

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย ศึกษากรณี ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการใช้ดุลยพินิจกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย 3) เพื่อแสวงหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัด ในระหว่างเดือนธันวาคม 2550 ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจำนวน 600 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 560 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.3 และแบบสัมภาษณ์กับผู้บริหารระดับสูง จำนวน 2 คน

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้เสร็จแล้ว ได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบ เปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขและนำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ในการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบด้วยค่าที-เทส (t-test) ค่า (F-test) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาค้นคว้าครอบคลุมประเด็นหลัก ๆ คือ ข้อมูลทั่วไปของประชากร ทัศนคติการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในการปฏิบัติต่อคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย ตลอดจนแนวทางแก้ไขในปัญหาและอุปสรรค เป็นต้น

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา

จากการศึกษา เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.9 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 49.5 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 68.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง 1-5 ปี ร้อยละ 50.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 57.0 มีชั้นยศจำสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ ร้อยละ 76.4 มีตำแหน่งลูกแถว-ผู้บังคับหมู่ ร้อยละ 35.0 มีอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ 15,000 บาท-20,000 บาท ร้อยละ 68.6 เคยผ่านฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 หรือการตรวจหนังสือเดินทาง

ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อการใช้ดุลยพินิจกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย

ทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกับคนต่างด้าว ผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยไว้ 11 ด้าน คือ 1) ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ 2) ด้านความมั่นคง 3) ด้านการบริหารงานตำรวจ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ 5) ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี 6) ด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ 7) ด้านบุคลากร 8) ด้านอำนาจหน้าที่ 9) ด้านข้อมูลข่าวสาร 10) ด้านเทคโนโลยี 11) ด้านการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่ พบว่าในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00) ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ในทันที เมื่อพบบุคคลที่มีลักษณะต้องสงสัยว่าจะเป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทยเพราะขาดความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86) ปฏิบัติหน้าที่ตามคำบอกเล่าของผู้มีประสบการณ์โดยไม่เคยตีความด้วยบทกฎหมายในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าความรู้ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96)

2. ด้านความมั่นคง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50) ว่า การออกคำสั่งหรือปฏิบัติตามคำสั่งจะพิจารณาถึงหลัก “ก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐน้อยที่สุด” ทุกครั้ง เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48) ว่า การใช้ดุลยพินิจในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึง สัดส่วนของผลได้ผลเสียที่มีต่อรัฐ ก่อนเสมอ และเห็นด้วยว่า เพราะ “หลักความมั่นคงแห่งชาติ” ทำให้ไม่กล้า “ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ” (ขัดต่อกฎหมาย) ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44) ว่าความมั่นคงมีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจ

3. ด้านการบริหารงานตำรวจ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าการตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัศนคติทางวินัยมีส่วนทำให้ไม่กล้าใช้ดุลยพินิจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29) เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87) ว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีอิสระเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80) ว่าเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มีสิทธิในการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในกรณีที่ต้องมีการใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากข้อจำกัดในเรื่องชั้นยศและตำแหน่งหน้าที่ และเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.69) ว่าผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็นทุกครั้งที่ใช้ดุลยพินิจ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91) ว่าการบริหารงานตำรวจมีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่า นโยบายระหว่างประเทศมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยทางอ้อมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10) การปฏิบัติหน้าที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศโดยทางอ้อมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08) การใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบกับบุคคลที่เป็นตัวแทนของรัฐอื่น หรือบุคคลสำคัญของรัฐอื่น เป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งนี้การใช้ดุลยพินิจดังกล่าวต้องไม่เกิดผลเสียหาย และกระทบต่อความมั่นคงของรัฐในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03) จะใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบเมื่อเห็นว่าหากปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98) ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีผลต่อทัศนะในการใช้ดุลยพินิจ

5. ด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57) ว่า การคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเองและองค์กรทุกครั้งที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47) ว่า หน่วยงานควรจัดทำมาตรฐานการใช้ดุลยพินิจเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44) ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นงานบริการประชาชนที่ต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63) ว่า บางครั้งใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ (ขัดกับกฎหมาย) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และประเทศชาติ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่า การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีมีผลต่อทัศนะในการใช้ดุลยพินิจ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27)

6. ด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่า การได้รับการปูนบำเหน็จ ด้วยการยกย่องชมเชย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโยกย้าย มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และการใช้ดุลยพินิจโดยทางอ้อมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10) การได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการให้ความช่วยเหลือบุคคลต่างด้าวที่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้เดินทางเข้าราชอาณาจักร เป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ประพฤติทุจริต โดยการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.80)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่า การทุจริตของเจ้าหน้าที่ มีผลต่อทัศนะในการใช้ดุลยพินิจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95)

7. ด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่า ความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในขณะปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51) ความสามารถในการตรวจสอบหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47) การขาดทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ทำให้ไม่ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนต่างด้าวเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40) ทัศนคติเกี่ยวกับ วัฒนธรรม ท่าทาง การแสดงออกของบุคคลต่อหน้าพนักงานเจ้าหน้าที่มีผลต่อการตัดสินใจตรวจอนุญาตให้บุคคลนั้นเดินทางเข้าราชอาณาจักรไทยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า บุคลากร และทัศนคติของบุคลากร มีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63)

8. ด้านอำนาจหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43) ว่า หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบาก รวมทั้งเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39) ว่าการกำหนดอำนาจ หน้าที่ และวิธีการปฏิบัติงานไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจน ทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการใช้ดุลยพินิจ และเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03) ว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัดมีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28) ว่า ขอบเขตอำนาจหน้าที่มีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจ

9. ด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลต้องห้าม และอาชญากรข้ามชาติ ไม่ทันสมัย และไม่เป็นปัจจุบัน มีส่วนทำให้ใช้ดุลยพินิจผิดพลาดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51) การขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจท้องที่ ตำรวจสากล และหน่วยงานอื่นที่เป็นแหล่งข่าว ทำให้ไม่มีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46) การสื่อสารภายในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความล่าช้า เจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่นในระบบข้อมูลข่าวสาร ส่งผลกระทบต่อการใช้ดุลยพินิจโดยทางอ้อมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเห็นว่า ระบบข้อมูลข่าวสารมีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47)

10. ด้านเทคโนโลยี พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับมาก ว่าการขาดอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับตรวจสอบหนังสือเดินทาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45) และ การต้องใช้งบประมาณส่วนตัวเพื่อซื้ออุปกรณ์ในการตรวจสอบหนังสือเดินทางเอง เช่น แว่นขยาย ไฟฉายในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37) เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41) ว่า เทคโนโลยีมีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจ

11. ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73) ว่า การสร้างขวัญกำลังใจเช่น สวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63) ว่าการเพิ่มกำลังพลให้เพียงพอกับปริมาณงาน จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังเห็นด้วยในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41) ว่า การอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับจริยธรรม ศีลธรรม มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจ มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40) ว่า หน่วยงานควรจะปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07) ว่า การแก้ไขปัญหา การทุจริตของเจ้าหน้าที่โดยอาศัยการใช้ดุลยพินิจมาเป็นช่องทางในการดำเนินการนั้น สามารถแก้ไขได้โดยการตราเป็นระเบียบข้อปฏิบัติ ส่วนการที่คนต่างด้าวที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรไทย ไม่ศรัทธาในประสิทธิภาพ และความเป็นธรรม จากการตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่นั้นมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02) และเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82) ว่าผู้บังคับบัญชาให้โอกาสได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29) ว่า การบริหารจัดการองค์กร มีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจปฏิบัติงาน

สรุปภาพรวมของทัศนคติการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23) ว่า นอกจากกฎหมาย นโยบายด้านความมั่นคง และนโยบายด้านการต่างประเทศ แล้ว ตัวบุคคลากร อำนาจหน้าที่ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานตำรวจ และการบริหารจัดการองค์กร ล้วนมีผลต่อทัศนคติในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

- ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ควรมีการแก้ไขปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ และสถานการณ์ ควรมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของกฎหมาย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

- ด้านความมั่นคง มีระบบการตรวจสอบให้มากขึ้น ระบบคอมพิวเตอร์ที่มีความทันสมัย มีการกำหนดชั้นความลับ และสามารถค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานอื่นได้ตลอด 24 ชั่วโมง มีหน่วยข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ ให้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่

- ด้านบริหารงานตำรวจ ผู้บริหารองค์กรควรมีภาวะผู้นำที่ดี มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ เรื่องต่าง ๆ เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้ปฏิบัติงาน สามารถติดต่อสื่อสารกับกรมกงสุล กระทรวงต่างประเทศ สถานทูตไทยในต่างประเทศ สถานทูต ต่างประเทศในราชอาณาจักรไทยได้สะดวก และรวดเร็ว มีการจัดทำระบบ Online Center ตลอด เวลา 24 ชั่วโมง มีการประชาสัมพันธ์วิธีการ และขั้นตอนการเดินทางเข้าออกราชอาณาจักรไทย ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต

- ด้านสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ควรมีการกำหนดนโยบาย และสร้างมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติที่เป็นภาพรวมของประเทศ สร้างภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ให้เป็นเอกลักษณ์ของประเทศไทย และจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้ใช้กริยา วาจาให้ สุภาพ และอ่อนโยน

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทาง เข้าราชอาณาจักร ชั้นยศ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีผลต่อการใช้ดุลยพินิจ ของเจ้าหน้าที่ ยกเว้น ปัจจัยด้านเพศ และด้านการเคยได้รับการฝึกอบรม ที่ไม่มีผลต่อการใช้ ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ด้านการรักษาความมั่นคงของชาติ

1. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจ อนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าราชอาณาจักร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการใช้ดุลย พินิจของเจ้าหน้าที่ในการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และสกัดกั้น บุคคลตลอดจนสิ่งของผิดกฎหมายที่ เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร

2. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบเอกสาร และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ และใช้ดุลยพินิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรพัฒนาระบบข่าวกรอง ตลอดจนการประสานงานของเครือข่ายภาคข่าวกรองทั้งในและนอกประเทศให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัยการณ ทั้งนี้เพื่อให้การตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการอำนวยความสะดวก

1. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบบุคคล และการพิสูจน์ตัวตนเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ผู้รับบริการเกิดความศรัทธาในตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่นอกจากนี้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนกระบวนการสืบสวนสอบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากคนต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคนต่างด้าวรู้สึกได้รับความเป็นธรรม

2. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรจัดให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมจริยธรรม คุณธรรม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การบังคับใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง เสมอภาค และยุติธรรม

3. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต โดยการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ (ขัดต่อกฎหมาย) ด้วยความเด็ดขาดเพื่อเป็นการปรามและป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ทุจริตในหน้าที่

ด้านการให้บริการที่ดี

1. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรปรับระบบ และวิธีการทำงานให้สั้น กระชับ สะดวก รวดเร็ว และเสร็จสิ้นในจุดเดียว (one stop service) รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้เอื้ออำนวยต่อการปรับระบบการทำงานดังกล่าว โดยให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรจัดการประชุม เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการตามทักษะวิชาชีพตำรวจโดยให้ยึดมั่นในอุดมคติ และอุดมการณ์ของตำรวจไม่ลู่แก่อำนาจ โปร่งใส ควบคู่ไปกับการอำนวยความสะดวกให้แก่คนต่างด้าว

3. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อลดช่องว่าง และเสริมความเข้าใจแก่คนต่างด้าวเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติ ของกระบวนการตรวจคนเข้าเมืองเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในเชิงคุณภาพ เพื่อจะทำให้ทราบข้อมูลที่แท้จริง และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในการให้บริการ การตรวจคนเข้าเมืองเพื่อจะได้ทำงานกันเป็นระบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน