

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย ศึกษากรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย

ส่วนที่ 3 แนวทางในเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ส่วนที่ 4 บทสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1. เพศ จากตารางพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.9 เป็นเพศหญิง และเพียงร้อยละ 42.1 เป็นเพศชาย (ตารางที่ 4.1)

#### ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

จำแนกตามเพศ

| เพศ  | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| หญิง | 324   | 57.9   |
| ชาย  | 236   | 42.1   |
| รวม  | 560   | 100    |

2. อายุ จากตาราง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาร้อยละ 21.6 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และเพียงร้อยละ 8.0 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2  
จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง  
จำแนกตามอายุ

| อายุ          | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 30 ปี | 99    | 17.7   |
| 31-40 ปี      | 295   | 52.7   |
| 41-50 ปี      | 121   | 21.6   |
| 50 ปีขึ้นไป   | 45    | 8.0    |
| รวม           | 560   | 100    |

3. สถานภาพ จากตาราง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.5 มีสถานภาพสมรส รองลงมาร้อยละ 43.2 มีสถานภาพโสด และเพียงร้อยละ 2.5 มีสถานภาพหย่า (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3  
จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง  
จำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------|-------|--------|
| สมรส    | 277   | 49.5   |
| โสด     | 242   | 43.2   |
| หม้าย   | 27    | 4.8    |
| หย่า    | 14    | 2.5    |
| รวม     | 560   | 100    |

4. ระดับการศึกษา จากตาราง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 13.4 จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา / อนุปริญญาตรี และเพียงร้อยละ 7.0 จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4  
จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง  
จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา           | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| มัธยมศึกษา              | 60    | 10.7   |
| อาชีวศึกษา/อนุปริญญาตรี | 75    | 13.4   |
| ปริญญาตรี               | 386   | 68.9   |
| สูงกว่าปริญญาตรี        | 39    | 7.0    |
| รวม                     | 560   | 100    |

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จากตารางพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง 1-5 ปี รองลงมาร้อยละ 21.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง 11-15 ปี และเพียงร้อยละ 11.6 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมากกว่า 15 ปี (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5  
จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง  
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน  
สังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

| ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัด<br>สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------------------------------|-------|--------|
| 1-5 ปี                                                   | 276   | 49.3   |
| 6-10 ปี                                                  | 97    | 17.3   |
| 11-15 ปี                                                 | 122   | 21.8   |
| มากกว่า 15 ปี                                            | 65    | 11.6   |
| รวม                                                      | 560   | 100    |

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร  
จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติ  
หน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร น้อยกว่า 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 32.1  
มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร 5-10 ปี  
และเพียงร้อยละ 3.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้า  
ราชอาณาจักร มากกว่า 15 ปี (ตารางที่ 4.6)

## ตารางที่ 4.6

จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตาม  
ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาต  
ให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร

| ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่าง<br>ด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| น้อยกว่า 5 ปี                                                                | 280   | 50.0   |
| 5-10 ปี                                                                      | 180   | 32.1   |
| 10-15 ปี                                                                     | 82    | 14.6   |
| มากกว่า 15 ปี                                                                | 18    | 3.2    |
| รวม                                                                          | 560   | 100    |

7. ชั้นยศ จากตาราง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.0 มีชั้นยศจ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ รองลงมาร้อยละ 19.5 มีชั้นยศพลตำรวจ-สิบตำรวจเอก และเพียงร้อยละ 10.4 มีชั้นยศร้อยตำรวจเอกขึ้นไป (ตารางที่ 4.7)

## ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง  
จำแนกตามชั้นยศ

| ชั้นยศ                   | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| พลตำรวจ-สิบตำรวจเอก      | 109   | 19.5   |
| จ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ     | 319   | 57.0   |
| ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจโท | 74    | 13.2   |
| ร้อยตำรวจเอกขึ้นไป       | 58    | 10.4   |
| รวม                      | 560   | 100    |

8. ตำแหน่ง จากตาราง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.4 มีตำแหน่งลูกแถว-ผู้บังคับหมู่ รองลงมาร้อยละ 18.8 ตำแหน่งรองสารวัตร และเพียงร้อยละ 0.4 ตำแหน่งรองผู้กำกับขึ้นไป (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8  
จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง  
จำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง              | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| ลูกแถว-ผู้บังคับหมู่ | 428   | 76.4   |
| รองสารวัตร           | 105   | 18.8   |
| สารวัตร              | 25    | 4.5    |
| รองผู้กำกับขึ้นไป    | 2     | 0.4    |
| รวม                  | 560   | 100    |

9. อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ จากตาราง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.0 มีอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ 15,001 บาท-20,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 33.2 มีอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ 20,001 บาทขึ้นไป และเพียงร้อยละ 7.1 มีอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่า 10,000 บาท (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9  
จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตาม  
อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ

| มีอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท                 | 40    | 7.1    |
| 10,000-15,000 บาท                  | 138   | 24.6   |
| 15,001-20,000 บาท                  | 196   | 35.0   |
| 20,001 บาทขึ้นไป                   | 186   | 33.2   |
| รวม                                | 560   | 100    |

10. การฝึกอบรม จากตาราง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.6 ผ่านการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 หรือการตรวจหนังสือเดินทาง และเพียงร้อยละ 31.4 ไม่ผ่านการฝึกอบรม (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10  
จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง  
จำแนกตามการผ่านการฝึกอบรม

| การฝึกอบรม        | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------|-------|--------|
| ไม่ผ่านการฝึกอบรม | 384   | 68.6   |
| ผ่านการฝึกอบรม    | 176   | 31.4   |
| รวม               | 560   | 100    |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อ  
การใช้ดุลยพินิจกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย

1. ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

ตารางที่ 4.11  
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจ้าหน้าที่  
ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจ  
ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ

| ข้อความ                                                                        | ระดับความคิดเห็น |               |              | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|--------------|-----------|------|---------|
|                                                                                | มาก              | ปานกลาง       | น้อย         |           |      |         |
| - ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ<br>หน้าที่ภายใต้ กฎ ระเบียบ<br>และข้อบังคับต่าง ๆ | 166<br>(29.6)    | 360<br>(64.3) | 34<br>(6.1)  | 2.24      | 0.55 | ปานกลาง |
| - ความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจ<br>ตามพระราชบัญญัติคนเข้า<br>เมือง พ.ศ. 2522     | 73<br>(13.0)     | 413<br>(73.8) | 74<br>(13.0) | 2.00      | 0.51 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| ข้อความ                                                                                                                                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |               |               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                                                                                                                               | มาก              | ปานกลาง       | น้อย          |           |      |         |
| - ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ในทันที เมื่อพบบุคคลที่มีลักษณะต้องสงสัยว่าจะเป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทยเพราะขาดความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง | 63<br>(11.3)     | 353<br>(63.0) | 144<br>(25.7) | 1.86      | 0.59 | ปานกลาง |
| - ปฏิบัติหน้าที่ตามคำบอกเล่าของผู้มีประสบการณ์โดยไม่เคยตีความตัวบทกฎหมาย                                                                                                                                      | 77<br>(13.8)     | 266<br>(47.5) | 217<br>(38.8) | 1.75      | 0.68 | ปานกลาง |

$$\bar{X} = 1.96 \text{ S.D.} = 0.58$$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า

- ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.3 มีความรู้ในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 29.6 มีความรู้ในระดับมาก และเพียงร้อยละ 6.1 มีความรู้ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในระดับปานกลาง

- ความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.8 มีความรู้ในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 13.2 มีความรู้ในระดับมาก และเพียงร้อยละ 13.0 มีความรู้ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในระดับปานกลาง

- ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ในทันที เมื่อพบบุคคลที่มีลักษณะต้องสงสัยว่าจะเป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทยเพราะขาดความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.0 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.7 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 11.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าไม่กล้าตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ในทันที เมื่อพบบุคคลที่มีลักษณะต้องสงสัยว่าจะเป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทยเพราะขาดความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องในระดับปานกลาง

- ปฏิบัติหน้าที่ตามคำบอกเล่าของผู้มีประสบการณ์โดยไม่เคยตีความตัวบทกฎหมาย จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.5 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 38.8 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 13.8 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าปฏิบัติหน้าที่ตามคำบอกเล่าของผู้มีประสบการณ์โดยไม่เคยตีความตัวบทกฎหมายในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้ามาเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในระดับปานกลาง

2. ด้านความมั่นคง

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนคติใน  
การใช้ดุลยพินิจด้านความมั่นคง

| ด้านความมั่นคง                                                                                                  | ระดับความคิดเห็น |               |              | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|--------------|-----------|------|-------|
|                                                                                                                 | มาก              | ปานกลาง       | น้อย         |           |      |       |
| - ความจำเป็นในการออกคำสั่งหรือปฏิบัติตามคำสั่งจะพิจารณาถึงหลัก “ก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐน้อยที่สุด” ทุกครั้ง | 317<br>(56.6)    | 205<br>(36.6) | 38<br>(6.8)  | 2.50      | 0.62 | มาก   |
| - ใช้ดุลยพินิจในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึง สัดส่วนของผลได้ผลเสียที่มีต่อรัฐก่อนเสมอ                          | 300<br>(53.6)    | 226<br>(40.4) | 34<br>(6.1)  | 2.48      | 0.60 | มาก   |
| - เพราะ “หลักความมั่นคงแห่งชาติ” ทำให้ไม่กล้า “ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ” (ขัดต่อกฎหมาย)                             | 271<br>(48.4)    | 210<br>(37.5) | 79<br>(14.1) | 2.34      | 0.71 | มาก   |

$\bar{X} = 2.44$  S.D. = 0.64

จากตารางที่ 4.12 พบว่า

- ความจำเป็นในการออกคำสั่งหรือปฏิบัติตามคำสั่งจะพิจารณาถึงหลัก “ก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐน้อยที่สุด” ทุกครั้ง จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.6 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 36.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 6.8 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 แสดงว่า เจ้าหน้าที่

ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่ามีความจำเป็นในการออกคำสั่งหรือปฏิบัติตามคำสั่งจะพิจารณาถึงหลัก"ก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐน้อยที่สุด" ทุกครั้งในระดับมาก

- ใช้ดุลยพินิจในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึง สัดส่วนของผลได้ผลเสียที่มีต่อรัฐ ก่อนเสมอจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.6 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 40.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 6.1 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในว่าการใช้ดุลยพินิจในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึง สัดส่วนของผลได้ผลเสียที่มีต่อรัฐ ก่อนเสมอในระดับมาก

- เพราะ "หลักความมั่นคงแห่งชาติ" ทำให้ไม่กล้า "ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ" (ขัดต่อกฎหมาย) จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.4 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.5 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 14.1 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่า เพราะ "หลักความมั่นคงแห่งชาติ" ทำให้ไม่กล้า "ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ" (ขัดต่อกฎหมาย) ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในระดับมาก

3. ด้านการบริหารงานตำรวจ

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจ้าหน้าที่  
ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจ  
ด้านการบริหารงานตำรวจ

| ด้านการบริหารงานตำรวจ                                                                                                                   | ระดับความคิดเห็น |               |               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                                                         | มาก              | ปานกลาง       | น้อย          |           |      |         |
| - การตั้งกรรมการสอบสวน<br>พิจารณาทัศนคติทางวินัยมีส่วน<br>ทำให้ไม่กล้าใช้ดุลยพินิจ                                                      | 258<br>(46.1)    | 209<br>(37.3) | 93<br>(16.6)  | 2.29      | 0.73 | ปานกลาง |
| - มีอิสระเต็มที่ในการปฏิบัติ<br>หน้าที่                                                                                                 | 106<br>(18.9)    | 277<br>(49.5) | 177<br>(31.6) | 1.87      | 0.70 | ปานกลาง |
| - การมีสิทธิในการเข้าร่วม<br>แสดงความคิดเห็นในกรณี<br>ที่ต้องมีการใช้ดุลยพินิจโดย<br>ปราศจากข้อจำกัดในเรื่องชั้น<br>ยศและตำแหน่งหน้าที่ | 66<br>(11.8)     | 315<br>(56.3) | 179<br>(32.0) | 1.80      | 0.63 | ปานกลาง |
| - ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังคิด<br>เห็นทุกครั้งที่ใช้ดุลยพินิจ                                                                              | 52<br>(9.3)      | 281<br>(50.2) | 227<br>(40.5) | 1.69      | 0.63 | ปานกลาง |

$\bar{X} = 1.91$  S.D. = 0.67

จากตารางที่ 4.13 พบว่า

- การตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัศนคติทางวินัยมีส่วนทำให้ไม่กล้าใช้ดุลยพินิจ  
จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.1 มีความเห็นด้วยในระดับมาก  
รองลงมา ร้อยละ 37.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 16.6 มีความเห็นด้วย  
ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าการตั้ง  
กรรมการสอบสวนพิจารณาทัศนคติทางวินัยมีส่วนทำให้ไม่กล้าใช้ดุลยพินิจในระดับปานกลาง

- มีอิสระเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.5 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.6 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 18.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่ามีอิสระเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับปานกลาง

- การมีสิทธิในการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในกรณีที่ต้องมีการใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากข้อจำกัดในเรื่องชั้นยศและตำแหน่งหน้าที่ จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.0 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 11.8 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าการมีสิทธิในการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นว่าในกรณีที่จำเป็นต้องมีการใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากข้อจำกัดในเรื่องชั้นยศและตำแหน่งหน้าที่ในระดับปานกลาง

- ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็นทุกครั้งที่ใช้ดุลยพินิจจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.2 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 40.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 9.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.69 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็นทุกครั้งที่ใช้ดุลยพินิจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ด้านการบริหารงานตำรวจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้ามาเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับด้านการบริหารงานตำรวจในระดับปานกลาง

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจ้าหน้าที่  
ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนะในการใช้ดุลยพินิจ  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

| ด้านความสัมพันธ์<br>ระหว่างประเทศ                                                                                                                                                                                         | ระดับความคิดเห็น |               |               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                                                                                                                                           | มาก              | ปานกลาง       | น้อย          |           |      |         |
| - เห็นว่านโยบายระหว่างประเทศมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยทางอ้อม                                                                                                                                                            | 164<br>(29.3)    | 287<br>(51.3) | 109<br>(19.5) | 2.10      | 0.69 | ปานกลาง |
| - การปฏิบัติหน้าที่ที่ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศโดยทางอ้อม                                                                                                                                                       | 169<br>(30.2)    | 265<br>(47.3) | 126<br>(22.5) | 2.08      | 0.72 | ปานกลาง |
| - การใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบกับบุคคลที่เป็นตัวแทนของรัฐอื่นหรือบุคคลสำคัญของรัฐอื่นเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งนี้การใช้ดุลยพินิจดังกล่าวต้องไม่เกิดผลเสียหาย และกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ | 176<br>(31.4)    | 224<br>(40.0) | 160<br>(28.6) | 2.03      | 0.77 | ปานกลาง |
| - จะใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบเมื่อเห็นว่าหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐ                                                                         | 69<br>(12.3)     | 259<br>(46.3) | 232<br>(41.4) | 1.71      | 0.67 | ปานกลาง |

$\bar{X} = 1.98$  S.D. = 0.71

จากตารางที่ 4.14 พบว่า

- เห็นว่านโยบายระหว่างประเทศมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยทางอ้อมจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.3 มีความเห็นด้วยในระดับมากและเพียงร้อยละ 19.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นว่านโยบายระหว่างประเทศมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยทางอ้อมในระดับปานกลาง

- การปฏิบัติหน้าที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศโดยทางอ้อมจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 22.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าการปฏิบัติหน้าที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศโดยทางอ้อมในระดับปานกลาง

- การใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบกับบุคคลที่เป็นตัวแทนของรัฐอื่น หรือบุคคลสำคัญของรัฐอื่น เป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งนี้การใช้ดุลยพินิจดังกล่าวต้องไม่เกิดผลเสียหาย และกระทบต่อความมั่นคงของรัฐจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.0 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.4 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 28.6 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบกับบุคคลที่เป็นตัวแทนของรัฐอื่น หรือบุคคลสำคัญของรัฐอื่น เป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งนี้การใช้ดุลยพินิจดังกล่าวต้องไม่เกิดผลเสียหาย และกระทบต่อความมั่นคงของรัฐในระดับปานกลาง

- จะใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบเมื่อเห็นว่าหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐ จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 41.4 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 12.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าจะใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบเมื่อเห็นว่าหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้ามาเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในระดับปานกลาง

## 5. ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจ้าหน้าที่  
ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนะในการใช้ดุลยพินิจ  
ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

| ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี                                                                            | ระดับความคิดเห็น |               |               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------|------|-------|
|                                                                                                       | มาก              | ปานกลาง       | น้อย          |           |      |       |
| - คำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเองและองค์กรทุกครั้งที่ปฏิบัติหน้าที่                                         | 348<br>(62.1)    | 184<br>(32.9) | 28<br>(5.0)   | 2.57      | 0.58 | มาก   |
| - หน่วยงานควรจัดทำมาตรฐานในการใช้ดุลยพินิจเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน | 306<br>(54.6)    | 212<br>(37.9) | 43<br>(7.5)   | 2.47      | 0.63 | มาก   |
| - การปฏิบัติหน้าที่เป็นงานบริการประชาชนที่ต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ                      | 303<br>(54.1)    | 203<br>(36.3) | 54<br>(9.6)   | 2.44      | 0.66 | มาก   |
| - บางครั้งใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ(ขัดกับกฎหมาย) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และประเทศชาติ       | 76<br>(13.6)     | 198<br>(35.4) | 286<br>(51.1) | 1.63      | 0.71 | น้อย  |

$\bar{X} = 2.27$  S.D. = 0.64

จากตารางที่ 4.15 พบว่า

- คำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเองและองค์กรทุกครั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.1 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา

ร้อยละ 32.9 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 5.0 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่ามีการคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเองและองค์กรทุกครั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก

- หน่วยงานควรจัดทำมาตรฐานในการใช้ดุลยพินิจเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.6 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.9 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 7.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าหน่วยงานควรจัดทำมาตรฐานในการใช้ดุลยพินิจเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก

- การปฏิบัติหน้าที่เป็นงานบริการประชาชนที่ต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.1 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 36.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 9.6 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีเห็นด้วยว่าการปฏิบัติหน้าที่เป็นงานบริการประชาชนที่ต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการในระดับมาก

- บางครั้งใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ (ขัดกับกฎหมาย) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และประเทศชาติ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.1 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 35.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 13.6 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าบางครั้งใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ (ขัดกับกฎหมาย) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และประเทศชาติในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้ามาเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในระดับปานกลาง

6. ด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 4.16

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจ้าหน้าที่  
ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนะในการใช้ดุลยพินิจ  
ด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่

| ด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่                                                                                                                                                                                                | ระดับความคิดเห็น |               |      | $\bar{X}$ | S.D.    | แปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|------|-----------|---------|-------|
|                                                                                                                                                                                                                            | มาก              | ปานกลาง       | น้อย |           |         |       |
| - การได้รับการปูนบำเหน็จ ด้วยการยกย่องชมเชย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโยกย้าย มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการใช้ดุลยพินิจโดยทางอ้อม                                                                            | 244<br>(43.6)    | 130<br>(23.2) | 2.10 | 0.74      | ปานกลาง |       |
| - การได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการให้ความช่วยเหลือบุคคลต่างด้าวที่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้เดินทางเข้าราชอาณาจักร เป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ประพฤติทุจริต โดยการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ | 190<br>(33.9)    | 242<br>(43.2) | 1.80 | 0.78      | ปานกลาง |       |

$\bar{X} = 1.95$  S.D. = 0.76

จากตารางที่ 4.16 พบว่า

- การได้รับการปูนบำเหน็จ ด้วยการยกย่องชมเชย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโยกย้าย มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการใช้ดุลยพินิจโดยทางอ้อม จากการศึกษาพบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 33.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 23.2 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าการได้รับการปูนบำเหน็จ ด้วยการยกย่องชมเชย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโยกย้าย มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการใช้ดุลยพินิจโดยทางอ้อมในระดับปานกลาง

- การได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการให้ความช่วยเหลือบุคคลต่างด้าวที่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้เดินทางเข้าราชอาณาจักร เป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ประพฤติดุจริต โดยการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.2 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 33.9 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 22.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าการได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการให้ความช่วยเหลือบุคคลต่างด้าวที่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้เดินทางเข้าราชอาณาจักร เป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ประพฤติดุจริต โดยการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนเข้ามาเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในระดับปานกลาง

7. ด้านบุคลากร

ตารางที่ 4.17  
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนะ  
ในการใช้ดุลยพินิจด้านบุคลากร

| ด้านบุคลากร                                                                                                                                                           | ระดับความคิดเห็น |               |               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                                                                                       | มาก              | ปานกลาง       | น้อย          |           |      |         |
| - ความรู้ ความเข้าใจใน<br>กฎหมาย กฎ ระเบียบและ<br>ข้อบังคับต่าง ๆ มีผลต่อการ<br>ตัดสินใจในขณะปฏิบัติหน้าที่                                                           | 313<br>(55.9)    | 219<br>(39.1) | 28<br>(5.0)   | 2.51      | 0.59 | มาก     |
| - ความสามารถในการ<br>ตรวจสอบหนังสือเดินทาง<br>หรือเอกสารใช้แทนหนังสือ<br>เดินทางทำให้มีความมั่นใจใน<br>การปฏิบัติหน้าที่                                              | 304<br>(54.3)    | 215<br>(38.4) | 41<br>(7.3)   | 2.47      | 0.62 | มาก     |
| - การขาดทักษะในการใช้ภาษา<br>ต่างประเทศ ทำให้ไม่ได้ข้อ<br>เท็จจริงเกี่ยวกับคนต่างด้าว<br>เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ                                                    | 266<br>(47.5)    | 254<br>(45.4) | 40<br>(7.1)   | 2.40      | 0.62 | มาก     |
| - ในทัศนคติเห็นว่าวัฒนธรรม<br>ท่าทาง การแสดงออกของ<br>บุคคลต่อหน้าพนักงาน<br>เจ้าหน้าที่มีผลต่อการตัดสินใจ<br>ตรวจอนุญาตให้บุคคลนั้น<br>เดินทางเข้าราชอาณาจักร<br>ไทย | 168<br>(30.0)    | 269<br>(48.0) | 123<br>(22.0) | 2.08      | 0.71 | ปานกลาง |

$\bar{X} = 2.63$  S.D. = 0.63

จากตารางที่ 4.17 พบว่า

- ความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในขณะปฏิบัติหน้าที่ จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 39.1 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 5.0 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในขณะปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก

- ความสามารถในการตรวจสอบหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 38.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 7.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความสามารถในการตรวจสอบหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก

- การขาดทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ทำให้ไม่ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนต่างด้าวเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.5 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 45.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 7.1 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการขาดทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ทำให้ไม่ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนต่างด้าวเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับมาก

- ในทัศนคติเห็นว่าวัฒนธรรม ท่าทาง การแสดงออกของบุคคลต่อหน้าพนักงานเจ้าหน้าที่มีผลต่อการตัดสินใจตรวจอนุญาตให้บุคคลนั้นเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.0 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.0 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 22.0 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับในทัศนคติเห็นว่าวัฒนธรรม ท่าทาง การแสดงออกของบุคคลต่อหน้าพนักงานเจ้าหน้าที่มีผลต่อการตัดสินใจตรวจอนุญาตให้บุคคลนั้นเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทยในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในการใช้ดุลยพินิจด้านบุคลากรในระดับมาก

8. ด้านอำนาจหน้าที่

ตารางที่ 4.18  
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนะ  
ในการใช้ดุลยพินิจด้านอำนาจหน้าที่

| ด้านอำนาจหน้าที่                                                                                                                                 | ระดับความคิดเห็น |               |               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                                                                  | มาก              | ปานกลาง       | น้อย          |           |      |         |
| - หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบาก  | 294<br>(52.5)    | 214<br>(38.2) | 52<br>(9.3)   | 2.43      | 0.65 | มาก     |
| - การกำหนดอำนาจ หน้าที่ และวิธีการปฏิบัติงาน ไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจน ทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการใช้ดุลยพินิจ | 271<br>(48.4)    | 236<br>(42.1) | 53<br>(9.5)   | 2.39      | 0.65 | มาก     |
| - การปฏิบัติหน้าที่ตามตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัดเป็นอุปสรรคต่อการใช้ดุลยพินิจ                                                                     | 153<br>(27.3)    | 268<br>(47.9) | 139<br>(24.8) | 2.03      | 0.72 | ปานกลาง |

$\bar{X} = 2.28$  S.D. = 1.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า

- หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากจากการ

ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.5 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 38.2 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 9.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากในระดับมาก

- การกำหนดอำนาจ หน้าที่ และวิธีการปฏิบัติงาน ไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจน ทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการใช้ดุลยพินิจ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.4 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 42.1 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 9.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจ หน้าที่ และวิธีการปฏิบัติงาน ไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจน ทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการใช้ดุลยพินิจในระดับมาก

- การปฏิบัติหน้าที่ตามตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัดเป็นอุปสรรคต่อการใช้ดุลยพินิจ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.9 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 27.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 24.8 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัดเป็นอุปสรรคต่อการใช้ดุลยพินิจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าด้านอำนาจหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้ามาเมืองมีความเห็นด้วยในการใช้ดุลยพินิจด้านอำนาจหน้าที่ในระดับปานกลาง

9. ด้านข้อมูลข่าวสาร

ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนคติใน  
การใช้ดุลยพินิจด้านข้อมูลข่าวสาร

| ด้านข้อมูลข่าวสาร                                                                                                                                             | ระดับความคิดเห็น |               |             | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|-------------|-----------|------|-------|
|                                                                                                                                                               | มาก              | ปานกลาง       | น้อย        |           |      |       |
| - ระบบข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล<br>ต้องห้าม และอาชญากร<br>ข้ามชาติ ไม่ทันสมัย และไม่<br>เป็นปัจจุบัน มีส่วนทำให้ใช้<br>ดุลยพินิจผิดพลาด                            | 322<br>(57.5)    | 204<br>(36.4) | 34<br>(6.1) | 2.51      | 0.61 | มาก   |
| - การขาดการประสานงานกับ<br>หน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจ<br>ท้องที่ ตำรวจสากล และ<br>หน่วยงานอื่นที่เป็นแหล่งข่าว<br>ทำให้ไม่มีข้อมูลเพื่อใช้<br>ประกอบการตัดสินใจ  | 310<br>(55.4)    | 197<br>(35.2) | 53<br>(9.5) | 2.46      | 0.66 | มาก   |
| - การสื่อสารภายในสำนักงาน<br>ตรวจคนเข้าเมืองมีความ<br>ล่าช้า เจ้าหน้าที่ขาดความ<br>เชื่อมั่นในระบบข้อมูลข่าวสาร<br>ส่งผลกระทบต่อการใช้<br>ดุลยพินิจโดยทางอ้อม | 285<br>(50.9)    | 248<br>(44.3) | 27<br>(4.8) | 2.46      | 0.58 | มาก   |

 $\bar{X} = 2.47$  S.D. = 0.61

จากตารางที่ 4.19 พบว่า

- ระบบข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลต้องห้าม และอาชญากรข้ามชาติ ไม่ทันสมัย และไม่ในปัจจุบัน มีส่วนทำให้ใช้ดุลยพินิจผิดพลาดจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 57 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 36.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 6.1 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลต้องห้าม และอาชญากรข้ามชาติ ไม่ทันสมัย และไม่ในปัจจุบัน มีส่วนทำให้ใช้ดุลยพินิจผิดพลาดในระดับมาก

- การขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจท้องที่ ตำรวจสากล และหน่วยงานอื่นที่เป็นแหล่งข่าว ทำให้ไม่มีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจจากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.4 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.2 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 9.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจท้องที่ ตำรวจสากล และหน่วยงานอื่นที่เป็นแหล่งข่าว ทำให้ไม่มีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับมาก

- การสื่อสารภายในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความล่าช้า เจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่นในระบบข้อมูลข่าวสาร ส่งผลกระทบต่อการใช้ดุลยพินิจโดยทางอ้อม จากการศึกษพบว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 44.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 4.8 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการสื่อสารภายในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความล่าช้า เจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่นในระบบข้อมูลข่าวสาร ส่งผลกระทบต่อการใช้ดุลยพินิจโดยทางอ้อมในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในการใช้ดุลยพินิจข้อมูลข่าวสารในระดับมาก

10. ด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.20

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนะ  
ในการใช้ดุลยพินิจด้านเทคโนโลยี

| ด้านเทคโนโลยี                                                                                        | ระดับความคิดเห็น |               |             | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|-------------|-----------|------|-------|
|                                                                                                      | มาก              | ปานกลาง       | น้อย        |           |      |       |
| - ขาดอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับตรวจ<br>สอบหนังสือเดินทาง                                                    | 277<br>(49.5)    | 258<br>(46.1) | 25<br>(4.5) | 2.45      | 0.58 | มาก   |
| - ต้องใช้งบประมาณส่วนตัว<br>เพื่อซื้ออุปกรณ์ในการตรวจ<br>สอบหนังสือเดินทางเอง เช่น<br>แว่นขยาย ไฟฉาย | 258<br>(46.1)    | 250<br>(44.6) | 52<br>(9.3) | 2.37      | 0.64 | มาก   |

$$\bar{X} = 2.41 \text{ S.D.} = 0.61$$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า

- ขาดอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับตรวจสอบหนังสือเดินทาง จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.5 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 46.1 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 4.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับขาดอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับตรวจสอบหนังสือเดินทางในระดับมาก

- ต้องใช้งบประมาณส่วนตัวเพื่อซื้ออุปกรณ์ในการตรวจสอบหนังสือเดินทางเอง เช่น แว่นขยาย ไฟฉาย จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.1 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 44.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 9.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการต้องใช้งบประมาณส่วนตัวเพื่อซื้ออุปกรณ์ในการตรวจสอบหนังสือเดินทางเอง เช่น แว่นขยาย ไฟฉายในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า\_ด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในการใช้ดุลยพินิจด้านข้อมูลข่าวสารในระดับมาก

