมนั้น บุคคลนั้น ๆ ได้พิจารณาแล้วว่าเกิดประโยชน์แม้จะเกิดโทษตามมา โดยไม่เกรงต่อกฎหมายหรือการลงโทษ แม้การลงโทษนั้นจะร้ายแรงโดยขาดการยั้งคิด และไม่เกรงกลัวต่อบทกฎหมาย รวมทั้งบทลงโทษที่ได้รับ ไม่มีความรุนแรงจึงไม่มีความเกรงกลัวดังนั้นแนวทางการป้องกันอาชญากรรมวิธีนี้จึงมุ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเป็นการป้องปรามอาชญากรรมทำให้คนในสังคมมีความเกรงกลัวต่อกฎหมายและบทลงโทษเป็นสำคัญ ทำให้ตัดมูลเหตุจูงใจในการกระทำผิด

สุมนทิพย์ จิตสว่าง (2560) ได้เสนอว่า การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

- 1) กฎหมายที่ใช้บังคับคนในสังคมจะต้องมีบทลงโทษที่มีความแน่นอน หากกระทำผิดในลักษณะคดีประเภทเดียวกันจะต้องได้รับการลงโทษอย่างแน่นอน
- 2) กฎหมายที่ใช้บังคับจะต้องใช้บังคับกับทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติระหว่างคนรวยกับคนจน หรือคนที่มีอำนาจกับคนที่ด้อยโอกาสทางสังคม
- 3) กฎหมายที่ใช้บังคับจะต้องมีบทลงโทษคนกระทำผิดที่มีความรวดเร็ว เพื่อเป็นการป้องปรามและข่มขวัญยับยั้งคนในสังคมที่คิดจะกระทำความผิดให้เกิดความเกรงกลัวไม่ต้องการประกอบอาชญากรรม
- 4) กฎหมายที่ใช้บังคับในการลงโทษผู้กระทำผิดจะต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสมกับความผิดไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้คนในสังคมที่คิดจะกระทำความผิดไม่เกิดความเกรงกลัวต่อโทษในขณะเดียวกันโทษที่ได้รับจะต้องไม่มีความรุนแรงมากเกินไป เพราะอาจทำให้ผู้กระทำความผิดบางรายอาจต้องการเสี่ยงในการกระทำผิด เพราะอาจได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าจากการประกอบ

อาชญากรรม นอกจากนี้ บทลงโทษผู้กระทำผิดที่มีความรุนแรงมากเกินไป อาจเป็นช่องทางในการกดดันแก๊งบุคคลผู้บริสุทธิ์ให้ต้องตกเป็นอาชญากรทั้งที่ไม่ได้ทำผิด

สำหรับการป้องกันอาชญากรรมด้วยวิธีการบังคับใช้กฎหมาย จะเห็นได้ในกระบวนการยุติธรรมที่มีลักษณะเน้นการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม (Crime Control) หากประเทศใดที่นำแนวทางการป้องกันอาชญากรรมวิธีนี้มาใช้ จะมีการกำหนดบทลงโทษทางกฎหมายต่อผู้กระทำผิดที่มีความรุนแรง

หลักการวิเคราะห์ SARA (Scanning, Analysis, Response and Assessment) เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เป็นขั้นเป็นตอน มีหลักการ และเป็นรูปธรรมจะก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ จะเป็นการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุอื่นจะนำไปสู่ความหมดสิ้นไปของปัญหาอย่างยั่งยืน โดยการป้องกันอาชญากรรมจึงประกอบด้วย การตัดมูลเหตุจูงใจของผู้กระทำผิดซึ่งเป็นการป้องกันอาชญากรรมไม่ให้เกิดผู้กระทำผิดขึ้น และในขณะเดียวกันก็ควรมีการป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมโดยการตัดช่องโอกาสในการกระทำผิดของอาชญากรซึ่งจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่เป็นกระบวนการอันจะส่งผลต่อการป้องกันอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพซึ่งหลังจากทราบปัญหาแล้ว จะต้องทำการวิเคราะห์ส่วนต่าง ๆ โดย แนวคิดทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย เป็นแนวคิดที่กำหนดแนวทางการวิเคราะห์การกระทำผิดที่เป็นแกนหลักในการควบคุมอาชญากรรมก่อนจะเกิดขึ้นซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาตามหลักการวิเคราะห์ SARA ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 3) แนวทางการแก้ไขปัญหา และ 4) การประเมินผลประกอบด้วย

ขั้นตอนการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ประกอบด้วย

- 1) การระบุและทำความเข้าใจเหตุการณ์และเงื่อนไขที่นำหน้าและติดตามปัญหา
- 2) ระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่จะเก็บรวบรวม
- 3) การค้นคว้าสิ่งที่เป็นที่รู้จักเกี่ยวกับประเภทของปัญหา
- 4) การวิเคราะห์ปัญหาในขณะนี้และข้อดีและข้อจำกัดของการตอบสนองในปัจจุบัน
- 5) การจำกัดขอบเขตของปัญหาโดยเฉพาะให้มากที่สุด

ได้มากขึ้น

6) การระบุแหล่งข้อมูลที่หลากหลายซึ่งอาจช่วยในการทำความเข้าใจปัญหา

7) การพัฒนาสมมติฐานการทำงานเกี่ยวกับสาเหตุที่ปัญหาเกิดขึ้น

ขั้นตอนแนวทางการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย

- 1) การระดมความคิดเพื่อการแทรกแซงใหม่ ๆ
- 2) ค้นหาสิ่งที่ชุมชนอื่น ๆ ที่มีปัญหาล้ายคลึงกันได้ทำ
- 3) เลือกระหว่างการแทรกแซงทางเลือก
- 4) การจัดทำแผนตอบรับและระบุผู้รับผิดชอบ
- 5) ระบุวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับแผนการตอบสนอง
- 6) ทำกิจกรรมตามแผน

ขั้นตอนการประเมินผลประกอบด้วย

- 1) การกำหนดว่าแผนดำเนินการ (การประเมินกระบวนการ) หรือไม่
- 2) รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณก่อนและหลังการตอบสนอง
- 3) กำหนดเป้าหมายกว้างหรือวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 4) ระบุกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มแผนเดิม
- 5) ดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

เดล (Dale, 1959, น.445) กล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึกเมื่อรวมกันแล้วย่อมแสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและผู้ร่วมงานอื่น ๆ

อำนาจ แสงสว่าง (2544 , น.117) ให้ความหมายของขวัญในทางอุตสาหกรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ที่เป็นท่าทีความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยผู้บริหารงาน หัวหน้าพนักงาน และเพื่อนพนักงาน ขวัญในอุตสาหกรรมเป็นผลจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีสัมพันธภาพต่อกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันต่อองค์กร และการมีความเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

อนุรัช วิวัฒน์กุล (2544 ,น.12) ได้อธิบายว่าขวัญ หมายถึง ทักษะเกี่ยวกับความพอใจ โดยมีความปรารถนาที่จะยังคงทำต่อไป และความเต็มใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายของกลุ่ม โดยเฉพาะหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นการจัดให้คนมาร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขได้ ย่อมมีขวัญกำลังใจดีเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 , น.134 – 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลในวงงานธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้มีขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง พ้นฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

2.3.2 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction มีผู้ให้ความหมาย ความพึงพอใจหลายท่าน ซึ่งจะนำมากล่าวดังต่อไปนี้

Wallerstein (1971) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า “เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย” และอธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

Wolman (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจตามคำจำกัดความของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง เป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอุมใจเมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนเองได้รับการตอบสนอง

Powell (1983) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ ความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สนุกสนานปราศจากความคิดที่เป็นทุกข์ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ สิ่งที่ต้องการ แต่ความพึงพอใจนั้นจะหมายถึงความสุขที่เกิดจากการปรับตัวของตนต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี และเกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและการได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

Chaphin (1994) กล่าวว่า ความพึงพอใจตามคำจำกัดความของพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา หมายถึง เป็นความรู้สึกในขั้นแรกเมื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยมีแรงกระตุ้น

Yoder (1959) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

เกสร โพธิ์ศรี (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี เป็นไปตามความคาดหวัง หรือมากกว่าที่คาดหวังซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามตลอดไป

วิไลรัตน์ อนุศาสตร์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือความสุขและความพอใจในการทำงาน ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานหรือในระบบของงานต่าง ๆ นั้นเอง ในส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกสูงสุดของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนกระทำอยู่ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองอย่างดีต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่สภาพความพึงพอใจจะไม่คงที่ อีกทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อมและกาลเวลา

เอกลักษณ์ เทียนภู (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นสภาพความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเกิดเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบประทับใจ ที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ โดยเมื่อพอใจสิ่งใดแล้วก็จะแสดงออกทางพฤติกรรม โดยเข้าร่วมกับกิจกรรมอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาที่จะกระทำกิจกรรมนั้น

กรรณิการ์ ดาวธง (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่ดีอันเกิดจากความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคล ทำให้เกิดความสบายใจและความสุขที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นมีความพยายามที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้ประสบผลสำเร็จ

จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น ฟังพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.3.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

Stogdill (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลผลิตของงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทางกลับกัน ถ้าผู้ปฏิบัติไม่พึงพอใจจะทำให้ขวัญและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก หรือเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนก็คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ

วิชชุดา หุ่นวิไล (2545) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้คือ

- 1) ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
- 2) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้รับบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

Banard (1972) ได้กล่าวว่า สิ่งทีกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมี 8 ประการ คือ

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนที่เขาได้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
- 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Nonmaterial Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะบุคคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ

3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4) ผลประโยชน์ที่ควรได้รับ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของ หน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจในการช่วยเหลือครอบครัว ตนเอง และผู้อื่น

5) ความดึงดูดใจจากความผูกพัน (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6) การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และเจตคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งมีความสามารถแตกต่างกัน

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานที่สำคัญ (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง โอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งใน หน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่คณะผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจ ของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้สึกมีหลักประกัน และ มีความมั่นคงในการทำงาน

Harrell (1964) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจนอกจากจะเกิดจากองค์ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อม ยังเกิดจากองค์ประกอบส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย

- 1) เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย
- 2) จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ
- 3) อายุ ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น
- 4) ระยะเวลาในการทำงาน ระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจใน การทำงานสูงและลดลงเรื่อย ๆ จนปีที่ห้าถึงปีที่แปด จากนั้นจะเริ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการทำงานมากขึ้น
- 5) ความเฉลียวฉลาด หากให้คนที่มีความฉลาดมาก ๆ จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ได้ง่าย
- 6) ระดับการศึกษา ยังไม่สามารถที่จะสรุปได้ถึงความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับความพึงพอใจ
- 7) บุคลิกส่วนตัว เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

Ghiselli and Brown (1955) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ
ประการ คือ

- 1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป
- 2) สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ จะต้องอยู่ในสถานะที่ดี เหมาะสมแก่
สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน ก็จะทำให้เกิดความ
พึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ
- 3) อายุ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าที่มีอายุน้อย
- 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
- 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้า
งานและคนงาน

Chruden & Sherman (1968) กล่าวถึง วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้พึงพอใจ
(Satisfy Human Needs) ได้ นั้น โดยปกติใช้วิธีส่งเสริมทางบวก (Positives Incentives) เช่น
การส่งเสริมการทำงาน และการให้กำลังใจไม่ใช่ทางลบ (Negative Incentives) เช่น การลงโทษ หรือ
ขู่เข็ญ

2.3.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่ง ประชุม รอดประเสริฐ (2533) กล่าวว่า ถ้าคนเรา
ได้รับการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติ คนเราจะสามารถใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 60 ของ
ความสามารถทั้งหมด อารี เพชรสุด (2530) กล่าวว่า หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจต่อการ
ปฏิบัติงานก็จะเบื่อหน่ายทำให้ขาดประสิทธิภาพ และอาจทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ
หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ Campbell, Corbally and Nystrand (1983) ให้นิยาม
เพิ่มเติมว่า “แรงจูงใจเป็นตัวส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรม สร้างความเข้มแข็งและความคงทนของการ
ตอบสนองที่จะปฏิบัติ” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจ
ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow (Maslow' Need Hierarchy)

เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลจะถูกควบคุมและกำหนดจากแรงจูงใจต่าง ๆ ที่มี
ลักษณะแตกต่างกันไป ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลใน
องค์กร จะมีอะไรบ้าง ความรู้เรื่องดังกล่าวจะนำไปใช้อย่างถูกต้อง และเป็นทฤษฎีทั่วไป (General

Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคน ผู้ตั้งทฤษฎี คือ Maslow (1970) ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1.1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
 1.2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

1.3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมาสโลว์ ดังนี้

1.3.1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองจากสิ่งนี้ก็จะไม่มีความต้องการขั้นต่อไป

1.3.2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเหล่านั้นเป็นที่รู้สึกคุ้นเคย และจะกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

1.3.3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) คนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งได้รับความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน เป็นการต้องการทางจิตใจมากขึ้น

1.3.4) ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตนเองรวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจ สถานะ ชื่อเสียง และตำแหน่ง

1.3.5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Needs for Self-Actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะพิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตนและดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การเพิ่มเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ยอมแล้วแต่สภาพฐานะความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทักษะคิด ค่านิยมของแต่ละบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลจะเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไปยังความต้องการ

ระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ เมื่อต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วก็จะทำให้มีความต้องการขั้นต่อไปอีก

2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของสตีลส์และพอร์ตเตอร์ Steers & Porter (1983) อธิบายว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

2.1) ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง (Activate) กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะมีแรงขับภายใน (Internal Forces) ทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามแรงขับของตนเอง

2.2) กำหนดทิศทางของพฤติกรรม (Direct) เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองแล้ว แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนองด้วยอาจเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบ มีความเข้มหรือแผ่วเบา

2.3) คงสภาพพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล (Sustain) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากแรงขับภายในส่งผลต่อระยะเวลาอันสั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงขับภายในตัวบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดจากแรงขับเคลื่อนภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองตามแรงขับเคลื่อนนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนอง อาจเป็นไปในทางลบหรือทางบวก รุนแรงหรือแผ่วเบา ทั้งนี้แรงจูงใจยังส่งผลต่อระยะเวลาของการตอบสนองด้วยอาจเกิดขึ้นอยู่ยาวนานหรือใช้ระยะเวลาอันสั้นขึ้นอยู่กับแรงขับภายในตัวบุคคลนั้น ๆ

3) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลีแลน (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland (1961) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

3.1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คนมีความต้องการประสบความสำเร็จที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน โดยมากนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง เป็นความต้องการที่ได้มาซึ่งความสำเร็จที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

3.2) ความต้องการพวกพ้อง (Affiliation) เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรไมตรีและความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างใกล้ชิด หวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นซึ่งเป็นการต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น

3.3) ความต้องการมีอำนาจ (Power) เป็นความต้องการที่อยากจะใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งพยายามแสดงออกมาเพื่อมีอำนาจควบคุมในทางสังคม และมีความต้องการให้บุคคลอื่นมีความประพฤติ หรือพฤติกรรมที่ตนต้องการ มิให้พฤติกรรมเป็นไปในทางอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ

สรุปได้ว่า คนต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ขณะเดียวกัน คนต้องการการยอมรับจากสังคม โดยการสร้างสัมพันธภาพเป็นมิตรกับผู้อื่นในการก้าวไปสู่ความ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น

4) ทฤษฎีแรงจูงใจใน E.R.G.(Existence Relatedness Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth Theory) Alderfer (1972) ได้จำแนกความต้องการ ออกเป็น 3 ประการคือ

4.1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่รวมถึง ความต้องการทางด้านสัถยภาพกับความ ต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการทางด้านวัตถุ อธิบายถึงความต้องการขั้นแรกของทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) เข้าไว้ด้วยกัน และ ความต้องการแบบนี้เป็นลักษณะที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการนี้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเป็นฝ่ายเสีย ความต้องการนี้ไป

4.2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ เป็นลักษณะของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความต้องการแบ่งปันเพื่อการดำรงชีวิต และการสานสัมพันธ์ ระหว่างกันของบุคคล

4.3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เริ่มจากการ ต้องการด้านการมีส่วนร่วมในสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ เกิดจาก ประสบการณ์ด้านปัญหาของสภาพแวดล้อมที่ได้เจอ ส่งผลให้เกิดความพัฒนาจากความสามารถเดิม ส่งต่อความสามารถที่เพิ่มขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจแบบนี้มีสิ่งที่จะต้องพิสูจน์อย่างหลายประการซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

2) ความต้องการความสัมพันธ์ ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความ ต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

4) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5) ความต้องการความสัมพันธ์ ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความ ต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

6) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

Herzberg, Mausner and Synderman (1959) ได้วิจัยและสร้างทฤษฎีแรงจูงใจมีชื่อว่า “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน” (Motivation – Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยคู่ขนาน (Dual 3 Factor Theory) เรียกกันทั่วไปว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ได้วิจัยและอธิบายปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ 5 องค์ประกอบ ปัจจัยค้ำจุน 10 องค์ประกอบ คือ

5.1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจนี้กระตุ้นให้อยากทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการทำงานสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากรประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทางบวก ต่องาน ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ (McGregor, 1960) ประกอบด้วย

5.1.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จบุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง อยากทำงานที่ตนมีความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในการบริหารงาน ผู้บริหารควรบริหารงานให้สอดคล้องกับทฤษฎีด้านความสำเร็จในงานนี้ มีประเด็นพิจารณา 2 ประการ คือ ประการแรก การที่จะทำให้อุบัติการเกิดความสำเร็จในงาน ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ประการที่สอง เมื่อมอบหมายงานแล้ว ผู้บริหารต้องติดตาม ช่วยเหลือ จนกระทั่งบุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้สำเร็จ

5.1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จแล้วสิ่งที่บุคลากรต้องการคือ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมในการบริหารงานเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ ผู้บริหารต้องเสริมแรงทันทีโดยการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ ขณะเดียวกันต้องแสดงบทบาทนำบุคลากรในหน่วยงานให้ชื่นชมยินดีไปพร้อมกันด้วย

5.1.3) ลักษณะที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในการบริหารงานผู้บริหารต้องตรวจสอบงานในองค์กร ในด้านความชัดเจนของโครงการแต่ละฝ่าย ระเบียบปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน หากทุกอย่างถูกต้องชัดเจน มีมาตรฐาน ก็เท่ากับว่าสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรส่วนหนึ่งแล้ว

5.1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น หรือผู้บริหาร ในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร เมื่อมอบหมายงานแล้วต้องมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามไปด้วย สิ่งหนึ่งที่ควรตระหนักคือ การมอบหมายงานแสดงถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร แสดงถึงความไว้วางใจบุคลากร การที่ผู้บริหารดำเนินงานดังกล่าวมาแล้วทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

5.1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การทำงานของบุคลากรในแต่ละงานหรือนิยามว่าเป็นระยะสั้นจะสะสมก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และในระยะยาวเมื่อทำงานต่อเนื่องไป บุคลากรจะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้งสถานภาพและรายได้ หากงานที่บุคลากรทำมีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจอยากทำงาน

5.2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้านได้แก่

5.2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

5.2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

5.2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

5.2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

5.2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

5.2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

5.2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

5.2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

5.2.10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2.4 มาตรการตรวจคนเข้าเมืองปัจจุบัน ในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ไว้ในประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 34 การตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ คือ บทที่ 6 การตรวจบุคคลและพาหนะทั่วไป และ บทที่ 13 การปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ไม่มีสนธิสัญญากับประเทศไทยหรือคนต่างด้าวบางจำพวก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บทที่ 6 การตรวจบุคคลและพาหนะทั่วไป

หมวด 1 บททั่วไป

ข้อ 1 พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตรวจบุคคลและพาหนะทั้งปวง ที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร หรือพาหนะใดที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ารับคนโดยสารเข้ามาในราชอาณาจักร เว้นแต่ในกรณีที่พาหนะนั้นได้ใช้ในราชการ โดยเฉพาะของรัฐบาลไทยหรือของรัฐบาลต่างประเทศที่ได้รับอนุญาตจากรัฐบาลไทยแล้ว

ข้อ 2 เพื่อประโยชน์ในการตรวจตามข้อ 1 พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตรวจบุคคลและพาหนะทั้งปวงที่จะออกไป หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะรับคนโดยสารออกไปนอกราชอาณาจักร ด้วยเว้นแต่ในกรณีที่พาหนะนั้นได้ใช้ในราชการ โดยเฉพาะของรัฐบาลไทยหรือของรัฐบาลต่างประเทศที่ได้รับอนุญาต จากรัฐบาลไทยแล้ว

ข้อ 3 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 กำหนดหน้าที่ให้บุคคลและผู้ควบคุมพาหนะที่นำคนโดยสารเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักรต้องเข้าหรือออกตามช่องทางที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 4 บุคคลหรือพาหนะที่เข้ามาในหรือที่จะออกไปนอกราชอาณาจักรตามข้อ 3 ต้องผ่านการตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองตามช่องทางที่รัฐมนตรีประกาศ

ข้อ 5 เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะต้องแจ้งกำหนดวัน และเวลาที่พาหนะจะเข้ามาถึงหรือออกจากท่า สถานี หรือตำบลในราชอาณาจักร ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งควบคุมท่า สถานี หรือตำบลนั้น ๆ ก่อนที่พาหนะนั้นจะเข้ามาถึงหรือออกจากท่า สถานี หรือตำบล ภายในกำหนดที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ประกาศไว้ตามแบบ ตม.2

ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามความในวรรคแรกให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะไปรายงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ใกล้ที่สุด กับเส้นทางที่เข้ามาภายหลังที่พาหนะนั้นเข้ามาถึงราชอาณาจักร โดยมีชกช่า

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งพาหนะเข้ามาหรือออกไปตามความในวรรค 1 หรือ 2 แล้วให้พนักงานเจ้าหน้าที่รีบไปทำการตรวจพาหนะนั้นให้ทันตามกำหนดวันและเวลาที่ได้รับแจ้งไว้

ข้อ 6 การตรวจตามปกติก่อนที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเริ่มทำการตรวจพาหนะและคนโดยสาร ให้ตรวจบัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะที่เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะได้ยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามความในมาตรา 27 (2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ก่อนว่าได้แยกและกรอกข้อความตามรายการในบัญชีนั้น ๆ ว่าถูกต้องหรือไม่ หากมีข้อบกพร่องเล็กน้อยและแสดงให้เห็นว่ามีได้มีเจตนาละเลยหรือฝ่าฝืน ก็ให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะจัดการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงทำการตรวจต่อไป

บัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะที่เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวรรคแรกนั้น ให้ใช้แบบบัญชีดังต่อไปนี้ คือ

6.1) พาหนะทางอากาศ ให้ยื่นบัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะ (PASSENGER MANIFEST AND CREW MANIFEST) ตามแบบที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนสากลขององค์การการบินพลเรือนสากล (INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION) ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีอยู่

6.2) พาหนะทางบกให้ยื่นบัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะตามแบบ ตม.52 หรือ ตม.53 แล้วแต่กรณี

6.3) พาหนะทางน้ำ ให้ยื่นบัญชีคนโดยสารและคนประจำพาหนะตามแบบ ตม.3 และ ตม.4 (PASSENGER LIST AND CREW LIST)

