



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)  
ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงาน  
ตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

The Opinion of Immigration Police Officer regarding the Transfer of Immigration  
Bureau to be Immigration Department attached Ministry of Justice

นามผู้วิจัย ร้อยตำรวจตรีหญิงนิตยา อนงค์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ .....  
( รongศาสตราจารย์มนตรีพล อรุณนวลชาติ, ร.ด. )

กรรมการ .....  
( รongศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี, ร.ม. )

กรรมการ .....  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัลลภ ถ้ำพาย, ร.ด. )

หัวหน้าภาควิชา .....  
( รongศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น, M.S.S. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....  
( รongศาสตราจารย์วินัย อางคงหาญ, M.A. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 05 เดือน ๖๗.๕ พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง  
เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

**The Opinion of Immigration Police Officer regarding the Transfer of Immigration Bureau  
to be Immigration Department attached Ministry of Justice**

โดย

ร้อยตำรวจตรีหญิงนิตยา อนงค์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1153-6

นิตยา อนงค์, ร้อยตำรวจตรีหญิง 2549: ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และ  
รัฐประศาสนศาสตร์ ปรชานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์มนต์ชัยพล อุรบุญนวลชาติ, ร.ค.  
136 หน้า  
ISBN 974-16-1153-6

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ และความพึงพอใจในการทำงาน กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ในสังกัดกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ  $t$ -test ค่า  $F$ -test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฯ มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ตามปัจจัยบุคคล พบว่า ข้าราชการฯ ที่มี อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิต่างการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับชั้นยศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกันในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ ไม่ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการฯ แตกต่างกัน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการและความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

ลายมือชื่อนิติติ

ลายมือชื่อประธานกรรมการ

03 / 03 / 49

Nittaya Anong, Police Sub-Lieutenant. 2006: The Opinion of Immigration Police Officer regarding the Transfer of Immigration Bureau to be Immigration Department attached Ministry of Justice. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Manitpol Urabunnualchat, Ph.D. 136 pages.  
ISBN 974-16-1153-6

The objectives of the research were 1) to study opinion level of Immigration police officer 2) to compare their opinion according to personal factors 3) to study the relationship between the knowledge and understanding of the bureaucratic reform; and job satisfaction, and their opinions.

The 295 Immigration police officers were the sample size. Data were collected by questionnaires and analyzed by statistical software computer program. The statistical tools used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson product moment correlation coefficients, at the .05 level of significance.

The results of this research showed that the Immigration police officer had fair opinion regarding the transfer of Immigration Bureau to be Immigration Department attached Ministry of Justice. According to the comparison of their opinions, the results showed that age, marital status, tenure of work, education level, salary and rank caused differences in their opinions, but sex was not the factor affected differences in their opinions. As knowledge and understanding of the bureaucratic reform and job satisfaction did not related to their opinions.



Student's signature



Thesis Advisor's signature

03 / 03 / 2006

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์มนฤตย์พล อรุณบุญนวลชาติ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี กรรมการสาขาวิชาเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัลลภ คำพาຍ กรรมการสาขาวิชารอง ศาสตราจารย์จันทน์ อดิวัฒน์สิทธิ์ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย รวมทั้ง ร.ต.ต.ปณมา ศรีปณะ รองสว.ฝ่ายตม.4 ด้านตม. ทอ.กท. ที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจผลักดันให้ได้รับความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลที่ได้กล่าวนามมาข้างต้น

นอกจากนี้ ขอขอบคุณกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพและเพื่อนข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนเรื่องข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถสำเร็จการศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และบุคคลในครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัย ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจต่อการศึกษาครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

นิตยา อนงค์

มกราคม 2549

## สารบัญ

## หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	7
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	13
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ	17
โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	25
แนวคิดการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม	30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	39
กรอบแนวคิดในการวิจัย	40
สมมติฐานในการวิจัย	40
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	42
วิธีการและอุปกรณ์	42
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	42
การกำหนดขนาดตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	50
ผลการวิจัย	50
ข้อวิจารณ์	99
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	108
สรุปผลการวิจัย	108
ข้อเสนอแนะ	112
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	116
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	132

## สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	43
2	ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	49
3	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	51
4	ระดับคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ จำแนกเป็นรายชื่อ	54
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน เป็นรายชื่อ	58
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน	62
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านความพร้อมและขีดความสามารถ	66
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	70
9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความคิดเห็น จำแนกตามความคิดเห็นแต่ละด้าน	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามเพศ	75
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในแต่ละด้าน ในภาพรวมจำแนกตามเพศ	75
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามอายุ	76
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ รวมความคิดเห็น ทุกด้าน จำแนกตามอายุ	77
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านการปรับ เปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน จำแนกตามอายุ	78
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ จำแนกตามอายุ	79
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จำแนกตามอายุ	79
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส	80
18	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในแต่ละด้าน โดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ	82
20	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ รวมความคิดเห็นทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ	82
21	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านการปรับ เปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ	83
22	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ	84
23	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ	85
24	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	86
25	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ รวมความคิดเห็นทุกด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	87
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	88
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ จำแนกตามระดับเงินเดือน	89
29	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ รวมความคิดเห็นทุกด้าน จำแนกตามระดับเงินเดือน	90
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน	91
31	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ จำแนกตามระดับเงินเดือน	92
32	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จำแนกตามระดับเงินเดือน	93
33	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ จำแนกตามระดับชั้นยศ	94
34	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในแต่ละด้าน โดยรวมจำแนกตามระดับชั้นยศ	94
35	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ	95
36	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยน กระบวนการและวิธีการทำงาน	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
37	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ	96
38	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	97
39	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ	97
40	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน	98
41	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ	98
42	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	99

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	28
2	โครงสร้างกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 75 บัญญัติให้รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ค้ำครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว และเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการ และงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบความต้องการของ ประชาชน รัฐบาลของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร จึงมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ โดยให้ส่วนราชการมีการปรับปรุง โครงสร้าง บทบาท ภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ในฐานะ ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการปฏิรูปครั้งที่ผ่านมา พ.ศ. 2544 ได้มีการผนวกรวมหน้าที่ในกระบวนการทำงานของภารกิจเดียวกันไว้ด้วยกัน เพื่อเอกภาพในการบริหารการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ ซึ่งกระทรวงยุติธรรมได้มีการปรับปรุง โครงสร้าง บทบาท ภารกิจให้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และนโยบายของรัฐในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ตอบสนองความต้องการและเอื้อ ประโยชน์ให้ประชาชน และสังคมมากยิ่งขึ้น (กองตรวจคนเข้าเมือง 2, 2547)

แต่การปฏิรูประบบราชการของประเทศครั้งใหญ่ที่ผ่านมา ยังมีหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หรือหน่วยงานที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม และการรักษาความมั่นคงของประเทศ ยังมิได้ถูกผนวกเข้ามาอยู่ในกระทรวงยุติธรรม เป็นเหตุให้การบริหารงานในกระบวนการยุติธรรม ยังไม่ครอบคลุมภารกิจของกระบวนการยุติธรรม และการรักษาความมั่นคงของชาติอย่างแท้จริง มีผลให้การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม การคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีเอกภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้พิจารณาเห็นว่าภารกิจ การตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง การทะเบียนคนต่างด้าวและการค้าหญิงและเด็ก ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทั้งก่อนและหลังกระทำความผิด ซึ่งช่วยสนับสนุนการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือ อำนาจหน้าที่ บทบาท ภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานด้านความมั่นคงของประเทศ เช่น การสืบสวน สอบสวน ป้องกันและปราบปราม

อาชญากรรมข้ามชาติ การก่อการร้ายสากลและอาชญากรรมพิเศษ การค้ายาเสพติด การโจรกรรมตามชายแดน รวมทั้งการเนรเทศออกนอกเมือง

ดังนั้นงานด้านการตรวจคนเข้าเมืองของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จึงเป็นงานที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมในชั้นก่อนเกิดการกระทำผิดและหลังกระทำผิด จึงต้องปรับปรุงโครงสร้าง และจัดการกระบวนการยุติธรรมของประเทศ รวมถึงการเสริมสร้างและอำนวยความสะดวกยุติธรรมในสังคมโดยมีส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดปฏิบัติงานรองรับภารกิจเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ โดยปรับให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไปอยู่ในกระทรวงยุติธรรมและมีฐานะหน่วยงานเป็นกรม เรียกว่า “กรมตรวจคนเข้าเมือง” ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดการประสานงาน เชื่อมโยงและบูรณาการในการปฏิบัติงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการจัดองค์การในอารยะประเทศ

การตรวจคนเข้าเมืองในระดับสากล มีการปรับปรุงหน่วยงานเป็นงานของพลเรือน ซึ่งสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีการเน้นในเรื่องการให้บริการ การปฏิรูประบบราชการของไทยให้กรมตรวจคนเข้าเมือง ที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม เป็นการบริหารงานยุติธรรมในมิติใหม่ที่ไม่เน้นเฉพาะในเรื่องความมั่นคงเพียงด้านเดียว แต่กรมตรวจคนเข้าเมืองจะมีอำนาจหน้าที่ดูแลงานนโยบาย เศรษฐกิจ แรงงาน องค์การระหว่างประเทศ รวมทั้งสิทธิมนุษยชน และมุ่งเน้นส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศ เพื่อให้งานในกระบวนการยุติธรรมมีเอกภาพ เอื้อประโยชน์สุขให้ประชาชนและสังคมโดยรวม

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความสนใจที่จะทำการค้นคว้าวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ว่ามีความคิดเห็นอย่างไร ต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม และศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางพัฒนาสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล เมื่อโอนย้ายไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ และความพึงพอใจในการทำงาน กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่หน่วยงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมโดย ประชากรเป้าหมายที่ศึกษา เป็นข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในสังกัดกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 1,120 คน ในช่วงเดือนมิถุนายน - สิงหาคม พ.ศ. 2548

### นิยามศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับชั้นยศ

**เพศ** หมายถึง เพศของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง คือ เพศชาย และเพศหญิง

**อายุ** หมายถึง อายุจริงของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ไม่เกิน 25 ปี
2. ระหว่าง 26 - 30 ปี
3. ระหว่าง 31 - 35 ปี
4. มากกว่า 35 ปี

**สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ โสด สมรส และหม้าย

**อายุราชการ** หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการเป็นตำรวจจนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ไม่เกิน 2 ปี
2. ระหว่าง 3 - 5 ปี
3. ระหว่าง 6 - 15 ปี
4. มากกว่า 16 ปี

**วุฒิทางการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

**ระดับเงินเดือน** หมายถึง รายได้จริงจากการทำงานหรือเงินเดือนที่ได้รับจากงบประมาณแผ่นดิน ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการตำรวจที่ได้รับเป็นรายเดือน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ไม่เกิน 7,000 บาท
2. 7,001 - 9,000 บาท
3. 9,001 - 11,000 บาท

4. มากกว่า 11,001 บาท

**ระดับชั้นยศ** หมายถึง ยศของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. สิบตำรวจตรี - คาบตำรวจ
2. ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก

**ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ** หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงและรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการในเรื่องความหมาย คำจำกัดความ ความสำคัญ และสาเหตุของการปฏิรูประบบราชการ รวมถึงนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประเมินผลสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล

**ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่ดีของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ การควบคุม ดูแล ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน

**ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม** หมายถึง การแสดงความรู้สึกของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ด้านการพัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถและด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

**การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน** หมายถึง ความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของบุคลากรหลังการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ การปรับโครงสร้างองค์การทำให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการทำงาน การที่หน่วยงานสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร การปรับกระบวนการทำงานให้บริหารงานเชิงรุก การควบคุมการปฏิบัติงานให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นขึ้น การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

**การพัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถ** หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะและความตื่นตัว ความสามารถในการบูรณาการกับหน่วยงานและคนในองค์การ

**ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น** หมายถึง ความคิดเห็นในประเด็นเรื่องประโยชน์ที่จะได้รับจากการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ประโยชน์ต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทำให้มีการบริหารงานที่ดีขึ้น ประโยชน์ต่อข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ประโยชน์ต่อประชาชนทำให้ได้รับบริการที่ดีและเป็นธรรมขึ้น

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจนครบาลที่มีย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้เสนอแนวความคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ
5. โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
6. แนวคิดการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

#### ความหมายของความรู้

จากการตรวจสอบเอกสาร ปรากฏว่า ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้ คือ

ความรู้ คือ ความสามารถในการจดจำ การทวนความจำ ความทรงจำ การจัดกลุ่ม ตัดสินวิเคราะห์ รู้แบบแผน โครงสร้างและทฤษฎีในสิ่งที่ได้ศึกษามา (สุภาพ, 2539: 33)

ความรู้เป็นความสามารถของผู้เรียนที่จะรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ โดยแบ่งออกเป็นความรู้ต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ และความรู้ต่อเรื่องราวทั่วไปในระดับกว้าง ความรู้จึงเป็นความสามารถในการใช้ข้อเท็จจริง ความคิด ความหยั่งรู้หยั่งเห็น ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้เข้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ (เกศินี, 2540: 52)

ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ; ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์; สิ่งที่ได้รับจากการ ได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ; องค์วิชาในแต่ละสาขา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 232)

จากคำนิยามและความหมายของคำว่า ความรู้ที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ คือ ความสามารถในการจำเรื่องราว เหตุการณ์ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นหรือจากการค้นคว้า การศึกษา โดยจะต้องอาศัยความเข้าใจและประสบการณ์รวมอยู่ด้วย ซึ่งสมรรถนะที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลต่าง ๆ ได้

### ระดับความรู้

เราสามารถจำแนกระดับความรู้ ออกได้เป็น 6 ระดับ ดังนี้ (เกศินี, 2540: 52)

1. ระดับที่ระลึกได้ (Recall) หมายถึง การเรียนรู้ในลักษณะที่จดจำเรื่องเฉพาะวิธีปฏิบัติ กระบวนการและแบบแผนได้ ความสำเร็จในระดับนี้ คือ ความสามารถในการดึงข้อมูลจากความจำออกมาได้
2. ระดับที่รวบรวมสาระสำคัญได้ (Comprehension) หมายความว่าบุคคลสามารถทำ บางสิ่งบางอย่างได้มากกว่าการจดจำเนื้อหาที่ได้รับ
3. ระดับการนำไปใช้ (Application) เป็นความสามารถที่จะนำข้อเท็จจริงและความคิดที่เป็นนามธรรม ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. ระดับการวิเคราะห์ (Analysis) สามารถใช้ความคิดในรูปของการนำความคิดมาแยกเป็นส่วน เป็นประเภท หรือนำข้อมูลมาประกอบกันเพื่อการปฏิบัติของตนเอง
5. ระดับการสังเคราะห์ (Synthesis) คือ การนำข้อมูลและแนวความคิดมาประกอบกัน แล้วนำไปสู่การสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม
6. ระดับการประเมินผล (Evaluation) คือ ความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อตั้งเกณฑ์ การรวบรวมและวัดข้อมูลตามมาตรฐาน เพื่อให้ข้อตัดสินถึงระดับของประสิทธิผลของกิจกรรมแต่ละอย่าง

ความรู้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยที่เป็นแนวคิดของบลูม และคณะ ได้กล่าวถึงระดับของความรู้ โดยจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ (พิชิต, 2545: 31-33 )

1. ความรู้ในเรื่องเฉพาะ (Knowledge of Specifics) เป็นสมรรถภาพทางสมองขั้นต่ำสุดที่จะเป็นพื้นฐานให้เกิดสมรรถภาพสมองขั้นสูงที่ซับซ้อน และเป็นนามธรรมต่อไป จำแนกเป็น 2 ข้อ คือ ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม กฎและความจริงบางอย่าง

2. ความรู้ในวิธีดำเนินการ (Knowledge of Ways and Means of Dealing with Specifics) เป็นความรู้ในเรื่องของวิธีการ และการจัดระเบียบ จำแนกเป็น 5 ลักษณะ คือ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ความรู้เกี่ยวกับลำดับขั้นและแนวโน้ม ความรู้เกี่ยวกับการจัดประเภท ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ต่าง ๆ

3. ความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง (Knowledge of the Universal and Abstractions in a Field) เป็นความรู้เกี่ยวกับข้อสรุปลักษณะสามัญของสิ่งต่าง ๆ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและการขยายหลักวิชา ทฤษฎีและโครงสร้าง

### ความหมายของความเข้าใจ

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจไว้หลายท่านดังนี้ คือ

ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำไปดัดแปลงปรับปรุง เพื่อให้สามารถจับใจความ หรือเปรียบเทียบ ย่นย่อเรื่องราว ความคิด ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทั้งยังสามารถอธิบาย และเปรียบเทียบสิ่งที่มีลักษณะหรือสภาพคล้ายคลึงเป็นทำนองเดียวกับของเดิมได้ (บุญธรรม, 2543: 256; สมนึก, 2546: 138 )

ความเข้าใจ หมายถึง การถ่ายทอดเรื่องราวเดิมออกมาเป็นภาษาของตนเองได้โดยที่ยังมีความหมายเหมือนเดิม (พิชิต, 2545: 33)

ความเข้าใจ หมายถึง การสื่อความหมายต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น นั่นก็คือ พฤติกรรมด้านความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมที่สามารถดัดแปลงแก้ไขสิ่งยากมาเป็นสิ่งง่าย สิ่งซับซ้อนให้เป็นสิ่งธรรมดา

นั่นเอง ความเข้าใจจึงแตกต่างจากความจำ แต่จะเกิดความเข้าใจก็ต้องมีพื้นฐานความจำอยู่บ้าง เหมือนกัน คนที่สามารถอ่านพฤติกรรมของสัตว์ รู้ความต้องการของคนไข้ ทายเหตุการณ์อันจะเกิดขึ้นในอนาคต ได้ดี เหล่านี้เป็นพฤติกรรมของความเข้าใจทั้งนั้น เพื่อให้เกิดความกระจำงแข็งขึ้น (ล้วน และ อังคณา, 2543: 136)

### ระดับความเข้าใจ

ล้วน และ อังคณา (2543: 136-139) ได้กล่าวถึงระดับความเข้าใจ ตามแนวคิดของบลูม ดังนี้

1. การแปลความ (Translation) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่ง มาเป็นอีกภาษาหนึ่งอย่างได้ความ เป็นต้นว่า แปลภาษาคนชนชาติต่างๆ แปลสัญลักษณ์ แปลลักษณะอาการ แปลเนื้อความ แปลบทประพันธ์ แปลคำพังเพย ฯลฯ

2. การตีความ ( Interpretation ) หมายถึง ความสามารถในการเอาที่แปลความหมาย หลาย ๆ อันมาร้อยกรองสรุปยอดเป็นเนื้อความใหม่ได้ พูดย่าง ๆ ว่าการตีความมุ่งให้นักเรียนค้นหา ความสำคัญ และความสัมพันธ์ของส่วนย่อย ๆ ของเนื้อหานั้นแล้วตีความจากรื่องราวที่กำหนดให้ทั้งหมดนั้น

3. การขยายความ (Extrapolation) เป็นสมรรถภาพที่สามารถทำนายหรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลและแนวโน้มต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วยการคาดคะเน

จากคำนิยามและความหมายของคำว่า ความเข้าใจที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ความเข้าใจ คือ ความสามารถในการเก็บความรู้ แล้วขยายความรู้ที่มีอยู่จากความจริงที่ออกเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผลสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล

### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

#### ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายท่านดังนี้ คือ

McCormick and Daniel (1980: 306) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจ คือ แรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจและพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

Vecchio (1988: 116) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ เป็นความคิด ความรู้สึกและความยึดหยุ่นที่มีต่องาน หรือทัศนคติต่องานของบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งมีแนวโน้มจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงาน

สร้อยตระกูล (2541: 149) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ เป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง ภาวะที่ชื่นชอบหรือภาวะทางบวกจะช่วยเสริมให้การทำงานตามค่านิยมของเขา บรรลุผลและสอดคล้องกับความต้องการของเขาด้วย

จากค่านิยมและความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่องานที่ทำ ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ แต่ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ

### องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1966: 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขา แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่า ไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียุ่มากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ เป็นความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการดำเนินงานขององค์กร องค์กรประกอบนี้ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้มีอายุน้อย

