

แนวทางการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ Development Approach for Immigration Police Officers at Suvarnabhumi Airport

ณัฐธญา มีทอง* เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล**
Natthaya Meethong* Chet Ratchadapunnathikul**

Received : 3 July 2020 / Revised : 6 October 2020 / Accepted : 13 November 2020



บทคัดย่อ

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้สำหรับเป็นแหล่งข้อมูลศึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ รวมจำนวน 20 คน โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview)

ผลการศึกษา พบว่า การจะพัฒนาบุคลากรตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรมีการคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับหนังสือเดินทางหรือกระบวนการผลิตหนังสือเดินทาง และหนังสือเดินทางปลอม การให้ข้อมูลการกระทำผิดที่ทันสมัย รวมไปถึงการให้ความรู้ หรือประสบการณ์ในการสังเกตผู้โดยสาร ความพึงพอใจคือสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ต้อง มีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ เทคโนโลยีต่างๆ การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอาชญากรรมรูปแบบใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ จะต้องอาศัยเทคโนโลยีควบคู่กับประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย นโยบายกิจกรรมที่ควรมี คือ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรระหว่างผู้บังคับชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับช่า การฝึกอบรมทักษะทางด้านวิชาการทาง

*หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**อาจารย์ประจำสาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*Master of Arts, Criminology and Criminal Justice Program, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University

**Lecturer, Assist.Prof. Criminology and Criminal Justice Program, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563)

ด้านอาชญวิทยา ภาษาต่างประเทศ การตรวจสอบหนังสือเดินทาง และกิจกรรมการพัฒนางานองค์ความรู้
ในสายงานขาเข้า งานขาออก งานตรวจลงตรา งานธุรการเพื่อพัฒนาศักยภาพตำรวจตรวจคนเข้าเมือง
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิอย่างเชี่ยวชาญ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา/ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง/ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

Abstract

The objective of this research was to study and to determine the activities the development approach for immigration police officers at Suvarnabhumi Airport. This research applies with the qualitative research. The sample of this research was the experts who have direct responsibilities in immigration police operations at Suvarnabhumi Airport total 20 people via In-depth Interview.

The study revealed that to develop immigration police officers at Suvarnabhumi Airport should be considered on taking into the fundamental human rights and freedom, the training to distinguish the counterfeit passport or production process of illegal passport, providing up-to-date crime data including knowledges and experiences about passenger observation. Satisfaction is important in order to provide motivation to the officers and also encourage personnel to recognize the essential on obtaining the knowledge about the operation such as regulations, disciplines, advanced technologies, and preparation for any change new crime patterns. The latest technology should come along with the working experiences.

The recommendation from the research, the expected activities are relationship strengthening activities in the organization between leaders and followers, academic training in criminology, foreign languages, passport checking, and knowledge training about arrival, departure, patrolling, and administrative work in order to proficiently improve potentials of immigration police officers at Suvarnabhumi Airport.

Keywords: Development approach / Immigration police / Suvarnabhumi Airport



บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันธุรกิจอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว คือรายได้อันดับ 1 ของไทย เมื่อ นักท่องเที่ยว ตัดสินใจที่จะท่องเที่ยวที่ประเทศไทย การดำเนินกิจกรรมบริการด้านการนำเที่ยว อาทิ เช่น บริการด้านการเดินทาง บริการด้านอาหารและการพักผ่อน และบริการด้านการนำเที่ยว ซึ่ง ดำเนินการโดย หวังผลกำไร ที่ต้องอาศัยแรงงานและการลงทุนสูงโดยใช้เทคนิควิชาการเฉพาะ มี การวางแผน การจัด องค์การ และการตลาด ครอบคลุมธุรกิจหลายประเภท ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการ ท่องเที่ยวโดยตรงและ โดยอ้อม เมื่อนักท่องเที่ยวเดินทางเข้าสู่ภายในประเทศ การป้องกันอาชญากรรมจึงมีความจำเป็นใน เรื่องของการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงและความปลอดภัย ของประเทศ การปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์และใกล้ชิดกับประชาชนผู้ใช้บริการ รวมทั้งนักท่องเที่ยว ต่างชาติที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย ซึ่งมีหลายเชื้อชาติ หลายภาษา งานตรวจคนเข้าเมือง ถือว่าเป็นงานที่ทำหายและต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งยังต้องใช้ดุลยพินิจ ในการตัดสินใจในกรณีที่มีการจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายคนเข้าเมือง กฎหมายอาญา และ กฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจไว้สำหรับงาน บริการจะต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง หาก มีความผิดพลาดเกิดขึ้นตำรวจตรวจคน เข้าเมืองก็จะต้องได้รับโทษ ซึ่งมีทั้งโทษทางอาญาและการ พิจารณาทัณฑ์ทางวินัย (ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศตรวจคนเข้าเมือง, 2556)

การปฏิบัติงานจะต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ถือว่าเป็นงานที่ต้องเสี่ยงกับชื่อเสียง และ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง ต้องมีความ อดทน อดกลั้นจากการถูกสบประมาทจากผู้โดยสารหรือนักท่องเที่ยว นอกจากนี้เจ้าหน้าที่จะต้อง ควบคุม อารมณ์ ควบคุมตัวเองให้อยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับและวินัยของทางราชการ เพื่อหลีกเลี่ยง การถูกรื้อเรียนอันเกิดจากการได้รับบริการที่ไม่เป็นธรรม สภาพการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน มีความเครียดทางอารมณ์ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการนักท่องเที่ยวจึงอาจไม่ มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ที่ปฏิบัติงานจึงทำงานที่มี ผลกระทบกบ การดำเนินชีวิตตามปกติสุขของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิหลายประการ ทั้ง ผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพอนามัย ผลกระทบต่อครอบครัว นอกจากนี้ เนื่องจากการทำงานที่ไม่เป็น เวลา การทำงานหนักต่อเนื่อง เนื่องจากการมีเที่ยวบินเข้าและออกมาก มีจำนวนนักท่องเที่ยวปริมาณ มากและมีผลกระทบต่อสังคมจากการลงสื่อทางสังคมต่างๆ (รายงานประจำปี 2560 สำนักงานตรวจ คนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ,2560)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาความรู้ความสามารถและทักษะในด้านภาษาของเจ้าหน้าที่ ส่วน ใหญ่โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาที่มีการตกลงกันให้มีการดำเนินการเป็นภาษากลางในการ สื่อสาร แม้มีการดำเนินการจัดอบรม แต่ก็เป็นระยะเวลาสั้นๆ และไม่ต่อเนื่อง ซึ่งภาษาเป็นทักษะ ที่ต้องมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ทั้งยังไม่ได้มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ ทำให้การพัฒนาด้านทักษะทางภาษาไม่บรรลุผลเต็มที่เท่าที่ควร การจัดประเภทการให้ความรู้ด้าน



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563)

ภาษายังไม่ตรงกับความต้องการดังนั้น รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ มีทั้งประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีได้โดยคำนึงถึงรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้น สนใจ และตั้งใจทำงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม ในการทำงานของ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ(ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศตรวจคนเข้าเมือง, 2556)

อย่างไรก็ตาม การศึกษา แนวทางการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ จึงควรได้รับการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิเป็นทำอาภาศยานที่มี จำนวนนักท่องเที่ยว และการเดินทางทางอากาศที่สูงที่สุดในเอเชีย และเป็นพื้นที่ที่มีการอพยพเข้ามาเข้ามาทำงานของ ประชาชนจำนวนมาก และในขณะเดียวกัน ก็มีการก่ออาชญากรรมสูง เป็นหน้าที่ของตำรวจตรวจคน เข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ จากที่กล่าวข้างต้นจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาการวิจัย ในเรื่องแนวทางการพัฒนาข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้าน การพัฒนาสายวิชาชีพ ด้านการพัฒนาองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจะกำหนดผู้ที่ ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 3 ปีมีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ และกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญแบบการเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snow Ball Sampling or Chain Sampling) จำนวน 20 คน

ผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตัวอย่างการสัมภาษณ์

“...ไม่ควรเลือกปฏิบัติอย่างมีอคติกับ 3 สัญชาติลาว พม่า เขมร ซึ่งส่วน ใหญ่ที่เดินทางเข้ามา อาจจะเป็นเกี่ยวกับแรงงาน 3 สัญชาติเข้ามาทำงานในลักษณะกรรมกรมากกว่า ก็แตกต่างกับชนชาติ ทางยุโรปจะมองในลักษณะว่าเป็นชนชาติที่มีความรู้มีความต้องการให้บริการเป็นพิเศษ...”



“...ทุกคนมีความเท่าเทียมกันการให้ความสำคัญกับทุกคน กับผู้โดยสารต้องมีจิตใจที่ดีในการบริการ ต้องซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช่เฉพาะกับผู้โดยสารเท่านั้น กับระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

“...การพัฒนาทักษะของตัวเจ้าหน้าที่ให้มีความเท่าทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน กฎหมาย ระเบียบมันเปลี่ยนไป หรือว่าเทคโนโลยีมันการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสอดคล้องกับการชีวิตการประเมิน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตัวเอง...”

“...องค์กรตรวจคนเข้าเมืองต้องตระหนักในการจัดคนหรือในการโยกย้าย เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญ...”

“...ควรมีนโยบายผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรไปทำงานในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน และเรียนรู้หน้างานให้ครบทุกหน้างานเพื่อเพิ่มความเข้าใจในกระบวนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ...”

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาสายวิชาชีพ

ตัวอย่างการสัมภาษณ์

“...การวางแผนอาชีพตำรวจตรวจคนเข้าเมืองก็เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นงานที่ไม่มี career path มันไม่มีการเฉพาะเจาะจงว่าเจ้าหน้าที่จะเติบโตในสายอาชีพนี้...”

“...หน่วยงานต้องวางแผนที่ว่า Put the right man on the right job การใช้ คนตามความถนัด จะทำให้คนคนนั้นมีความสุขในการทำงาน แต่ความสุขในการทำงานก็เกิดจาก องค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง...”

“...การวางแผนอาชีพไม่ได้เพราะปัญหาหลักของตำรวจคือการแต่งตั้ง โยกย้ายที่อิงระบบอุปถัมภ์เป็นหลัก...”

“...การวางแผนอาชีพควรมีข้อกำหนดอย่างชัดเจนว่าการจะเปลี่ยนแปลง สายอาชีพหรือการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพปัจจุบัน คือเรื่องของการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม อยู่บ่อยครั้งเจ้าหน้าที่บางคนมีความรู้ความสามารถระดับผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจหนังสือเดินทาง กลับถูกย้ายออกไปจาก จึงไม่สามารถวางแผนได้”

“...เรื่องวางแผนอาชีพตามทฤษฎีของ Maslow บอกว่ามนุษย์มีความ ต้องการ 5 ด้านนะ ซึ่งด้านหนึ่งคือการประสบความสำเร็จในชีวิตนะ ซึ่งก็หมายถึงว่า ถ้าคนรับ ราชการก็คือความเจริญก้าวหน้า”



นะ แต่ข้อเท็จจริงกลับปรากฏว่า ในสายงานของตำรวจมันก็เป็นปีรา มิตรฐานกว้าง หมายความว่า ฐานกว้างก็คือผู้บริหารระดับล่างจะมีจำนวนมาก แต่ขณะที่ขึ้นไปข้างบน นะ มีปริมาณสัดส่วนที่น้อย น้อยจนไม่เป็นสัดส่วน...”

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวอย่างการสัมภาษณ์

“...การปรับปรุงองค์กรพัฒนามาเรื่อย ๆ นะ ผ่านการปรับโครงสร้าง การเพิ่มตำแหน่งจำนวนผู้โดยสารและเที่ยวบินที่สุวรรณภูมิตีโตเร็วมากแต่กำลังพลเจ้าหน้าที่กลับไม่เพียงพอ...”

“...ปรับปรุงองค์กรมันต้องเป็นการทำให้มันดีขึ้น แต่ไม่เป็นการไปเพิ่มภาระ ในช่องผ่านอัตโนมัติ ไม่มีกรลิงค์ข้อมูลว่าโดยสารคนไหนผ่านอัตโนมัติเกิดเจอดำรวจโรงพักตรวจ ขอดูพาสปอร์ตคุณไม่มีตราแสตมป์ขาเข้า โดนจับอีก หลบหนีเข้าเมือง เพราะฉะนั้นมันจำทำยังไง ให้มันมีหลักฐาน จะลิงค์ข้อมูลยังไงในการปฏิบัติงานจริง”

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการขอเขตกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวอย่างการสัมภาษณ์

“...การพัฒนาองค์ความรู้จะต้องมีการทดสอบ จะมีการอบรมตัวอย่างมาวิเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้หรือพัฒนา โดยนำเรื่องของการสอบ อาจจะมีการสอบ ข้อเขียน สอบ defend ของเจ้าหน้าที่เมื่อกำลังพลมันเยอะไม่สามารถทำได้ทั้งหมด อาจจะทำเป็นใน รูปของออนไลน์เหมือนในระบบตรวจคนเข้าเมืองโดยใช้รหัส log in เข้าไปอาจจะเพิ่มเมนูเข้าไปว่า เป็นการทดสอบ ทดสอบประจำเดือน เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทุกคนจะต้องผ่านเกณฑ์ ร้อยละหกสิบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ active ตัวเองด้วยที่จะไปเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ...”

สรุปและอภิปรายผล

จากการที่สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า แนวทางการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มาจากการตระหนักในคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้งตัวเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้ให้บริการและ ผู้รับบริการ ดังนั้น หากต้องการจะพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ หากมีการคำนึงสิทธิเสรีภาพพื้นฐานของความเป็นมนุษย์การฝึกอบรม รู้จักกับ หนังสือเดินทางปลอม หรือกระบวนการผลิตหนังสือเดินทางและหนังสือเดินทางปลอม การให้ข้อมูลการกระทำผิดที่ทันสมัย รวมไปถึงการให้ความรู้หรือประสบการณ์ในการสังเกตผู้โดยสาร ความพึงพอใจคือสิ่งสำคัญ ต้องสร้างความพึงพอใจ ด้วยวิธีการที่สามารถดึงดูดให้เจ้าหน้าที่ทำงาน ได้การกระตุ้นให้บุคลากรให้อยากที่จะ



มีการเรียนรู้เกี่ยวเนื่องกับหน่วยงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ เทคโนโลยีต่าง ๆ การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอาชญากรรมรูปแบบใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ จะต้องอาศัยเทคโนโลยีควบคู่กับประสบการณ์ในการทำงาน ปัญหาของตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง คือ ปัญหาที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง คือคนรุ่นเก่ายังคงครอบงำการอยู่และ

ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต้องทำให้ประชาชนเชื่อมั่นได้ในความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของ Gibson and Others (1988) ประสิทธิภาพขององค์กรการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานและการบริการได้ตามเป้าหมายองค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์กลยุทธ์เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด เจ้าหน้าที่ จะต้องมีความมุ่งมั่น มีความสุข ความพอใจในการทำงาน

จากหลักทฤษฎีการควบคุมทางสังคม ของ Travis Hirschi and Michael Gottfredson (1978) และ John Lewis Gillin and John Philip Gillin (1942) สามารถนำมาอธิบายได้ว่า การพัฒนาบุคลากรตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิจะต้องมีการควบคุมปัญหาอาชญากรรมที่จะเข้าสู่ประเทศไทยในประเด็นการปลอมแปลงพาสปอร์ต ฉะนั้น ความรู้ในเรื่องการตรวจสอบหนังสือเดินทางที่จะเข้าภายในประเทศไทยถือว่าการควบคุมทางสังคม เป็นเรื่องของการบังคับให้สังคมปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบที่สังคมวางไว้ การควบคุมทางสังคมเป็นระบบของมาตรการข้อแนะนำ ข้อห้ามปราม และข้อบังคับ ให้เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคมไทย ซึ่งตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจะต้องตรวจจับอาชญากร และผู้ที่ลักลอบเข้าประเทศโดยมีจุดประสงค์อื่นแอบแฝงในการประกอบอาชญากรรม หรือ ลักลอบประกอบอาชีพผิดกฎหมายและเข้ามาเป็นแรงงานเถื่อน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรดังกล่าวจะทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและเติบโตในสายงานตรวจคนเข้าเมือง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมินโยบายกิจกรรมที่ควรมีคือ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ระหว่างผู้บังคับขาด กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา การฝึกอบรมทักษะทางด้านวิชาการทางด้านอาชญาวิทยา ภาษาต่างประเทศ การตรวจสอบหนังสือเดินทาง และกิจกรรมการพัฒนางานองค์ความรู้ในสายงานขาเข้า งานขาออก งานตรวจลงตรา งานธุรการเพื่อพัฒนาศักยภาพตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิอย่างเชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะด้านการปฏิรูปตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ

การปฏิรูปการโยกย้ายอย่างเป็นธรรม เพื่อที่ข้าราชการทุกคนจะสามารถวางแผนและบริหารอาชีพของตนเองได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติในรูปแบบการทำงาน การทำงานจากระบบ PIBICS เป็นระบบ Biometrics คนส่วนใหญ่ที่ไม่เปิดรับอะไรใหม่ๆ ซึ่งค่อนข้างจะขัดกับการพัฒนางาน การ



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563)

ปรับปรุงองค์กรต้องเห็นผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลาง ฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก จึงจะสามารถนำเสียงสะท้อนไปปรับปรุงองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศรีชัยตัน. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น*. สารนิพนธ์
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์.(2556).*การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ดา คล้ายสกุล. (2552). *การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ
จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาติริ ชราชาติ. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด เชียงใหม่.
(รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ฐันนตรีศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2558). *โครงการศึกษา ประเมินความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน*. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2541). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ธิดารัตน์สุขประภาภรณ์.(2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์.(2531). *การบริหารกิจการนักเรียน*. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหา
วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- นภัทร พุ้ยน้อย. (2556). *การประเมินการให้บริการของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ประจำท่าอากาศยาน
จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), (เศรษฐศาสตร์การเมือง)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนัส หันนาคินทร์.(2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์.(2552). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่18. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.(2560). *รายงานประจำปี2560*. สำนักงานตรวจ
คนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- Best. J. W. and Kahn J.V. (1993). *Research In Education*. 7 th ed. Boston, M.A. : Allyn
And Bacon.



- Gibson, James L. and others. (1988). *Organization*. 6 th ed. Texas: Business.
- Gilley, J. W. and Egglund, S. A. 1992. *Principles of Human Resource Development*. New York: Addison-Wesley.
- John L.G., John P.G. (1983). *An Introduction to Sociology*. Review by: R. A. Schermerhorn American Sociological Review Vol. 7, No. 4 (Aug., 1942), pp. 567-569. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2085056>
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M. And Moeyaert, B. (2009). *Employee retention: organizational and personal perspectives*. Vacations and Learning, DOI 10.10072s12186-009-9024-7, June.
- Nadler, L. 1990. *Corporate Human Resource Development: A Management Tool*. Madison, W.I.:American Society for Training and Development.
- Nadler. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van. Nostrand Reinhold Company.
- Peine, J. (2007). *The educator's professional growth plan: A process for developing staff and improving instruction*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gor>