#### 11. ด้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.21

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจำแนกตามทัศนคติใน  
การใช้ดุลยพินิจด้านการปฏิบัติงาน

| ด้านการปฏิบัติงาน                                                                                  | ระดับความคิดเห็น |               |              | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|--------------|-----------|------|-------|
|                                                                                                    | มาก              | ปานกลาง       | น้อย         |           |      |       |
| - การสร้างขวัญกำลังใจเช่น<br>สวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อการ<br>ปฏิบัติหน้าที่                          | 431<br>(77.0)    | 108<br>(19.3) | 21<br>(3.8)  | 2.73      | 0.52 | มาก   |
| - การเพิ่มกำลังพลให้เพียงพอ<br>กับปริมาณงาน จะทำให้การ<br>ปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ<br>มากขึ้น   | 409<br>(73.0)    | 95<br>(17.0)  | 56<br>(10.0) | 2.63      | 0.65 | มาก   |
| - การอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับ<br>จริยธรรม ศีลธรรม มีผลต่อ<br>การใช้ดุลยพินิจ                       | 271<br>(48.4)    | 249<br>(44.5) | 40<br>(7.1)  | 2.41      | 0.62 | มาก   |
| - หน่วยงานควรจะปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบในการ<br>ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ<br>สถานการณ์ในปัจจุบัน | 311<br>(55.5)    | 160<br>(28.6) | 89<br>(15.9) | 2.40      | 0.74 | มาก   |

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

| ด้านการปฏิบัติงาน                                                                                                                                              | ระดับความคิดเห็น |               |               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                                                                                | มาก              | ปานกลาง       | น้อย          |           |      |         |
| - การแก้ไขปัญหา การทุจริต<br>ของเจ้าหน้าที่โดยอาศัยการ<br>ใช้ดุลยพินิจมาเป็นช่องทางใน<br>การดำเนินการนั้น สามารถ<br>แก้ไขได้โดยการตราเป็น<br>ระเบียบข้อปฏิบัติ | 184<br>(32.9)    | 230<br>(41.1) | 146<br>(26.1) | 2.07      | 0.76 | ปานกลาง |
| - คนต่างด้าวที่เดินทางเข้า<br>ราชอาณาจักรไทย ไม่ศรัทธา<br>ในประสิทธิภาพ และความ<br>เป็นธรรม จากการตัดสินใจใช้<br>ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่                       | 164<br>(29.3)    | 245<br>(43.8) | 151<br>(27.0) | 2.02      | 0.75 | ปานกลาง |
| - ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสได้มี<br>บทบาทในการแสดงความคิด<br>เห็นอย่างเต็มที่                                                                                     | 101<br>(18.0)    | 255<br>(45.5) | 204<br>(36.4) | 1.82      | 0.71 | ปานกลาง |

$$\bar{X} = 2.29 \text{ S.D.} = 0.67$$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า

- การสร้างขวัญกำลังใจเช่น สวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.0 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 19.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 3.8 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจเช่น สวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในระดับปานกลาง

- การเพิ่มกำลังพลให้เพียงพอกับปริมาณงาน จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.0 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 17.0 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 10.0 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วย

เกี่ยวกับการเพิ่มกำลังพลให้เพียงพอกับปริมาณงาน จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในระดับมาก

- การอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับจริยธรรม ศีลธรรม มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.4 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 44.5 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 7.1 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับจริยธรรม ศีลธรรม มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจในระดับมาก

- หน่วยงานควรจะปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.5 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และเพียงร้อยละ 15 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับหน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันในระดับปานกลาง

- การแก้ไขปัญหา การทุจริตของเจ้าหน้าที่โดยอาศัยการใช้ดุลยพินิจมาเป็นช่องทางในการดำเนินการนั้น สามารถแก้ไขได้โดยการตราเป็นระเบียบข้อปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.1 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 32.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 26.1 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหการทุจริตของเจ้าหน้าที่โดยอาศัยการใช้ดุลยพินิจมาเป็นช่องทางในการดำเนินการนั้น สามารถแก้ไขได้โดยการตราเป็นระเบียบข้อปฏิบัติในระดับปานกลาง

- คนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย ไม่ศรัทธาในประสิทธิภาพ และความเป็นธรรม จากการตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.8 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 29.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 27.0 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย ไม่ศรัทธาในประสิทธิภาพ และความเป็นธรรม จากการตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ในระดับปานกลาง

- ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.5 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 36.4 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 18.0 มีความเห็นด้วยใน

ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้โอกาสได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในการใช้ดุลยพินิจด้านการปฏิบัติงาน ในระดับมาก

#### สรุปภาพรวมทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการใช้ดุลยพินิจกับคนต่างด้าว

ตารางที่ 4.22

สรุปภาพรวมทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการใช้  
ดุลยพินิจกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย

| การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|----------------------------------------------|-----------|------|---------|
| - ด้านบุคลากร                                | 2.63      | 0.63 | มาก     |
| - ด้านข้อมูลข่าวสาร                          | 2.47      | 0.61 | มาก     |
| - ด้านความมั่นคง                             | 2.44      | 0.64 | มาก     |
| - ด้านเทคโนโลยี                              | 2.41      | 0.61 | มาก     |
| - ด้านการปฏิบัติงาน                          | 2.29      | 0.67 | ปานกลาง |
| - ด้านอำนาจหน้าที่                           | 2.28      | 1.01 | ปานกลาง |
| - ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี                 | 2.27      | 0.64 | ปานกลาง |
| - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ              | 1.98      | 0.71 | ปานกลาง |
| - ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ   | 1.96      | 0.58 | ปานกลาง |
| - ด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่                | 1.95      | 0.76 | ปานกลาง |
| - ด้านการบริหารงานตำรวจ                      | 1.91      | 0.67 | ปานกลาง |
| รวม                                          | 2.23      | 0.68 | ปานกลาง |

เมื่อพิจารณาภาพรวมของทัศนคติการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 แสดงว่าในแต่ละด้านที่กล่าวมามีความเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนด้าน

การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ด้านอำนาจหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.27 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 1.98 ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 ด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ด้านการบริหารงานตำรวจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 แสดงว่าในแต่ละด้านมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 3 แนวทางในเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อุญญาบัตร ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อุญญาบัตรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้มีผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นตามประเด็น ดังต่อไปนี้

#### 3.1 ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

1. หน่วยงานควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะในการตรวจหนังสือเดินทาง และความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมทั้งกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจคนเข้าเมืองอย่างสม่ำเสมอ

2. หน่วยงานควรเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ทันต่อสถานการณ์ให้มีความกระชับ รัดกุม ชัดเจน และทันต่อสถานการณ์ให้มากขึ้น

#### 3.2 ด้านความมั่นคง

1. งานตรวจคนเข้าเมืองควรมีระบบการตรวจสอบบุคคลที่ทันสมัย เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ เครื่องตรวจหนังสือเดินทางปลอม และเครื่องตรวจเอกลักษณ์บุคคล นอกจากนี้ระบบคอมพิวเตอร์ต้องมีความทันสมัย ความเร็วสูง และเชื่อมต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างทั่วถึง และ ตลอด 24 ชั่วโมง

2. ระบบข้อมูลบุคคลที่ต้องเฝ้าระวัง (Back List) ต้องเป็นปัจจุบัน มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของบุคคลที่ต้องเฝ้าระวังในระบบคอมพิวเตอร์อย่างสม่ำเสมอ

3. งานตรวจคนเข้าเมืองควรมีหน่วยข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อแจ้งข้อมูลและรายละเอียดของพวกลักลอบหลบหนีเข้าเมืองได้ทันที
4. งานตรวจคนเข้าเมือง แม้จะต้องเน้นหนักด้านความมั่นคง แต่ต้องไม่กระทบต่อการท่องเที่ยว เพราะประเทศไทยต้องพึ่งพาการท่องเที่ยวเป็นหลัก
5. ควรมีการกำชับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้มงวดกับบุคคลที่เป็นแรงงาน ต่างด้าว
6. เจ้าหน้าที่ควรเข้มงวดต่อการตรวจลงตรา (การออกวีซ่า) ณ ด้านตรวจคนเข้าเมือง (Visa on Arriva) ให้มากขึ้น