ข้อ 7 คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรมีหน้าที่ต้องรายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทางนั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจรายการเกี่ยวกับคนต่างด้าวในบัญชีคนโดยสาร แบบบัญชี ตม.52 หรือ ตม.53 เฉพาะที่เดินทางเข้ามาทางรถยนต์หรือทางเท้า แล้วแต่กรณี

ข้อ 8 คนต่างด้าวทุกคนรวมทั้งคนสัญชาติไทย เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไม่ว่าจะโดยสารพาหนะประเภทใดหรือเดินเท้าเข้ามา มีหน้าที่ต้องกรอกรายการในบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) คนละ 1 ฉบับ ยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่พร้อมหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ (ในกรณีที่เป็นคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว) ของตนแล้วแต่กรณีเพื่อทำการตรวจให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจรายการในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ เมื่อเห็นว่าถูกต้องและแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองได้ตรวจโรคแล้วไม่ปรากฏมีโรค

ต้องห้ามเข้าเมืองข้อใดข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประทับตราอนุญาตตามประเภทที่กำหนดไว้ในข้อ 10 ในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางหรือในใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ แล้วให้คืนหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางใบสำคัญถิ่นที่อยู่ หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้แก่ผู้ถือไป กับให้ประทับตราตรวจเช่นเดียวกับที่ประทับในเอกสารดังกล่าวลงในบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) ที่เก็บไว้ด้วย

ข้อ 9 การตรวจบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) สำหรับผู้โดยสารมิให้ใช้แก่บุคคลดังต่อไปนี้

9.1) ผู้ถือบัตรอนุญาตผ่านแดน (BORDER PASS) ที่ออกให้ตามความในมาตรา 13 (2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

9.2) คนโดยสารรถไฟผ่านแดนถือตั๋วตลอดเที่ยวตลอดเพียงแต่ผ่านอาณาเขตประเทศไทยออกไปนอกราชอาณาจักร ตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศนั้นรวมทั้งผู้ควบคุมและคนประจำพาหนะรถไฟนั้น ๆ ด้วย

9.3) ผู้โดยสารเครื่องบินหรือเรือซึ่งเพียงแวะทำอากาศยานนานาชาติหรือท่าเรือภายในประเทศ แล้วผ่านออกไปกับเครื่องบินหรือเรือลำเดียวกัน

ข้อ 10 การตรวจคนโดยสารประเภทต่าง ๆ ที่เดินทางเข้ามาและออกไปนอกราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจและประทับตราอนุญาต ดังนี้

10.1) ตราประทับตรวจหนังสือเดินทางขาเข้า มีลักษณะเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้ากว้าง 2.5 เซนติเมตร ยาว 4 เซนติเมตร เส้นขอบตราใช้เป็นตัวเลขแทนโดยรอบทั้ง 4 ด้าน และใช้อักษรนำหน้าตัวเลขรหัส ดังนี้

(1) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ ใช้อักษร A หน้าตัวเลขรหัสและให้ใช้ชื่อด้าน “BANGKOK THAILAND”

(2) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าเรือกรุงเทพ ใช้อักษร W หน้าตัวเลขรหัสและให้ใช้ชื่อด้าน “BANGKOK HARBOUR THAILAND”

(3) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ใช้อักษร S หน้าตัวเลขรหัสและให้ใช้ชื่อด้าน “SUARNABHUMI AIRPORT THAILAND”

(4) ด้านตรวจคนเข้าเมืองนอกเหนือจาก (1), (2) และ (3) ใช้อักษร B หน้าตัวเลขรหัสและให้ใช้ชื่อด้านของแต่ละด้านด้วย เช่น “PHUKET AIRPORT THAILAND”

10.2) ตราประทับตรวจหนังสือเดินทางขาออกมีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยมขอบด้านล่างยาว 5 เซนติเมตร ด้านเฉียงยาว 3.5 เซนติเมตร ทั้ง 2 ด้าน เส้นขอบตราใช้เป็นตัวเลขรหัสแทนโดยรอบทั้ง 3 ด้านและใช้อักษรนำหน้าตัวเลขรหัสเช่นเดียวกับตราขาเข้า โดยด้านตรวจคนเข้า

เมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ มีคำว่า “IMMIGRATION” และ “BANGKOK THAILAND”, ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าเรือกรุงเทพ มีคำว่า “IMMIGRATION” และ “BANGKOK HARBOUR THAILAND” และด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีคำว่า “IMMIGRATION” และ “SUVARNABHUMI AIRPORT THAILAND” สำหรับด้านตรวจคนเข้าเมืองที่มีที่ตั้งอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ให้มีคำว่า “IMMIGRATION” และใช้ชื่อด่านของแต่ละด่านเช่น “PHUKET AIRPORT THAILAND”

หมวด 2 ขั้นตอนการตรวจคนโดยสารที่เข้ามาในราชอาณาจักร

ข้อ 11 ขั้นตอนการตรวจคนโดยสารที่เข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

11.1) ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบแทนใบสำคัญถิ่นที่อยู่

11.2) ตรวจโรคต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

11.3) ตรวจคนต่างด้าว หากปรากฏว่าผู้ใดยังมิได้ปลูกฝีป้องกันไข้ทรพิษ หรือฉีดวัคซีนป้องกันโรค ก็ให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองทำการปลูกฝีหรือฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคนั้น

11.4) ตรวจบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามที่พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 บัญญัติไว้

11.5) ตรวจและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาว่า จะเป็นคนที่ เป็นภัยต่อสังคมหรือเป็นคนที่ น่าจะก่อเหตุร้ายหรืออันตรายต่อความปลอดภัยของประชาชนหรือราชอาณาจักรไทย

11.6) ตรวจและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาเพื่อค้าประเวณี เพื่อประกอบกิจการที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงามของประชาชน หรือเพื่อการค้าหญิงและเด็กหญิงตามกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง

11.7) ตรวจและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามา เพื่อการค้ายาเสพติดให้โทษ หรือการลักลอบหนีภาษีศุลกากร

11.8) ตรวจบุคคลต่างด้าวที่ไม่มีเงิน หรือปัจจัยในการยังชีพ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย

11.9) ตรวจบุคคลที่รัฐมนตรีมีคำสั่งมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทย ตามความในมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

11.10) ตรวจบุคคลที่ต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทย ซึ่งมีกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งของทางราชการสั่งให้ตรวจ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวประเภทที่

ทางการสั่งให้คอยตรวจโดยแยกเป็นสัญชาติ พร้อมด้วยให้มีรายการระบุว่าหากตรวจพบ ให้จัดการอย่างไร วันเดือนปีที่พบเข้ามา และได้จัดการอย่างไรไว้ประจำด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกแห่งด้วย

ข้อ 12 การตรวจคนโดยสาร กรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบคนโดยสารซึ่งเป็นคนต่างด้าวผู้ใดว่าเป็นคนต้องห้ามหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า จะต้องห้ามไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของ หรือผู้ควบคุมพาหนะจัดการควบคุมคนต่างด้าวนั้นไว้ในพาหนะหรือสถานที่ใดเพื่อตรวจสอบก่อน หากมีลักษณะเป็นคนที่ห้ามมิให้เข้ามาภายในราชอาณาจักรไทย ก็ให้มีคำสั่งแจ้งเจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะนำกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ข้อ 13 คนต่างด้าวผู้ใด ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่า เป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามความในมาตรา 12(1), (2), (3), (7), (8), (9) หรือ (10) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจที่จะสั่งให้กักตัวผู้นั้นไว้ในพาหนะหรือสถานที่ใดเพื่อดำเนินการสอบสวนต่อไป

หากคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามความในมาตรา 12(1) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เป็นกรณีใช้หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางปลอม หรือเป็นกรณีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางสูญหายหรือถูกทำลายในระหว่างเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) กรณีใช้หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางปลอม ให้ยึดหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางนั้นไว้ และออกเอกสารตามแบบ ตม.84 ทำระเบียบนี้ให้แก่คนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรนั้น แล้วดำเนินการตามข้อ 15 และข้อ 16 หรือข้อ 17 สำหรับหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางปลอมที่ยึดไว้ เมื่อดำเนินการตามกฎหมายเสร็จสิ้นแล้ว ให้ส่งไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของประเทศนั้นๆ ต่อไป

(2) กรณีหนังสือเดินทางสูญหายหรือถูกทำลายในระหว่างเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ให้ออกเอกสารตามแบบ ตม.85 ทำระเบียบนี้ให้คนต่างด้าวนั้น แล้วดำเนินการตามข้อ 15 และข้อ 16 หรือข้อ 17 ต่อไป

ข้อ 14 คนต่างด้าวผู้ใดซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจพบว่าเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12(4),(5) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจที่จะสั่งให้กักตัวคนต่างด้าวนั้นไว้ใน โรงพยาบาล ซึ่งแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองกำหนดหรือสถานที่ใดก็ได้ ให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองหมายเหตุในบัญชีคนโดยสารหรือบัญชี

คนประจำพาหนะแล้วแต่กรณีว่า คนต่างด้าวนั้นเป็นโรคต้องห้ามประเภทใด แล้วลงลายมือชื่อวัน เดือน ปี ไว้ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ 15 คนต่างด้าวผู้ใดที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือตามแบบ ตม.35 ให้คนต่างด้าวนั้น ๆ ทราบและให้ทำหลักฐานการรับทราบคำสั่งไว้ ตม.11 ต่อรัฐมนตรี ตามมาตรา 22 ภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ได้รับทราบคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ก็ได้ ทั้งนี้ ยกเว้นกรณีที่เป็นคนต่างด้าวต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12(1) และ(10) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ห้ามมิให้อุทธรณ์

คนต่างด้าวผู้ใดยื่นคำอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีดังกล่าวในวรรคต้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รอการส่งตัวคนต่างด้าวนั้น ๆ ไว้จนกว่าจะมีคำสั่งของรัฐมนตรีในกรณีนั้น

คำร้องขออุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีดังกล่าว ให้ยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้สั่งหรืองาน 1 (คนต้องห้าม) กองกำกับการ 5 กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองแล้วแต่กรณีแล้วให้ผู้รับคำร้องรีบทำการสอบสวนสาเหตุที่ร้องขออุทธรณ์โดยเร็วเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการภายใน 7 วัน นับแต่วันยื่นอุทธรณ์ คำสั่งของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด แต่ถ้าวรมติรมิได้มีคำสั่งภายใน 7 วัน นับแต่วันยื่นอุทธรณ์ ให้ถือว่ารัฐมนตรีมีคำสั่งว่าคนต่างด้าวนั้นไม่เป็นผู้ต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12

ข้อ 16 คนต่างด้าวที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามความในข้อ 12 ให้จัดการควบคุมไว้ ถ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจพบมีอำนาจสั่งการได้ก็ให้ส่งตัวกลับออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาโดยทำหนังสือมอบตัวแบบ ตม.34 ให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะควบคุมตัวไว้และนำออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามา

ข้อ 17 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้แจ้งคำสั่งส่งกลับแล้วและคนต่างด้าวไม่ยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีให้พนักงานเจ้าหน้าที่รับจัดการส่งคนต้องห้ามเข้าเมืองออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาทันทีหรือหากไม่อาจส่งกลับกับพาหนะที่นำเข้ามาได้ ก็ให้ส่งออกไปกับพาหนะอื่นโดยเร็ว ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติในการส่งกลับกรณีไม่สามารถออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาได้ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะที่นำเข้ามาเป็นผู้เสีย

ในกรณีคนต่างด้าวยื่นคำร้องขออุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี ก็ให้รอการส่งกลับไว้ก่อนจนกว่าจะทราบผลการพิจารณาและคำสั่งของรัฐมนตรี แล้วจัดการไปตามคำสั่งดังกล่าวกับให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะนำคนต่างด้าวและรับผิดชอบในการนำตัวคนต่างด้าวนั้นกลับตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 รับทราบไว้ด้วย

หมวด 3 การตรวจคนโดยสารขาเข้าและขาออก

การตรวจคนโดยสารขาเข้า

ข้อ 18 การตรวจคนโดยสารประเภทต่าง ๆ ที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจและประทับตราอนุญาตดังนี้

18.1) การตรวจคนต่างด้าวทุกประเภทยกเว้นคนต่างด้าวตามข้อ 18.2, 18.3 และ 18.4 หากไม่ปรากฏว่ามีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เมื่อคนต่างด้าวได้ผ่านการตรวจแล้วและพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 ให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.2) การตรวจคนต่างด้าวที่ได้รับการตรวจลงตรา ประเภทคนเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร (IMMIGRANT VISA) หากไม่ปรากฏว่ามีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เมื่อคนต่างด้าวได้ผ่านการตรวจแล้วและพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 ให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1), (2), (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.3) การตรวจบุคคลตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

18.3.1) เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบบุคคลตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้ตรวจสอบหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางว่าได้รับการตรวจลงตราหรือไม่ หากพบว่ามี การตรวจลงตรา พนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณีลงในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของผู้นั้น สำหรับระยะเวลาการอนุญาตให้เป็นไปตามประเภทของการตรวจลงตรา

18.3.2) กรณีตามข้อ 18.3.1 หากพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจสอบแล้วพบว่าหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางไม่ได้รับการตรวจลงตรา ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่าบุคคลผู้นั้นถือสัญชาติใด เป็นคนชาติของประเทศที่มีความตกลงยกเว้นการตรวจลงตราหนังสือเดินทางทูตและหนังสือเดินทางราชการกับประเทศไทย หรือเป็นคนชาติที่ได้รับการยกเว้นการตรวจลงตราหรือคนชาติที่สามารถขอรับการตรวจลงตรา ณ ช่องทางของด่านตรวจคนเข้าเมืองที่รัฐมนตรีกำหนด ถ้าปรากฏว่าเป็นคนชาติที่ได้รับสิทธิตามกรณีดังกล่าวพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตราตามข้อ 10.1.(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณีลงในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของผู้นั้น ส่วนระยะเวลาอนุญาตให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือตามที่ได้รับการยกเว้นหรือตามที่ได้รับการตรวจลงตราแล้วแต่กรณี

18.3.3) ในกรณีที่ตรวจพบบุคคลซึ่งได้รับการอำนวยความสะดวกตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ที่เดินทางออกไปแล้วเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางว่าบุคคลผู้นั้นได้ขอสงวนสิทธิตามที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร (RE-ENTRY VISA) ไว้ก่อนที่จะเดินทางออกไปหรือไม่ หรือได้รับการตรวจลงตราหรือไม่ หากปรากฏหลักฐานว่าได้มีการขอสงวนสิทธิดังกล่าวหรือได้รับการตรวจลงตรา ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประทับตราตรวจอนุญาตให้บุคคลผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรได้ต่อไปเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตไว้ตามสิทธิเดิม

การตรวจบุคคลประเภทนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจลงลายมือชื่อกำกับไว้และให้ปฏิบัติทำนองเดียวกันในบัตร ตม.6 ขาเข้า (ARRIVAL CARD) ด้วย โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ

18.4) การตรวจคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ประจำในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้ว ได้รับอนุญาตให้เดินทางออกไปต่างประเทศ และเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรภายในเวลากำหนดตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่และแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองตรวจแล้ว ไม่พบว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามความในมาตรา 12 หรือมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.5) การตรวจผู้ถือหนังสือเดินทางไทยหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางไทยหรือเอกสารอื่นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

18.5.1) ผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่กระทรวงการต่างประเทศออกให้เมื่อได้ผ่านการตรวจแล้ว และพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.5.2) ผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่ออกไปต่างประเทศเป็นเวลานาน ได้ขอเปลี่ยนหนังสือเดินทางจากสถานทูตหรือกงสุลไทยในต่างประเทศ และมีหมายเหตุในหนังสือเดินทางว่าออกให้แทนหนังสือเดินทางฉบับเดิม เลขที่ ลงวันเดือนปีใด เมื่อได้ผ่านการตรวจแล้วพนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1), (2), (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

18.5.3) ผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่ออกไปต่างประเทศเป็นเวลานาน ได้ขอเปลี่ยนหนังสือเดินทางจากสถานทูตหรือกงสุลไทยในต่างประเทศ แต่มิได้หมายเหตุว่า“ได้ออกให้ตามหนังสือเดินทางฉบับเดิมที่กระทรวงการต่างประเทศออกให้” หรือออกให้โดยเป็นเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของไทยหรือเอกสารที่ทางการประเทศอื่นออกให้แก่ผู้มีสัญชาติไทย เช่น

CERTIFICATE OF IDENTITY หรือผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่หมดอายุ หรือผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่ถูกยกเลิกแล้วให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและพิจารณาในการประทับตราตรวจอนุญาตตามนัยข้อ 8 และให้ประทับตราตามข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้ถือหนังสือเดินทางไทยที่หมดอายุ หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางหรือเอกสารที่ทางการประเทศอื่นออกให้แก่ผู้มีสัญชาติไทย เช่น CERTIFICATE OF IDENTITY ซึ่งถูกทางการต่างประเทศจับกุมส่งตัวกลับเข้ามาในราชอาณาจักรแต่ไม่มีหลักฐานการดำเนินคดี และมีพฤติการณ์ต้องสงสัยให้ดำเนินการ ดังนี้

1) กรณีผู้เดินทางมีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เก็บหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางส่งศูนย์สืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและนัดหมายให้ไปฟังผลการพิจารณา ณ ศูนย์สืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2) กรณีผู้เดินทางมีภูมิลำเนานอกเขตกรุงเทพมหานคร ให้เก็บหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางส่งด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ผู้เดินทางมีภูมิลำเนาอยู่ หรือด่านตรวจคนเข้าเมืองใกล้เคียง และนัดหมายให้ไปฟังผลการพิจารณา ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองนั้น

ตาม 1) และ 2) เพื่อความสะดวก ผู้เดินทางอาจร้องขอพนักงานเจ้าหน้าที่ให้นัดหมายฟังผลการพิจารณา ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองแห่งใดก็ได้

เมื่อศูนย์สืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือด่านตรวจคนเข้าเมืองได้พิจารณาและมีคำสั่งว่าเป็นคนสัญชาติไทยแล้ว ก็ให้ประทับตราตาม ข้อ 10.1(1) (2) (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณีในบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) และหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางนั้น ๆ จากนั้นจึงส่งบัตร ตม.6 (ARRIVAL CARD) ไปยังศูนย์ข้อมูลตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

การตรวจคนโดยสารขาออก

ข้อ 19 คนโดยสารที่เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจดังต่อไปนี้

19.1) ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของคนโดยสาร(รวมทั้งคนสัญชาติไทยด้วย) และบัตร ตม.6 (DEPARTURE CARD) ซึ่งคนโดยสารกรอกยื่นว่าถูกต้องหรือไม่ หากเห็นว่าถูกต้อง ก็ประทับตราตามข้อ 10.2(1), (2), (3) หรือ (4) แล้วแต่กรณี ลงในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง กับลงลายมือชื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจ วัน เดือน ปี และชื่อพาหนะที่ตรวจพร้อมทั้งให้ประทับตราและลงรายการเช่นเดียวกับที่ประทับในหนังสือเดินทางไว้ในบัตร ตม.6 (DEPARTURE CARD)

19.2) เฉพาะท่าอากาศยานนั้น การตรวจคนโดยสารผ่านลำ (TRANSIT) และผ่าน เปลี่ยนลำ (TRANSFER) ซึ่งผู้โดยสาร ไม่ต้องกรอกบัตร ตม.6 ขาออก (DEPARTURE CARD) ให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางว่าตรงกับบัญชีคนโดยสารผ่านหรือไม่ และเมื่อตรวจสอบเห็นตรงกันแล้วก็ให้อนุญาตให้คนโดยสารออกไปได้โดยไม่ต้องประทับตราตรวจออกแต่อย่างใด เพียงแต่ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจลงลายมือชื่อกับวัน เดือน ปี ที่ตรวจไว้ในบัญชีดังกล่าวแต่อย่างเดียว

19.3) การตรวจตามข้อ 19.1) และ 19.2) ให้ตรวจสอบบัญชีคนโดยสาร (PASSENGER LIST) ว่าตรงกันหรือไม่ หากเห็นว่าตรงกันก็ให้ลงลายมือชื่อของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจกับวัน เดือน ปี ที่ตรวจไว้ในบัญชีคนโดยสารนั้นด้วย

19.4) การตรวจคนโดยสารขาออกเฉพาะท่าอากาศยาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคน เข้าเมืองทำการตรวจรับรองบัญชีคนโดยสารให้แก่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

19.5) การปล่อยพาหนะทางอากาศออกจากท่าอากาศยาน ให้แจ้งเจ้าหน้าที่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทราบ

ข้อ 20 การตรวจรถไฟด่วน กรุงเทพ-บัตเตอร์เวอร์ธ อาศัยอำนาจตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย กำหนดช่องทางอนุญาตให้สถานีรถไฟหาดใหญ่ถึงสถานีรถไฟปางเบซาร์ ตลอดเส้นทางให้เป็นอำนาจรับผิดชอบของด่านตรวจคนเข้าเมืองปางเบซาร์ โดยใช้ที่ทำการสถานีรถไฟปางเบซาร์ในเขตประเทศมาเลเซีย เป็นที่ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไทย และพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซีย ในการตรวจอนุญาตให้บุคคล เดินทางออกนอกราชอาณาจักรให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทน หนังสือเดินทางว่าถูกต้องหรือมีการแจ้งยกเลิกการใช้หรือไม่ เมื่อได้ตรวจสอบถูกต้องแล้วให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ประทับตราตรวจตามนัยข้อ 8 และประทับตราขาออกตามข้อ 10.2(4) กรณีที่มีเหตุ จำเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ อาจจะขึ้นไปตรวจบนรถไฟได้ภายในเขตอำนาจหน้าที่

หมวด 4 การตรวจพาหนะ

การตรวจพาหนะขาเข้า

ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางอากาศ

ข้อ 21 ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางอากาศตามมาตรา 13 (1) แห่ง พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 บัญญัติให้ไม่ต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทน หนังสือเดินทางเฉพาะผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะ ซึ่งแวะเข้ามายังท่า สถานี หรือท้องที่ ในราชอาณาจักรแล้วกลับออกไป ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจเอกสารอื่นที่แสดงว่าเป็นผู้ควบคุม

พาหนะและคนประจำพาหนะ หากไม่มีเอกสารเช่นว่านั้นผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะสามารถแสดงหนังสือเดินทางได้ ก็ให้ตรวจหลักฐานจากหนังสือเดินทางว่าเป็นผู้มีหน้าที่ประจำพาหนะทางอากาศในหน้าที่ใด โดยตรวจสอบบัญชีคนประจำพาหนะ (CREW MANIFEST) เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะมีหน้าที่ต้องยื่นบัญชีดังกล่าวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตามมาตรา 27(2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

เมื่อตรวจสอบมีหลักฐานว่าเป็นผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะทางอากาศถูกต้องแล้ว ให้ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางอากาศนั้น ๆ ลงลายมือชื่อในแบบ ตม.36 ไว้เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการตรวจสอบ เมื่อผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะแจ้งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

กรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบคนประจำพาหนะซึ่งเป็นคนต่างด้าวผู้ใดว่าเป็นคนต้องห้ามหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะต้องห้ามไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเช่นเดียวกับผู้โดยสาร ตามนัยข้อ 12 โดยอนุโลม

ข้อ 22 ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางน้ำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีประจำพาหนะ (CREW LIST) ซึ่งเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะมีหน้าที่ยื่นตามมาตรา 27(2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ควบคุมท่า หรือสถานที่ทำการตรวจคนเข้าเมือง (ตามแบบ ตม.4) โดยตรวจสอบกับบัตรประจำตัวคนเรือ (SEAMAN'S DISCHARGE BOOK) หรือเอกสาร หนังสือเดินทางก็ได้ และให้ตรวจสอบกับบัญชีรายชื่อลูกเรือประจำเรือ (SHIP ARTICLE) ของพาหนะทางน้ำด้วย (ถ้ามี)

เมื่อตรวจสอบมีหลักฐานว่าเป็นผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะทางน้ำถูกต้องแล้ว ให้ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางน้ำนั้น ๆ ลงลายมือชื่อในแบบพิมพ์ ตม.36 ไว้เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ เมื่อผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะแจ้งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะทางน้ำซึ่งเดินทางจากท่าเรือต่างประเทศเข้ามายังท่าในราชอาณาจักรไทย หากมีความจำเป็นจะต้องขึ้นจากเรือก็ให้ยื่นคำร้องตามแบบ ตม.33 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจเอกสารและแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองได้ตรวจแล้ว ไม่ปรากฏว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ก็อนุญาตให้ขึ้นจากเรือได้และให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกหนังสือสำคัญประจำตัวตาม แบบ ตม.1 ไว้เป็นหลักฐาน โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องกลับออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามา หากผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะเป็นคนต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่

ปฏิบัติเช่นเดียวกับคนโดยสาร ตามนัยข้อ 12 โดยอนุโลม การยื่นคำร้องขอยุ่ต่อ ผู้ควบคุมพาหนะ และคนประจำพาหนะทางน้ำ เป็นคนต่างด้าวประเภทคนอยู่ชั่วคราวตามมาตรา 34 (9) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มีสิทธิอยู่ชั่วคราวได้เท่าที่พาหนะคนที่ประจำทำการอยู่นั้นได้ แวะเข้ามายังทำในราชอาณาจักรไทย ตามมาตรา 35(1) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 30 วัน แต่หากมีความจำเป็นก็อาจยื่นคำร้องขออนุญาตต่อไปอีก โดยให้เจ้าของพาหนะหรือ ผู้ควบคุมพาหนะ มีหนังสือรับรองถึงความจำเป็นและเหตุผล พร้อมทั้งนำหลักฐานมาแสดงด้วย เมื่อครบกำหนดอนุญาตแล้ว เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะนั้นประจำทำงานอยู่ จะต้องส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะนั้นเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายเอง

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีเหตุอันเชื่อได้ว่าคนประจำพาหนะผู้ใดมีพฤติการณ์เป็น คนต้องห้ามเข้าเมือง ตามมาตรา 12(7),(8) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 สิ่งไม่อนุญาต ให้ขึ้นจากพาหนะทางน้ำนั้น แล้วแจ้งเหตุให้ผู้ควบคุมพาหนะทราบ เพื่อให้ควบคุมตัวไว้ในพาหนะ และยึดเอกสารประจำตัวของผู้นั้นไว้ และคืนให้เมื่อพาหนะนำคนประจำพาหนะนั้นออกไปนอกราชอาณาจักร เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รายงานข้อเท็จจริงให้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทราบด้วย

ข้อ 23 ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะ รถไฟด่วนกรุงเทพฯ-ปัตเตอร์เวอร์ธ ให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเรียกบัตรประจำตัวประจำพาหนะ (IDENTIFICATION CERTIFICATE OF STAFF OF INTERNATIONAL EXPRESS TRAIN BETWEEN THAILAND AND MALAYSIA) มาทำการตรวจสอบให้ตรงกับบัญชีรายชื่อในบัญชี ตม.52 โดยไม่ต้อง ประทับตราอนุญาตแต่อย่างใด หากคนประจำพาหนะรถไฟถือเอกสารการเข้าเมืองขาดอายุ ก็ให้ ประทับตราอนุญาตให้อยู่ชั่วคราวในหนังสือเดินทางที่ยังไม่ขาดอายุแทน

ข้อ 24 ผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะทางบก(รถยนต์ รถจักรยานยนต์) กรอก แบบฟอร์มตามแบบ ตม.2 และตม.3 พร้อมกับนำตัวคนโดยสารและบัตร ตม.6 ของคนโดยสารมาขึ้น ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจเช่นเดียวกับการตรวจหนังสือเดินทางทั่วไป และให้พนักงาน เจ้าหน้าที่แจ้งผู้ควบคุมพาหนะ ไปจัดทำการประกันภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัย จากรถ พ.ศ.2535

ข้อ 25 การใช้บัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะทางบก เฉพาะระหว่าง ประเทศไทยกับมาเลเซีย ให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

25.1) ให้ใช้บัญชีคนโดยสารตามแบบ ตม.52 ลงรายการสำหรับผู้ควบคุมพาหนะและคนโดยสารที่ใช้หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางไว้ในบัญชีคนโดยสารดังกล่าว

ด้วยกัน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่กรอกรายการคนประจำพาหนะและคนโดยสารลงในบัญชีเรียบร้อยแล้วให้ผู้ควบคุมพาหนะทางบกเช่น รถยนต์ รถไฟ ลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้องของรายการในบัญชีคนโดยสารและให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองลงลายมือชื่อไว้ด้วย

25.2) ผู้ถือบัตรอนุญาตผ่านแดนตามความตกลงว่าด้วยการจราจรชายแดนระหว่างประเทศไทยกับมาเลเซีย ให้แยกลงบัญชีคนโดยสารตามแบบ ตม.53 และให้ผู้ควบคุมพาหนะและแพทย์ตรวจคนเข้าเมืองลงลายมือชื่อไว้ด้วย

25.3) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่คัดสำเนาบัญชีคนโดยสารตามแบบ ตม.52 และ ตม.53 ส่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พาหนะละ 1 ชุด

การตรวจพาหนะขาออก

ข้อ 26 การตรวจพาหนะทางอากาศขาออก ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

26.1) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพาหนะทางอากาศตรวจคนประจำพาหนะทางอากาศโดยใช้ลงลายมือชื่อในบัญชีตม.36 และตรวจสอบให้ตรงกับชื่อในบัญชีคนประจำพาหนะทางอากาศ (CREW MANIFEST) หากตรงกันแล้วก็อนุญาตให้ออกไปกับพาหนะทางอากาศนั้น

26.2) หากคนประจำพาหนะผู้ใดไม่ออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาให้ผู้ควบคุมพาหนะยื่นบัญชีตามแบบ ตม.5 แล้วอนุญาตให้เปลี่ยนเครื่องบินลำอื่นออกไปได้ หากคนประจำพาหนะผู้ใดจะเดินทางกลับออกไปกับพาหนะลำเดิมที่เดินทางเข้ามา ก็อนุญาตให้เดินทางออกไปกับพาหนะนั้น

ข้อ 27 การตรวจพาหนะทางน้ำขาออก ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

27.1) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจบัญชีคนประจำพาหนะ (ตม.4) ที่ผู้ควบคุมพาหนะยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ว่าตรงกับบัตรประจำตัวลูกเรือหรือไม่ หากตรงกันก็ให้ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะลงลายมือชื่อในช่องต้นทางขาออกในบัญชี ตม.36 ซึ่งคนประจำพาหนะนั้นได้ลงลายมือชื่อไว้แล้วในช่องแรกต้นทาง ขาเข้าเมื่อขณะที่พาหนะเดินทางเข้ามาไว้ทุกคนแล้วคืนบัตรประจำตัวคนเรือ (SEAMAN'S DISCHARGE BOOK) พร้อมเก็บคำร้องขออนุญาตตามแบบ ตม.33 และหนังสือสำคัญประจำตัวแบบ ตม.1 ซึ่งได้ออกให้ไว้

27.2) คนประจำพาหนะคนใดจะไม่เดินทางกลับออกไปกับพาหนะที่นำเข้ามาไม่ว่าเพราะเหตุใด ให้ส่งเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะส่งตัวคนประจำพาหนะนั้นไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่โดยมิชักช้า เพื่อดำเนินการยื่นแบบขอลดคนประจำพาหนะ (ตม.5) ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต่อไป

27.3) กรณีเรือออกไปแวะตามด่านตรวจคนเข้าเมืองชายฝั่งในราชอาณาจักรนั้นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจ ณ ท่าเรือต้นทาง มอบเอกสาร ตม.3, ตม.4 และ ตม.6 จำนวน 1 ชุดให้กับผู้ควบคุมพาหนะเพื่อนำไปยื่นกับพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองปลายทาง ดำเนินการตามขั้นตอนของการตรวจออก แล้วส่งคืนหลักฐานมายังด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าเรือต้นทางต่อไป

ข้อ 28 การตรวจคนประจำพาหนะรถไฟด่วนระหว่างกรุงเทพมหานครกับประเทศมาเลเซีย ให้เรียกบัตรประจำตัวคนประจำพาหนะตรวจสอบให้ตรงกับบัญชีคนประจำพาหนะขาเข้า โดยไม่ต้องประทับตราในบัตรประจำตัวคนประจำพาหนะรถไฟด่วนแต่อย่างใด

ข้อ 29 การตรวจพาหนะทางบก ยกเว้นการตรวจรถไฟ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

29.1) ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางบกและพาหนะอื่นๆ นอกจากรถไฟ เช่น รถยนต์ ฯลฯ เมื่อจะออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องยื่นบัตร ตม.6 (DEPARTURE CARD) และหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทาง พนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราตรวจในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางและบัตรขาออก ตามข้อ 10.2 แล้วคืนหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางพร้อมด้วยบัตรขาเข้า ตม.6 (ARRIVAL CARD) ตอนที่ 2 (กรณีที่เป็นคนไทย) ซึ่งกรอกรายการแล้วให้แก่คนประจำพาหนะผู้นั้นไป

ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางน้ำและทางอากาศ ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ดังนั้น บุคคลประเภทนี้จึงต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางเช่นเดียวกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร

29.2) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีคนประจำพาหนะ (ตม.4) ที่ผู้ควบคุมพาหนะยื่นตามมาตรา 27(2) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และเมื่อเห็นว่าถูกต้องก็ให้ลงลายมือชื่อตรวจในบัญชีคนประจำพาหนะ เช่นเดียวกับการตรวจบัญชีคนประจำพาหนะทางน้ำหรือทางอากาศ

29.3) การตรวจพาหนะทางบก (รถยนต์ รถจักรยานยนต์) ขาออก กรณีผู้ควบคุมพาหนะได้มอบเครื่องหมายอันเป็นหลักฐานว่าได้ทำประกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ.2535 ไว้ และเครื่องหมายนั้นได้หมดอายุแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เก็บรวบรวมส่งให้กับพาณิชย์จังหวัดที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองนั้นตั้งอยู่ หรือหน่วยงานพาณิชย์ที่อยู่ใกล้เคียง

ข้อ 30 การแจ้งกำหนดวันเวลาพาหนะเข้าและออกตาม มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และการแจ้งขออนุญาตตามแบบ ตม.33 ให้คนโดยสารกับคนประจำพาหนะมิให้ใช้แก่พาหนะทางบกที่เดินทางเข้าและออกราชอาณาจักร

ข้อ 31 เมื่อตรวจพบคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองปลายทาง ตรวจหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางว่าได้ออกไปตามกำหนดที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอนุญาตหรือไม่ หากออกไปภายในกำหนดเวลาดังกล่าวก็ให้ประทับตราออกในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางกับให้ประทับตราในบัตร ตม.6 (DEPARTURE CARD) แล้วลงลายมือชื่อของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจพร้อมกับวัน เดือน ปี และพาหนะ ที่คนต่างด้าวเดินทางออก บัตรขาออกที่คนต่างด้าวยื่นให้รวบรวมส่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

กรณีคนต่างด้าวประเภทนี้ได้แจ้งแก่พนักงานตำรวจท้องที่ที่ตนพักก่อนเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร และพนักงานตำรวจท้องที่ออกใบแจ้งการย้ายหรือหมายเหตุใบแจ้งย้าย ให้คนต่างด้าวถือไปแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ณ ด่านปลายทาง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจเก็บและรวบรวมไว้ในหลักฐานการเดินทางออกของคนต่างด้าผู้นั้น

ข้อ 32 ในการตรวจคนต่างด้าวที่ได้มารายงานตัวเพื่อเดินทางออก ณ ด่านปลายทาง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองผู้ตรวจจัดทำบัญชีตามแบบ ตม.48 โดยให้มีรายการที่ได้ตรวจพบคนต่างด้าว ชื่อใด สัญชาติ เชื้อชาติ อายุ เท่าใด ถือหนังสือเดินทางหรือเอกสารอะไร ออกให้ที่ไหนและเดินทางเข้ามาทางไหน เมื่อวันที่ เดือน ปี โดยพาหนะอะไรใครเป็นผู้ตรวจพบแล้วเก็บบัญชีไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบ

บทที่ 13 การปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ไม่มีสนธิสัญญากับประเทศไทยหรือคนต่างด้าวบางจำพวก

ข้อ 1 คนต่างด้าวซึ่งสังกัดสัญชาติที่ไม่มีสนธิสัญญากับรัฐบาลไทย เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดการแก่ผู้นั้นให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยคนเข้าเมืองและให้รับมีหนังสือแจ้งให้ตำรวจสันติบาลทราบโดยเร็ว เมื่อตำรวจสันติบาลได้รับทราบจากกองตรวจคนเข้าเมืองแล้ว ดำเนินการสืบสวนพฤติการณ์ของผู้นั้น เมื่อทางสืบสวนปรากฏว่าผู้นั้นมีพฤติการณ์เป็นที่น่าสงสัย เชื่อว่าไม่น่าไว้วางใจ ก็ให้รับรายงานให้กรมตำรวจทราบ เมื่อกรมตำรวจพิจารณาและสั่งการประการใดก็ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งนั้น และแจ้งให้กองตรวจคนเข้าเมืองทราบด้วย

ข้อ 2 สำหรับคนต่างด้าวตามข้อ 1 หากเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยทางชายแดนต่างจังหวัด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรในท้องถิ่นนั้นๆ โดยแจ้งให้สารวัตรใหญ่หรือสารวัตร หรือผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดทราบ เพื่อสอดคล้องพฤติกรรมต่อไป แล้วรีบรายงานกองตรวจคนเข้าเมืองทราบด้วย

ข้อ 3 คนต่างด้าวสังกัดสัญชาติโซเวียตรัสเซีย และประเทศในกลุ่มคอมมิวนิสต์หรือบริวารคอมมิวนิสต์ เช่น โปแลนด์ โรมาเนียเชโกสโลวาเกีย ฯลฯ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบเดินทางเข้ามา หรือออกไปนอกราชอาณาจักรไทยให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งกองตำรวจสันติบาล และกรมประมวลข่าวกลางทราบการแจ้งให้ใช้แบบ คม. 37

ข้อ 4 บุคคลสัญชาติโซเวียตรัสเซีย และสัญชาติในเครือคอมมิวนิสต์ หรือบริวารคอมมิวนิสต์ดังกล่าวในข้อต้นนั้นให้พึงเข้าใจว่า ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นบุคคลที่ได้รับการอำนวยความสะดวกซึ่งได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ หรือเข้ามาในประเภทคนเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือคนที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว หรือเป็นบุคคลต้องห้ามเข้าเมือง หรือเป็นบุคคลที่จะเดินทางผ่าน โดยหนังสือเดินทางได้รับการตรวจลงตราหรือได้รับการผ่อนผันไม่ต้องรับการตรวจลงตราก็ตาม ให้ถือว่าเป็นบุคคลที่จะต้องแจ้งให้กองตำรวจสันติบาล และกรมประมวลข่าวกลางทราบ

ข้อ 5 การอนุญาตให้บุคคลในสัญชาติประเทศคอมมิวนิสต์ หรือบริวารคอมมิวนิสต์ซึ่งไม่มีสัมพันธภาพทางการทูตกับประเทศไทย เข้ามาประเทศไทยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

5.1) ผู้ที่จะเข้ามาประชุมเกี่ยวกับสหประชาชาติและกระทรวงการต่างประเทศเห็นสมควร

5.2) คณะทูตของประเทศดังกล่าว ที่จะผ่านประเทศไทยในหน้าที่ราชการตามความจำเป็น การผ่านนี้จะอนุญาตให้ได้ไม่เกิน 15 วัน และเมื่อเดินทางเข้ามาถึงแล้วต้องมีผู้ติดตามคอยสอดคล้องโดยใกล้ชิด

5.3) สำหรับบุคคลธรรมดาที่จะเข้ามาเพื่อธุรกิจหรือทัศนายนั้น ตามปกติจะไม่อนุญาตให้เดินทางเข้ามา เว้นแต่จะมีความจำเป็นพิเศษ ซึ่งกองตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้วินิจฉัย

5.4) กรณีที่เดินทางผ่านราชอาณาจักรต้องมีผู้รับรองในประเทศไทย และกองตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ แต่เฉพาะรายที่จำเป็นจริง ๆ และให้ผู้ติดตามคอยสอดคล้องความเคลื่อนไหวด้วย

ทั้งนี้ ถ้าเป็นกรณีที่กระทรวงต่างประเทศอนุญาตให้เข้ามาได้แจ้งเรื่องของผู้นั้นให้กรมตำรวจทราบโดยด่วน บุคคลที่กล่าวนี้ เมื่อเดินทางเข้ามาประเทศไทย รวมทั้งที่กระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้อนุญาต ในการติดตามสอดคล้องดูแลพฤติกรรมความเคลื่อนไหวในระหว่างอยู่ใน

ประเทศไทยเป็นหน้าที่ของกองตำรวจสันติบาล และในส่วนกลางให้สารวัตรแผนกควบคุมอัตราคนเข้าเมือง กองกำกับการ 1 กองตรวจคนเข้าเมือง เป็นผู้แจ้งให้กองตำรวจสันติบาลทราบ ส่วนในภูมิภาคให้ด่านตรวจคนเข้าเมืองส่วนภูมิภาค แจ้งโดยตรงไปยังกองตำรวจสันติบาล และให้รายงานกองตรวจคนเข้าเมืองทราบด้วย

2.4.1 นโยบายการปฏิบัติราชการที่สำคัญของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่เกี่ยวข้องกับกรป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ประจำปี 2561

แผนอำนวยความสะดวกด้านพิธีการตรวจคนเข้าเมืองช่วงเทศกาลวันตรุษจีน ประจำปี พ.ศ.2561 ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2

สถานการณ์เฉพาะ

คาดการณ์ว่าในช่วงเทศกาลตรุษจีนปี 2561 นี้ จะมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยใช้ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสากลเป็นประตูหลักในการคัดกรองบุคคลที่เสี่ยงต่อภัยคุกคาม รวมถึงการอำนวยความสะดวกคนไทยและชาวต่างชาติชาวจีนในช่วงดังกล่าว

สมมุติฐาน

1) อาจเกิดสถานการณ์ผู้โดยสารหนาแน่น ทำให้การตรวจคัดกรองผู้โดยสารเกิดความล่าช้า ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและภาพลักษณ์ที่ดีด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยได้

2) อาจมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเป็นภัยคุกคาม โดยเฉพาะกลุ่มสัญชาติเป้าหมายที่มาจากเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ และกลุ่มอาชญากร อาทิ แก๊งคอลเซ็นเตอร์ สแกมเมอร์ ถ้อโอกาสในช่วงเวลานี้แฝงตัวเข้ามาเพื่อกระทำการต่อคนจีนที่เดินทางเข้ามา หรือก่อเหตุร้ายต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศได้

ภารกิจ

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 มีภารกิจในการตรวจคัดกรองบุคคลและพาหนะที่เดินทางผ่านเข้าออกราชอาณาจักรไทย เพื่อสกัดกั้นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ไม่พึงประสงค์หรือต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และกฎหมายอื่น รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวเพื่อให้ได้รับความสะดวก ความพึงพอใจ และมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติ แนวความคิดในการปฏิบัติ

1) สกัดกั้น ป้องกันปราบปราม คนต่างด้าวที่ไม่พึงประสงค์ อันเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติและความสงบเรียบร้อยในสังคม ไม่ให้เดินทางเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร

2) อำนวยความสะดวกด้านพิธีการเข้าเมือง เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานและประเทศชาติ

วิธีการปฏิบัติ

1) การจัดกิจกรรมสร้างภาพลักษณ์

ให้ทุกด่านเข้าร่วมกิจกรรมที่การทำอากาศยานจัดขึ้น หรือจัดงานกิจกรรมรณรงค์ งานตรวจคนเข้าเมือง โดยใช้รูปแบบสัญลักษณ์กลาง “Love at first sight by immigration” เป็นสัญลักษณ์ในการจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของงานตรวจคนเข้าเมือง และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีด้านการท่องเที่ยวให้ปรากฏต่อสาธารณชน และต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการตื่นตัวและกระตุ้นการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่

2) การสกัดกั้นบุคคล/กลุ่มบุคคลที่ไม่พึงประสงค์ หรือที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ

2.1) การปฏิบัติด้านการข่าว

2.1.1) ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานด้านการข่าว ในการติดตามข้อมูลด้านการข่าวความมั่นคง และการก่ออาชญากรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอาชญากรรมกลุ่มแก๊งคอลเซ็นเตอร์

2.1.2) จัดชุดปฏิบัติการในการกำหนดเที่ยวบินเป้าหมายและเฝ้าระวัง เพื่อทำการตรวจสอบคัดกรองสนับสนุน ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออก ของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2.1.3) บูรณาการการปฏิบัติร่วมกับฝ่ายรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ ในการออกตรวจ ลาดตระเวนบุคคลต้องสงสัยในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

2.2) การตรวจสอบคัดกรอง

เพิ่มความเข้มในการตรวจอนุญาต โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลเฝ้าระวัง และกลุ่มสัญชาติเป้าหมาย ให้มีการบันทึกภาพและข้อมูลในเอกสารการเดินทางให้ครบถ้วน และใช้ความละเอียดรอบคอบพิจารณาดำเนินการ

2.2.1) สกัดกั้นคนต่างด้าวสัญชาติจีน ไต้หวัน หรือกลุ่มสัญชาติเป้าหมายที่อาจมีความเชื่อมโยงกับกลุ่มแก๊งคอลเซ็นเตอร์ รวมถึงกลุ่มอาชญากรรมอื่น ๆ

2.2.2) สกัดกั้นคนต่างด้าวที่มาจากเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ สาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีความเคลื่อนไหวเกี่ยวข้องกับการก่อความไม่สงบ หรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่เดินทางมาจากประเทศหรือพื้นที่ที่มีความขัดแย้งรุนแรง ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองกำกับ หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย กำกับดูแลให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3) การบริหารจัดการ

