

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย ศึกษากรณี ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทัศนะของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการใช้ดุลยพินิจกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง และเพื่อแสวงหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 560 คน และผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน จำนวน 2 คน ในเดือนธันวาคม 2550 โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วย t-test และค่า F-test ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษามีดังนี้ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง 1-5 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักรน้อยกว่า 5 ปี ชื่นชอบค่าลิขสิทธิ์-ดาบตำรวจ ตำแหน่งลูกแถว-ผู้บังคับหมู่ อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ 15,000 บาท-20,000 บาท เคยผ่านการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และการตรวจหนังสือเดินทาง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับทัศนะในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าวในด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ, ด้านบุคลากร, ด้านอำนาจหน้าที่, ด้านการบริหารงานตำรวจ, ด้านการปฏิบัติงาน, ด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ส่วนในด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความมั่นคง และด้านเทคโนโลยี มีความเห็นด้วยในระดับมาก สำหรับแนวทางในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าว ได้แก่ การพัฒนาด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและทันต่อสถานการณ์ การกำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ด้านความมั่นคงให้มีระบบการตรวจสอบให้มากขึ้น มีการปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย ด้านการบริหารงานตำรวจผู้บริหารองค์กรควรมีภาวะผู้นำที่ดี มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรนำนโยบายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจคนเข้าเมืองมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารการตัดสินใจ

ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่อันส่งผลถึงภาพรวมของประเทศ สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร ชั้นยศ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ยกเว้น ปัจจัยด้านเพศ และการผ่านการฝึกอบรม ที่ไม่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ข้อเสนอแนะ ควรจัดการสัมมนาให้ความรู้ในเรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจคนเข้าเมืองอย่างสม่ำเสมอ การอบรมจริยธรรม คุณธรรม ให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบเอกสารและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบข่าวกรอง ปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบบุคคล และพิสูจน์ตัวตนเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการอย่างเข้มงวดกับการทุจริตประพฤติมิชอบ ควรปรับระบบและวิธีการทำงานให้ สะดวก รวดเร็ว และเสร็จสิ้นในจุดเดียว (one stop service) ปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการตามทักษะวิชาชีพตำรวจ ประชาสัมพันธ์ ขั้นตอนการปฏิบัติ ของกระบวนการตรวจคนเข้าเมือง แก่คนต่างด้าวเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

Abstract

As a survey study, "Immigration Officers' Use of Discretion When Encountering Aliens Arriving in Thailand : a case study of "Suvarnabhumi Airport Border" objectively focuses on these following issues : 1) the opinions of immigration officers to the usage of their discretions on aliens 2) the factors effecting on discretions of immigration officers 3) an approach of efficient discretions of immigration officers on aliens Via questionnaire and indept interview, the data has been collected along December 2007 from 560 immigration officers and 2 exclusive administrators. Statistical result; namely, frequency, percentage, mean, statistical significance, T-test and F-test values in significances at level 0.05 have analyzed by the software program.

The results are indicated as following : The majority of immigration officers are female, aged between 31-40, and married. The educational level of majorities is bachelor degree. Most of them have been working for the Immigration Division for 1-5 years, and have been assigned to examine the aliens, who arrive at The Kingdom of Thailand, less than 5 years. A majority of immigration officer's ranks are Police Sergeant Major (Pol.Sgt.Maj.)-Police Senior Sergeant Major (Pol.Sen.Sgt.Maj.) and most of their positions are Serviceman-Squad Leader. Income range and other reward of majorities are among 15,000-20,000 Baht per month. Most of immigration officers trained in 'The Examination of Passports and Travelling documents Course' and 'The knowledge of Immigration Act B.E. 2522' agree with the subjects taught in this course in middle level. That is to say, the subjects on Relative Law and Regulation, on Police Service, on International Relations, on Positive Image Promotion, and on Officer's Corrupted Behavior can gain the agreement from trained immigration officers in middle level, while agreement toward National Security subject is gained in high level. It can also indicated, from the problems and obstacles on discretions of immigration officer issue, that there are a lot of problems and obstacles found during examination. namely, the problems and obstacles on personnel, on authority and function, on information, on police administration, are found in high level, while the problems and obstacles on technology are found in middle level. On the solution issue, the guidelines and suggestions from

immigration officers point out that 1) The law and regulation development should be followed by the officer disciplinary. 2) On the national security issue, it should be added more checking system and the computer system should be improved and advanced. 3) On police administration, the administrator should have appropriate leadership and moral, also the organization should encourage and inspire the officers. 4) On international issue, the immigration bureau should have authority in unity in order to make decision on each case. 5) On positive image promotion, there should be a policy obligating for immigration divisions in the whole country. Additionally, the test hypothesis shows that these following factors; age, marital status, educational background, working experience in Immigration Division, working experience on examining the aliens who arrive at The Kingdom of Thailand, rank, position, income range and other rewards, effect to the immigration officers, while sex and training experience do not seem to effect.

As the suggestion, the immigration officers should be continuously trained and acknowledged about the law and regulation based on the process of immigration control, the seminar on morality issue is in need too. The immigration division should advance instrument for passport inspection and information technology system. The knowledge of immigration division should be developed as well as improved the process of immigration control, such as, how to prove personality and evidence of immigrants. Taking disciplinary action is indispensable in order to reduce corruption. The procedure during immigration control should be comfortable and brief. Finally, to represent positive image of the country, the division should inform the aliens about various processes they can access to the Kingdom of Thailand.