### 3.3 ด้านบริหารงานตำรวจ

1. ผู้บริหารองค์กรควรมีภาวะผู้นำที่ดี มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ยึดติดกับระบบอุปถัมภ์
2. ผู้บริหารองค์กรควรสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มสวัสดิการที่พึงอาศัย สวัสดิการยานพาหนะเพื่อการเดินทาง และสวัสดิการเงินค่าตอบแทน
3. ผู้บริหารองค์กรควรให้สิทธิในการตัดสินใจดำเนินการภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในเรื่องต่าง ๆ
4. ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการให้มากขึ้นโดยเฉพาะในช่วงที่มีผู้รอรับบริการจำนวนมาก หรือหากไม่สามารถเพิ่มกำลังพลเจ้าหน้าที่ได้ ควรพิจารณาลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้น กระชับ รวดเร็ว และเสร็จสิ้นในจุดเดียว (one stop service)
5. ไม่ควรมีการโยกย้ายบุคลากรข้ามหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์เอาบุคคลจากหน่วยงานอื่นเข้ามาบริหารงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองเพราะจะทำให้งานไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. ผู้บริหารองค์กรควรมีคำสั่ง กฎเกณฑ์ และข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และแน่นอน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการสับสนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

### 3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

1. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรนำนโยบายการต่างประเทศมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาใช้ดุลยพินิจตัดสินใจอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร ทั้งนี้เพื่อมิให้มีการร้องเรียนจากต่างประเทศ
2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อสื่อสารกับกระทรวงต่างประเทศ สถานทูตต่างประเทศประจำประเทศไทย และสถานกงสุลต่างประเทศประจำประเทศไทย ได้สะดวกและรวดเร็ว
3. กระทรวงต่างประเทศ สถานทูตต่างประเทศประจำประเทศไทย และสถานกงสุลต่างประเทศประจำประเทศไทยควรจัดทำระบบ Online Center ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง

### 3.5 ด้านสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

1. ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ประเทศ องค์การ และตัวเจ้าหน้าที่ งานตรวจคนเข้าเมืองควรมีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการเดินทางเข้าราชอาณาจักรไว้อย่างชัดเจน จัดเจ้าหน้าที่ไว้สำหรับให้คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือแก่คนต่างด้าวเป็นรายบุคคล
2. ควรเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ประจำช่องตรวจในมากขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาพักมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อลดความตึงเครียดขณะปฏิบัติหน้าที่ และเจ้าหน้าที่สามารถทักทายหรือยิ้มแย้มกับผู้โดยสารที่รอรับบริการเป็นจำนวนมากได้
3. บางครั้งผู้โดยสารคิดว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นพนักงานของสายการบินหรือพนักงานของบริษัทเอกชน ดังนั้นงานตรวจคนเข้าเมืองจึงควรสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นเอกลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจในการตรวจอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักรก็ได้
4. งานตรวจคนเข้าเมืองควรอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้ใช้กริยา วาจาให้สุภาพ อ่อนโยน และยิ้ม ไว้เพื่อด้อนรับชาวต่างชาติ เข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 4 บทสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรเกี่ยวกับการใช้  
ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

1. ท่านคิดว่าการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นอย่างไร

การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นการใช้ดุลยพินิจในเชิงนิติศาสตร์ กล่าวคือ ยึดตัวบทกฎหมายเป็นหลัก การใช้ดุลยพินิจใดที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดถือเป็น การใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ

การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างคนต่างทำ ไม่ได้เกี่ยวข้องกัน ดังนั้นโอกาสที่เจ้าหน้าที่บางคนจะใช้ช่องว่างของกฎหมาย “ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ” ก็สามารถทำได้ แม้ว่าหน่วยงานจะมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือบทลงโทษผู้กระทำผิดแจ้งไว้ชัดเจนแล้วก็ตาม

“การใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ” บางครั้งไม่ได้เกิดจากการจงใจกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ แต่เกิดจากความไม่รู้ ไม่เข้าใจในตัวบทกฎหมายนั้น ๆ ก็เป็นได้ นอกจากนี้การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองภายใต้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 นั้นเป็นการบังคับใช้กฎหมายในรูปแบบของการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งต้องคำนึงถึง ภาพลักษณ์ขององค์กรและประเทศชาติ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศควบคู่ไปกับความมั่นคงแห่งชาติ จึงอาจเป็นไปได้ที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจะใช้ดุลยพินิจไปในเชิงรัฐศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับคนต่างด้าวที่มีลักษณะไม่ขัดต่อกฎหมาย แต่มีลักษณะขัดต่อระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งก็พิจารณาเป็นราย ๆ ไปโดยให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายนั้น ๆ และเป็นผู้มีอำนาจตามลักษณะหน้าที่การงาน (Job description) เป็นผู้ตัดสินใจใช้ดุลยพินิจ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นหลัก

2. ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

การใช้ดุลยพินิจเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ผู้ใช้ดุลยพินิจจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี ในงานตรวจคนเข้าเมืองมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กันตามวาระ บางครั้งเจ้าหน้าที่ที่ย้ายมาใหม่ก็ขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางคนขาดความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ทำให้ไม่ได้ข้อมูลที่

เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนต่างด้าวสำหรับการวิเคราะห์หาเหตุที่ขัด หรือไม่ขัดต่อกฎหมายเพื่อประกอบในการใช้ดุลยพินิจ

เนื่องจากการใช้ดุลยพินิจเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ดังนั้นการทุจริตของเจ้าหน้าที่โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย “ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ” นับเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง

การสื่อสารภายในองค์กรที่ล่าช้าทำให้หน่วยงานปลายทางได้รับข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน การใช้ดุลยพินิจที่ต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารอาจเกิดความผิดพลาดได้

### 3. ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างไร

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ดังกล่าว

สำหรับกรณีที่ถูก ระเบียบ หรือข้อบังคับไม่เปิดช่องให้ใช้ดุลยพินิจ ให้ผู้ปฏิบัติเสนอพฤติการณ์ที่แท้จริงให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายนั้น ๆ เป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ

ให้ผู้ปฏิบัติรวบรวมปัญหาที่พบซึ่งเป็นเหตุให้ต้องใช้ดุลยพินิจ ในกรณีที่คนต่างด้าวนั้น ๆ มีลักษณะขัดต่อ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อหาติ หรือแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับนั้น ๆ

การทุจริตของเจ้าหน้าที่เป็นเรื่องของคุณธรรม และจริยธรรม ดังนั้นการจัดให้มีการอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดสวัสดิการให้เหมาะสม น่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาเบื้องต้น นอกจากนี้การกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงน่าจะทำให้เจ้าหน้าที่ไม่กล้า “ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ”

### ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐาน คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร ชัยยศ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ การเคยรับการฝึกอบรมมาทดสอบความสัมพันธ์กับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ดังนี้

#### ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.23

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับ  
การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| เพศ  | N   | $\bar{X}$ | S.D. | t     | P     |
|------|-----|-----------|------|-------|-------|
| หญิง | 236 | 2.03      | 0.60 | 1.486 | 0.783 |
| ชาย  | 324 | 1.96      | 0.60 |       |       |

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการใช้ดุลยพินิจ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = 0.783$ ) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.23)

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.24

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ  
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการใช้ดุลยพินิจ  
ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F      | P     |
|------------------|-----|---------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 13.634  | 4.545 | 13.140 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม       | 556 | 192.302 | 0.346 |        |       |
| รวม              | 559 | 205.936 |       |        |       |