3.1) ตรวจสอบเที่ยวบินล่วงหน้า นำมาวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ สถิติ ข้อมูลและแนวโน้มของการเดินทางผ่านท่าอากาศยาน แล้วจัดเตรียมกำลังพลให้เพียงพอในทุกช่อง ตรวจ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีผู้โดยสารเดินทางอย่างหนาแน่น พร้อมทั้งจัดเวรยามให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง

3.2) ดำเนินการจัดเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา เพื่อ เสริมการปฏิบัติ ในการให้คำแนะนำ การจัดเตรียมเอกสารแก่ผู้เดินทาง รวมทั้งการเตรียมตัวก่อน เข้ารับการตรวจคนเข้าเมือง

3.3) ให้ทุกด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานในสังกัด กองบังคับการตรวจคน เข้าเมือง 2 ร่วมประชุมหารือกับสมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ ทำความเข้าใจและประสานความร่วมมือในการบูรณาการการปฏิบัติช่วงเทศกาล โดยให้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกรอกข้อมูลเอกสารการเดินทาง และการปฏิบัติด้านความมั่นคง โดยเฉพาะงาน ตรวจลงตรา หรือ VISA ON ARRIVAL

4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่เอกชนที่รับผิดชอบระบบ ให้จัดเจ้าหน้าที่เตรียม ความพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อรองรับสถานการณ์การตรวจไม่ให้ระบบเกิดความเสียหาย และ สนับสนุนการปฏิบัติของงานตรวจขาเข้า ขาออกและงานอื่น ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4.2) จัดทำข้อมูลสถิติผู้โดยสารเข้าออกราชอาณาจักรและสถิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำขึ้นกระดานสถานการณ์ ณ ศูนย์ปฏิบัติการกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2

5) ด้านการประชาสัมพันธ์

5.1) ให้คณะทำงานโฆษก กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์แนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ต่อสาธารณชนทาง สื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ

5.2) ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงความเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติ และให้ข้อมูลที่ จำเป็นและเป็นประโยชน์ แก่ผู้เดินทางเข้า-ออกราชอาณาจักร ได้ทราบแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง หากมีปัญหาข้อขัดข้องให้รีบแก้ไขในทันที และอธิบายทำความเข้าใจด้วยความสุภาพมีอัธยาศัย ไมตรี

6) ด้านอำนาจการ และสนับสนุน

6.1) รายงานผลการปฏิบัติให้ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทราบ เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจตามแผนฯ

6.2) ให้การสนับสนุน อุปกรณ์สิ่งของของหลวงแก่หน่วยงานในสังกัดเมื่อได้รับการร้องขอ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรลือ เขียวช่อม (2555) ได้ศึกษาการป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยวของกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคที่ขัดขวางการป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยว และหามาตรการในการ ป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยว โดยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวทั้งหมด 119 นาย และกลุ่มผู้ให้บริการ ได้แก่ บริษัททัวร์จำนวน 20 คน และตัวแทนจากโรงแรม จำนวน 20 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 159 คน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า อุปสรรคที่ขัดขวางการป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยวได้แก่ การที่ตำรวจท่องเที่ยวขาดการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้กับนักท่องเที่ยว เพื่อให้ระมัดระวังตัวในการเดินทางเมื่อเข้าสู่พื้นที่ที่มีปัญหาบ่อยๆ การแจ้งข่าวสาร การเกิดเหตุไม่เหมาะสมและไม่ทันต่อเหตุการณ์ และขาดการประชาสัมพันธ์ วิธีป้องกันอาชญากรรมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งระเบียบ กฎหมายที่ใช้อยู่ปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อตัวบงการ เนื่องจากมีช่องว่าง รวมทั้งมีกำลังพลน้อยไม่เพียงพอกับพื้นที่รับผิดชอบ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของตำรวจท่องเที่ยวมีประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยว ตำรวจท่องเที่ยวควรมีการตั้งจุดบริการเพื่อรับแจ้งเหตุ โดยแยกความรุนแรงตามสีของสัญญาณตลอด 24 ชั่วโมง ทำการพัฒนารวบรวมระบบข่าวให้มีความทันสมัยและก้าวล้ำเหนือกว่าผู้กระทำผิด โดยใช้เทคนิควิธี และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติที่มีความเสี่ยงสูง มีการเชื่อมโยงข่าวสารระหว่างหน่วยงานเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ร่วมมือกับภาคประชาชนในพื้นที่โดยประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น อำเภอ ตำบล เพื่อจัดหาและติดตั้งไฟฟ้าให้ทั่วทุกพื้นที่ เพิ่มมาตรการเพื่อนบ้านเตือนภัยและมาตรการสายตรวจประชาชน โดยดึงประชาชนเข้ามาร่วมเป็นสายตรวจในพื้นที่ของตนเอง

ทวีป ศรีน่วม (2555) ได้ศึกษามาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการร่วมกันฉ้อโกงประชาชน โดยใช้ระบบโทรศัพท์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับการร่วมกันฉ้อโกงประชาชน โดยใช้ระบบโทรศัพท์ หรือที่เรียกกันว่า “แก๊งคอลเซ็น

เตอร์” และศึกษามาตรการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดในลักษณะดังกล่าว ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า 1) ลักษณะของการกระทำความผิดเกี่ยวกับการร่วมกันฉ้อโกงประชาชนโดยใช้ระบบโทรศัพท์ มีการจัดตั้งองค์กร โดยมีการแบ่งหน้าที่กันทำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการตั้งเครือข่ายเพื่อลงมือกระทำความผิดต่อเนื่องข้ามพรมแดนจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งหรือหลายประเทศในเวลาเดียวกัน โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงมีลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ.2000 แต่บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องของไทยในปัจจุบันมุ่งเน้นเพื่อใช้ปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นลักษณะปัจเจกชน มิได้มุ่งเน้นเพื่อใช้ปราบปรามการกระทำความผิดในลักษณะองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ จึงทำให้ไม่สามารถจับกุมและดำเนินคดีกับผู้ที่ร่วมกระทำความผิดได้หมดทั้งขบวนการ 2) วิธีการสืบสวนสอบสวนธรรมดาเพื่อพิสูจน์ให้เห็นการกระทำความผิดเกี่ยวกับการร่วมกันฉ้อโกงประชาชนโดยใช้ระบบโทรศัพท์มักไม่ประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องนำเทคนิคการสืบสวนสอบสวนพิเศษมาบังคับใช้กับความผิดในลักษณะนี้ ซึ่งปรากฏว่าบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการสืบสวนพิเศษตามกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดในลักษณะดังกล่าวในปัจจุบันมีเพียง 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินพ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 โดยในส่วนของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 นั้นมุ่งเน้นเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดฐานฟอกเงินเป็นหลัก และในส่วนของพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 การบังคับใช้ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสอบสวนคดีพิเศษอยู่หลายประการ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ ปัญหาการใช้เทคนิคพิเศษต่างๆ ในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ หรือปัญหาการทับซ้อนของการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยคดีพิเศษกับกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น กรณีดังกล่าวจึงทำให้การใช้เทคนิคการสืบสวนสอบสวนพิเศษกับกรณีการร่วมกันฉ้อโกงประชาชนโดยใช้ระบบโทรศัพท์ยังไม่มีผลชัดเจน

สุภัทรา สุขปานิ (2555) ได้ศึกษาการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 ศึกษากรณีการพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมข้ามชาติของประเทศไทยประเทศไทยก็ได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของไทยรวมถึงการออกพระราชบัญญัติเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญาพ.ศ. 2544 , พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ.

2522 และพระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490 เป็นต้น แต่ทว่ากฎหมายของไทยที่ได้มีการแก้ไขแล้วนั้น ยังมีการระบุถึงการช่วยเหลือและเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติที่ไม่สมบูรณ์และครบถ้วน ทำให้เหยื่ออาชญากรรมดังกล่าวที่ได้รับผลกระทบเกิดความเสียหายและเดือดร้อนจากการกระทำความผิดขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ และด้วยการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ของประเทศไทยที่ยังไม่ครอบคลุมและยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามารับผิดชอบดูแลโดยตรง ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติยังไม่เป็นไปตามอนุสัญญาดังกล่าวระบุไว้

ปรีดา นันทที (2546) ได้ศึกษากฎหมายขัดขวางกระบวนการยุติธรรม ศึกษากรณีการพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ค.ศ. 2000 มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะศึกษาถึงบทบัญญัติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในกฎหมายไทยว่ามีความครอบคลุมถึงความผิดฐานขัดขวางกระบวนการยุติธรรมในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ค.ศ. 2000 ที่ประเทศไทยได้ลงนามเป็นภาคีแล้วหรือไม่ และหากจะมีการพัฒนากฎหมายของประเทศไทยเพื่อให้มีผลใช้บังคับในทางปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ฉบับดังกล่าว การนำกฎหมายของสหรัฐอเมริกาและประเทศฝรั่งเศสมาพิจารณาประกอบเพื่อปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยจะมีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่เพียงใด ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า กฎหมายของไทยที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายอาญาหรือในรูปกฎหมายพิเศษ ก็ยังบัญญัติครอบคลุมไปไม่ถึงการกระทำความผิดฐานนี้ ดังนั้นจึงต้องอาศัยบทบัญญัติใกล้เคียงมาปรับใช้ ซึ่งไม่เพียงพอ จึงส่งผลให้มีการคุกคามหรือใช้อิทธิพลข่มขู่ขูยานหรือผู้เสียหายเพื่อให้เกิดความกลัวและไม่มาเบิกความ ทำให้ผู้กระทำความผิดมักจะได้รับการปล่อยตัวไป มิใช่ฟังไม่ได้ว่าไม่ได้กระทำความผิด รวมทั้งการแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานโดยใช้อำนาจมิชอบเพื่อให้ได้รับความได้เปรียบในกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้มาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคุ้มครองพยาน การสืบพยานลวงหน้า หรือการออกหมายจับ ฯลฯ แม้จะนำมาใช้บังคับได้แต่ก็ไม่ใช่วินัยความผิดทางอาญา ปัจจุบันปัญหาในการปราบปรามองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติทำให้หลายประเทศต้องเพิ่มมาตรการเพื่อคุ้มครองกระบวนการยุติธรรมให้ดำเนินไปโดยชอบด้วยกฎหมาย ผู้วิจัยเสนอให้มีการพัฒนากฎหมายในความผิดฐานนี้โดยปรับปรุงแก้ไขในประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งจะสามารถใช้บังคับได้ทั่วไปไม่ว่าจะเป็นกรกระทำของบุคคลธรรมดาหรือในรูปองค์กรอาชญากรรมและยังสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ อีกด้วย ทั้งนี้ โดยนำหลักกฎหมายของสหรัฐอเมริกาและประเทศฝรั่งเศสมาพิจารณาประกอบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายของไทยให้เหมาะสม

ตักกรินทร์ นิยมศิลป์ (2558) ได้ศึกษาอาชญากรรมข้ามชาติภัยคุกคามไทยและอาเซียน บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เอื้อให้เห็นว่า 1) โลกาภิวัตน์และการสิ้นสุดยุคสงครามเย็นนำไปสู่การลดบทบาทของรัฐ และการขยายบทบาทขององค์กรนอกภาครัฐจำนวนมาก โดยองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติเป็นองค์กรนอกภาครัฐกลุ่มหนึ่งซึ่งเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นปัญหาที่ท้าทายอำนาจรัฐในปัจจุบัน2) องค์กรอาชญากรรมข้ามชาติได้ขยายธุรกิจไปยังประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ มากขึ้น และเข้าไปเกี่ยวพันกับปัญหาอาชญากรรมหลายประเภท ที่สำคัญเช่น การค้ายาเสพติด สินค้าปลอมแปลง การค้ามนุษย์ และการฟอกเงิน เป็นต้น3) ภูมิภาคอาเซียนเป็นภูมิภาคที่ประสบปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติหลายประเภท โดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาอาชญากรรมข้ามพรมแดน และมีกลุ่มมาเฟียข้ามชาติจากหลายประเทศเข้ามาดำเนินการ โดยไทยเป็นประเทศหนึ่งซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของขบวนการปลอมแปลงหนังสือเดินทางข้ามชาติ 4) ในด้านนโยบาย อาเซียนและไทยมีกฎหมายป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติที่สอดคล้องกับหลักสากล และมีการจัดทำความร่วมมือในระดับภูมิภาคที่มุ่งแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติร่วมกัน แต่ในทางปฏิบัติ ประเทศอาเซียนขาดประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติและปัญหาข้ามพรมแดนต่าง ๆ จนหลายปัญหาขยายวงขึ้นจนกลายเป็นปัญหาระหว่างประเทศ เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ เป็นต้น 5) อาเซียนควรทบทวนแนวทางความร่วมมือซึ่งยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติที่เรียกว่า “วิถีอาเซียน” ซึ่งเป็นข้อจำกัดมิให้อาเซียนขับเคลื่อนความร่วมมืออย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ โดยอาเซียนควรถือว่าปัญหาข้ามพรมแดนต่างๆ ซึ่งรวมถึงอาชญากรรมข้ามชาติเป็นปัญหาร่วมของทั้งภูมิภาค และต้องร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเชิงรุกอย่างจริงจัง

นันทน์ชัย ตลับทอง (2556) ได้ศึกษากฎบัตรอาเซียนกับการแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบการค้ามนุษย์ในการแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบการค้ามนุษย์ภายในภูมิภาคอาเซียนจะบรรลุถึงผลสำเร็จก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นตำรวจ อัยการ ภาคธุรกิจภาคประชาสังคมร่วมมือในรูปของอนุสัญญาของภูมิภาคว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์เพื่อจะได้ลดความเหลื่อมล้ำทางกฎหมายด้วยการใช้มาตรฐานทางกฎหมายในระดับเดียวกันทั้งสิบประเทศภายในภูมิภาคอาเซียนเพื่อบรรลุถึงผลที่ตั้งไว้ ตามที่ผู้นำของรัฐประเทศต่างได้ประกาศชัดแจ้งในปี ค.ศ.2015 อาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมมีการแลกเปลี่ยนซึ่งข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันภายในประชาคมมีการเปิดรับข้อมูลในด้านการค้ามนุษย์ที่มีระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น

อาทิศย์ ชิมเจริญ และคณะ (2560) ได้ศึกษาปัญหาความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. 2556 พบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรมองค์กรจึงมิใช่เรื่องง่ายต้องอาศัย

กฎหมายหลายฉบับมาดำเนินการ เช่น การฟอกเงิน ภาษีอากร รวมไปถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อาชญากรรมที่องค์กร และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการด้านต่างๆ ในการสืบสวนสอบสวน สำหรับ ในกรณีของประเทศไทยได้มีการบัญญัติกฎหมายพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ.2556 ซึ่งมีทั้งบทบัญญัติที่เป็นส่วนของสารบัญญัติและวิธีส บัญญัติเพื่อให้จัดการกับปัญหาองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติให้ได้ ในบทความฉบับนี้จึงต้องการ ศึกษาถึงความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการ มีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. 2556 ซึ่งยังขาดความชัดเจนทำให้เกิดปัญหาต่อผู้ ปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ดังกล่าวว่าผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามฯ นั้นควรมีขอบเขตและองค์ประกอบอย่างไรบ้างและ ควรถือโอกาสนี้ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอั้งยี่และช่องโจร และพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา อื่นที่มีลักษณะกระทำความผิดเป็นองค์กรให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติและให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

สิทธิพร เขาอุ่น (2557) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันปราบปราม อาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เขตเมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ เพื่อศึกษาปัญหาและ อุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติเขตพื้นที่เมืองพัทยา ประการที่สอง คือ ศึกษาบริบท รูปแบบ ลักษณะการปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติเขตพื้นที่เมืองพัทยา และศึกษา แนวทางการแก้ปัญหา ผลการศึกษาพบว่า บริบท รูปแบบ ลักษณะและประเภทของอาชญากรรมข้าม ชาติในเขตพื้นที่เมืองพัทยา โดยรวมแล้วการกระทำผิดทุกประเภทเป็นการกระทำร่วมกันระหว่าง ชาวไทยและชาวต่างชาติ การกระทำผิดมีอยู่หลายประเภทแต่ที่พบส่วนมากมี 6 อย่าง คือ การค้า มนุษย์ การฟอกเงิน การลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย การลักลอบค้ายาเสพติด การปลอมแปลง เอกสาร อาชญากรรมเศรษฐกิจและคอมพิวเตอร์ ส่วนอาชญากรรมอื่น ๆ มีอยู่ไม่ได้ ได้แก่ การค้า อาวุธ และการก่อการร้ายข้ามชาติและในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันอาชญากรรม ข้ามชาติในพื้นที่เขตเมืองพัทยา สาเหตุมาจากความไม่ชัดเจนของนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงพบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เขตเมือง พัทยามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ ส่วนแนวทางการแก้ไขนั้น รัฐต้องกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ออกกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต้อง ร่วมมือกันอย่างจริงจัง

ภัทรารรรณ เวชชศาสตร์ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์อย่าง บูรณาการงานวิจัยฉบับนี้ได้วิเคราะห์การดำเนินการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทย และพบว่าไทย

กำลังเผชิญกับปัญหาและความท้าทายในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์หลายด้าน อาทิ เศรษฐกิจ การบริหาร และเชิงบูรณาการ โดยประเด็นความท้าทายเชิงบูรณาการนั้น เป็นหนึ่งในประเด็นที่สำคัญที่สุดที่ภาคส่วนต่าง ๆ ของไทยยังไม่คำนึงถึงและนำไปปฏิบัติมากเท่าที่ควร ทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่ผ่านมาขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ งานวิจัยฉบับนี้จึงเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยให้มีการบูรณาการและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมการสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและกับต่างประเทศที่เป็นเอกภาพและมีทิศทาง โดยยึดหลักการสร้างความโปร่งใส (Transparency) การสร้างความน่าเชื่อถือ (Credibility) และการสร้างความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในความร่วมมือ ซึ่งหากไทยสามารถปฏิบัติตามแนวทางข้างต้น ก็จะทำให้ปฏิบัติงานและประสานงานการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยมีประสิทธิภาพ มีผลเป็นรูปธรรมผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นปัญหาระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านความมั่นคงด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ตลอดจนมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศและความเชื่อมั่นที่นานาประเทศมีต่อไทย ซึ่งสร้างความเสียหายต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจของไทยอย่างมาก ประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์ยังมีความเชื่อมโยงกับประเด็นความมั่นคงของมนุษย์อื่น ๆ อาทิสิทธิมนุษยชน ค่านิยมสากลเรื่องสิทธิเสรีภาพศักดิ์ศรีขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ และการโยกย้ายถิ่นฐาน เป็นต้น นอกจากนี้ กระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นปัจจัยที่เพิ่มความซับซ้อนและความรุนแรงของปัญหาการค้ามนุษย์ เนื่องจากการเคลื่อนย้ายของข้อมูลข่าวสาร เงินทุน และแรงงาน ไปยังที่ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และยากต่อการตรวจสอบนอกจากนี้ ผลกระทบจากการที่ไทยถูกจัดลำดับในระดับ Tier 3 ตามรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของสหรัฐฯ จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ และต่อเนื่องถึงการส่งออกสินค้าไทยไปยังสหรัฐฯ อีกด้วย 2. ที่ผ่านมารัฐบาลไทยมีนโยบายเน้นการแก้ไขปัญหาเชิง “ป้องกัน” หรือที่ปลายเหตุ คือ เน้นการจับกุมดำเนินคดี และส่งเหยื่อกลับประเทศต้นทางอย่างไรก็ดี ด้วยสภาพปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นและมีความเชื่อมโยงกับปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่หลากหลายรัฐบาลในปัจจุบันจึงปรับนโยบายการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ให้มีความครบถ้วนและรัดกุมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเชิง “รุก” คือ ให้ความสำคัญต่อการลดความเสี่ยงของการตกเป็นเหยื่อค้ามนุษย์ การคุ้มครองและปกป้องเหยื่อ และการบูรณาการดำเนินการในทุกมิติเพื่อให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดำเนินการได้ถึงต้นเหตุ (Root Causes) และเป็นการลดความเสี่ยงก่อนที่จะเกิดปัญหาการค้ามนุษย์ (Preemptive Measure) ในอนาคต

คมสัน สุขมาก (2559) ได้ศึกษากรอบความร่วมมือระหว่างประเทศในการข้ามผ่านแดน เพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติเนื่องจากในปลายปี พ.ศ. 2558 นี้ กำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน จะมีคนต่างชาติจำนวนมากเดินทางเข้าออกในภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมในภูมิภาคนี้โดยจะมีทั้ง นักท่องเที่ยว นักลงทุน และผู้ใช้แรงงาน และคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าประเทศย่อมมีทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งจะเป็นที่มาของปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติได้ การศึกษามีวัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อจำกัดของกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศในการข้ามผ่านแดนของประเทศในกลุ่มอาเซียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดในรูปแบบของอาชญากรรมข้ามชาติ กฎหมายคนเข้าเมืองของต่างประเทศและกรอบแนวทางความร่วมมือระหว่างประเทศในการข้ามผ่านแดนของสหภาพยุโรปเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติมาปรับใช้กับภูมิภาคอาเซียนในอนาคตข้อค้นพบจากการศึกษาคือ กรอบข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ ในรูปแบบของสนธิสัญญาร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนในเรื่องการข้ามผ่านแดน โดยมีสาระสำคัญครอบคลุมเรื่อง การสืบสวนการสังเกตการณ์ข้ามพรมแดน ความร่วมมือ และดูแลร่วมกันในด้านระบบสารสนเทศ และการแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมเพิ่มข้อมูล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองสามารถดำเนินการในด้านการควบคุมการข้ามผ่านแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติและเพื่อความมั่นคงของประเทศไทยและของภูมิภาคอาเซียน ข้อเสนอแนะของการศึกษาคือ ให้มีการจัดร่างปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในแต่ละแบบจะประกอบไปด้วย

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำนวน 1,357 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1976, p.886) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad (3-1)$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ประชากรที่ศึกษา
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{1357}{1 + 1357(0.05)^2} = 380$$

เพื่อความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวน 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายบริหาร ที่ปฏิบัติงานและกำกับดูแลด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ในระดับตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ ระดับตำแหน่งละ 1 คน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายทั้งในฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารงาน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงด้านการตรวจคนเข้าเมือง ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสองประเภทดังนี้

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ในส่วนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) มี 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

$$\text{สูตรคำนวณ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3-2)$$

เกณฑ์การพิจารณาคัดสินค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.50-5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	อยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	อยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ

- 1) ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) อายุ
- 3) ตำแหน่ง
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ระยะเวลาการทำงานด้านการตรวจคนเข้าเมือง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1) ขออนุญาตจากสถาบันอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิตถึงผู้บังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามถึงเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าและฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ด้วยตนเอง
- 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ขอนหนังสือจากสถาบันอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิตถึงผู้บังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก

2) ผู้วิจัยนำส่งแบบสัมภาษณ์ถึงเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร ที่ปฏิบัติงานและควบคุมดูแลด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 5 คน ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured Selection Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 5 คน โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 – 2 ชั่วโมง ต่อ 1 คน ด้วยตัวเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าร้อยละ และบรรยายประกอบตาราง

2) ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัย

ภายนอก วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

4.1) ปัจจัยอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ทำการวิเคราะห์โดยใช้ในการทดสอบสถิติค่า Correlation เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์กันสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้การพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสรุปย่อประเด็น จัดแบ่งกลุ่ม ประเด็นเนื้อหาที่ได้เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผล แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง จากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant Interview)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบัญชีสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ แบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 แบบ คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งผลการวิจัยได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า และฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออก ของด่านตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 400 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรอเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบทันที แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 400 ฉบับ โดยแยกออกตามส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของประชากร โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	51	12.8
21-25 ปี	243	60.8
26-30 ปี	61	15.3
31-35 ปี	34	8.5
36-40 ปี	6	1.5
41 ปีขึ้นไป	5	1.3
รวม	400	100

ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	36	9.0
ปวช./ปวส.	77	19.3
ปริญญาตรี	286	71.5
ปริญญาเอก	1	0.2
รวม	400	100

ชั้นยศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
สิบตำรวจตรี	198	49.5
สิบตำรวจโท	149	37.3
สิบตำรวจเอก	9	2.3
จ่าสิบตำรวจ	40	10.0
ดาบตำรวจ	1	0.3
ร้อยตำรวจโท	2	0.5
ร้อยตำรวจเอก	1	0.3
รวม	400	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของประชากร โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ประเภทการ ด้านตรวจคนเข้าเมือง	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	106	26.5
6-10 ปี	148	37.0
11-15 ปี	18	4.5
16-20 ปี	126	31.5
31-35 ปี	1	0.3
35 ปี ขึ้นไป	1	0.3
รวม	400	100

ที่มา : จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างและคำนวณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่ อายุ 21-25 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มีชั้นยศเป็นสิบตำรวจตรีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และมีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 6-10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้ท่านเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน	3.80	0.673	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.87	0.845	มาก
3. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.63	0.703	มาก

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ต่อ)

4. ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.80	0.673	มาก
รวมด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.77	0.606	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินของปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.87	0.845	มาก
2. พึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.63	0.702	มาก
รวมด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.75	0.674	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ส่วนที่ 3 การประเมินจากปัจจัยสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
ด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการสกัดกั้นบุคคลที่มีความเสี่ยง ในการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ อาทิ เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทาง การใช้หลอดไฟแบล็คไลท์ การหาเหรียญการพิมพ์หนังสือเดินทาง	3.49	0.861	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการรักษามาตรฐาน การตรวจคนเข้าเมือง ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด	3.88	0.810	มาก
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (PIBICS)	3.63	0.836	มาก
4. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบบุคคลเฝ้าระวัง บุคคลมีหมายจับ ทั้งของไทยและตำรวจสากล (INTERPOL)	3.38	0.953	ปานกลาง
รวมด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	3.60	0.586	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.88 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับการรักษามาตรฐานการตรวจคนเข้าเมือง ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีงบประมาณเพียงพอ ต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ	4.14	1.075	มาก
2. ท่านสามารถนำงบประมาณที่ถูกจัดสรร มาใช้ พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.830	มาก
รวมด้านงบประมาณ	4.15	0.915	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า
ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ สามารถนำงบประมาณที่ถูกจัดสรร มา
ใช้พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอ ต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.66	1.085	มาก
2. ท่านมีความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิด ในการปฏิบัติหน้าที่	3.46	0.920	ปานกลาง
รวมด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.56	0.715	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านวัสดุ
อุปกรณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.66 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ท่านทราบถึงขั้นตอนการตรวจสอบบุคคลต่างด้าวและการตรวจอนุญาต ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 34	3.80	1.074	มาก
2. ท่านทราบข้อกำหนดของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่	3.19	0.930	ปานกลาง
รวมด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.49	0.866	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.80 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ ทราบถึงขั้นตอนการตรวจสอบบุคคลต่างด้าว และการตรวจอนุญาต ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 34 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกฎหมาย

ด้านข้อกฎหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
3. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง และความมั่นคงของประเทศ	3.72	0.957	มาก
4. ท่านสามารถเลือกใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที่ เมื่อเจอสถานการณ์เฉพาะหน้า	3.79	1.035	มาก

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกฎหมาย (ต่อ)

รวมด้านข้อกฎหมาย	3.90	0.794	มาก
------------------	------	-------	-----

จากตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกฎหมายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.31 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ มีความเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมืองจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก

ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ท่านทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ในประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) , ตำรวจท่องเที่ยว , ตำรวจสันติบาล , กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , กระทรวงการต่างประเทศ	3.90	1.118	มาก
2. ท่านทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ต่างประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ สถานทูต หรือ สถานกงสุล , ตำรวจสากล (INTERPOL) , องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)	3.43	1.326	ปานกลาง
รวมด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก	3.66	1.027	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.90 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ ทราบถึง

ขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ในประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) , ตำรวจท่องเที่ยว , ตำรวจสันติบาล , กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , กระทรวงการต่างประเทศจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตัวแปร	ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	0.000	0.009
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	0.076	0.295

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้วย Correlation พบว่า 1.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน 2.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน 3.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน 4.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

4.3 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ทั้งผู้ปฏิบัติงานจนถึงผู้บริหาร จำนวน 5 คน ในระดับตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ ระดับตำแหน่งละ 1 คน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายทั้งในฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารงาน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีการปฏิบัติงานโดยตรงด้านการตรวจคนเข้าเมือง ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีผลการศึกษาแบ่งออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการที่กลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานด้านการตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.11 จำแนกรายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน
อายุ	1. 30 - 35 ปี	1
	2. 36 - 40 ปี	2
	3. 41 - 45 ปี	-
	4. 46 - 50 ปี	2
ตำแหน่ง	1. ผู้บังคับหมู่	1
	2. รองสารวัตร	1
	3. สารวัตร	1
	4. รองผู้กำกับการ	1
	5. ผู้กำกับการ	1
ระดับการศึกษา	1. ปริญญาตรี	1
	2. ปริญญาโท	4
ระยะเวลาการทำงานด้านการตรวจคนเข้าเมือง	1. 1-5 ปี	1
	2. 6 - 10 ปี	3
	3. 11 - 15 ปี	1

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายบริหาร นอกจากสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์เพิ่มเติม และได้ข้อมูลในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ 1

สภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบันเป็นอย่างไร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน ได้ดังนี้

1) ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

โดยสถานภาพกำลังพลในปัจจุบันไม่เพียงพอ ต่อภาระงานที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องแบกรับ เนื่องจากด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ มีจำนวนผู้โดยสารเข้า-ออก แต่ละวันจำนวนมาก และกำลังพลมีจำนวนจำกัด ทำให้การบริการเป็นไปด้วยความล่าช้า ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นด่านที่มีผู้โดยสารเดินทางเข้า-ออก ประเทศไทยมากที่สุด และมีแผนงานที่จะสร้างอาคารผู้โดยสารแห่งใหม่ แต่จำนวนเจ้าหน้าที่ให้บริการกลับมีอัตราตำแหน่งน้อย ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ทำให้ต้องบริการด้วยความเร่งรีบ ขาดความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบ เพราะหากตรวจสอบละเอียดมาก ไปก็จะโดนว่าทำงานช้าเข้าไปอีก” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

ผลของการขาดกำลังพลดังกล่าว ทำให้การจัดวงรอบในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความถี่มากขึ้น และในช่วงเทศกาลสำคัญที่มีผู้โดยสารเดินทางจำนวนมาก หรือช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว (High Season) จะมีการจัดเวรเสริมนอกเหนือจากเวรปกติ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“การจัดเวรปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะผลัดที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วงเวลากลางคืน ผมคิดว่ามีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ที่นานเกินไป เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ห้าโมงเย็นถึงเก้าโมงเช้า

ของวันรุ่งขึ้น ทำให้อ่อนเพลีย และส่งผลต่อการตรวจผู้โดยสาร แกรมในช่วงเทศกาลก็ยังมี
 เวิร์เสริมอีก” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล,
 12 ตุลาคม, 2561)

นอกจากนี้ปัญหาในด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง
 ถือเป็นปัญหาด้านกำลังพลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นทักษะเฉพาะ
 ด้าน ไม่เหมือนงานตำรวจทั่วไป เมื่อมีการบรรจุเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาใหม่ บางครั้ง
 จำเป็นต้องให้ปฏิบัติงานทันที โดยที่ยังไม่มีการอบรม เพราะจำนวนกำลังพลไม่เพียงพอ และการ
 อบรมทบทวนความรู้ยังมีไม่ทั่วถึง บางหลักสูตรอบรมที่สำคัญก็จำกัดให้เฉพาะบางรายเท่านั้น
 ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูล
 ว่า

“งานตรวจคนเข้าเมืองเป็นงานเฉพาะทางที่ต้องใช้ระยะเวลาและประสบการณ์ใน
 การเรียนรู้ ไม่เหมือนงานตำรวจทั่วไปที่พอย้ายไปหน่วยงานอื่น ๆ ก็สามารถปฏิบัติงานต่อ
 ได้เลย ทำให้กำลังพลที่เพิ่งได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตรวจคน
 เข้าเมือง ขาดความรู้ความชำนาญและการฝึกฝน แต่จำเป็นต้องเริ่มปฏิบัติงานจริงจึงทำให้
 บางครั้งเกิดความผิดพลาดเพราะขาดประสบการณ์ เช่น ไปตรวจอนุญาตบุคคลที่ใช้หนังสือ
 เดินทางปลอมเข้ามา โดยไม่รู้ว่าของจริงกับของปลอมต่างกันยังไง พอจะมีหลักสูตรให้ไป
 อบรมจากสถานทูตเจ้าของหนังสือเดินทาง ก็ต้องวิ่งไปหาผู้ใหญ่ให้ช่วยสนับสนุน ให้ช่วย
 ส่งชื่อไปอบรมให้ ไม่งั้นก็ไม่ได้ไป ซึ่งตรงนี้ก็เข้าใจนะว่าถูกจำกัดด้วยงบประมาณ แต่ก็ควร
 จะมีมาตรการด้านอบรมที่ดีกว่านี้” (รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ,
 การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ ยังคงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาด้านกำลัง
 พลในปัจจุบัน ซึ่งมีผลกระทบมาจากปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ทำให้ต้องนำเจ้าหน้าที่ตรวจคน
 เข้าเมืองในระดับรองสารวัตร ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor ไปนั่งตรวจ
 ผู้โดยสารด้วย ทำให้ขาดผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวเมื่อมีกรณีต้องสงสัย ที่จำเป็นต้องตรวจสอบ ดังเช่น
 ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ปกติเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร ต้องทำหน้าที่ผู้
 ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor เพื่อตรวจสอบกรณีต้องสงสัย ที่เจ้าหน้าที่ประจำช่อง
 ตรวจซึ่งเป็นชั้นประทวนตรวจพบ ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจสามารถให้บริการ

ผู้โดยสารรายอื่น ๆ ต่อไปได้ และรองสารวัตรสามารถใช้เวลากับกรณีต้องสงสัยเป็นราย ๆ ไป ได้จริง ๆ แต่ในทางปฏิบัติเมื่อปริมาณผู้โดยสารมากขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะให้รองสารวัตรขึ้นทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจด้วย เพื่อช่วยระบายผู้โดยสาร ทำให้ไม่มีใครรับบุคคลต้องสงสัยไว้ตรวจสอบตามขั้นตอนการทำงานที่ได้วางไว้ และอาจเป็นเหตุให้บุคคลต้องสงสัยผ่านการตรวจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไปได้” (รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

2) ปัญหาด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยีสำคัญที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองใช้ในการปฏิบัติหน้าที่คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือ ระบบ PIBICS ปัจจุบันยังไม่เสถียร ขาดฐานข้อมูลสำรองเพื่อถ่ายโอนและจัดเก็บข้อมูล ทำให้เมื่อต้องใช้งานติดต่อกันช่วงที่มีปริมาณผู้โดยสารมาก เช่น ช่วงเทศกาลสำคัญ ระบบจะช้าและหน่วงกว่าปกติ และยังขาดการจัดเก็บข้อมูลสำคัญอื่น ๆ เช่น ข้อมูลการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรของด่านตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาค ทำให้เมื่อเกิดความสงสัยต้องใช้การโทรศัพท์สอบถาม และหากเป็นช่วงนอกเวลาราชการจะติดต่อยาก เกิดความล่าช้าในการตรวจสอบข้อมูล นอกจากนี้ยังมีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลในระบบ PIBICS ตามลำดับชั้นการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลบางส่วนได้ เกิดความล่าช้าหากต้องการตรวจสอบและแก้ไข และระบบ PIBICS ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น ข้อมูลหมายจับ ข้อมูลทะเบียนราษฎร ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ระบบ PIBICS ข้อมูลหลายส่วนยังไม่เป็นปัจจุบัน และบางครั้งยังไม่เชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายความมั่นคงอื่น ๆ เช่นระบบ POLIS ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลของชั้นประทวน ที่เมนูหลักมีเฉพาะการตรวจเข้า - ออก ไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลเชิงลึก หรือแก้ไขได้แบบชั้นสัญญาบัตร เมื่อบันทึกข้อมูลผิดพลาดหรือต้องการเรียกดู ต้องส่งให้ชั้นสัญญาบัตรแก้ไข และบางครั้งเมื่อมีผู้โดยสารใช้บริการจำนวนมาก ทำให้ระบบหน่วงหรือช้า ส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการตรวจผู้โดยสาร” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

นอกจากปัญหาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS แล้ว การขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่สำคัญอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่อง

ตรวจสอบหนังสือเดินทาง เครื่องตรวจสอบอัตลักษณ์บุคคล และขาดเทคโนโลยีที่ช่วยแบ่งเบาภาระเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เช่น ระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติของชาวต่างชาติ ยังคงเป็นปัญหาด้านเทคโนโลยีที่สำคัญในปัจจุบัน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“นอกจากเราจะต้องพัฒนาระบบ PIBICS ให้ทันสมัยแล้ว ต้องเพิ่มเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ให้เจ้าหน้าที่ของเราด้วย ในการตรวจผู้โดยสารเข้า-ออก อย่างที่หลาย ๆ ประเทศเขาใช้กัน เช่น เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทาง หรือพวกอัตลักษณ์บุคคล ซึ่งของเราก็มีแต่ปัจจุบันมันยังน้อยไป และใช้แค่เฉพาะเรื่องเท่านั้น” (รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

3) ปัญหาด้านข้อกำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน ไม่อาจทำได้เต็มที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องสวมบทบาท 2 ฐานะ คืองานความมั่นคง และงานด้านบริการ ซึ่งหากใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบมาก ก็จะทำให้การบริการล่าช้า และเกิดปัญหาข้อร้องเรียนการทำงานตามมา จึงทำให้เจ้าหน้าที่กลัวการถูกร้องเรียน นอกจากนี้กฎหมายระเบียบต่าง ๆ ยังมีจำนวนมาก ขาดการรวบรวมเป็นหมวดหมู่ และบางเรื่องออกมานานแล้ว แต่ยังไม่มีการยกเลิก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ขณะเดียวกันการปฏิบัติในการตรวจสอบบางเรื่อง ก็ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ปัจจุบันกฎหมายหลักที่ใช้สำหรับการตรวจคนเข้าเมือง คือ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แต่ในการปฏิบัติงานจริง ยังมีกฎหมายรองอีกมาก ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นกฎกระทรวง คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ระเบียบ คำสั่ง ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งกฎหมายเหล่านี้มันเยอะ บางเรื่องก็ออกมานานแล้ว แต่ยังไม่มีการยกเลิก ก็จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามซึ่งเจ้าหน้าที่หลายคนไม่ทราบ ทำให้ปฏิบัติผิดพลาด เพราะไม่มีหน่วยงานใดเก็บรวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ กฎหมายต่าง ๆ มันออกมาในภาพรวม แต่มีหลายกรณีที่ยังไม่มีระเบียบกฎหมาย หรือคำสั่งอะไร ออกเป็นแนวทางปฏิบัติรองรับ ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อย่างเรื่องการตรวจสอบเด็กกรณีอุ้มบุญ อันนี้ก็เป็นเคสใหม่ที่ยังไม่มีระเบียบชัดเจน” (รองผู้

กำกับ การ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

4) ปัญหาด้านการสื่อสาร

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนมากมีความรู้ด้านภาษาเฉพาะภาษาอังกฤษ ยังขาดการเรียนรู้ภาษาที่สาม ซึ่งปัจจุบันมีผู้โดยสารหรือบุคคลต้องสงสัยที่ต้องตรวจสอบ ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ หากใช้ล่ามทั่วไปที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาช่วยแปล บางครั้งยังไม่เข้าใจระเบียบ กฎหมาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ทำให้อาจเกิดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับ การ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ผู้โดยสารที่เดินทางเข้า-ออก ผ่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิตอนนี้ ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกันทุกคน ยังมีผู้โดยสารที่พูดภาษาอังกฤษไม่ได้ ถ้าเจ้าหน้าที่เราจะต้องตรวจสอบหรือสื่อสารภาษาอื่น ๆ กับผู้โดยสารเหล่านี้ ก็จำเป็นต้องไปหาล่ามมาช่วย ซึ่งมันยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญที่เข้าใจข้อกำหนดและสามารถเป็นล่ามแปลภาษาให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้อย่างเพียงพอ เพราะล่ามทั่ว ๆ ไป เขาก็ไม่เข้าใจขั้นตอนตามระเบียบกฎหมายของเราอยู่ดี” (ผู้กำกับ การ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

5) ปัญหาด้านการบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น

การบริหารจัดการพื้นที่ของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ อยู่ในอำนาจของ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ไม่อาจจัดการพื้นที่การตรวจให้สอดคล้องกับมาตรการตรวจคนเข้าเมืองได้ทั้งหมด และยังขาดศูนย์ประสานงานส่วนกลาง ในการปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร ตำรวจ ทหาร ในพื้นที่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) รวมถึงเจ้าหน้าที่สายการบิน หรือเจ้าหน้าที่สถานทูต ในการร้องขอข้อมูล หรือการสนับสนุนอื่น ๆ ตามภารกิจ ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับ การ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มันไม่ได้มีเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ทำงานตรงนี้ ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบดูแล และมันจำเป็นจะต้องได้รับการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้การป้องกันอาชญากรรมเกิดผลดีที่สุด เช่นทางฝ่ายศุลกากร ตำรวจหน่วยอื่น ทหาร แล้วก็หน่วยงานความมั่นคงอื่น เจ้าหน้าที่การทำ (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด

(มหาชน) รวมถึงเจ้าหน้าที่สายการบิน เจ้าหน้าที่สถานทูต และ ICE TEAM ที่มาปฏิบัติงานในท่าอากาศยาน เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งปัจจุบันยังขาดศูนย์ประสานงานส่วนกลาง ในการร้องขอการสนับสนุน หรือการขอข้อมูลต่าง ๆ” (ผู้กำกับการที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน

ประเด็นความคิดเห็น	สรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่สอดคล้องกัน
1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 5 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานภาพกำลังพลในปัจจุบันไม่เพียงพอ ต่อภาระงานที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องแบกรับ เนื่องจากด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ มีจำนวนผู้โดยสารเข้า-ออก แต่ละวันจำนวนมาก - การจัดวงรอบในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการเข้าเวร มีการจัดค่อนข้างถี่ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนกำลังพล โดยเฉพาะผลัดเย็น ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันถึง 16 ชั่วโมง ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย และในช่วงเทศกาลสำคัญที่มีนักท่องเที่ยว
	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนมาก ต้องมีการจัดเวรเสริมนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามเวรปกติ - เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งใหม่ ยังขาดทักษะเฉพาะด้านของงานตรวจคนเข้าเมือง แต่จำเป็นต้องเริ่มปฏิบัติงาน โดยการอบรมยังไม่เพียงพอ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนกำลังพล

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน (ต่อ)

	<ul style="list-style-type: none"> - การทบทวนความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีน้อย และไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะหลักสูตรสำคัญ จะจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และขาดการถ่ายทอดจากผู้อบรมสู่ผู้ปฏิบัติ - ความไม่ชัดเจนในการจัดแบ่งหน้าที่ มีการนำเจ้าหน้าที่ซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ ไปปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ ในช่วงที่มีปริมาณผู้โดยสารมาก ทำให้ขาดเจ้าหน้าที่ที่ช่วยตรวจสอบคัดกรองบุคคลตามขั้นตอน ในตำแหน่งผู้ควบคุมช่องตรวจ (Supervisor)
<p>2. ปัญหาด้านเทคโนโลยี</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 4 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS ปัจจุบันยังไม่เสถียร ขาดฐานข้อมูลสำรองเพื่อถ่ายโอนและจัดเก็บข้อมูล ทำให้เมื่อต้องใช้งานติดต่อกันช่วงที่มีปริมาณผู้โดยสารมาก เช่น ช่วงเทศกาลสำคัญ ระบบจะช้าและหน่วงกว่าปกติ - ระบบ PIBICS ยังขาดการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ครบถ้วน เช่น ข้อมูลการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรของด่านตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาค ทำให้เมื่อเกิดความสงสัยต้องใช้การโทรศัพท์สอบถามและหากเป็นช่วงนอกเวลาราชการจะติดต่อยาก เกิดความล่าช้าในการตรวจสอบข้อมูล - มีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลในระบบ PIBICS ตามลำดับชั้นการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลบางส่วนได้ เกิดความล่าช้าหากต้องการ
	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบและแก้ไข นอกจากนี้ระบบ PIBICS ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น ข้อมูลหมายจับ ข้อมูลทะเบียนราษฎร

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน (ต่อ)

	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่สำคัญอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทาง เครื่องตรวจสอบอัตลักษณ์บุคคล และขาดเทคโนโลยีที่ช่วยแบ่งเบาภาระเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เช่น ระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติของชาวต่างชาติ
3. ปัญหาด้าน ข้อกฎหมาย และ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบังคับใช้กฎหมายยังไม่อาจทำได้เต็มที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องสวมบทบาท 2 ฐานะ คืองานความมั่นคงและงานด้านบริการ ซึ่งหากใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบมาก ก็จะทำให้การบริการล่าช้า และเกิดปัญหาข้อร้องเรียนการทำงานตามมา จึงทำให้หลายคนเกิดความเบื่อหน่าย - กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ มีจำนวนมาก ขาดการรวบรวมเป็นหมวดหมู่ และบางเรื่องออกมานานแล้ว แต่ยังไม่มีการยกเลิก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน - มาตรการตรวจสอบบุคคลในบางเรื่อง ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน
4. ปัญหาด้านการ สื่อสาร	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนมากมีความรู้ด้านภาษาเฉพาะภาษาอังกฤษ ยังขาดการเรียนรู้ภาษาที่สาม ซึ่งปัจจุบันมีผู้โดยสารหรือบุคคลต้องสงสัยที่ต้องตรวจสอบ ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้
	<ul style="list-style-type: none"> - ล่ามทั่วไปที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง บางครั้งยังไม่เข้าใจระเบียบ กฎหมาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ทำให้อาจเกิดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน (ต่อ)