4. ค่าจ้าง คนงานชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือให้สังคมยอมรับคน ถ้าหากได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์กรประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมาก

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ – ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดตั้งทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

## แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

### ความหมายของความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่าได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่านดังนี้ คือ

ความคิดเห็น (Opinion) คือ ผลผลิตของทัศนคติของบุคคลในสภาพการณ์บางอย่างรอบตัวบุคคล จะจัดเรียงทัศนคติของตนตามลำดับความสำคัญ เมื่อบุคคลพูดหรือเขียนบุคคลนั้นกำลังแสดงลำดับชั้น (Hierarchy) ของทัศนคติของเขา (เมตตา, พชณี และ ถิรนนท์, 2530: 66)

ความคิดเห็นเป็นสิ่งที่มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ (นพมาศ, 2539: 99)

การที่บุคคลกล่าวว่าเรามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้นการวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ (บุญเรียง, 2539: 78)

จากคำนิยามและความหมายของคำว่า ความคิดเห็นที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้าน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ การแสดงความคิดเห็นอาจแสดงโดยการพูดหรือการเขียน เพื่อให้ผู้อื่นสามารถรับรู้ ความคิดเห็นนี้เป็นผลมาจากความเชื่อ ทัศนคติ ความคิด ซึ่งมีพื้นฐานความรู้ หรือประสบการณ์ เป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น

### ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (1954 อ้างถึงใน วรวรรณ, 2547:10) ได้แบ่งความคิดเห็นออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงบูชา ทิศทางลบสุด ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นประเภทนี้รุนแรงและเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อ สิ่งใด สิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในลักษณะเป็นกลาง (Neutrality) เฉย ๆ ไม่มีความคิดเห็น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

3. การแยกแยะเป็นส่วน (Differentiation) คือ การพิจารณาความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียด ซึ่งสามารถแยกออกจากกันได้ ทำให้เกิดความคิดเห็นได้ง่ายกว่าการรับรู้แบบหยาบ

### ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็น

Oskamp (1977: 119-133) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็น มีดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและทางร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยแรกซึ่งมักไม่ค่อยถูกกล่าวถึง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางพันธุกรรมมีผลต่อระดับความก้าวร้าว และระดับความก้าวร้าวอาจจะมีผลต่อความคิดเห็น ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนปัจจัยทางร่างกาย ได้แก่ อายุ ความเจ็บป่วย และการติดยาเสพติด ซึ่งจะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลแตกต่างกัน

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal Experience) โดยพิจารณา 3 ด้าน คือ จากเหตุการณ์เด่น ๆ (Salient Incidents) การเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน (Repeated Exposure) และทัศนคติทั่วไปของกลุ่มสังคม (Development of Stereotypes) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลพบเจอด้วยตนเอง และทำให้มีทัศนคติหรือความคิดเห็นต่อสิ่งเหล่านั้นต่างกันไป

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) คือ การที่พ่อแม่เป็นผู้เลี้ยงดู และอบรมสั่งสอนเด็ก โดยการป้อนข้อมูล การให้รางวัล (Reward) และการลงโทษ (Punishment) จะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมของเด็ก

4. ทัศนคติของกลุ่ม (Group Determinants of Attitudes) เมื่อบุคคลเจริญเติบโตขึ้นย่อมจำเป็นที่จะต้องมีการเข้าร่วมหรือปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม โดยพิจารณาจาก 4 กลุ่ม คือ โรงเรียน (School) กลุ่มเพื่อน (Peer Group) กลุ่มที่มีทัศนคติเหมือนกัน (Conformity Pressures) กลุ่มอ้างอิง (Reference Groups) ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล

5. สื่อมวลชน (Mass Media) เป็นปัจจัยสุดท้ายที่จะกล่าวถึง ได้แก่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ภาพยนตร์ วิทยุ และโทรทัศน์ เป็นต้น เพราะข้อมูลข่าวสารที่ส่งผ่านจากสื่อเหล่านี้ จะมีผลต่อทัศนคติ หรือความคิดเห็นของบุคคล

### การวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็น โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวัดเกี่ยวกับความคิดเห็น (Opinion) หรือความรู้สึก (Sense) ผลการตอบจะได้คะแนนแน่นอน (ไม่มีการตอบผิด) (สมนึก, 2546: 64) เนื่องจากเหมาะสำหรับสำรวจความคิดเห็น แนวคิด แนวปฏิบัติ เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ แต่ใช้กับคนจำนวนมาก เพราะสามารถรวบรวมข้อมูลได้พร้อมกันหลาย ๆ คน เหมาะสำหรับบุคคลที่ไม่มีปัญหาทางการอ่านและเขียนเหมือนกับการสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นที่นิยมใช้กันมากในวงการวิจัย เพราะสะดวกรวดเร็วกว่าเครื่องมือประเภทอื่น (ภัทรา, 2544: 98) ซึ่งมีรูปแบบของแบบสอบถาม 2 รูปแบบ คือ (ภัทรา, 2544: 63)

1. แบบสอบถามแบบปลายปิด แบบสอบถามประเภทนี้คล้ายกับแบบทดสอบเลือกตอบ โดยมีข้อคำถามและมีคำตอบให้ผู้ตอบเลือกคำตอบได้ตามที่ต้องการ
2. แบบทดสอบแบบปลายเปิด แบบสอบถามประเภทนี้ไม่มีคำตอบให้เลือกแต่จะให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นในการตอบอย่างอิสระคล้ายแบบทดสอบอัตนัยจึงอาจทำให้ได้คำตอบที่ลึกซึ้ง และคาดไม่ถึงได้ แต่บางครั้งอาจได้ข้อมูลที่ไม่ตรงประเด็นที่ต้องการ ทำให้เกิดปัญหาได้ข้อมูลไม่เพียงพอต้องเสียเวลาเก็บข้อมูลใหม่

นอกจากนี้ ภัทรา ได้กล่าวว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามปลายปิด มีความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลมากกว่าแบบสอบถามปลายเปิด ฉะนั้นนักวิจัยจึงนิยมใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดมากกว่า

การวัดความคิดเห็น ซึ่งใช้แบบสอบถามวัดที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย ได้แก่ ความรู้สึก อารมณ์ เจตคติ เป็นต้น เหมาะสำหรับงานวิจัยที่ต้องการวัดความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น หรือให้ประเมินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ภัทรา, 2544: 98) ซึ่งมาตราส่วนประมาณค่าเป็นการสร้างรายการของข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน นอกจากต้องการทราบว่ามีหรือไม่มีในเรื่องนั้นแล้ว มาตราส่วนประมาณค่ายังต้องการทราบละเอียดยิ่งขึ้นว่ามีอยู่เพียงใด หรือมีในระดับใด เพื่อจัดอันดับคุณภาพใน

การประมาณค่า กระบวนการ ผลผลิต และวัดคุณลักษณะนิสัยหรือลักษณะทางจิตวิทยา เช่น ความสนใจ คำนิยม การปรับตัว ความคิดเห็น เป็นต้น (พิชิต, 2545: 66)

รูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า มีหลายรูปแบบดังนี้ (พิชิต, 2545: 66-68)

1. มาตราส่วนประมาณค่าแบบบรรยาย (Descriptive Rating Scales) เป็นการใช้อธิบายบอกระดับที่ผู้ตอบจะพิจารณาเลือกตอบ เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. มาตราส่วนประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scales) เป็นการใช้นับเลขบอกระดับที่ผู้ตอบจะพิจารณาเลือกตอบ เช่น 5 4 3 2 1 (5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

3. มาตราส่วนประมาณค่าแบบเส้นหรือกราฟ (Graphic Rating Scales) เป็นการใช้นับตรงแบ่งเขตช่องบอกระดับการเลือกตอบ เช่น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 

--	--	--	--	--

 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. มาตราส่วนประมาณค่าแบบใช้สัญลักษณ์ (Symbolic Rating Scales) เป็นการใช้นับสัญลักษณ์บอกระดับที่ผู้ตอบจะพิจารณาเลือกตอบ สัญลักษณ์ที่ใช้อาจเป็นตัวอักษรหรือเป็นรูปภาพ

5. การจัดอันดับ (Ranking) เป็นการใช้นับเลขแสดงการเรียงลำดับความสำคัญ หรือให้จัดเรียงใหม่

วัลลภ (2545: 102-117) ได้เขียนเอกสารประกอบการเรียนการสอนของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดว่า มาตรวัด เจตคติ หรือทัศนคติ หรือความคิดเห็นที่นิยมใช้กันอย่างไรหลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ (S-D Scale = Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัตินี้ที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี – เลว ขยัน – ขี้เกียจ เป็นต้น

2. วิธีลิเคิรต์สเกล (Likert Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +10 -1 -2 ตามลำดับ

3. วิธีกัทแมนสเกล (Guttman Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับของความคิดเห็นสูง – ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากต่ำสุดถึงสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น

4. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตร แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน

ดังนั้น จากแนวคิดของความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกของมนุษย์โดยการพูดหรือการเขียน เกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อ หรือความรู้สึก ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ในการแสดงความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนั้นยังขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ประสบการณ์ตรงของบุคคล อิทธิพลจากครอบครัว ทัศนคติของกลุ่ม และสื่อสารมวลชน เป็นต้น ที่มีส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน และผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการวัดความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Rating Scales

### แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ

#### ความหมายของการปฏิรูประบบราชการ

ปรัชญา (2539 อ้างถึงใน ประไพพรรณ, 2547: 15-16) กล่าวว่า การปฏิรูประบบราชการเป็นการดำเนินการที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างต่อเนื่องและหวังผลที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นดังนี้

1. มีความต้องการของประชาชนและสังคมระบบราชการที่จะพึงเกิดหลังจากการปฏิรูปแล้ว จะยึดถือความต้องการของประชาชนและสังคมเป็นใหญ่ การเน้นลักษณะนี้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อรูปแบบของการบริการประชาชนและการทำงานของภาครัฐ เพราะจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของข้าราชการต่อประชาชน การเปลี่ยนรูปแบบของบริการ โดยให้ความสำคัญแก่ประชาชน

มากกว่าความสะดวกของข้าราชการ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติต่อประชาชน ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจเชิงบริหาร การกระจายงานให้ภาคเอกชนหรือท้องถิ่นดำเนินการ การลดขั้นตอน กฎระเบียบที่ยุ่งยาก และการให้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน กรอบความคิดในการบริการประชาชนต้องเปลี่ยนจาก “การบริการเป็นสิทธิของรัฐ เป็นหน้าที่ของประชาชน” ให้กลายเป็น “การบริการเป็นหน้าที่ของรัฐ เป็นสิทธิของประชาชน”

2. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ระบบราชการที่ปฏิรูปแล้วจะเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ ไม่ว่าจะเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการทำงาน หรือผลกระทบต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ระบบราชการเช่นนี้ ต้องการการวางแผน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นรับรู้ทั่วไป ต้องอาศัยความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการทุกระดับ มีการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีระบบประเมินผลงานที่มุ่งประเมินผลที่เกิดและผลกระทบ มากกว่าเน้นประเมินเฉพาะสิ่งที่นำเข้ากระบวนการทำงาน หรือลักษณะพฤติกรรมนิสัยของข้าราชการ รวมทั้งต้องมีการจัดระบบบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับผลงานที่ประเมินเป็นหลัก

3. การใช้สามัญสำนึกในการทำงาน ระบบราชการที่ปฏิรูปแล้วจะต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการทำงาน โดยลดความสำคัญของกฎระเบียบ ขั้นตอน และเงื่อนไขต่าง ๆ แต่ให้ความสำคัญแก่ผลงานเป็นหลักการทำงานลักษณะนี้ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของข้าราชการ การให้ความสนใจกับการแก้ไขปัญหาในภาคปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การพิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ จากผลที่เกิดขึ้น ที่สำคัญคือการเปลี่ยนทั้งทัศนคติและกรอบการมองปัญหาของภาคราชการอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ

4. ความคุ้มค่า การดำเนินการของภาคราชการต้องเปลี่ยนไปสู่การคำนึงถึงความคุ้มค่าในการจ่ายภาษีอากรประชาชน ข้าราชการต้องสำนึกว่าทรัพย์สินของราชการเป็นของสังคมและประชาชน เป็นเรื่องที่ต้องช่วยกันดูแล การทำงานหรือการตัดสินใจใด ๆ จึงต้องคำนึงว่าคุ้มค่าหรือไม่ เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนหรือไม่ การเปลี่ยนกรอบการทำงานเช่นนี้ จึงนำไปสู่การกำหนดคุณค่าของผลงาน โดยหน่วยค่าใช้จ่าย การยุบหรือยกเลิกโครงการที่ไม่คุ้มค่า การแปรสภาพหน่วยงานบางหน่วยของรัฐให้เป็นหน่วยงานอิสระ การกระจายงานให้เอกชนดำเนินการเอง การจัดสรรงบประมาณตามผลงานการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนของเทคโนโลยีการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการ การใช้ระบบประเมินผลความคุ้มค่า การกำหนดเป้าหมายผลงานในระดับที่สามารถแข่งขันได้กับภาคเอกชน

ตำริง (2540 อ้างถึงใน ประไพพรรณ, 2547: 16) ได้กล่าวถึงความหมายของการปฏิรูประบบราชการ คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เทคโนโลยี และเทคนิคที่ใช้ในการทำงาน ระบบข้อมูลข่าวสาร การสรรหา และฝึกอบรมข้าราชการตลอดจนพฤติกรรมและจิตสำนึกเพื่อให้มีข้าราชการที่มีคุณภาพคู่คุณธรรมใช้เทคโนโลยีและเทคนิค รวมทั้งระบบข้อมูลที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานด้วยวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์สูงสุด (goals) ของระบบราชการร่วมกันของทุกหน่วยงาน ซึ่งก็คือประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความพอเพียง และความพึงพอใจสูงสุดของประชาชนจากการได้รับบริการจากหน่วยงานของรัฐ

ทิพาวดี (2541 อ้างถึงใน ชยรินทร์, 2547: 20) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กร ระบบบริหาร และวิธีการทำงาน ระบบบริหารบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูงในการเป็นกลไกการบริหารและจัดการประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ เป็นระบบที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม รวมทั้งประสิทธิผลที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน โดยต้องเป็นระบบที่สร้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีนิสัยการทำงานอย่างผู้รู้จริง ทำจริง มีผลงาน ขยัน มีความสามารถ ซื่อสัตย์ สุจริต กล้าคิด กล้าทำ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามและคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

จากคำนิยามและความหมายของคำว่า การปฏิรูประบบราชการที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าการปฏิรูประบบราชการ หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการดำเนินการที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับเปลี่ยนระบบราชการทั้งโครงสร้าง ระบบการบริหาร วิธีการทำงาน ระบบบริหารบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม ให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง มีวิธีการจัดการประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ โดยนำเทคโนโลยี เทคนิค และระบบข้อมูลที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน ด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุด

### นโยบายรัฐบาล และแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ

ระบบราชการเป็นระบบที่จะช่วยแปลงนโยบายรัฐบาลสู่การปฏิบัติทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างภาครัฐและประชาชน และเป็นกลไกที่กำกับดูแลสร้างความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งเป็นกลไกที่จะนำบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ สู่ประชาชน ปัญหาของระบบราชการ ในปัจจุบันสะสมนานและเป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไข ดังนั้นรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ให้เป็นนโยบายภายใต้การบริหารราชการแผ่นดิน และแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 โดยมี

เป้าหมายหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างความโปร่งใส การสร้างระบบความรับผิดชอบ การจัดการทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดิน และการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ซึ่งนโยบายของรัฐบาลด้านการปฏิรูประบบราชการ มีดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2545: 1-2)

1. ปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมเร่งในตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

2. ปรับปรุงบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุมเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนและประชาชน โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนสามารถมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการปฏิรูประบบราชการเพื่อวางแนวทางการดำเนินการให้ชัดเจนและต่อเนื่อง

3. ปรับกระบวนการการบริหารราชการ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูล ข่าวสารอย่างกว้างขวาง รวดเร็วและเท่าเทียมกัน

4. เร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีทัศนคติเอื้อต่องานบริการประชาชน รวมทั้งทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

5. เร่งรัดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ ให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศและส่งเสริมให้กระทรวง ทบวง กรม มีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น พร้อมทั้งจัดให้มีระบบควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2544 ได้มีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในทุกภาคส่วนของสังคมไทย ทั้งภาคการเมือง ภาครัฐบาล ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว ให้เป็นพื้นฐานสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศสู่ ความสมดุลและยั่งยืน
2. เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน โปร่งใส และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากประชาชนและสังคมโดยรวม
3. เพื่อสนับสนุนกระบวนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนมี บทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540
4. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการตรวจสอบและถ่วงดุลบนพื้นฐานของสิทธิและหน้าที่ในทุกภาค ส่วนของสังคมไทย

นอกจากนี้ ยังมีนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูป ระบบราชการ โดยเฉพาะในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริตในวงราชการ ไม่ว่าจะเป็นการ ทุจริตในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการทุจริตที่อาจจะเกิดจากความบกพร่องของ กระบวนการงบประมาณ การจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นต้น

รัฐบาลถือว่าการปฏิรูประบบราชการ เป็นงานที่จะวางรากฐานความมั่นคงให้สังคมไทย มี ความสำคัญต่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ และมีความสำคัญในการนำนโยบายรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### **ยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินการตามแผนการปฏิรูประบบราชการ**

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้การ ปรับแผนการปฏิรูประบบราชการ ให้มีทิศทางที่สอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาลและความต้องการของประเทศ โดยมีจุดเน้นเพื่อที่จะสร้างระบบราชการ ให้มี สมรรถนะสูงขึ้นและมีขีดความสามารถในการทำงานตามบทบาท ภารกิจที่สังคมและประชาชน ต้องการ รัฐบาล ได้ให้ความสำคัญ ในการดำเนินการด้านการ ปฏิรูปบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและ กระบวนการบริหารงานของภาครัฐก่อน เนื่องจากจำเป็นต้องปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานราชการ ให้มีความชัดเจนและจัดระบบราชการให้เป็นกลไกการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมียุทธศาสตร์หลักในการดำเนินการ 4 ประการ คือ (สำนักงานก.พ., 2545: 3)

1. การจัด โครงสร้างหน่วยงานราชการให้ดำเนินบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายทุกหน่วยงานต้องมีความชัดเจนในบทบาท ภารกิจ มีความเป็นเอกภาพ และมีสายสัมพันธ์ในการดำเนินบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกัน มีผู้รับผิดชอบการบริหารงานและผลงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน ทั้งในระดับรองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี และปลัดกระทรวง

2. จัดระบบงบประมาณให้เป็นงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการปรับระบบการจัดสรรเงินภาษีอากรให้ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและเป็นกลไกผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

3. สร้างระบบการทำงานที่เน้นการให้รางวัลค่าตอบแทนตามผลงาน โดยการปรับรื้อระบบข้าราชการและการบริหารงานบุคคลภาครัฐทั้งระบบ

4. ปรับปรุงกลไกการทำงานของหน่วยงานราชการให้สามารถแข่งขันได้ ทั้งด้านต้นทุน วิธีการดำเนินงาน คุณภาพของการให้บริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยที่ต้องปรับทัศนคติและกรอบความคิดของข้าราชการ ให้เป็นผู้มีมาตรฐานทางคุณธรรม มีจรรยาบรรณในการทำงานและการให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเท่าเทียม ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นการเล่นพรรคเล่นพวกหรือเป็นทวิมาตรฐาน

### การแปลงนโยบายให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

เพื่อให้การ ปฏิรูประบบราชการเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในระยะเวลาที่กำหนด รัฐบาลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินงานที่มีความสำคัญเร่งด่วน 7 เรื่อง เพื่อผลักดันการปฏิรูประบบราชการตามนโยบายของรัฐบาลให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและวางแนวทางสำหรับกระตุ้นการปฏิรูประบบราชการให้เกิดขึ้นในวงกว้าง ซึ่งรัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินงานในช่วงต่อไปได้ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2545: 3-4)

1. การทบทวนบทบาท ภารกิจภาครัฐให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาจัดการภารกิจที่ไม่จำเป็นและให้ความสำคัญต่อภารกิจหลัก ความชัดเจนของบทบาท ในการปรับโครงสร้างระบบราชการให้เป็นระบบราชการยุคใหม่ที่มีขนาดเล็กลง มีโครงสร้างกระชับแต่มีประสิทธิภาพ และมีรูปแบบการจัดองค์กรที่หลากหลาย

2. กำหนดแนวทางปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของหน่วยงานราชการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3. การปรับระบบการบริหารการพัฒนาและการให้บริการประชาชนในระดับภูมิภาค ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศและความต้องการของประชาชน โดยจัดระบบการบริหารราชการภูมิภาคให้เป็นเอกภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

4. วางแนวทางในการปฏิรูประบบกฎหมายและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ

5. ปรับแนวทางและวิธีการบริหารงบประมาณ โดยเน้นนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐเป็นตัวกำหนด

6. จัดระบบการบริหารบุคคลและเงินเดือนค่าตอบแทนของระบบราชการใหม่ ในด้านมาตรการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการให้รางวัลตอบแทน เพื่อวางรากฐานในการสร้างข้าราชการมืออาชีพ และสร้างกลไกการบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

7. วางแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - 2550)**

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - 2550) ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอให้ทุกส่วนราชการรวมหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ก.พ.ร. กำหนดไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 17-36)

1. การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ระบบราชการไทยที่ผ่านมายังคงมุ่งเน้นที่ปัจจัยนำเข้าและรายละเอียด โดยให้ความสำคัญต่อระเบียบปฏิบัติมากกว่ายุทธศาสตร์และการบรรลุผล

ไม่ได้ตอบสนองความต้องการและพยายามสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนเป็นหลัก ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานอย่างจริงจัง ทำให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเสียใหม่ โดยให้ยึดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตอบสนองความต้องการของประชาชน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถตรวจสอบผลงานได้

2. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน การบริหารราชการแผ่นดินในแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองและรองรับกับความสลับซับซ้อนและพลวัตของการบริหารกิจการบ้านเมืองในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรมีการปรับปรุงโครงสร้างให้มีขีดสมรรถนะ และความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง ดำเนินการจัดระเบียบความสัมพันธ์ของการบริหารราชการในทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีความเป็นเอกภาพ รวมทั้งสามารถบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงการทำงานในมิติและภาคส่วนเข้าด้วยกัน

3. การรื้อปรับระบบการเงินและงบประมาณ กระบวนการจัดสรรทรัพยากรที่ผ่านมายังขาดทิศทางและหลักเกณฑ์ที่แน่นอน การบริหารการเงินและงบประมาณมุ่งเน้นการควบคุมในรายละเอียดอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการรั่วไหลและความสิ้นเปลืองสูญเสียชีวิต ทำให้เกิดความจำเป็นในการรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาลมากขึ้น โดยให้มีการโอนถ่ายอำนาจการตัดสินใจและความคล่องตัวให้แก่หน่วยงานปฏิบัติควบคู่ไปกับการเสริมสร้างการรับผิดชอบ ในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น โดยอาศัยรูปแบบและวิธีการบริหารการเงินและการงบประมาณสมัยใหม่

4. การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ ระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนของภาครัฐไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาเป็นเวลานาน ยังคงอิงอยู่กับหลักการวิเคราะห์ค่าของงานและแบบแผนมาตรฐานกลาง ขาดวิธีการที่เหมาะสมในการผลักดันให้เจ้าหน้าที่มีขีดความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สมควรมีการทบทวนและออกแบบใหม่ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล มีความหลากหลายในรูปแบบการจ้างงาน ยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและสามารถรองรับการแข่งขันในตลาดแรงงานภายในประเทศได้ เพิ่มผลิตภาพและพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการที่มีอยู่ ปรับปรุงระบบการประเมินผลบุคคลให้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากราชการและเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความสามารถสูงจากภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการในระดับต่าง ๆ ได้โดยง่าย

5. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยม การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของข้าราชการ ให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ ไม่สามารถทำได้โดยวิธีการใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษาฝึกอบรมหรือการรณรงค์แต่เพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ การเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เรียนโดยแท้

6. การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย การบริหารงานของภาครัฐปัจจุบันยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชนอย่างกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างความทันสมัยในการบริหารงานภาครัฐและการบริการประชาชนให้เป็นรูปแบบของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์ ภายใต้แนวคิดของการยึดประชาชนพลเมืองเป็นหลักที่สามารถให้บริการประชาชนได้ตลอดเวลาไม่มีวันหยุด

7. การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การปกครองและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยตรงมากขึ้น แต่ระบบราชการไทยยังไม่ได้มีการปรับตัวอย่างจริงจัง และคงยึดติดกับลักษณะความเป็นเจ้าขุนมูลนายและการทำงานแบบดั้งเดิม ทำให้มีความจำเป็นจะต้องเปิดระบบราชการสู่กระบวนการความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) มากขึ้น โดยการยอมรับและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

### โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

#### ประวัติความเป็นมา

ก่อนปี พ.ศ. 2470 ไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการตรวจตราคนต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทย ฉะนั้นการเดินทางเข้า - ออกของคนต่างชาติจึงเป็นไปโดยเสรี จนกระทั่งปี พ.ศ. 2470 รัฐบาลในสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระอภินิหาร ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2470 พร้อมทั้งจัดตั้งหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้มีหน้าที่รักษาการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2470 เรียกว่า กรมตรวจคนเข้าเมืองขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย และได้แต่งตั้ง นายพันเอก พระยาวิชัยประชาบาล เป็นเจ้ากรมตรวจคนเข้าเมืองคนแรก มีสถานที่ทำงานอยู่ที่ถนนนเรศวร เป็นอาคารสองชั้นเช่าจากเอกชน ซึ่งอยู่ใกล้สถานีตำรวจนครบาลบางรักในปัจจุบัน ขณะนั้นมีพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญประมาณ 50 - 60 คน มีการเดิน

ทางเข้า – ออกของคนต่างด้าว ส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยพาหนะทางน้ำและทางบก ศูนย์รวมที่ทำการใน กรุงเทพฯ ฯ และมีด่านตรวจคนเข้าเมืองมณฑล ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด และด่านตรวจคนเข้าเมือง อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้เท่านั้น (กองตรวจคนเข้าเมือง, 2536: 12-15)

พ.ศ. 2475 ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองและฐานะการเงินของประเทศตกต่ำ รัฐบาลได้ตัดทอนงบประมาณรายจ่ายของประเทศลง เป็นเหตุให้กรมตรวจคนเข้าเมืองได้ลดสถานภาพ ลงลงมาเป็น “กองตรวจคนเข้าเมือง” ขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย เมื่อเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2475

พ.ศ. 2478 กองตรวจคนเข้าเมือง ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ถนนสาทรใต้ (ปัจจุบันเป็นที่พักของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา) และเพิ่มด่านตรวจคนเข้าเมืองขึ้นทางภาคเหนือ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

พ.ศ. 2493 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กรมตำรวจได้ขอใช้สถานทูตเยอรมัน ซึ่งอยู่ในความ ครอบครองของรัฐบาลเป็นที่ทำการกองตรวจคนเข้าเมือง และปรับสภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ จากข้าราชการพลเรือน เป็นข้าราชการตำรวจแต่งเครื่องแบบพิเศษ ตามธรรมเนียมของอารยประเทศ

พ.ศ. 2503 กองตรวจคนเข้าเมือง ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ ณ ที่ทำการที่ได้ก่อสร้างใหม่ที่ปากซอย พิพัฒนา เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2503 ซึ่งต่อมาเป็นที่ทำการของกองทะเบียนคนต่างด้าวและภาษี อากร

พ.ศ. 2508 ได้ปรับปรุงส่วนราชการและกำหนดหน้าที่การงานของกองตรวจคนเข้าเมือง เป็น 5 กองกำกับการ 13 แผนก และด่านตรวจเข้าเมืองส่วนภูมิภาคอีก 58 ด่าน

พ.ศ. 2517 กองตรวจคนเข้าเมือง ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่แห่งใหม่ (ที่ทำการในปัจจุบัน) ที่ซอย สวนพลู ถนนสาทรใต้ เขตสาทร กรุงเทพฯ ฯ ซึ่งที่ทำการแห่งใหม่นี้ได้ก่อสร้างบนที่ดินของกรมธนารักษ์ มีเนื้อที่ 4 ไร่ 2 งาน 54 ตารางวา

พ.ศ. 2523 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการในสังกัดกอง ตรวจคนเข้าเมือง ตามคุณภาพและปริมาณงานไว้ โดยมีตำแหน่งข้าราชการตำรวจรวมทั้งสิ้น 1,049 ตำแหน่ง

พ.ศ. 2530 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้โอนมัติกำหนดตำแหน่งให้งานตรวจลงตรา กองกำกับการ 2 กองตรวจคนเข้าเมือง อีก 53 ตำแหน่ง และได้ปรับปรุงแผนกตรวจพาหนะทางอากาศ กองกำกับการ 2 กองตรวจคนเข้าเมือง โดยยกเลิกตำแหน่งเดิมทั้งหมด และกำหนดตำแหน่งใหม่ทั้งหมด 307 ตำแหน่ง

พ.ศ. 2533 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้โอนมัติให้โอนกองกำกับการ 1 กองทะเบียนคนต่างด้าวและกาณีอากร มาขึ้นกับกองตรวจคนเข้าเมือง เรียกว่า ฝ่ายทะเบียนคนต่างด้าว มีฐานะเทียบเท่ากองกำกับการ และได้ปรับปรุงแผนกตรวจพาหนะทางอากาศและงานตรวจลงตรา กองกำกับการ 2 กองตรวจคนเข้าเมือง โดยกำหนดกลุ่มงานเรียกว่า “ฝ่าย” (ได้ฝ่ายตรวจพาหนะทางอากาศ 1 และ 2 ) และงานเทียบเท่าแผนก 18 งาน เป็นการชั่วคราว จนกว่าจะแก้ไขพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2508 ให้ถูกต้องในภายหลัง โดยยกเลิกตำแหน่งเดิมทั้งหมด 380 ตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งใหม่ทั้งสิ้น 672 ตำแหน่ง

พ.ศ. 2537 ได้ปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ โดยเรียกว่า “สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง” ประกอบด้วย 14 กองบังคับการ และ 1 กลุ่มตำแหน่งสืบสวนสอบสวน (มีฐานะเป็นกองกำกับการ) โดยยกเลิกตำแหน่งเดิมทั้งหมด และกำหนดตำแหน่งใหม่ทั้งสิ้น 2,520 ตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสามารถรองรับและปฏิบัติงานในลักษณะที่สอดคล้องประสานกับแนวนโยบายแห่งรัฐ

### **ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ**

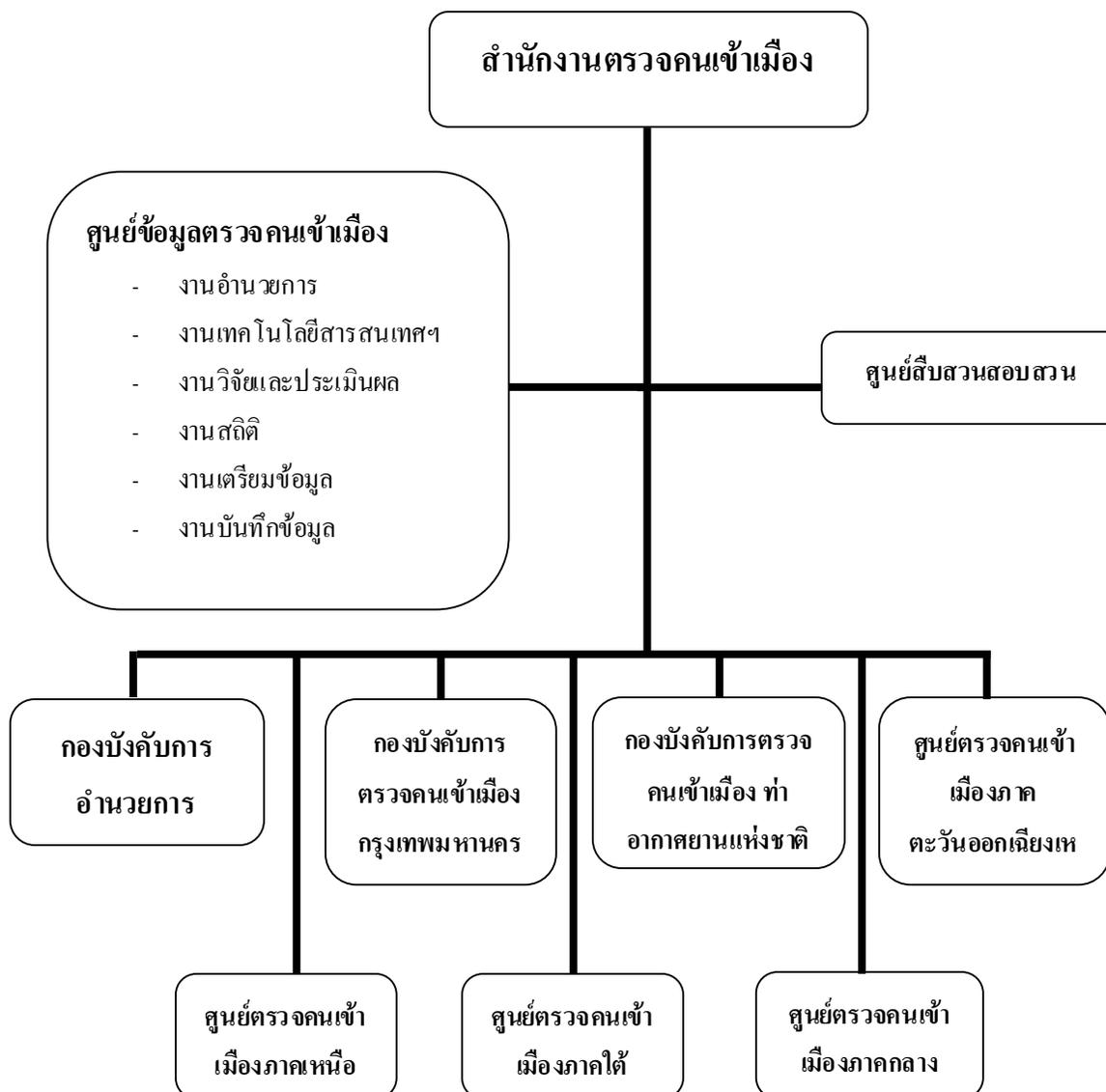
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Bureau) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีฐานะเทียบเท่า กองบัญชาการ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2536 มีภารกิจและหน้าที่ ดังนี้ (กองตรวจคนเข้าเมือง, 2536: 13)

1. ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางอาญา

2. อำนวยการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง และการทะเบียนคนต่างด้าว

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

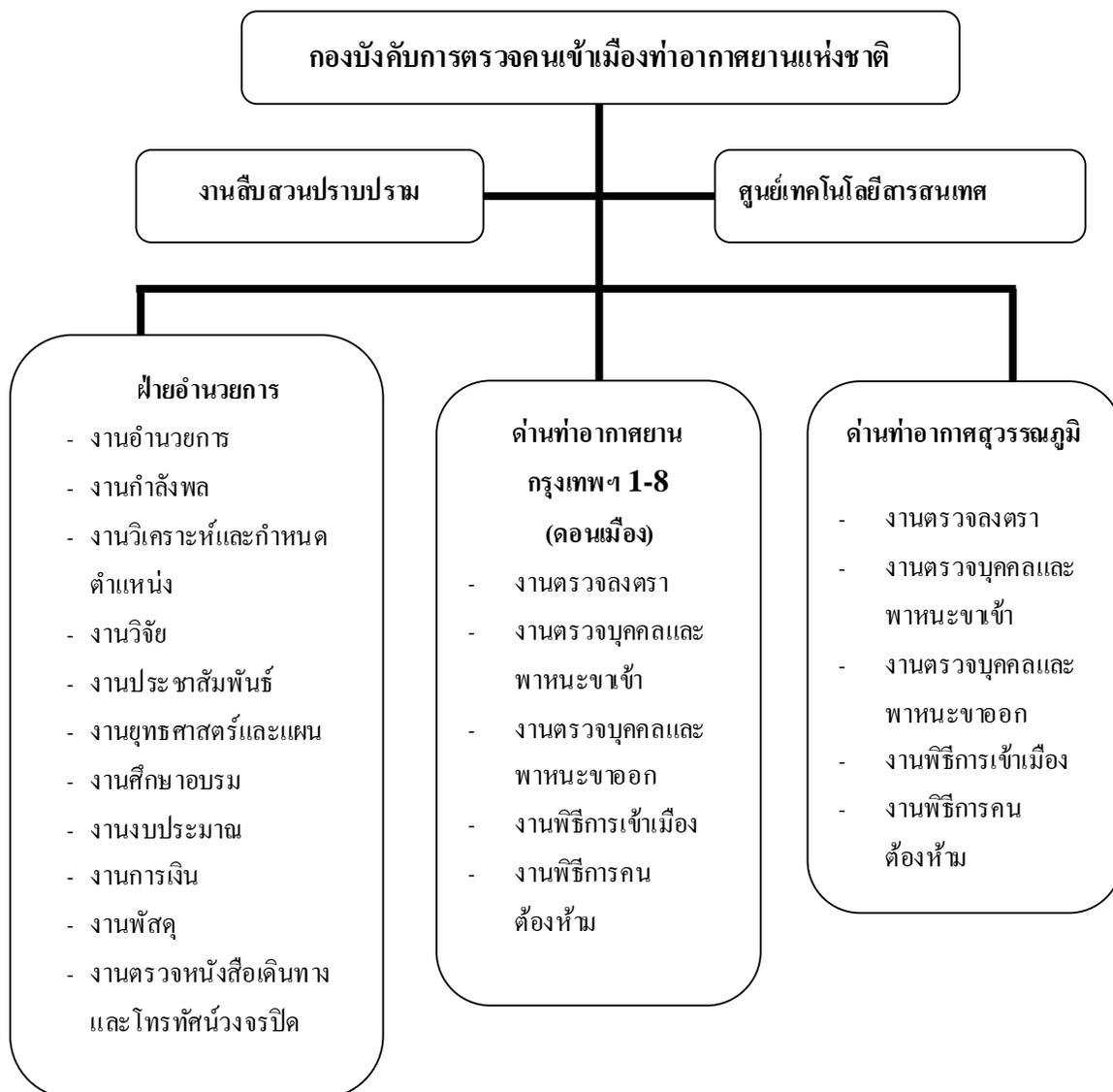
### โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง



ภาพที่ 1 แสดง โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ที่มา: กองตรวจคนเข้าเมือง 2 (2547)

## โครงสร้างกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ



ภาพที่ 2 แสดงโครงสร้างกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ

ที่มา: กองตรวจคนเข้าเมือง 2 (2547)

## แนวคิดการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม

จากนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลที่ให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการ และเอื้อประโยชน์ให้ประชาชนและสังคมมากขึ้น จึงมีการปฏิรูปหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมให้รวมอยู่ในหน่วยเดียวกัน เพื่อให้ งานในกระบวนการยุติธรรมมีเอกภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยได้พิจารณาเห็นว่าภารกิจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง การทะเบียนคนต่างด้าว และการค้าหญิงและเด็กเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทั้งในขั้นก่อนเกิดการกระทำผิด และหลังกระทำความผิด ซึ่งช่วยสนับสนุนงานในกระบวนการยุติธรรม ดังนี้ (กองตรวจคนเข้าเมือง 2, 2547)

1. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีอำนาจหน้าที่ บทบาท ภารกิจที่ต้องปฏิบัติที่สำคัญและเกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานด้านความมั่นคงของประเทศ เช่น การสืบสวน สอบสวน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ การก่อการร้ายสากล และอาชญากรรมพิเศษ การค้ายาเสพติด การโจรกรรมตามชายแดนรวมทั้งการเนรเทศออกนอกเมือง ดังนั้นงานด้านการตรวจคนเข้าเมืองของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจึงเป็นงานที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรม/ระบบงานยุติธรรมในขั้นก่อนเกิดการกระทำและหลังกระทำความผิด

2. ปัจจุบันกระทรวงยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มกระทรวงด้านความมั่นคง มีอำนาจหน้าที่หลักในการบริหารจัดการกระบวนการยุติธรรมของประเทศ รวมถึงการเสริมสร้างและอำนวยความยุติธรรมในสังคม โดยมีส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดปฏิบัติงานรองรับภารกิจดังกล่าว เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษที่มีภารกิจในการสืบสวน สอบสวน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษและสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่มีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด หากนำสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเข้ามาไว้ในกระบวนการยุติธรรมก็จะก่อให้เกิดการสนับสนุน ประสานงานเชื่อมโยงและบูรณาการในการปฏิบัติงานดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดงบประมาณของประเทศ

3. การดำเนินงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจำเป็นต้องมีข้อมูลประวัติคนร้ายหรืออาชญากรรมระหว่างประเทศ ซึ่งหากโอนสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมาสังกัดกระทรวงยุติธรรมจะสามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางด้านกระบวนการยุติธรรมได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง

มี ประสิทธิภาพและสมบูรณ์ เนื่องจากกระทรวงยุติธรรมเป็นศูนย์กลางบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารกระบวนการยุติธรรม

4. เนื่องจากกระบวนการยุติธรรมมีหน้าที่หลักทางด้านกฎหมายในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ การแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศ ด้วยเหตุนี้หากโอนสำนักงานตรวจคนเข้า เมืองมาไว้ในสังกัดกระทรวงยุติธรรมจะทำให้การปรับปรุง แก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานตรวจ คนเข้าเมือง ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

5. ปัจจุบันเรื่องสัญญาความเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านตรวจ เป็นปัญหาในเรื่องกฎหมาย ซึ่ง กระทบต่อสิทธิของบุคคล และงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นอย่างมาก ดังนั้น หากประชาชนได้รับการ ค้ำจุนคุ้มครองสิทธิในเรื่องสัญญา ความเป็นงานที่ได้รับตามกฎหมาย จะช่วยบรรเทาปัญหาด้านเศรษฐกิจ และ สังคมได้อย่างมาก ซึ่งกระทรวงยุติธรรม มีหน่วยงานที่สามารถสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการ ค้ำจุนคุ้มครองสิทธิ ความเป็นงานที่ได้รับตามกฎหมาย คือ กรมคุ้มครอง สิทธิและเสรีภาพ ดังนั้น หากผนวกภารกิจ ในกระบวนการทำงานของภารกิจ ได้ด้วยกันจะสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล เรื่องการ ปฏิรูประบบ ราชการ และเอื้อประ โยชน์ด้านการคุ้มครอง สิทธิให้กับประชาชนอย่างสูงสุด

6. จากการศึกษาแบบ โครงสร้างของกระบวนการยุติธรรมของประเทศที่พัฒนาแล้วและ เป็นที่ยอมรับ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ นั้น ได้กำหนดงานตรวจคนเข้าเมืองไว้ใน กระทรวงยุติธรรม

ในการปฏิรูประบบราชการให้มีกรมตรวจคนเข้าเมืองในกระทรวงยุติธรรม เป็นการบริหาร ในมิติใหม่ที่ไม่ใช่เน้นเฉพาะในเรื่องความมั่นคงเพียงอย่างเดียว แต่กรมตรวจคนเข้าเมืองจะมีอำนาจ หน้าที่ ดูแลงาน นโยบายเศรษฐกิจ แรงงาน องค์การระหว่างประเทศ รวมทั้งสิทธิมนุษยชน และมุ่งเน้น ส่งเสริมการ ท่องเที่ยวของประเทศอีกด้วย เพื่อให้งานในกระบวนการยุติธรรมมีเอกภาพ และเอื้อ ประโยชน์สู่ ให้แก่ประชาชนและสังคม (กองตรวจคนเข้าเมือง 2, 2547)

โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม ดังนี้

1. สำนักบริหารกลาง
2. สำนักทะเบียนและข้อมูลคนเข้าเมือง
3. สำนักบริการตรวจคนเข้าเมือง
4. สำนักป้องกันและปราบปรามการเข้าเมืองผิดกฎหมาย
5. สำนักภารกิจกฎหมายสัญญา

6. สำนักปฏิบัติการตรวจคนเข้าเมืองกรุงเทพมหานคร

7. สำนักปฏิบัติการตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาค

อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรมตรวจคนเข้าเมือง มีดังนี้

1. สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณของกรม รวมถึงงานช่วยอำนวยความสะดวกและดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญาเกี่ยวกับความผิดทางแพ่ง และงานคดีที่อยู่ในอำนาจของกรม

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและจัดระบบงาน

1.3 บริหารแผนงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ และอาคารสถานที่และยานพาหนะของกรม

1.4 บริหารแผนคน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม รวมทั้งงานสวัสดิการ

1.5 จัดทำและประสานแผนของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม ตลอดจนติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน โครงการของกรม

1.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์ วิเทศสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรมและการปฏิบัติราชการของกรม

1.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. สำนักทะเบียนและข้อมูลคนเข้าเมือง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับคนต้องห้าม งานส่งกลับ งานห้องกัก และกำกับดูแลการปฏิบัติการของแพทย์ตรวจคนเข้าเมือง

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูล และงานทะเบียน คนต้องห้าม คนต่างด้าว คนต่างด้าวอพยพ หมายจับจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ราชอาณาจักร รวมทั้งข้อมูลบุคคลและพาหนะที่เข้ามาออกไปหรือผ่านราชอาณาจักร

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการรับแจ้ง การเตรียมข้อมูล และการบันทึกข้อมูลการเข้าพักอาศัยของคนต่างด้าวที่ราชอาณาจักร

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานศูนย์ข้อมูลของกรมตรวจคนเข้าเมือง

1.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการทะเบียน การจัดทำสถิติและการประมวลข้อมูลคนเข้าเมืองและงานศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานตรวจคนเข้าเมือง

1.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบหลักฐานการเดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักร

1.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักบริการตรวจคนเข้าเมือง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว

3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ ของคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง

3.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ามามีถิ่นอยู่ในราชอาณาจักร

3.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 4. สำนักป้องกันและปราบปรามการเข้าเมืองผิดกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานปราบปราม สืบสวน สอบสวนและดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็ก ตลอดจนความผิดอาญาอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่อง มาจากความผิดกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็ก

4.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการพิสูจน์สัญชาติ

4.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 5. สำนักภารกิจกฎหมายสัญชาติ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

5.1 ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

5.2 ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานด้านสัญชาติ

5.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 6. สำนักปฏิบัติการตรวจคนเข้าเมืองกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

6.1 ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กในเขตกรุงเทพมหานคร หรือตามที่รัฐมนตรีกำหนด

6.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจอนุญาตบุคคล และพาหนะที่เดินทางเข้าออก หรือผ่านราชอาณาจักรในเขตกรุงเทพมหานคร

6.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 7. สำนักปฏิบัติการตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.1 ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กในเขตภูมิภาค หรือตามที่รัฐมนตรีกำหนด

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจอนุญาตบุคคล และพาหนะที่เดินทางเข้า ออกหรือผ่านราชอาณาจักรในเขตภูมิภาค

7.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสรี (2523) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวคิดในการปรับปรุงโครงสร้างตำรวจ” และเสนอแนวทางในการปรับปรุง โครงสร้างกรมตำรวจว่า การเสนอขอปรับปรุงและขยายหน่วยงานภายในกรมตำรวจในปัจจุบัน มักจะมุ่งเน้นแต่เฉพาะ โครงสร้างส่วนใหญ่ ที่มุ่งปรับปรุงแก้ไขเฉพาะในส่วนที่เป็นปัญหาในลักษณะต่อเติมกิ่งก้านสาขา ซึ่งขาดทิศทางที่เหมาะสม ทำให้กรมตำรวจมีรูปปลัดขณะที่ยืดแปลกออกไปจากที่ควรจะเป็น และไม่ได้ให้ความสนใจอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานในระดับปฏิบัติการในพื้นที่ โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค ทำให้ข้าราชการตำรวจที่ต้องสัมผัสกับประชาชนส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจ นำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการรวมตลอดทั้งผลักดัน ให้ปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการคงอยู่ตลอดไป และมีความรุนแรงขึ้นตามลำดับ

ครรชิต (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคิดเห็น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการรถไฟฯ มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติราชการ สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานการรถไฟฯ มีความคิดเห็นต่อการปรับ โครงสร้างการรถไฟฯ แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยระดับชั้นยศและสังกัดพบว่า พนักงานการรถไฟฯ มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับ โครงสร้าง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฯ ต่อการปรับ โครงสร้าง ส่วนปัจจัยการรับรู้ข่าวสาร

การปรับ โครงสร้าง พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฯ ต่อการปรับ โครงสร้าง

เกื้อพร (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีต่อการปรับ โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นของสำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทยที่มีต่อการปรับ โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยศึกษาเปรียบเทียบความ แตกต่างของความคิดเห็นตามปัจจัยบุคคล ศึกษาปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการปรับ โครงสร้างและ กระบวนการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ในระดับต้นมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ ศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านความพร้อมและขีดความสามารถในการรองรับการปรับ โครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยของ ภาครัฐ ขวัญและกำลังใจและทิศทางการก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานและการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งสาย งาน สังกัดหน่วยงาน ระดับอัตราเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ ปรับโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในรายด้านที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้าน ระดับ การศึกษาและสถานภาพสมรส

ชยนทร์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ เกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ข้อเสนอแนะ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ เกี่ยวกับปัญหาการ บริหารงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการ ทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรมป่าไม้ ระดับ 3-8 ใน สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 315 ราย พบว่าข้าราชการกรมป่าไม้ที่ทำการศึกษามีความ คิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการอยู่ใน ระดับสูง โดยการบริหารของกรมป่าไม้ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ มีปัญหาเป็นอุปสรรคในการ บริหารงานค่อนข้างมากสมควรที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข โดยด่วน โดยเฉพาะปัญหาด้าน โครงสร้าง ขององค์การและปัญหาการบริหารงานมีสาเหตุมาจากการแบ่งกลุ่มภารกิจ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และมี อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสม ควรปรับโครงสร้าง ภารกิจ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ตลอดจน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเสียใหม่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ

ณพวุฒิ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การยอมรับการปรับโครงสร้างใหม่ของกองตรวจคนเข้า เมือง 2: เสียงสะท้อนของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการ

ยอมรับของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างใหม่ของกองตรวจคนเข้าเมืองและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างใหม่ของกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการกองตรวจคนเข้าเมือง 2 จำนวน 293 ราย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีการยอมรับการปรับโครงสร้างอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับชั้นยศและระยะเวลาในการรับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับโครงสร้างใหม่ของกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ส่วนเรื่องความพยายามของฝ่ายแผนงานและวิชาการที่ให้การสนับสนุนการปรับโครงสร้างใหม่ควรทำการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและก่อให้เกิดการยอมรับการปรับโครงสร้างมากขึ้น ด้านประโยชน์ต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประโยชน์ต่อข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ประโยชน์ต่อประชาชน ช่องทางการติดต่อสื่อสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ และช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับการปรับโครงสร้างใหม่ของกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่าสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 และประชาชนจะได้รับความเป็นธรรมอย่างไรบ้างเมื่อมีการปรับโครงสร้างใหม่

จากการตรวจเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ได้ทำการศึกษาเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการ ที่มีต่อการปรับโครงสร้างขององค์การ ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเหมือนกับเรื่องที่ถูกวิจัยได้ศึกษา คือ เรื่องความคิดเห็น โดยศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นที่มีต่อการปรับโครงสร้างอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่างานวิจัยที่มีผลการวิจัยเหมือนกัน คือ ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็น ที่มีต่อการปรับโครงสร้างแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยที่มีผลการวิจัยต่างกัน คือ ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศและสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็น ที่มีต่อการปรับโครงสร้างไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การยอมรับการปรับโครงสร้างใหม่ของกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ที่เป็นหน่วยงานเดียวกันกับที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ โดยผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับโครงสร้างใหม่ ส่วนช่องทาง

การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับ โครงสร้างใหม่ โดยงานวิจัยที่ได้ศึกษา เหมือนกับเรื่องที่ถูกวิจัยได้ศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพทางการ สมรส อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับชั้นยศ รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความคิดเห็น คือ ความรู้ความเข้าใจ โดยจะเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ส่วนที่แตกต่างกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ การรับรู้ข่าวสาร ที่จากงานวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ผู้วิจัยจึงไม่ได้นำมาไว้ในกรอบแนวคิด ส่วนตัวแปรตามที่เหมือนกันคือ เรื่องความคิดเห็น

นอกจากนี้งานวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอีกหนึ่งปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องที่ถูกวิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น โดยผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การ โอนย้ายสำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมต่อไป

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

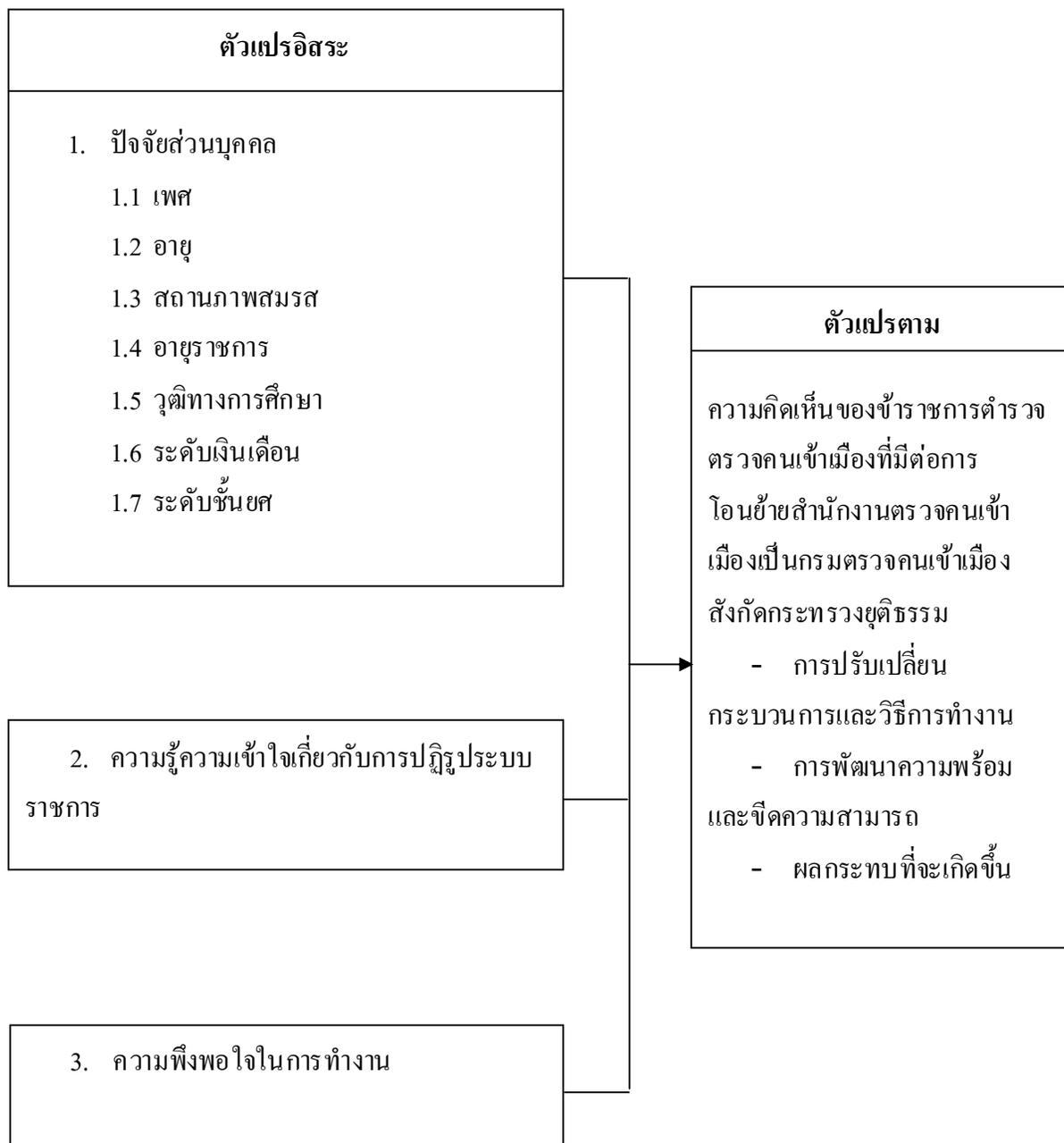
### ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 สถานภาพสมรส
  - 1.4 อายุราชการ
  - 1.5 วุฒิทางการศึกษา
  - 1.6 ระดับเงินเดือน
  - 1.7 ระดับชั้นยศ
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ
3. ความพึงพอใจในการทำงาน

**ตัวแปรตาม** ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน
2. การพัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถ
3. ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

1.1 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการ โอนย้าย สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

1.3 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีสถานะภาพสมรสต่างกันจะมีความคิดเห็น ต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

1.4 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

1.5 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็น ต่อ การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

1.6 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันจะมีความคิดเห็น ต่อ การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

1.7 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีระดับชั้นยศต่างกันจะ มีความคิดเห็น ต่อ การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้า เมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

3. ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคน เข้าเมือง ที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวง ยุติธรรม

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

##### วิธีการและอุปกรณ์

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีชั้นยศตั้งแต่สิบตำรวจตรี ถึงร้อยตำรวจเอก ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 1,120 นาย ในช่วงเดือนมิถุนายน – สิงหาคม พ.ศ. 2548

##### การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้หลักการคำนวณของ Yamane's (วัดลภ, 2545: 130) ดังสูตรต่อไปนี้

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

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ โดยการศึกษาให้เท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1,120}{1+1,120(0.05^2)} \\ &= 295 \text{ คน} \end{aligned}$$

ขั้นที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ดังนั้น การสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละตำแหน่งของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังตารางนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

(หน่วย: คน)

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
รองสารวัตร	342	90
ชั้นประทวน	778	205

ที่มา: กองตรวจคนเข้าเมือง 2 (2547)

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระดับตำแหน่งแล้วคิดสัดส่วนต่อจำนวนประชากรของแต่ละตำแหน่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ก็ทำการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อทั้งหมดของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ในข้างต้น โดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิต่างการศึกษา ระดับเงินเดือนและระดับชั้นยศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ผู้วิจัยใช้คำถามแบบให้ตอบรับหรือปฏิเสธ (Yes – No question) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน คือ ข้อที่ตอบถูก ได้ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิด ได้ 0 คะแนน จากนั้นจึงทำการรวบรวมคะแนนและหาค่าเฉลี่ยของแต่ละคน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ

เมื่อทำการรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการแปลข้อมูลในภาพรวมและรายข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ มาก และน้อย โดยมีวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างระหว่างชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{1 - 0}{2} = 0.50$$

ในการวิเคราะห์เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ผู้วิจัยจะแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

<u>ระดับความรู้ความเข้าใจ</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
ความรู้ความเข้าใจมาก	0.51 – 1.00
ความรู้ความเข้าใจน้อย	0.00 – 0.50

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการได้ ดังนี้

ระดับความรู้ความเข้าใจน้อย (คะแนนระหว่าง 0.00 – 0.50) หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการไม่ค่อยดีนัก

ระดับความรู้ความเข้าใจมาก (คะแนนระหว่าง 0.51 – 1.00) หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการค่อนข้างดี

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นมาตรวัด ลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะในเชิงบวก (Positive) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความพึงพอใจ</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความพึงพอใจในการทำงาน ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก โดยมีวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างระหว่างชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับคะแนนดังนี้

<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ระดับความพึงพอใจ</u>
1.00 – 2.33	น้อย
2.34 – 3.66	ปานกลาง
3.67 – 5.00	มาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจน้อย (คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33) หมายความว่า ข้าราชการตำรวจคนเข้าเมืองไม่ค่อยมีความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความพึงพอใจปานกลาง (คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.66) หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองค่อนข้างมีความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความพึงพอใจมาก (คะแนนตั้งแต่ 3.67 – 5.00) หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

**ตอนที่ 4** คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้ Likert's scale เป็นมาตรวัด ลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะในเชิงบวก (Positive) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก โดยมีวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างระหว่างชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามลำดับคะแนนดังนี้

<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
1.00 – 2.33	น้อย
2.34 – 3.66	ปานกลาง
3.67 – 5.00	มาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33 คะแนน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองไม่เห็นด้วยในการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.66 คะแนน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองไม่แน่ใจในการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

คะแนนตั้งแต่ 3.67 – 5.00 คะแนน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยในการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product - Moment Correlation Coefficient และหาความ

เชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach (บุญเรียง, 2533: 183-293) โดยมีผลการทดสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

2.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8886

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8659

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9551

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. โดยการศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม
3. โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน ในช่วงเดือน มิถุนายน – สิงหาคม พ.ศ. 2548
4. นำแบบสอบถามวัดทุกฉบับที่ได้รับกลับคืนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ โดยจะนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมืองสังกัดกระทรวงยุติธรรม และระดับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ค่า t – test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ โดยตัวแปรอิสระ จะแบ่งเกณฑ์เป็น 2 กลุ่ม
4. ค่า F – test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ซึ่งตัวแปรอิสระจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป
5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการศึกษาหาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะข้อมูลที่อยู่ในระดับมาตราส่วน (Ratio Scales) หรือระดับอันตรภาค (Interval Scales) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 และเกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ [r] ตามตารางที่ 2 ดังนี้ (บุญธรรม, 2543: 462)

### ตารางที่ 2 ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันมาก (High)
ระหว่าง 0.30 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง (Moderate)
น้อยกว่า 0.30 ลงมา	มีความสัมพันธ์กันน้อย (Low)
0.000	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมด้านความพร้อมและขีดความสามารถ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับชั้นยศ แสดงผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

		(n = 295)
	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน ร้อยละ
เพศ		
	เพศชาย	100 33.9
	เพศหญิง	195 66.1
อายุ		
	ไม่เกิน 25 ปี	53 18.0
	ระหว่าง 26 – 30 ปี	123 41.6
	ระหว่าง 31 – 35 ปี	38 12.9
	มากกว่า 35 ปี	81 27.5
สถานภาพสมรส		
	โสด	196 66.5
	สมรส	88 29.8
	หม้าย	11 3.7
ระยะเวลาในการรับราชการ		
	ไม่เกิน 2 ปี	82 27.7
	ระหว่าง 3 – 5 ปี	94 31.9
	ระหว่าง 6 – 15 ปี	48 16.3
	มากกว่า 16 ปี	71 24.1
วุฒิทางการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51 17.3

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

	(n = 295)	
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	218	73.9
สูงกว่าปริญญาตรี	26	8.8
<b>ระดับเงินเดือน</b>		
ไม่เกิน 7,000 บาท	63	21.4
7,001 – 9,000 บาท	113	38.3
9,001 – 11,000 บาท	33	11.2
มากกว่า 11,001 บาทขึ้นไป	86	29.2
<b>ระดับชั้นยศ</b>		
สิบตำรวจตรี – ดาบตำรวจ	205	69.5
ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก	90	30.5
รวม	295	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยบุคคล อธิบายได้ดังนี้

**เพศ** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.1 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.9

**อายุ** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5อายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 น้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.9

**สถานภาพสมรส** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีสถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 29.8 น้อยที่สุดคือ หม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.7

**ระยะเวลาในการรับราชการ** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการรับราชการ 3 - 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ

27.8 ระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 น้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการรับราชการ 6 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.3

**วุฒิทางการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 17.3 น้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.8

**ระดับเงินเดือน** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 7,000 – 9,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาเงินเดือนมากกว่า 11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.2 เงินเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.4 น้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 9,001 – 11,000 คิดเป็นร้อยละ 11.2

**ระดับชั้นยศ** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี - คาบตำรวจ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาคือ ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก คิดเป็นร้อยละ 30.5

## **ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการปฏิรูประบบราชการ**

จากแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจในการปฏิรูประบบราชการ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามให้เลือกตอบว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ซึ่งประกอบไปด้วยคำตอบว่า “ใช่” จำนวน 12 ข้อ และต้องการคำตอบว่า “ไม่ใช่” จำนวน 8 ข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อสามารถแสดงผลตามตารางที่ 4 ดังนี้

**ตารางที่ 4** ระดับคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 295)

ข้อความ	จำนวนคนที่	จำนวนคนที่	$\bar{X}$	ระดับ
	ตอบถูก	ตอบผิด		
1. การปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ เพื่อให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูงสามารถแข่งขันระดับโลกได้	235 (79.7)	60 (20.3)	0.80	มาก
2. การปฏิรูประบบราชการเป็นการปรับปรุง บทบาทภาครัฐ จากผู้ปฏิบัติและผู้ควบคุมเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก และให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชน และประชาชน	248 (84.1)	47 (15.9)	0.84	มาก
3. การปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบัน ได้จัดแบ่งกระทรวงใหม่เป็น 25 กระทรวง	120 (40.7)	175 (59.3)	0.41	น้อย
4. การปฏิรูประบบราชการได้ปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เมื่อ พ.ศ. 2544	92 (31.2)	203 (68.8)	0.31	น้อย
5. การปฏิรูประบบราชการเป็นการจัดโครงสร้างของหน่วยงานราชการที่มีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกันไว้ในกลุ่มภารกิจเดียวกัน	258 (87.5)	37 (12.5)	0.87	มาก
6. การปฏิรูประบบราชการมีเป้าหมายเพื่อ ลดค่าใช้จ่ายในส่วนราชการที่ซ้ำซ้อนกันลง และสามารถกระจายงบประมาณได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น	252 (85.4)	43 (14.6)	0.85	มาก

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

ข้อความ	(n = 295)		$\bar{X}$	ระดับ
	จำนวนคนที่ ตอบถูก	จำนวนคนที่ ตอบผิด		
7. จุดเน้นของการปฏิรูประบบราชการ จะมีการรวม อำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง การตัดสินใจขึ้นอยู่กับรัฐบาล กลาง	198 (67.1)	97 (32.9)	0.67	มาก
8. การปฏิรูประบบราชการ จะทำให้มีกระทรวงเพิ่ม มากขึ้นและซึ่งทำให้ใช้สายการบังคับบัญชามากขึ้น กว่าเดิม และการสั่งการไม่เป็นเอกภาพ	202 (68.5)	93 (31.5)	0.68	มาก
9. ระบบราชการที่ปฏิรูปแล้วจะเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ ของงาน ไม่ว่าจะเป็ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการ ทำงาน หรือผลกระทบต่อนื่องทั้งระยะสั้นและระยะ ยาว	225 (76.3)	70 (23.7)	0.76	มาก
10. ในการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการไม่ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ถ้าไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ลดลง	175 (59.3)	120 (40.7)	0.59	มาก
11. การปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2545	89 (30.2)	206 (69.8)	0.30	น้อย
12. การปฏิรูประบบราชการ ได้เริ่มดำเนินการครั้ง แรกในสมัยรัฐบาลของ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เข้า มาเป็นนายกรัฐมนตรี	118 (40.0)	177 (60.0)	0.40	น้อย

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

ข้อความ	(n = 295)		$\bar{X}$	ระดับ
	จำนวนคนที่ ตอบถูก	จำนวนคนที่ ตอบผิด		
13. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้ระบบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย	223 (75.6)	72 (24.4)	0.76	มาก
14. ในการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการจะต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติราชการให้พร้อมที่ก้าวสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลง	275 (93.2)	20 (6.8)	0.93	มาก
15. การปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม มีผลทำให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของข้าราชการได้มากยิ่งขึ้น	265 (89.8)	30 (10.2)	0.90	มาก
16. การปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม เป็นการลดงานบางอย่างของระบบราชการเดิมลง และมอบหมายหรือว่าจ้างให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทน	193 (65.4)	102 (34.6)	0.65	มาก
17. การปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีการนำระบบการตรวจสอบและการติดตามผลงานของข้าราชการมาใช้อย่างจริงจัง	257 (87.1)	38 (12.9)	0.87	มาก
18. การปฏิรูประบบราชการ จะทำให้ข้าราชการเป็นกลไกและเครื่องมือในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของรัฐบาล เสริมสร้างสมรรถนะของประเทศ	260 (88.1)	35 (11.9)	0.88	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวนคนที่ ตอบถูก	จำนวนคนที่ ตอบผิด	(n = 295)	
			$\bar{X}$	ระดับ
19. เป้าประสงค์หลักของการปฏิรูประบบราชการ ไทยที่สำคัญอันหนึ่ง คือ พัฒนาคุณภาพการ ให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น	278 (94.2)	17 (5.8)	0.94	มาก
20. หลังการปฏิรูประบบราชการ กฎหมายหรือ ระเบียบต่าง ๆ ที่กระทรวง ทบวง กรม ใช้อยู่ ยังมีผล บังคับใช้เหมือนเดิม ไม่จำเป็นที่จะต้องแก้ไขใน ภายหลังแต่อย่างใด	203 (68.8)	92 (31.2)	0.69	มาก
รวม			0.71	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าเมื่อวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.71 หรือเท่ากับ 14.12 คะแนน แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการฯ ที่ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับ 20 คะแนน และได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 8 คะแนน

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการฯ แม้ว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 14.12 ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ยังมีหลายประเด็นที่ข้าราชการฯ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ดังนี้

คำถามที่ข้าราชการฯ ตอบผิดมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ข้อที่ว่า (1) ระบบราชการที่ปฏิรูปแล้วจะเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงานไม่ว่าจะเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการทำงานหรือผลกระทบต่อเนื่องทั้งระยะสั้นและระยะยาว พบว่าส่วนใหญ่ยังตอบคำถามข้อนี้ผิด พบสูงถึงร้อยละ 73.7 (2) คำถามข้อที่ว่า การปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2545 พบว่าส่วนใหญ่ยังตอบคำถามข้อนี้ผิด พบสูงถึงร้อยละ 69.8 (3) คำถามข้อที่ว่า การปฏิรูประบบราชการ ได้ปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุง

กระทรวง ทบวง กรม เมื่อ พ.ศ. 2544 พบว่าส่วนใหญ่ยังตอบคำถามข้อนี้ผิด พบสูงถึงร้อยละ 68.8 ทำให้ทราบได้ว่าข้าราชการฯ ยังคงมีความสับสนในเรื่องของการปฏิรูประบบราชการ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการขาดการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและอย่างต่อเนื่อง

### ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

จากแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 20 ข้อ ซึ่งได้แบ่งระดับความพึงพอใจในการทำงาน เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแสดงผลตามตารางที่ 5 ดังนี้

**ตารางที่ 5** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน เป็นรายชื่อ

(n = 295)

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่างหรืออุณหภูมิ เป็นต้น	25 (8.5)	111 (37.6)	46 (15.6)	98 (33.2)	15 (5.1)	3.11	1.11	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการดูแลทำความสะอาดอย่างเพียงพอและทั่วถึง	14 (4.7)	83 (28.1)	50 (16.9)	107 (36.3)	41 (13.9)	2.74	1.15	ปานกลาง
3. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของท่านมีความทันสมัยและช่วยให้งานสะดวกขึ้น	17 (5.8)	117 (39.7)	76 (25.8)	57 (19.3)	28 (9.5)	3.13	1.09	ปานกลาง

**ตารางที่ 5 (ต่อ)**

(n = 295)

ข้อความถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	13 (4.4)	132 (44.7)	64 (21.7)	63 (21.7)	23 (7.8)	3.17	1.06	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาได้ควบคุมดูแลให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	32 (10.8)	185 (62.7)	55 (18.6)	21 (7.1)	2 (0.7)	3.76	0.76	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเนื่องจากได้ติดตามการปฏิบัติของท่านอยู่ตลอดเวลา	34 (11.5)	149 (50.5)	88 (29.8)	18 (6.1)	6 (2.0)	3.63	0.84	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของท่านอย่างใกล้ชิด	23 (7.8)	94 (31.9)	111 (37.6)	45 (15.3)	22 (7.5)	3.17	1.03	ปานกลาง
8. หากเกิดความขัดแย้งในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านจะเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ย	23 (7.8)	132 (44.7)	89 (30.2)	36 (12.2)	15 (5.1)	3.38	0.97	ปานกลาง
9. ท่านและผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	30 (10.2)	189 (64.1)	67 (22.7)	6 (2.0)	3 (1.0)	3.80	0.68	มาก

**ตารางที่ 5 (ต่อ)**

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	51 (17.3)	217 (73.6)	24 (8.1)	2 (0.7)	1 (0.3)	4.07	0.56	มาก
11. ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีต่อท่าน	49 (16.6)	174 (59.0)	55 (18.6)	13 (4.4)	4 (1.4)	3.85	0.79	มาก
12. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีต่อท่าน	44 (14.9)	214 (72.5)	34 (11.5)	2 (0.7)	1 (0.3)	4.01	0.57	มาก
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	21 (7.1)	126 (42.7)	69 (23.4)	47 (15.9)	32 (10.8)	3.19	1.13	ปานกลาง
14. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม	9 (3.1)	68 (23.1)	86 (29.2)	87 (29.5)	45 (15.3)	2.69	1.08	ปานกลาง
15. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลอย่างรวดเร็ว	5 (1.7)	32 (10.8)	68 (23.1)	115 (39.0)	75 (25.4)	2.24	1.01	น้อย
16. จำนวนวันหยุดและการจัดวันหยุดที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	22 (7.5)	111 (37.6)	62 (21.0)	58 (19.7)	42 (14.2)	3.04	1.20	ปานกลาง

**ตารางที่ 5 (ต่อ)**

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
17. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	16 (5.4)	77 (26.1)	101 (34.2)	44 (14.9)	57 (19.3)	2.83	1.17	ปานกลาง
18. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ศึกษาต่อฝึกอบรมหรือดูงานตามโอกาส	13 (4.4)	89 (30.2)	101 (34.2)	51 (17.3)	41 (13.9)	2.94	1.10	ปานกลาง
19. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าต่อไป	17 (5.8)	68 (23.1)	91 (30.8)	75 (25.4)	44 (14.9)	2.79	1.13	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	17 (5.8)	61 (20.7)	139 (47.1)	32 (10.8)	46 (15.6)	2.90	1.08	ปานกลาง
รวม						3.22	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในด้านความสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าอยู่ในระดับมาก คือ ข้าราชการฯ มีความพึงพอใจในการทำงานมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจอัธยาศัยไมตรีต่อกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนความสามารถเบิกคำปรึกษาพยาบาลได้อย่างรวดเร็วมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.24

**ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน**

จากแบบสอบถามเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 11 ข้อ ซึ่งได้แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น สามารถแสดงผลตามตารางที่ 6 ดังนี้

**ตารางที่ 6** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน (n = 295)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ภารกิจของงานสอดคล้องกับกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น	31 (10.5)	64 (21.7)	101 (34.2)	67 (22.7)	32 (10.8)	2.98	1.14	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายหลังการโอนย้าย	12 (4.1)	53 (18.0)	133 (45.1)	62 (21.0)	35 (11.9)	2.81	1.00	ปานกลาง

**ตารางที่ 6** (ต่อ)

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่	ไม่			
	ด้วย	ด้วย	แน่ใจ	เห็น	เห็น			
	อย่าง			ด้วย	ด้วย			
	ยิ่ง				ยิ่ง			
3. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้หน่วยงาน ให้ความสำคัญกับกระบวนการ ทำงานที่ต้องตอบสนองความ ต้องการ	23 (7.8)	62 (21.0)	118 (40.0)	60 (20.3)	32 (10.8)	2.95	1.08	ปาน กลาง
4. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้หน่วยงาน พยายามปรับกระบวนการ ทำงานให้มีการบริหารงานใน เชิงรุกมากขึ้น	22 (7.5)	82 (27.8)	123 (41.7)	48 (16.3)	20 (6.8)	3.13	1.00	ปาน กลาง
5. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมือง ทำให้ครอบคลุม ภารกิจด้านความมั่นคงมากขึ้น กว่าเดิม	18 (6.1)	52 (17.6)	84 (28.5)	87 (29.5)	54 (18.3)	2.64	1.15	ปาน กลาง
6. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้งานใน กระบวนการยุติธรรมมีเอกภาพ และเอื้อประโยชน์สุขแก่ ประชาชนและสังคมมากขึ้น	18 (6.1)	61 (20.7)	112 (38.0)	74 (25.1)	30 (10.2)	2.87	1.05	ปาน กลาง

**ตารางที่ 6** (ต่อ)

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
7. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะช่วยให้มีการ เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล ทางด้านกระบวนการยุติธรรม กับหน่วยงานอื่น ได้อย่าง รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	16 (5.4)	65 (22.0)	127 (43.1)	58 (19.7)	29 (9.8)	2.94	1.01	ปาน กลาง
8. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้ท่านรู้สึก กระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้บริการประชาชนในด้าน ตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้น กว่าเดิม	30 (10.2)	60 (20.3)	97 (32.9)	59 (20.0)	49 (16.6)	2.87	1.21	ปาน กลาง
9. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยง ไม่ได้เมื่อมีการ โอนย้าย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	64 (21.7)	131 (44.4)	72 (24.4)	17 (5.8)	11 (3.7)	3.75	0.98	มาก
10. การโอนย้ายสำนักงาน ตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ขนาด องค์การมีความคล่องตัวในการ ให้บริการด้านการตรวจคนเข้า เมืองมากขึ้นกว่าเดิม	23 (7.8)	95 (32.2)	108 (36.6)	48 (16.3)	21 (7.1)	3.17	1.03	ปาน กลาง

**ตารางที่ 6 (ต่อ)**

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น			
11. นโยบายการโอนย้าย สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็น สิ่งที่เหมาะสมกับการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	25 (8.5)	84 (28.5)	94 (31.9)	58 (19.7)	34 (11.5)	3.03	1.13	ปาน กลาง
รวม						3.01	0.84	ปาน กลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 หมายถึง ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองไม่แน่ใจในการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในเรื่องการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมีการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีค่าอยู่ในระดับมาก คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยในการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาได้แก่ การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ขนาดองค์กรมีความคล่องตัวในการให้บริการด้านการตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้นกว่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 ส่วนการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ทำให้ครอบคลุมภารกิจด้านความมั่นคงมากขึ้นกว่าเดิม มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64

**ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ในด้านความพร้อมและขีดความสามารถ**

จากแบบสอบถามเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในด้านความพร้อมและขีดความสามารถ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 13 ข้อ ซึ่งได้แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น สามารถแสดงผลตามตารางที่ 7 ดังนี้

**ตารางที่ 7** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในด้านความพร้อมและขีดความสามารถ

(n = 295)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. บุคลากรควรพัฒนาตนเอง โดยการเสริมสร้างความทันสมัยต่อการบริหารงานเช่น ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์	94 (31.9)	171 (58.0)	24 (8.1)	4 (1.4)	2 (0.7)	4.19	0.69	มาก
2. ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่อต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการโอนย้ายหน่วยงาน	53 (18.0)	129 (43.7)	41 (13.9)	42 (14.2)	30 (10.2)	3.45	1.23	ปานกลาง
3. ท่านพยายามพัฒนาตนเองให้ มีภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์เพื่อให้ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่ท่านจะไปสังกัดใหม่	49 (16.6)	162 (54.9)	70 (23.7)	13 (4.4)	1 (0.3)	3.83	0.76	มาก

**ตารางที่ 7** (ต่อ)

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
4. หน่วยงานของท่านเตรียม ความพร้อมให้บุคลากร สามารถปฏิบัติ ภารกิจของ หน่วยงานใหม่ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	20 (6.8)	106 (35.9)	114 (38.6)	43 (14.6)	12 (4.1)	3.27	0.93	ปาน กลาง
5. ท่านไม่รู้สึกลำบากใจในการ ปรับตัวเพื่อรองรับบทบาท ภารกิจ ตามรูปแบบวิธีการ ทำงานในหน่วยงานใหม่	45 (15.3)	136 (46.1)	70 (23.7)	32 (10.8)	12 (4.1)	3.58	1.01	ปาน กลาง
6. ท่านคิดว่าภายใต้การ ปรับเปลี่ยนหน่วยงานใหม่ บุคลากรต้องมีความรู้ ทักษะใน การปฏิบัติงานซึ่งต้องตื่นตัว ตลอดเวลา	70 (23.7)	165 (55.9)	46 (15.6)	14 (4.7)	0 0	3.99	0.76	มาก
7. การปฏิรูประบบราชการซึ่ง เป็นไปอย่างรวดเร็วจนทำให้ ท่านต้องพยายามปรับตัว ใน การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบันอย่างคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพตลอดเวลา	46 (15.6)	190 (64.4)	39 (13.2)	17 (5.8)	3 (1.0)	3.88	0.77	มาก

**ตารางที่ 7** (ต่อ)

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
8. ท่านคาดหวังว่าการโอนย้าย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะ ทำให้ท่านมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น	33 (11.2)	96 (32.5)	121 (41.0)	27 (9.2)	18 (6.1)	3.34	1.00	ปาน กลาง
9. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้มีการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรในองค์การมี ความเหมาะสมในการทำงาน มากกว่าเดิม	33 (11.2)	91 (30.8)	121 (41.0)	38 (12.9)	12 (4.1)	3.32	0.97	ปาน กลาง
10. ท่านต้องการที่จะได้รับการ แต่งตั้งตำแหน่งตามสายงานที่มี ความเหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อ มีการโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมือง	67 (22.7)	149 (50.5)	65 (22.0)	10 (3.4)	4 (1.4)	3.90	0.83	มาก

**ตารางที่ 7** (ต่อ)

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น			
11. ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการ ประสานงานกับบุคลากรใน หน่วยงานเดียวกันในระดับ แวนอน เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ	48 (16.3)	164 (55.6)	72 (24.4)	10 (3.4)	1 (0.3)	3.84	0.74	มาก
12. ครอบครัวของท่านเห็นด้วย กับการโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองและสนับสนุนให้ ท่าน โอนย้ายไปปฏิบัติงานกับ หน่วยงานใหม่	42 (14.2)	64 (21.7)	96 (32.5)	57 (19.3)	36 (12.2)	3.06	1.21	ปาน กลาง
13. ท่านพยายามพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ เพื่อรองรับการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่	51 (17.3)	159 (53.9)	58 (19.7)	25 (8.5)	2 (0.7)	3.79	0.85	มาก
รวม						3.65	0.46	ปาน กลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.65 หมายถึง ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองไม่แน่ใจในการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในเรื่องบุคลากรควรพัฒนาตนเอง โดยการเสริมสร้างความทันสมัยต่อการบริหารงาน เช่น ใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์มีค่าอยู่ในระดับมาก คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยในการโอนย้าย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาได้แก่ การคิดว่าภายใต้การปรับเปลี่ยนหน่วยงานใหม่ บุคลากรต้องมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งต้องตื่นตัวตลอดเวลาโดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนในเรื่อง ครอบครัวยของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยกับการ โอนย้าย สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและสนับสนุนให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานใหม่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06

#### **ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น**

จากแบบสอบถามเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ ซึ่งได้แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น สามารถแสดงผลตามตารางที่ 8 ดังนี้

**ตารางที่ 8** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

(n = 295)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	38	61	139	35	22			
1. การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ระบบงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคล่องตัวมากขึ้น	(12.9)	(20.7)	(47.1)	(11.9)	(7.5)	3.20	1.05	ปานกลาง

**ตารางที่ 8 (ต่อ)**

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
2. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้ภาพลักษณ์ ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดีขึ้น	39 (13.2)	70 (23.7)	123 (41.7)	42 (14.2)	21 (7.1)	3.22	1.07	ปาน กลาง
3. การเปิดโอกาสให้ ผู้ประกอบการได้มีโอกาสเลือกที่ จะโอนย้ายหรือไม่โอนย้ายก็ได้ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ ผู้ประกอบการ	97 (32.9)	133 (45.1)	44 (14.9)	18 (6.1)	3 (1.0)	4.03	0.90	มาก
4. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้ข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานมาก ขึ้น	44 (14.9)	65 (22.0)	120 (40.7)	40 (13.6)	26 (8.8)	3.21	1.13	ปาน กลาง
5. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้ข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมี ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานดีขึ้น	38 (12.9)	107 (36.3)	113 (38.3)	22 (7.5)	15 (5.1)	3.44	0.98	ปาน กลาง

**ตารางที่ 8** (ต่อ)

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
6. หลังการโอนย้ายสำนักงาน ตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมืองมีความรู้สึกริเริ่มเกียรติและ ภาคภูมิใจในอาชีพมากขึ้น	36 (12.2)	50 (16.9)	133 (45.1)	45 (15.3)	31 (10.5)	3.05	1.11	ปาน กลาง
7. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้ข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองได้รับ ความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชามากขึ้น	40 (13.6)	61 (20.7)	146 (49.5)	32 (10.8)	16 (5.4)	3.26	1.00	ปาน กลาง
8. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะทำให้ประชาชน ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็วขึ้น	32 (10.8)	65 (22.0)	142 (48.1)	35 (11.9)	21 (7.1)	3.18	1.01	ปาน กลาง
9. การโอนย้ายสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองจะช่วยลดปัญหา การร้องเรียนเรื่องการทุจริต คอร์รัปชัน	20 (6.8)	61 (20.7)	139 (47.1)	43 (14.6)	32 (10.8)	2.98	1.03	ปาน กลาง

**ตารางที่ 8 (ต่อ)**

(n = 295)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น			
10. การโอนย้ายสำนักงาน ตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นใน ระบบความมั่นคงของ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมาก ขึ้น	27 (9.2)	61 (20.7)	131 (44.4)	42 (14.2)	34 (11.5)	3.02	1.09	ปาน กลาง
รวม						3.26	0.84	ปาน กลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองไม่แน่ใจในการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในเรื่อง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเลือกที่จะโอนย้าย หรือไม่โอนย้ายก็ได้ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ข้าราชการตำรวจ ตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยในการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัด กระทรวงยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาได้แก่ การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนในเรื่องการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะช่วยลดปัญหาการร้องเรียนเรื่องการทุจริต คอร์ปชั่น มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06

**ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมในทุกด้าน**

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความคิดเห็นจำแนกตามความคิดเห็นแต่ละด้าน

(n = 295)			
ความคิดเห็นของข้าราชการฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน	3.01	0.84	ปานกลาง
2. ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ	3.65	0.46	ปานกลาง
3. ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	3.26	0.84	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.33	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองไม่แน่ใจในการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการฯในด้านความพร้อมและขีดความสามารถอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาได้แก่ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01

**ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมทั้ง 3 ด้าน เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวได้แก่ การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t - test) การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม (F - test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

**ตารางที่ 10** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามเพศ

(n = 295)

เพศ	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	100	3.36	0.72	0.88	0.381
หญิง	195	3.30	0.58		

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีเพศต่างกันออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 11** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในแต่ละด้าน ในภาพรวม จำแนกตามเพศ

(n = 295)

ตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน					
ชาย	100	3.06	0.92	0.63	0.53
หญิง	195	2.99	0.80		

**ตารางที่ 11** (ต่อ)

(n = 295)					
ตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
2. ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ					
ชาย	100	3.63	0.54	-0.34	0.74
หญิง	195	3.66	0.41		
3. ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น					
ชาย	100	3.39	0.94	1.83	0.07
หญิง	195	3.19	0.78		

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมในแต่ละด้าน โดยรวมจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการฯ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ เพราะในปัจจุบันสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้เปิดกว้างให้ข้าราชการเพศหญิงและเพศชายปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

**ตารางที่ 12** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามอายุ

(n = 295)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	7.62	2.54	6.82	0.00*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	291	108.43	0.37		
รวม	294	116.04			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของอายุ พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการ โอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าในรายคูใดมีความแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปทดสอบตามวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลตามตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 13** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ รวมความคิดเห็นทุกด้าน จำแนกตามอายุ

(n = 295)

อายุ	$\bar{X}$	S.D.	อายุ (ปี)			
			ไม่เกิน 25	26 - 30	31 - 35	มากกว่า 35
1. ไม่เกิน 25 ปี	3.12	0.58	-			
2. 26 – 30 ปี	3.24	0.66		-		
3. 31 – 35 ปี	3.48	0.53			-	
4. มากกว่า 35 ปี	3.53	0.59	*	*		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม รวมความคิดเห็นทุกด้าน เป็นรายคู จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.53) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.53) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีอายุ 26 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.24) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุต่างกันออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 14, 15, 16 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 14** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยน  
กระบวนการและวิธีการทำงาน จำแนกตามอายุ

(n = 295)

อายุ	$\bar{X}$	S.D.	อายุ (ปี)			
			ไม่เกิน 25	26 - 30	31 - 35	มากกว่า 35
1. ไม่เกิน 25 ปี	2.82	0.83	-			
2. 26 – 30 ปี	2.85	0.87		-		
3. 31 – 35 ปี	3.19	0.67			-	
4. มากกว่า 35 ปี	3.30	0.78	*	*		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงาน  
ตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการ  
และวิธีการทำงาน เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.30) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในด้านการ  
ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.82)  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.53) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในด้านการ  
ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุ 26 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.85)  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 15** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ จำแนกตามอายุ

(n = 295)

อายุ	$\bar{X}$	S.D.	อายุ (ปี)			
			ไม่เกิน 25	26 - 30	31 - 35	มากกว่า 35
1. ไม่เกิน 25 ปี	3.50	0.45	-			
2. 26 – 30 ปี	3.63	0.46		-		
3. 31 – 35 ปี	3.72	0.43			-	
4. มากกว่า 35 ปี	3.73	0.44	*			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.73) จะเห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในด้านความพร้อมและขีดความสามารถมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 16** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จำแนกตามอายุ

(n = 295)

อายุ	$\bar{X}$	S.D.	อายุ (ปี)			
			ไม่เกิน 25	26 - 30	31 - 35	มากกว่า 35
1. ไม่เกิน 25 ปี	2.95	0.79	-			
2. 26 – 30 ปี	3.15	0.88		-		
3. 31 – 35 ปี	3.45	0.71	*		-	
4. มากกว่า 35 ปี	3.54	0.78	*	*		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุ 26 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.15) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการฯ ที่มีอายุ 31 – 35 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.45) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

**ตารางที่ 17** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	196	3.25	0.62	-3.04	0.003*
สมรส - หม้าย	99	3.48	0.60		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ข้าราชการฯ ที่สมรส – หม้ายเห็นด้วยกับการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมมากกว่าข้าราชการฯ ที่โสด

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ เป็นรายด้าน คือ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ และด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ปรากฏผลตามตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 18** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในแต่ละด้านโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 295)					
ตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน					
โสด	196	2.92	0.85	-2.66	0.008*
สมรส – หม้าย	99	3.19	0.79		
2. ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ					
โสด	196	3.62	0.46	-1.71	0.089
สมรส – หม้าย	99	3.71	0.44		
3. ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น					
โสด	196	3.13	0.84	-3.60	0.000*
สมรส - หม้าย	99	3.50	0.79		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมในแต่ละด้าน โดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกันในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านความพร้อมและขีดความสามารถพบว่า ข้าราชการฯ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

**ตารางที่ 19** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

(n = 295)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	17.02	5.67	16.67	0.00*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	291	99.03	0.34		
รวม	294	116.05			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระยะเวลาในการรับราชการ พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าเป็นรายคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปทดสอบตามวิธีของเซฟเฟ่ปรากฏผลตามตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 20** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ รวมความคิดเห็นทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

(n = 295)						
ระยะเวลาในการรับราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระยะเวลาในการรับราชการ			
			ไม่เกิน 2	3 – 5	6 - 15	มากกว่า 16
1. ไม่เกิน 2 ปี	2.97	0.61	-			
2. 3 – 5 ปี	3.35	0.55	*	-		
3. 6 – 15 ปี	3.56	0.57	*		-	
4. มากกว่า 16 ปี	3.55	0.60	*			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม รวมความคิดเห็นทุกด้าน เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 16 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.55) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 6 - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.56) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 3 - 5 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกันออกเป็นด้านต่าง ๆ เป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตามวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลตามตารางที่ 21, 22, 23 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 21** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

(n = 295)

ระยะเวลาในการรับราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระยะเวลาในการรับราชการ			
			ไม่เกิน 2	3 - 5	6 - 15	มากกว่า 16
1. ไม่เกิน 2 ปี	2.57	0.78	-			
2. 3 - 5 ปี	3.03	0.82	*	-		
3. 6 - 15 ปี	3.25	0.77	*		-	
4. มากกว่า 16 ปี	3.33	0.77	*			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 16 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.33) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 6 - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.03) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 3 - 5 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.25) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 22** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

(n = 295)

ระยะเวลาในการรับราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระยะเวลาในการรับราชการ			
			ไม่เกิน 2	3 - 5	6 - 15	มากกว่า 16
1. ไม่เกิน 2 ปี	3.50	0.54	-			
2. 3 - 5 ปี	3.64	0.37		-		
3. 6 - 15 ปี	3.77	0.41	*		-	
4. มากกว่า 16 ปี	3.75	0.44	*			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 16 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.75) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านความพร้อมและขีดความสามารถมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 6 - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.77) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านความพร้อมและขีดความสามารถมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 23** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

(n = 295)

ระยะเวลาในการรับราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระยะเวลาในการรับราชการ			
			ไม่เกิน 2	3 - 5	6 - 15	มากกว่า 16
1. ไม่เกิน 2 ปี	2.71	0.77	-			
2. 3 - 5 ปี	3.33	0.71	*	-		
3. 6 - 15 ปี	3.63	0.78	*		-	
4. มากกว่า 16 ปี	3.54	0.83	*			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 16 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 6 - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.63) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 3 - 5 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.33) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 2 ปี (ค่าเฉลี่ย = 2.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5** ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

**ตารางที่ 24** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

(n = 295)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.06	1.53	3.95	0.020*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	292	112.99	0.39		
รวม	294	116.05			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของวุฒิทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่ามีใครมีความแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปทดสอบตามวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 25** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ รวมความคิดเห็นทุกด้าน  
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

(n = 295)

วุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	วุฒิทางการศึกษา		
			1	2	3
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52	0.54	-		
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.27	0.62	*	-	
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.46	0.78			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี    2 = ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า    3 = สูงกว่าปริญญาตรี

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม รวมความคิดเห็นทุกด้าน เป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 3.52) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ค่าเฉลี่ย = 3.27) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ เป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตามวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลตามตารางที่ 26, 27 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 26** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยน กระบวนการและวิธีการทำงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

(n = 295)

วุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	วุฒิทางการศึกษา		
			1	2	3
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	0.74	-		
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2.91	0.82	*	-	
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.19	0.99			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี    2 = ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า    3 = สูงกว่าปริญญาตรี

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงาน ตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงาน เป็นรายชื่อ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 3.36) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (ค่าเฉลี่ย = 2.91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 27** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

(n = 295)

วุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	วุฒิทางการศึกษา		
			1	2	3
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.51	0.65	-		
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.18	0.84	*	-	
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.42	1.09			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี    2 = ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า    3 = สูงกว่าปริญญาตรี

จากตารางที่ 27 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ค่าเฉลี่ย = 3.18) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

**ตารางที่ 28** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ จำแนกตามระดับเงินเดือน (n = 295)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	10.68	3.56	9.83	0.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	291	105.37	0.36		
รวม	294	116.05			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่า ในรายคูใดมีความแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปทดสอบตามวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลตามตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 29** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ รวมความคิดเห็นทุกด้าน  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n = 295)

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเงินเดือน			
			1	2	3	4
1. ไม่เกิน 7,000 บาท	3.43	0.55	-			
2. 7,001 – 9,000 บาท	3.09	0.65	*	-		
3. 9,001 – 11,000 บาท	3.51	0.58		*	-	
4. สูงกว่า 11,001 บาท	3.50	0.59		*		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = ไม่เกิน 7,000      2 = 7,001 – 9,000      3 = 9,001 – 11,000      4 = สูงกว่า 11,001

จากตารางที่ 29 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงาน  
ตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม รวมความคิดเห็นทุกด้าน เป็นราย  
คู่ จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 11,001 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.50) เห็นด้วยกับการ  
โอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 –  
9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 9,001 – 11,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เห็นด้วยกับการ  
โอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 –  
9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 7,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เห็นด้วยกับการ  
โอนย้ายฯ ในเรื่องความคิดเห็นจากการวิจัยทุกด้าน มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 –  
9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงาน  
ตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันออกเป็น  
ด้านต่าง ๆ เป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตามวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลตามตารางที่ 30, 31, 32 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 30** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n = 295)

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเงินเดือน			
			1	2	3	4
1. ไม่เกิน 7,000 บาท	3.14	0.79	-			
2. 7,001 – 9,000 บาท	2.71	0.86	*	-		
3. 9,001 – 11,000 บาท	3.23	0.80		*	-	
4. สูงกว่า 11,001 บาท	3.24	0.75		*		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = ไม่เกิน 7,000      2 = 7,001 – 9,000      3 = 9,001 – 11,000      4 = สูงกว่า 11,001

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 11,001 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.24) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 2.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 9,001 – 11,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.23) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 2.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.14) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 2.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 31** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n = 295)

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเงินเดือน			
			1	2	3	4
1. ไม่เกิน 7,000 บาท	3.66	0.40	-			
2. 7,001 – 9,000 บาท	3.55	0.50		-		
3. 9,001 – 11,000 บาท	3.70	0.42			-	
4. สูงกว่า 11,001 บาท	3.74	0.43		*		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = ไม่เกิน 7,000      2 = 7,001 – 9,000      3 = 9,001 – 11,000      4 = สูงกว่า 11,001

จากตารางที่ 31 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการ ฯ ที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 11,001 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านความพร้อมและขีดความสามารถ มากกว่า ข้าราชการ ฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.55) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 32** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n = 295)

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเงินเดือน			
			1	2	3	4
1. ไม่เกิน 7,000 บาท	3.44	0.71	-			
2. 7,001 – 9,000 บาท	2.90	0.84	*	-		
3. 9,001 – 11,000 บาท	3.55	0.73		*	-	
4. สูงกว่า 11,001 บาท	3.48	0.83		*		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = ไม่เกิน 7,000      2 = 7,001 – 9,000      3 = 9,001 – 11,000      4 = สูงกว่า 11,001

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า

1. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 11,001 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.48) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 2.90) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 9,001 – 11,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.55) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 2.90) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 7,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในความคิดเห็นด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,001 – 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย = 2.90) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.7** ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีระดับชั้นยศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

**ตารางที่ 33** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n = 295)

ระดับชั้นยศ	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สิบตำรวจตรี – ดาบตำรวจ	205	3.43	0.64	4.55	0.000*
ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก	90	3.08	0.54		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี - ดาบตำรวจเห็นด้วยกับการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมมากกว่าข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการ โอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าในรายคูใดมีความแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปทดสอบตามวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลตามตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 34** เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในแต่ละด้านโดยรวม  
จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n = 295)

ตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน					
สิบตำรวจตรี – ดาบตำรวจ	205	3.15	0.87	4.53	0.000*
ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก	90	2.69	0.68		

**ตารางที่ 34** (ต่อ)

(n = 295)					
ตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
2. ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ					
สิบตำรวจตรี – คาบตำรวจ	205	3.68	0.45	1.68	0.095
ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก	90	3.58	0.46		
3. ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น					
สิบตำรวจตรี – คาบตำรวจ	205	3.43	0.85	5.41	0.000*
ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก	90	2.88	0.70		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมในแต่ละด้าน โดยรวมจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีตามระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกันในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านความพร้อมและขีดความสามารถพบว่า ข้าราชการฯ ที่มีตามระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

**ตารางที่ 35** ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการโอนย้ายฯ

ความรู้ความเข้าใจ	(n = 295)	
	ความคิดเห็นฯ โดยรวม	
	r	P
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ	-0.114	0.051

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ เป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน จะพบความสัมพันธ์ตามตารางที่ 36, 37, 38 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 36** ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการโอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน

(n = 295)

ความรู้ความเข้าใจ	ความคิดเห็นฯ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน	
	r	P
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ	-0.123	0.035*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ซึ่งหมายความว่า ยิ่งข้าราชการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการมากเท่าใด ก็ยังมีแนวโน้มที่จะไม่เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมากขึ้น

**ตารางที่ 37** ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการโอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ

(n = 295)

ความรู้ความเข้าใจ	ความคิดเห็นฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ	
	r	P
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ	0.009	0.877

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านความพร้อมและขีดความสามารถ

**ตารางที่ 38** ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการโอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

(n = 295)

ความรู้ความเข้าใจ	ความคิดเห็นฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	
	r	P
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ	-0.161	0.006*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ซึ่งหมายความว่า ยิ่งข้าราชการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการมากเท่าใด ก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะไม่เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมากขึ้น

**สมมติฐานที่ 3** ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมืองสังกัดกระทรวงยุติธรรม

**ตารางที่ 39** ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการโอนย้ายฯ

(n = 295)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความคิดเห็นฯ โดยรวม	
	r	P
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.060	0.307

จากตารางที่ 39 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ เป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน จะพบความสัมพันธ์ตามตารางที่ 40, 41, 42 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 40** ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน

(n = 295)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความคิดเห็นฯ ด้านการปรับเปลี่ยน กระบวนการและวิธีการทำงาน	
	r	P
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.095	0.104

จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในด้านการปรับเปลี่ยน กระบวนการและวิธีการทำงาน

**ตารางที่ 41** ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการ โอนย้ายฯ ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ

(n = 295)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความคิดเห็นฯ ด้านความพร้อมและขีด ความสามารถ	
	r	P
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.103	0.076

จากตารางที่ 41 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในด้านความพร้อมและขีด ความสามารถ

**ตารางที่ 42** ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อการโอนย้ายฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

(n = 295)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความคิดเห็นฯ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	
	r	P
ความพึงพอใจในการทำงาน	-0.026	0.661

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ในด้านผลกระทบที่จะเกิด

### ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม” ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยในการศึกษาหลายตัวแปรที่อาจเป็นสาเหตุต่อความคิดเห็นและได้แยกความคิดเห็นออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ และด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ผลจากการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.1 โดยมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 66.4 ระยะเวลาในการรับราชการที่ใกล้เคียงกัน และมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.9 โดยมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 7,001 – 9,000 บาท มีระดับเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 9,923 บาทและมีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี – ดาบตำรวจเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.5 ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้มีนโยบายการให้บริการด้านการตรวจคนเข้าเมือง โดยลักษณะงานของการตรวจคนเข้าเมือง เป็นลักษณะที่เน้นความมั่นคงควบคู่กับการบริการ ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานตำรวจหน่วยอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสืบสวน สอบสวน ลักษณะงานของการตรวจคนเข้าเมืองจึงเหมาะสมกับข้าราชการตำรวจเพศหญิง ที่มีความสนใจในด้านภาษาและสามารถสอบภาษาต่างประเทศผ่านเกณฑ์ที่กำหนดได้มากกว่า รวมไปถึงมีความสามารถในการให้บริการได้ดีกว่าเพศชาย และเพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจึงเปิดโอกาสให้ข้าราชการเพศหญิงเข้ามาทำงานในหน่วยงานมากขึ้น จึงทำให้มีข้าราชการฯ เพศหญิง

มากกว่าเพศชาย ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานจะเป็นข้าราชการฯ ที่เป็นข้าราชการฯ ที่บรรจุใหม่เพราะสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้มีการเปิดรับสมัครข้าราชการฯ ใหม่จากการเปิดสอบภายในและภายนอก จึงทำให้ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ซึ่งในปัจจุบันคนที่มีระดับการศึกษาสูงจะแต่งงานช้า โดยระดับเงินเดือนที่ได้ก็อยู่ในช่วงของการเริ่มทำงาน

ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการฯ เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71 หมายถึง ข้าราชการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการค่อนข้างดี และเมื่อพิจารณาความรู้ความเข้าใจเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจว่า เป้าประสงค์หลักของการปฏิรูประบบราชการไทย ที่สำคัญอันหนึ่ง คือ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 0.94 รองลงมาคือ ในการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการจะต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติราชการให้พร้อมที่ก้าวสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 0.93 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการเป็นเรื่องที่ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่ให้ความสนใจ ที่ต้องได้รับผลกระทบโดยตรงต่อตัวข้าราชการฯ เอง จึงทำให้ข้าราชการฯ สนใจศึกษาและการติดตามข่าวสารบ้านเมือง จากสื่อมวลชน และจากการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเหตุผลที่ช่วยทำให้ข้าราชการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการได้มาก ส่วนคำถามข้อที่ว่า การปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2545 เป็นข้อที่ข้าราชการฯ ตอบถูกน้อยที่สุด ซึ่งเป็นคำถามเชิงลบ มีค่าเฉลี่ย 0.30 คือ ข้าราชการฯ ไม่รู้ว่าพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลบังคับใช้เมื่อไหร่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิรูประบบราชการในสมัยก่อนหน้านั้น มีการปฏิรูประบบราชการหลายครั้งจนทำให้ข้าราชการฯ อาจมีความสับสนในการบังคับใช้พระราชบัญญัติดังกล่าว

ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการฯ ค่อนข้างมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ทั้งเรื่องสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้าจากงานที่ทำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการฯ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีต่อกัน มีค่าเฉลี่ย 4.01 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ถูกแบ่งเป็นชุดปฏิบัติหน้าที่ซึ่งแต่ละชุดปฏิบัติการณ์นั้น ต้องมาปฏิบัติหน้าที่สับเปลี่ยนเวรชุดอื่นพร้อมกัน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ การจึงทำให้ข้าราชการฯ ในแต่ละชุดปฏิบัติการณ์มีความสนิทสนม คู่กันเคย กันเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้

อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 2.24 คือ การเบิกค่ารักษาพยาบาลยังเป็นไปด้วยความล่าช้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเบิกค่ารักษาพยาบาลแต่ละครั้ง ต้องนำบิลค่ารักษารวบรวมเพื่อนำไป เบิกคืน โดยงานการเงินของ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองยังไม่มียงบประมาณสำรองสำหรับค่ารักษาพยาบาลดังกล่าว จึงทำให้เกิด ความล่าช้าในการเบิกคืนแต่ละครั้ง

สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ นั้น พบว่า ในภาพรวมระดับความ คิดเห็นของข้าราชการฯ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 หมายถึง ข้าราชการฯ ไม่แน่ใจในการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม และเมื่อ พิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ทั้ง 3 ด้านอยู่ ระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ในด้านความพร้อมและขีดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.65 รองลงมาตามลำดับได้แก่ ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.26 และด้านการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นด้านความพร้อมและขีดความสามารถ พบว่า ข้าราชการฯ มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ข้าราชการฯ เห็นด้วยว่าสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำเป็นที่จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลง เพื่อสนองตอบนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล โดยสำนักงานตรวจคนเข้า เมืองมีความพร้อมและขีดความสามารถที่จะก้าวไปสู่การเป็นหน่วยงานราชการที่มีความทันสมัย มีการ เปลี่ยนแปลงบทบาท ภารกิจของหน่วยงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในฐานะ ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการฯ เห็นด้วยว่าบุคคลกร ควรพัฒนาตนเอง โดยการเสริมสร้างความทันสมัยต่อการบริหารงาน เช่น ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ มีค่าเฉลี่ย 4.19 เนื่องจากข้าราชการฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนใหม่ ที่เพิ่ง ได้รับการคัดเลือกให้มาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานแห่งนี้ จึงเป็นคนรุ่นใหม่ที่จะเสริมสร้างความ ทันสมัยให้แก่ตนเอง และต้องการที่จะพัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นหน่วยงานยุคใหม่ที่เน้นการให้บริการ ประชาชน ด้วยความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยไม่ยึดติดกับการปฏิบัติงาน แบบเก่า ทำให้มีความพร้อมที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงเต็มที่ ส่วนครอบครัวของข้าราชการฯ มีระดับ ความคิดเห็นปานกลาง ในการสนับสนุนให้ข้าราชการฯ โอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานใหม่ มี ค่าเฉลี่ย 3.06 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครอบครัวของข้าราชการฯ ยังไม่แน่ใจว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้ ข้าราชการฯ ต้องปรับบทบาทอย่างไรบ้าง และบางส่วนอาจเห็นว่า การโอนย้ายฯ จะทำให้ต้องไปสังกัด กระทรวงยุติธรรม เป็นข้าราชการพลเรือนไม่ได้เป็นข้าราชการตำรวจอีกต่อไป จึงทำให้เกิดความกังวล และไม่สนับสนุนให้ข้าราชการฯ โอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานใหม่

2. ความคิดเห็นด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น พบว่า ข้าราชการฯ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 หมายถึง ข้าราชการฯ ไม่แน่ใจในการโอนย้ายฯ ทั้งนี้เป็นเพราะ ข้าราชการฯ ยังไม่แน่ใจว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้เกิดผลกระทบต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ข้าราชการฯ และประชาชนอย่างไรบ้าง โดยไม่แน่ใจว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้ระบบงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคล่องตัวและมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นได้หรือไม่ ในส่วนของข้าราชการฯ ไม่แน่ใจว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้ข้าราชการฯ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรู้สึกมีเกียรติและความภาคภูมิใจในอาชีพ ตลอดจนการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชามากขึ้นหรือไม่ และการโอนย้ายฯ จะทำให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว เกิดความเชื่อมั่นในระบบความมั่นคงของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้น และจะช่วยลดปัญหาการร้องเรียน เรื่องการทุจริต คอร์รัปชัน ได้จริงหรือไม่ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการฯ เห็นด้วยกับการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเลือก ที่จะโอนย้ายหรือไม่โอนย้ายก็ได้ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการฯ เห็นด้วยว่า ข้าราชการฯ มีสิทธิที่จะเลือกว่าจะสมัครใจโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานใหม่สังกัดกระทรวง ยุติธรรม หรือจะขอกลับไปเป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนเรื่องการโอนย้ายฯ จะช่วยลดปัญหาการร้องเรียน เรื่องการทุจริต คอร์รัปชัน พบว่า ข้าราชการฯ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 หมายถึง ข้าราชการฯ ไม่แน่ใจในการโอนย้ายฯ ว่าจะช่วยลดปัญหาการร้องเรียนเรื่องการทุจริต คอร์รัปชันได้หรือไม่ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การโอนย้ายฯ ในขั้นต้นต้องใช้บุคลากรชุดเดิม ทักษะคิของบุคลากรและลักษณะการปฏิบัติงานในหน่วยงานก็ยังคงเหมือนเดิม จึงทำให้ข้าราชการฯ มีความคิดเห็นว่าการโอนย้ายฯ ไม่ได้ช่วยลดปัญหาเรื่องการทุจริต คอร์รัปชันได้

3. ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน พบว่า ข้าราชการฯ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 หมายถึง ข้าราชการฯ ไม่แน่ใจในการโอนย้ายฯ ทั้งนี้เป็นเพราะ ข้าราชการฯ ไม่แน่ใจว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคล่องตัว มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านกระบวนการยุติธรรม กับหน่วยงานอื่นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีความพยายามในการปรับกระบวนการทำงานให้มีการบริหารในเชิงรุก รวมถึงภารกิจของงานสอดคล้องกับกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการฯ เห็นด้วยว่าการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมีการโอนย้ายฯ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ทั้งนี้เนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ เมื่อมีการโอนย้ายฯ นั้น เป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่จะส่งเสริมให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางทางการบินในภูมิภาค จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและทัศนคติในการทำงานของข้าราชการฯ จากเดิมที่ว่าข้าราชการเป็นนายของประชาชน ให้เป็นข้าราชการฯ ยุคใหม่ ที่เป็นผู้เต็มใจรับใช้ประชาชน ส่วนเรื่องการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะทำให้ครอบคลุมภารกิจด้านความมั่นคงมากขึ้นกว่าเดิม

พบว่า ข้าราชการฯ ยังมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเรื่องอื่น โดยมีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.64 เนื่องจาก ข้าราชการฯ ยังไม่แน่ใจว่าการโอนย้ายฯ จะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ครอบคลุมภารกิจด้านความมั่นคงมากขึ้น

การศึกษาวิจัยนี้ ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 3 สมมติฐานหลัก แบ่งเป็น 7 สมมติฐานย่อย ปรากฏผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6 สมมติฐานย่อย และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 สมมติฐานย่อย และ 2 สมมติฐานหลัก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการฯ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ในปัจจุบันสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้เปิดกว้างให้ข้าราชการเพศหญิงและเพศชายปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน เพศจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการโอนย้ายฯ

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการฯ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ มากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะช่วงอายุดังกล่าว เป็นวัยทำงานช่วงแรก ๆ อาจมีความรู้สึกที่มีความท้าทายในการทำงานมากกว่าในการที่จะให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองยังสังกัดอยู่กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป ส่วนข้าราชการฯ ที่มีอายุมากขึ้น เป็นวัยที่ได้ทำงานมาเป็นระยะเวลานานและมีประสบการณ์ในการทำงาน จึงอยากเห็นหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการฯ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ครรชิต (2545) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการรถไฟฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกื้อพร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีต่อการปรับโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ผู้บริหารระดับต้นฯ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างฯ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการฯ ที่มีสถานะภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีสถานะภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ข้าราชการฯ ที่สมรสแล้ว มีความเห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ ในระดับมากกว่าข้าราชการฯ ที่มีสถานะภาพโสด ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการฯ ที่สมรสแล้วทำให้เกิดความใส่ใจในชีวิตครอบครัวมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความมั่นคงในสถาบันครอบครัว การที่ต้องมีการผูกพันกับครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หรือแม้แต่การมีบุคคลร่วมคิด ร่วมแบ่งปันความรู้ ความคิดเห็น ดังนั้นจึงคาดหวังว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้ข้าราชการฯ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการฯ ที่มีสถานะภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ครรชิต (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการรถไฟฯ ที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการฯ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุราชการ 6 ปีขึ้นไปเห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการฯ ที่มีอายุราชการมากขึ้นก็จะยิ่งเห็นว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการฯ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ครรชิต (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการรถไฟฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกื้อพร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีต่อการปรับโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ผู้บริหารระดับต้นฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างฯ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ

แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่พบว่าข้าราชการฯ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ มากกว่าข้าราชการฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี เกือบทุกด้านยกเว้นด้านความพร้อมและขีดความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีเงินเดือนค่อนข้างน้อย ดังนั้นจึงต้องการแสวงหาโอกาสใหม่ในการทำงานหรือต้องการเปลี่ยนแปลง โดยคาดหวังว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่นั้นหมายถึงอัตราเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้นนั่นเอง ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ครรชิต (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการรถไฟฯ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 9,001 บาท ขึ้นไปเห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ มากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือน 7,000 – 9,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนสูงส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง เมื่อมีการโอนย้ายฯ ก็คาดหวังว่าจะได้รับการเทียบชั้นเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น จึงอยากให้มีการโอนย้ายฯ มากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ครรชิต (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการรถไฟฯ ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกื้อพร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีต่อการปรับโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ผู้บริหารระดับต้นฯ ที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างฯ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี – ดาบตำรวจ

ซึ่งก็คือ ชั้นประทวน มีเห็นด้วยกับการ โอนย้ายฯ มากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก ซึ่งก็คือ ชั้นสัญญาบัตร ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการฯ ชั้นประทวนจะไม่สามารถเลื่อนระดับชั้นยศเป็นชั้นสัญญาบัตร ได้ถ้าไม่ได้ผ่านการสอบเลื่อนชั้นยศหรือได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ส่งผลให้ข้าราชการฯ ที่ไม่สามารถสอบผ่านหรือไม่ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษมีความคาดหวังว่า การโอนย้ายฯ จะทำให้ตนเองสามารถที่จะได้การเทียบจากระดับชั้นยศแบบเดิมเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายฯ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของ ข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจฯ กับความคิดเห็นของ ข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ เป็นรายด้าน พบความสัมพันธ์ คือ ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานและด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในทางลบ ซึ่งหมายความว่า ยิ่ง ข้าราชการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการมากเท่าใด ก็ยังมีแนวโน้มที่ไม่เห็นด้วยกับการ โอนย้ายฯ ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานและด้านผลกระทบมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชยรินทร์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ไม่มีความสัมพันธ์กัน คือ ไม่ว่าข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้ จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการมากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการ ไปในทิศทางเดียวกัน แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ครรชิต (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับ โครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับ โครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการปรับ โครงสร้างในทางบวก กล่าวคือ ยิ่งพนักงานการรถไฟฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับ โครงสร้างมากเท่าใด ก็ยังมีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยกับการปรับ โครงสร้างมากขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของ ข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ข้าราชการฯ ยังไม่

มีความแน่ใจในการโอนย้ายฯ กล่าวคือ ถึงแม้ข้าราชการฯ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ก็ยังมีไม่แน่ใจว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจริงหรือไม่ ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ และด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึงยังไม่มีความแน่นอนว่าการโอนย้ายฯ จะทำให้ข้าราชการฯ ที่สมัครใจโอนย้ายได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฯ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการโอนย้ายฯ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้าย สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ และความพึงพอใจในการทำงาน กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับชั้นยศ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง สังกัดด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ จำนวน 1,120 นาย ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 295 นาย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า t- test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เป็นการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ผลการศึกษารูปได้ว่า ความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.33 นั่นคือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ไม่แน่ใจในการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม และเมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นแต่ละด้านปรากฏระดับความคิดเห็นดังนี้ (1) ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับ

ความคิดเห็น เท่ากับ 3.01 (2) ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.65 (3) ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.26

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ตามปัจจัยบุคคล ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

- ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.1 พบว่าข้าราชการฯ ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ไม่แตกต่างกัน

- ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 41.7 พบว่าข้าราชการฯ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน โดยข้าราชการฯ ที่มีอายุมากกว่าจะมีระดับความคิดเห็นมากกว่า

- ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคือ โสด ร้อยละ 66.4 โดยมีกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย น้อยที่สุด ร้อยละ 3.7 พบว่าข้าราชการฯ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน โดยข้าราชการฯ ที่สมรสแล้วจะมีระดับความคิดเห็นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่โสด

- ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีอายุราชการส่วนใหญ่ 3 – 5 ปี ร้อยละ 31.9 พบว่าข้าราชการฯ ที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน โดยข้าราชการฯ ที่มีอายุราชการมากขึ้นจะมีระดับความคิดเห็นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน

- ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.9 พบว่าข้าราชการฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน โดยข้าราชการฯ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับความคิดเห็นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

- ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 7,000 – 9,000 บาท ร้อยละ 38.3 พบว่าข้าราชการฯ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน โดยข้าราชการฯ ที่มีเงินเดือนสูงจะมีระดับความคิดเห็นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

- ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี - ดาบตำรวจ ร้อยละ 69.5 พบว่าข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ แตกต่างกัน โดยข้าราชการฯ ที่มี

ระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี - ค่ายตำรวจจะมีระดับความคิดเห็นมากกว่า ข้าราชการฯ ที่มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ และความพึงพอใจในการทำงาน กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ แต่เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานและด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ในทางลบ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ในทุกด้าน

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการฯ ที่มีอายุมากเห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ มากกว่า

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวง



ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อจำแนกความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานและด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ในทางลบ

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมืองสังกัด กระทรวงยุติธรรม ผลการทดสอบทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการ โอนย้าย สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับชั้นยศ ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการโอนย้ายฯ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับชั้นยศ พบว่า ด้านอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า มีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย ด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้าย แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรสแล้ว มีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ โสด ด้านอายุราชการต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการมาก มีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการน้อย ด้านวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มี ต่อการ โอนย้ายฯ แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนสูง มีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่ำ ด้านระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อ

การโอนย้ายฯ แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศต่ำกว่า มีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศสูง ทั้งนี้สาเหตุอันเนื่องมาจาก ความไม่มั่นใจในการบริหารองค์การ ภายหลังจากการ โอนย้ายไปแล้ว ในเรื่องของ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่เคยได้รับ การเปรียบเทียบจากข้าราชการตำรวจ เป็นข้าราชการพลเรือน ที่จะดำเนินการไปในทิศทางใด ดังนั้น สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรสร้างความเชื่อมั่นแก่ข้าราชการฯ ที่เห็นด้วยกับการโอนย้ายฯ อยู่ในระดับน้อยได้แก่ ข้าราชการฯ ที่มีอายุน้อย สถานภาพโสด อายุราชการน้อย มีระดับเงินเดือนต่ำ แต่มีระดับชั้นยศที่สูงกว่า โดยการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการทำงาน สวัสดิการ และประโยชน์ที่ข้าราชการฯ จะได้รับจากการ โอนย้ายฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจให้กับข้าราชการฯ ที่ยังไม่เห็นด้วยกับการ โอนย้ายฯ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฯ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้าราชการฯ ก่อนข้างมีความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งเรื่องสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้าจากงานที่ทำอยู่ แต่ยังมีเรื่องสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาล ที่พบว่าเป็นไปด้วยความล่าช้า เนื่องจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองยังไม่มียงบประมาณที่สำรองไว้สำหรับค่ารักษาพยาบาล สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรมีการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่ข้าราชการฯ โดยการสำรองเงินงบประมาณในการเบิกค่ารักษาพยาบาลไว้ เพื่อให้ข้าราชการฯ สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างรวดเร็วและปรับปรุงเรื่องสวัสดิการของข้าราชการฯ ให้เพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับงบประมาณ โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการฯ ว่ามีความต้องการสวัสดิการในเรื่องนั้น ๆ ว่ามีความต้องการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการฯ มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เพราะถ้าข้าราชการฯ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดความคับข้องใจ และจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เป้าประสงค์ของหน่วยงาน ไม่ประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการ โอนย้ายฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ และด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างก็มีความคิดเห็นแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน มีข้อเสนอแนะแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายหลังจากการโอนย้ายฯ โดยการ สร้างจิตสำนึกของข้าราชการฯ ในเรื่องการทำงานที่ให้กับการทำงาน ให้กับองค์กร โดยยึดเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง เอาประเทศชาติเป็นที่ตั้ง โดยการฝึกอบรมในการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการฯ และ เสริมสร้างค่านิยมโดยการประชาสัมพันธ์ตีตประกาศคำขวัญของหน่วยงาน ค่านิยมของข้าราชการยุค

ใหม่ ที่ใส่ใจรับใช้ประชาชน และกำหนดนโยบายของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้เป็นนโยบายที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการฯ ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนทั่วไป ควบคู่ไปกับการจับกุมปราบปรามผู้ที่ทุจริต คอรัปชัน เพื่อสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร

3.2 ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการ โอนย้ายฯ โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ข้าราชการฯ และครอบครัวของข้าราชการที่ไม่เห็นด้วยกับการ โอนย้ายฯ ว่าการ โอนย้ายฯ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ทั้งเรื่องการให้บริการแก่ประชาชน และการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะข้าราชการฯ ในหน่วยงาน ต้องกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาทั้งในเรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และการพัฒนาให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ รวมทั้งต้องสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและพยายามปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยการจัดการฝึกอบรมให้ข้าราชการฯ ในเรื่องเทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ ๆ การฝึกอบรมเรื่องภาษาต่างประเทศและเพิ่มความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานข้างเคียงทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วย การเปิดรับบุคคลจากภายนอกหรือหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ทดแทนบุคลากรเก่าที่ไม่ประสงค์จะ โอนย้าย หรือเป็นข้าราชการฯ ที่เกษียณอายุ รวมทั้งผู้ที่มีปัญหาเรื่องการทุจริต คอรัปชัน

3.3 ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการ โอนย้ายฯ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรเสริมสร้างให้ข้าราชการฯ เลิกวัฒนธรรมเก่าที่ไม่ดี โดยมีการสร้างค่านิยมองค์กรใหม่ที่เลิกการทุจริต คอรัปชัน เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบการตรวจคนเข้าเมืองให้กับข้าราชการฯ และประชาชนที่มาใช้บริการ รวมถึงการกำหนดนโยบายของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทำความเข้าใจได้อย่างชัดเจนในเรื่องการ โอนย้ายฯ ที่จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ประชาชน และข้าราชการฯ ในหน่วยงาน ได้แก่ การ โอนย้ายฯ จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดการประสานงานเชื่อมโยงและบูรณาการในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และช่วยปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดีขึ้น ประชาชนจะได้รับการที่สะดวกรวดเร็วและมีความเชื่อมั่นในระบบความมั่นคงของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้น รวมถึงข้าราชการฯ จะได้ประโยชน์จากการ โอนย้ายฯ ทั้งในเรื่องสวัสดิการและหลักเกณฑ์การเทียบโอนชั้นยศไปเป็นข้าราชการพลเรือนให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองกลุ่มอื่น เช่น สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อการโอนย้ายฯ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยมีกลุ่มประชากรเป้าหมายคือ ข้าราชการฯ ในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทั้งหมด
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการ ที่ทำหน้าที่ในการออกกฎกระทรวงการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม เพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการโอนย้ายฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กองตรวจคนเข้าเมือง. 2536. วันสถาปนากองตรวจคนเข้าเมือง กรมตำรวจ. กรุงเทพมหานคร.

กองตรวจคนเข้าเมือง 2. 2547. การเตรียมการเพื่อปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้าง สตม. ใหม่.  
กรุงเทพมหานคร: เอกสารอัครสำเนา.

เกื้อพร วาณิชชัย. 2547. ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
มหาดไทยที่มีต่อการปรับโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกศินี จุฑาวิจิตร. 2540. การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

กรรชิต อินทร์เมือง. 2545. ความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับ  
โครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชเจนทร์ ปิไลยน. 2547. ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานภายหลัง  
การปฏิรูประบบราชการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2541. ปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอด การปฏิรูประบบราชการ: ยุทธ  
ศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบ  
ราชการ, สำนักงาน ก.พ. อ้างถึงใน ชเจนทร์ ปิไลยน. ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้  
เกี่ยวกับการบริหารงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพมาศ ชีรเวทิน. 2539. จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณพวุฒิ มารยาตร์, จำสิปตำรวจ. 2547. การยอมรับการปรับโครงสร้างใหม่ของกองตรวจคนเข้าเมือง  
2: เสียงสะท้อนของข้าราชการกองตรวจคนเข้าเมือง 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. **รวมบทความ การวิจัย การวัดและประเมินผล**. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2533. **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS**.  
กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.

\_\_\_\_\_. 2539. **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: หจก. พี.เอ็น.  
การพิมพ์.

ปรัชญา เวสารัชช์. 2539. **ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต: ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา**. เอกสาร  
ประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2539 เรื่องปฏิรูปภาคราชการเพื่ออนาคตไทย. มูลนิธิชัย  
พัฒนา และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ซีดี จอดเทียบ  
พิทยา ระหว่างวันที่ 13 – 15 ธันวาคม 2539. อ้างถึงใน ประไพพรรณ จินดามัย. 2547. **ความ  
คิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ กับ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อการ  
ปรับเปลี่ยนโครงสร้างกรมป่าไม้ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทรา นิคมานนท์. 2544. **การวิจัยทางการศึกษา และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อักษร  
พิมพ์.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2545. **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เข้าส์  
ออฟ เคอร์มีสท์.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543. **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

เมตตา กฤตวิทย์, พัทณี เขวรรษา และ ถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์. 2530. **แนวคิดหลัก  
นิเทศศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

วัลลภ รัฐนัทรานนท์. 2545. **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สมนึก ภัททิยธนี. 2546. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กอสินธุ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงาน ก.พ. 2545. สรุปทิศทางนโยบายความก้าวหน้าและผลงานการปฏิรูประบบราชการ.  
กรุงเทพมหานคร: เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย  
(พ.ศ. 2546-2550). กรุงเทพมหานคร: บริษัทกราฟฟิค ฟอรัม (ไทยแลนด์) จำกัด.

สำเริง ไชยสร. 2540. การปฏิรูประบบราชการไทย ความจำเป็น ปัญหา และแนวทางการปฏิรูป. มติ  
ชน. 2540. กรุงเทพมหานคร: 25 มิถุนายน 2540. อ้างถึงในประไพพรรณ จินดามัย. 2547.  
ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ กับ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อการ  
ปรับเปลี่ยนโครงสร้างกรมป่าไม้ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาพ ฉัตรภรณ์. 2539. การสอนคหกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสรี เตมียเวช, พล. ต. ต. 2523. แนวคิดในการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจ. กรุงเทพมหานคร:  
เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน  
, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

Gillmer. B. V. 1966. **Industrial Psychology**. New York: Redraw – Hill Book Co.

McCormick, Ernest J, and Daniel, Illgen R. 1980. **Industrial Psychology**. Englewood Cliffs: N.J.,  
Prentice-Hall, Inc.

Oskamp, S. 1977. **Attitudes and Opinions**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Remmer, H. H. 1954. **Introduction to Opinion and Attitude Measurement.**

New York: Harper and Brothers. อ้างถึงใน วรวรรณ ชาญัญชัย. 2547.

การพัฒนาที่ยั่งยืนกับนโยบายประชานิยม: ศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Vechico, R.P. 1988. **Organization Behavior.** New York: The Dryden Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็น  
กรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว คำตอบของท่านในแต่ละข้อจะเป็นความลับ ดังนั้น จึงใคร่ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความจริง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ คือ

**ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการรับราชการ วุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับชั้นยศ จำนวน 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ จำนวน 20 ข้อ

**ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

**ตอนที่ 4** คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน การพัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จำนวน 34 ข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ร.ต.ต.หญิง นิตยา อนงค์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**ตอนที่ 1** รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ ( ) หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ..... ที่เว้นไว้

1. เพศ      ( ) ชาย      ( ) หญิง
  
2. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี
  
3. สถานภาพสมรส
  - ( ) โสด
  - ( ) สมรส
  - ( ) หม้าย
  
4. ระยะเวลาในการรับราชการ.....ปี
  
5. วุฒิทางการศึกษา
  - ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
  
6. ระดับเงินเดือน.....บาท
  
7. ระดับชั้นยศ
  - ( ) พลตำรวจ – สิบตำรวจเอก
  - ( ) จำสิบตำรวจ – คาบตำรวจ
  - ( ) ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก

## ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่กำหนดว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1. การปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ เพื่อให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูงสามารถแข่งขันระดับโลกได้		
2. การปฏิรูประบบราชการเป็นการปรับปรุงบทบาทภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและผู้ควบคุมเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนและประชาชน		
3. การปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบันได้จัดแบ่งกระทรวงใหม่เป็น 25 กระทรวง		
4. การปฏิรูประบบราชการได้ปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เมื่อ พ.ศ. 2544		
5. การปฏิรูประบบราชการเป็นการจัดโครงสร้างของหน่วยงานราชการที่มีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกันไว้ในกลุ่มภารกิจเดียวกัน		
6. การปฏิรูประบบราชการมีเป้าหมายเพื่อ ลดค่าใช้จ่ายในส่วนราชการที่ซ้ำซ้อนกันลง และสามารถกระจายงบประมาณ ได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น		
7. จุดเน้นของการปฏิรูประบบราชการ จะมีการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง การตัดสินใจขึ้นอยู่กับรัฐบาลกลาง		
8. การปฏิรูประบบราชการ จะทำให้มีกระทรวงเพิ่มมากขึ้นและซึ่งทำให้ใช้สายการบังคับบัญชามากขึ้นกว่าเดิม และการสั่งการไม่เป็นเอกภาพ		
9. ระบบราชการที่ปฏิรูปแล้วจะเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ว่าจะเป็ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการทำงานหรือผลกระทบต่อเนื่องทั้งระยะสั้นและระยะยาว		
10. ในการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงานถ้าไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง		
11. การปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2545		
12. การปฏิรูประบบราชการ ได้เริ่มดำเนินการครั้งแรกในสมัยรัฐบาลของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร เข้ามาเป็นนายกรัฐมนตรี		

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
13. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้ระบบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย		
14. ในการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการจะต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติราชการให้พร้อมที่ก้าวสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลง		
15. การปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลทำให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของข้าราชการได้มากยิ่งขึ้น		
16. การปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เป็นการลดงานบางอย่างของระบบราชการเดิมลง และมอบหมายหรือว่าจ้างให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทน		
17. การปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีการนำระบบการตรวจสอบและการติดตามผลงานของข้าราชการมาใช้อย่างจริงจัง		
18. การปฏิรูประบบราชการ จะทำให้ข้าราชการเป็นกลไกและเครื่องมือในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของรัฐบาล เสริมสร้างสมรรถนะของประเทศ		
19. เป้าประสงค์หลักของการปฏิรูประบบราชการไทยที่สำคัญอันหนึ่ง คือ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น		
20. หลังการปฏิรูประบบราชการ กฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่กระทรวง ทบวง กรม ใช้อยู่ ยังมีผลบังคับใช้เหมือนเดิม ไม่จำเป็นที่จะต้องแก้ไขในภายหลังแต่อย่างใด		

### ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่อยู่ทางขวามือให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (เพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น) กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่างหรืออุณหภูมิ เป็นต้น					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการดูแลทำความสะอาดอย่างเพียงพอและทั่วถึง					
3. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของท่านมีความทันสมัยและช่วยให้งานสะดวกขึ้น					
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาได้ควบคุมดูแลให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					
6. ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเนื่องจากได้ติดตามการปฏิบัติของท่านอยู่ตลอดเวลา					
7. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของท่านอย่างใกล้ชิด					
8. หากเกิดความขัดแย้งในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านจะเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ย					
9. ท่านและผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี					
10. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีต่อท่าน					
12. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีต่อท่าน					
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน					
14. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม					
15. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลอย่างรวดเร็ว					
16. จำนวนวันหยุดและการจัดวันหยุดที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
17. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
18. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ศึกษาต่อฝึกอบรมหรือดูงานตามโอกาส					
19. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าต่อไป					
20. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม					

**ตอนที่ 4** คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน การพัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่อยู่ทางขวามือให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (เพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น) กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน</u>					
1. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ภารกิจของงานสอดคล้องกับกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น					
2. หน่วยงานท่านให้ความสำคัญสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายหลังการโอนย้าย					
3. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น					
4. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้หน่วยงานพยายามปรับกระบวนการทำงานให้มีการบริหารงานในเชิงรุกมากขึ้น					
5. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ครอบคลุมภารกิจด้านความมั่นคงมากขึ้นกว่าเดิม					
6. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้งานในกระบวนการยุติธรรมมีเอกภาพและเอื้อประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมมากขึ้น					
7. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะช่วยให้มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านกระบวนการยุติธรรมกับหน่วยงานอื่นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
8. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บริการประชาชนในด้านตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้นกว่าเดิม					
9. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมีการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง					
10. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ขนาดองค์การมีความคล่องตัวในการให้บริการด้านการตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้นกว่าเดิม					
11. นโยบายการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่					
<p><u>ด้านความพร้อมและขีดความสามารถ</u></p> <p>12. บุคลากรควรพัฒนาตนเองโดยการเสริมสร้างความทันสมัยต่อการบริหารงานเช่นใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์</p>					
13. ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่อต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการโอนย้ายหน่วยงาน					
14. ท่านพยายามพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่ท่านจะไปสังกัดใหม่					
15. หน่วยงานของท่านเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
16. ท่านไม่รู้สึกลำบากใจในการปรับตัวเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ ตามรูปแบบวิธีการทำงานในหน่วยงานใหม่					
17. ท่านคิดว่าภายใต้การปรับเปลี่ยนหน่วยงานใหม่ บุคลากรต้องมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งต้องตื่นตัวตลอดเวลา					

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
18. การปฏิรูประบบราชการซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็วจนทำให้ท่านต้องพยายามปรับตัว ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพตลอดเวลา					
19. ท่านคาดหวังว่าการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะทำให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น					
20. การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในองค์การมีความเหมาะสมในการทำงานมากกว่าเดิม					
21. ท่านต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งตามสายงานที่มีความเหมาะสมกับบทบาท ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง					
22. ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันในระดับ แนวนอน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
23. ครอบครัวของท่านเห็นด้วยกับการ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและสนับสนุนให้ท่าน โอนย้ายไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานใหม่					
24. ท่านพยายามพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่					
<u>ด้านผลกระทบที่จะเกิดขึ้น</u> 25. การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ระบบงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคล่องตัวมากขึ้น					
26. การ โอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ภาพลักษณ์ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดีขึ้น					

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
27. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเลือกที่จะโอนย้ายหรือไม่โอนย้ายก็ได้ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
28. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น					
29. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น					
30. หลังการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในอาชีพมากขึ้น					
31. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น					
32. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วขึ้น					
33. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะช่วยลดปัญหาการร้องเรียนเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน					
34. การโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในระบบความมั่นคงของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้น					

ภาคผนวก ข  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค(Cornbach's Alpha Coefficient)

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	14.1667	20.6264	.3919	.8867
B2	14.1000	20.7138	.4470	.8850
B3	14.5333	20.6713	.2869	.8916
B4	14.3333	19.5402	.5677	.8813
B5	14.2000	19.5448	.6600	.8784
B6	14.0000	21.4483	.4486	.8866
B7	14.1333	20.2575	.5390	.8825
B8	14.3667	19.9644	.4554	.8855
B9	14.3000	20.4241	.3660	.8883
B10	14.2000	19.7517	.6024	.8802
B11	14.3000	19.8034	.5172	.8831
B12	14.5000	20.2586	.3775	.8884
B13	14.2667	19.5816	.5918	.8805
B14	14.1667	19.4540	.7302	.8765
B15	14.1333	19.2920	.8423	.8738
B16	14.3333	19.3333	.6187	.8795
B17	14.0333	20.9989	.5062	.8846
B18	14.0000	21.4483	.4486	.8866
B19	14.1333	20.1885	.5602	.8819
B20	14.1667	20.4885	.4307	.8855

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 20

Alpha = .8886

## RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	56.4333	113.3575	.4252	.8612
C2	56.9667	112.5161	.4570	.8600
C3	56.7667	116.3920	.2808	.8671
C4	56.4333	112.7368	.4524	.8601
C5	56.7000	117.7345	.2854	.8658
C6	56.0333	118.1023	.3188	.8643
C7	56.8000	110.5103	.5408	.8566
C8	56.2667	112.6161	.5183	.8577
C9	55.9667	115.1368	.5135	.8587
C10	55.4667	119.8437	.3622	.8626
C11	55.6333	117.0678	.5100	.8599
C12	55.6333	118.1713	.4747	.8611
C13	57.1667	116.0057	.2792	.8676
C14	57.1000	109.1966	.5374	.8567
C15	57.4000	107.2828	.6395	.8505
C16	56.3333	107.6885	.6046	.8537
C17	56.9333	106.6161	.6814	.8504
C18	56.5333	111.2230	.5634	.8559
C19	57.2000	109.1517	.5504	.8561
C20	57.0667	116.7540	.2753	.8671

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .8659

## RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D1	109.5000	516.8793	.8841	.9519
D2	110.1000	545.8172	.3571	.9553
D3	109.3000	530.4931	.6850	.9534
D4	109.1333	549.4989	.2405	.9561
D5	109.8333	517.3851	.8067	.9523
D6	109.6667	518.0920	.8019	.9524
D7	109.4667	525.1546	.8047	.9526
D8	109.5000	514.9483	.8253	.9521
D9	108.9333	530.0644	.6451	.9536
D10	109.1667	524.6264	.8326	.9525
D11	109.3333	517.1954	.7281	.9529
D12	108.5000	547.0172	.3491	.9553
D13	109.3667	559.2747	.0031	.9591
D14	108.4333	555.1506	.1556	.9562
D15	109.4000	547.0759	.2610	.9562
D16	109.1667	532.4885	.4170	.9557
D17	108.6000	542.8000	.3605	.9555
D18	108.6667	541.4173	.5206	.9545
D19	109.1000	526.5069	.6011	.9539
D20	109.0667	525.1678	.5949	.9540
D21	108.6333	537.4816	.5052	.9545
D22	108.7000	540.1621	.5350	.9544
D23	109.3667	520.5161	.7459	.9528
D24	108.6667	532.5747	.7307	.9533
D25	109.3000	511.1828	.8983	.9516
D26	109.2667	514.1333	.8314	.9521
D27	110.0000	543.5862	.3337	.9557

## RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D28	109.4333	511.6333	.7204	.9530
D29	109.1333	507.7057	.8090	.9521
D30	109.4333	510.1851	.7572	.9526
D31	109.1667	519.2471	.7425	.9528
D32	109.2333	521.9782	.7836	.9526
D33	109.5667	536.2540	.5782	.9541
D34	109.4667	514.8782	.8171	.9522

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 34

Alpha = .9554