



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ทักษะคดีของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงาน
ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง

The Attitude of Immigration Officer toward Prevention and Suppression of the Illegal
Immigration of Alien Labour : A Case Study of Central Region Immigration Center

นามผู้วิจัย จำสืบทำรวจหญิง จิดาภา คิษฐ์ธรรม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นวลจันทร์ ทักษะกุล, สส.ม., นบ.ท.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัลลภ ลำพาย, รด.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, กศ.ด.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ จตุพร บานชื่น, M.S.S.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 24

เดือน ธันวาคม

พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันปราบปรามแรงงาน
ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง

The Attitude of Immigration Officer toward Prevention and Suppression of the Illegal
Immigration of Alien Labour : A Case Study of Central Region Immigration Center

โดย

จำสืบทำรวจหญิง จิตภา คิชสุวรรณ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1326-1

จิตภา คิชสุวรรณ, จ.ส.ต.หญิง 2549: การศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชา รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ปรชานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, สส.ม., นบ.ท. 122 หน้า

ISBN 974-16-1326-1

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน การเก็บตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้จำนวน 177 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในด่านตรวจคนเข้าเมืองในเขตจังหวัด ภาคกลาง ทั้ง 14 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าความแปรปรวน t -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 0.67 และมีทัศนคติเห็นด้วยต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.27 สำหรับปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ปัจจัยด้านเพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จิตภา คิชสุวรรณ

ลายมือชื่อนิติ

ปรชานกรรมการ

ลายมือชื่อประธานกรรมการ

20 มี.ค. 49

Jidapa Ditsutham, RTP. Sgt. Maj. 2006: Study on the Attitude of Immigration Officer toward Prevention and Suppression of the Illegal Immigration of Alien Labour: A Case Study of the Central Region Immigration Center. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Nuanjun Tasanachaikul, M.A., Thai Bars. 122 pages. ISBN 974-16-1326-1

The objectives of this study were to study the opinions of immigration officer at the central region immigration center toward prevention and suppression of illegal immigration of alien labour and to study and compare personal factors and operation factors of the immigration officer at the central region immigration center toward prevention and suppression of the illegal immigration of alien labour. The stratified random samplings in this study were 177 non - commissioned officer talking their positions at 14 checkpoints the provinces in the central part. The instrument used in this study was questionnaires. Types of statistics used in computer program were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The level of statistical significance was at 0.05

The research found that the immigration officer had knowledge on the Immigration Act B.E. 2522 in a moderate level or with the mean as 0.67 and had and agreement at moderate level toward the suppression of illegal immigration of alien labour with the mean as 3.27 The factors of differences of age, sex, income, operation period and knowledge on the Immigration Act B.E. 2522 had different opinions toward the prevention and suppression of illegal immigration of alien labour with the statistical significance level at 0.05 consequently, the hypothesis was acceptable. While operation experience did not cause different opinions at the statistical significance.

J. DITSUTHAM.

Student's signature

N. Tasanachaikul

Thesis Advisor's signature

20 MAR, 2006

กิตติกรรมประกาศ

คุณค่าจากความสำเร็จของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มาจากความควบคุมและความกรุณาของ
รองศาสตราจารย์ นวลจันทร์ ทศนชัยกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ วัลลภ ลำพาย กรรมการสาขาวิชาเอก รองศาสตราจารย์ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ กรรมการ
สาขาวิชารอง ที่กรุณาดูแลให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ทุกขั้นตอนของการวิจัย และขอขอบพระคุณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิรัชย์ สุขะเกตุ กรรมการผู้แทนจากบัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำด้าน
สถิติที่ถูกต้อง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์
ทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ได้ให้เวลา และคำแนะนำที่มีคุณค่าในการทำวิจัย
ตลอดมาจนสำเร็จ และขอขอบคุณในความร่วมมือน้ำใจของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางที่
กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา อันเป็นที่เคารพยิ่ง ตลอดจนบุคคลในครอบครัว
ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนทุก ๆ ด้านตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบให้แก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตรวจ
คนเข้าเมือง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาด้านการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้า
เมือง อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต่อไป

จิตาภา ดิษสุธรรม

มีนาคม 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (5)

บทที่ 1 บทนำ

ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	6
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	16
ทฤษฎีเกี่ยวกับอาชญากรรมและการป้องกัน	26
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	31
ปัญหาแรงงานต่างด้าวและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	34
นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	37
ยุทธศาสตร์การดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	43
แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามโครงสร้าง 7-S ของแมคคินซี	50
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	62
กรอบแนวคิดการศึกษา	64
สมมุติฐานของการวิจัย	65

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

วิธีการและอุปกรณ์	66
-------------------	----

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การทดสอบเครื่องมือ	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	73
ผลการวิจัย	73
ข้อวิจารณ์	89
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	92
สรุปผลการวิจัย	92
ข้อเสนอแนะ	95
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	98
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	103
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	114
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ	119

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบความหมายระหว่างการป้องกันอาชญากรรมกับการควบคุมอาชญากรรม	30
2	แสดงผลการคำนวณขนาดตัวอย่างในแต่ละด้านตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง	68
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	74
4	จำนวนและร้อยละของคำตอบเกี่ยวกับความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	76
5	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกัน และปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	79
6	ระดับทัศนคติในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	84
7	เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับอายุ	85
8	เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	86
9	เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับเงินเดือน	87
11	เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	87
12	เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว	88
13	เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	88
14	ผลสรุปของการทดสอบสมมติฐาน	93

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	10
2	โครงสร้างและอัตรากำลังศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง	14
3	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	64

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์โลกปัจจุบันเมื่อพิจารณาภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมมีความแตกต่างอย่างชัดเจน ทั้งทางด้านมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชากรในภูมิภาคต่าง ๆ ระหว่างประเทศจนนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ซึ่งในปัจจุบันอัตราการเพิ่มของประชากรโลกสูงขึ้นถึงประมาณร้อยละ 1.7 ทำให้จำนวนผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติไปพำนักในประเทศอื่นมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 2.6 ทำให้การย้ายถิ่นข้ามชาติเป็นประเด็นที่ทวีความสำคัญมากขึ้นในทุกภูมิภาคของโลก (สถาบันประชากรศาสตร์, 2548) โดยกระแสการย้ายถิ่นข้ามชาติได้เปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมมากในรอบ 30 ปีที่ผ่านมา คือ มิได้เป็นเพียงกระแสจากประเทศยากจนไปสู่ประเทศร่ำรวย และจากประเทศที่มีลักษณะเผด็จการไปสู่ประเทศที่มีเสรีภาพทางการเมืองมากกว่าเท่านั้น แต่ภาพของการย้ายถิ่นข้ามชาติระหว่างประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนตั้งแต่ พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา ดังปรากฏการณ์ที่กล่าวมาข้างต้นได้สร้างความกังวลใจต่อรัฐบาลในหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่รับคนข้ามชาติจำนวนมาก ความกังวลใจสำคัญคือ ความไม่แน่ใจต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเมืองภายในประเทศของตนเอง ประเทศเหล่านี้จึงมุ่งหาทางแก้ไข โดยการควบคุมกวดขันไม่ให้มีผู้ย้ายถิ่นได้อย่างง่ายดาย

สำหรับประเทศไทยมีนโยบายต่อการเดินทางเข้ามาของคนงานต่างด้าว กล่าวได้ว่าเรามีนโยบายเปิดสำหรับผู้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยว แต่มีนโยบายค่อนข้างปิดสำหรับผู้ที่ต้องการเข้ามาขออยู่ถาวร โดยในกรณีคนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานหรือประกอบธุรกิจในประเทศไทย มีหลักเกณฑ์ทางกฎหมายเฉพาะการทำงานและการประกอบธุรกิจในฐานะเป็นนิติบุคคลต่างด้าวรองรับบนหลักการกว้าง ๆ ที่ว่าต้องเป็นแรงงานมีฝีมือและทำงานได้เฉพาะอาชีพที่มีได้สงวนไว้สำหรับคนไทยเท่านั้น ซึ่งในประเทศไทยมีแรงงานที่ลักลอบเข้าประเทศมาทำงานเป็นจำนวน 1 ล้านคน และรัฐบาลผ่อนผันให้ผู้อพยพจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา มาจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานได้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 และทำการจดทะเบียนผ่อนผันเช่นนี้จนถึงเมื่อปี พ.ศ.2546 ที่ผ่านมา (นรา, 2547)

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับความผิดอาญา รวมทั้งการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนคนต่างด้าว ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีความสนใจที่จะศึกษาเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ซึ่งดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและการปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 1, 2 และ 7 และตามที่ ก.ต.ช. กำหนด และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงระดับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานกับการป้องกันและปราบปรามคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เพื่อนำข้อมูลไปใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมือง ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว และความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงระดับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง และทราบผลการเปรียบเทียบทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมือง ประสพการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว และความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นอกจากนี้ยังนำผลการศึกษาที่ได้รับไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในเขตภาคกลางต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ที่มีต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางที่มีต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางทั้ง 14 ด่าน จำนวนทั้งสิ้น 317 คน และทำการสุ่มตัวอย่างในช่วงเวลา ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2548 ได้จำนวนตัวอย่าง 117 คน

นิยามศัพท์

การศึกษานี้ผู้วิจัยขอให้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง ความคิดเห็นที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ประสพการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยความคิดเห็นและความรู้สึกดังกล่าว แสดงออกมาในลักษณะ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ อันจะนำไปสู่พฤติกรรมในการให้การสนับสนุน หรือต่อต้านการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึงต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 ปัจจัย

คือ ทักษะต่อปัจจัยภายนอกได้แก่ นโยบายของรัฐบาล การประสานงาน ผู้มีอิทธิพลและทัศนคติ ต่อปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์องค์กร โครงสร้างองค์การ ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมกัน ของสมาชิกในองค์กร

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ซึ่งมีทั้งหมด 14 ด่าน

คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทย โดยไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้อง การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีชาวพม่า ชาวลาว และชาวกัมพูชา

การป้องกันและปราบปราม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการป้องกันและสกัดกั้นไม่ให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าประเทศ และการจับกุมคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาในประเทศไทย เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย ตามมาตรการตรวจคนเข้าเมือง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่ง ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการหลบหนีเข้าเมือง หมายถึง จำนวนครั้งที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ได้รับการฝึกอบรม การประชุมชี้แจง การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว

ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 หมายถึง ระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยจากภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ในการป้องกันและ

ปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในที่นี้ ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล การประสานงาน และผู้มีอิทธิพล

ปัจจัยภายในของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ในการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายในศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ในที่นี้ได้แก่ด้านยุทธศาสตร์องค์การ โครงสร้างองค์การ ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์การ

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาเรื่องการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจเข้าเมืองต่อการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 9 ส่วน คือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับอาชญากรรมและการป้องกัน
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
5. ปัญหาแรงงานต่างด้าวและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง
6. นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
7. ยุทธศาสตร์การดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
8. แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามโครงสร้าง 7-S ของแมคคินซี
9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และเด็ก และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับความผิดอาญา รวมทั้งการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนคนต่างด้าว ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (เอกสาร โครงสร้างสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง: กองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2548)

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แบ่งหน่วยงานออกเป็น

1. กองบังคับการอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานประวัติ งานศึกษาอบรม งานสวัสดิการ งานแผนอัตรากำลัง งานวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง งานยุทธศาสตร์และแผน งานวิจัยและประเมินผล งานวิเคราะห์และจัดตั้งค่าของงบประมาณ งานบริหารจัดการงบประมาณ งานพลธิการ งานพัสดุ งานการคลัง งานยานพาหนะและขนส่ง งานสื่อสาร งานตรวจจ่าย งานการเงิน งานบัญชี งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และสืบสวนข้อเท็จจริง งานวินัย งานนิติการ งานที่ปรึกษา กฎหมาย งานวิเทศสัมพันธ์และวิเทศสหการ งานแปลและล่าม งานติดต่อประสานงานกับส่วนราชการและองค์กรต่างๆ งานประชาสัมพันธ์ งานในหน้าที่ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่มีได้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และเด็กในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และพื้นที่อื่นตามที่ ก.ต.ช.กำหนด กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว งานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง การเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรการเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว งานดำเนินการรับแจ้งและเตรียมข้อมูลการเข้าพักอาศัยของคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร งานตรวจสอบข้อมูลกรณีหนังสือเดินทางสูญหาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและการปราบปรามการค้ามนุษย์และเด็ก ในเขตพื้นที่ท่าอากาศยานแห่งชาติ และพื้นที่อื่นตามที่ ก.ต.ช.กำหนดและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. ศูนย์ข้อมูลตรวจคนเข้าเมือง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอำนวยการของศูนย์ข้อมูลตรวจคนเข้าเมือง งานเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ของ

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง งานวิจัยและประเมินผล งานสถิติและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและการปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 1, 2, 7 และตามที่ ก.ต.ช.กำหนด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

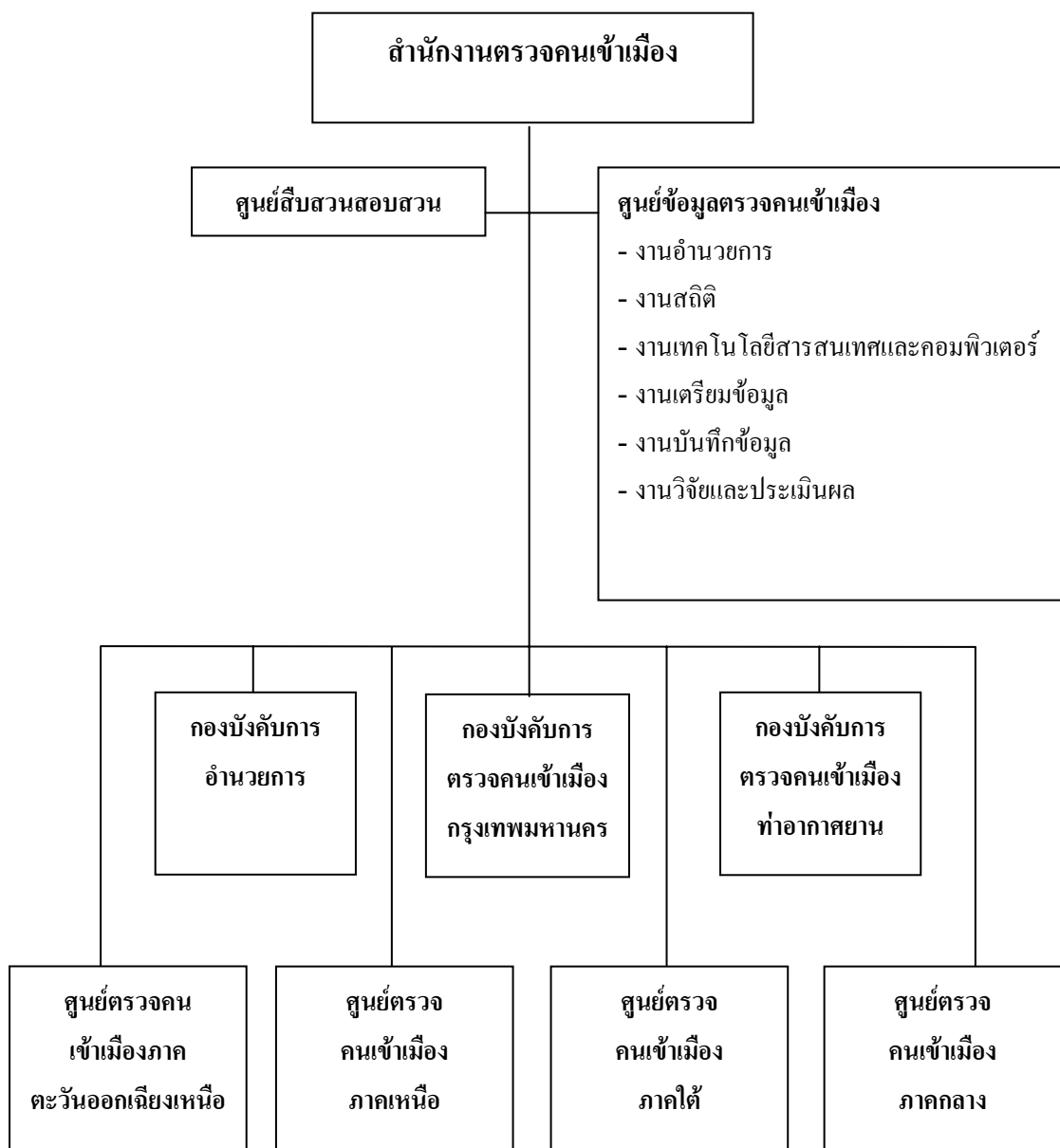
6. ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและการปราบปรามการค้าหญิงและเด็กในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3 และ 4 และตามที่ ก.ต.ช.กำหนด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคเหนือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและการปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 5 และ 6 และตามที่ ก.ต.ช.กำหนด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคใต้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและการปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 8 และ 9 และตามที่ ก.ต.ช.กำหนด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. ศูนย์สืบสวนสอบสวน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปราบปรามสืบสวนผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและการปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ตลอดจนความผิดอาญาอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องมาจากความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและการปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ทั้งราชอาณาจักร และดำเนินการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากับผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ตลอดจนความผิดอาญาอื่นใดที่

เกี่ยวเนื่องหรือสืบเนื่องมาจากความผิดตามกฎหมายว่าด้วยเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และตามที่ ก.ต.ช. กำหนด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยโครงสร้างของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อธิบายได้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ที่มา: กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2548)

สำหรับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ มีการกำหนดหน้าที่ภายในหน่วยงาน ดังนี้

1. งานอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง งานวินัย งานประชาสัมพันธ์ งานยุทธศาสตร์และแผน งานศึกษาอบรม งานงบประมาณ งานการเงิน และงานพัสดุของศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- 1.1 งานธุรการทั่วไป
- 1.2 งานบริหารงานบุคคล
- 1.3 งานสวัสดิการและการขอพักอาศัยในอาคารบ้านพัก
- 1.4 งานวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง
- 1.5 งานดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจกระทำความผิดวินัย ถูกร้องเรียน หรือถูกดำเนินคดีอาญา
- 1.6 งานประชาสัมพันธ์
- 1.7 งานกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนการปฏิบัติงาน
- 1.8 งานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงาน
- 1.9 งานดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนด จัดทำ ติดตามประเมินผล แผนงานนโยบายโครงการต่างๆ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง
- 1.10 งานจัดทำสถิติ
- 1.11 งานวิชาการ
- 1.12 งานดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง
- 1.13 งานดำเนินการเกี่ยวกับงานงบประมาณ การเงินและบัญชีของศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง
- 1.14 งานจัดสรรและบริหารเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- 1.15 งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะและอาคารสถานที่
- 1.16 งานดำเนินการเกี่ยวกับเงินค่าธรรมเนียม เงินค่าปรับ
- 1.17 งานเบิกจ่ายค่าอาหารคนต่างด้าวซึ่งต้องกักและคนอพยพ
- 1.18 งานรับจ่ายและเก็บรักษาเงินประกันและหลักประกัน
- 1.19 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.20 งานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2. งานขออยู่ต่อ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการขออนุญาตอยู่ต่อภายในอำนาจของศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

3. งานสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสืบสวนและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และเด็ก รวมทั้งความผิดอาญาอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องมาจากความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ตลอดจนงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

4. ด้านตรวจคนเข้าเมือง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และเด็กในเขตพื้นที่ตำรวจภูธร ภาค 1, 2, 7 รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

4.1 งานธุรการทั่วไป

4.2 งานบริหารงานบุคคล

4.3 งานสวัสดิการและการขอพักอาศัยในอาคารบ้านพัก

4.4 งานดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนด จัดทำ ติดตามประเมินผล แผนงานนโยบาย

โครงการต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

4.5 งานจัดทำสถิติ

4.6 งานวิชาการ

4.7 งานจัดการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง

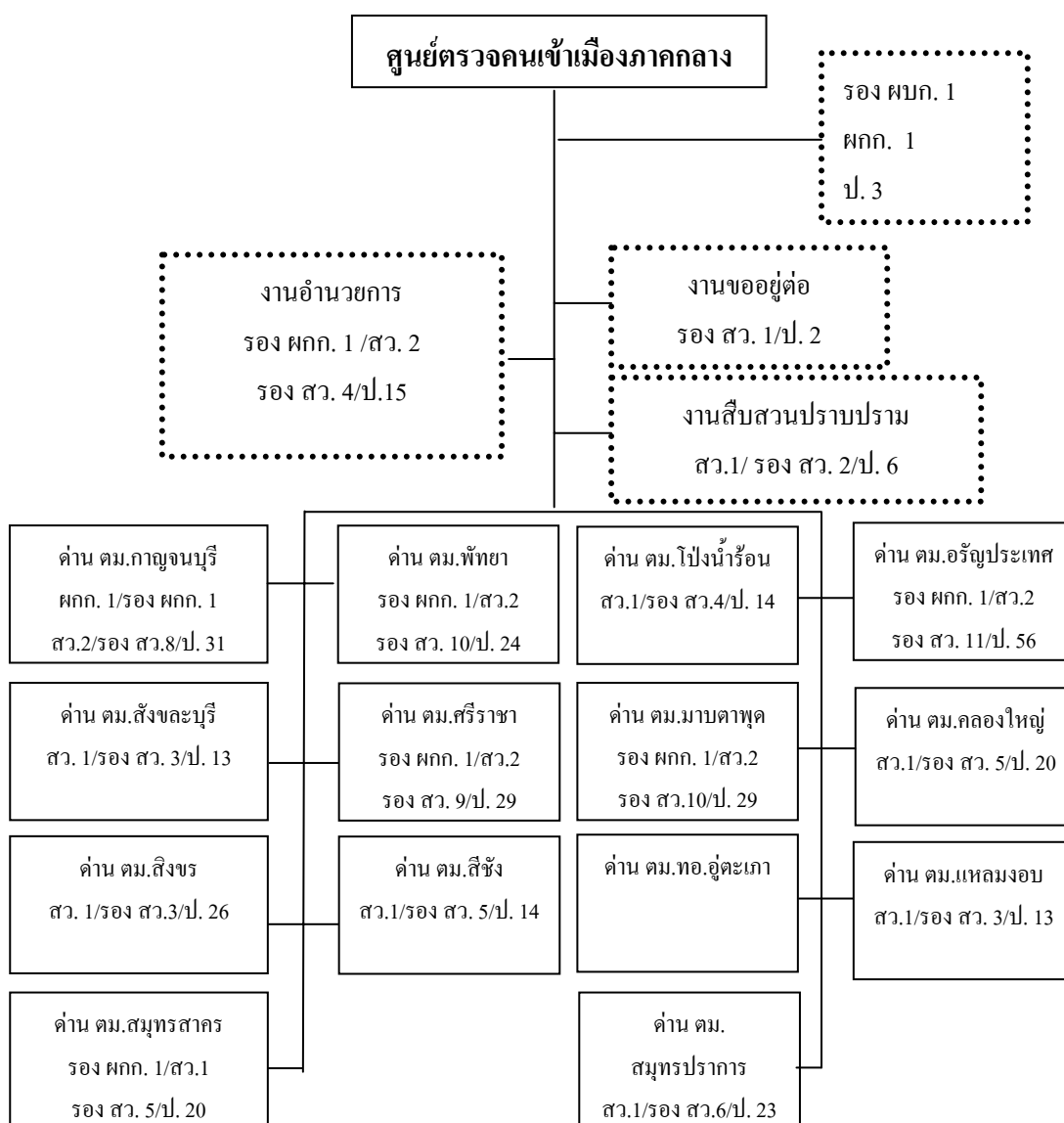
4.8 งานดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี

4.9 งานจัดสรรและบริหารเงินงบประมาณและเงินนอกประมาณ

4.10 งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะและอาคารสถานที่

4.11 งานดำเนินการเกี่ยวกับเงินค่าธรรมเนียม เงินค่าปรับ

- 4.12 งานเบิกจ่ายค่าอาหารคนต่างด้าวซึ่งต้องกัก และคนอพยพ
- 4.13 งานรับจ่ายและเก็บรักษาเงินประกันและหลักประกัน
- 4.14 งานดำเนินการรับคำขอการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
- 4.15 งานอนุญาตเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร
- 4.16 งานการขออนุญาตอยู่ต่อในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว
- 4.17 งานพิธีการเข้าเมือง
- 4.18 งานดำเนินการอนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก
- 4.19 งานตรวจลงตราและงานเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตรา
- 4.20 งานดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจบุคคลและพาหนะที่เข้ามาในหรือออกไป หรือผ่านราชอาณาจักร
- 4.21 งานดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจลงตราให้กับคนต่างด้าว ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง
- 4.22 งานปราบปรามและสืบสวนผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยค้าหญิงและเด็กรวมทั้งความผิดอาญาอื่นใดที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็ก ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 4.23 งานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา



ภาพที่ 2 โครงสร้างและอัตรากำลังศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง

ที่มา: กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2548)

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้วิจัยจึงขอเสนอวิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจบุคคลที่เดินทางเข้ามาหรือออกไปจากราชอาณาจักรนั้น โดยมีหลักการในการตรวจหนังสือเดินทาง ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่มีอำนาจตรวจบุคคลและพาหนะทั้งปวงที่เดินทางเข้ามาและออกไปจากราชอาณาจักร หรือพาหนะใดที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ารับคนโดยสารเข้ามาในราชอาณาจักร เว้นแต่ในกรณีที่พาหนะนั้นใช้ในทางราชการโดยเฉพาะ
2. บุคคลหรือพาหนะที่เข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักรต้องผ่านการตรวจของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองซึ่งตั้งไว้ตามช่องทางที่กำหนดไว้

3. คนต่างด้าวทุกคนรวมทั้งคนสัญชาติไทย เมื่อเดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักรมีหน้าที่ต้องกรอกรายงานในเอกสารบัตรขาเข้าและบัตรขาออกแบบ ตม.6 (Arrival and Departure Card) ยื่นต่อเจ้าหน้าที่พร้อมกับหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของตน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจรายการในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง เมื่อเห็นว่าถูกต้องและพนักงานเจ้าหน้าที่แพทย์ได้ตรวจโรคแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีโรคต้องห้ามเข้าเมือง ข้อใดข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย ให้เจ้าหน้าที่ประทับตราตรวจตามประเภทของคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักร ในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง แล้วคืนหนังสือเดินทางให้แก่ผู้ถือ กับให้ประทับตราตรวจเช่นเดียวกับที่ประทับในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางลงในบัตรขาเข้าหรือบัตรขาออก (บัตร ตม.6 ที่เก็บไว้ด้วย)

โดยการตรวจบุคคลที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร มีวิธีปฏิบัติในการตรวจหนังสือเดินทาง ดังนี้

1. ตรวจหนังสือเดินทาง หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทางต้องดูว่าเป็นหนังสือที่ถูกต้องและถูกแจ้งยกเลิกการใช้หรือไม่ หนังสือเดินทางที่ถูก จะต้องออกโดยรัฐบาลเจ้าของประเทศที่ผู้ถือสังกัดอยู่ ระบุชื่อ ชื่อสกุล อาชีพ ดำเนิน รูปพรรณ รูปถ่าย มีข้อความให้ใช้เดินทางได้เป็นการทั่วไป ไม่มีข้อห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรและยังมีอายุใช้ได้สมบูรณ์ ขณะที่เดินทางเข้ามาประเทศไทย และเมื่อพิจารณาจากรูปถ่ายจะต้องถูกต้องตรงกับผู้ถือ ไม่มีคำหนีหรือร่องรอยการแก้ไขข้อความในหนังสือเดินทาง รูปเล่มจะต้องมีหน้ากระดาษเรียบครบทุกหน้า ไม่มีการแทรกหน้าหรือผ่าเล่ม บางครั้งต้องใช้การซักถามประกอบ

2. ตรวจบัญชีฝ่าคู ซึ่งประกอบด้วยบัญชีรายชื่อบุคคลที่ต้องเข้ามาในราชอาณาจักรและบุคคลที่มีหมายจับของทางราชการ

3. ตรวจโรคต้องห้าม ตามที่กฎหมายกำหนดในกฎกระทรวงแห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 หากปรากฏว่าคนต่างด้าวผู้ใดยังมิได้ปลูกฝีป้องกันไข้ทรพิษหรือนีดวัคซีนป้องกันโรค ก็ให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองทำการปลูกฝีหรือนีดวัคซีนป้องกันโรคนั้นทันที

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ มีเนื้อหา ดังนี้

ความหมายของทัศนคติ

แนวคิดทัศนคติเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะเป็นความรู้สึกทางบวกหรือลบนั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้น ซึ่งนักวิชาการทั้งจากต่างประเทศและของไทยได้ให้นิยามความหมายเกี่ยวกับแนวคิดนี้ไว้อย่างหลากหลาย ดังนั้นผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทางด้านทัศนคติไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและทำวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

Rokeach (1970) ให้ความเห็นว่า ทัศนคติ เป็นการจัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

Kender (1974) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความพร้อมของบุคคลที่จะมีพฤติกรรมไปในทางต่อต้านหรือสนับสนุนต่อสถาบัน บุคคล สถานการณ์ ความคิดเห็น และแนวความคิดต่าง ๆ

Back (1977) กล่าวว่าทัศนคติ คือ ความโน้มเอียงที่มีต่อผู้คน ความคิด วัตถุ และสิ่งต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของความรู้สึก ความเข้าใจ หรืออารมณ์และพฤติกรรม

Belkin and Skydell (1979) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ แนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่เป็นความพอใจ ไม่พอใจ ต่อผู้คน เหตุการณ์และสิ่งต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและคงที่

Feldman (1998) กล่าวว่า ทักษะคิด คือ การนำไปสู่การประเมิน (Evaluation) การเรียนรู้ที่โน้มนำไปสู่ความชอบพอหรือไม่ชอบในการปฏิบัติต่อบุคคล วัตถุหรือแนวคิดรวมไปถึงการแสดงออกในตอนแรก ๆ ในการประเมินทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อบุคคล พฤติกรรม ความเชื่อหรือต่อสิ่งของอีกด้วย

ประภาเพ็ญ (2526) ได้ให้ความหมายของทักษะคิด หมายถึง ความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาต่อสถานการณ์ภายนอก

พวงรัตน์ (2540) ให้ความหมายว่าทักษะคิด หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้

สุชาติ (2540) ให้ความหมายของทักษะคิดว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรมที่จะสะท้อนทัศนคตินั้น ๆ คนแต่ละคนมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากน้อยแตกต่างกัน

สร้อยตระกูล (2541) ได้ให้คำนิยามว่า ทักษะคิด คือ ผลผสมผสานความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ออกมาในรูปการประมาณค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับปฏิเสธก็ได้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้น พฤติกรรมของมนุษย์ก็คือ การแสดงออกซึ่งทัศนคติของเขาอันเป็นผลในแง่ของความเชื่อนั้น ทัศนคติทุกทัศนคติจะรวมเอาความเชื่อเข้าไว้ด้วย ทั้งนี้มิได้หมายความว่าความเชื่อทุกอย่างจะเป็นทัศนคติ เมื่อทัศนคติของบุคคลถูกรวมเอาความเชื่อเข้าไว้ด้วยกันอย่างมีโครงสร้างชัดเจน นั่นคือ ระบบ ค่านิยม และเมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเดียวกันจึงแตกต่างกันไปด้วย

ปรียาพร (2544) ให้ความหมายของทักษะคิดไว้ว่า เป็นเรื่องของความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็นที่ฝังใจต่อสิ่งสิ่งหนึ่ง มักจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ และประเมินค่าจากสิ่งนั้น เกิดจากอารมณ์ ตามความคาดหวังควบคู่กันไปกับการรับรู้ นั้น และมีผลต่อความคิด รวมทั้งเกิดปฏิกิริยาในใจของเรา ดังนั้น ทักษะคิดจึงเป็นพฤติกรรมภายนอก ที่อาจสังเกตได้จากกริยาท่าทาง

คำพูดหรือเป็นพฤติกรรมในใจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่มีแนวโน้มที่เป็นพฤติกรรมภายในมากกว่าพฤติกรรมภายนอก

จากแนวคิดที่ผู้วิจัยได้รวบรวม สามารถสรุปความหมายของทัศนคติ คือ การตอบสนองโดยการแสดงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในทางที่ดีหรือต่อต้าน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการทราบถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่เกิดจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้งาน และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่มีต่อมาตรการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง

องค์ประกอบของทัศนคติ

แม้ทัศนคติของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันก็ตาม แต่องค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติโดยทั่วไปจะเหมือนกัน อันประกอบด้วย (สร้อยตระกูล, 2541)

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) ความคิด ความเข้าใจนี้จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือความเชื่อ ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความคิด หรือความเชื่อได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่ สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้นเขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะ เป็นสภาพทางอารมณ์ (emotion) ประกอบกับการประเมิน (evaluation) ในสิ่งนั้น ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจ สนุก หรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธ ก็ได้ ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ยึดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Tendency Component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของ

บุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ อาทิ บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อระบบประชาธิปไตย หรือมีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมหรือการ แสดงออก

ใด ๆ ที่เป็นการสนับสนุนหรือส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยอันเป็นพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือ แสวงหา (seek contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ดี ก็จะเกิดพฤติกรรมในการถอย หนีหรือหลีกเลี่ยง (avoiding contact)

แม้องค์ประกอบของทัศนคติทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมนี้จะ มีลักษณะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันก็ตาม แต่ก็ยังปรากฏการไม่สอดคล้องสัมพันธ์ของปัจจัย ทั้ง 3 นี้อยู่ นั่นก็คือ พฤติกรรมอาจเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความคิดหรือความรู้สึกของ บุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของตัวแปรอื่น อันได้แก่ สภาพแวดล้อม เป็นต้น ยกตัวอย่างเช่น บุคคลบุคคลหนึ่งอาจมีความรู้และนิยมในแนวความคิดแบบคอมมิวนิสต์แต่ก็กลับแสดงการต่อต้าน เมื่อมีการนำเอาระบอบนี้มาใช้ในสังคมไทย ทั้งนี้เพราะคนทั่วไปในสังคมไม่ยอมรับระบอบนี้ เป็น ต้น

การเกิดทัศนคติ

ทัศนคตินั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยส่วนใหญ่แล้วว่า เกิดจากการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม สาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มี 4 ประการ คือ (ประภาเพ็ญ, 2526)

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้พบกับ เหตุการณ์นั้นมาด้วยตนเองของเขาเอง และการไปพบนั้นทำให้เกิดความพึงใจกลายเป็นทัศนคติของ เขา ตัวอย่างเช่น เมื่อ นาย ก. ได้รับรางวัลจากบุคคลหนึ่ง นาย ก. อาจจะชอบบุคคลนั้น และจะเกิด ทัศนคติในทางที่ดีต่อเขา ในทางตรงกันข้าม ถ้านาย ก. ได้รับการลงโทษหรือได้รับความคับข้องใจ นาย ก. ก็จะไม่นับชอบเขาและอาจมีทัศนคติไปในทางไม่ดีต่อเขาได้ หรืออีกตัวอย่าง เช่น บุคคลหนึ่ง เคยไปทัศนจรทางเรือหลายครั้ง และบังเอิญครั้งหนึ่งเกิดเรือล่ม คนตายไปหลายคน ตัวเองก็เกือบ ตายแต่ว่าสหายดีเพื่อนช่วยไว้ทัน จากประสบการณ์ครั้งนี้ อาจทำให้เกิดการพึงใจกลายเป็นทัศนคติ ของเขา ทำให้เขาไม่กล้าไปไหนมาไหนทางเรืออีกเลยก็เป็นได้ การเกิดทัศนคติตามสมัยนี้ ถ้าเป็น เหตุการณ์ที่รุนแรงเพียงครั้งเดียวเท่านั้นก็อาจก่อให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ทันที

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from others) โดยปกติใน

ชีวิตประจำวันของคนเราจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสังคมอยู่แล้ว จากการเกี่ยวข้องติดต่อกัน ทำให้เราได้รับเอาทัศนคติหลายอย่างเข้าไว้โดยไม่ตั้งใจ ทั้งนี้เพราะการเกี่ยวข้องกันนั้นจะอยู่ในลักษณะที่ไม่มีแบบแผน โดยมากจะเป็นในกลุ่มครอบครัว วงศ์เครือญาติ หรือผู้ที่สนิทสนมกัน ตัวอย่างเช่น พ่อแม่หรือผู้ปกครองจะพูดกับลูกเสมอว่าอย่าไปรังแกสัตว์หรืออย่าทำร้ายสัตว์มัน เป็นบาป ตายแล้วจะไม่มีความสุข เมื่อลูกอบรมสั่งสอนบ่อย ๆ ความรู้สึกอันนั้นจะกลายเป็นทัศนคติได้ (ธรรมชาติของเด็กชอบตีสุนัข แมว หรือสัตว์เล็ก ๆ บางทีไม่พอใจก็ทุบเลย ซึ่งเด็กทำไปโดยไม่รู้ ผิด-ชอบ ชั่ว-ดี) หรืออีกตัวอย่างในสังคมไทยชนบท ผู้ใหญ่มักสอนเด็ก ๆ ว่าให้ขยันเรียนหนังสือ โตขึ้นจะได้ทำงานเป็นข้าราชการ จะได้สบายมีเงินเดือนกินจนตาย ซึ่งการสั่งสอนอันนี้ก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานราชการ

ตัวกลางที่เป็นสื่อสำคัญและมีอิทธิพลในการสร้างทัศนคติ ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ หนังสือวารสารต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งผู้รายงานข่าวหรือผู้ทำหน้าที่สื่อสารเกิดความลำเอียงในการให้ข่าว ตัวอย่างเช่น พ่อแม่ผู้ปกครองมักมีความลำเอียงในการมองพฤติกรรมของเด็กวัยรุ่น เพราะเคยได้ยินการรายงานข่าววัยรุ่นมักจะเป็นไปในทางไม่ดีเสมอ

3. รูปแบบ (Models) มีบ่อยครั้งที่ทัศนคติพัฒนาขึ้นมาจากการเลียนรูปแบบ กล่าวคือ เป็นการมองบุคคลอื่นว่าเขากระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไร ก็จะนำเอารูปแบบนั้นมาปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบอันนั้นจะก่อให้เกิดทัศนคติได้มากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่า ผู้เป็นรูปแบบนั้นเป็นบุคคลที่เขายอมรับและนับถือเพียงใด ตัวอย่างเช่น ในครอบครัวหนึ่งผู้เป็นพ่อชอบเล่นกับสัตว์เลี้ยงในบ้านเสมอ เช่น สุนัข แมว และไม่ว่าผู้เป็นพ่อนั้นจะจับสัตว์เลี้ยงโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม หลังจากนั้นต้องไปล้างมือเสมอ จากการสังเกตเห็นประจำของลูก อาจทำให้ลูกแปลความหมายได้ว่า จับสัตว์เลี้ยงจะติดมือหรือสัตว์เลี้ยงนั้นนอนกับพื้น อาจมีเชื้อโรคสกปรก ฉะนั้นเมื่อเด็กเห็นบ่อย ๆ เข้าประกอบกับพ่อเป็นผู้เขาเคารพรัก เมื่อนานเข้าลักษณะดังกล่าวก็จะกลายเป็นทัศนคติของเด็ก ทั้งนี้ เพราะมีพ่อเป็นผู้ให้เลียนรูปแบบ

4. องค์ประกอบของสถาบัน (Institutional Factors) อันได้แก่ โรงเรียน วัด และครอบครัว เป็นต้น สถาบันเหล่านี้มีส่วนในการสร้างทัศนคติให้แก่บุคคลได้อย่างมากมาย เช่น โรงเรียนเป็นสถานที่ให้ความรู้และอบรมสั่งสอนให้เด็กได้ประพฤติปฏิบัติและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มี

ประสิทธิภาพในวันข้างหน้า ดังนั้นบุคคลทั่วไปจึงมองว่าโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะต้องมีอยู่ในสังคมเพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคคลในสังคม

หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติ

ทัศนคติก่อให้เกิดหน้าที่และประโยชน์หลายประการ (สุชา, 2524) ดังนี้

1. หน้าที่สร้างความเข้าใจ (Understanding of Knowledge Function) ทัศนคติช่วยให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจการกระทำของบุคคลในสังคมสามารถอธิบายและคาดคะเนการกระทำของตนเองและของบุคคลอื่น
2. หน้าที่ป้องกันตนเอง (Ego Defense or Protect Their Self-esteem) ทัศนคติทำให้บุคคลไม่ดูถูกตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ โดยการสร้างทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อหลีกเลี่ยงความจริงที่ทำให้ตนไม่พึงพอใจ
3. หน้าที่ในการปรับตัว (Adjective Function or Need Satisfaction) ทัศนคติจะช่วยในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคม โดยปกติบุคคลมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ และจะพัฒนาทัศนคติเป็นแนวทางที่คาดคิดว่าจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้
4. หน้าที่แสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ทัศนคติช่วยให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งค่านิยมของตนเอง เช่น ผู้ที่มีความซื่อสัตย์มากจะแสดงออกโดยการไม่ชอบการทุจริตคอร์รัปชัน

การวัดทัศนคติ

สุริย์ (2542) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นพฤติกรรมภายใน ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมซึ่งตัวเองเท่านั้นที่ทราบวิธีการวัดทัศนคติโดยตรงจึงทำไม่ได้ การศึกษาทัศนคติทำได้ 3 วิธี

1. การสังเกต (Observation) เป็นการใช้ประสาทหูและตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร

2. การให้รายงานตัว (Self-report) โดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมา เช่น รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นว่าดีหรือไม่ดี ซึ่งผู้รายงานตนเองจะเล่าหรือบรรยายความรู้สึกนึกคิดของเขาออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่เขา มีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลจากการฟังสิ่งที่เขาบอกเล่าเหล่านี้ สามารถที่จะกำหนดค่าคะแนนของทัศนคติได้ วิธีการศึกษาทัศนคติแบบนี้ เป็นวิธีการของเทอร์สโตน ลิกเคอร์ท กัทท์แมน และอัสกูดที่ได้พยายามสร้างสเกลการวัดทัศนคติขึ้น คะแนนที่ได้จากการวัดนี้ จัดแบ่งออกเป็นช่วง ๆ โดยแต่ละช่วงจะมีขนาดเท่ากัน สามารถที่จะนำมาเปรียบเทียบความมากน้อยของทัศนคติได้ วิธีนี้เป็นที่นิยมวัดทัศนคติกันมาก โดยเฉพาะงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์

3. เทคนิคการฉายออก (Projective Techniques) เป็นวิธีการวัดทัศนคติ โดยการให้สร้างจินตนาการจากภาพ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมาจะได้สังเกตและวัดได้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งบุคคลย่อมแสดงออกมาตามประสบการณ์ที่เขาเคยได้รับมาแต่ละคนจะแสดงออกไม่เหมือนกัน

นอกจากนี้ พวงเพชร (2541) ได้อธิบายว่าการวัดทัศนคติมีหลายวิธี ดังนี้

1. วิธีการสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่น โดยการเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน ทั้งนี้เพื่อจะได้รับทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีทัศนคติ ความเชื่อ อุปนิสัย เป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากวิธีการสังเกตจะถูกต้องใกล้เคียงกับความเป็นจริงหรือเป็นที่เชื่อถือได้เพียงใด จึงควรมีการศึกษาหลาย ๆ ครั้ง

2. วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้นๆ ด้วยปากของตนเองแล้วบันทึกข้อมูล

3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิธีที่นิยมใช้เมื่อผู้วิจัยไม่สามารถที่จะติดต่อกับผู้ที่ศึกษาได้โดยตรง การใช้แบบสอบถามนี้เป็นวิธีที่ใช้กันมากในการวัดทัศนคติ ทั้งนี้เพราะเราสามารถที่จะสร้างและถามได้ในหลาย ๆ ด้านตามความต้องการของผู้วิจัย

มาตรวัดทัศนคติ

มาตรวัดทัศนคติที่นิยมและรู้จักกันแพร่หลาย มีอยู่ 4 ชนิด (บุญธรรม, 2535) คือ

1. มาตรวัดทัศนคติแบบของเทอร์สโตน (Thurstone's Type Scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดทัศนคติที่เน้นปัญหาด้านการมีช่วงเท่ากัน (หรือดูเหมือนว่าจะเท่ากัน) มากกว่าการวัดแบบอื่น ซึ่งในทางปฏิบัติ หมายถึง วิธีการให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นมาเป็นสเกลข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากัน วิธีวัดช่วงที่เท่ากันของเทอร์สโตนนี้กระทำโดยอาศัยสมมติฐาน 4 ประการ