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.25

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับ  
การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| อายุ          | N   | $\bar{X}$ | S.D.  |
|---------------|-----|-----------|-------|
| ต่ำกว่า 30 ปี | 99  | 2.00      | 0.623 |
| 31-40 ปี      | 295 | 1.86      | 0.593 |
| 41-50 ปี      | 121 | 2.17      | 0.495 |
| 51 ปีขึ้นไป   | 45  | 2.31      | 0.701 |
| รวม           | 560 | 1.99      | 0.607 |

เมื่อพิจารณาตามอายุของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการใช้ดุลยพินิจมากที่สุด รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด (ตารางที่ 4.25)

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.26

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ  
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับการใช้ดุลยพินิจ  
ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | P     |
|------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 7.419   | 2.473 | 6.926 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม       | 556 | 198.517 | 0.357 |       |       |
| รวม              | 559 | 203.936 |       |       |       |

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.27  
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างสถานภาพ  
กับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| สถานภาพ | N   | $\bar{X}$ | S.D.  |
|---------|-----|-----------|-------|
| โสด     | 242 | 2.07      | 0.660 |
| สมรส    | 277 | 1.92      | 0.556 |
| หม้าย   | 27  | 2.22      | 0.424 |
| หย่า    | 14  | 1.50      | 0.519 |
| รวม     | 560 | 1.99      | 0.607 |

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏว่า สถานภาพหม้าย มีค่าเฉลี่ยการใช้ดุลยพินิจมากที่สุด รองลงมา คือ สถานภาพโสด และ สถานภาพหย่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.27)

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.28  
การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ  
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการใช้  
ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | P     |
|------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 3.006   | 1.002 | 2.745 | 0.042 |
| ภายในกลุ่ม       | 556 | 202.930 | 0.365 |       |       |
| รวม              | 559 | 205.936 |       |       |       |

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ 0.05 ( $P = 0.042$ ) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้จ่ายเงินของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.29  
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง  
ระดับการศึกษากับการใช้จ่ายเงินของ  
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| ระดับการศึกษา             | N   | $\bar{X}$ | S.D.  |
|---------------------------|-----|-----------|-------|
| มัธยมศึกษา                | 60  | 2.12      | 0.555 |
| อาชีวศึกษา / อนุปริญญาตรี | 75  | 1.83      | 0.578 |
| ปริญญาตรี                 | 386 | 2.00      | 0.620 |
| สูงกว่าปริญญาตรี          | 39  | 2.00      | 0.562 |
| รวม                       | 560 | 1.99      | 0.607 |

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยในการใช้จ่ายเงินมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาอาชีวศึกษา / อนุปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.29)

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกับการใช้  
ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ  
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัด  
สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกับการใช้ดุลยพินิจ  
ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | P     |
|------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 7.358   | 2.453 | 6.867 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม       | 556 | 198.578 | 0.357 |       |       |
| รวม              | 559 | 205.936 |       |       |       |

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.31  
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระยะเวลา  
การปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกับ  
การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัด<br>สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง | N   | $\bar{X}$ | S.D.  |
|------------------------------------------------------------|-----|-----------|-------|
| 1-5 ปี                                                     | 276 | 1.91      | 0.614 |
| 6-10 ปี                                                    | 97  | 2.21      | 0.558 |
| 11-15 ปี                                                   | 122 | 2.05      | 0.628 |
| มากกว่า 15 ปี                                              | 65  | 1.91      | 0.522 |
| รวม                                                        | 560 | 1.99      | 0.607 |

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยในปัจจัยการใช้ดุลยพินิจมากที่สุด รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลา 1-5 ปี และมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.31)

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทาง  
เข้าราชอาณาจักร กับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

#### ตารางที่ 4.32

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์  
ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจอนุญาตให้  
คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย กับการใช้  
ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| แหล่งความแปรปรวน | Df  | SS      | MS    | F     | P     |
|------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 4.141   | 1.380 | 3.803 | 0.010 |
| ภายในกลุ่ม       | 556 | 201.795 | 0.363 |       |       |
| รวม              | 559 | 205.936 |       |       |       |

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร กับปัจจัยการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = 0.010$ ) แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร ที่แตกต่างกันมีผลต่อบัญชีการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.33  
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระยะเวลาใน  
การปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้า  
ราชอาณาจักร กับการใช้ดุลยพินิจของ  
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจ<br>อนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร | N   | $\bar{X}$ | S.D.  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------|-------|
| น้อยกว่า 5 ปี                                                                     | 280 | 1.98      | 0.636 |
| 5-10 ปี                                                                           | 180 | 2.08      | 0.548 |
| 10-15 ปี                                                                          | 82  | 1.90      | 0.487 |
| มากกว่า 15 ปี                                                                     | 18  | 1.67      | 0.970 |
| รวม                                                                               | 560 | 1.99      | 0.607 |

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยในการใช้ดุลยพินิจมากที่สุด รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 5 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ มากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.33)

ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.34

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ  
ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับการใช้ดุลยพินิจของ  
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F      | P     |
|------------------|-----|---------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 15.911  | 5.304 | 15.518 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม       | 556 | 190.025 | 0.342 |        |       |
| รวม              | 559 | 205.936 |       |        |       |

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับปัจจัยการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.35

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างชั้นยศกับ  
การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| ชั้นยศ                   | N   | $\bar{X}$ | S.D.  |
|--------------------------|-----|-----------|-------|
| พลตำรวจ-สิบตำรวจเอก      | 109 | 2.01      | 0.500 |
| จ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ     | 319 | 1.87      | 0.603 |
| ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจโท | 74  | 2.36      | 0.632 |
| ร้อยตำรวจเอก ขึ้นไป      | 58  | 2.12      | 0.564 |
| รวม                      | 560 | 1.99      | 0.607 |

เมื่อพิจารณาตามชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏว่า ชั้นยศร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจโท มีค่าเฉลี่ยในการใช้ดุลยพินิจมากที่สุด รองลงมา คือ ชั้นยศร้อยตำรวจเอกขึ้นไป และ ชั้นยศจ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.35)

ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.36

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ  
ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการใช้ดุลยพินิจ  
ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F      | P     |
|------------------|-----|---------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 20.866  | 6.955 | 20.896 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม       | 556 | 185.069 | 0.333 |        |       |
| รวม              | 559 | 205.936 |       |        |       |

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.37

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตำแหน่งกับ  
การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| ตำแหน่ง              | N   | $\bar{X}$ | S.D.  |
|----------------------|-----|-----------|-------|
| ลูกแถว-ผู้บังคับหมู่ | 428 | 1.91      | 0.581 |
| รองสารวัตร           | 105 | 2.36      | 0.590 |
| สารวัตร              | 25  | 1.76      | 0.436 |
| รองผู้กำกับขึ้นไป    | 2   | 3.00      | 0.000 |
| รวม                  | 560 | 1.99      | 0.607 |

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏว่า ตำแหน่งรองผู้กำกับขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในการใช้ดุลยพินิจมากที่สุด รองลงมา คือ ตำแหน่งรองสารวัตร และตำแหน่งสารวัตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.37)

ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ  
ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนกับ  
การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F      | P     |
|------------------|-----|---------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 11.371  | 3.790 | 10.831 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม       | 556 | 194.565 | 0.350 |        |       |
| รวม              | 559 | 205.936 |       |        |       |

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่า อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้จ่ายเงินของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.39  
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอัตรา  
เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ กับการใช้จ่ายเงิน  
ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน | N   | $\bar{X}$ | S.D.  |
|----------------------------|-----|-----------|-------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท         | 40  | 1.65      | 0.483 |
| 10,000-15,000 บาท          | 138 | 1.86      | 0.653 |
| 15,000-20,000 บาท          | 196 | 2.00      | 0.582 |
| 20,001 บาทขึ้นไป           | 186 | 2.15      | 0.575 |
| รวม                        | 560 | 1.99      | 0.607 |

เมื่อพิจารณาตามอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปรากฏว่า อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน 20,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในการใช้จ่ายเงินมากที่สุด รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน 15,000-20,000 บาท และอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.39)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเคยได้รับการฝึกอบรมกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.40

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการผ่าน  
การฝึกอบรมกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่  
ตรวจคนเข้าเมือง

| ผ่านการฝึกอบรม | N   | $\bar{X}$ | S.D.  | t     | P     |
|----------------|-----|-----------|-------|-------|-------|
| เคย            | 384 | 2.00      | 0.615 | 0.767 | 0.849 |
| ไม่เคย         | 176 | 1.96      | 0.589 |       |       |

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเคยผ่านการฝึกอบรมกับการใช้ดุลยพินิจ พบว่า  
ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = 0.849$ ) แสดงว่า การเคยผ่านการ  
ฝึกอบรมที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.40)

สรุปการทดสอบสมมุติฐานระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4.41

สรุปการทดสอบสมมุติฐานระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อ  
การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

| ข้อมูลทั่วไป                                                                      | ค่า Sig | เป็นไปตาม<br>สมมุติฐาน | ไม่เป็นตาม<br>สมมุติฐาน |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------|-------------------------|
| เพศ                                                                               | 0.783   |                        | ✓                       |
| อายุ                                                                              | 0.000   | ✓                      |                         |
| สถานภาพ                                                                           | 0.000   | ✓                      |                         |
| ระดับการศึกษา                                                                     | 0.042   | ✓                      |                         |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน<br>ตำรวจคนเข้าเมือง                       | 0.000   | ✓                      |                         |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจ<br>อนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร | 0.010   | ✓                      |                         |
| ชั้นยศ                                                                            | 0.000   | ✓                      |                         |
| ตำแหน่ง                                                                           | 0.000   | ✓                      |                         |
| อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ                                                  | 0.000   | ✓                      |                         |
| การเคยได้รับการฝึกอบรม                                                            | 0.849   |                        | ✓                       |

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ปรากฏว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตำรวจคนเข้าเมือง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร ชั้นยศ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ยกเว้น ปัจจัยด้านเพศ และด้านการเคยได้รับการฝึกอบรม ที่ไม่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ (4.41)

## ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย ศึกษากรณี ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ใน 3 ประเด็นหลัก คือ ทศนะในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งผู้ศึกษาจะขออภิปรายผลการศึกษาตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

### ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

พบว่า ปัจจัยอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตำรวจคนเข้าเมือง ระยะเวลาในกาตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร ชัยยศ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านเพศ และการเคยได้รับการฝึกอบรมไม่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด โดยสามารถอธิบายปัจจัยในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านเพศ ไม่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.783) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำให้ทราบว่า ไม่ว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจะเพศใด ก็มีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ไม่แตกต่างกันซึ่งจะขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของทางหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้

2. ด้านอายุ มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.000) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ฉะนั้นอายุจึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญและมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงประสบการณ์ที่มีการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และถูกหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน

3. ด้านสถานภาพ มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.000) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งสถานภาพสมรสก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถกำหนดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ได้

4. ด้านระดับการศึกษา มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.042) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งถือว่าเป็น

เกณฑ์ระดับการศึกษาที่เป็นมาตรฐานเพราะเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา เพราะการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่จะมีระยะเวลาที่สั้นก่อนที่จะตัดสินใจ ดังนั้นเพื่อให้เกิดผลดีจึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ มีความเข้าใจสูง

5. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.000) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานในสังกัดนี้ มีระยะเวลาดั้งแต่ 1-5 ปี ด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้เจ้าหน้าที่จะมีวิจาร์ณญาณอย่างมีจิตสำนึก (conscience) พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในความถูกต้อง จึงวินิจฉัย (to decide) ตามที่เห็นสมควร จะเห็นได้ว่า การตัดสินใจของบุคคลนั้นส่งผลต่อการการใช้ดุลยพินิจเป็นอย่างยิ่ง

6. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.010) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานที่งานตรวจอนุญาตที่น้อยกว่า 5 ปี ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบเพื่อลดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

7. ชั้นยศ มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.000) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีชั้นยศจาสิบตำรวจ-ดาบ จะสังเกตได้ว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองจะมียศส่วนใหญ่เป็นยศในชั้นประทวน ดังนั้นผู้บริหารของหน่วยงานจำเป็นต้องมีการดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ในการควบคุมการปฏิบัติงานและการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานด้วย

8. ตำแหน่ง มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.000) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งลูกแถว-ผู้บังคับหมู่ สำหรับตำแหน่งก็เช่นกัน ซึ่งจะมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่และมีความคล้ายคลึงกับชั้นยศของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

9. อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.000) จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มี 15,000 บาท-20,000 บาท ด้วยอัตราเงินที่เจ้าหน้าที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง เพราะฉะนั้นการทำงานต้องมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต มีหลักการป้องกันการทุจริต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ไพโรจน์ พรหมสาส์น, 2541, น. 16-17) ยึดหลักการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) โปร่งใส (Transparency) เสมอภาค (Equity) ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of Law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (Responsiveness / Accountability)

10. การเคยได้รับการฝึกอบรม ไม่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (ค่า Sig = 0.849) จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่เคยได้รับการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามการที่เจ้าหน้าที่จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ไม่มีผลแตกต่างกันในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ แต่การที่เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ก็ส่วนผลดีต่อการบริหารงานขององค์กรต่อไป

#### ทัศนะของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการใช้ดุลยพินิจกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย

จากการศึกษาในภาพรวมของทัศนะของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการใช้ดุลยพินิจมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่โดยส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานด้วยการใช้วิจารณญาณ สามัญสำนึก ประกอบกับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อทัศนะที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่เจ้าหน้าที่มีความแตกต่างกันทางด้านการรับรู้ ทางด้านกฎระเบียบของหน่วยงาน การรับผิดชอบ ต่อสาธารณะ ทำให้เกิดการใช้ดุลยพินิจในทางที่มีขอบ เช่น การเรียกรับผลประโยชน์กับคนต่างด้าวโดยสัญญาว่าจะให้เดินทางเข้าราชอาณาจักร หากมีการจ่ายสินบน ให้เจ้าหน้าที่ การเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้เดินทาง ทำให้คนต่างด้าวรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมตามที่ควรจะเป็น ฯลฯ ซึ่งการปฏิบัติงานด้วยการทุจริตอันนำไปสู่ความเสียหายต่อหน่วยงานและชื่อเสียงของประเทศได้ ฉะนั้นภายใต้การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ควรมีการกำหนดกรอบในการปฏิบัติงานให้เหมือนกันในทุกกรณี การตีความข้อกฎหมาย ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจตามกฎหมายเท่านั้น ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ การอำนวยความสะดวก ให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

#### แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

จากการศึกษาพบว่า ควรมีแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้ดุลยพินิจ โดยมีการกำหนดด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ควรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ด้านความมั่นคงมีระบบการตรวจสอบ ด้านบริหารงานตำรวจ ผู้บริหารองค์กรควรมีภาวะผู้นำที่ดี มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สามารถตัดสินใจในการอนุญาตให้คนเข้าประเทศโดยเอกภาพ ไม่ถูกจำกัดจาก ด้านสร้างภาพลักษณ์ที่ดี อย่างไรก็ตามแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว ควรมีการร่วมมือ

กันจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นต้องมีการแสวงหาแนวทางแก้ไขและมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา เพราะปัญหาต่าง ๆ ที่มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กลไกของการบริหารและและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น