5.ปัญหาด้านการบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 1 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการพื้นที่ที่อยู่ในอำนาจของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ไม่อาจจัดการพื้นที่การตรวจ ให้สอดคล้องกับมาตรการตรวจคนเข้าเมืองได้ทั้งหมด
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการพื้นที่การตรวจ ให้สอดคล้องกับมาตรการตรวจคนเข้าเมืองได้ทั้งหมด - ขาดศูนย์ประสานงานส่วนกลาง ในการปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร ตำรวจ ทหาร ในพื้นที่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) รวมถึงเจ้าหน้าที่สายการบิน หรือเจ้าหน้าที่สถานทูต ในการร้องขอข้อมูล หรือการสนับสนุนอื่น ๆ ตามภารกิจ

ประเด็นคำถามที่ 2

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เช่น เมื่อสามารถตรวจพบและจับกุมบุคคลผู้กระทำความผิดได้ ก็นำมาพิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน หรือการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีภาระงานที่หนักกว่าด้านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ ของประเทศไทย เนื่องจากจำนวนผู้รับบริการมีจำนวนมาก และต้องอยู่ปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง พอถึงวาระการแต่งตั้งโยกย้าย หลายคนก็อยากโยกย้ายกลับภูมิลำเนา หรือไปทำงานที่ด้านอื่น ๆ ที่มีภาระ

งานที่น้อยกว่า แต่พอไม่ได้ย้าย ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บางคนก็ขาดแรงจูงใจ เริ่มเบื่อ เริ่มท้อ เลยกงานไปตามหน้าที่เท่านั้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เลยอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรือเอาออกมาใช้ได้ไม่เต็มที่” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

การมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไปในการให้บริการ เป็นอีกหนึ่งเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองหลายคนไม่กล้าที่จะใช้ความละเอียดรอบคอบอย่างเต็มที่ ในการตรวจสอบบุคคลที่เดินทางเข้า - ออก ประเทศ เนื่องจากต้องใช้เวลาาน และอาจเกิดปัญหาการร้องเรียนตามมา ส่งผลกระทบต่อชีวิตราชการ และทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“กฎระเบียบที่เคร่งครัด และการถูกตรวจสอบร้องเรียนจากผู้โดยสาร หรือบุคคลภายนอกที่มาใช้บริการ อาจทำให้การบังคับใช้กฎหมาย หรือการตรวจสอบทำได้ไม่เต็มที่ เพราะหลายคนก็ไม่อยากมีปัญหาการร้องเรียน มันส่งผลกระทบต่อชีวิตราชการ และการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ทำให้ต้องทำงานแบบเอาใจผู้โดยสาร เพราะกลัวจะมีปัญหาตามมา” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

ผู้บังคับหมู่ฯมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ จึงควรรหาทางดึงศักยภาพที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีอยู่ นำออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด ด้วยการให้รางวัลตามสมควร เมื่อปฏิบัติงานได้ดี ทั้งต้องลงไปเข้มงวดกวดขัน เพื่อตรวจสอบการทำงาน และเป็นที่ปรึกษาคอยรับฟังปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข จะทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความมั่นใจในการทำงาน และไม่ทำงานผิดพลาด ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับฯ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ถ้าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี มันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วย ไม่อย่างนั้นทุกคนจะทำงานไปวัน ๆ ขาดความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น หรือการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เนื่องจากลักษณะงานตรวจคนเข้าเมือง หากดูผิวเผินแล้วเหมือนกั้งงานที่ทำซ้ำ ๆ เดิม ๆ และมีความน่าเบื่อหน่าย แต่ความจริงแล้วอาชญากรรมมักแฝงมากับการเดินทางของผู้โดยสาร ซึ่งมีการพัฒนารูปแบบ วิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทั้งการปลอมแปลงหนังสือเดินทางที่ตรวจพบหลายครั้ง หรือการเข้ามากระทำความผิดเช่น ขนถ่าย

สินค้าหนีภาษี หรือยาเสพติด การลักลอบมาทำงานผิดกฎหมายโดยแฝงตัวมาในรูปของนักท่องเที่ยว ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สังเกตพฤติกรรมเหล่านี้จะพบว่าไม่ใช่เรื่องซ้ำ ๆ เดิม ๆ เพียงแต่ผู้บังคับบัญชาต้องหาแรงจูงใจ ให้เขาดึงศักยภาพที่มีออกมาใช้จัดการปัญหาเหล่านี้ให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน หรือนำมาเป็นผลงานในการพิจารณาสำหรับการแต่งตั้งโยกย้าย เพราะโดยส่วนมากไม่มีเจ้าหน้าที่คนไหนที่อยากปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพราะภาระงานมันมีเยอะ แต่ตอนที่เขาอยู่กับเรา เราเป็นผู้บังคับบัญชาต้องลงไปสัมผัส ไปคลุกคลีกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ว่าได้ดำเนินการตรวจสอบบุคคลที่เดินทางเข้า-ออก ประเทศไทย ไปตามระเบียบ กฎหมาย ขึ้นตอนต่าง ๆ ครบถ้วนหรือไม่อย่างไร เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ทะเลเยเพิกเฉย หรือมีการทุจริตเรียกรับผลประโยชน์ แต่ไม่ใช่การลงไปจับผิดนะ ถ้าทำงานดีเราต้องให้คำชื่นชม และรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของเขาเพื่อเอามาแก้ไข” (ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

2) ปัจจัยด้านการศึกษาอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นอกจากความรู้พื้นฐาน เรื่องการตรวจอนุญาตต่าง ๆ แล้ว ยังรวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำชับต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดหรือบกพร่องในการทำงาน การขาดการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างสม่ำเสมอ อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง เนื่องจากอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบตลอดเวลา และพัฒนาไปตามยุคสมัย รวมถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และควรให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทุกฝ่าย ทุกงาน ได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง นอกจากความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ต้องปลูกฝัง และอบรม คือคุณธรรมด้านต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริต และความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังเช่น ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ประสิทธิภาพในการทำงานมาจากกำลังพลที่มีคุณภาพ ก็ต้องมีความรู้ความสามารถในการตรวจคนเข้าเมืองที่เป็นความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ทั้งการตรวจอนุญาตเข้า-ออก รอยตราประทับชนิดต่าง ๆ ประเภทวีซ่า และกฎระเบียบสำคัญ ที่จำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานด้วย อย่างเช่น ความรับผิดชอบ การ

ชื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ความกระตือรือร้นในการทำงาน” (สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS ยังไม่เสถียร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะช่วงที่มีการใช้งานพร้อม ๆ กัน จำนวนมาก จะทำให้ระบบช้าและหน่วง และยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งของไทยและต่างประเทศ นอกจากระบบ PIBICS แล้ว อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็น ยังมีส่วนสำคัญที่ช่วยในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น อุปกรณ์ตรวจสอบหนังสือเดินทางปลอม อุปกรณ์ที่ช่วยตรวจค้นจับกุมผู้กระทำผิด เครื่องถ่ายภาพโทรทัศน์วงจรปิด และสิ่งกีดขวางต่าง ๆ ตามมาตรฐานความปลอดภัยของพื้นที่ควบคุม ระบบเตือนภัย ระบบตรวจจับใบหน้า รวมทั้งอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนหนังสือเดินทาง กล้องถ่ายรูป ต้องทันสมัย และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ปัจจุบันระบบเทคโนโลยีของการตรวจสอบคัดกรองบุคคลเข้า-ออกประเทศไทย ยังไม่เสถียร โดยเฉพาะระบบฐานข้อมูล ที่ควรเก็บข้อมูลทุกชนิด และเพิ่มพื้นที่ในการจัดเก็บ รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่ายสารสนเทศอื่น ๆ ของส่วนราชการและหน่วยงานความมั่นคง ทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบคัดกรอง และควรเพิ่มเทคโนโลยีอื่น ๆ เข้ามาเป็นตัวช่วยเจ้าหน้าที่ในการทำงาน อย่างเช่น เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทางปลอม ซึ่งปัจจุบันเรามีเครื่อง VSC-6000 ที่มีกำลังขยายสูงอยู่เพียงไม่กี่เครื่อง แคมไปอยู่กับงานสืบสวนเป็นส่วนใหญ่ ทำให้งานขาเข้า-ขาออก ไม่มีเครื่องมือตัวนี้” (สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

4) ปัจจัยด้านระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องทันต่อสถานการณ์ และใช้บังคับได้จริง

ข้อบังคับต่าง ๆ มีมากเกินไป บางเรื่องเป็นเรื่องเก่าที่ยังไม่ปรับปรุง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน ส่วนบางเรื่องยังไม่ได้กำหนดแนวทางไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่กล้าตัดสินใจ ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต้องเป็นไปด้วยมาตรฐานเดียวกัน และควรมีกฎหมายคุ้มครองการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ให้สามารถใช้มาตรการในการตรวจสอบบุคคลได้อย่างเข้มข้นและจริงจัง รวมถึงป้องกันปัญหาการร้องเรียน หากกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ เนื่องจากการกลัวการร้องเรียนจากผู้โดยสาร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองผู้กำกับการที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ข้อบังคับต่าง ๆ มีมากเกินไปในปัจจุบัน บางเรื่องเป็นเรื่องเก่าที่ยังไม่มีการยกเลิกหรือปรับปรุง อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีกฎหมายที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้ทำหน้าที่ด้านความมั่นคงได้อย่างเต็มที่ เพราะงานตรวจคนเข้าเมืองมันเป็นงานที่ต้องทำหน้าที่ด้านการบริการและงานความมั่นคงควบคู่กันไปด้วย ซึ่งถ้าเราเน้นไปทำงานความมั่นคง การบริการมันก็ไม่ได้รับความสะดวกสบาย หรือล่าช้า แล้วก็มีปัญหาการร้องเรียนต่าง ๆ ตามมา ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็จะมาสั่งโทษ มาตั้งกรรมการวินัย ทำให้เจ้าหน้าที่หลายคนไม่อยากใช้ความละเอียดในการตรวจสอบมากนัก เพราะกลัวจะโดนร้องเรียน ซึ่งผิดกับหลักของงานความมั่นคง ที่เป็นหัวใจหลักของมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” (รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล , 19 ตุลาคม, 2561)

5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกำลังพล และการแต่งตั้งโยกย้าย

การบริหารจัดการกำลังพล โดยเฉพาะการจัดผลัดสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะผลัดเย็น ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกัน 16 ชั่วโมง ทำให้กำลังพลเกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย และในช่วงเทศกาลสำคัญ จำเป็นต้องจัดหน้าที่เวรเสริม นอกเหนือจากการเข้าเวรปกติอีกด้วย นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร เมื่อถึงวาระการแต่งตั้งโยกย้าย ที่ผู้บริหารหลายคนซึ่งย้ายเข้ามา ไม่เคยมีประสบการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองมาก่อน ต้องมาเรียนรู้ใหม่ และไม่อาจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชาได้ในบางเรื่อง อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต้องมีการตัดสินใจโดยทันที ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ต้องมีกำลังพลอยู่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตลอดเวลา พอกำลังพลมีจำกัด การจัดตารางเวรต่าง ๆ จึงค่อนข้างถี่ และในช่วงเทศกาลสำคัญ จะมีการปฏิบัติหน้าที่เวรเสริมนอกเหนือจากหน้าที่ปกติเพิ่มขึ้นไปอีก ทำให้กำลังพลอ่อนล้า ขาดประสิทธิภาพในการตรวจสอบคัดกรองบุคคล เราน่าจะหาวิธีการบริหารกำลังพลที่เหมาะสม ช่วยลดความอ่อนล้าในการทำงานให้

เจ้าหน้าที่ ประสิทธิภาพมันก็น่าจะดีขึ้น อันนั้นในส่วนของฝ่ายปฏิบัตินะ แต่ในฝ่ายบริหาร เวลาถึงช่วงแต่งตั้งโยกย้าย ก็มีผู้บริหารหลายคนตั้งแต่ระดับสารวัตรขึ้นไป อยากมาอยู่ ตม. กันเยอะ อาจจะเป็นเพราะแรงจูงใจเรื่องโอทีค่าปรับส่วนหนึ่ง ทำให้มีการปรับเกี่ยตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองออกนอกหน่วยอยู่บ่อย ๆ ซึ่งบางครั้งผู้ที่ย้ายมาดำรงตำแหน่งในระดับบริหารอาจไม่เคยปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พอย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่จึงต้องเริ่มศึกษาใหม่ และไม่อาจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชาได้ในช่วงแรก ๆ ตรงนี้ก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เหมือนกัน” (สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

6) ปัจจัยด้านการบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่สามารถกระทำได้โดยเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเท่านั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร เจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ เจ้าหน้าที่สายการบิน เจ้าหน้าที่สถานทูต แพทย์ตรวจคนเข้าเมือง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อกำหนดทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ขัดแย้งหรือแย่งผลงานกัน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“การป้องกันอาชญากรรมมันต้องบูรณาการร่วมกัน เพราะการทำงานทุกอย่างมันทำคนเดียวไม่ได้อยู่แล้ว การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติก็เหมือนกัน ไม่สามารถที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเท่านั้น เป็นผู้รับผิดชอบเพียงหน่วยงานเดียว จะต้องมีการบริหารจัดการร่วมกันในสนามบิน ทั้งในเรื่องของข้อมูล ปัญหา อุปสรรค เพื่อกำหนดทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ขัดแย้งหรือแย่งผลงานกัน” (ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ประเด็นความคิดเห็น	สรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่สอดคล้องกัน
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และขวัญกำลังใจของ	มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 4 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้ - ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เช่น เมื่อสามารถตรวจพบและจับกุมบุคคลผู้กระทำ

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

<p>เจ้าหน้าที่ตรวจคน เข้าเมือง</p>	<p>ความผิดได้ ก็นำมาพิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้น เลื่อน เงินเดือน หรือการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี จะทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไปในการให้บริการ ทำให้ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองหลายคน ไม่กล้าที่จะใช้ความ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มที่ ในการตรวจสอบบุคคลที่เดิน ทางเข้า - ออก ประเทศ เนื่องจากต้องใช้เวลาาน และอาจเกิด ปัญหาการร้องเรียนตามมา ส่งผลกระทบต่อชีวิตราชการ และ
	<ul style="list-style-type: none"> - ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้งานขาด ประสิทธิภาพเท่าที่ควร - ผู้บังคับบัญชาควรหาทางดึงศักยภาพที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้า เมืองมีอยู่ นำออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด ด้วยการให้รางวัลตาม สมควร เมื่อปฏิบัติงานได้ดี - ผู้บังคับบัญชาต้องลงไปเข้มงวดกวดขัน เพื่อตรวจสอบการ ทำงาน และเป็นที่ปรึกษา คอยรับฟังปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข จะ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความมั่นใจในการทำงาน และไม่ทำงานผิดพลาด
<p>2.ปัจจัยด้านการศึกษา อบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณธรรม ของเจ้าหน้าที่ตรวจคน เข้าเมือง</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 3 คน ใน ประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นอกจากความรู้พื้นฐาน เรื่องการตรวจอนุญาตต่าง ๆ แล้ว ยัง รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำชับต่าง ๆ ของ ผู้บังคับบัญชา ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย เพื่อมิให้เกิดความ ผิดพลาดหรือบกพร่องในการทำงาน - การขาดการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่าง สม่ำเสมอ อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง เนื่องจากอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบตลอดเวลา และพัฒนาไปตามยุคสมัย รวมถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	<p>ไป และควรรีให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทุกฝ่าย ทุกงาน ได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> - นอกจากความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ต้องปลูกฝัง และอบรม คือคุณธรรมด้านต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริต และความกระตือรือร้นในการทำงาน
3.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 4 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS ยังไม่เสถียร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะช่วงที่มีการใช้งานพร้อม ๆ กัน จำนวนมาก เช่น ช่วงที่มีผู้โดยสารหนาแน่น จะทำให้ระบบช้าและหน่วง - ระบบ PIBICS ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งของไทยและต่างประเทศ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้การตรวจสอบต่าง ๆ ใช้เวลานาน เป็นไปด้วยความยากลำบาก
	<ul style="list-style-type: none"> - อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นนอกจากระบบการตรวจคนเข้าเมือง มีส่วนสำคัญที่ช่วยในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น อุปกรณ์ตรวจสอบหนังสือเดินทางปลอม อุปกรณ์ที่ช่วยตรวจค้นจับกุมผู้กระทำผิด เครื่องขยายกล้องโทรทัศน์วงจรปิด และสิ่งกีดขวางต่าง ๆ ตามมาตรฐานความปลอดภัยของพื้นที่ควบคุม ระบบเตือนภัย ระบบตรวจจับใบหน้า รวมทั้งอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนหนังสือเดินทาง กล้องถ่ายรูป ต้องทันสมัย และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4.ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับ ที่ใช้ในการ	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p>

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

<p>ปฏิบัติงาน ต้องทันต่อ สถานการณ์ และใช้ บังคับได้จริง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อบังคับต่าง ๆ มีมากเกินไป บางเรื่องเป็นเรื่องเก่าที่ยังไม่ยกเลิก หรือปรับปรุง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน - ควรมีกฎหมายคุ้มครองการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ให้สามารถใช้มาตรการในการตรวจสอบบุคคลได้อย่างเข้มข้นและจริงจัง รวมถึงป้องกันปัญหาการร้องเรียนหากกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ เนื่องจากการกลัวการร้องเรียนจากผู้โดยสาร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง - ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ บางเรื่องยังไม่ได้กำหนดแนวทางไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่กล้าตัดสินใจ ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต้องเป็นไปด้วยมาตรฐานเดียวกัน
<p>5.ปัจจัยด้านการบริหาร จัดการกำลังพล และ การแต่งตั้งโยกย้าย</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการกำลังพล โดยเฉพาะการจัดผลัดสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะผลัดเย็น ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกัน 16 ชั่วโมง ทำให้กำลังพลเกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย และในช่วงเทศกาลสำคัญ ที่มี
	<p>ผู้โดยสารเดินทางจำนวนมาก จำเป็นต้องจัดหน้าที่เวรเสริม นอกเหนือจากการเข้าเวรปกติอีกด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร เมื่อถึงวาระการแต่งตั้งโยกย้าย มีผู้ประสงค์ย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจำนวนมาก เพราะมีค่าทำการล่วงเวลาหรือโอที นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ และผู้บริหารหลายคนที่ย้ายเข้ามา ไม่เคยมีประสบการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองมาก่อน ต้องมาเรียนรู้ใหม่ และไม่อาจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน
อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	ได้ในบางเรื่อง อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต้องมีการตัดสินใจโดยทันที
6.ปัจจัยด้านการ บูรณาการร่วมกันใน การปฏิบัติงาน กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	มีการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องนี้ จำนวน 2 คน ใน ประเด็นดังต่อไปนี้ - การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่ สามารถกระทำได้โดยเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเท่านั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการร่วมกันกับหน่วยงานที่
	เกี่ยวข้อง ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่น เจ้าหน้าที่ศุลกากร เจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ เจ้าหน้าที่สายการบิน เจ้าหน้าที่ สถานทูต แพทย์ตรวจคนเข้าเมือง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อกำหนดทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ ขัดแย้งหรือแย่งผลงานกัน

ประเด็นคำถามที่ 3

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการ
ตรวจคนเข้าเมือง ควรทำอย่างไร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการ
ป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ได้ดังนี้

1) ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

หากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจพบและจับกุมการกระทำความผิดได้ ควรมอบ
รางวัลให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นำไปพิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน
การแต่งตั้งโยกย้าย การอนุญาตให้ลาพักร้อน และควรเพิ่มเงินค่าทำการล่วงเวลา หรือเงินโอที
ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมากกว่าปกติ เนื่องจากตามระเบียบในการแบ่งจ่ายเงินค่าทำการ
ล่วงเวลา จะเฉลี่ยให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน แต่ในการทำงาน
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ต้องแบกรับ
ภาระงานที่มากกว่า และเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บเงินค่าทำการล่วงเวลาได้มากที่สุด ทำให้เจ้าหน้าที่
รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม และขอโยกย้ายออกไปทำงานที่อื่น ๆ กันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหา

การขาดแคลนกำลังพลตามมา ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ในอดีตผู้บังคับบัญชาเคยมีนโยบายว่าหากใครสามารถจับกุมผู้โดยสารที่ใช้หนังสือเดินทางปลอมได้ จะมีรางวัลให้คดีละ 5,000 บาท ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และเพิ่มความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบ แต่เนื่องจากเงินรางวัลมันเป็นเงินส่วนตัวของอดีตผู้บังคับบัญชา ซึ่งพวกเราที่เข้าใจว่าไม่มีงบประมาณสนับสนุนในส่วนนี้ เจ้าหน้าที่อาจสร้างแรงจูงใจในเรื่องอื่น ๆ ก็ได้ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การอนุญาตให้ลาพักร้อน หรือการให้โยกย้ายกลับภูมิลำเนา อีกอย่างควรแก้ไขบีบให้เพิ่มเงินโอทีได้แล้ว เพราะตามระเบียบการจ่ายเงินโอที ที่เรียกเก็บจากผู้โดยสารหลังจากนำส่งเป็นรายได้แผ่นดินแล้ว จะนำมาเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศ ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน ทั้งทำงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีปริมาณมากกว่า และเป็นหน่วยงานที่เก็บค่าธรรมเนียมได้มากกว่าด่านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิส่วนมาก เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมถึงภาระงานที่ได้รับกับค่าตอบแทน จึงขอโยกย้ายไปยังด่านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ หากแก้ปัญหากรณีนี้ได้ก็จะนำไปสู่การขอโยกย้ายลดน้อยลง ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานมีมากขึ้น เนื่องจากกำลังพลไม่ขาดหาย” (ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

2) เพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

ควรเพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เนื่องจากปัจจุบันจำนวนผู้โดยสารมีปริมาณมากขึ้น และเพื่อรองรับธุรกิจการบิน รวมถึงแผนงานขยายอาคารผู้โดยสารแห่งใหม่ในอนาคต และระหว่างนี้ควรปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจากด่านภูมิภาคอื่น ๆ มาปฏิบัติหน้าที่ที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิด้วย นอกจากนี้ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตามมาตรการตรวจคนเข้าเมือง เช่น ตำแหน่งรองสารวัตร ซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor ไม่ควรให้ไปทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ เนื่องจากจะขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนนี้ ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องอนุมัติอัตราเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ มีความคล่องตัวสูงขึ้น และใช้ระยเวลาน้อยลงเมื่อมีเจ้าหน้าที่เพียงพอ ทำให้สามารถใช้ความละเอียดถี่ถ้วนได้มากขึ้น และควร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน อย่างเช่นรองสารวัตรผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor ต้องทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายคือตรวจสอบกรณีต้องสงสัย ไม่ใช่เข้าไปเป็นเจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ พอเวลาเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นมา ก็ไม่มีใครเป็นที่ปรึกษาหรือตรวจสอบให้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปล่อยปละละเลย และไม่ส่งตรวจสอบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ยกเว้นถ้ามีรองสารวัตรมากเกินไปเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ เช่น มีคนมาช่วยราชการ หรือเป็นช่วงเวรเสริมก็อาจหมุนเวียนให้เขาไปทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจก็ได้” (รองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 12 ตุลาคม, 2561)