1.1 เจตคติของบุคคลในแต่ละเรื่องเป็นช่วงของความชอบที่แยกเป็นส่วน ๆ ไม่ได้

1.2 ความคิดเห็นที่แสดงออก เป็นดัชนีของระดับเจตคติ

1.3 ความคิดเห็นในแต่ละเรื่องของแต่ละบุคคลชี้ได้ว่า บุคคลมีเจตคติในระดับใดในช่วงของความชอบ ฉะนั้นความคิดเห็นนี้จึงต้องกำหนดค่าได้ในระดับใดในช่วงของความชอบ

1.4 ระดับของเจตคติในช่วงของความชอบ ได้แก่ ระดับในเกณฑ์เฉลี่ยของความคิดเห็นที่แสดงออก ความคิดเห็นแต่ละข้อของบุคคลเดี่ยวย่อมมีค่าในช่วงของความชอบใกล้เคียงกัน การสร้างมาตรวัดตามวิธีช่วงเท่ากันของเทอร์สโตนเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดทัศนคติที่เน้นปัญหาด้านการมีช่วงเท่ากัน มีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ประการ คือ ขั้นตอนแรก เป็นการเลือกข้อความ กับ ขั้นตอนหลังเป็นวิธีการกำหนดค่ามาตรวัดให้กับแต่ละข้อความ การเลือกข้อความเริ่มจากการกำหนดโครงสร้างที่เป็นเนื้อหาของเจตคติที่ต้องการวัด จำนวนข้อความนั้นควรสร้างไว้ให้เลือกเป็นจำนวนมาก การสร้างควรอาศัยข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งทั้งทางหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร แหล่งเอกสารต่าง ๆ ทั้งหมด รวมทั้งตัวบุคคลด้วย และควรให้มีข้อความทั้งเป็นบวกและลบผสมกัน

2. มาตรวัดทัศนคติแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย สร้างได้ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางขึ้นชอบและไม่ชอบ โดยจัดอันดับความขึ้นชอบหรือไม่ชอบ ยิ่งกว่านั้นการตรวจคะแนนก็ง่าย และสะดวก

การวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต เริ่มด้วยการรวบรวม หรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้อง กับทัศนคติที่ต้องการจะศึกษา ข้อความแต่ละข้อความจะมีทางเลือกตอบได้ 5 ทาง คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับการให้คะแนน ถ้าข้อมูลมีลักษณะเป็นบวก ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

แต่ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นลบ จะให้คะแนนกลับกัน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

โดยผู้วิจัยเลือกไว้ในแต่ละข้อจะสร้างสเกลเชิงบวกหรือสเกลเชิงลบ แล้วจึงกำหนดคะแนนของแต่ละข้อให้สอดคล้องกับการตัดสินใจ ซึ่งในการสร้างข้อความควรสร้างข้อความลักษณะทางบวกและทางลบให้พอ ๆ กัน ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ

3. มาตรวัดทัศนคติแบบกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีการประเมินชุดข้อความวัดเจตคติที่สร้างขึ้น วิธีการนี้พยายามที่จะหาชุดของข้อความวัดเจตคติที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดได้ กล่าวคือ ในชุดของข้อความวัดเจตคติหนึ่ง ๆ นั้น ถ้าหากผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความ 2 แล้วผู้ตอบ

จะต้องเห็นด้วยกับข้อความ 1 มาก่อน และหากเห็นด้วยกับข้อความ 3 ก็ต้องเห็นด้วยกับข้อความ 1 และข้อความ 2 มาก่อน ในลักษณะนี้ไปเรื่อย ๆ ฉะนั้น การวัดเจตคติในลักษณะนี้จึงสามารถเห็นแบบแผนของเจตคติที่มีต่อเรื่องนั้นของกลุ่มบุคคลที่วัดได้อีกด้วย

4. มาตรวัดทัศนคติแบบออสกู๊ด (Osgood's Scale) มาตรวัดนี้นอกจากจะใช้วัดทัศนคติแล้ว ยังสามารถนำไปใช้วัดบุคลิกภาพ ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้อีกด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับทัศนคติ และพฤติกรรม

ความรู้ความเข้าใจของบุคคลในเรื่องใด ๆ มักจะก่อให้เกิดทัศนคติเรื่องนั้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของเขา เพราะการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และพฤติกรรมหรือการปฏิบัติก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้น อาจทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกัน

ทัศนคติอาจแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม ได้ 2 ลักษณะ คือ

ทัศนคติทางบวก เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะพึงพอใจ เห็นด้วย หรือชอบ
ทัศนคติทางลบ เป็นพฤติกรรมที่แสดงในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่ชอบ

จากการรวบรวมแนวคิดทางด้านทัศนคติ สามารถสรุปได้ว่า เป็นภาวะการตอบสนอง โดยการแสดงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในทางที่ดีหรือต่อต้านโดยอาศัยความรู้ ความรู้สึก และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยองค์ประกอบทัศนคติทางด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่เกี่ยวกับพ.ร.บ.ตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และความ

รู้สึกของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อมาตรการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยทำการวัดทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อมาตรการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแบบลิเกิร์ตสเกล ซึ่งมีลักษณะดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

แต่ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นลบ จะให้คะแนนกลับกัน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

ทฤษฎีเกี่ยวกับอาชญากรรมและการป้องกัน

ความหมายของอาชญากรรม

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า “อาชญากรรม” ไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจจะจำแนกความหมายอาชญากรรมออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกฎหมายและสังคมวิทยา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

อาชญากรรมตามความหมายของกฎหมาย

Mannheim (1965) ให้คำจำกัดความของอาชญากรรมตามนัยทางกฎหมาย โดยกล่าวว่า “อาชญากรรมเป็นพฤติกรรมต่อต้านสังคมที่ระบุไว้ในกฎหมายอาญา” นอกจากนี้ เขายังได้ขยายขอบเขตความหมายของอาชญากรรม โดยอาศัยหลักการในกฎหมายเอง โกลแซกซอน ซึ่งมีหลักสำคัญ 5 ประการ ด้วยกัน คือ

1. กระทำนั้นจะต้องกระทำในขณะที่ผู้กระทำมีสติสัมปชัญญะ มีเจตนาและมีผลร้ายที่เกิดจากการกระทำนั้น
2. การกระทำนั้นจะต้องเป็นการกระทำที่ต้องห้ามตามกฎหมาย ในขณะที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่การกระทำนั้นได้เกิดขึ้น อีกนัยหนึ่งกฎหมายย่อมไม่มีผลย้อนหลังไปใช้บังคับการกระทำที่เกิดขึ้นก่อนจะมีกฎหมายกำหนดว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด
3. ผู้กระทำจะต้องมีเจตนาร้าย ในการประกอบกรกระทำนั้น
4. จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลร้ายที่เกิดขึ้น
5. การกระทำนั้นจะต้องมีกฎหมายกำหนดโทษไว้อย่างแน่ชัดในขณะที่กระทำผิด

Quinney (1977) ได้กำหนดขอบเขตของสถานภาพทางกฎหมายดังกล่าวว่า พฤติกรรมใด ๆ จะไม่ถือว่าเป็นอาชญากรรมนอกเสียจากว่า มีการกำหนดอย่างเป็นทางการให้พฤติกรรมนั้นเป็นอาชญากรรม โดยผู้มีอำนาจหน้าที่และหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ขององค์การทางการเมืองของสังคมนั้น ดังนั้น โดยนัยนี้อาชญากรรมจึงหมายถึงการจัดประเภทตามกฎหมายของพฤติกรรม โดยองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในทางการเมืองของสังคม

Beccaria (1973 อ้างถึงใน นวลจันทร์, 2548) ให้ความหมายอาชญากรรมไว้ว่า พฤติกรรมที่เป็นประเภทความผิดและมีบทลงโทษ ดังนั้นใครก็ตามเมื่อกระทำผิดในลักษณะเดียวกันจะต้องได้รับโทษเช่นเดียวกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อาชญากรรมตามความทางกฎหมาย หมายถึง การกระทำหรือการละเว้นการกระทำใด ๆ ที่กฎหมายบัญญัติไว้ว่าการกระทำนั้น ๆ เป็นความผิด และผู้กระทำนั้นต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

อาชญากรรมตามความหมายทางสังคมวิทยา

Reckless (1967) ไม่ได้มองที่ความเสียหาย แต่เขาถือว่าอาชญากรรมเป็นพฤติกรรมที่ละเมิดบรรทัดฐานความประพฤติ ซึ่งจะมีบทลงโทษไม่ว่าจะอยู่ในกฎหมายอาญาหรือในกฎเกณฑ์ทางสังคมส่วนอื่น ๆ ก็ตาม Reckless ยังย้ำอีกว่าอาชญากรรมเป็นปัญหาสังคมอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับปัญหาสังคมทั่ว ๆ ไป นักอาชญวิทยาคนอื่น ๆ อีกหลายคน

Bonger (1969) ได้ให้ความหมายของอาชญากรรมไว้ว่า อาชญากรรมเป็นพฤติกรรมต่อต้านสังคม และยังได้ขยายความต่อไปอีกว่า อาชญากรรมเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในกลุ่มของบุคคลที่รวมกันเป็นสังคม และเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมหรือผู้มีอำนาจในสังคม อันเป็นผลให้ผู้ประกอบอาชญากรรมต้องถูกลงโทษโดยกลุ่ม (หรือบางส่วนของกลุ่ม) หรือโดยเครื่องมือลงทัณฑ์ ซึ่งมีความรุนแรงกว่ามาตรการด้านศีลธรรม

Quinney (1970) ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมทางอาชญากรรมไม่จำเป็นจะต้องเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนเสมอไป แต่เป็นเพียงส่วนย่อยของพฤติกรรมเบี่ยงเบน เนื่องจากความแตกต่างของแต่ละสังคม ซึ่งย่อมมีกฎหมายที่แตกต่างกัน พฤติกรรมอย่างเดียวกัน จึงอาจเป็นอาชญากรรมในสังคมหนึ่ง และไม่เป็นอาชญากรรมในอีกสังคมหนึ่ง หรือในเวลาหนึ่งอาจเป็นอาชญากรรมแต่ในเวลาต่อมาอาจไม่ใช่อาชญากรรม

Wine (1983 อ้างถึงใน นวลจันทร์, 2548) ให้ความหมายของอาชญากรรมตามนัยทางสังคมวิทยาไว้ว่า อาชญากรรมจะส่งผลกระทบต่อสังคม และต่อผู้ตกเป็นเหยื่อซึ่งเป็นผู้เสียหายโดยตรง

Moris (1973 อ้างถึงใน นวลจันทร์, 2548) ให้ความหมายอาชญากรรม ไว้ว่าพฤติกรรมที่สังคมตัดสินว่าเป็นอันตรายต่อองค์กรส่วนรวมและวัฒนธรรมของชุมชนหรือไม่ ดังนั้น การเป็นอาชญากรรมจึงขึ้นกับสังคมและชุมชนด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อาชญากรรมตามความหมายของสังคม หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมโดยส่วนรวมหรือเป็นการกระทำที่ขัดต่อบรรทัดฐานของสังคม ไม่จำเป็นต้องขัดต่อกฎหมายเท่านั้น และแรงงานต่างด้าวเป็นอาชญากรรมที่ขัดต่อระเบียบแบบแผน

อันติงามของสังคม (Public Order Crime) หรือ การกระทำที่กฎหมายบัญญัติเป็นข้อห้าม (Mala Prohibita) ไม่ใช่ความผิดที่ร้ายแรง แต่เป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องทางสังคมและกฎหมาย

การป้องกันและการควบคุมอาชญากรรม

การป้องกันอาชญากรรมเป็นการคาดการณ์หรือประเมินล่วงหน้าเกี่ยวกับช่องทางหรือโอกาสของการกระทำผิด หรือสภาพการณ์อาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดช่องโอกาสของผู้กระทำผิดที่จะกระทำผิด ซึ่งการป้องกันและการควบคุมอาชญากรรมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายอย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ดังนี้

Allen (1981 อ้างถึงใน นวลจันทร์, 2548) ให้ความหมายการป้องกันอาชญากรรมไว้ว่า ความพยายามหรือการเตรียมการ หรือการยับยั้งการกระทำผิดมิให้เกิดขึ้นและการควบคุมอาชญากรรม หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสืบสวน การจับกุม การฟ้องร้อง และการพิพากษาคดี กิจกรรมเหล่านี้เป็นการตอบสนองการกระทำผิดที่เกิดขึ้น

สุดสงวน (2540) ให้ความหมายการป้องกันอาชญากรรมไว้ว่า การคาดการณ์หรือประเมินล่วงหน้าเกี่ยวกับช่องทาง หรือโอกาสของการกระทำผิด หรือสภาพการณ์อาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายามที่จะกระทำใด ๆ เพื่อเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการกระทำผิดใด ๆ เกิดขึ้น

การป้องกันอาชญากรรม หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นการลดหรือยับยั้งอาชญากรรมมิให้เกิดหรือมิให้เกิดซ้ำอีกซึ่งรวมถึงการลดหรือยับยั้งอาชญากรรมมิให้เกิดหรือมิให้เกิดซ้ำอีก รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ หรือการแก้ไขผู้กระทำผิดให้กลับตัวไม่กระทำผิดซ้ำอีก การป้องกันอาชญากรรมมีผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ตัวผู้กระทำความผิด ชุมชนที่อาศัยอยู่ และเจ้าหน้าที่รัฐ การป้องกันและการควบคุมอาชญากรรมมาจากความคิดของสองสำนักทางอาชญวิทยา (นวลจันทร์, 2548) คือ

1. สำนักอาชญวิทยาดั้งเดิม (The Classical school of Criminology) มีความเห็นว่าการลงโทษผู้กระทำความผิดต้องให้สอดคล้องกับความผิดจึงจะจำและไม่กล้าที่จะก่ออาชญากรรมอีก

2. สำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม (The positive school of criminology) มีแนวคิดว่าการลงโทษควรให้สมเหตุสมผลกับการกระทำความผิด การลงโทษควรให้สมเหตุสมผลกับการกระทำความผิด ควรลงโทษเพื่อการบำบัดฟื้นฟูสภาพจิตใจ การแก้ไข ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพ เพื่อให้โอกาสผู้กระทำความผิดกลับมาดำรงชีวิตใหม่ในสังคมได้

การเปรียบเทียบความหมายระหว่างการป้องกันอาชญากรรมกับการควบคุมอาชญากรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การป้องกัน	การควบคุม
1. การป้องกันเป็นความพยายามไม่ให้เกิดการกระทำความผิด	1. การควบคุมเป็นการเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมหลังจากที่อาชญากรรมได้เกิดขึ้นแล้ว
2. กิจกรรมในการป้องกันเป็นในรูปแบบการทำโครงการ การจัดโปรแกรม การฝึกอาชีพ การให้การศึกษาในระบบ และจัดตั้งศูนย์เยาวชน	2. การดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม เช่น การจับกุม การสอบสวน การฟ้องร้อง การพิจารณาและการลงโทษ
3. เป็นการรณรงค์ทุกทางที่จะไม่ให้เกิดการกระทำความผิดเกิดขึ้น	3. ความพยายามควบคุมปริมาณการเกิดอาชญากรรม การให้การแก้ไขบำบัดผู้กระทำความผิด

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความหมายระหว่างการป้องกันอาชญากรรมกับการควบคุมอาชญากรรม

จากการรวบรวมแนวคิดการป้องกันอาชญากรรม ผู้วิจัยขอสรุปว่าการป้องกันอาชญากรรมเป็นการกระทำใดที่เป็นการลดหรือยับยั้งอาชญากรรมมิให้เกิดขึ้น หรือมิให้เกิดขึ้นซ้ำอีก ซึ่งเป็นการป้องกันอาชญากรรมเพื่อมิให้เกิดการละเมิดต่อกฎหมายที่ทำลายความปลอดภัยของสังคม ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมที่ดำรงของประชาชน

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ความหมายของแรงงานต่างด้าว

คำว่า “แรงงาน” ตามความหมายของ Renold (1970 อ้างถึงใน จิต, 2479) หมายถึง บุคคลชั้นแรงงาน (Workingclass) อันเป็นกลุ่มบุคคลเสนอขายแรงงานให้กับคนอื่น หรือองค์การ ธุรกิจหรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องมือ เครื่องจักรซึ่งต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ส่วนคำว่า “ทำงาน” ตามความหมายของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ใน มาตรา 5 หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังหรือความรู้ ด้วยวัตถุประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์ หรือไม่ก็ตาม

จิต (2479) ได้ให้ความหมายของแรงงาน ว่า บุคคลหรือเรียกว่างานหรือแรงงานโดย ความหมายเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้นเพื่อบ่มงหวังการกระทำนั้นจะ ทำให้งานได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนเอง

แรงงานตามความหมายของ Melvin (อ้างถึงในเคชา, 2511) หมายถึงบุคคลที่ทำงานโดย ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา (หมายถึงร้อยละ 80 ของรายได้หรือมากกว่า)

Reynolds (1970) ได้อธิบายความหมายของ “แรงงาน” ไว้ใน Labour Economics and Labour Relations ว่า หมายถึง กำลังกายและกำลังมันสมอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งในบางครั้งคำว่าแรงงานก็มีความหมายแคบหรือชี้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ เช่นหมายถึง “ชนชั้นแรงงาน (working class)” เท่านั้น ซึ่งตามความหมายนี้ แรงงาน ก็คือบุคคลที่เสนอขาย แรงงานให้กับคนอื่นหรือองค์การธุรกิจ อาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า เป็นต้น

โดยผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ “แรงงาน” คือ คนที่รับจ้างทำงาน ส่วนความหมายของคำว่า “คนต่างด้าว” นั้นในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาตรา 5 ให้ความหมายว่า “คนต่างด้าว” หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงหมายถึง ผู้ที่ไม่มีสัญชาติไทยรับจ้างทำงานอยู่ในราชอาณาจักรไทย

ประเภทของแรงงานต่างด้าว

สำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีอยู่ 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และแรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยผิดกฎหมายไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียด ดังนี้ (กรมการจัดหางาน, 2544)

1. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แยกออกเป็น 4 ประเภท คือ

1.1 ประเภทชั่วคราว คือ กลุ่มคนต่างด้าวที่กำหนดไว้ในมาตรา 7 (ภายใต้บังคับมาตรา 10 งานใดที่มีได้ห้ามไว้ในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งออกตามความในมาตรา 6 คนต่างด้าวจะทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวนั้นจะทำงานได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบตามแบบที่อธิบดีกำหนด)

ซึ่งหมายถึง คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และสามารถประกอบอาชีพได้เป็นการชั่วคราวในประเทศ การออกใบอนุญาตประเภทนี้ พิจารณากำหนดเวลาตามความจำเป็น ซึ่งโดยปกติจะมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

1.2 ประเภทตลอดชีวิต หมายถึง คนต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราวและอาศัยอยู่ในประเทศไทยอยู่ครบ 3 ปี จึงทำการขอมิถินฐานอยู่ในราชอาณาจักรไทย และได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยลักษณะคนต่างด้าวกลุ่มนี้ได้รับอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10(1) ซึ่งมีสาระสำคัญว่าใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างด้าว ซึ่งมีถิ่นฐานอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

1.3 ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการลงทุน และอาจได้รับสิทธิพิเศษตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน หรือตามโต้เถียง พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม (มาตรา 10)

1.4 ประเภทที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยลักลอบเข้ามาอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย และถูกจับและรอการส่งกลับ หรือคนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่และที่ทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวใช้บังคับ ซึ่งสามารถแยกประเภทได้ดังนี้

ก. คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศ หรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

ข. คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เช่น ญวนอพยพ ลาวอพยพ ชาวเนปาลอพยพ พม่าพลัดถิ่น และคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม และวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542

ค. คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

ง. คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไทยไม่ได้สัญชาติไทย ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

2. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยผิดกฎหมาย

คือ กลุ่มแรงงานที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งจำแนกออกได้ดังนี้

2.1 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานมีฝีมือ หรือกึ่งฝีมือส่วนใหญ่จะแฝงเข้ามาอยู่ในรูปแบบนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ ผู้ได้รับอนุญาตให้ผ่านหรือเข้าเมืองในระยะสั้น (Transit or Entry Visas) แล้วกลุ่มคนเหล่านี้ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานหรือแรงงานจังหวัด

2.2 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเข้ามาตามแนวชายแดนไทย โดยรูปแบบวิธีลักลอบเข้าเมืองที่ผิดกฎหมาย ซึ่งได้รวมถึงผู้อพยพลี้ภัยแล้วเข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพ (โดยทั้งอาชีพที่จำกัดให้คนไทยทำ หรืออาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้ทั้งชั่วคราวหรือถาวร หรือเข้าทำงานในช่วงก่อนที่จะเดินทางไปประเทศที่ 3)

สำหรับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จะมุ่งเน้นไปที่ลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองตามแนวพรมแดนซึ่งติดกับประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งชายแดนไทย - พม่า

ปัญหาแรงงานต่างด้าวและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง

แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อประเทศหลายประการ โดยคณะกรรมการกถำรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีฝ่ายมั่นคงและการต่างประเทศ ได้เสนอมาตรการดำเนินการต่อผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลงวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2535 ได้สรุปเรื่องผลกระทบต่อประเทศไทยว่าการมีผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่าเข้ามาอยู่ในประเทศไทย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประเทศไทย ดังนี้ (เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2548)

1. ปัญหาควบคุมดูแลผู้หลบหนีเข้าเมือง
2. ปัญหาทางด้านสังคม
3. ปัญหาการแย่งอาชีพและที่ดินทำกินของไทย
4. ปัญหาความสัมพันธ์กับรัฐบาลพม่า

ในการศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมาจากประเทศเพื่อนบ้านได้สร้างปัญหาให้กับสังคมไทยในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม

และด้านสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมในวงกว้าง สามารถแยกพิจารณาปัญหาและผลกระทบในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

ปัญหาและผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

1. การทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน เป็นผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจจากการที่มีการผ่อนผันให้การใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในบางจังหวัดและบางประเภทกิจการ พบว่า ในภาวะการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม ประมง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมงและก่อสร้างส่งผลให้ภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องพยายามผลักดันให้เปิดการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเสรีใน 4 จังหวัดได้แก่ เชียงราย ตาก กาญจนบุรีและระนอง ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศพม่าเป็นจำนวนมาก

2. ผลกระทบเรื่องค่าจ้าง เนื่องจากผลดีจากการจ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะตกแก่ นายจ้าง คือ นายจ้างมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาใช้ทดแทนแรงงานในส่วนที่มีการขาดแคลนและสามารถจ้างได้ในราคาที่ถูกลงกว่าคนไทย แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้จ้างได้ตามกฎหมาย ค่าจ้างขั้นต่ำของไทยก็ตาม ซึ่งทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ และสามารถแข่งขันกับต่างชาติได้ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานจำนวนมาก

3. การแย่งงานของแรงงานไทยในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ เนื่องมาจากประเทศไทยประสบปัญหาภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ การเลิกจ้างแรงงานไทยมีมากขึ้นทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศก็ได้แสดงผลกระทบรุนแรงขึ้น เพราะเป็นแรงงานที่มาแย่งงานของคนงานไทย

ปัญหาและผลกระทบด้านสังคม

1. ปัญหาอาชญากรรมมากขึ้น เช่น ปัญหาอาชญากรรม และการตัดไม้ทำลายป่า การลักขโมย โดยที่ผ่านมาจะพบว่า คดีอาชญากรรมสะท้อนขวัญที่เกิดขึ้นหลายคดี เป็นคดีที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยเฉพาะจากชาวพม่า ชาวจีน และชาวจีนฮ่อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเครียด ความกดดันในการทำงาน และความกดดันที่ต้องย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเหล่านั้น

2. ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนเด็กไร้สัญชาติที่เกิดจากคนต่างด้าวในประเทศไทยจำนวนมาก โดยเฉพาะชาวเขา จากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

3. ปัญหาการเพิ่มขึ้นของหญิงบริการทางเพศ โดยในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมามีการเข้ามาทำงานบริการทางเพศของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งผลที่ตามมา คือ เกิดการล่อลวงหญิง การกดขี่ทางเพศ การทารุณทางเพศ และอาชญากรรมที่รุนแรงจะตามมา แต่ที่จะเห็นได้ชัดจนอย่างมาก คือ การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ซึ่งจะกล่าวต่อไป

ปัญหาและผลกระทบทางด้านสาธารณสุข

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้านส่งผลต่อด้านสาธารณสุขใน 2 ประการ คือ

1. ผลกระทบด้านภาวะการเจ็บป่วย โดยพบว่ามีรายงานการป่วยของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพิ่มขึ้น รวมทั้งอัตราการเสียชีวิตก็เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ยังมีผู้ป่วยที่เป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอีกจำนวนมากที่นิยมใช้บริการของร้านขายยา คลินิกเอกชน และโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งมีได้มีการรายงานการเจ็บป่วยอย่างเข้มงวด จำนวนผู้ป่วยที่เป็นทางราชการ จึงอาจจะต่ำกว่าความเป็นจริง

2. ผลกระทบจากการควบคุมโรคติดต่อเป็นปัญหาที่ทุกฝ่ายวิตกกังวลมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้นำปัญหาสาธารณสุข คือ การนำโรคติดต่อหลายโรคที่ไม่ค่อยพบในไทยเข้ามา โดยเฉพาะโรคมาลาเรียที่พบตามแนวชายแดน ซิฟิลิส วัณโรค เอดส์ อูจาระร่วง ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการวางแผนและดำเนินการด้านสาธารณสุข เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2545

3. ผลต่อการพัฒนาด้านสาธารณสุข โดยผลจากการตรวจสุขภาพของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มาตรวจร่างกาย เพื่อมาขอใบอนุญาตทำงานตามนโยบายของรัฐที่ผ่อนปรนการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พบว่า แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมารับการตรวจร่างกายมีสุขภาพดี ร้อยละ 90 ส่วนที่เหลือพบว่ามีโรคติดตัวมา คือ โรคซิฟิลิส มากที่สุด รองลงมาคือ วัณโรค โรคเท้าช้าง ไข้มาลาเรีย และโรคเรื้อน ตามลำดับ

ปัญหาและผลกระทบด้านความมั่นคง

การที่ประเทศมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้ามาอยู่เป็นจำนวนมาก ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศอย่างแน่นอน แม้ว่าแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจะเป็นเพียงแรงงานก็ตาม ซึ่งรัฐบาลจะต้องให้ความสำคัญ และมีมาตรการในการป้องกันที่ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าประเทศชาติจะมีความมั่นคงปลอดภัยจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเหล่านั้น

จากปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสังคมไทย เช่น ด้านเศรษฐกิจ ทำให้คนไทยไม่มีงานทำ ปริมาณว่างงานของคนไทยเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ส่งออกต่างประเทศไม่ได้รับการยอมรับ เพราะประเทศคู่ค้าอาจเงื่อนไขในการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย หรือผลกระทบต่อด้านสังคม ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนมีอัตราเสี่ยงต่อการติดต่อโรค ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวเป็นตัวแทนแพร่เชื้อ หรือผลกระทบโดยอ้อมที่ส่งผลกระทบต่อประเทศ เช่น ความเชื่อมั่นของประเทศในระดับนานาชาติลดลง ปัญหาและผลกระทบดังกล่าวได้ส่งผลเสียหายต่อประเทศอย่างมหาศาล ซึ่งในเรื่องนี้รัฐบาลได้ให้ความสำคัญและมุ่งที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนและยุทธศาสตร์การดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาเหล่านี้ ดังนี้

นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

รัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เข้าบริหารประเทศตั้งแต่วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2544 ได้มีนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองต่อเนื่องจากรัฐบาลที่ผ่านมา โดยมีมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับปัญหานี้ โดยสรุป ดังนี้ (เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2548)

1. ให้กระทรวงแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดตั้งคณะทำงานศึกษา และพิจารณาทางเลือกเกณฑ์การใช้แรงงานต่างด้าวในระยะยาวเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

2. พิจารณาเรื่องการดำเนินการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงานได้ชั่วคราว จากผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการกระทรวงมหาดไทยแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งผู้ศึกษาสรุปได้ดังนี้

2.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีประกาศผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ และทำงานได้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด

2.2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกประกาศกำหนดงาน และเงื่อนไขการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงานได้

2.3 สั่งการให้กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานหลักตรึงกำลังตามแนวชายแดน เพื่อสกัดกั้นและป้องกันแรงงานต่างด้าวที่อาจลักลอบเข้ามาในประเทศเพิ่มขึ้น รวมทั้งประสานงานอย่างใกล้ชิดกับกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.4 ประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานระหว่างรอการส่งกลับ

2.5 ตั้งสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองขึ้น ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นหน่วยงานกลางสำหรับดำเนินการในเรื่องแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในระยะต่อไป

2.6 นอกจากนี้ยังมีผลการดำเนินงานของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับมติคณะรัฐมนตรีไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กระทรวงมหาดไทย โดยมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 สรุปได้ดังนี้ คือ ต้องเป็นคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาต ก่อนวันที่ 28 สิงหาคม 2544 หรือคนต่างด้าว

หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวอยู่แล้ว ซึ่งการผ่อนผันสิ้นสุดวันที่ 31 สิงหาคม 2544 และมารายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อจดทะเบียนประวัติและขอรับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไข และระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานกำหนด

กระทรวงแรงงาน มีการประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ (ฉบับที่ 8) สรุปได้ดังนี้ ให้คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ 10 กันยายน 2544 ทำงานใช้แรงงานได้ใน 10 ประเภทกิจการ ได้แก่ งานสวนผัก ผลไม้ ไร่ อ้อย สวนยางพารา สวนปาล์ม พืชไร่ สวนกาแฟ, เหมืองแร่เหมืองหิน, โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่ง เครื่องเคลือบดินเผา ก่อสร้าง คานเรือ, โรงสีข้าว, เลี้ยงหมู เลี้ยงกุ้ง และสัตว์เลี้ยงอื่นๆ, ประมงทะเล กิจกรรมต่อเนื่องจากประมงทะเล โรงงานปลาป่น, การใช้แรงงานเคลื่อนย้ายสินค้าในโกดัง หรือที่เก็บสินค้า, ผู้รับใช้ในบ้าน และงานประเภทกิจการพิเศษ (พ) โดยต้องมาแสดงตนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ทันที นับตั้งแต่วันที่ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับ หรือมอบให้นายจ้าง (ถ้ามี) ดำเนินการแทน โดยพนักงานเจ้าหน้าที่กำหนดวันเวลาให้คนต่างด้าวมาจดทะเบียนประวัติ และรับใบอนุญาตทำงานภายในวันที่ 13 ตุลาคม 2544 และชำระเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนและทำงานหกเดือนแรกจำนวน 3,250 บาท คือ ค่าประกันสุขภาพ 1,200 บาท, ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต 900 บาท, ค่าใช้จ่ายการส่งกลับ 1,000 บาท, ค่าบัตรอนุญาตทำงาน 150 บาท, ชำระเงินเป็นค่าตรวจร่างกาย 300 บาท ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เมื่อยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ ห้ามมิให้ทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง คือ การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว และอนุญาตให้ทำงานได้ โดยให้มีการขึ้นทะเบียนประวัติ ออกใบอนุญาตทำงาน และการตรวจสุขภาพ และมีเงินประกันจากนายจ้าง นอกจากนี้ จะมีมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในพื้นที่และมีมาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาใหม่ไม่ให้มีเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การดำเนินการกับแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน

ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน

1. หน่วยงานรับผิดชอบ มีคณะกรรมการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นผู้รับผิดชอบ มีแผนการทหารเป็นประธาน แบ่งคณะทำงานเป็น 2 คณะ คือ คณะทำงานป้องกันสกัดกั้นทางบก และคณะทำงานป้องกันสกัดกั้นทางทะเล (เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2548)

2. การกักการปฏิบัติ จัดให้มีการตรวจภูมิประเทศในพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเล เพื่อค้นหาผู้ลักลอบเข้าเมือง

3. กิจกรรมสนับสนุนภารกิจ

3.1 การจัดชุดปฏิบัติการลาดตระเวนตามเส้นทางแนวทางชายแดน ซึ่งคาดหมายว่าจะมีคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

3.2 การตั้งจุดตรวจและด่านตรวจ

3.3 การปิดล้อมและตรวจค้นสถานที่ต้องสงสัย

4. กองกำลังที่ใช้ปฏิบัติงาน ใช้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบก กองทัพเรือ และตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนรวมประมาณ 20,000 คน เป็นผู้ปฏิบัติการกิจ

5. ผลการปฏิบัติ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม – 30 เมษายน 2548 ตรวจพบและจับกุมแรงงานต่างด้าวที่พยายามลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรโดยผิดกฎหมาย จำนวนรวม 42,089 คน (พม่า 24,339 คน กัมพูชา 15,528 คน ลาว 2,217 คน) และตรวจพบแรงงานต่างด้าวที่พยายามลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรจึงผลักดันออกนอกประเทศ 8,810 คน (กัมพูชา 6,877 คน พม่า 1,615 คน ลาว 327 คน)

6. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

6.1 ปัญหาความไม่สงบและการสู้รบในประเทศต้นทางทำให้ผู้หลบหนีเข้าเมือง
หลบหนีเข้ามาเพื่อความปลอดภัย

6.2 ภาวะการณ้ขาดแคลนแรงงานบางประเภท ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำงาน ทำให้
นายจ้างเป็นต้องว่าจ้างคนงานต่างด้าว

6.3 การมีรายได้ที่ดีกว่าประเทศต้นทาง ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการเข้ามาทำงานใน
ประเทศไทยจำนวนมาก

6.4 มีปัญหาพรมแดนธรรมชาติ ไทยมีชายแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน เป็นระยะทาง
ประมาณ 5,300 กิโลเมตร มีจุดผ่านแดนถาวรจำนวน 64 จุด มีช่องทางเข้าออกตามธรรมชาติ 732
ช่องทาง และมีจุดเข้าออกตามแนวชายแดน ซึ่งเข้าออกได้ง่ายอีกจำนวนมาก อยู่ตามป่าเขาและเขต
ทุรกันดาร ทำให้ทางการไม่สามารถจัดเจ้าหน้าที่ไปควบคุมตรวจสอบได้อย่างทั่วถึง

6.5 นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการค้าชายแดน ทำให้มีการออกบัตรผ่าน
แดนชั่วคราวให้ประชาชนต่างประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาท่องเที่ยว เยี่ยมญาติ และซื้อสินค้าได้ง่าย
ขึ้น บางส่วนเข้ามาแล้วไม่กลับออกไป และทางการไม่มีมาตรการตรวจสอบควบคุม

6.6 ปัญหาเอกภาพในการปฏิบัติงาน การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยปฏิบัติ
ต่างๆ ในเรื่องการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวยังไม่ดีพอ

6.7 ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสาร ระบบตรวจสอบข้อมูลข่าวสารยังไม่มี การเชื่อมโยง
ระหว่างหน่วยงาน

6.8 ปัญหาข้อกฎหมาย เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าผู้ปฏิบัติมี
อำนาจตามกฎหมายรองรับในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร โดยเฉพาะฝ่ายทหารซึ่งเป็นกำลัง
หลักในการสกัดกั้นไม่ใช่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ไม่สามารถ
จับกุมผู้กระทำความผิดได้ ยกเว้นในพื้นที่ประกาศกฎอัยการศึก

6.9 มาตรการลงโทษทางกฎหมายที่ไม่รุนแรง ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เกรงกลัวในการลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักร (ถูกตรวจพบทางการเพียงผลักดันกลับไปเท่านั้นจะพักรออยู่ตามชายแดนเมื่อมีโอกาสก็จะลักลอบเข้ามาใหม่)

6.10 ปัญหาเรื่องผลประโยชน์ การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาส่งผลให้นายจ้างมีผลประโยชน์ตอบแทนสูงมาก ทำให้มีคนจำนวนมากพร้อมที่จะเสี่ยงลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร เพราะถ้าหลุดลอดเข้ามาได้หรือสามารถแบ่งปันผลประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้จะมีรายได้คุ้มค่า

7. แนวทางการแก้ไขปัญหา

7.1 ควรสนับสนุนให้จังหวัดจัดตั้งจุดตรวจ/ด่านตรวจในพื้นที่ชั้นในมากขึ้น

7.2 ควรให้กองกำลังของประชาชน เช่น หมู่บ้านป้องกันชายแดน หมู่บ้านอพ. มีบทบาทในการสกัดกั้นมากขึ้น โดยแก้ไขกฎหมายรองรับให้มีอำนาจปฏิบัติตามกฎหมายได้

7.3 ควรรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าตระหนักถึงภัยที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน

7.4 เพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ สนับสนุนงบประมาณและยานพาหนะให้ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น รถยนต์ที่ทหารใช้งานส่วนใหญ่เป็นรถรุ่นเก่าหรือรถเพื่อการรบ ขับเคลื่อนได้ช้าทหารบางเหล่าไม่มีเรือเร็วสำหรับสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวที่เดินทางน้ำผ่านอ่างเก็บน้ำในเขื่อนต่างละแวกกาญจนบุรีหรือตาก

7.5 พัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านระบบเครือข่ายให้ทุกหน่วยงานสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน

7.6 กำหนดมาตรการจับกุมและคุมขังผู้ลักลอบเข้าเมืองที่ถูกตรวจพบเพื่อให้เกรงกลัวและเช็ดหลาบ

7.7 เร่งพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ของประเทศเพื่อนบ้าน โดยเจรจากับประเทศเพื่อนบ้าน ให้สิทธินักลงทุนไทยเข้าไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน ผลิตสินค้าเพื่อป้องกันมิให้แรงงาน ลักลอบเข้ามาทำงาน

7.8 สนับสนุนงบประมาณด้านการข่าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสร้างเครือข่าย ด้านการข่าวทั้งในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน

7.9 แก้ไขพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ให้ความผิดฐานนำพา คนต่างด้าวลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นความผิดมูลฐานที่ใช้ในมาตรการ

7.10 ควรมีโอกาสโยกย้ายสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในการปฏิบัติไม่ให้อยู่ประจำ นานเกินไป เพราะอาจแสวงหาประโยชน์จากการนำพาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาใน ราชอาณาจักร

ยุทธศาสตร์การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน

1. หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คณะกรรมการอนุกรรมการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดี แรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน มีรองผู้บังคับบัญชาตำรวจแห่งชาติเป็นประธาน
2. ภารกิจ สืบสวนปราบปราม จับกุม ดำเนินคดี ผู้นำพาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เจ้าบ้าน ผู้ให้ที่พักพิง นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการและแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
3. มาตรการดำเนินการ สามารถแบ่งการดำเนินการหลัก ๆ ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ในส่วนของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานได้จัดทำและดำเนินการตามโครงการเร่งรัดตรวจสอบ ปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตปี 2547 โดยมีแนวทางในการดำเนินการ คือ

1) มาตรการตรวจสอบ ปรามปราม และดำเนินคดี โดยหน่วยงานในสังกัด กรมการจัดหางาน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ดำเนินการ ดังนี้

- ส่วนกลาง มีกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน เป็นหน่วยงานหลัก จัดตั้งชุดปฏิบัติการในส่วนกลาง มีลักษณะเป็นชุดเฉพาะกิจ สามารถเคลื่อนที่ได้ด้วยความรวดเร็วและสามารถปฏิบัติงานได้ทั่วราชอาณาจักร โดยสนธิกำลังเจ้าหน้าที่จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่ผู้ศึกษาเลือกทำการศึกษาในครั้งนี้ นอกจากนี้ยังมีกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจสันติบาล ตำรวจตระเวนชายแดนและฝ่ายปกครองเพื่อสนธิกำลังเจ้าหน้าที่ในการสืบเบาะแส หาข่าวการกระทำผิด ตรวจสอบ ปรามปราม จับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าว นายจ้าง รวมถึงผู้เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนกลางและส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง

- ส่วนภูมิภาค จังหวัดได้ออกคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เป็นชุดปฏิบัติการของจังหวัด เพื่อร่วมกันสืบเบาะแส หาข่าว ตรวจสอบ ปรามปราม จับกุมและดำเนินคดีผู้กระทำความผิดในพื้นที่รับผิดชอบอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2) มาตรการประชาสัมพันธ์ ดำเนินการผลิตสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์เพื่อ รณรงค์และเผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบมาตรการในการปรามปราม จับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวรวมทั้งให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยการแจ้งข่าว/เบาะแสการกระทำผิด

3) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2547 – 31 พฤษภาคม 2548 ตรวจสอบสถานประกอบการทั้งหมด 28,401 แห่ง แรงงานต่างด้าวผ่านการตรวจ 177,163 คน พบการกระทำความผิดจึงจับกุมดำเนินคดีนายจ้าง 1,043 ราย แรงงานต่างด้าว 40,550 คน (พม่า 24,146 คน ลาว 4,804 คน กัมพูชา 11,297 คน อื่นๆ 303 คน)

3.2 ในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดทำแผนปรามปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง มีภารกิจในการปฏิบัติ คือ สืบสวน สอบสวน ปรามปราม จับกุมและดำเนินคดีผู้กระทำความผิด

ตามพระราชบัญญัติเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

1) ให้แต่ละกองบัญชาการจัดกำลังเป็นชุดเฉพาะกิจ กองบัญชาการละ 15 -30 คน ออกตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว

2) จัดให้มีการสนธิกำลังเป็นชุดเฉพาะกิจในระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบ ปรามปราม จับกุมและดำเนินคดีผู้กระทำความผิด โดยให้ถือปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3) ให้ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศปก.ตร.) เป็นศูนย์อำนวยการควบคุมสั่งการ และประสานงานการปฏิบัติให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4) ให้มีการระดมกวาดล้างในพื้นที่โดยพร้อมเพรียงกัน หรือในห้วงเวลาที่เหมาะสม

5) ให้มีการจัดชุดปฏิบัติการจากส่วนกลางในลักษณะเฉพาะกิจเข้าไปช่วยเหลือหรือเตรียมการปฏิบัติของหน่วยปฏิบัติพื้นที่ เพื่อให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงสุด

6) มาตรการในการปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 3 มาตรการ ได้แก่

- มาตรการประชาสัมพันธ์ ให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ รณรงค์มาตรการแนวทางการดำเนินราชการ ความผิด บทลงโทษและผลเสียของการกระทำความผิดกฎหมายโดยเฉพาะการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

- มาตรการปรามปราม ให้เพิ่มมาตรการด้านการสืบสวนหาข่าวผู้กระทำความผิด ให้เร่งดำเนินการจับกุมผู้กระทำความผิด โดยให้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งทหาร ฝ่ายปกครอง กระทรวงแรงงาน เพื่อร่วมดำเนินการ และเมื่อจับกุมแรงงานต่างด้าวได้ ให้ขยายผลให้สามารถจับกุมตัวและดำเนินคดีนายจ้าง ผู้นำพาและผู้ให้ที่พักพิงทุกรายด้วยอย่างเคร่งครัด

- มาตรการสกัดกั้น ให้นายงานรับผิดชอบตามแนวชายแดนทั้งทางบกและทางน้ำ โดยเพิ่มความถี่ในการลาดตระเวน เพื่อสกัดกั้นและป้องกันมิให้ผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายเด็ดขาดเข้ามาโดยเด็ดขาดรวมทั้งให้สนธิกำลังกับกองกำลังทหารตามแนวชายแดน

7) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2547 – 30 เมษายน 2548 ฝ่ายตำรวจจับกุมผู้กระทำความผิดเป็นนายจ้าง 447 ราย ผู้ให้ที่พักพิง 566 ราย ผู้นำพา/ซ่อนเร้น 1,026 ราย จับกุมแรงงานต่างด้าว ผู้กระทำความผิดรวม 131,392 คน (พม่า 57,338 คน กัมพูชา 53,141 คน ลาว 19,424 คน อื่นๆ 1,489 คน)

4. ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินการไม่ได้ผล

4.1 การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีแนวปฏิบัติซึ่งกำหนดว่า ถ้าจับกุมคนต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาได้ในความผิดฐานหลบหนีเข้าเมืองอย่างเดียว (ไม่ผิดกฎหมายอื่น) ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผลักดันคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทางทันที ไม่ต้องส่งดำเนินคดี (อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 54 คำสั่งของ ตร. ลงวันที่ 31 มีนาคม 2537 และคำสั่ง พช.สตร. ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2537 และลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2538 กรณีจับกุมบุคคลต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หากจับกุมได้ไม่จำเป็นต้องส่งพนักงานสอบสวนดำเนินคดี โดยให้ส่งตัวให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยเร็ว) ทำให้คนต่างด้าวไม่กลัวการกระทำความผิดและไม่มี ความหลบจำ เนื่องจากถ้าถูกจับกุมก็จะไม่ถูกดำเนินคดีแต่จะถูกส่งกลับทันทีและหาทางลักลอบเข้ามาใหม่จนได้

4.2 พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ไม่มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายโดยตรง ต้องอาศัยอำนาจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้การปฏิบัติงานได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร เพราะหลายครั้งเกิดความล่าช้าและจับกุมไม่ได้เพราะไม่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจไปด้วย

4.3 การปฏิบัติงานตรวจสอบ ปรามปรามและจับกุม หลายครั้งต้องใช้หมายค้น บางครั้งศาลไม่พิจารณาออกหมายค้นให้เจ้าหน้าที่เข้าตรวจค้นสถานประกอบการที่ต้องสงสัย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร (ศาลไม่อนุญาตให้ค้นเจ้าหน้าที่จะไม่กล้าเข้าตรวจ)

4.4 การขาดแคลนแรงงานไทยในบางกิจการ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่กิจการ

4.5 ประชาชนหลายส่วนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และบางส่วนมีผลประโยชน์ในทางมิชอบจากแรงงานต่างด้าว เช่น นายจ้างส่วนใหญ่ยังเห็นแก่ตัว นิยมใช้แรงงานต่างด้าวที่มีค่าแรงต่ำอยู่ เป็นต้น

4.6 การลงโทษนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ (ผู้กระทำความผิด) ไม่รุนแรง เนื่องจากเมื่อถูกจับกุม ส่วนใหญ่จะถูกลงโทษปรับ ส่วนโทษจำคุกจะให้รอลงอาญา

4.7 การนำพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรมีผลประโยชน์ตอบแทนสูงมาก เป็นเหตุูงใจให้มีผู้นำพาหรือลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นจำนวนมาก อีกทั้งกำลังเจ้าหน้าที่ที่จะใช้ในการป้องกัน สกัดกั้นมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถป้องกันหรือสกัดกั้นได้ตลอดเวลา

4.8 การป้องกันและสกัดกั้นของเจ้าหน้าที่กระทำได้ยากและไม่สามารถทำได้ตลอดเวลา เนื่องจากประเทศไทยมีแนวชายแดนที่เป็นพื้นที่ธรรมชาติมากและมีระยะทางยาวติดต่อกัน

4.9 ฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองยังไม่สมบูรณ์เพียงพอที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการได้เต็มที่ โดยเฉพาะฐานข้อมูล สำคัญ ๆ หลายประการ ยังอยู่กรมการปกครอง และไม่ได้นำมาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมการจัดหางาน

4.10 กรมการจัดหางาน มิได้เป็นผู้จัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทย (กรมการปกครองเป็นผู้จัดเก็บข้อมูลคนต่างด้าว) ทำให้ต้องขอความร่วมมือจากส่วนราชการอื่น ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากและไม่มีข้อมูลที่ทันสมัย (Update) มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการตรวจสอบ จับกุม ทำให้เสียเวลา และยุ่งยากมาก

4.11 การดำเนินการออกเอกสารประจำตัวคนต่างด้าวที่ทางราชการออกให้มีความล่าช้าเป็นอย่างมาก ทำให้เวลาที่เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบทำการตรวจสอบ จับกุม มีความยากลำบากในการตรวจสอบเอกสาร เนื่องจากต้องดูเอกสารประกอบกันหลายอย่าง เช่น ใบ ทร.

38/1, ใบเสร็จรับเงินที่กรมการจัดหางานออกให้, หนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว เป็นต้น ไม่สามารถดูรายละเอียดได้ในเอกสารใบเดียวกัน

4.12 การกำหนดประเภทงานที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้ ซึ่งกำหนดไว้ 2 งาน คือ กรรมกรและผู้รับใช้ในบ้าน แต่ในข้อเท็จจริงเวลาเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว นายจ้างให้คนต่างด้าวทำงานบางประเภทที่มีลักษณะต้องดีความ เช่น เสริฟอาหาร ขายของหน้าร้าน หมอนวดแผนโบราณ ช่างเสริมสวย ช่างเย็บผ้า และนายจ้างมักมีข้อโต้แย้งเสมอว่า กรมการจัดหางานอนุญาตให้ทำได้ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจลำบากใจในการทำงาน

4.13 เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่าการปราบปราม จับกุมแรงงานต่างด้าวเป็นภารกิจรอง ทำแล้วไม่ได้ผลงานจากผู้บังคับบัญชา

4.14 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจริง (เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ) มีค่าใช้จ่ายในระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงาน เช่น ค่าอาหารผู้ต้องหา ระหว่างรอการตรวจสอบหรือส่งตัว ค่ารถขนส่งผู้ต้องหาจากจุดจับกุมไปโรงพัก ค่าอาหารเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่สามารถเบิกจ่ายที่ใดได้ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และเกิดการเกรงกลัวถ้าจับกุมได้มากจะนำเงินจากส่วนใหญ่มาจ่ายสำรองไปก่อนและไม่ทราบว่าจะเบิกคืนได้หรือไม่

4.15 ขั้นตอนในการจัดทำเอกสารบัตรประจำตัวและใบอนุญาตทำงานยุ่งยาก ซับซ้อน ในระยะเวลามาก ทางราชการไม่สามารถออกเอกสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามวันและเวลาที่ทางราชการกำหนด การตรวจสอบและพบเอกสารที่น่าสงสัยเจ้าหน้าที่จะยกประโยชน์ให้ผู้ถูกตรวจสอบ (ถ้าเจ้าหน้าที่เคร่งครัดจะสร้างภาระและความยุ่งยากให้กับผู้เกี่ยวข้องเป็นเหตุให้มีฉ้อโกงบางส่วนจัดทำเอกสารเท็จ เอกสารปลอม)

5. แนวทางแก้ไข

5.1 ควรยกเลิกแนวปฏิบัติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งกำหนดว่าถ้าจับกุมคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาได้ในความผิดฐานหลบหนีเข้าเมืองอย่างเดียว (ไม่ผิดกฎหมาย

อื่น) ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผลักดันคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทางทันที ไม่ต้องส่งดำเนินคดี (อาศัยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 54 คำสั่งของ ตร. ลงวันที่ 31 มีนาคม 2537 และคำสั่ง ผบช. สดม. ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2537 และลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2538 กรณีจับกุมบุคคลต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หากจับกุมได้ไม่จำเป็นต้องส่งพนักงานสอบสวนดำเนินคดี โดยให้ส่งตัวให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยเร็ว) เพื่อให้คนต่างด้าวเกิดความเกรงกลัวการกระทำผิดและมีความหลบจำ

5.2 ควรมีการมอบอำนาจในการจับกุมให้เจ้าหน้าที่ที่ร่วมปฏิบัติงานตรวจสอบปราบปราม จับกุมแรงงานต่างด้าวทุกหน่วยงาน เช่น ทหาร ฝ่ายปกครอง กระทรวงแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวมากขึ้น

5.3 ต้องมีการลงโทษนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ และผู้กระทำผิดต่างๆ อย่างจริงจังสถานหนัก และมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปทราบ เพื่อให้กฎหมายมีความศักดิ์สิทธิ์และเกิดความเกรงกลัว

5.4 สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทั่วไป นายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าธุรกิจและผลประโยชน์ส่วนตัว

5.5 ฐานข้อมูลคนต่างด้าวที่ทางกรมการปกครองเก็บไว้ควรให้หน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสามารถใช้ด้วยได้ โดยอาจกำหนดรหัสผู้ใช้ (password) เพื่อเป็นการรักษาความลับส่วนบุคคลของคนต่างด้าว การปฏิบัติงานตรวจสอบปราบปราม จับกุม จะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่เข้าสู่ระบบด้วย เนื่องจากเมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสามารถกระทำได้อย่างรวดเร็ว

5.6 ควรทำความเข้าใจแนวปฏิบัติในการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทางเดียวกัน

5.7 ควรแต่งตั้งฝ่ายทหารหรือข้าราชการส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เพื่อให้การปราบปรามจับกุม กว้างขวางและได้ผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการถ่วงดุลอำนาจมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ

จากนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลสามารถวิเคราะห์ได้ว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นพิเศษ โดยได้มีการดึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหานี้เข้ามาร่วมแก้ไขปัญห โดยมีส่วนงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลักในการแก้ไขปัญห ซึ่งกระทรวงต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญห พร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหเหล่านี้อีกด้วย

แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามโครงสร้าง 7-S ของแมคคินซี

แบบจำลอง 7-S ของแมคคินซี เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1977-1980 โดยบริษัทแมคคินซี ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาธุรกิจของอเมริกาได้ศึกษาว่า บริษัทที่มีคุณสมบัติดีเด่นเป็นอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะทำให้การบริหารงานสัมฤทธิ์ผล ควรมีกฎหรืออย่างไร ควรจัดโครงสร้างองค์กรแบบไหน แมคคินซีได้สรุปแนวความคิดการแก้ไขปัญหแบบดั้งเดิมว่า มักจะมุ่งเน้นให้ความสนใจเฉพาะเรื่องกลยุทธ์ กับรูปแบบโครงสร้างองค์กร น่าจะไม่ใช่วิธีแนวทางที่ถูกต้อง การที่จะมุ่งศึกษาค้นคว้าเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรแบบใหม่คงจะไม่เกิดประโยชน์อะไรมากนัก เพราะโครงสร้างเป็นเพียงองค์ประกอบเล็ก ๆ ที่จะมีผลต่อความสำเร็จต่อการดำเนินธุรกิจน่าจะมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลขององค์กร แมคคินซีได้สรุปแบบจำลอง 7-S โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้(ไพโรจน์, 2545)

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การจัดระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกัน การจัดระเบียบหมายถึงการจัดการในเรื่องของความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบว่าใครมีหน้าที่อะไร รับผิดชอบมากน้อยแค่ไหน และต่อใคร รูปแบบโครงสร้างขององค์กรโดยทั่วไปมี 4 แบบ

1.1 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลัก โครงสร้างขององค์กรแบบนี้ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมมีสายการบังคับบัญชาจากนักบริหารไปยังผู้บังคับบัญชาโดยตรง

1.2 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา การจัดโครงสร้างองค์กรแบบนี้จะช่วยแก้ปัญหาเรื่องขาดคำแนะนำโดยการเพิ่มหน่วยงานที่ปรึกษา

1.3 โครงสร้างองค์กรแบ่งแยกตามอำนาจหน้าที่ โครงสร้างองค์กรแบบนี้จะแบ่งหน่วยงานไปตามลักษณะงานแต่ละชนิดที่ปฏิบัติอยู่ โดยมอบอำนาจหน้าที่และหน่วยงานเฉพาะให้โดยเด็ดขาด แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับหน่วยงานหลัก มีผู้เชี่ยวชาญอยู่ในหน่วยและมีอำนาจสั่งการได้ด้วย

1.4 โครงสร้างองค์กรแบบแมทริกซ์ จะใช้การจัดแผนงานตามหน้าที่เป็นโครงสร้างถาวร และใช้ทีมโครงการเมื่อมีความต้องการเกิดขึ้นผู้บริหารแต่ละโครงการจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของโครงการ เมื่อมีโครงการเสร็จเรียบร้อยสมาชิกของทีมงานทั้งผู้บริหารโครงการจะกลับไปยังแผนกงานเดิม จนกว่าจะมีการมอบหมายงานครั้งต่อไป

2. ยุทธศาสตร์ (Strategy) หมายถึง การกำหนดขอบเขตของกลุ่มหรือระบบที่เป็นเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง ว่ามุ่งกระทำไปทีใด หรือระบบใดและในเรื่องอะไร เป็นการวางแผนการกระทำเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก องค์ประกอบของยุทธศาสตร์คือ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และแผนงาน การกำหนดกลยุทธ์มี 6 ขั้นตอนดังนี้

2.1 การพิจารณาโอกาสและข้อจำกัด ต้องมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมโยงไปถึงเรื่องทั้งหมด ตั้งแต่ นโยบาย สถานะการแข่งขันและข้อจำกัดต่าง ๆ

2.2 การประเมินทรัพยากรที่มีอยู่ ต้องประเมินถึงความเข้มแข็งและอ่อนแอของทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กร กลยุทธ์ที่ดีนั้นจะต้องสร้างขึ้นมาจากการใช้ประโยชน์จากข้อดีขององค์กร และต้องสามารถลดขนาดของปัญหาที่เป็นจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด

2.3 การพัฒนาทางเลือกกลยุทธ์ เป็นการรวมเอาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมมาพิจารณาร่วมกันกับข้อมูลทรัพยากรที่มีอยู่

2.4 การกำหนดกลยุทธ์หลัก ต้องมีการใช้ดุลยพินิจอย่างมาก ทั้งนี้สาเหตุที่ทำให้การพิจารณากระทำได้ยาก เพราะปัญหาไม่อาจมองเห็นสิ่งต่างๆ ในอนาคตได้อย่างชัดเจน

2.5 การดำเนินตามกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการนำเอากลยุทธ์ที่ได้พัฒนาแล้วมาดำเนินการ มีการพัฒนาแผนงานต่างๆ ขึ้นมา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามกลยุทธ์ที่วางไว้

2.6 การประเมินกลยุทธ์ จะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาเพื่อป้องกันมิให้กลยุทธ์ที่ใช้อยู่ล้าสมัย ไม่เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ระบบ คือ ส่วนต่างๆ ที่จัดไว้เพื่อให้สำเร็จวัตถุประสงค์และส่วนต่างๆ เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด จนถึงขนาดที่เมื่อส่วนหนึ่งส่วนใดเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ส่วนอื่น ๆ กระทบ หรือทำให้ส่วนทั้งหมดเปลี่ยนแปลงไปด้วย องค์ประกอบต่างๆ ในระบบขององค์การมี 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ บุคลากร วัสดุงบประมาณ พลังงาน ข้อมูล

3.2 กระบวนการ (Process) กระทำโดยองค์ประกอบย่อยของระบบ

3.3 ผลผลิต (Output) ได้แก่ บริการที่จัดไว้ ความพึงพอใจและการพัฒนาบุคลากร

4. บุคลากร (Staff) คือ การบรรยายลักษณะประชากรของบุคลากรประเภทที่มีความสำคัญต่อองค์กร รวมถึงการจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพให้เหมาะสมกับงาน การใช้ การบำรุงรักษาและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ มีองค์ประกอบของบุคลากร ดังนี้

4.1 สมรรถภาพทางกาย

4.2 การศึกษา

4.3 การอบรม

4.4 เชี่ยวชาญ

4.5 ทักษะ

4.6 ประสบการณ์ทำงาน

4.7 อายุ

4.8 เพศ

4.9 บุคลิกภาพ

4.10 เริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน

4.11 ความถนัด

4.12 เจตคติต่อนายจ้างสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

4.13 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

5. ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) หมายถึง ความชำนาญ หรือความสามารถที่เด่นของนักบริหารชั้นนำขององค์กร และความสามารถหมายถึง ความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อการแก้ปัญหาการทำงานของคนตามบทบาทที่เป็นอยู่ องค์ประกอบของทักษะ เป็นทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย

5.1 ทักษะทางด้านความคิด เป็นทักษะที่จำเป็นสูงสุดสำหรับผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ ผู้บริหารควรจะต้องมองเห็นภาพรวม ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงภารกิจและหน้าที่ขององค์กร มองเห็นแนวทางการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์กร จึงจะเป็นผู้บริหารที่เก่งงานหรือครองงานได้

5.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่จำเป็นรองลงมาสำหรับผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับคน และครองคนได้ ที่เรียกว่าเก่งคน ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.3 ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะที่จำเป็นอันดับสุดท้ายสำหรับผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ แต่มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับน้อย ผู้บริหารระดับปานกลางต้องใช้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้นต้องใช้ระดับนี้มากที่สุด

6. รูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กร (Style) แบบการบริหารจัดการหมายถึง รูปแบบพฤติกรรมและแนวคิดของบุคลากรในองค์กร หรือการเป็นผู้นำ แบบแผนทางพฤติกรรมของผู้บริหารอาวุโส เป็นลีลาการบริหารภายในองค์กรที่สามารถจับต้องได้เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดองค์กร องค์ประกอบของแบบการบริหารเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการประเมินค่าพฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 มิติ

6.1 พฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นมิติที่แสดงให้เห็นถึงขอบเขตของงานและบทบาทที่ผู้นำต้องแสดงเกี่ยวกับงานที่กำหนดในอันที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย อาจเป็นการวางแผนการกำหนดตารางการทำงาน

6.2 มิติที่มุ่งความสัมพันธ์ เป็นมิติที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำในลักษณะมุ่งความสัมพันธ์ เน้นถึงความต้องการของคน ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเคารพในความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Value) ค่านิยมร่วมเป็นความสำคัญของความหมายหรือแนวคิดที่องค์กรทำให้เจ้าหน้าที่มีความซาบซึ้งต่อองค์กร โดยจุดมุ่งหมายอยู่ที่จุดเบื่องบน ซึ่งองค์กรและสมาชิกต้องอุทิศตัวไปสู่จุดนั้น องค์ประกอบของค่านิยมร่วม คือ

7.1 องค์คติ (Concepts) ได้แก่ ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจ และอุดมการณ์ต่าง ๆ เช่น ความเชื่อในเรื่องพระเจ้าองค์เดียว ความคิดในเรื่องระบบเศรษฐกิจ ความเข้าใจเรื่องราวของมนุษย์และอุดมการณ์ คือ แผนการตามความคิดเห็นของตน

7.2 องค์พิธีการ (Usages) เป็นขนบธรรมเนียมซึ่งแสดงออกในรูปพิธีกรรมต่าง ๆ เช่น พิธีการสมรส พิธีการตั้งศพ พิธีการนั่งโต๊ะรับประทานอาหาร และพิธีการแต่งกาย

7.3 องค์การ (Organization) ได้แก่ องค์การ สถาบัน สมาคม หรือสโมสร ซึ่งจัดตั้งขึ้นอย่างมีระเบียบและระบบ คือ มีกฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับวิธีการดำเนินงานอย่างมีระบบและมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน

7.4 องค์วัตถุ (Instrumental and Symbolic Objects) องค์วัตถุที่มีรูปร่างสามารถจับต้องได้ เรียกว่า ค่านิยมทางวัตถุ ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้หรือผลิตผลของมนุษย์ในทางศิลปกรรม หรือองค์วัตถุที่ไม่มีรูปร่างแต่เป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงสัญลักษณ์

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารเพื่อนำมาประกอบในการกำหนดกรอบแนวคิดการกำหนดตัวแปร และสมมติฐาน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะนำเสนอเรียงลำดับเป็น พ.ศ. การวิจัยดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ปรีดี (2542) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัญหาการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองตรวจคนเข้าเมือง 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งทำหน้าที่ด้านการปราบปรามคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรของกองตรวจคนเข้าเมือง 3 จำนวน 202 นาย ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านศักดิ์ศรีและการยอมรับมากที่สุด รองลงมาเป็นความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้บังคับบัญชา รายได้ และสวัสดิการ และโอกาสความเจริญก้าวหน้า

2. ในด้านปัญหาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในด้านวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านกำลังพลของหน่วยงาน ด้านงบประมาณของหน่วยงาน ด้านผู้มีอิทธิพลด้านการบริหารงาน และด้านความร่วมมือของประชาชนตามลำดับ

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติงานสูงที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจผู้ได้บังคับบัญชาปานกลางมีปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจผู้ได้บังคับบัญชาน้อยหรือมาก กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานสูง มีปัญหาในการปฏิบัติงานสูงที่สุด

ประจักษ์ (2543) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อมาตรการของรัฐและการปฏิบัติตามมาตรการของเจ้าหน้าที่รัฐในด้านการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดกาญจนบุรี จากการศึกษาพบว่า

ผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐควรที่จะดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันอาชญากรรมให้เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างรวดเร็วที่สุด และควรที่จะชี้แจงให้เห็นถึงกระทบต่อการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการของรัฐในด้านการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างชาติ ซึ่งไม่คุ้มค่ากับการได้ประโยชน์จากการจ้างแรงงานถูกและไม่ต้องดูแลเรื่องสวัสดิการให้แรงงานต่างชาติเหล่านั้น ที่สำคัญรัฐควรเข้มงวดให้มีการปฏิบัติตามมาตรการของรัฐในด้านการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างชาติอย่างจริงจัง เพราะผู้นำท้องถิ่นเห็นว่าปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างชาติทั้งในอดีตและปัจจุบันยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้ามาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

กัญชล (2544) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนอาชญากรรมข้ามชาติของข้าราชการตำรวจในงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนอาชญากรรมข้ามชาติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจสืบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 – 9 จำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยสืบสวน 5 – 10 ปี มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. – ค.ต. มีอัตราเงินเดือน 8,001 – 12,000 บาท มีอายุราชการ 5 – 10 ปี และมีประสบการณ์เกี่ยวกับสืบสวน 5 - 10 ปี เจ้าหน้าที่สืบสวนส่วนใหญ่มีปัญาหาและอุปสรรคในการสืบสวนอาชญากรรมข้ามชาติ ดังนี้

1. ด้านนโยบาย พบว่า นโยบายการป้องกันและปราบปรามขาดความหลากหลายและไม่ทันต่อสถานการณ์
2. ด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนมีส่วนร่วมหรือร่วมลักลอบค้ายาเสพติด
3. ด้านงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ได้รับเบี้ยเลี้ยงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง
4. ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า จำนวนยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ขาดความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่การแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือเบาะแสของคนร้าย ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า หน่วยงานที่สังกัด อายุ ราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประสบการณ์เกี่ยวกับการสืบสวน มีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการสืบสวนอาชญากรรมข้ามชาติ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญา (2544) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของชนกลุ่มน้อย ตามแนวชายแดนไทย-พม่า : ศึกษากรณีของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรค ในการป้องกันปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทย-พม่า ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 3 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 3 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 155 นาย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีอายุไม่เกิน 40 ปี สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน มีผู้อยู่ในความอุปการะ 3 – 4 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านนี้ไม่เกิน 4 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่มีรายได้พิเศษและพักศึกษาอยู่ในบ้านพักทางราชการ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามชนกลุ่มน้อยหลบหนีเข้าเมือง มีดังนี้

2.1 ด้านบุคลากร พบว่า มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและขาดประสบการณ์ในการทำงานและถูกยืมตัวไปช่วยราชการยังหน่วยงานอื่น

2.2 ด้านงบประมาณ พบว่า ยังขาดงบประมาณในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้เงินส่วนตัวหรือต้องขอรับการสนับสนุนจากผู้ประกอบธุรกิจภายนอก

2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทั่วจะเป็นยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร และเครื่องมือเหล่านั้นอยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรมล้าสมัย

2.4 ด้านระบบปฏิบัติงานพบว่า ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่ ขาดการประสานงานด้านข่าวสารในหน่วยงานตำรวจด้วยกันเอง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความล้าสมัย ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านผู้มีอิทธิพล พบว่า ผู้มีอิทธิพลมีการแทรกแซง การปฏิบัติหน้าที่ทั้งการตรวจค้นและการจับกุม

ทักษิณ (2545) ศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เข้ามาในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแนวทางการบริหารจัดการ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายผ่อนปรนไปปฏิบัติ นายจ้างและแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายผ่อนปรนไปปฏิบัติ เห็นว่าแรงงานต่างด้าว ทั้ง 3 สัญชาติ เป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เนื่องจากนายจ้างบีบบังคับจิตใจของแรงงานต่างด้าว จนเกิดภาวะเครียดหันทำร้ายนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มนายจ้างที่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวเป็นอันตราย ส่วนกลุ่มแรงงานต่างด้าวมีความเห็นว่า ตนต้องการทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ต้องการความเอื้ออาทร ความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้าง

สมเพชร (2546) ได้ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา คือ เพื่อศึกษาถึงแนวนโยบายของรัฐที่ผ่านมาในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่า เพื่อศึกษาผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการอพยพเข้ามาของแรงงานพม่า และศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ พบว่า

นโยบายของรัฐบาลไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่ได้จริง โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ 1. ความต้องการแรงงานมีมาก 2. มีเขตแดนติดต่อกัน 3. เจ้าหน้าที่รัฐไม่เอาจริงเอาจ้งในการปฏิบัติงาน 4. แรงงานพม่าต้องการทำงานในประเทศไทยเพราะค่าจ้างสูงกว่าประเทศพม่า

สมพร (2546) ศึกษาปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ โดยศึกษาจากนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 199 คน ด้วยแบบสอบถามและการค้นคว้าเอกสาร ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงงานต่างด้าวเพศชายจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง
2. แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก
3. แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวระยะเวลาการทำงานไม่นาน
4. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย

อนุสรณ์ (2546) ศึกษาปัญหาการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องเรื่องแรงงานต่างด้าวจำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า

การทำงานป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวมียหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ต่างฝ่ายต่างทำงานขาดการประสานและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ขาดการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานส่วนกลาง ทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่กระตือรือร้นและขาดความจริงจังต่อเนื่องซึ่งมีสาเหตุมาจากงบประมาณและบุคลากรมีอยู่จำกัดและมีภารกิจด้านความมั่นคงหลายด้านรวมถึงปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่บางหน่วยงาน

ปริญญ (2546) ศึกษาเรื่องการแก้ไขปัญหาระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามมติคณะรัฐมนตรี 28 สิงหาคม 2544 ศึกษากรณีพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาคเอกชนและภาคราชการต่อการนํานโยบายแก้ไขปัญหาระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามมติคณะรัฐมนตรี 28 สิงหาคม 2544 ไปปฏิบัติ เป็นการศึกษาคุณภาพรวบรวมเอกสาร และสัมภาษณ์ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบาย ตัวแทนภาคเอกชน และประชาชน จำนวน 15 คน ผลการศึกษาพบว่า

นโยบายการแก้ไขแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ไม่มีผลทำให้การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลดลง เพราะนโยบายไม่ได้กดดันให้แรงงานต่างด้าวกลับประเทศ ขาดการประสานงานที่ดีและขาดความร่วมมือจากภาคเอกชน ทำให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไม่ได้จดทะเบียนเป็นจำนวนมาก

ชมนณิ (2547) ศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ one-way ANOVA โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีบทบาทต่อการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติอยู่ในระดับน้อย และพบว่าระยะเวลาในการทำงานและความรู้เกี่ยวกับพรบ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต่างกัน จะมีบทบาทในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติต่างกัน แต่อายุ ชั้นยศ และระดับการศึกษา แตกต่างกันไม่มีบทบาทการตรวจคนเข้าเมืองแตกต่างกัน โดยพบว่าปัญหาอุปสรรคในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ประชาชนไม่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา และระบบการตรวจสอบการทุจริตของเจ้าหน้าที่ยังไม่เหมาะสม และแนวทางการพัฒนาได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูล การขอความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับอาชญากรรมข้ามชาติ

ชมนาท และคณะ (2547) ศึกษาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุขสังคมและเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท ปี พ.ศ. 2545) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลจากการประกาศใช้นโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545 และศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งใช้วิธีการศึกษา 2 แบบ คือ การศึกษาข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สถานีตำรวจ จ. สมุทรสาคร ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ประชาชนที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการวิจัยพบว่า

การใช้นโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบันส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านความมั่นคง สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ ดังนี้

ด้านความมั่นคง คือ ประชาชนเกิดความกลัวและความหวาดระแวง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนและแหล่งที่อยู่ของแรงงานต่างด้าวที่แน่ชัด การจดทะเบียนไม่มีผลต่อสวัสดิการและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว ขาดมาตรการที่มีประสิทธิภาพที่สามารถสกัดกั้นมิให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาในประเทศ นโยบายของรัฐบาลมีความไม่แน่นอนและขาดความยืดหยุ่น

ด้านสาธารณสุข คือ แหล่งที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวไม่ถูกสุขลักษณะ เป็นแหล่งพาหนะนำโรคร้ายแรง รวมทั้งทัศนคติการมีลูกมากของแรงงานต่างด้าว

ด้านสังคม คือ เด็กที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวจะเป็นเด็กไร้สัญชาติไม่สามารถเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนได้สร้างภาระการจัดปัจจัยพื้นฐานและค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งการเอารัดเอาเปรียบค่าจ้างจากนายจ้าง

ด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่มีราคาถูกจึงเป็นที่นิยมของนายจ้าง แต่เกิดปัญหาการแย่งงานของคนไทยในบางอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง คือ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าประเทศ และการจับกุมคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาในประเทศ ซึ่งการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จในระดับไหนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย พ.ร.บ.ตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงนโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าว การประสานงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและกลุ่มผู้มีอิทธิพล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารต่าง ๆ โดยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล.

1. อายุ
2. เพศ
3. ระดับการศึกษา
4. อัตราเงินเดือน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน

1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมือง
2. ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว
3. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในขององค์กร ดังนี้

ปัจจัยจากภายนอกองค์กร

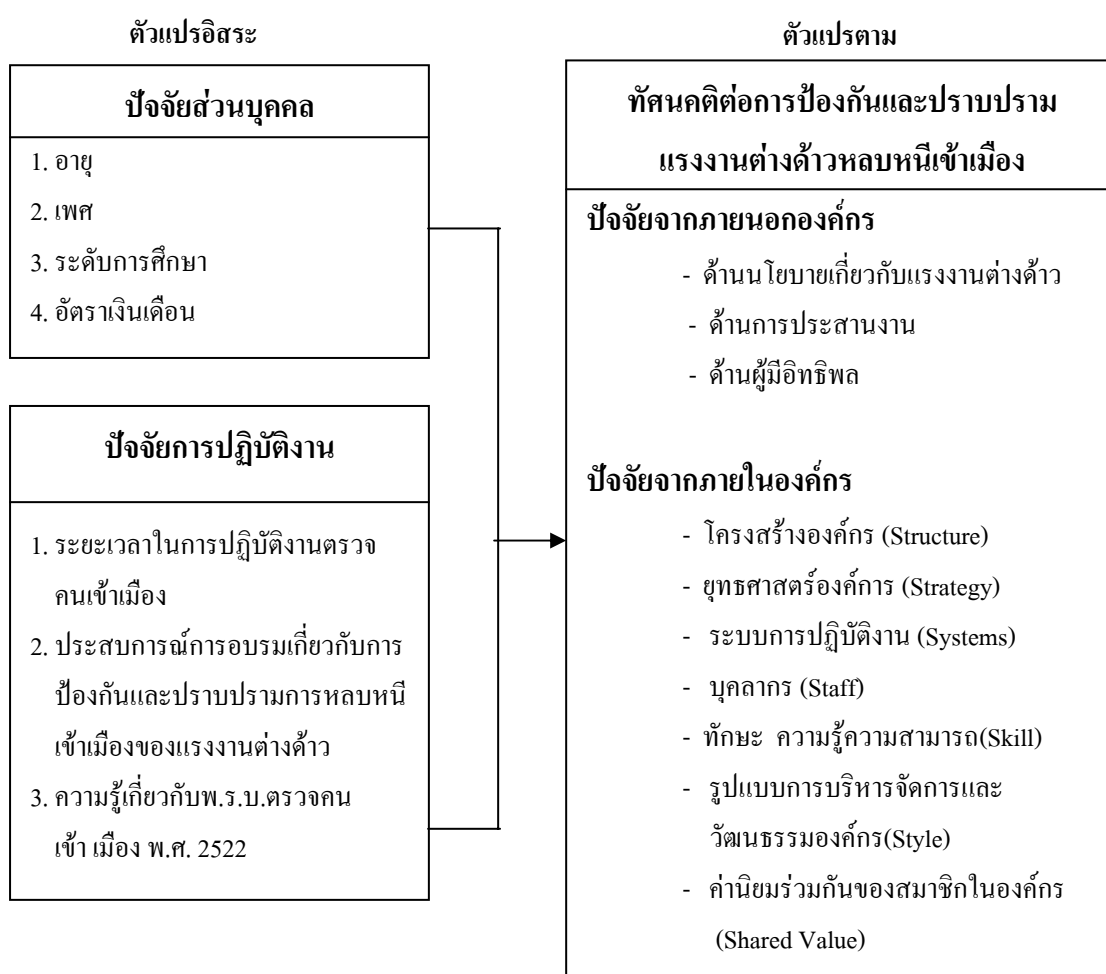
1. ด้านนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
2. ด้านการประสานงาน
3. ด้านผู้มีอิทธิพล

ปัจจัยจากภายในองค์กร

1. โครงสร้างองค์กร (Structure)
2. ยุทธศาสตร์องค์กร (Strategy)
3. ระบบการปฏิบัติงาน (Systems)
4. บุคลากร (Staff)
5. ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill)
6. รูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กร (Style)
7. ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Value)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดแนวความคิดจากทฤษฎี แนวความคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อต้องการที่จะศึกษาถึงทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 อายุของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เพศของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการและอุปกรณ์

การศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง โดยศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในด่านตรวจคนเข้าเมืองในเขตจังหวัดภาคกลาง จำนวน 14 แห่ง มีจำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั้งสิ้น 317 คน

ตัวอย่างประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ไม่สามารถศึกษาจากประชากรทั้งหมดได้ เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องเวลาดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากรเป้าหมาย Stratify โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คำนวณหาขนาดตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane's ซึ่งมีสูตรดังนี้ (บุญธรรม, 2535)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05

จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Yamane's จากประชากร จำนวน 317 คน
ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 177 คน

ขั้นที่ 2 คำนวณขนาดตัวอย่างในแต่ละด้านตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองในเขต
จังหวัดภาคกลาง มี 14 แห่ง ในแต่ละด้านตรวจคนเข้าเมือง จะกำหนดขนาดตัวอย่างแบบเป็น
สัดส่วน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$N_i = \frac{n \times N_i}{N}$$

เมื่อ

N_i	=	จำนวนตัวอย่างแต่ละด้าน
n	=	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
N_i	=	จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น
N	=	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างในแต่ละด้านตรวจคนเข้าเมืองในเขตจังหวัดภาคกลาง 14
แห่ง ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างในแต่ละด้านตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมือง
ภาคกลาง

ด้านตรวจคนเข้าเมือง	อัตรากำลัง ที่ปฏิบัติงานจริง	ขนาดตัวอย่าง ในการศึกษา
1. ด้านตรวจคนเข้าเมืองกาญจนบุรี	31	17
2. ด้านตรวจคนเข้าเมืองสกลนคร	13	8
3. ด้านตรวจคนเข้าเมืองสิงขร	26	14
4. ด้านตรวจคนเข้าเมืองสมุทรสาคร	20	12
5. ด้านตรวจคนเข้าเมืองพัทธยา	29	16
6. ด้านตรวจคนเข้าเมืองศรีราชา	29	16
7. ด้านตรวจคนเข้าเมืองสีหัง	14	7
8. ด้านตรวจคนเข้าเมืองปองน้ำร้อน	14	7
9. ด้านตรวจคนเข้าเมืองมาบตราพุด	29	16
10. ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานอุตะเกา	-	-
11. ด้านตรวจคนเข้าเมืองสมุทรปราการ	23	13
12. ด้านตรวจคนเข้าเมืองอรัญประเทศ	56	31
13. ด้านตรวจคนเข้าเมืองคลองใหญ่	20	12
14. ด้านตรวจคนเข้าเมืองแหลมงอบ	13	8
รวม	317	177

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก โดยผู้วิจัยจะทำฉลากตามบัญชีรายชื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละด้านตรวจคนเข้าเมือง และจับฉลากชื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละด้านตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดนครนายกทุกด้านตรวจคนเข้าเมือง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้จากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้วและบางส่วนผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการค้นคว้า เอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมือง ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งเป็นชุดคำถามเพื่อวัดความรู้โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คำถามที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน และคำถามที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน และกำหนดระดับความรู้ ด้วยการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00 - 0.33	คือ	ผู้ที่มีความรู้ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.34 - 0.67	คือ	ผู้ที่มีความรู้ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.68 - 1.00	คือ	ผู้ที่มีความรู้ระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่วัดทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองใน 2 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยจากภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของรัฐบาล การประสานงานและผู้มีอิทธิพล

ปัจจัยจากสภาพภายในของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (Structure) ยุทธศาสตร์องค์การ (Strategy) ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) บุคลากร (Staff)

ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กร (Style) และ ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Value)

โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบรวม (Summate Rating Scale) ซึ่งเป็นการวัดแบบจัดอันดับ (ordinal level of measurement) ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยในการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงถึงระดับความคิดเห็นของแต่ละคำถาม โดยกำหนดให้แต่ละคำถามมีคุณค่าเท่า ๆ กัน และมีดีกรีของระดับความคิดเห็นเท่า ๆ กัน โดยกำหนดระดับค่าคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว จะใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00	หมายถึง	ระดับมาก

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะในการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่เหมาะสม

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การหาความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำให้การตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ไปทดสอบ (Pre-test) กับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคตะวันตก จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การทดสอบค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งค่าที่คำนวณได้จำแนกได้เป็น

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1) แบบสอบถามด้านความรู้ | สัมประสิทธิ์อัลฟา = .7842 |
| 2) แบบสอบถามด้านทัศนคติ | สัมประสิทธิ์อัลฟา = .8125 |

ถือว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่น สามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในเขตจังหวัดภาคกลางต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ประเภท

1. ข้อมูลสนาม (Field Sources) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความร่วมมือจากด่านตรวจคนเข้าเมือง ทั้ง 14 แห่ง เพื่อแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตรวจคน

เข้าเมืองที่เป็นตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยอำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับให้ผู้วิจัยด้วยการพิมพ์ชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมทั้งติดแสตมป์ให้ และในการส่งแบบสอบถามผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดภาคกลางตามตัวอย่างที่สุ่มได้ และสุ่มเป็นตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 10

2. ข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือบทความ รายงานการวิจัย และสถิติข้อมูลโดยรวบรวมจากห้องสมุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบในการกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ และอ้างอิงในการเขียนรายงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบโดยใช้ t-test ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และใช้ one- way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่แบ่งมากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของเจ้าหน้าที่ตรวจเข้าเมืองต่อการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าว
หลบหนีเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง
พ.ศ. 2522

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง
พ.ศ. 2522

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลา
การปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการฝึกอบรม

ตารางที่ 3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n=177)		
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	114	64.4
หญิง	63	35.6
รวม	177	100.0
อายุ		
22 - 31 ปี	27	15.3
32 - 41 ปี	56	31.6
42 - 51 ปี	73	41.2
52 - 60 ปี	21	11.9
รวม	177	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	31.1
ปริญญาตรี	92	52.0
ปริญญาโท	30	16.9
รวม	177	100.0
รายได้		
8,000 - 13,500 บาท/เดือน	28	15.8
13,501 - 19,000 บาท/เดือน	66	37.3
19,001 - 24,500 บาท/เดือน	61	34.5
24,501 - 30,000 บาท/เดือน	22	12.4
รวม	177	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=177)		
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมือง		
1 - 8 ปี	72	40.7
9 - 16 ปี	73	41.2
17 - 24 ปี	26	14.7
25 - 32 ปี	6	3.4
รวม	177	100.0
ประสบการณ์ในการฝึกอบรม		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ครั้ง	152	85.87
มากกว่า 2 ครั้ง	25	14.13
รวม	177	100.0

จากตารางที่ 3 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลางได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุร้อยละ 41.2 มีอายุระหว่าง 42 - 51 ปี รองลงมาร้อยละ 31.6 มีอายุระหว่าง 32-41 ปี และต่ำสุดร้อยละ 11.9 มีอายุระหว่าง 52-60 ด้านเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 และเพศหญิงจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 52.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 31.1 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 16.9 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ในด้านรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 37.3 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 13,501 - 19,000 บาท ร้อยละ 34.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 19,001 - 24,500 บาท และต่ำสุดร้อยละ 12.4 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 24,501 - 30,000 บาท นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 41.2 ปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ระหว่างเวลา 9 - 16 ปี รองลงมาร้อยละ 40.7 ปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ระหว่างเวลา 1 - 8 ปี และต่ำสุดร้อยละ 3.4 ปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ระหว่างเวลา 25 - 32 ปี และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 85.87 มี

ประสบการณ์ในการฝึกอบรมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ครั้ง และร้อยละ 14.2 มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากกว่า 2 ครั้ง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

ตารางที่ 4 ระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

(n=177)				
ข้อความ	ตอบถูก	ตอบผิด	$\bar{x}$	ระดับความรู้
1. พ.ร.บ.คนเข้าเมืองฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522	167 (94.4)	10 (5.6)	.94	มาก
2. คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยต้องปฏิบัติ ตามพ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ.2521	150 (84.7)	27 (15.3)	.84	มาก
3. คนต่างด้าวหมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มี สัญชาติไทย	136 (76.3)	41 (23.2)	.76	มาก
4. คนต่างด้าวที่อยู่เกินกำหนดอนุญาตถือว่าเป็น คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	156 (88.1)	21 (11.9)	.88	มาก
5. บุคคลที่เกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้สัญชาติไทย ถือว่าเป็นคนต่างด้าว	161 (91.0)	16 (9.0)	.90	มาก
6. คนต่างด้าวที่เข้าประเทศไทยโดยถูกกฎหมาย และอาศัยอยู่ติดต่อกันครบ 3 ปีสามารถขอมิ ถิ่นที่อยู่ในไทยได้	131 (74.0)	46 (26.0)	.74	มาก
7. คนสัญชาติไทยสามารถเดินทางเข้า-ออก ประเทศไทยได้ โดยไม่ต้องมีหนังสือเดินทางหรือ เอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง	149 (84.2)	28 (15.8)	.84	มาก
8. เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ได้รับยกเว้นตามข้อกำหนด การเข้าและออกประเทศตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	71 (40.1)	106 (59.9)	.41	ปานกลาง
9. บุคคลที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ทำงาน คือ เจ้าของสถานประกอบการ	40 (22.6)	137 (77.4)	.77	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=177)				
ข้อความ	ตอบถูก	ตอบผิด	$\bar{x}$	ระดับความรู้
10. แบบ ทร. 13 คือ บัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะประเภทกรรมกร	109 (61.6)	68 (38.4)	.61	ปานกลาง
11. งานช่างไม้หรืองานก่อสร้างอยู่ในประเภทงานที่ห้ามไม่ให้แรงงานต่างด้าวทำ	81 (45.8)	96 (54.2)	.54	ปานกลาง
12. เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการนำพาหนะเข้าหรือออกประเทศ	30 (16.9)	147 (83.1)	.32	น้อย
13. คนต่างด้าวที่เข้ามาเล่นกีฬาจะอยู่ในประเทศได้ไม่เกิน 30 วันยกเว้น มีเหตุจำเป็นต้องขออนุญาตเป็นรายกรณี	140 (79.1)	36 (20.3)	.84	มาก
14. คนต่างด้าวสามารถเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศได้ไม่เกิน 90 วัน	94 (53.1)	83 (46.9)	.53	ปานกลาง
15. ผู้ใดให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศ โดยฝ่าฝืนพ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต้องจำคุกไม่เกิน 5 ปีและปรับไม่เกิน 1 หมื่นบาท	79 (44.6)	98 (55.4)	.65	ปานกลาง
16. คนต่างด้าวที่อยู่ในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาต มีโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือปรับไม่เกิน 2 หมื่น หรือทั้งจำทั้งปรับ	116 (65.5)	61 (34.5)	.66	ปานกลาง
17. ผู้ให้ที่พัก ช่วยเหลือคนต่างด้าวให้พ้นการจับกุม มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับไม่เกิน 5 หมื่นบาท	126 (71.2)	51 (28.8)	.81	มาก
18. คนต่างด้าวที่เคยติดคุกในประเทศ เมื่อพ้นโทษแล้วสามารถเข้าประเทศไทยได้เหมือนเดิม	45 (25.4)	132 (74.6)	.31	น้อย
19. บุคคลที่เดินทางเข้าหรือออกประเทศทำได้เฉพาะด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานี	134 (75.7)	43 (24.3)	.75	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=177)				
ข้อความ	ตอบถูก	ตอบผิด	$\bar{x}$	ระดับความรู้
20. พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจกักตัวคนต่างด้าว ในกรณีที่มีเหตุอันสงสัยว่าเป็นบุคคลต้องห้ามได้ ไม่เกิน 48 ชั่วโมง	130 (73.5)	47 (26.6)	.77	มาก
รวม			.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าถ้าพิจารณาโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบถูกมากที่สุดคือ พ.ร.บ.คนเข้าเมืองฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 (ข้อ 1) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 0.94 รองลงมา คือ บุคคลที่เกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้สัญชาติไทยถือว่าเป็นคนต่างด้าว (ข้อ 5) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 ในขณะที่ประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบถูกน้อยที่สุด คือ เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการนำพาหนะเข้าหรือออกประเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 0.16

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

ตารางที่ 5 ระดับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าว
หลบหนีเข้าเมือง

(n=177)