3) ปรับปรุงเทคโนโลยีด้านตรวจคนเข้าเมืองให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พร้อมนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่

ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติของชาวต่างชาติ ระบบ Biometrics ระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบสแกนม่านตา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไปตรวจสอบกรณีต้องสงสัย หรือเป้าหมาย โดยเฉพาะเจาะจงได้ละเอียดมากขึ้น สำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือ ระบบ PIBICS ที่เป็นระบบหลัก ต้องปรับปรุงให้มีความเสถียรมากขึ้น มีความรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล มีฐานข้อมูลสำรองเพื่อไม่ให้ระบบช้าหรือหน่วง ต้องเก็บข้อมูลที่จำเป็นในการตรวจสอบผู้โดยสารให้ครบถ้วน เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาโทรสอบถามทางโทรศัพท์ เช่น ข้อมูลการขอยู่ต่อในราชอาณาจักร รวมทั้งเชื่อมโยงกับเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงานราชการที่จำเป็น หรือหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น ระบบ POLIS ระบบหมายจับของตำรวจสากล ระบบทะเบียนราษฎร ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“เราต้องปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ดีขึ้น โดยเฉพาะระบบ PIBICS ต้องมีความรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล สามารถเก็บข้อมูลที่จำเป็นได้ครบถ้วนทุกด้าน ไม่ต้องให้เจ้าหน้าที่ไปสอบถามทางโทรศัพท์อีก ต้องเพิ่มขนาดพื้นที่ฐานข้อมูลและควรมีฐานข้อมูลสำรอง เอาไว้ถ่ายโอนข้อมูลที่จัดเก็บไว้แล้ว ไม่ให้ระบบมันช้าหรือหน่วงช่วงเทศกาลหรือช่วงที่มีผู้โดยสารเดินทางเป็นจำนวนมาก และต้องไปเชื่อมโยงกับเครือข่ายของหน่วยงาน

อื่น ๆ ด้วย เพราะเราต้องใช้ข้อมูลพวกนี้ เวลาตรวจสอบผู้โดยสาร อย่างเช่น ฐานข้อมูลหมายจับของไทยจากระบบ POLIIS ฐานข้อมูลหมายจับจาก INTERPOL ส่วนงานอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ ก็ควรเอาเทคโนโลยีมาใช้แทน เพื่อลดปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไปตรวจสอบคัดกรองบุคคลต้องสงสัย หรือบุคคลตามเป้าหมายได้ละเอียดมากขึ้น ส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เข้าข่ายต้องสงสัย สามารถใช้เทคโนโลยีในการตรวจที่สามารถระบุตัวตนได้ เช่น ระบบ Biometrics ระบบสแกนม่านตา ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติ หรือ Auto Gate อย่างที่หลายประเทศเขาใช้กันตอนนี้” (สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

4) ต้องเพิ่มความรู้ความชำนาญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานตรวจคนเข้าเมือง ให้เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

หมั่นอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันรูปแบบของอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่เพิ่งบรรจุใหม่ ควรมีชั่วโมงการอบรมและการฝึกงานกับพี่เลี้ยงที่มากพอ ก่อนปฏิบัติงานจริง และต้องจัดให้มีการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองสนใจศึกษากฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้รวมถึงข้าราชการตำรวจที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารด้วย เพื่อให้เป็นที่ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาได้ โดยให้ผลการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีส่วนสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือแต่งตั้งโยกย้าย ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต้องจัดให้มีการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอาจจะเป็นเดือนละครั้ง หรือสองเดือนครั้ง เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเกิดความสนใจที่จะศึกษาระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กฎหมายวางไว้ รวมถึงข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในระดับบริหารด้วย นอกจากนี้จะต้องสอบผ่านภาษาอังกฤษแล้ว ควรจะมีการสอบวัดผลความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย เพราะเขาต้องเข้ามาเป็นผู้บริหาร เป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้ลูกน้อง จะได้ให้คำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้จริง เวลาเกิดปัญหาในการทำงาน”

(สารวัตร ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 ตุลาคม, 2561)

5) ควรจัดเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นล่ามภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษเพื่อช่วยงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

จัดให้มีล่ามภาษาที่สาม เพื่อช่วยเหลือในการตรวจสอบคัดกรองบุคคล การสัมภาษณ์บุคคลต้องสงสัย ซึ่งไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ โดยขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงหลักเกณฑ์การทดสอบภาษาของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้สามารถนำภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษมาขึ้นเพื่อขอรับการแต่งตั้งได้ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ ทำหน้าที่ประจำศูนย์ภาษา และจัดเวรให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“ในอนาคตต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์การสอบภาษาของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไม่ต้องไปจำกัดเฉพาะภาษาอังกฤษอย่างเดียว ควรจะเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถในภาษาที่สามอื่น ๆ อย่างเช่น จีน รัสเซีย เกาหลี ญี่ปุ่น อินเดีย ที่เราเจอผู้โดยสารพวกนี้บ่อย ๆ ให้คนที่สื่อสารภาษาพวกนี้ได้ เอามามาใช้เป็นหลักเกณฑ์ เวลาขอแต่งตั้งมาสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พอทำงานไปสักระยะให้พอเข้าใจระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ก็จัดไปลงศูนย์ภาษาของ ตม. ให้อยู่ในสนามบินนี้แหละ แต่ทำหน้าที่ล่ามอย่างเดียว เวลาเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ต้องการความช่วยเหลือ ก็สามารถเรียกใช้บริการได้ตลอด 24 ชั่วโมง” (ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

6) ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้

ควรสอบถามปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมากำหนดนโยบาย เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ถึงเครียด ส่วนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้มาเป็นเวลานานควรยกเลิก และควรรวบรวมกฎหมายต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน ว่าเรื่องใด ใช้กับกรณีใดบ้าง ส่วนเรื่องที่ยังไม่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ควรกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และแก้ไขระเบียบข้อบังคับ ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สามารถตรวจสอบบุคคลต้องสงสัยได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลทางความมั่นคง เพื่อป้องกันกรณีการถูกรื้อเรื่องเรียน ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“การกำหนดนโยบายของผู้บริหารทุกระดับ ควรสอบถามปัญหาจากผู้ปฏิบัติเพื่อนำมากำหนดนโยบาย เพราะเขาจะเป็นผู้เจอปัญหา และเห็นปัญหาได้ดีที่สุด ทำให้นโยบายมันสามารถนำไปใช้ได้จริง ลูกน้องก็ไม่เกิดความดิ่งเครียด เหมือนที่เขาบอกกันว่า คนตำราดู งานสำเร็จ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้มาเป็นเวลานาน และไม่เหมาะสมกับปัจจุบัน อันนี้ต้องยกเลิกและไปรวบรวมกฎหมายต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งระเบียบ คำสั่ง แนวทางปฏิบัติ ให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจนว่าจะใช้กับเรื่องไหนบ้าง ถ้าเรื่องไหนที่ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติ ควรออกเป็นระเบียบมาให้ชัดเจน เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองก็จะไปปฏิบัติเป็นแบบแผนเดียวกันทั่วประเทศ แล้วให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจัดทำเป็นคู่มือแจกจ่าย เอาไว้ใช้ในการปฏิบัติราชการ” (รองผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

7) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมสำหรับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และแก้ไขการบริหารจัดการพื้นที่ใหม่

จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมกันของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อให้สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลของแต่ละหน่วยงานได้โดยตรง ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนเรื่องการบริหารจัดการท่าอากาศยาน ควรกำหนดเวลาเปิด - ปิดท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตามแบบอย่างหลาย ๆ ประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพักผ่อน ลดการอ่อนเพลีย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อเป็นการปรับปรุงระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในช่วงเวลาพัก นอกจากนี้บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้อำนาจผู้บริหารของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในการบริหารจัดการพื้นที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยของการตรวจสอบคัดกรองบุคคลได้ด้วยตนเอง ดังเช่นยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่ให้ข้อมูลว่า

“การทำงานเราต้องมีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และหน่วยงานอื่น ๆ โดยแบ่งการปฏิบัติออกเป็น 2 ระดับ ระดับแรกคือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ปัจจุบันต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่ของตัวเอง แต่ในทางปฏิบัติการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ มันต้องร่วมมือกันทุก ๆ ฝ่าย จึงควรมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อให้สามารถติดตาม สอบถามข้อมูล ของแต่ละหน่วยงานได้โดยตรงตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก ส่วนระดับที่สองก็คือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณ

ภูมิ ควรมีการสร้างเครือข่ายข้อมูลร่วมกัน โดยนำมาเชื่อมต่อกับระบบ PIBICS ของเรา เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการตรวจสอบข้อมูล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกอย่างตอนนี้ทำอากาศยานสุวรรณภูมิเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง เลยทำให้ต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตลอดเวลา รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ไม่ได้หยุดพัก อย่างเครื่องคอมพิวเตอร์เนี่ย เราเปิดตรวจกันทั้งวันทั้งคืนไม่เคยปิดกัน อายุการใช้งานก็จะสั้นลง มีหลายประเทศนะที่ทำอากาศยานนานาชาติ เขากำหนดเวลาเปิดปิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อน แล้วก็ทำความสะอาดและปรับปรุงระบบ รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ถ้าประเทศไทยเอาตรงนี้มาใช้ เวลาพักได้พักจริง ทั้งคนทั้งของ เวลาทำงานประสิทธิภาพในการทำงานมันก็จะยิ่งมีมากขึ้น ส่วนการบริหารจัดการพื้นที่ตรวจคนเข้าเมือง ควรให้อำนาจผู้บริหารของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเข้าดำเนินการได้เอง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย และมาตรฐานของการตรวจคนเข้าเมือง โดยให้การทำ (บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)) เขาช่วยสนับสนุนเรา ภาพที่มาเห็นพนักงานร้านค้ามาเดินปะปนในพื้นที่การตรวจมันก็ไม่เกิด ซึ่งมันควรจะเป็นแบบนี้” (ผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในทำอากาศยานสุวรรณภูมิ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม, 2561)

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ประเด็นความคิดเห็น	สรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่สอดคล้องกัน
1.ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 3 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจพบและจับกุมการกระทำความผิดได้ ควรมอบรางวัลให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นำไปพิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย การอนุญาตให้ลาพักร้อน - เพิ่มเงินค่าทำการล่วงเวลา หรือเงินโอที ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมากกว่าปกติ เนื่องจากตามระเบียบในการแบ่งจ่ายเงินค่าทำการล่วงเวลา จะเฉลี่ยให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน แต่ในการทำงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองทำ

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	<p>อากาศยานสุวรรณภูมิ ต้องแบกรับภาระงานที่มากกว่า และเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บเงินค่าทำการล่วงเวลาได้มากที่สุด ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม และขอโยกย้ายออกไปทำงานที่อื่น ๆ กันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังพลส่วนหนึ่ง</p>
<p>2.เพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 5 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรเพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เนื่องจากปัจจุบันจำนวนผู้โดยสารมีปริมาณมากขึ้น และเพื่อรองรับธุรกิจการบิน รวมถึงแผนงานขยายอาคารผู้โดยสารแห่งใหม่ในอนาคต - ควรปรับเปลี่ยนหมุนเวียน เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจากด่านภูมิภาครอื่น ๆ มาปฏิบัติหน้าที่ที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิด้วย
	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตามมาตรการตรวจคนเข้าเมือง เช่น ตำแหน่งรองสารวัตร ซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor ไม่ควรให้ไปทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ เนื่องจากจะขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนนี้
<p>3.ปรับปรุงเทคโนโลยีด้านตรวจคนเข้าเมืองให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พร้อมนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 5 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติของชาวต่างชาติ ระบบ Biometrics ระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบสแกนม่านตา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไปตรวจสอบกรณีต้องสงสัยหรือเป้าหมายโดยเฉพาะเจาะจงได้ละเอียดมากขึ้น - ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือ ระบบ PIBICS ให้มีความเสถียรมากขึ้น มีความรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล มีฐานข้อมูลสำรองเพื่อไม่ให้ระบบ

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรม
ข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	<p>ซ้ำหรือหน่วง ช่วงเทศกาลสำคัญ ที่มีผู้โดยสารเดินทางจำนวนมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ต้องเก็บข้อมูลที่จำเป็นในการตรวจสอบผู้โดยสารให้ครบถ้วน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาโทรสอบถามทางโทรศัพท์ เช่น ข้อมูลการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักร รวมทั้งเชื่อมโยงกับเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงานราชการที่จำเป็น หรือหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น ระบบ POLIS ระบบหมายจับของตำรวจสากล ระบบทะเบียนราษฎร
4.ต้องเพิ่มความรู้ความชำนาญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 3 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หมั่นอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันรูปแบบของอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
ตรวจคนเข้าเมือง ให้เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	<p>โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่เพิ่งบรรจุใหม่ ควรมีส่วนฝึกอบรมและการฝึกงานกับพี่เลี้ยงที่มากพอ ก่อนปฏิบัติงานจริง</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สนใจศึกษากฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้รวมถึงข้าราชการตำรวจที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารด้วย เพื่อให้เป็นที่ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาได้ - ให้ผลการทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีส่วนสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือแต่งตั้งโยกย้าย
5.ควรจัดเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นล่ามภาษาอื่น ๆ	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p>

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรม
ข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

<p>นอกจากภาษาอังกฤษ เพื่อช่วยงานเจ้าหน้าที่ ตรวจคนเข้าเมือง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีล่ามภาษาที่สาม เพื่อช่วยเหลือในการตรวจสอบคัดกรองบุคคล การสัมภาษณ์บุคคลต้องสงสัย ซึ่งไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ โดยขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ปรับปรุงหลักเกณฑ์การทดสอบภาษาของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้สามารถนำภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษมาขึ้นเพื่อขอรับการแต่งตั้งได้ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำหน้าที่ประจำศูนย์ภาษา และจัดเวรให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง
<p>6.ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย ต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุน การทำงานของ</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สอบถามปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมากำหนดนโยบาย เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ดึงเครียด - ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้มาเป็นเวลานานควรยกเลิก และควรรวบรวมกฎหมายต่าง ๆ ที่มีอยู่ ให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจนว่า
<p>เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้า เมืองได้</p>	<p>เรื่องใด ใช้กับกรณีใดบ้าง ส่วนเรื่องที่ยังไม่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ควรกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - แก้ไขระเบียบข้อบังคับ ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สามารถตรวจสอบบุคคลต้องสงสัยได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลทางความมั่นคง เพื่อป้องกันกรณีการถูกรื้อเรียน
<p>7.จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ ร่วมสำหรับหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานร่วมกันใน ท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิ และแก้ไข การบริหารจัดการพื้นที่ ใหม่</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกันจำนวน 2 คน ในประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมกันของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อให้สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลของแต่ละหน่วยงานได้โดยตรง ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - กำหนดเวลาเปิด - ปิด ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตามแบบอย่างหลาย ๆ ประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพักผ่อน ลดการ

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรม
ข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

	<p>อ่อนเพลีย อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อเป็นการปรับปรุงระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในช่วงเวลาพัก</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้อำนาจผู้บริหารของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในการบริหารจัดการพื้นที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย ของการตรวจสอบคัดกรองบุคคล
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน มีปัญหาที่พบหลายด้าน ประกอบด้วย ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่มีกำลังพลไม่เพียงพอกับภาระงานที่ปฏิบัติ ทำให้ต้องจัดวงจรอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถี่ขึ้น โดยเฉพาะช่วงกลางคืนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันถึง 16 ชั่วโมง ก่อให้เกิดความอ่อนล้า อ่อนเพลีย อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง อีกทั้งเจ้าหน้าที่หลายคนที่มาบรรจุแต่งตั้งใหม่ยังขาดทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันก็ขาดการทบทวนความรู้ ทำให้การปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

นอกจากนี้ปัญหาด้านเทคโนโลยียังเป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือระบบ PIBICS ที่เป็นเทคโนโลยีหลัก ยังไม่มีความเสถียรเพียงพอที่จะรองรับการตรวจผู้โดยสารปริมาณมาก เช่น ในช่วงเทศกาล และยังขาดการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ระบบการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรที่เป็นปัจจุบัน รวมถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สำหรับขั้นตอนและกระบวนการของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติในปัจจุบัน ที่ยังเป็นปัญหา ยังมีอยู่หลายประการ เช่น ปัญหาเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย ยังไม่อาจทำได้เต็มที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องสวมบทบาท 2 ฐานะ คืองานความมั่นคง และงานด้านบริการ ซึ่งหากใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบมาก ก็จะทำให้การบริการล่าช้า และเกิดปัญหาข้อ

เรื่องเรียนการทำงานตามมา นอกจากนี้กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ยังมีจำนวนมาก ขาดการรวบรวมเป็นหมวดหมู่ และบางเรื่องไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งมาตรการ ตรวจสอบบุคคลบางเรื่อง ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพราะเป็นเรื่องใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบเข้าเมือง ไม่ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

ปัญหาด้านการสื่อสารและการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญ ที่ทำให้กระบวนการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพราะปัจจุบัน ผู้โดยสารหลายคนที่เป็นผู้ต้องสงสัย ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ทำให้การสัมภาษณ์ต่าง ๆ เกิดความคลาดเคลื่อน อีกทั้งการปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีหน่วยงานหลายหน่วยงาน ที่ปฏิบัติการร่วมกัน แต่ยังขาดศูนย์ประสานงานกลาง ในการให้ความช่วยเหลือ หรือแบ่งปันข้อมูล ต่าง ๆ เมื่อเกิดกรณีจำเป็น

จากสภาพปัญหาที่พบดังกล่าว แม้จะไม่ถึงขั้นวิกฤตรุนแรง ซึ่งเป็นปัญหาในระดับทั่วไปของ การปฏิบัติงาน แต่สามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้ เช่น ในช่วงที่มีการบรรจุ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเข้ามาใหม่ ที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน จะตรวจพบอาชญากรแฝง ตัวเข้ามาในกลุ่มนักท่องเที่ยว เพราะทราบว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ขาดประสบการณ์ หรือในช่วงเทศกาล ที่ระบบเทคโนโลยีทำงานได้ช้า อาจเป็นจังหวะที่อาชญากรแฝงตัวเข้ามาในประเทศได้ สอดคล้อง กับทฤษฎีการลดช่องโอกาสในการกระทำผิดของคนร้ายของกรีนเบิร์ก และคณะ (Greenberg, et al., 1985) ที่กล่าวว่า การเพิ่มความเสี่ยงที่คนร้ายจะถูกตรวจพบและจับกุมมากยิ่งขึ้น เป็นการลดช่อง โอกาสของคนร้าย แต่เมื่อเจ้าหน้าที่มีความเหนื่อยล้า ขาดความรู้ และเทคโนโลยีไม่อำนวย อีกทั้งการ สื่อสารและการประสานงานยังไม่สะดวก การถูกตรวจพบก็จะน้อยลง อาชญากรจึงไม่เกรงกลัวที่จะ กระทำผิด

นอกจากนี้ปัญหาด้านขั้นตอนและกระบวนการการทำงาน รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายที่ พบ ยังสอดคล้องกับ สิทธิพร เขาอู่ (2557) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ ในพื้นที่เขตเมืองพัทยา พบว่าสาเหตุของการป้องกันอาชญากรรม ที่ขาดประสิทธิภาพ มาจากความไม่ชัดเจนของนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงพบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เขตเมือง พัทยา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ ส่วนแนวทางการแก้ไขนั้น รัฐต้องกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ออกกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย ด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Correlation พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน ซึ่งกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกหรือสภาพที่เกิดขึ้นอันสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ให้ความหมายแนวทางนี้ ได้แก่ เดล (Dale, 1959) ซึ่งกล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึก เมื่อรวมกันแล้วย่อมแสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อำนวนย แสงสว่าง (2544, น.117) ซึ่งให้ความหมายของขวัญในทางอุตสาหกรรม หมายถึงการแสดงผลพฤติกรรมของบุคคล ที่เป็นท่าทีความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยผู้บริหารงาน หัวหน้าพนักงาน และเพื่อนพนักงาน ขวัญในอุตสาหกรรมเป็นผลจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมก่อน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันต่อองค์กร และการมีความเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นต้น นอกจากนี้ อนุรัช วิวัฒน์กุล (2544, น.12) ได้อธิบายว่าขวัญ หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจ โดยมีความปรารถนาที่จะยังคงทำต่อไป และความเต็มใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยเฉพาะ หรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นการจัดให้คนมาร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขได้ ย่อมมีขวัญกำลังใจดีเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.134 – 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลในวงงานธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้มีขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง พ้นฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การป้องกัน

อาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Correlation พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน จะเห็นได้ว่าเดล (Dale, 1959, p.6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ ขณะที่ Wallerstein (1971) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า “เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย” และอธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น สอดคล้องกับ กรรณิการ์ คาวธง (2553) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกที่ดีอันเกิดจากความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคล ทำให้เกิดความสบายใจและความสุขที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นมีความพยายามที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้ประสบผลสำเร็จ จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อบริษัทต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้อสภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง และต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอย่างมาก เพราะ

1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน และเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่จะได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขามืออยู่

2) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวัน อยู่กับ

งาน หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาขอมจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจ อันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงานและสังคม ในที่สุด

3) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4) การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงาน ขอมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง นั้นหมายความว่าประสิทธิภาพของการ ป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติขอมลดต่ำตามไปด้วย

สำหรับผลการศึกษาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการ ตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ตรวจพบและจับกุมการกระทำความผิดได้ ควรมอบรางวัลให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นำไป พิจารณาเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย การอนุญาตให้ลาพักร้อน นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังถือเป็นแรงจูงใจอีกประเภทหนึ่งของการทำงาน ควรเพิ่มเงินค่าทำการ ล่วงเวลา หรือเงิน โອทิ ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมากกว่าปกติ เนื่องจากตามระเบียบในการแบ่ง จ่ายเงินค่าทำการล่วงเวลา จะเฉลี่ยให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน แต่ในการทำงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิ ต้องแบกรับภาระงานที่มากกว่า และเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บเงินค่าทำการล่วงเวลาได้มาก ที่สุด ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม และขอยกย้ายออกไปทำงานที่อื่น ๆ เป็นจำนวน มาก ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังพลตามมา

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้ สอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2533) ซึ่งกล่าวว่า ถ้าคนเราได้รับการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติ คนเราจะสามารถใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 60 ของความสามารถทั้งหมด และอริ เพชรผุด (2530) ยังสนับสนุนด้วยว่า หากบุคลากรไม่ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็จะเบื่อหน่ายทำให้ขาดประสิทธิภาพ และอาจทำให้วัสดุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ Campbell, Corbally and Nystrand (1983) ที่ให้นิยามเพิ่มเติมว่า “แรงจูงใจเป็นตัวส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรม สร้างความเข้มแข็งและความ คงทนของการตอบสนองที่จะปฏิบัติ” และเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลลี เลน (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland (1961) ซึ่งเสนอแนวคิดว่ามี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คนมีความต้องการประสบความสำเร็จที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน โดยมากนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง เป็นความต้องการที่ได้มาซึ่งความสำเร็จที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

2) ความต้องการพวกพ้อง (Affiliation) เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรไมตรีและความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างใกล้ชิด หวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นซึ่งเป็นการต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น

3) ความต้องการมีอำนาจ (Power) เป็นความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งพยายามแสดงออกมาเพื่อมีอำนาจควบคุมในทางสังคม และมีความต้องการให้บุคคลอื่นมีความประพฤติ หรือพฤติกรรมที่ตนต้องการ มิให้พฤติกรรมเป็นไปในทางอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ

ผลจากการขาดแคลนกำลังพลดังกล่าวข้างต้น จึงควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และกำหนดหน้าที่ปฏิบัติงานให้ชัดเจนว่าตำแหน่งใดทำหน้าที่ใด ตามมาตรการตรวจคนเข้าเมือง เช่น ตำแหน่งรองสารวัตร ต้องทำหน้าที่ผู้ควบคุมช่องตรวจ หรือ Supervisor มิใช่ไปทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจ

สำหรับแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ด้านขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานพบว่า ควรมีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย โดยเฉพาะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือ ระบบ PIBICS ต้องมีความเสถียร มีการจัดเก็บข้อมูลสำคัญทุกเรื่อง และเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลจากหน่วยงานความมั่นคงอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ควรมีการนำเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่ทันสมัยมาช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

อย่างไรก็ตามแม้จะมีเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองยังต้องศึกษาทักษะความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจคนเข้าเมืองเสมอ ควรมีการฝึกภาษาที่สาม นอกจากภาษาอังกฤษ ซึ่งเรื่องนี้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การทดสอบภาษา ให้สามารถนำภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษมาขึ้นเพื่อขอรับการแต่งตั้งได้ เพื่อให้บุคคลผู้มีความสามารถทางภาษาเหล่านี้ทำหน้าที่ประจำศูนย์ภาษา และจัดเวรให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

ในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการด้วยคนเข้าเมือง จะเกิดผลและประสิทธิภาพได้ดีที่สุด จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กำหนดการบริหารจัดการใหม่โดยจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมกันของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อให้สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลของแต่ละหน่วยงานได้โดยตรง ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ควรกำหนดเวลาเปิด - ปิด ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตามแบบอย่างหลาย ๆ ประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพักผ่อน ลดการอ่อนเพลีย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อเป็นการปรับปรุงระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในช่วงเวลาพัก

เครื่องมือสำคัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ในฐานะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย นั่นคือกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัยพบว่า การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ นโยบาย ต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้นั้น เป็นแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย โดยสุมนทิพย์ จิตสว่าง (2560) ได้เสนอว่า การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

- 1) กฎหมายที่ใช้บังคับคนในสังคมจะต้องมีบทลงโทษที่มีความแน่นอน หากกระทำผิดในลักษณะคดีประเภทเดียวกันจะต้องได้รับการลงโทษอย่างแน่นอน
- 2) กฎหมายที่ใช้บังคับจะต้องใช้บังคับกับทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติระหว่างคนรวยกับคนจน หรือคนที่มีอำนาจกับคนที่ด้อยโอกาสทางสังคม
- 3) กฎหมายที่ใช้บังคับจะต้องมีบทลงโทษคนกระทำผิดที่มีความรวดเร็ว เพื่อเป็นการป้องปรามและข่มขวัญยับยั้งคนในสังคม ที่คิดจะกระทำความผิดให้เกิดความเกรงกลัวไม่ต้องการประกอบอาชญากรรม
- 4) กฎหมายที่ใช้บังคับในการลงโทษผู้กระทำผิด จะต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสมกับความผิดไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้คนในสังคมที่คิดจะกระทำผิดไม่เกิดความเกรงกลัวต่อโทษ ในขณะที่โทษที่รับจะต้องไม่มีความรุนแรงมากเกินไป เพราะอาจทำให้ผู้กระทำผิดบางรายอาจต้องการเสี่ยงในการกระทำผิด เพราะอาจได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าจากการประกอบอาชญากรรม นอกจากนี้ บทลงโทษผู้กระทำผิดที่มีความรุนแรงมากเกินไป อาจเป็นช่องทางในการกลั่นแกล้งบุคคลผู้บริสุทธิ์ให้ต้องตกเป็นอาชญากรทั้งที่ไม่ได้ทำผิด

แนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น โดยรวมเป็นมาตรการที่ต้องอาศัย

ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งความร่วมมือภายในองค์กรเอง ตั้งแต่เรื่องของการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ การบริหารจัดการกำลังพล และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการเพิ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กับมาตรการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากภายนอก เช่น การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมของทุกหน่วยงาน ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การขอรับการสนับสนุนล่ามแปลภาษา หากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองยังขาดความรู้ด้านภาษาที่สามนอกจากภาษาอังกฤษ รวมถึงการแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ล้วนมีเป้าประสงค์เดียวกันคือป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น โดยการตัดช่องโอกาสด้านตัวผู้กระทำความผิดคืออาชญากร ที่แฝงตัวเข้ามาในรูปแบบของนักท่องเที่ยว มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้สอดคล้องกับมาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของสุพิศาล ภักดีนฤนาถ (2557) ที่กล่าวว่า มาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอาจแบ่งออกได้ 2 มาตรการ คือ

1) มาตรการป้องกัน อันได้แก่ มาตรการป้องกันพื้นฐาน มาตรการป้องกันตามปกติ และมาตรการป้องกันในเชิงรุก ทั้ง 3 มาตรการนี้ มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันคือ

1.1) มาตรการการป้องกันพื้นฐาน เป็นการปฏิบัติการใช้แนวความคิดที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการเกิดอาชญากรรม ที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของสังคม สถานภาพของผู้ที่จะประกอบอาชญากรรม และโอกาสในการประกอบอาชญากรรม ซึ่งในด้านโอกาสในการประกอบอาชญากรรมนี้ ถือว่าเป็นหน้าที่ของตำรวจ ที่จะต้องปฏิบัติโดยตรงเพื่อไม่ให้คนที่คิดจะประกอบอาชญากรรม มีโอกาสได้กระทำหรือให้มีโอกาสน้อยที่สุด โดยอาจจะทำในรูปแบบของการตัดโอกาสโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้

1.2) มาตรการป้องกันตามปกติ คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงาน เพื่อผลการป้องกันการเกิดอาชญากรรมทั่วไปในทุกคดี และมีมาตรการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

1.3) มาตรการป้องกันเชิงรุก คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ใกล้เคียงกับการปราบปรามแต่ยังไม่ถึงขั้นของการจับกุม เป็นแต่การปฏิบัติที่เข้าไปใกล้กับคนร้ายมากกว่า มาตรการป้องกันตามปกติ วิธีการนี้จะเน้นที่ความสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมากกว่าการหวังผลจับกุม เช่น การบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) มาตรการปราบปราม แบ่งออกเป็นมาตรการปราบปรามตามปกติ กับมาตรการปราบปรามเชิงรุก มาตรการปราบปรามตามปกติ ได้แก่ การสืบสวนหาข่าว ปราบปรามอาชญากรรม อารูชเถื่อน ยาเสพติด ของหนีภาษีและมือปืนรับจ้างส่วนมาตรการปราบปรามเชิงรุก ได้แก่ การจัดระดมพลเพื่อกวาดล้างให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกิดอาชญากรรม

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 แบบ คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นประทวนถึงรองสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า และฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออก ของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 400 คน ด้วยการตอบแบบสอบถาม และกลุ่มที่สองเป็นกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และมีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจคนเข้าเมืองตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ระดับตำแหน่งละ 1 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น ปรากฏผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่กระทบกับ ขั้นตอน และกระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง พบว่า สภาพปัญหาที่พบในปัจจุบันมีหลายประการ ได้แก่ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่มีกำลังพลไม่เพียงพอ ขาดความรู้พื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง และการจัดแบ่งหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน จากการสัมภาษณ์ผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ จำนวน 5 คน ปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ต้องมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ

ทำงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ จำนวน 4 คน ปัญหาด้านข้อกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่เป็นปัจจุบัน และไม่สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ จำนวน 2 คน ปัญหาด้านการสื่อสาร ที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองยังขาดความรู้ด้านการสื่อสารภาษาอื่น นอกจากภาษาอังกฤษ มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ จำนวน 2 คน และปัญหาด้านการบูรณาการร่วมกัน ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น มีผู้แสดงความคิดเห็นในด้านนี้เพียงจำนวน 1 คน

ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 21-25 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มีชั้นยศเป็นสิบตำรวจตรีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และมีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจคนเข้าเมืองจำนวน 6-10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ตามลำดับ

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินของปัจจัยอื่น ๆ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยอื่น ๆ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.88 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับการรักษามาตรฐานการตรวจคนเข้าเมือง ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนดจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่

4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ สามารถนำงบประมาณที่ถูกจัดสรร มาใช้พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.66 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.80 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ ทราบถึงขั้นตอนการตรวจสอบบุคคลต่างตัว และการตรวจอนุญาต ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 34 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านข้อกำหนดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.31 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ มีความเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมืองจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.90 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ ทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ในประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) , ตำรวจท่องเที่ยว , ตำรวจสันติบาล, กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , กระทรวงการต่างประเทศจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้วย Correlation พบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการยอมรับสมมติฐาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการศึกษาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบว่ามีผู้เสนอแนะแนวทางที่ควรปฏิบัติหลายประการ กล่าวคือ

- 1) ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 3 คน
- 2) เพิ่มอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกัน กับแนวทางนี้จำนวน 5 คน
- 3) ปรับปรุงเทคโนโลยีด้านตรวจคนเข้าเมืองให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พร้อมนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 5 คน
- 4) ต้องเพิ่มความรู้ความชำนาญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานตรวจคนเข้าเมือง ให้เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 3 คน
- 5) ควรจัดเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นล่ามภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษเพื่อช่วยงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 2 คน
- 6) ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้ จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 2 คน
- 7) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วมสำหรับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และแก้ไขการบริหารจัดการพื้นที่ใหม่ ให้ผู้บริหารของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสามารถเข้าไปบริหารจัดการพื้นที่การตรวจ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยและ

มาตรการตรวจคนเข้าเมือง จากการสัมภาษณ์มีผู้แสดงความคิดเห็นลักษณะเดียวกันกับแนวทางนี้ จำนวน 2 คน

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรเพิ่มอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีมากขึ้นตามจำนวนผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้น และตามแผนงานที่จะมีการขยายอาคารผู้โดยสารแห่งใหม่ เพื่อไม่ให้กำลังพลเกิดความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน และจัดเวลาพักผ่อนให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างเพียงพอ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดโอกาสของอาชญากรที่จะแฝงตัวมาในรูปแบบของนักท่องเที่ยว ตามทฤษฎีการลดช่องโอกาสในการกระทำผิดของคนร้าย ของกรีนเบิร์กและคณะ

2) ควรเพิ่มค่าทำการล่วงเวลา หรือ โอที ให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้มากกว่าด่านตรวจคนเข้าเมืองอื่น ๆ เนื่องจากท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีจำนวนผู้โดยสารมากกว่าด่านอื่น ๆ และมีภาระงานมากกว่า เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกได้รับความเป็นธรรม จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยครั้งนี้ และเพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยค่าจูง ที่จะช่วยสนับสนุนไม่ให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยถอยลงไป

3) ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการตรวจคนเข้าเมือง ให้เหมือนนานาชาติอารยประเทศ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะใช้เวลาในการตรวจบุคคลต้องสงสัยโดยละเอียด ส่วนบุคคลทั่วไปสามารถใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการตรวจได้เลย เช่น เครื่องตรวจสอบหนังสือเดินทางอัตโนมัติ เครื่องสแกนม่านตา สแกนลายนิ้วมือ หรือระบบ Biometric ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4) ควรกำหนดให้งานตรวจคนเข้าเมืองเป็นวิชาชีพเฉพาะ และต้องมีการสอบใบประกอบวิชาชีพ ก่อนมารับราชการในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบว่าปัจจุบันผู้ย้ายมาดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ยังขาดความรู้และทักษะด้านตรวจคนเข้าเมืองที่สำคัญ รวมถึงตัวเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติด้วย จะมีเพียงการสอบความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเท่านั้น ไม่มีการทดสอบความรู้ด้านงานตรวจคนเข้า

เมือง รวมถึงระเบียบ กฎหมาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานได้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดให้งานตรวจคนเข้าเมืองเป็นวิชาชีพเฉพาะ และต้องมีการสอบใบประกอบวิชาชีพ เช่นเดียวกับใบประกอบวิชาชีพของพนักงานสอบสวน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และหากปฏิบัติงานผิดมาตรฐาน ก็ควรกำหนดให้เพิกถอนใบประกอบวิชาชีพได้

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน รวมถึงค่าคะแนนหรือตัวชี้วัดการทำงานหรือ ความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยสนับสนุน ความสำเร็จของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ มาใช้ประกอบในการวิเคราะห์ จะทำให้เห็นอิทธิพลของความพึงพอใจขวัญกำลังใจ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในชัดเจนขึ้น

2) ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองประจำด่านอื่น ๆ ด้วย นอกจากด่านตรวจพาด่านทางอากาศ เพราะการเข้ามาในประเทศไทย สามารถเข้ามาได้หลายช่องทาง จึงควรศึกษาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ของด่านตรวจคนเข้าเมืองทางน้ำ และทางบกด้วย

3) ควรศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ด้วย นอกจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งเป็นส่วนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน กับการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล เจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม เจ้าหน้าที่ ป.ป.ส. เจ้าหน้าที่ตำรวจกองการต่างประเทศ เจ้าหน้าที่ศุลกากร เจ้าหน้าที่ประจำสถานทูตหรือสถานกงสุล รวมถึงภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น สายการบินต่าง ๆ บริษัททัวร์ ผู้ประกอบการ

4) ควรศึกษาถึงนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ว่าสามารถนำมาใช้ได้จริงหรือไม่ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

5) ควรศึกษาถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร แตกต่างจากการทำงานของเจ้าหน้าที่เพียงลำพังหรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ดาวธง. (2553). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกสร โพธิ์ศรี. (2546). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนพัฒนา จังหวัดสระแก้ว (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คมสัน สุขมาก. (2559). การอนุวัติการกฎหมายคนเข้าเมืองตามอนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 10(1), 149-162.
- ทวีป ศรีน่วม. (2555). มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปราม การร่วมกันฉ้อโกงประชาชนโดยใช้ระบบโทรศัพท์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 4(3), 54-69.
- นนท์ธัญย์ ตลับทอง. (2556). กฎบัตรอาเซียนกับการแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบการค้ามนุษย์ (Unpublished Doctoral dissertation). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นภคด นัยจ้อย. (2550). อาชญากรรมทางเศรษฐกิจข้ามชาติ (Transnational economic crime): กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- นवलจันทร์ ทศนชัยกุล. (2540). อาชญากรรม : การควบคุม. กรุงเทพมหานคร : พรทิพย์การพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุวีริยา.
- บรรลือ เขียวช่อม. (2555). การป้องกันอาชญากรรมที่แฝงมากับนักท่องเที่ยวของกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,ขอนแก่น.
- ปรีดา นันทดี. (2546). กฎหมายขัดขวางกระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณี การพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติ เพื่อการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ ค.ศ.2000. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). นโยบายและการวางแผน:หลักการและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)


- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ฝ่ายอำนวยการ 5 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 3. (2559). *คู่มือการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้รับใช้ชุมชน*. นครราชสีมา : ตำรวจภูธรภาค 3.
- ภัทรารวรรณ เวชศาสตร์.(2558). แนวทางการแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างบูรณาการ. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*. 6(4), 67-81.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2545). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิไลรัตน์ อนุศาสตร์. (2548). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานผู้บริหาร โรงเรียน เอกชน สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา สิงห์บุรี* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ศักดิ์รินทร์ นิยมศิลป์. (2558). *สถานการณ์และท่าทีของรัฐเรกับต่อปัญหาผู้ลี้ภัยแบบยืดเยื้อในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ความยืดหยุ่นคือหนทางออก*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สิทธิพร เขาค้อน .(2557). *ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เขตเมืองพัทยา* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุพิศาล ภักดีนฤนาถ. (2557). *แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามผู้ก่อการร้ายและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ.
- สุภัทรา สุขปานี. (2555). *การเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000: ศึกษากรณีการพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเยียวยาเหยื่ออาชญากรรมข้ามชาติของประเทศไทย* (Unpublished Doctoral dissertation). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุนนทิพย์ จิตสว่าง. (2560). *การพัฒนาคุณภาพงานวิจัยด้านกระบวนการยุติธรรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ วารานนท์. (2538). *เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิชาสังคมจิตวิทยา*. การแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (2560, 10 ตุลาคม). *สถิติสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. สืบค้นจาก https://immigration.go.th/immigration_stats

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.(2542). *องค์กรอาชญากรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- อนุรัช วิวัฒน์กุล .(2544) . *ทักษะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร.
- อารี เพชรสุค. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อาทิตย์ ชัมเจริญ. (2560, 16 ตุลาคม). ปัญหาความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการมีส่วนร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ. 2556.สืบค้นจาก <https://thamaaya.wordpress.com/2017/02/02/ปัญหาความรับผิดชอบ/>
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Banard, J. (1972). *The Future of Marriage*. New Haven: Yale University Press.
- Campbell R.F., Corbally, J.E. and Nystrand, R.O. (1983). *Introduction to educational administration* (6th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Chaplin, J. P. (1994). *Dictionary of psychology* (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Chruden, H. J. and Sherman, A.W. (1968). *Personnel Management* (2nd ed). Ohio: South Western Publishing.
- Dale, Yoder. (1959). *Personnel Principles and Policies*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Ghiselli, E. E. and Brown, C. W. (1995). *Personal and industrial psychology*. New York: MeFraw. Hill Book.
- Greenberg. S.W., Rohe W.M., and Williams J.R. (1985). *Informal Citizen Action and Crime Prevention at the Neighborhood Level: Synthesis and Assessment of the Research*, Washington, DC: Intitule of Justice.
- Harrell, T.W. (1964). *Industrial Psychology*. Calcutta: Oxford & IBM.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B.B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw – Hill.
- Powell, Walter W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 34-45
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw- Hill.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- United Nations. (2560, 15 ตุลาคม). การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา CRPD. Retrieved from <https://treatise.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?TREATYno=IV11&chapter=4&language=en>
- Wallerstein, H.A. (1971). *Dictionary of Psychology*: Penguin Books, Inc.
- Wolman, Benjamin B. (1973). *Dictionary of Behavior Science*. New York: Van Nostrand Rinehart and Winston.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

The image features a large, faint watermark of the Rangsit University logo in the center. The logo consists of a stylized flame or sunburst at the top, a circular emblem with radiating lines in the middle, and the university's name in Thai and English at the bottom. The text is centered over the circular emblem.

ภาคผนวก
แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบคำถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การประเมินปัจจัยอื่น ๆ

ตอนที่ 3 การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ร่วมตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้เป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1. อายุ

- () ต่ำกว่า 20 ปี () 21-25 ปี
 () 26-30 ปี () 31-35 ปี
 () 36-40 ปี () 41 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- () มัธยมศึกษา () ปวช./ปวส.
 ()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท
 ()ปริญญาเอก

3. ชั้นยศ

- () สิบตำรวจตรี () สิบตำรวจโท
 () สิบตำรวจเอก () จำสิบตำรวจ
 () คาบตำรวจ () ร้อยตำรวจตรี
 () ร้อยตำรวจโท () ร้อยตำรวจเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง

- () 1-5 ปี () 6-10 ปี
 () 11-15 ปี () 16-20 ปี
 () 21-25 ปี () 26-30 ปี
 () 31-35 ปี () 35 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินปัจจัยอื่น ๆ

ปัจจัยอื่น ๆ	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
1. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					

2.การได้รับความยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิด ขวัญกำลังใจในการทำงาน					
3.การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน					
4.ภาระงานที่เหมาะสม จูงใจให้เกิด ขวัญกำลังใจในการทำงาน					
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
5. พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ ท่านปฏิบัติ					
6.พึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 การประเมินจากปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง					
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อ การสกัดกั้นบุคคลที่มีความเสี่ยง ในการ ก่ออาชญากรรมข้ามชาติ อาทิ เครื่อง ตรวจสอบหนังสือเดินทาง การใช้ หลอดไฟแบล็คไลท์ การหาธนบัตรการ พิมพ์หนังสือเดินทาง					
8. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการรักษา มาตรฐานการตรวจคนเข้าเมือง ให้ถูกต้อง					

ครบถ้วน ตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด					
9. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (PIBICS)					
10. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบบุคคลเฝ้าระวัง บุคคลมีหมายจับทั้งของไทยและตำรวจสากล (INTERPOL)					
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านงบประมาณ					
11. หน่วยงานของท่านมีงบประมาณเพียงพอ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ					
12. ท่านสามารถนำงบประมาณที่ถูกจัดสรร มาใช้พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน					
13. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่					
14. ท่านมีความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดในการปฏิบัติหน้าที่					
ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
15. ท่านทราบถึงขั้นตอนการตรวจสอบบุคคลต่างด้าว และการตรวจอนุญาต ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีลักษณะที่ 34					

16. ท่านทราบข้อกำหนดของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่					
----------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านข้อกำหนด					
17.ท่านมีความเข้าใจกฎหมาย ตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมืองฯ ในการปฏิบัติหน้าที่					
18.ท่านมีความเข้าใจกฎ ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง					
19.ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับสนธิสัญญา ระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมือง และความมั่นคงของประเทศ					
20. ท่านสามารถเลือกใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที เมื่อเจอสถานการณ์เฉพาะหน้า					
ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก					
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. ท่านทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ในประเทศ เมื่อมี					

<p>กรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) , ตำรวจท่องเที่ยว , ตำรวจสันติบาล , กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , กระทรวงการต่างประเทศ</p>				
<p>22. ท่านทราบถึงขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ต่างประเทศ เมื่อมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ สถานทูต หรือ สถานกงสุล, ตำรวจสากล (INTERPOL) , องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)</p>				

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ
ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมือง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ – สกุล _____
 วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ _____ อายุ _____
 ตำแหน่ง _____ ระดับการศึกษา _____
 ระยะเวลาการทำงานด้านตรวจคนเข้าเมือง _____

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก

1. สภาพปัญหาของการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการตรวจคนเข้าเมืองในปัจจุบัน
เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการ
ตรวจคนเข้าเมือง

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยมาตรการ
ตรวจคนเข้าเมือง ควรทำอย่างไร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตำรวจเอก อมรพันธุ์ ฉิมอ้อม
วัน เดือน ปีเกิด	30 เมษายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาตำรวจ, 2556 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต, 2556 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญวิทยา และการบริหารงานยุติธรรม, 2561
ที่อยู่ปัจจุบัน	1208/5 หมู่ 1 ตำบลบางปูใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่ทำงาน	บริษัท อิมมิเกรชั่น ลอว์ ฟอ์ ยู (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	กรรมการผู้จัดการ