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
ปัจจัยภายนอก								
21. การผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองทำงานได้เป็นการควบคุม จำนวนของแรงงานต่างด้าว	39 (22.0)	49 (27.7)	14 (7.9)	62 (35.0)	13 (7.3)	3.55	1.14	ปานกลาง
22. การขึ้นทะเบียนประวัติคนต่างด้าว สามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าว	49 (27.7)	8 (4.5)	76 (42.9)	38 (21.5)	6 (3.4)	3.87	.98	มาก
23. การเพิ่มจุดตรวจค้นตามแนว ชายแดนจะช่วยลดการหลบหนีเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าว	7 (4.0)	13 (7.3)	33 (18.6)	65 (36.7)	59 (33.3)	3.88	1.07	มาก
24. การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการ กำหนดนโยบายป้องกันและ ปราบปรามแรงงานต่างด้าวจะทำให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	93 (52.5)	45 (25.4)	26 (14.7)	9 (5.1)	4 (2.3)	4.20	1.02	มาก
25. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติสามารถป้องกันการแสวงหา ผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวได้	80 (45.2)	50 (28.2)	26 (14.7)	16 (9.0)	5 (2.8)	4.03	1.10	มาก
26. การมีกฎหมายรองรับให้กองกำลัง ประชาชน เช่น หมู่บ้านป้องกัน ชายแดน ฯลฯ ให้มีอำนาจและบทบาท มากขึ้น เป็นการป้องกันและสกัดกั้น แรงงานหลบหนีเข้าเมืองได้อีกทางหนึ่ง	29 (17.5)	58 (32.8)	53 (29.9)	22 (12.4)	15 (8.5)	3.36	1.15	ปานกลาง
27. ควรมีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่าน ระบบเครือข่ายให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้	20 (11.3)	41 (23.2)	70 (39.5)	35 (19.8)	11 (6.2)	2.86	1.05	ปานกลาง
28. การตรวจสอบการทำงานของ คนต่างด้าว ควรมีการประสานระหว่าง หน่วยงานก่อนการปฏิบัติเพื่อมิให้เกิด การปฏิบัติซ้ำซ้อน	10 (5.6)	61 (34.5)	41 (23.2)	28 (15.8)	37 (20.9)	3.90	1.18	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n =177)

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
29. การให้ประชาชนในพื้นที่ๆ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายป้องกันปราบปรามฯ ด้วยเป็นการลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้อีกทางหนึ่ง	10 (5.6)	18 (10.2)	39 (22.0)	47 (26.6)	63 (35.6)	2.23	1.20	น้อย
30. การออกปฏิบัติการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจะเป็นถ่วงดุลอำนาจมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์	4 (2.3)	30 (16.9)	52 (29.4)	52 (29.4)	39 (22.0)	2.48	1.08	ปานกลาง
31 การณรงค์ด้านจิตสำนึกของประชาชน เป็นอีกวิธีการหนึ่ง ที่สามารถป้องกันการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าประเทศ	15 (8.5)	24 (13.6)	54 (30.5)	46 (26.0)	38 (21.5)	2.61	1.20	ปานกลาง
32. การประสานงานระหว่างหน่วยงานในระดับผู้ปฏิบัติที่มีการประสานได้โดยตรงจะทำให้การป้องกันปราบปรามฯ รวดเร็วและทันเหตุการณ์	43 (24.3)	46 (26.0)	48 (27.1)	30 (16.9)	10 (5.6)	2.53	1.19	ปานกลาง
33 .การประสานงานกับเครือข่ายภาคประชาชนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่	46 (26.0)	56 (31.6)	52 (29.4)	11 (6.2)	12 (6.8)	2.63	1.13	ปานกลาง
34. การปฏิบัติควรมีหน่วยงานกลางที่สามารถประสานแลกเปลี่ยนข้อมูลของแ ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตลอดเวลา	58 (32.8)	40 (22.6)	61 (34.5)	9 (5.1)	9 (5.1)	3.72	1.12	มาก
35. การประสานการปฏิบัติกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกัน จะช่วยลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้	96 (54.2)	45 (25.4)	31 (17.5)	4 (2.3)	1 (0.6)	4.30	.87	มาก
36. การเพิ่มฐานความผิดแทนการผลักดันส่งกลับเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเกรงกลัว จะช่วยลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้	93 (52.5)	56 (31.6)	25 (14.1)	3 (1.7)	-	4.35	.78	มาก
37. การใช้มาตรการยึดทรัพย์สินกับนักการเมืองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศ	9 (5.1)	23 (13.0)	47 (26.6)	52 (29.4)	46 (26.0)	3.58	1.15	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n =177)

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
38. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่สามารถลงโทษผู้มีอิทธิพลที่กระทำผิดในพื้นที่ได้ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	80 (45.2)	52 (29.4)	37 (20.9)	6 (3.4)	2 (1.1)	4.14	.93	มาก
39. การแทรกแซงของผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ละเว้นการปฏิบัติ	91 (51.4)	39 (22.0)	37 (20.9)	80 (4.5)	2 (1.1)	4.18	.98	มาก
40. เมื่อผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายแรงงานหากต้องโทษจำคุกไม่ควรรอลงอาญา เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและหลบจำ	4 (2.3)	16 (9.0)	58 (32.8)	46 (26.0)	53 (29.9)	3.72	1.05	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยภายนอก						3.50	0.46	ปานกลาง
ปัจจัยภายใน								
41. การประกาศนโยบาย ทิศทางการทำงาน ทำให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน	19 (10.7)	53 (29.9)	80 (45.2)	17 (9.6)	8 (4.5)	3.32	.95	ปานกลาง
42. การประชุมหารือเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอทำให้การปฏิบัติทันสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน	19 (10.7)	68 (38.4)	64 (36.2)	14 (7.9)	12 (6.8)	3.38	1.01	ปานกลาง
43. การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่อีกทางหนึ่ง	31 (17.5)	60 (33.9)	45 (25.4)	23 (13.0)	18 (10.2)	3.27	1.19	ปานกลาง
44. การจัดทำคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานเป็นมีระบบและมาตรฐานเดียวกัน	24 (13.6)	29 (16.4)	67 (37.9)	31 (17.5)	26 (14.7)	2.96	1.21	ปานกลาง
45. การมอบหมายภารกิจให้ผู้ปฏิบัติตรงตามความสามารถ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติให้มากขึ้น	21 (11.9)	47 (26.6)	68 (38.4)	20 (11.3)	21 (11.9)	3.15	1.14	ปานกลาง
46. การสั่งการจากผู้บังคับบัญชามาสู่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	24 (13.6)	30 (16.9)	75 (42.4)	23 (13.0)	25 (14.1)	3.02	1.18	ปานกลาง
47. ผู้ปฏิบัติควรได้รับคำสั่งในการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อมิให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติ	17 (9.6)	40 (22.6)	52 (29.4)	26 (14.7)	42 (23.7)	2.63	1.25	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
48. การกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ จะทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ	40 (22.6)	54 (30.5)	42 (23.7)	22 (12.4)	19 (10.7)	2.58	1.26	ปานกลาง
49. การจัดทำฐานข้อมูลมีความทันสมัยรองรับการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความเร็วและถูกต้องในการปฏิบัติงาน	19 (10.7)	47 (26.6)	72 (40.7)	34 (19.2)	5 (2.8)	3.23	.97	ปานกลาง
50. ระบบเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยช่วยเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่	22 (12.4)	43 (24.3)	66 (37.3)	28 (15.8)	18 (10.2)	3.12	1.13	ปานกลาง
51. การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติ	19 (10.7)	30 (16.9)	76 (42.9)	29 (16.4)	23 (13.0)	2.94	1.13	ปานกลาง
52. มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	36 (20.3)	26 (14.7)	62 (35.0)	35 (19.8)	18 (10.2)	2.74	1.22	ปานกลาง
53. ควรคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติโดยกำหนดความสามารถเฉพาะของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ	27 (15.3)	26 (14.7)	58 (32.8)	42 (23.7)	24 (13.6)	2.94	1.24	ปานกลาง
54. การจัดให้มีการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ	26 (14.7)	38 (21.5)	68 (38.4)	31 (17.5)	14 (7.9)	3.17	1.12	ปานกลาง
55. การมีบุคลากรหลักที่มีความรู้และถ่ายทอดให้คำปรึกษา ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น	13 (7.3)	49 (27.7)	73 (41.2)	30 (16.9)	12 (6.8)	3.11	1.00	ปานกลาง
56. การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	26 (14.7)	43 (24.3)	60 (33.9)	35 (19.8)	13 (7.3)	2.80	1.13	ปานกลาง
57. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เป็นการลดข้อผิดพลาดการทำงาน	12 (6.8)	32 (18.1)	59 (33.3)	50 (28.2)	24 (13.6)	2.76	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=177)

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
58. เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้ ทำให้การปฏิบัติไม่หยุดชะงัก และเกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน	18 (10.2)	29 (16.4)	85 (48.0)	30 (16.9)	15 (8.5)	3.02	1.04	ปานกลาง
59. การประชุมทบทวน หลังการปฏิบัติทุกครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำมาปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาด	17 (9.6)	32 (18.1)	84 (47.5)	26 (14.7)	18 (10.2)	3.02	1.06	ปานกลาง
60. นโยบายการปฏิบัติงานควรเป็นนโยบายที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง	24 (13.6)	40 (22.6)	76 (42.9)	28 (15.8)	9 (5.1)	3.23	1.03	ปานกลาง
61. การกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติให้ชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติ ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชาของตน	20 (11.3)	35 (19.8)	79 (44.6)	29 (16.4)	14 (7.9)	3.10	1.06	ปานกลาง
62. ควรมีการกำหนดปรัชญาหรือคำขวัญของหน่วยงาน เพื่อเป็นตัวแทนหรือคำนิยามและความเข้าใจร่วมกันของผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน	23 (13.0)	35 (19.8)	59 (33.3)	42 (23.7)	18 (10.2)	3.01	1.17	ปานกลาง
63. การส่งเสริมให้มีค่านิยมร่วมกันในการทำงาน จะทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้ปฏิบัติ	27 (15.3)	37 (20.9)	73 (41.2)	21 (11.9)	19 (10.7)	3.18	1.15	ปานกลาง
64. การสร้างค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีแนวทางและเป้าหมายเดียวกัน	20 (11.3)	52 (29.4)	66 (37.3)	24 (13.6)	15 (8.5)	3.21	1.08	ปานกลาง
65. การสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีหลักยึดถือในการปฏิบัติงาน	26 (14.7)	38 (21.5)	78 (44.1)	23 (13.0)	12 (6.8)	3.24	1.07	ปานกลาง
66. การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	31 (17.5)	38 (21.5)	82 (46.3)	15 (8.5)	11 (6.2)	3.35	1.06	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยภายใน						3.07	.76	ปานกลาง
ภาพรวมทัศนคติเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง						3.26	.53	ปานกลาง

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าหากพิจารณาโดยรวมทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปราบปรามป้องกันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การเพิ่มฐานความผิดแทนการผลักดันส่งกลับ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเกรงกลัว จะช่วยลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว(ข้อ 36) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมา ได้แก่ การประสานการปฏิบัติกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกัน จะช่วยลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้ (ข้อ 35) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการกำหนดนโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (ข้อ 24) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ส่วนหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อย คือ การให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายป้องกันปราบปรามฯ ด้วย เป็นการลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้อีกทางหนึ่ง (ข้อ 29) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 รองลงมา คือ การออกปฏิบัติการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจะเป็นถ่วงดุลอำนาจมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์มิชอบ (ข้อ 30) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

ตารางที่ 6 ระดับทัศนคติในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองปัจจัยภายนอก	3.50	.46	ปานกลาง
ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในด้านปัจจัยใน	3.07	.79	ปานกลาง
ภาพรวมทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	3.23	1.03	ปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าภาพรวมทัศนคติในด้านปัจจัยภายนอกของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ภาพรวมทัศนคติในด้านปัจจัยภายในของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และภาพรวมทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ปรากฏผลการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับอายุ

(n=177)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	72.88	1.12	1.84	.002*
ภายในกลุ่ม	173	67.36	.60		
รวม	176	140.24			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 7 พบว่าค่า $F = 1.84$ และ $P = 0.002$ ค่า $P < 0.05$ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 เพศของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n=177)

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	P
ชาย	114	3.31	.47	1.39	.164
หญิง	63	3.19	.63		

จากตารางที่ 8 พบว่าค่า $t=1.39$ และ $P = 0.164$ ค่า $P > 0.05$ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=177)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	44.31	.68	2.03	.000*
ภายในกลุ่ม	174	37.15	.33		
รวม	176	81.46			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 9 พบว่าค่า $F = 2.03$ และ $P = 0.000$ ค่า $P < 0.05$ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=177)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	72.91	1.12	1.76	.004*
ภายในกลุ่ม	173	70.58	.63		
รวม	176	143.50			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 10 พบว่าค่า $F = 1.76$ และ $P = 0.004$ ค่า $P < 0.05$ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n=177)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	70.34	1.08	2.66	.000*
ภายในกลุ่ม	173	45.12	.40		
รวม	176	115.46			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 11 พบว่าค่า $F = 2.66$ และ $P = 0.000$ ค่า $P < 0.05$ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมี ทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 ประสิทธิภาพการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสิทธิภาพการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว

(n=177)

ประสิทธิภาพการอบรม	n	$\bar{x}$	S.D.	t	P
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ครั้ง	152	1.52	.85	1.25	.105
มากกว่า 2 ครั้ง	25	3.65	.57		

จากตารางที่ 12 พบว่าค่า $t=1.25$ และ $P=0.105$ ค่า $P > 0.05$ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่เข้ารับการอบรมจำนวนครั้งต่างกันมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 7 ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

(n=177)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	12.41	.77	3.25	.000*
ภายในกลุ่ม	174	38.20	.23		
รวม	176	115.46			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 13 พบว่าค่า $F = 3.25$ และ $P = 0.000$ ค่า $P < 0.05$ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต่างกันมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง มีข้อมูลที่ควรวิจารณ์ดังต่อไปนี้

ปัจจัยการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการอบรมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ครั้ง จำนวนร้อยละ 85.8 ส่งผลให้ระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 0.67$) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงานในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีสภาพปัญหาที่ซับซ้อน และมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายแตกต่างจากในอดีต สอดคล้องกับแนวคิดของทองฟู (2531) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทักษะ และความรู้ ความเข้าใจในสายงานการปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลสำเร็จต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองต่อไป

ปัจจัยภายนอก

ด้านนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จากการศึกษพบว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในเรื่องการขึ้นทะเบียนประวัติคนต่างด้าวสามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) และ ในเรื่องของการผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.55$) อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่า แนวนโยบายของรัฐบาล ตาม

มติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2544 โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมารายงานตัวเพื่อจดทะเบียนประวัติและขอรับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไข และระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานกำหนด นั้น เป็นมาตรการหนึ่งที่จะสามารถควบคุม ติดตาม สอดส่องพฤติกรรม รวมถึงเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวได้อีกทางหนึ่งด้วย

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการประสานงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน ($\bar{x} = 3.90$) จากข้อมูลพบว่าที่ผ่านมาการปฏิบัติยังขาดการประสานข้อมูลการปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายทหาร ตำรวจ และฝ่ายปกครอง การทำงานเป็นไปในลักษณะต่างฝ่ายต่างทำ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความซ้ำซ้อน ลำช้า และไม่ทันสถานการณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุสรณ์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องปัญหาการป้องกันปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว กัมพูชา ข้อมูลปรากฏว่า มีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน การทำงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปในลักษณะต่างฝ่ายต่างทำ ขาดการประสานการทำงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือต่อกัน

ข้อมูลเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มีทัศนคติเห็นด้วย เกี่ยวกับการให้ประชาชนในพื้นที่ฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ป้องกันปราบปราม ($\bar{x} = 2.23$) อยู่ในระดับน้อย อีกทั้งในเรื่องการประสานงานกับเครือข่ายภาคประชาชนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 2.63$) อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย แสดงถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับน้อย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ดังที่ นวลจันทร์ (2548) ได้กล่าวถึง การป้องกันและการควบคุมอาชญากรรมโดยชุมชน ไว้ว่า ถ้าพึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล กระบวนการยุติธรรม ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ไม่สามารถป้องกันและปราบปรามอันเป็นการควบคุมอาชญากรรมได้อย่างสิ้นเชิง ประชาชนจะต้องให้ความร่วมมือจึงจะทำให้การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีอิทธิพล ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ทำให้เกิดการละเว้นการปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.18$) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่สามารถลงโทษผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ที่กระทำผิดได้ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 4.14$) ข้อมูลด้าน

ทัศนคติที่มีต่อการเพิ่มฐานความผิดแทนการผลักดันส่งกลับเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเกรงกลัว จะช่วยลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้อีกทางหนึ่ง ($\bar{x} = 4.35$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจะเห็นได้ว่าสาเหตุเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพของการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีมาตรการที่ได้เด็ดขาด เข้มงวดและจริงจัง สอดคล้องกับ คำสั่ง ตร.ที่0008.2/1597 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2548 เรื่อง การกำชับการปฏิบัติดำเนินการเร่งระดมปราบปรามจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและ นายจ้าง/สถานประกอบการ/ผู้ให้ที่พักพิง/ผู้นำพา จะเห็นได้ว่ามาตรการอย่างเป็นทางการสามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ผลดีถ้ามีการดำเนินการอย่างจริงจัง ดังแนวคิดของ Beccaria (อ้างถึงใน นวลจันทร์ 2548) ที่ให้ความสำคัญที่กฎหมายที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม โดยผู้ที่ออกกฎหมายและผู้ที่ยังคับใช้กฎหมาย ต้องคงไว้ซึ่งความยุติธรรม จึงจะทำให้กระบวนการยุติธรรมมีความศักดิ์สิทธิ์เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำซ้ำอีก

ปัจจัยภายใน

ผลการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ด้านปัจจัยภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$) อาจมีสาเหตุมาจาก โครงสร้างของระบบราชการ ที่การปฏิบัติต้องเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ดังนั้นจึงเป็นข้อจำกัดในการพัฒนารูปแบบโครงสร้างและระบบงาน ขาดต่อการปรับบทบาท ภารกิจ และอัตรากำลังให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ในส่วนของการพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล การจัดกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ยังไม่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง อีกทั้งการพัฒนาระบบการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังขาดการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงในด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Stratify จำนวน 177 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ one-way ANOVA โดย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 41.2 มีอายุระหว่าง 42 - 51 ปี มีมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 41.2 รองลงมาร้อยละ 31.6 มีอายุระหว่าง 32-41 ปี เป็นเพศชายจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 37.3 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 13,501 - 19,000 บาท ร้อยละ 34.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 19,001 - 24,500 บาท อายุการทำงานร้อยละ 41.2 ปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ระหว่างเวลา 9 - 16 ปี และมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 85.87 มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากกว่า 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 14.2

ระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 0.67

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14_ผลสรุปของการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. อายุ	/	
2. เพศ		/
3. ระดับการศึกษา	/	
4. ระดับรายได้	/	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	/	
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		/
7. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	/	

จากตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านอายุ ต่างกันจะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านเพศ ต่างกันจะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ระดับการศึกษา ต่างกันจะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. รายได้ ต่างกันจะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต่างกันจะมีทัศนคติต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาวิเคราะห์สรุปได้ว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีผลต่อทัศนคติการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ส่วนเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่มีผลต่อทัศนคติการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ปัจจัยการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดในรูปแบบการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ประสานการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ หรือโดยการประชุมชี้แจง รวมทั้งจัดทำคู่มือแนวทางที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ปัจจัยภายนอก

ด้านนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว แม้ว่าผลการศึกษาสรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่จะสามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ โดยวิธีการขึ้นทะเบียนประวัติคนต่างด้าว และในเรื่องของการผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับระบบการติดตาม ตรวจสอบข้อมูลการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านข้อมูล ต้องมีการติดตามผล โดยอาจกำหนดให้มีระยะเวลาในการรายงานตน ของคนต่างด้าว ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผล

นอกจากนี้ ควรให้ผู้ปฏิบัติในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทหาร ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนี

เข้าเมือง ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะนำมาใช้ได้จริงเนื่องจากเป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็น และข้อขัดข้องของการปฏิบัติงานผ่านผู้บังคับบัญชาของแต่ละฝ่าย และนำมาประชุมหารือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายร่วมกัน

ด้านการประสานงาน ผลการศึกษาพบว่า ที่ผ่านมาการปฏิบัติยังขาดการประสานข้อมูลการปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายทหาร ตำรวจ และฝ่ายปกครอง การทำงานเป็นไปในลักษณะต่างฝ่ายต่างทำ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความซ้ำซ้อน ลำช้า และไม่ทันสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จัดให้มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบ เพื่อใช้ประสานแลกเปลี่ยนข้อมูลของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการสร้างระบบการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน อีกทั้งเพื่อเป็นการลดความขัดแย้งในระดับผู้ปฏิบัติ รวมถึงเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ โดยหน่วยงานกลางนี้จะมีเจ้าหน้าที่ของแต่ละฝ่ายประจำอยู่เพื่อเป็นการประสานข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน
2. สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน โดยให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าว หรืออาจกำหนดให้มีกฎหมายรองรับให้กองกำลังภาคประชาชน มีบทบาทในการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวมากขึ้น
3. สร้างความเข้าใจและประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่มีพรมแดนติดต่อกัน ได้แก่ ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา โดยกำหนดเป็นมาตรการเชิงนโยบาย รวมถึงวิธีการปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและร่วมมือ เพื่อปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

ด้านผู้มีอิทธิพล ผลการศึกษายังพบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่สามารถลงโทษผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ที่กระทำผิดได้ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น จึงควรใช้มาตรการการปราบปรามที่เข้มงวดและดำเนินการกับผู้กระทำผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ และอาจเพิ่มมาตรการการยึดทรัพย์ร่วมด้วยเพื่อให้ผู้กระทำผิดเกิดความเกรงกลัวและหลบจำ

ปัจจัยภายใน

ด้านบุคลากร ถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดในเรื่องของระบบราชการ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดขอบเขตและวิธีการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมืองต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติ และนอกจากความพร้อมทางด้านความรู้ ความสามารถแล้ว ควรคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติด้วย อาทิเช่น มีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และส่งผลสำเร็จต่อองค์กรในภาพรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งของระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นแนวทางทัศนคติของแต่ละฝ่ายในการทำงาน
2. ควรทำการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่อยู่ในกระบวนการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เช่น ฝ่ายทหาร ฝ่ายปกครอง รวมถึงภาคเอกชนและภาคประชาชน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กัญญา เพชรไพโรจน์. 2544. ปัญหาอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองของชนกลุ่มน้อย ตามแนวชายแดนไทย-พม่า: ศึกษากรณีของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิต เศรษฐบุตร. 2479. คำสอนเศรษฐศาสตร์พิศดาร (งานบุคคล). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนส์ไตร์.

ชมมณี สีหาบุตร. 2547. บทบาทของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2518. หลักจิตวิทยาพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนส์ไตร์

ทักษิณ เห็นชอบดี. 2547. แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษากรณี : ลาว พม่า และกัมพูชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทองฟู ชินะโชติ. 2531. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. 2548. อาชญากรรมการป้องกัน: การควบคุม. นนทบุรี: พรทิพย์การพิมพ์.

นรา รัตนรุจ. 2547. ผลงานวิชาการเรื่องนโยบายแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2535. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: B&B Publishing.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. ทศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สถาบันประชากรศาสตร์. 2548. แนวโน้มแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

พวงเพชร เจริญทรัพย์พัฒน์. 2541. ทศนคติของนักหนังสือพิมพ์รายวันที่มีต่อโครงการโรงไฟฟ้า พลังงานนิวเคลียร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร.

วิกรณ์ จารุปรัชญ์. 2543. ปัญหาและอุปสรรคในการปราบปรามผู้กระทำความผิดข้ามชาติที่หลบหนีเข้า เมืองของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: อักษรการ พิมพ์.

สถิต นิยมญาติ. 2524. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

สมพร พรทิพย์เสถียร. 2547. ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพร เตชะ. 2546. ทศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยในการ
แก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุชา จันทน์เอม. 2524. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์เลียงเชียง.

สุดสงวน สุณีสร์. 2548. อาชญวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์ จันทน์เอม. 2519. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต.

สุริย กาญจนวงศ์. 2542. จิตวิทยาสังคม. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ภาควิชา
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภวัณย์ พลายน้อยและเนาวรัตน์ พลายน้อย. 2529. สารศึกษาประชากร. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต.

อนุสรณ์ นุชนนท์,ร.ต.อ.. 2545. ปัญหาการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของ
แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

เอกสารโครงสร้างสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. 2548. กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจ
คนเข้าเมือง.

เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2548. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

Bonger, W. A. 1691. **Criminality And Economic Conditions**. Boston: Little Brown.

Back, K. W. 1977. **Social Psychology**. New York: John & Wiley & Sons. Inc.

Belkin, G. S. and R. H. Skydell. 1979. **Foundations of Psychology**. Boston: Houghton Mifflin Co.

Feldman, R.S. 1998. **Social Psychology**. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Kender, H. H. 1974. **Basic Psychology**. Berkely: W. A. Benjamin, Inc.

Quinney, R. 1970. **The Problem of Crime**. New York: Dodd, Mead and Company.

Reckless, W. 1976. **The Crime Problem**. 4th Ed. New York: Appleton Craft.

Rokeach, M. 1970. **Believes Attitudes and Values**. San Francisco: Jersey-Bass Publishing Co. Inc.

Sasaki, Shoko. 1994. **Clandestine labour in Japan sources. In Gooneratre, W. Magnitude and Implications, Regional development Impacts of Labour migration in Asian**. Negoya: United Nation Center for Regional Development.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการปราบปรามแรงงานต่างด้าว

หลบหนีเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคกลาง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการศึกษาวิจัย อันเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ในการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

3. ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตรงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำไปใช้เฉพาะการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านในด้านการปฏิบัติหน้าที่หรือด้านอื่น ๆ แต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

จิตภา ดิษสุธรรม

ผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความในช่องว่างหน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. . ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท

4. รายได้ต่อเดือน บาท

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมือง

6. ประสบการณ์(จำนวน)ในการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีของ
แรงงานต่างด้าว (ครั้ง) หรือ (หลักสูตร)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างหน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความรู้เกี่ยวกับพ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	ใช่	ไม่ใช่
1. พ.ร.บ.คนเข้าเมืองฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	☐	☐
2. คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521	☐	☐
3. คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย	☐	☐
4. คนต่างด้าวที่อยู่เกินกำหนดการอนุญาต ถือว่าเป็นคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง	☐	☐
5. บุคคลที่เกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้สัญชาติไทย ถือว่าเป็นคนต่างด้าว	☐	☐
6. คนต่างด้าวที่เข้าประเทศไทยโดยถูกกฎหมายและอาศัยอยู่ติดต่อกันครบ 3 ปี สามารถขอมิถิ่นที่อยู่ในไทยได้	☐	☐
7. คนสัญชาติไทยสามารถเดินทางเข้า – ออก ประเทศไทยได้ โดยไม่ต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง	☐	☐
8. เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ได้รับยกเว้นตามข้อกำหนดการเข้าและออกประเทศตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	☐	☐
9. บุคคลที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน คือ เจ้าของสถานประกอบการ	☐	☐
10. แบบ ทร. 13 คือ บัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะประเภทกรรมกร	☐	☐
11. งานช่างไม้หรืองานก่อสร้างอยู่ในประเภทงานที่ห้ามไม่ให้แรงงานต่างด้าวทำ	☐	☐
12. เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการนำพาหนะเข้าหรือออกประเทศ	☐	☐
13. คนต่างด้าวที่เข้ามาเล่นกีฬาจะอยู่ในประเทศได้ไม่เกิน 30 วันยกเว้น มีเหตุจำเป็นต้องขออนุญาตเป็นรายกรณี	☐	☐
14. คนต่างด้าวสามารถเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศได้ไม่เกิน 90 วัน	☐	☐
15. ผู้ใดให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยฝ่าฝืนพ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต้องจำคุกไม่เกิน 5 ปีและปรับไม่เกิน 1 หมื่นบาท	☐	☐

ด้านความรู้เกี่ยวกับพ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	ใช่	ไม่ใช่
16. คนต่างด้าวที่อยู่ในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตมีโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือปรับไม่เกิน 2 หมื่น หรือทั้งจำทั้งปรับ	☐	☐
17. ผู้ให้ที่พัก ช่วยเหลือคนต่างด้าวให้พ้นการจับกุมมีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับไม่เกิน 5 หมื่นบาท	☐	☐
18. คนต่างด้าวที่เคยติดคุกในประเทศ เมื่อพ้นโทษแล้วสามารถเข้าประเทศไทยได้เหมือนเดิม	☐	☐
19. บุคคลที่เดินทางเข้าหรือออกประเทศ ทำได้เฉพาะด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานี	☐	☐
20. พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจกักตัวคนต่างด้าวในกรณีที่มีเหตุอันสงสัยว่าเป็นบุคคลต้องห้ามได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง	☐	☐

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 3 ทศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าว

หลบหนีเข้าเมือง

1. ปัจจัยภายนอกองค์กร

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
21. การผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ทำงานได้เป็นการควบคุมจำนวน ของแรงงาน ต่างด้าว					
22. การขึ้นทะเบียนประวัติคนต่างด้าวสามารถ ควบคุมจำนวนแรงงานคนต่างด้าวได้					
23. การเพิ่มจุดตรวจค้นตามแนวชายแดน ช่วยลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว					

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24 . การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการกำหนดนโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าว จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
25. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ สามารถป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวได้					
26. การมีกฎหมายรองรับให้กองกำลังประชาชน เช่นหมู่บ้านป้องกันชายแดนฯลฯให้มีอำนาจและบทบาทมากขึ้น เป็นการป้องกันและสกัดกั้นแรงงานหลบหนีเข้าเมืองได้อีกทางหนึ่ง					
27 .ควรมีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านระบบเครือข่ายให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้					
28 การตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว ควรมีการประสานระหว่างหน่วยงานก่อนการปฏิบัติเพื่อมิให้เกิดการปฏิบัติซ้ำซ้อน					
29. การให้ประชาชนในพื้นที่ฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายป้องกันปราบปรามฯ ด้วย เป็นการลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้อีกทางหนึ่ง					
30. การออกปฏิบัติการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจะเป็นถ่วงดุลอำนาจมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์มิชอบ					
31. การรณรงค์ด้านจิตสำนึกของประชาชน เป็นอีกวิธีการหนึ่ง ที่สามารถป้องกันการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าประเทศ					

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
32. การประสานงานระหว่างหน่วยงานในระดับ ผู้ปฏิบัติที่มีการประสานได้โดยตรงจะทำให้การ ป้องกันปราบปรามฯ รวดเร็วและทันเหตุการณ์					
33 .การประสานงานกับเครือข่ายภาคประชาชน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่					
34. การปฏิบัติควรมีหน่วยงานกลางที่สามารถ ประสานแลกเปลี่ยนข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องได้ตลอดเวลา					
35. การประสานการปฏิบัติกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่มีพรมแดนติดต่อกัน จะช่วยลดการหลบหนีเข้า เมืองของแรงงานต่างด้าวได้					
36. การเพิ่มฐานความผิดแทนการผลักดันส่งกลับ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเกรงกลัวจะช่วย ลดการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้					
37.ควรใช้มาตรการยึดทรัพย์สินกับนักการเมือง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการลักลอบนำแรงงาน ต่างด้าวเข้าประเทศ					
38.เมื่อผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายแรงงาน หากต้องโทษจำคุก ไม่ควรรอลงอาญา เพื่อให้เกิด ความเกรงกลัวและหลบจำ					
39. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่สามารถลงโทษผู้มี อิทธิพลที่กระทำผิดในพื้นที่ได้ ทำให้ขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
40.การแทรกแซงของผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ละเว้นการปฏิบัติ					

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

2. ปัจจัยภายในองค์กร

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
41. การประกาศนโยบาย ทิศทางการทำงาน ทำให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
42. การประชุมหารือเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอทำ ให้การปฏิบัติพันธสถานการณืแรงงานในปัจจุบัน					
43. การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่อีก ทางหนึ่ง					
44. การจัดทำคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานเป็นมีระบบและมาตรฐาน เดียวกัน					
45.การมอบหมายภารกิจให้ผู้ปฏิบัติตรงตามความ สามารถ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติให้ มากขึ้น					
46. การสั่งการจากผู้บังคับบัญชามาสู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
47. ผู้ปฏิบัติควรได้รับคำสั่งในการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเพื่อมิให้เกิดความ สับสนในการปฏิบัติ					

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
48. การกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่จะทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ					
49. การจัดทำฐานข้อมูลมีความทันสมัยรองรับการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
50. ระบบเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย ช่วยเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่					
51. การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติ					
52. มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพร้อมให้การปฏิบัติหน้าที่					
53. ควรคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติโดยกำหนดความสามารถเฉพาะของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ					
54. การจัดให้มีการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ					
55. การมีบุคลากรหลักที่มีความรู้และถ่ายทอดให้คำปรึกษา ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น					
56. การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
57. การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ในระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เป็นการลดข้อผิดพลาดการทำงาน					
58. เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้ ทำให้การปฏิบัติไม่หยุดชะงัก และเกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน					
59. การประชุมทบทวน หลังการปฏิบัติทุกครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำมาปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาด					
60. นโยบายการปฏิบัติงานควรเป็นนโยบายที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง					
61. การกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติให้ชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติ ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชาของตน					
62. ควรมีการกำหนดปรัชญาหรือคำขวัญของหน่วยงาน เพื่อเป็นตัวแทนหรือค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน					
63. การส่งเสริมให้มีค่านิยมร่วมกันในการทำงานจะ ทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้ปฏิบัติ					
64. การสร้างค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีแนวทางและเป้าหมายเดียวกัน					

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
65. การสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามค่านิยมของ หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีหลักยึด ถือในการปฏิบัติงาน					
66. การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกใน การปฏิบัติหน้าที่ จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ
จิตาภา ดิษสุธรรม

ภาคผนวก ข

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) และ
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทดสอบโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ เพื่อพิจารณาว่าจะสามารถยอมรับข้อความแต่ละข้อได้หรือไม่ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

จากการทดสอบแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามดังกล่าว ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางผนวกที่ 1 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

No.	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	12.9000	13.4034	.5697	.7596
2	12.3000	15.1138	.5202	.7628
3	12.6333	13.4816	.3807	.9333
4	12.3333	14.9195	.2633	.7800
5	12.2667	15.0989	.3532	.7791
6	12.4667	15.0851	.1087	.7895
7	12.4000	15.1448	.1169	.7877
8	12.9000	13.4034	.5697	.7596
9	12.4667	14.1885	.3887	.7727
10	12.6333	13.4816	.5202	.7628
11	12.5667	14.1851	.3374	.7760
12	13.0333	14.3782	.3532	.7750
13	12.8667	13.4989	.5260	.7625
14	12.7000	14.7690	.1556	.7890
15	12.6000	13.4897	.5287	.7623
16	12.3667	15.2057	.1142	.7871
17	12.5667	14.3230	.2977	.7786
18	12.9333	14.2713	.3251	.7767

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

No.	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
19	12.3667	14.6540	.3248	.7769
20	12.1333	13.2920	.3534	.7792

หมายเหตุ : Alpha ความรู้ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง = .7842

ตารางผนวกที่ 2 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

No.	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
21	71.3000	76.2862	.6186	.8556
22	71.0333	73.6195	.7039	.8511
23	71.1667	75.4540	.5624	.8560
24	70.9333	73.5126	.5383	.8560
25	71.3333	75.0575	.4012	.8623
26	71.8667	78.9471	.2896	.8648
27	71.3000	73.1828	.4785	.8590
28	71.9333	84.3402	.1066	.8765
29	71.1000	75.3345	.5667	.8558
30	72.4333	83.6333	.0635	.8799
31	71.3667	77.4126	.2772	.8674
32	71.0333	74.1713	.6187	.8536
33	71.2333	74.1851	.5961	.8542
34	71.3667	74.1023	.6369	.8531
35	71.0000	73.7931	.6305	.8530
36	70.8667	76.6023	.4700	.8590
37	71.4667	75.7057	.4234	.8607

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

No.	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
38	71.7333	72.1333	.6112	.8528
39	70.9333	74.5471	.6632	.8529
40	70.8667	74.8092	.5404	.8562

หมายเหตุ : Alpha ที่ตัดทิ้งของเจ้าหน้าที่ต้อปัจจัยภายนอก = .8654

ตารางผนวกที่ 3 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการป้องกันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

No.	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
41	71.3667	300.3782	.1434	.9476
42	71.2000	300.4414	.6041	.7573
43	73.5000	296.1897	.1638	.7545
44	73.7333	287.3747	.7875	.7465
45	73.1667	295.4540	.6676	.7534
46	73.4000	301.2138	.6091	.7531
47	74.0333	292.1023	.6784	.7511
48	73.1667	300.4195	.5620	.7577
49	72.9000	302.0931	.4671	.7597
50	73.2667	297.5816	.6183	.7553
51	73.7000	301.1828	.4620	.7593
52	73.6333	300.3092	.5051	.7582
53	72.8333	307.5920	.3255	.7643
54	72.9000	294.5069	.7272	.7522
55	73.1000	313.2655	.1088	.7709
56	73.9000	295.0586	.6563	.7533
57	73.4000	295.9034	.6620	.7538

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

No.	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
58	73.7000	292.6310	.7087	.7511
59	73.3000	293.8034	.6744	.7522
60	73.5000	299.2931	.5900	.7567
61	73.5000	303.2931	.4838	.7602
62	73.6333	296.5851	.5388	.7557
63	73.7333	297.4437	.5507	.7560
64	73.4667	295.0851	.6076	.7538
65	73.4000	300.5931	.5646	.7578
66	73.2000	302.9241	.4326	.7606

หมายเหตุ : Alpha ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยภายใน = .7703

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ



มติที่ประชุม บันทึกรายการ

ส่วนราชการ

ส.ค.ม.

โทร. 0 2287 3116

ที่ 0029.121/ 2547

วันที่ 23 ธันวาคม 2548

เรื่อง การปราบปรามจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและนายจ้าง สถานประกอบการ ผู้ให้ที่พักพิงและผู้นำพา

ผบก. ในสังกัด ส.ค.ม.

รอง ผบก. ส.ค.ม.ก. ในสังกัด ส.ค.ม., รอง ผบก. ส.ค.ส. ส.ค.ม.

กองบัญชาการตำรวจ
รับที่ 4290
วันที่ 26 ธ.ค. 2548
เวลา

ด้วย ตร. มีหนังสือ ที่ 0008.2/1597 ลง 20 ธ.ค. 2548 กำชับให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ
เร่งระดมปราบปรามจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและนายจ้าง สถานประกอบการ ผู้ให้ที่พักพิงและ
ผู้นำพา ในห้วงระยะเวลา ธ.ค. 2548 – ก.พ. 2549

เพื่อให้การปราบปรามจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและนายจ้าง สถานประกอบการ
ผู้ให้ที่พักพิงและผู้นำพาดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ท่านดำเนินการดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์แนวทางดำเนินการ ของ ตร. ในการปราบปรามจับกุมแรงงานต่างด้าว
หลบหนีเข้าเมือง รวมทั้ง ความผิด บทลงโทษ และผลเสียของการกระทำความผิดกฎหมาย ในการใช้แรงงาน
ต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้ นายจ้าง ผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิง ผู้ประกอบการ รับทราบ
2. เร่งระดมปราบปราม จับกุม แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงาน ตามโรงงาน
สถานประกอบการ ร้านอาหาร สถานบริการ ที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่นๆ ที่เป็นแหล่งมั่วสุมของแรงงาน
ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง หากพบให้ดำเนินการจับกุมดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างจริงจัง
3. ในการจับกุมคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ให้สอบสวนขยายผลเพื่อให้สามารถ
จับกุม ผู้มีอิทธิพลที่ลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร นายจ้าง สถานประกอบการ ผู้นำพา
และผู้ให้ที่พักพิง โดยให้ดำเนินคดีทุกรายอย่างเคร่งครัด
4. เข้มงวดกวัดขุ่นและดำเนินการอย่างเด็ดขาดทั้งทางปกครอง ทางวินัย และทางอาญา
กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พัวพันเกี่ยวข้องสนับสนุนส่งเสริมผู้มีอิทธิพลลักลอบนำคนต่างด้าว
เข้า-ออก ราชอาณาจักร
5. กรณีเมื่อมีการจับกุมดำเนินคดีในความผิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และในทางคดี
มีความเห็นสั่งไม่ฟ้อง ให้รายงาน ตร. เพื่อทราบเป็นข้อมูลด้วย
6. กรณีตรวจสอบพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ถูกผลักดันออกไปแล้ว ลักลอบเข้ามาใหม่และถูก
จับกุมได้ให้ดำเนินคดีตามกฎหมายทุกราย

จึงแจ้งมาเพื่อดำเนินการ โดยเคร่งครัดต่อไป

พล.ต.ท.

(สุวัฒน์ อารังศรีสกุล)

ผบก. ส.ค.ม.

๒๑ ๒ ขก.อก. ๗.๒

วันที่ 21 ส.ค. 2548

10๘๗ 16.26.4

บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ
ที่ 0008.2/1594

โทร. 0 2205 3182-4

วันที่ 20 ธันวาคม 2548

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

รับที่.....

วันที่ 21 ส.ค. 2548

เวลา.....

เรื่อง กำชับให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการเร่งระดมปราบปรามจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและนายจ้าง/สถานประกอบการ/ผู้ให้ที่พักพิง/ผู้นำพา

.....

ผบ.ช.น., ก., ส., ก. 1-9, ตชด., สตม.

1. ตามที่คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว (กบร.) ได้มีมติเห็นชอบในหลักการของแนวทางการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยให้นำมาตรา 17 และ มาตรา 54 แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้ในการให้ประกันตัวคนต่างด้าวเพื่อนำไปจ้างแรงงาน โดยจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มี.ค. - พ.ค. 49 นั้น

2. ในห้วงระยะตั้งแต่ ๑.ค.48 - ก.พ.49 ให้ทุกหน่วยปฏิบัติของ ตร. ดำเนินการระดมปราบปรามจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงาน รวมทั้งนายจ้าง/สถานประกอบการ/ผู้ให้ที่พักพิง/ผู้นำพา โดยมีแนวทางการตรวจสอบและกำหนดเป้าหมายดังนี้

2.1 เป้าหมายหลัก ได้แก่ โรงงาน สถานประกอบการที่ไม่ได้รับอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ให้เร่งรัด ตรวจสอบ ดำเนินการจับกุมอย่างจริงจัง

2.2 เป้าหมายรอง ได้แก่ โรงงานและสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ให้ตรวจสอบการจ้างแรงงานต่างด้าวให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย หากพบการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย ให้ดำเนินคดีกับนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ

2.3 เป้าหมายปกติ ได้แก่ สถานที่ทั่วไป เช่น ร้านอาหาร สถานบริการ ที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่น ๆ ที่เป็นแหล่งมั่วสุมของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง หากพบให้ดำเนินการจับกุมดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างจริงจัง

3. สำหรับมาตรการและแนวทางในการปราบปรามผู้มีอิทธิพล ที่ลักลอบนำพาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาในราชอาณาจักร ให้ใช้ควบคู่กันไปดังนี้

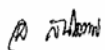
3.1 ให้ดำเนินการสืบสวนขยายผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับผู้มีอิทธิพลที่สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

3.2 เข้มงวดกวัดขุ่นและดำเนินการอย่างเฉียบขาดทั้งทางปกครอง ทางวินัย และทางอาญากับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พัวพันเกี่ยวข้อง สนับสนุนส่งเสริมผู้มีอิทธิพลลักลอบนำคนต่างด้าวเข้า - ออก ราชอาณาจักร

- 2 -

3.3 กรณีเมื่อมีการจับกุมดำเนินคดีในความผิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และทางคดีมีความเห็น
สั่งไม่ฟ้อง ให้รายงานให้ ตร. ทราบด้วยเพื่อเป็นข้อมูล

3.4 กรณีตรวจสอบพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ถูกผลักดันออกไปแล้ว ลักลอบเข้ามาใหม่และถูกจับได้
ให้ดำเนินคดีตามกฎหมายทุกราย
จึงแจ้งมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

พล.ต.อ. 

(อิสระพันธุ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา)

รอง ผบ.ตร.ปรท.ผบ.ตร.

/ประธานคณะกรรมการปราบปราม จับกุม

ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน