



ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

นิธิศา โชควัฒนาไพศาล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา



3758325836

BUU-IThesis 61920198 independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38



61920198_3758325836

ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

นริศา โชควัฒนาไพศาล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา



3758325836

BUU iThesis 61920198 independent study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

THE CONFIDENCE OF TRANSNATIONAL WORKERS TOWARD THAI JUSTICE
PROCESS AT THE INVESTIGATION LEVEL.

NITISA CHOKWATTANAPAIAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF POLITICAL SCIENCE
IN JUSTICE AND SOCIAL ADMINISTRATION
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS
BURAPHA UNIVERSITY

2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



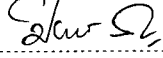
3758325836

BUU iThesis 61920198 independent study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ นิธิสา โชควัฒนาไพศาล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

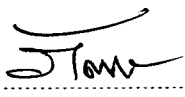
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

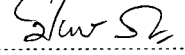


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ นาควัชระ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

 ประธาน

(ดร.ภัสรินทร์ พ่วงเทียน)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ นาควัชระ)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)




คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหว่า)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 8 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564



61920198: สาขาวิชา: การบริหารงานยุติธรรมและสังคม; ร.ม. (การบริหารงานยุติธรรมและสังคม)
 คำสำคัญ: ความเชื่อมั่น/ แรงงานข้ามชาติ/ กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
 นิธิศา โชควัฒนาไพศาล : ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน . (THE CONFIDENCE OF TRANSNATIONAL WORKERS TOWARD THAI JUSTICE PROCESS AT THE INVESTIGATION LEVEL.) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ปิยะ นาควัชระ, ประ.ด. 116 หน้า, ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดระนองที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 396 คน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นด้านความรับผิดชอบมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านนิติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง และด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน คือ ทศนคดีที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลมากที่สุด มีอิทธิพลเชิงบวก (Beta=0.44) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลเชิงบวก (Beta=0.27) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลเชิงบวก (Beta=0.10) และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลเชิงลบ (Beta=-0.09) โดยแรงงานข้ามชาติได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน คือ ควรทบทวนและแก้ไขข้อบกพร่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติให้ดีขึ้น เท่าเทียม และยุติธรรม โดยในข้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ควรมิละมหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถอธิบายให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ในส่วนของเจ้าหน้าที่ควรเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างซื่อตรง ถูกต้อง และตัดสินใจเป็นกลาง ควรปฏิบัติงานด้วยการให้เกียรติ ไม่ดูถูก กดขี่ ใช้ความรุนแรง หรืออคติเยียดคด และต้องอำนวยความสะดวกอย่างเท่าเทียม ในกรณีที่เกิดปัญหาฉุกเฉินขึ้น เจ้าหน้าที่ไม่ควรละเลยหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และควรมีการชี้แจงรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเปิดเผย เป็นกลาง และถูกต้อง



3758325836

61920198: MAJOR: JUSTICE AND SOCIAL ADMINISTRATION; M.Pol.Sc. (JUSTICE AND SOCIAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: CONFIDENCE/ TRANSNATIONAL WORKERS/ THAI JUSTICE PROCESS AT THE INVESTIGATION LEVEL

NITISA CHOKWATTANAPAIAN : THE CONFIDENCE OF TRANSNATIONAL WORKERS TOWARD THAI JUSTICE PROCESS AT THE INVESTIGATION LEVEL.. ADVISORY COMMITTEE: PIYA NARKWATCHARA, Ph.D. 116 P. 2021.

This Research was aimed at studying the level of confidence of transnational workers toward Thai justice process at the investigation level, studying factors affecting the confidence of transnational workers toward Thai justice process at the investigation level and proposing guidelines for improvement of the Thai justice process at the investigation level. This Research was quantitative research using questionnaires as tool for collection of data from transnational workers being permitted to work in Ranong Province, aged 18 years old or above, totally 396 people. Statistics used in data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Coefficient of Variation, Skewness, Kurtosis, Pearson Correlation and Multiple Regression.

According to the study result, it was found that the overall level of confidence of transnational workers toward Thai justice process at the investigation level was at the medium level; whereby, transnational workers had confidence in responsibilities at the high level, followed by confidence in the rule of law at the medium level, confidence in transparency at the medium level, and confidence in merits at the medium level, respectively. Meanwhile, factors affecting the confidence of transnational workers toward Thai justice process at the investigation level were attitudes towards the Thai justice process at the investigation level with the most positive influence (Beta = 0.44), followed by the recognition of abilities of performance of works of personnel in the Thai justice process at the investigation level with positive influence (Beta = 0.27), recognition of information relating to the Thai justice process at the investigation level with positive influence (Beta = 0.10), and experiences relating to the Thai justice process at the investigation level with negative influence (Beta = 0.09); whereby, transnational workers proposed guidelines for improvement of the Thai justice process at the investigation level, i.e., errors of the laws relating to transnational workers should be reviewed and remedied in an equal and fair manner; and in legal charges relating to transnational workers, an interpreter or personnel should be provided to explain to both parties for understanding and compliance therewith; meanwhile, the authorities should respect and comply with the laws honestly and correctly, and decisions made should be neutral, and in the performance of works, they should give respects and should avoid scornfulness, oppression, use of violence or forcing of cases, and should have equal administration of justice. In case of emergency, the authorities should not breach their duties in the performance of works and should openly clarify details of the work processes in a neutral and correct manner.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตากรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ นาควัชระ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสุด ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ ดร.ภัสรินทร์ พ่วงเดือน ประธานคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขงานนิพนธ์ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิ แดงอ่อน รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร และอาจารย์สมคิด เพชรประเสริฐ ที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความสมบูรณ์ เป็นประโยชน์ให้การทำงานนิพนธ์ครั้งนี้มีความถูกต้องและชัดเจน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาและให้การสนับสนุนอย่างดีที่สุดเสมอมา ตลอดจนกำลังใจจากญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมชั้นบัณฑิตศึกษาทุกท่าน สุดท้ายนี้ คุณค่าอันพึงจะมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยของอุทิศให้แต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นิธิตา โชควัฒนาไพศาล



3758325836

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่น	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรมทางอาญา.....	12
ทฤษฎีว่าด้วยหลักการปฏิบัติของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	24



3758325836

BUU-IThesis 61920198 Independent study / revv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

บริบทของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง	30
ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 ผลการศึกษา	51
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตอนที่ 2 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	53
ตอนที่ 3 ระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	61
ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	72
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ	73
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการศึกษา	78
อภิปรายผลการศึกษา	80
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	99
ภาคผนวก ข ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)	106



ภาคผนวก ก ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติและผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
(Multiple Regression).....113

ประวัติย่อของผู้วิจัย116



3758325836

BUU iThesis 61920198 independent study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพื้นที่และจำนวนการปกครองจังหวัดระนอง	31
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรจังหวัดระนอง ณ เดือนธันวาคม 2562	32
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่.....	45
ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (reliability) จำแนกเป็นรายด้าน	47
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สัญชาติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน อำเภอที่อาศัย และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย.....	51
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการ ยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	53
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่ง ของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	54
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	55
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่ง ของแรงงาน ข้ามชาติ จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน.....	56
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน.....	57
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่ง ของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	58
ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อกระบวนการ... ยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน.....	59
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่ง ของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน.....	60



3758325836

BUU 1Thesis 61920198 Independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านนิติธรรม61

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านนิติธรรม62

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านคุณธรรม.....63

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านคุณธรรม.....65

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความรับผิดชอบ.....66

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความรับผิดชอบ67

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความโปร่งใส68

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความโปร่งใส70

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ในภาพรวม71

ตารางที่ 23 แสดงความถี่ของข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....72

ตารางที่ 24 แสดงค่าการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normal Distribution)74

ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ74

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่น .ของแรงงานข้ามชาติ.....76

ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย76

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย4



3758325836

BUU iThesis 61920198 independent study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการยุติธรรมทางอาญา เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้เกิดขึ้นทั้งในการปฏิบัติตามกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และการวินิจฉัยชี้ขาดเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมดังกล่าวประกอบไปด้วย กระบวนการชั้นสืบสวน สอบสวน พิจารณาพิพากษา หรือบังคับคดี รวมถึงกระบวนการอื่นที่ยังคงให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในสังคม (พงษ์ธร ธีชญศิริ, 2555, หน้า 2) ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พุทธศักราช 2477 ระบุว่า การสืบสวน สอบสวน เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ โดยมีการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน รวมทั้งการรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการตามประมวลกฎหมายนี้เกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือข้อพิสูจน์ความผิดและเอาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562) กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถดำเนินคดีได้ทั้งประชาชนไทย แรงงานข้ามชาติ รวมถึงบุคคลอื่นๆ ที่ละเมิดกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการยุติธรรม หากขาดประสิทธิภาพ ขาดความเป็นธรรม ย่อมส่งผลกระทบต่อรูปคดี ผู้เสียหาย และบุคคลในสังคม ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในระบบกระบวนการยุติธรรม จนนำไปสู่การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบของสังคม

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและมีการแข่งขันทางเศรษฐกิจเพิ่มสูงขึ้นทุกปี รวมทั้งภาคการผลิตของไทยยังได้เปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม แต่อุปสงค์แรงงานในประเทศไทยยังคงเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรกรรม และงานในระดับล่าง จึงต้องนำแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทนในบางส่วนทั้งจากเมียนมา กัมพูชา ลาว และสัญชาติอื่นๆ (อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง, 2557, หน้า 20-21) โดยสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ณ เดือนธันวาคม 2562 พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรมีจำนวนมากถึง 3,005,376 คน และหากพิจารณาจำแนกตามประเภทพิสูจน์สัญชาติที่มาดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุงทะเบียนประวัติ จะพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมามีจำนวนมากที่สุด 676,769 คน รองลงมาเป็นสัญชาติกัมพูชา 279,514 คน และลาว 51,633 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562)



3758325836

ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว การมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก และมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นทวีคูณ ไม่ว่าจะเข้ามาด้วยวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมาย ซึ่งกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอำนาจหน้าที่หลักจะเป็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีปัญหาในเรื่องของการปกครองแบบรวบอำนาจไว้ในส่วนกลาง แม้จะมีการแบ่งหรือมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นรองลงไป โดยเฉพาะการแต่งตั้งตำรวจ แต่ความเป็นจริงผู้บังคับบัญชารายงานแห่งชาติยังมีอำนาจแฝงเหนือผู้บังคับบัญชาคนอื่น ๆ มีการแต่งตั้งตำรวจโดยไม่เอาหลักอาวุโส ประวัติการทำงาน ผลงาน ความประพฤติ และความรู้ความสามารถของตำรวจไปพิจารณา อีกทั้งหลังการแต่งตั้งก็ไม่มีมีการประเมินผลการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ส่งผลให้งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเป็นหน้าที่หลักของตำรวจไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คดีเล็กน้อย เจ้าทุกข์ส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่ไปแจ้งความ หรือแม้ว่าจะไป แต่ตำรวจบางโรงพักก็มีการบ่ายเบี่ยงไม่รับแจ้งความ ส่วนคดีที่ถึงโรงพักและตำรวจขอมลงบันทึกประจำวันทำสำนวนก็พบว่าแทบทุกรายต้องมีการวิ่งเต้นเพื่อให้ตนเองพ้นผิด และพร้อมที่จะให้สินบนตำรวจ จึงมักมีการปรากฏให้เห็นอยู่เสมอว่าตำรวจทำสำนวนคดีอ่อนหรือบิดเบือนสำนวนเพื่อช่วยเหลือผู้ต้องหา (วชิษฐ เดชกุญชร, 2550, หน้า 3-6) และจากสถิติคดีอาญา 4 กลุ่ม ประจำปีไตรมาส 4 ปีงบประมาณ 2563 พบว่าทั่วประเทศมีการจับกุมฐานความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง เพิ่มขึ้น 6,710 ราย (กองแผนงานอาชญากรรม, 2563) สะท้อนให้เห็นว่าการที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ จะเป็นการเพิ่มภาระในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติต้องมีการปฏิบัติงานหนักขึ้นและเร่งรีบขึ้นในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานจึงมีโอกาสูงที่อาจเกิดความผิดพลาดหรือละเลยในการพยายามหาพยานหลักฐาน รวมทั้งการที่เจ้าหน้าที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนบางคนยังสามารถใช้ช่องโหว่ในการแสวงหาผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆจากแรงงานข้ามชาติได้

จังหวัดระนองมีพื้นที่ติดต่อกับสหภาพเมียนมา โดยมีแม่น้ำกระบุรีเป็นเส้นแบ่งพรมแดนยาวประมาณ 139 กิโลเมตร มีทะเลเป็นอาณาเขตติดต่อยาวประมาณ 69 กิโลเมตร และมีแนวชายแดนธรรมชาติเข้า-ออกหลายจุด การที่ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีอุปสงค์แรงงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ จึงเกิดเป็นแรงจูงใจที่ดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจำนวนมากพยายามเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย (คณะอนุกรรมการประสานการแก้ไขปัญหาการค้าคนผิดและหญิง และคณะ, 2550) รวมถึงแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ลาว และสัญชาติอื่นๆด้วย โดยมีทั้งผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและผู้ลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายอาศัยอยู่ภายในจังหวัดระนอง และสถิติความผิดคดีอาญา 4 กลุ่ม ประจำปี 2562 ที่มีการรับแจ้งและจับกุมในพื้นที่จังหวัดระนอง ได้แก่ 1.ความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ รับแจ้ง 43 คดี จับกุม

ได้ 40 คดี 2.ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน รับแจ้ง 113 คดี จับกุมได้ 90 คดี 3.ฐานความผิดพิเศษ รับแจ้ง 459 คดี จับกุมได้ 379 คดี และ 4.ฐานความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย จับกุม 4,018 คดี จับกุมได้ 4,117 คน ซึ่งจากสถิติความผิดตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง มีการจับกุม 1,144 คดี จับกุมได้ 1,163 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2562) แสดงให้เห็นว่าจังหวัดระนองมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่กระทำความผิด จึงมีความเสี่ยงที่เจ้าหน้าที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่ในชั้นสอบสวนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติจะปฏิบัติงานผิดพลาดหรือมีการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เพื่อต้องการทราบว่าแรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นในระดับใด รวมถึงมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเชื่อมั่น และมีข้อเสนอแนะอย่างไรต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

สมมติฐานการวิจัย

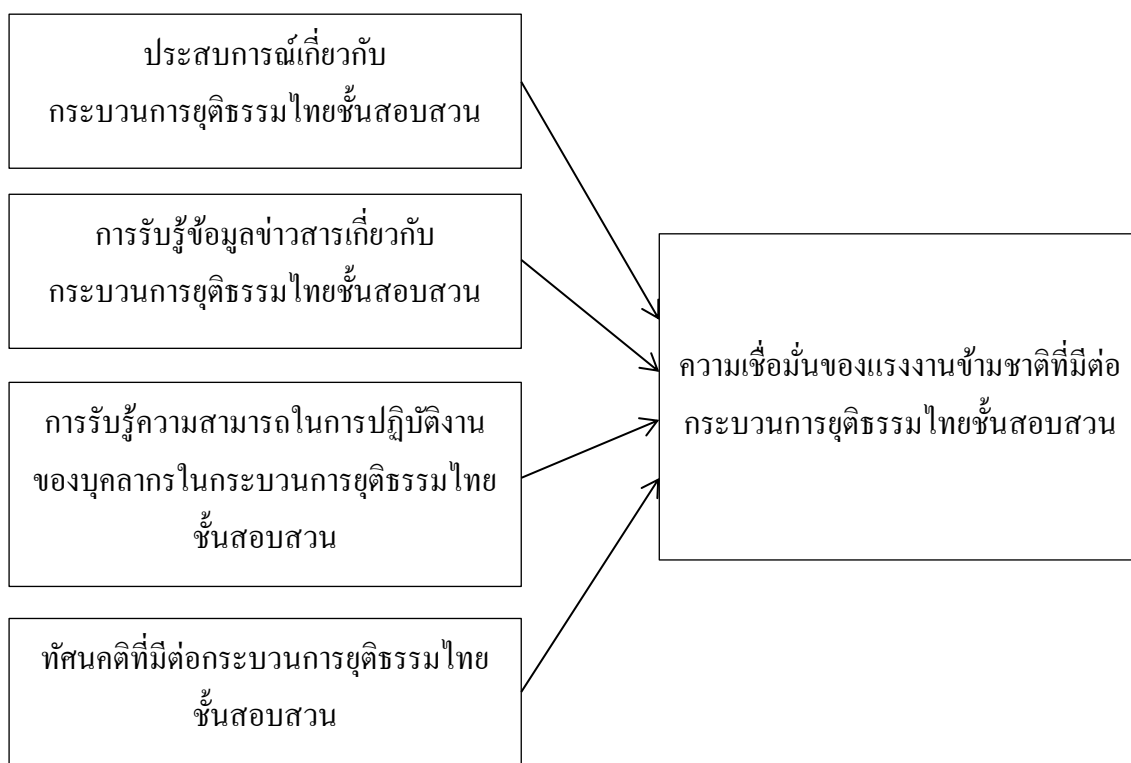
1. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
3. การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
4. ทักษะคดีที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คาดว่านักกฎหมายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถนำไปศึกษาต่อยอดเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางอื่นๆ เพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจต่อไป

2. คาดว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานีตำรวจภูธร สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน จะสามารถนำไปประกอบการพิจารณาเพื่อปรับปรุงและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในชั้นสอบสวนและการบริหารจัดการหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนให้มีประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2563 – 28 กุมภาพันธ์ 2564

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลกับแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์ถึงระดับความเชื่อมั่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นแรงงานข้ามชาติ โดยมีขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

4. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรวิจัย คือ แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ประกอบด้วย สัญชาติเมียนมา กัมพูชา ลาว และสัญชาติอื่นๆ และเป็นแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานรวมทั้งสิ้น 36,209 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ หมายถึง ความรู้สึกถึงความไว้วางใจหรือความมั่นใจในตนเองของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อบุคคลอื่นและกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยมีการรับรู้ถึงคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจ รวมทั้งความสามารถต่างๆ ที่จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเต็มใจหรือการยอมรับในความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากบุคคลที่เราไว้วางใจ ประกอบด้วย ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความโปร่งใส

2. กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน หมายถึง กระบวนการที่เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการยุติธรรมไทย ซึ่งมีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนเพื่อหาพยานหลักฐานต่างๆมาใช้ในการดำเนินการจับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมาย

3. แรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลที่อพยพจากประเทศของตนเพื่อมาหางานทำในประเทศไทย โดยมีการถูกจ้างและได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้ถือสัญชาติของประเทศนั้น ซึ่ง



3758325836

การศึกษาครั้งนี้ คือ แรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย สัญชาติเมียนมา กัมพูชา ลาว และสัญชาติอื่นๆ ที่มาทำงานที่จังหวัดระนอง

4. ประสพการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน หมายถึง สถานการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนที่แรงงานข้ามชาติเคยประสบพบเจอมาด้วยตนเอง อาจมาจากความบังเอิญหรือมีบุคคลทำให้เกิด ซึ่งจะเป็นเรื่องจริงหรือไม่จริงก็ได้ ประกอบด้วย การแจ้งความหรือร้องทุกข์ การกระทำความผิดหรือถูกดำเนินคดีอาญา การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นๆรอบตัว เคยถูกดำเนินคดี เป็นผู้เสียหาย หรือพยาน

5. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ผ่านทางสื่อหรือช่องทางต่างๆ ประกอบด้วย การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือแสดงความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นของหน่วยงานในชั้นสอบสวน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลายช่องทาง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านการบอกเล่าหรือบอกต่อ

6. การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน หมายถึง การรับรู้ของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการพิสูจน์รวบรวมพยานหลักฐาน ความสามารถในการให้คำแนะนำหรือตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับชั้นสอบสวน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

7. ทักษะคดีที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน หมายถึง ความรู้สึกรู้จักคิดหรือความคิดเห็นของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ประกอบด้วย ความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่น ประสิทธิภาพของระบบปฏิบัติงาน ภาพลักษณ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน



3758325836

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน” โดยการใช้อำนาจรัฐในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนซึ่งเป็นกระบวนการแรกของกระบวนการยุติธรรมที่มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน เพื่อหาพยานหลักฐานมาใช้ในการดำเนินคดี ดังนั้นย่อมมีความสำคัญเป็นอย่างมากและส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของผู้ต้องหา ผู้เสียหาย และพยาน ผู้บังคับใช้กฎหมายจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้วยทฤษฎีหมาย เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม รวมถึงเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับกระบวนการยุติธรรมไทย

โดยผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของประเด็นที่จะนำเสนอไว้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรมทางอาญา
3. ทฤษฎีว่าด้วยหลักการปฏิบัติของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกยุติธรรม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
7. บริบทของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง
8. ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่น

1. ความหมายของความเชื่อมั่น

คำว่า “ความเชื่อมั่น” มาจากภาษาลาติน คือ Confido ซึ่งแปลว่า การทำให้บุคคลหนึ่งเชื่อใจในบุคคลอื่น (ภิเชก ชัยนิรันดร์, 2551, หน้า 34) โดยมีผู้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจเอาไว้หลายท่านซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Boon & Holmes (1991 อ้างถึงใน กัณฑ์ศรียุทธ, 2562, หน้า 8) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นเป็นสภาพการณ์ที่รวมถึงความมั่นใจหรือความคาดหวังในทางบวกที่เป็นแรงจูงใจของบุคคลอื่น ประกอบกับการคำนึงถึงตนเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

Mayer กล่าวว่า (1995 อ้างถึงใน กัณฑ์ศรียุทธ, 2562, หน้า 8) ความเชื่อมั่นเป็นความยินยอมของบุคคลที่พร้อมจะยอมรับผลการกระทำในทางลบของบุคคลอื่น โดยอยู่บนความคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะปฏิบัติ

Mishra (1996 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 48) กล่าวว่า ความไว้วางใจมาจากความเชื่อที่ว่าบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย และมีความน่าเชื่อถือ จะสามารถสร้างความเต็มใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่นได้

Marshall (2000 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 48) กล่าวว่า ความไว้วางใจทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความซื่อสัตย์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

Robbins (2000 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 48) กล่าวว่า ความไว้วางใจไม่ว่าจะมาจากคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ย่อมเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่น หมายถึง ความรู้สึกถึงความไว้วางใจหรือความมั่นใจในตนเองของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่น โดยมีการรับรู้ถึงคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจ รวมทั้งความสามารถต่างๆ ที่จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเต็มใจหรือการยอมรับในความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากบุคคลที่เราไว้วางใจ

2. ความสำคัญของความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีให้แก่บุคคลที่สมควรจะได้รับความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ โดยมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจเอาไว้หลายท่าน ดังนี้

Asch (1952 อ้างถึงใน นุชจรี ก่อศิริมงคลชัย, 2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถของความไว้วางใจจะช่วยให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมากขึ้น เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเป็นสิ่งสำคัญทางด้านจิตวิทยา

Argyle (1972 อ้างถึงใน นุชจรี ก่อศิริมงคลชัย, 2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทางสังคม และเป็นการทำให้คนในสังคม แวดวงธุรกิจ หรือการทำงานต่างๆ เกิดความใกล้ชิดกันมากขึ้นจนกลายเป็นความสัมพันธ์ที่ดีที่มีให้แก่กัน

Roberts (2000 อ้างถึงใน นุชจรี ก่อศิริมงคลชัย, 2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นกลไกสำคัญของการลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดความเสียหายหรือความสูญเสียจากผู้ที่บุคคลให้ความเชื่อถือหรือไว้วางใจ ซึ่งการแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ

บุญส่ง หาญพาณิชย์ (2546, หน้า 81) กล่าวว่า ความไว้วางใจสามารถช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความใกล้ชิดกันหรือเข้าใจกัน ไม่มีความซับซ้อน บุคคลจึงมีความเชื่อตรงต่อกันและพร้อมที่จะเปิดเผยเรื่องราวต่างๆซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเชื่อมั่นเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสังคม ธุรกิจ หรือการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และสามารถเปิดเผยเรื่องราวต่างๆซึ่งกันและกันได้

3. องค์ประกอบของความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจจะสามารถเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นมาหลอมรวมกัน โดยมีผู้จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจเอาไว้ ดังนี้

Boon & Holmes (1991 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 48-49) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจจะต้องขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.แนวโน้มน้ำที่มีต่อความไว้วางใจที่เป็นนิสัยของบุคคลนั้น 2.ปัจจัยกำหนดสถานการณ์ 3.ประวัติความสัมพันธ์

Mayer (1995 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 48-49) กล่าวว่า ความเชื่อถือไว้วางใจมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเต็มใจ คือ การให้ความเชื่อถือไว้วางใจแก่บุคคลอื่นยอมมีการเจาะจงหรือมีวัตถุประสงค์ ซึ่งความเชื่อถือไว้วางใจที่มอบให้แก่บุคคลอื่นควรก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดีต่อคนที่ให้ความเชื่อถือไว้วางใจ หากบุคคลมีความคาดหวังที่สูงจากการให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสม บุคคลนั้นยอมให้ความเชื่อถือไว้วางใจสูงตามไปด้วย

2. การยอมรับความเสียหาย คือ การรับรู้ถึงการสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ความเชื่อถือไว้วางใจแก่บุคคลที่ไม่สามารถรักษาความเชื่อถือไว้วางใจที่มอบให้ได้ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม เมื่อบุคคลยอมมอบความเชื่อถือไว้วางใจให้กับผู้ใดเท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลนั้นสามารถสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นความเชื่อถือไว้วางใจจึงต้องสามารถยอมรับความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ซึ่งอยู่ในขอบเขตของเจตนาที่ดีของบุคคลอื่น



3758325836

หากบุคคลได้รับความเสียหายหรือสูญเสียบ่อยครั้งจากความเชื่อที่ไว้วางใจ ย่อมจะทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อที่ไว้วางใจน้อยลง

3. ความคาดหวัง คือ เงื่อนไขเกี่ยวกับความเชื่อหรือความมั่นใจ รวมถึงศักยภาพและความสามารถต่างๆของบุคคลที่สมควรจะได้รับความเชื่อหรือความไว้วางใจนั้น

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น

การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมอบความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจให้กับบุคคลอื่น ย่อมได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยต่างๆ โดยมีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจเอาไว้หลายท่าน ดังนี้

Mayer, Davis & Schoorman (1995 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 49-50) กล่าวว่า มีหลายปัจจัยที่พบในตัวของผู้ที่ได้รับความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ ได้แก่ ศักยภาพหรือความสามารถ ประสบการณ์ ความรอบคอบ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณา ความเปิดเผย การรักษาสัญญา ความเป็นมิตร ความเอาใจใส่ เป็นต้น

Burke, et al., (2007 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 49-50) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสามารถ ความเมตตากรุณา และการยึดหลักคุณธรรม

Dietz, et al., (2006 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 49-50) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ ได้แก่ การยึดหลักคุณธรรม ความเปิดเผย ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณา สมรรถนะ และความสามารถ

สำนักงานกิจการยุติธรรม (2552, หน้า 33-36) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจว่าแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรค ได้แก่ พระราชบัญญัติ รัฐธรรมนูญ นโยบายของรัฐ อนุสัญญา เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบข้อมูลข่าวสาร วัฒนธรรม สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น และปัจจัยภายในที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรค ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะที่ดี และกลไกต่างๆของการบริหารงาน เป็นต้น

ทัศนีย์ ทานตวนิช (2533 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ พรนรินทร์ทิพย์, 2557, หน้า 7-8) กล่าวถึง การเกิดและการเปลี่ยนแปลงความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

การเกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ อาจเกิดได้จากหลายปัจจัย ดังนี้

1. ประสบการณ์ เป็นความเชื่อที่บุคคลได้ประสบมาด้วยตนเอง อาจเป็นความบังเอิญ เป็นเรื่องธรรมชาติ หรือมีใครทำให้เกิดขึ้น และอาจจะเป็นเรื่องจริงหรือไม่ใช่เรื่องจริงก็ได้

2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อกันมา เป็นความเชื่อที่มาจากคำอ้างต่อกันมา อาจอ้างถึงคำกล่าวโบราณที่ยึดถือและยอมรับ หรือการใช้สื่อในการโฆษณาชวนเชื่อ เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ฟังเกิดการเชื่อถือ

3. การปฏิบัติที่สืบทอดกันมา เป็นความเชื่อทางพิธีกรรมหรือการปฏิบัติที่สืบทอดมายาวนาน อาจเป็นเรื่องของวัฒนธรรมและประเพณี ซึ่งสามารถสร้างความเชื่อให้แก่บุคคลได้ง่าย

4. การรู้สึกนึกคิดตามความรู้สึกของตน เป็นความเชื่อที่คิดเองหรือรู้สึกไปเอง โดยอาจจะไม่มีข้อมูลใดๆมาสนับสนุนก็ได้

การเปลี่ยนแปลงความเชื่อมั่นคงหรือความไว้วางใจ มีหลายปัจจัยที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนได้ ดังนี้

1. ประสบการณ์ตรงที่บุคคลอาจได้ประสบกับเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกับความเชื่อเดิม

2. ความเชื่อบางอย่างของบุคคลอาจได้รับการพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์และพบว่าไม่เป็นความจริงตามที่เชื่อ

3. การล้มเลิกพิธีกรรมหรือประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบทอดกันมา

4. การรู้จักใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์แยกแยะกับความเชื่อของตนเองหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนพบความจริง

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่นคงข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นคงก็คือการที่บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจหรือไว้วางใจต่อบุคคลอื่น โดยความเชื่อมั่นคงของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นจะสามารถเกิดขึ้นมาได้ต้องมีปัจจัยต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ทักษะคิด เป็นต้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่นคงมาใช้ในการกำหนดตัวแปรเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบไปด้วย ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และทักษะคิดที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เพื่อที่จะทราบว่าคุณสมบัติเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นคงของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมากน้อยเพียงใด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรมทางอาญา

1. ความหมายของการบริหารงานยุติธรรมทางอาญา

การบริหารงานยุติธรรมทางอาญา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการในระบบการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนเมื่อมีการกระทำความผิดทางอาญาขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันอาชญากรรม การปราบปรามอาชญากรรม การแก้ไขปัญหอาชญากรรม การคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การคุ้มครองในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน การบังคับตามกฎหมาย และการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยในสังคม แต่จะต้องไม่เกี่ยวข้องกับอำนาจอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลและการดำเนินงานของหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ (พงษ์ธร ชาญสิทธิ์, 2555, หน้า 8)

2. องค์ประกอบของการบริหารงานยุติธรรมทางอาญา

การบริหารงานยุติธรรมทางอาญาจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยนำเข้า รวมถึงกระบวนการในการบริหารงาน โดยเมื่อกระบวนการต่างๆ ได้ดำเนินการไปแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ออกมาจากกระบวนการบริหารงานยุติธรรม คือ การคุ้มครองป้องกันสังคมด้วยการลดอาชญากรรมในสังคม (พงษ์ธร ชาญสิทธิ์, 2555, หน้า 8)

Alan R. Coffey กล่าวว่า การบริหารงานยุติธรรมทางอาญาเป็นระบบงานที่ซับซ้อนประกอบไปด้วยระบบงานย่อยหลายระบบ ซึ่งมีความแตกต่างจากระบบงานอื่นๆ และแตกต่างกันในหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างระบบยุติธรรมย่อยๆ ด้วยกันเอง โดย Alan R. Coffey ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารงานยุติธรรมว่าต้องประกอบด้วย ปัจจัยเหตุ (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ดังนี้ (พงษ์ธร ชาญสิทธิ์, 2555, หน้า 9-11)

ปัจจัยเหตุ (Input)

ปัจจัยเหตุของการบริหารงานยุติธรรม คือ อาชญากรรมหรือการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย โดยเป็นการกระทำความผิดที่มีโทษทางอาญา ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญาไทย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นการกระทำผิดโดยตัวของมันเอง เช่น ฆ่าผู้อื่น ทำร้ายร่างกายผู้อื่น ลักทรัพย์ เป็นต้น และความผิดลหุโทษ ส่วนอีกประเภทหนึ่ง เช่น การดูหมิ่นซึ่งหน้า เป็นต้น

กระบวนการ (Process)

กระบวนการของการบริหารงานยุติธรรม คือ กระบวนการทำงานตั้งแต่การสืบสวน สอบสวนและจับกุมของตำรวจ การฟ้องร้องโดยทนายความ อัยการ ไปจนถึงการพิจารณาพิพากษาคดีของศาล และการปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลโดยสำนักงานคุมประพฤติ และราชทัณฑ์

ผลลัพธ์ (Output)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารงานยุติธรรม คือ การคุ้มครองป้องกันสังคมและการลดอาชญากรรมในสังคม

3. ปัญหาของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทย

ระบบการบริหารงานยุติธรรมทางอาญาไทยและการบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพส่งผลให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยพบปัญหาหรือข้อบกพร่องของระบบการทำงาน ซึ่งปัญหาของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยที่สำคัญ มีดังนี้ (อุทิศ สุภาพ, 2560, หน้า 185-187)

การขาดเอกภาพในการบริหารงาน

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาประกอบไปด้วยหลายหน่วยงานและบางหน่วยงานยังกระจัดกระจายอยู่ในสังกัดที่ต่างกัน การปฏิบัติงานจึงอยู่ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน และขาดความร่วมมือกัน หากจัดให้หน่วยงานที่ต้องมีการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกันอยู่ในสังกัดเดียวกัน การประสานงานให้ไปในทิศทางเดียวกันก็จะง่ายขึ้น

การขาดนโยบายระดับชาติ

การขาดนโยบายทางอาญาร่วมกัน ส่งผลให้เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือความบกพร่องจากระบบการดำเนินงาน หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาจะขาดความรับผิดชอบร่วมกัน จึงไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพได้

การขาดการตรวจสอบถ่วงดุล

กระบวนการยุติธรรมทางอาญามีการผูกขาดอำนาจ เนื่องจากขาดกลไกการถ่วงดุลที่เหมาะสม ทั้งภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และขาดการตรวจสอบจากภายนอก ส่งผลให้มีความไม่โปร่งใสเกิดขึ้น

การขาดศักยภาพในการพัฒนาเพื่อให้เท่าทันภารกิจการบริงานยุติธรรมในยุคปัจจุบัน

อาชญากรรมในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นและก่อให้เกิดความเสียหายเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอาชญากรรมข้ามชาติ แต่มาตรการในการปราบปรามยังมีการพัฒนาไม่ดีเท่าที่ควรทั้งในด้านบุคลากรและด้านกฎหมาย

การขาดข้อมูลผู้กระทำผิด

ระบบข้อมูลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรที่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงด้วยกันได้ระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การดำเนินคดีขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว

การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณไม่เพียงพอ

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญายังขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ

ความล่าช้าในการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

เช่น ความล่าช้าของการดำเนินคดีที่ขาดประสิทธิภาพตั้งแต่ขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน การฟ้องร้องหรือการพิจารณาคดี การบังคับใช้กฎหมายจึงขาดประสิทธิภาพและความศักดิ์สิทธิ์ ส่งผลให้ประชาชนขาดที่พึ่งและความเชื่อมั่น

4. แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทย

สภาพปัญหาของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยเป็นผลพวงมาจากระบบการบริหารงานยุติธรรมทางอาญาไทยที่มีความหลากหลายและสลับซับซ้อน การจะพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยให้มีประสิทธิภาพจึงต้องมาจากการพัฒนาระบบการบริหารงานยุติธรรมทางอาญาของแต่ละหน่วยงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้มีนโยบายทางอาญาร่วมกัน และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ประสบการณ์ และจริยธรรม ซึ่งการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยให้เกิดประสิทธิภาพเป็นที่พึงประสงค์มีหลายแนวทาง ดังนี้ (อุทิศ สุภาพ, 2560, หน้า 187-189)

การปรับปรุงด้านโครงสร้าง

การรวมหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาให้อยู่ในสังกัดกระทรวงเดียวกัน และมีการเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญามาเสริม เพื่อให้การบริหารงานยุติธรรมทางอาญามีความเป็นเอกภาพและไปในทิศทางเดียวกัน

การพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของระบบงานยุติธรรมร่วมกัน

การจัดสัมมนาฝึกอบรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน

การจัดให้มีคณะกรรมการประสานงาน

การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานต่างๆ มาร่วมเป็นคณะกรรมการประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีความต่อเนื่อง

การจัดให้มีคณะกรรมการประสานแผน

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาต้องมีการวางแผนระหว่างหน่วยงาน โดยมิ
คณะกรรมการประสานแผนเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยง เพื่อให้การทำงานมีความสอดคล้องกัน



3758325836

การปรับปรุงกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

กฎหมายต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย ทั้งในด้านการค้นหาความจริง การนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ และการคุ้มครองสิทธิของประชาชน เพื่อความโปร่งใสและประสิทธิภาพของการอำนวยความยุติธรรม

การตรวจสอบถ่วงดุล

ควรมีกฎไกในการควบคุมถ่วงดุล เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาเกิดประสิทธิภาพทั้งภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และจากภายนอก

การกำหนดค่าชดเชย

รัฐควรจัดทำนโยบายในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้เสียหายหรือเหยื่อ เพื่อเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งในการช่วยเหลือเยียวยาจากรัฐ

การปรับปรุงวิธีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยในด้านกฎหมาย

ปรับปรุงวิธีการศึกษาให้มีการศึกษากฎหมายอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ที่ไม่ใช่แค่เพียงท่องจำ และควรจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนากฎหมาย รวมทั้งสถาบันการพัฒนาระบบการยุติธรรม

การดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางอาญาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และข้อมูลมีความเชื่อมโยงกัน

ควรจัดตั้งศูนย์ระบบข้อมูลให้มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อความถูกต้องรวดเร็วของข้อมูล

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรมทางอาญาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานยุติธรรมทางอาญาก็คือการบริหารจัดการในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมที่มีโทษทางอาญา เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญามีประสิทธิภาพและสามารถอำนวยความเป็นธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างสูงสุด ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรมทางอาญามาใช้ในการกำหนดตัวแปรเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบไปด้วย ประสพการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าหากการบริหารงานยุติธรรมทางอาญาไม่มีประสิทธิภาพย่อมมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ทฤษฎีว่าด้วยหลักการปฏิบัติของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

1. ทฤษฎีควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model)

ทฤษฎีควบคุมอาชญากรรม เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการควบคุม การระงับ และการปราบปรามอาชญากรรม เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งมีความเชื่อว่าหากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถควบคุม ระงับ และปราบปรามอาชญากรรมหรือจับกุมผู้กระทำผิดมารับโทษตามกฎหมายได้ จะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสังคมและเสรีภาพของประชาชนผู้บริโภคด้วย (พงษ์ธร ชาญสิทธิ์, 2555, หน้า 12) โดยระบบการดำเนินงานของการควบคุมอาชญากรรม ไม่ว่าจะเป็นระบบงานที่ว่าด้วยการบังคับใช้กฎหมาย การฟ้องร้องดำเนินคดี การต่อสู้คดี การพิจารณาพิพากษาคดี การชะลอโทษและการฟื้นฟูผู้ต้องโทษให้กลับตัวกลับใจเป็นพลเมืองดี ย่อมเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานรัฐที่จะต้องดำเนินการเพื่อลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย (จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 50) ดังนั้นกระบวนการยุติธรรมที่ประสบความสำเร็จจะต้องมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ โดยให้มีการลงแรงและลงทุนน้อยที่สุด ส่วนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐจะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็วและเด็ดขาด การค้นหาความจริงในกระบวนการยุติธรรมจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐในกระบวนการยุติธรรมสามารถมีดุลยพินิจในการปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างเต็มที่ (พงษ์ธร ชาญสิทธิ์, 2555, หน้า 12)

2. ทฤษฎีกระบวนการนิติธรรม (Due Process Model)

ทฤษฎีกระบวนการนิติธรรม เป็นทฤษฎีที่ยึดหลักนิติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ (พงษ์ธร ชาญสิทธิ์, 2555, หน้า 12) ซึ่งหลักนิติธรรม คือ กฎหมายและความยุติธรรมที่ทุกองค์กรของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล รวมทั้งองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐจะต้องใช้ยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นรัฐที่มีการปกครองด้วยกฎหมายและความยุติธรรม (ชัยสิทธิ์ ตราชธรรม, 2557, หน้า 64) ทฤษฎีกระบวนการนิติธรรมจึงเป็นการมุ่งเน้นไปที่การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมากกว่าการป้องกันอาชญากรรม และต้องมีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นหลักการที่เน้นคุณภาพ คือ กระบวนการจะต้องมีความละเอียดอ่อน ชับช้อน และสามารถแก้ไขจุดบกพร่องในตัวเองได้ รวมทั้งการเป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกกรณี (พงษ์ธร ชาญสิทธิ์, 2555, หน้า 12-13)

หลักการของทั้งสองทฤษฎีมีความตรงข้ามที่ขัดแย้งกัน โดยทฤษฎีควบคุมอาชญากรรมเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมในการควบคุม ระงับ และปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งอาจจะมีการละเมิดสิทธิบางอย่างของประชาชนได้หากเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การจับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมาย แต่ทฤษฎีกระบวนการนิติธรรมจะมุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นหลัก การควบคุม ระงับ และปราบปรามอาชญากรรมจะต้องอยู่บน

พื้นฐานของการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ซึ่งหากนำทั้งสองทฤษฎีนี้มาประยุกต์เพื่อผสมผสานกัน จะทำให้การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมในเรื่องของการควบคุม ระวัง และปราบปรามอาชญากรรมหรือจับกุมผู้กระทำผิด มีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

จากทฤษฎีว่าด้วยหลักการปฏิบัติของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอาจจะมีหลักปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน่วยงานมีจุดประสงค์เดียวกันคือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในสังคม ทฤษฎีว่าด้วยหลักการปฏิบัติของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกจึงเป็นการสะท้อนถึงตัวแปร ประกอบไปด้วยประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หากการปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมขาดประสิทธิภาพและไม่มีความเป็นธรรมย่อมมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

1. ความหมายของแรงงานข้ามชาติ

คำว่า “แรงงานข้ามชาติ” มีผู้ให้ความหมายเอาไว้ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปทั้งทางด้านวิชาการและด้านกฎหมาย ดังนี้ (กนกนิกษ์ คัมภ์กุลรัตน์, 2553 อ้างถึงใน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2556, หน้า 9-10)

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ได้กล่าวถึงความหมายของแรงงานข้ามชาติว่า หมายถึง บุคคลที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทย และจะทำงานได้ต้องมีการขออนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือพนักงานที่ได้รับมอบหมาย

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 97 ได้กล่าวถึงความหมายของแรงงานข้ามชาติว่า หมายถึง บุคคลที่มีการอพยพเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศเพื่อไปประกอบอาชีพมากกว่าการใช้เงินของตน โดยไม่นับรวมบุคคลที่ทำงานชายแดน จิตรกร สมาชิกกลุ่มผู้ชำนาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือ และลูกเรือต่างชาติ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 143 แรงงานข้ามชาติไม่นับรวมบุคคลที่เข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมและได้ทำงานชั่วคราวตามคำร้องของนายจ้างในประเทศไทย



3758325836

องค์การสหประชาชาติ ได้กล่าวถึงความหมายของแรงงานข้ามชาติว่า หมายถึง บุคคลที่จะถูกว่าจ้าง กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างให้ทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของประเทศนั้น

สรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลที่อพยพเพื่อไปประกอบอาชีพในประเทศอื่น โดยมีการจะถูกว่าจ้าง กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างให้ทำงาน และได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้ถือสัญชาติของประเทศนั้น

2. ประเภทของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

องค์การสหประชาชาติ ได้กล่าวถึงแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2556, หน้า 10-11)

ประเภทที่ 1 แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. ประเภทตลอดชีพ คือ แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยตามที่เคยประกอบอาชีพอยู่ โดยเข้าเมืองและทำงานก่อนวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515
2. ประเภทชั่วคราว คือ แรงงานที่ทำงานในประเทศไทยและยื่นใบขออนุญาตทำงานประเภทชั่วคราว โดยต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน และมีเงื่อนไขระยะเวลาอนุญาตไม่เกิน 2 ปี
3. ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) คือ แรงงานที่เข้ามาตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการลงทุน พ.ศ.2520 พ.ร.บ.การนิคมอุตสาหกรรม พ.ศ.2522 และพ.ร.บ.ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2521 โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว สามารถขออนุญาตมากกว่า 1 ปีก็ได้ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีฝีมือ
4. ประเภทที่เข้ามาภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐ (MOU)
5. ประเภทบุคคลที่มีสถานะด้านการทูต เป็นผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ

ประเภทที่ 2 แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะฝีมือเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นแรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้มาทำงานได้ชั่วคราว

3. ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

สาเหตุการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ดังนี้ (กิริยา กุลกลการ, 2557, หน้า 13-14)

ปัจจัยผลักดัน

ปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเกิดการย้ายถิ่นออกจากประเทศของตนเพื่อเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย คือ ปัญหาความยากจนและปัญหาการเมืองภายในประเทศ ในปี

2546 พบว่า ประเทศกัมพูชามีรายได้ประชากรชาติต่อหัวอยู่ที่ 2,078 ดอลลาร์สหรัฐฯ ประเทศลาวมีรายได้ประชากรชาติต่อหัวอยู่ที่ 1,759 ดอลลาร์สหรัฐฯ ส่วนประเทศไทยมีรายได้ประชากรชาติต่อหัวอยู่ที่ 7,595 ดอลลาร์สหรัฐฯ ซึ่งมากกว่าประเทศกัมพูชาและลาวถึง 4 เท่า และหากใช้เส้นความยากจนสากลที่ระดับ 1 ดอลลาร์สหรัฐฯ จะพบสัดส่วนความยากจนของประชาชนในประเทศกัมพูชา ลาว และไทย อยู่ที่ 34% 26% และ 2% ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยด้านเศรษฐกิจแล้ว ในกรณีของประเทศเมียนมายังมีปัจจัยด้านการเมืองและระบบการปกครองที่ไม่มีประสิทธิภาพเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดจึงเกิดเป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานข้ามชาติมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ปัจจัยดึงดูด

ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติหลังไหลเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย คือ การพัฒนาเศรษฐกิจไทยแบบทวีคูณ โดยเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนเข้มข้นควบคู่ไปกับภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น การพัฒนาที่ใช้ทุนเข้มข้นส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีทักษะเพิ่มมากขึ้น ส่วนภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นก็ยังคงมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะต่ำเป็นจำนวนมาก เนื่องจากระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยกำหนดให้อยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนไทยก็เลือกจะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวนแรงงานไทยที่มีทักษะต่ำจึงลดลง โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะ 3ส หรือ 3Ds ซึ่งเป็นงานที่คนไทยส่วนใหญ่มักจะหลีกเลี่ยง คือ สกปรก (Dirty) เสี่ยงอันตราย (Dangerous) และลำบาก (Difficulty) จากปัญหาความต้องการแรงงานที่มีทักษะต่ำเป็นจำนวนมากและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยจึงเกิดเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติหลังไหลเข้ามาหางานทำในประเทศไทย

4. ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติเพื่อเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยเพื่อนบ้าน ย่อมส่งผลกระทบต่อต่างๆตามมา ดังนี้ (กฤตยา อาชยวนิจกุล, 2546, หน้า 3-4)

ด้านประชากร

ขนาดและโครงสร้างของประชากรเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยอัตราการพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย และอัตราความแออัดของประชากร ซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น

ด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำ

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติจะสามารถช่วยทดแทนแรงงานในภาคการผลิต โดยเฉพาะงานในระดับล่างที่ยังคงขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่ในทางตรงกันข้ามแรงงานข้ามชาติจะส่งผลให้นายจ้างเกิดการกดค่าแรงของแรงงานท้องถิ่น อำนาจในการต่อรอง และสิทธิแรงงานของแรงงานท้องถิ่นให้น้อยลง เงื่อนไขของการทำงานและการจ้างงานจึงเปลี่ยนแปลงไปในทางลบมากขึ้น

ด้านสังคม

การเปลี่ยนแปลงด้านอัตราการเกิด การเข้าเรียน การรักษาพยาบาล และด้านอื่นๆ ส่งผลให้ประเทศปลายทางมีภาระค่าใช้จ่ายสวัสดิการทางสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยจ่ายจากเงินภาษีของประชาชนในประเทศปลายทาง

ด้านสาธารณสุข

แรงงานข้ามชาติอาจมีโรคติดต่อที่ติดตัวมาและเกิดการแพร่กระจายโรคให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ส่งผลให้ประเทศปลายทางต้องมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในการควบคุมโรคติดต่อต่างๆ รวมทั้งการป้องกันและเฝ้าระวังโรคระบาด

ด้านความมั่นคงภายในประเทศ

การเพิ่มขึ้นของจำนวนคนทำให้รัฐไม่สามารถตรวจสอบได้ เพราะไม่มีระบบควบคุมจำนวนคนและที่อยู่อาศัย ส่งผลให้รัฐไม่สามารถควบคุมกิจกรรมนอกระบบได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานนอกระบบ การรับรักษาโรคจากคลินิกที่ผิดกฎหมาย จำนวนอาชญากรรมที่เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติก็คือบุคคลที่อพยพเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศอื่น และได้รับค่าตอบแทนในรัฐนั้น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติเป็นการสะท้อนถึงตัวแปร ประกอบไปด้วย ประสพการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ซึ่งทุกตัวแปรมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากเป็นการวัดระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

คำว่า “การรับรู้” มีผู้ให้ความหมายเอาไว้หลายท่านซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน แต่อาจจะแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับเกณฑ์การให้นิยาม ดังนี้

1. ความหมายของการรับรู้

ชูชัย สมितिไกร (2553, หน้า 120) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการมองสิ่งต่างๆรอบตัวของบุคคล ซึ่งบุคคลอาจจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ประสพการณ์ ความต้องการ ทัศนคติ เป็นต้น

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556, หน้า 79) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่สิ่งมีชีวิตใช้ทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยผ่านทางอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ซึ่งจะเริ่มจากการที่อวัยวะรับสัมผัสไปสัมผัสกับสิ่งเร้าแล้วส่งไปยังระบบประสาทส่วนกลาง จากนั้นสมองจะนำประสบการณ์เดิม แรงจูงใจ อารมณ์ หรือสติปัญญา มาแปลความหมายของอาการสัมผัสให้ออกมาเป็นการรับรู้

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2558, หน้า 101) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้สมองแปลความหมายต่อสิ่งเร้าที่ได้สัมผัส โดยอาศัยความจำและการคิดในการช่วยแปลความหมาย

ก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา และวินัส อัสวสิทธิถาวร (2550, หน้า 76) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการรับข้อมูลข่าวสาร แล้วนำมาจัดระเบียบ เพื่อแปลความหมายของตัวกระตุ้นให้ออกมาเป็นภาพที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการมองสิ่งต่างๆรอบตัวของบุคคล โดยเมื่ออวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ได้รับการสัมผัสจากสิ่งเร้า สมองจะนำความจำและความคิดออกมাজัดระเบียบ เพื่อแปลความหมายของอาการสัมผัสเหล่านั้นให้ออกมาเป็นการรับรู้

2. ประเภทของการรับรู้

การรับรู้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ย่อมมีความหลากหลาย แม้ว่าสิ่งเร้าบางอย่างจะเป็นสิ่งเร้าประเภทเดียวกันแต่ก็สามารถเกิดการรับรู้ได้แตกต่างกัน ซึ่งการรับรู้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556, หน้า 79-86)

ประเภทที่ 1 การรับรู้วัตถุ

เป็นกระบวนการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งไม่มีชีวิตที่มีความคงที่ของขนาด รูปร่าง และสีฐาน ซึ่งบุคคลจะมีการรับรู้วัตถุชนิดเดียวกันแตกต่างกันออกไปตามคุณค่าหรือคุณสมบัติของวัตถุ โดยอิทธิพลของความแตกต่างระหว่างบุคคลและอิทธิพลขององค์ประกอบของสิ่งเร้าหรือวัตถุอาจจะทำให้การรับรู้วัตถุของบุคคลเกิดการคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงได้

ประเภทที่ 2 การรับรู้บุคคล

เป็นกระบวนการทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองหรือบุคคลอื่นที่อยู่รอบตัว โดยการรับรู้ทำให้บุคคลเกิดการรู้จัก เข้าใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน หรือขัดแย้งกัน ซึ่งการรับรู้ของบุคคลมีอิทธิพลต่อการเปรียบเทียบและตัดสินใจว่าบุคคลที่เรารับรู้เป็นอย่างไรหรือต้องการอะไร รวมไปถึงยังเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของการแสดงปฏิกิริยาตอบโต้ของบุคคลด้วย

กระบวนการรับรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้จะมีความถูกต้อง แม่นยำ และชัดเจน ผู้รับรู้จะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่ถูกต้องนั่นคือภาพและพื้น โดยภาพจะเป็นส่วนของ

สิ่งเร้าที่มีรูปร่างและขอบเขตชัดเจนที่ผู้รับรู้จะให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการรับรู้ ส่วนพื้นจะเป็นส่วนของสิ่งเร้าที่มีขอบเขตไม่ชัดเจนที่ผู้รับรู้มักจะไม่ได้ให้ความสนใจและไม่เอาใจใส่ในการรับรู้ ซึ่งการรับรู้ในชีวิตประจำวันสิ่งเร้าที่เป็นชนิดเดียวกันในเวลาหนึ่งอาจจะทำหน้าที่เป็นภาพ แต่ในอีกเวลาหนึ่งอาจจะทำหน้าที่เป็นพื้นก็ได้

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล

การรับรู้ต่อสิ่งเร้าในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งการจะทราบถึงการรับรู้ต่อสิ่งเร้าว่าสิ่งใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง มากหรือน้อย ถูกหรือผิด จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ดังนี้ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556, หน้า 81-87)

ลักษณะประจำตัวของผู้รับรู้

1. ประสบการณ์เดิม การแปลความหมายของอาการสัมผัสจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่มีอยู่ของบุคคล ผู้ที่มีประสบการณ์ที่หลากหลายย่อมมีความสามารถในการรับรู้และได้ดีและถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย การคุ้นเคยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งจะทำให้สามารถรับรู้ต่อสิ่งนั้น ได้เร็วขึ้นและง่ายขึ้น

2. สติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด ความฉลาดเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถเข้าใจในสิ่งต่างๆหรือสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งความหมายของการแปลอาการสัมผัสได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผู้ที่มีสติปัญญาสูงจึงมักจะได้เปรียบเรื่องการรับรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ดีและรวดเร็วกว่าบุคคลที่มีสติปัญญาดำ

3. การสังเกตพิจารณา บุคคลที่มีความช่างสังเกตพิจารณามักจะมีการรับรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ละเอียดและแม่นยำกว่าบุคคลที่ไม่ช่างสังเกตพิจารณา

4. ความสนใจและตั้งใจ การแปลความหมายของอาการสัมผัสต้องให้ความสำคัญกับความสนใจและความตั้งใจ หากบุคคลไม่มีความสนใจหรือขาดสมาธิในการรับรู้ จะส่งผลให้การแปลความหมายของอาการสัมผัสคลาดเคลื่อนได้ ส่วนคนที่ให้ความสนใจหรือตั้งใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะพิจารณาสิ่งนั้นอย่างละเอียด จึงทำให้การแปลความหมายของอาการสัมผัสมีความถูกต้องแม่นยำ

5. คุณภาพของจิตใจขณะรับรู้ บุคคลที่มีจิตใจแจ่มใสหรืออยู่ในสภาวะที่เหนื่อยอ่อน หมดกำลังใจ ย่อมส่งผลต่อสติปัญญาหรือความคิดความเข้าใจต่อการรับรู้ การแปลความหมายจึงอาจเกิดความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนได้ ซึ่งคุณภาพของจิตใจขณะนั้นอาจทำให้บุคคลเกิดอคติและแปลความหมายตามความรู้สึกนึกคิดในขณะนั้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีอารมณ์ดี จิตใจแจ่มใส ย่อมสามารถใช้สติปัญญาได้อย่างเต็มที่ การแปลความหมายของอาการสัมผัสจึงมีความถูกต้องแม่นยำ

6. การคาดหวัง นิสัยและความคาดหวังของผู้รับรู้อาจจะทำให้การรับรู้ของบุคคลมีความแตกต่างกัน บุคคลมักเลือกที่จะรับรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามลักษณะนิสัยประจำตัวหรือสิ่งที่คาดหวัง ความคาดหวังจึงอาจจะทำให้บุคคลเกิดอคติขึ้นมาได้

7. บุคลิกภาพรวม บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกันย่อมทำให้การรับรู้ของบุคคลมีความแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่นจะรับรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งเราได้ดีกว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งแรงแรงหรือหนักแน่น

8. ทักษะคิด ทักษะคิดของผู้รับรู้ต่อลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ประจำตัวหรือประจำกลุ่ม จะส่งผลต่อการบิดเบือนของการรับรู้ให้เกิดความคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงได้

9. อายุ บุคคลที่เป็นผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลายและจะนำประสบการณ์ในอดีตพร้อมทั้งเหตุผลมาประกอบการรับรู้มากกว่าเด็ก รวมทั้งมีความสุขรอบคอบ สามารถวิเคราะห์แยกแยะความเป็นไปได้ของข้อมูลที่รับรู้ได้มากกว่าเด็ก

คุณลักษณะของสิ่งเร้า

1. ขนาด สิ่งเร้าหรือวัตถุที่มีขนาดใหญ่โตจะสามารถดึงดูดให้เกิดการรับรู้ได้ดีมากขึ้น
2. การเคลื่อนไหว สิ่งเร้าที่มีการเคลื่อนไหวไปมามักจะสามารถดึงดูดความสนใจได้ดีกว่า สิ่งเร้าที่อยู่นิ่งๆ

3. ความหนาแน่น ความหนาแน่นหรือความเข้มข้นของสิ่งเร้ามักจะดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าสิ่งเร้าที่มีความหนาแน่นหรือความเข้มข้นน้อย ซึ่งอวัยวะรับสัมผัสสามารถรับสัมผัสได้ดีกว่าและเกิดการรับรู้ที่ชัดเจน

4. การกระทำซ้ำ สิ่งเร้าที่ได้รับการกระทำซ้ำบ่อยๆสามารถกระตุ้นความรู้สึกหรือความตื่นตัว และรับรู้ได้ดีกว่าสิ่งเร้าที่นานๆเกิดขึ้นครั้ง

5. ความแปลกและความคุ้นเคย สิ่งเร้าที่มีความแปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากสิ่งเร้าอื่น จะสามารถสร้างความสนใจในการรับรู้ได้ แต่ในบางโอกาสความคุ้นเคยกับสิ่งเร้าก็สามารถสร้างความสนใจและทำให้เกิดการรับรู้ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

6. สี สีของสิ่งเร้าสามารถดึงดูดความสนใจของสิ่งเร้าได้ไม่เท่ากัน ส่วนสีที่มีความฉูดฉาด สะดุดตา ย่อมดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าสีที่อ่อนหรือจืดจาง ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยและรสนิยมประจำตัวของผู้รับรู้อีกด้วย

7. สิ่งปรุ่่งแต่ง สิ่งเร้าที่มีการประกอบปรุ่่งแต่งต่างๆ อาจทำให้การรับรู้คลาดเคลื่อนได้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ก็คือการที่บุคคลมองสิ่งต่างๆรอบตัวแล้วนำมาตีความหมายจนกลายเป็นการรับรู้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้มาใช้ในการกำหนดตัวแปรเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบไปด้วย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เพื่อที่จะทราบว่าตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมากน้อยเพียงใด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

คำว่า “ทัศนคติ” นักจิตวิทยาได้มีการให้ความหมายเอาไว้ซึ่งมีความแตกต่างกันตามความเชื่อของตนเอง สามารถกล่าวโดยสรุปได้ ดังนี้

1. ความหมายของทัศนคติ

Allport (1935 อ้างถึงใน จำรอง เงินดี, 2552, หน้า 74) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาวะความพร้อมของจิตใจและประสาทที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลต่อบุคคลอื่น สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องได้

Doof (1967 อ้างถึงใน จำรอง เงินดี, 2552, หน้า 74) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นการตอบสนองทางสังคมที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีแรงผลักดัน

Silverman (1971 อ้างถึงใน จำรอง เงินดี, 2552, หน้า 74) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความโน้มแน้วที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคน สัตว์ สิ่งของ หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เป็นต้น

Aronson et. al., (2004 อ้างถึงใน จำรอง เงินดี, 2552, หน้า 74) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นการประเมินคุณค่าต่อบุคคลและสิ่งต่างๆรอบตัว รวมทั้งความคิด โดยบุคคลจะแสดงออกมาในเชิงบวกหรือเชิงลบขึ้นอยู่กับสิ่งที่พบเห็น

สุรงค์ โคว์ตระกูล (2553, หน้า 396) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นอหฺมาสัยหรือแนวโน้มน้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล สิ่งของ หรือความคิดก็ได้

สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจของบุคคลที่มาจากประสบการณ์และการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆรอบตัว โดยมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ ความคิด หรือสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งบุคคลอาจจะแสดงออกมาทั้งเชิงบวกและเชิงลบขึ้นอยู่กับสิ่งที่พบเจอ

2. สาเหตุที่ทำให้เกิดทัศนคติ

การที่บุคคลจะเกิดทัศนคติต่อบุคคลอื่น สิ่งของ หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งต้องมีแรงจูงใจที่สามารถทำให้บุคคลนั้นสร้างทัศนคติขึ้นมาได้ โดยมีผู้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดทัศนคติเอาไว้หลายท่าน ดังนี้

Blackwood (อ้างถึงใน อรวรรณ ปิลันธน์โอวาท, 2554, หน้า 27-28) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดทัศนคติว่าประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ประสบการณ์ ทำให้ได้ข้อมูลด้วยตนเองจนก่อตัวเป็นทัศนคติ
2. การเรียนรู้ เป็นแหล่งข้อมูล แต่ไม่ใช่การประสบพบเจอด้วยตนเอง
3. ความเชื่อ มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งในแต่ละความเชื่อมีระดับความยากง่ายในการเปลี่ยนแปลงความเชื่อมันแตกต่างกัน
4. ค่านิยม หลักความประพฤติซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมหนึ่งๆ โดยมาจากวิชาชีพ และจริยธรรมของสังคมนั้นๆ
5. ปทัสถาน มาตรฐานที่สังคมใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน

อรวรรณ ปิลันธน์โอวาท (2554, หน้า 27) ได้กล่าวถึงทัศนคติว่าเป็นสิ่งที่เกิดมาจากการเรียนรู้ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดทัศนคติ มีดังนี้

1. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง คือ การทำให้เกิดทัศนคติโดยการลอกเลียนแบบจากบุคคลอื่น เช่น การเลียนแบบพ่อแม่ การเลียนแบบเพื่อน การเลียนแบบคนในสังคม เป็นต้น
2. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง คือ การที่บุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นทางที่ดีหรือทางที่ไม่ดี ย่อมสามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดทัศนคติโน้มเอียงไปในทิศทางของประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ
3. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน คือ การเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน ที่ทำงาน เป็นต้น สามารถทำให้เกิดทัศนคติได้หลายอย่าง
4. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทาง การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น จนทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในเรื่องนั้น

นิตยาพร เสมอใจ (2550, หน้า 108-109) ได้กล่าวถึงทัศนคติว่าบุคคลจะเกิดทัศนคติต่อวัตถุหรือเป้าหมายต่างๆ สามารถสร้างขึ้นได้ และเมื่อทัศนคติถูกสร้างขึ้นแล้วก็ย่อมจะมีแนวโน้มที่มั่นคงหรือเปลี่ยนแปลง ซึ่งขึ้นอยู่กับสาเหตุที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล หากบุคคลมีทัศนคติพื้นฐานที่เป็นคนเข้าใจง่าย มีทัศนคติที่ดี มักจะยอมรับได้ง่าย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีทัศนคติพื้นฐานที่ต่อต้าน มีทัศนคติในทางลบ มักจะยอมรับได้ยาก

2. ประสบการณ์ในอดีต การให้ข้อมูลหรือการประสบพบเจอกับสิ่งต่างๆรอบตัว จะก่อให้เกิดประสบการณ์โดยตรงต่อสิ่งนั้น หากได้รับประสบการณ์ที่ดีก็ย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากได้รับประสบการณ์ที่ไม่ดีก็ย่อมมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นเช่นกัน

3. อิทธิพลจากครอบครัวและเพื่อน บุคคลใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อน หรือผู้มีอิทธิพลทางความคิด ย่อมมีอิทธิพลต่อค่านิยมพื้นฐานของทัศนคติ โดยบุคคลเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลข่าวสารและสร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นกับคนรอบตัวได้

4. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ สื่อมีความหลากหลายและสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยง่าย การเลือกใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือจะสร้างทัศนคติที่มั่นคงได้ ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล รวมถึงขนาดของข้อมูล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคล ตลอดจนการประมวลผลและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

5. อิทธิพลทางสังคม สังคมรอบตัวของบุคคลจะส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในสิ่งต่างๆ หากบุคคลถูกปลูกฝังจากวัฒนธรรมและสังคมเดียวกันก็ย่อมมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน แต่หากบุคคลมีทัศนคติที่ต่อต้านก็มักจะเป็นทัศนคติที่เข้มแข็งและยากต่อการเปลี่ยนแปลง

3. องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติของบุคคลจะเกิดขึ้นมาได้ต้องมาจากการรวมตัวและสัมพันธ์กันขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลในการสร้างทัศนคติ โดยมีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติเอาไว้หลายท่าน ดังนี้

Aronson et. al., (2004 อ้างถึงใน นิตยาพร เสมอใจ, 2550, หน้า 77-78) กล่าวถึงทัศนคติว่าสามารถแยกออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ องค์ประกอบด้านนี้มีความเกี่ยวข้องกับความคิดความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆรอบตัว ความคิดนี้อาจจะอยู่ในรูปของการนึกถึงรูปร่าง ลักษณะ และคุณประโยชน์ต่อตนเอง ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงด้านบวกด้านลบ มีประโยชน์หรือให้โทษ โดยความคิดของบุคคลจะเกิดขึ้นมาได้ย่อมต้องมีประสบการณ์ต่อสิ่งต่างๆเกิดขึ้นมาก่อน ส่วนความเชื่อจะเป็นการตัดสินใจหรือการโน้มน้าวให้เกิดอารมณ์หรือความรู้สึกเมื่อมีประสบการณ์หรือความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆทางด้านความคิดมาแล้ว ประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะแตกต่างกันออกไป จึงทำให้ความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแม้จะเป็นสิ่งเดียวกันแต่ความเชื่อย่อมแตกต่างกันออกไป

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆรอบตัวจะต้องประกอบไปด้วยปฏิกิริยาด้านความรู้สึกและอารมณ์ โดยมีความคิดและความเชื่อสัมผัสต่อสิ่งนั้นๆเป็นแรงผลักดันให้เกิดความรู้สึกและอารมณ์

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม เป็นความโน้มเอียงของบุคคลที่จะปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ยินดีหรือไม่ยินดี สุขหรือทุกข์ หากบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น บุคคลก็จะแสดงปฏิกิริยาออกมาในทางบวก แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้สึกแย่หรือต่อต้านต่อสิ่งนั้น บุคคลก็จะแสดงปฏิกิริยาออกมาในทางลบเช่นกัน

Triandis (1971 อ้างถึงใน ก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา และวินัส อัสวลิทธิธาวร, 2550, หน้า 54-55) กล่าวว่า องค์ประกอบของทัศนคติมีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความเข้าใจหรือความเชื่อ ความรู้ แนวความคิด หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆรอบตัว เมื่อเกิดการรับรู้จากการผสมกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อสิ่งเหล่านั้นที่เป็นตัวกำหนดลักษณะและทิศทางของทัศนคติในแต่ละบุคคล

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก อารมณ์หรือความชอบ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆรอบตัว ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะและทิศทางของทัศนคติในแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจก่อให้เกิดความตั้งใจในการตัดสินใจที่จะกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าจะมีความชัดเจนแน่นอน พฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะและทิศทางของทัศนคติในแต่ละบุคคล

นิตยาพร เสมอใจ (2550, หน้า 106-107) กล่าวว่า ทัศนคติจะต้องประกอบไปด้วย องค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญาหรือความรู้ความเข้าใจ การได้รับความรู้หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลและแสดงออกมาเป็นความเชื่อ ความเชื่อที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลย่อมทำให้การแสดงออกทางพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านนี้อาจจะเกิดความรู้สึกก่อนหรือหลังที่เกิดความรู้ความเข้าใจหรือการประสบการณ์ต่อสิ่งนั้นก็ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกภายในใจที่อาจจะแสดงออกมาในรูปของความโกรธ ความเกลียด ความรัก ความชอบ เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่จะแสดงออก องค์ประกอบด้านนี้อาจเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว และจะส่งผลต่อการกระทำให้เกิดการตอบสนองต่อความรู้สึกนั้น หรืออาจจะเกิดขึ้นหลังจากมีความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น ซึ่งเป็นเหตุผลของการเกิดการกระทำ

4. หน้าที่ของทัศนคติ

ทัศนคติเมื่อมีการเกิดขึ้นมาแล้วย่อมมีหน้าที่หรือกลไกต่างๆตามมาทั้งในแง่ที่ดีและไม่ดี โดยมีผู้กล่าวถึงหน้าที่หรือกลไกของทัศนคติเอาไว้ ดังนี้

Katz (1960 อ้างถึงใน ฉัตยาพร เสมอใจ, 2550, หน้า 105) กล่าวว่า มนุษย์จะสร้างทัศนคติขึ้นมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยใช้ในการประเมินทางเลือกของตน ซึ่งทัศนคติมีหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่ที่มองเห็นประโยชน์เป็นสำคัญ การเรียนรู้แบบกำหนดเงื่อนไขในการกระทำ และการให้รางวัลหรือการลงโทษ ทำให้บุคคลมักจะมองที่ผลประโยชน์เป็นหลัก โดยเชื่อว่าการเกิดทัศนคติของมนุษย์มาจากการมองเห็นประโยชน์หรือโทษจากสิ่งนั้นๆ หากสิ่งที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อตนเองบุคคลก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลเกิดความรู้สึกทางลบไม่ว่าจะเป็นความเจ็บปวด ความกลัว บุคคลก็จะมีทัศนคติทางลบต่อสิ่งนั้น

2. หน้าที่ด้านคุณค่า เป็นการแสดงตัวตนและค่านิยมของบุคคล บางครั้งทัศนคติอาจไม่ได้มาจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของใครสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นการสะท้อนถึงค่านิยมและความเป็นตัวตนของบุคคลอีกด้วย

3. หน้าที่ด้านการปกป้องตนเอง ทัศนคติบางอย่างบุคคลอาจจะสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการปกป้องตัวตนและความรู้สึกของตนเองจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือความรู้สึกบางอย่างของตน

4. หน้าที่ด้านความรู้ ทัศนคติจะเป็นกรอบที่บุคคลสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการตีความหมายและทำความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ หากบุคคลมีทัศนคติที่เป็นพื้นฐาน เมื่อได้รับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ๆเข้ามา ก็จะทำตามกรอบของทัศนคติเดิม และมีการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา ทัศนคติก็จะมี ความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

Fazio (1899 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2553, หน้า 183) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักของทัศนคติว่า คือ หน้าที่ด้านการใช้ประโยชน์ ที่เป็นเครื่องมือสำหรับการเปรียบเทียบว่าสิ่งไหนดีหรือสิ่งไหนไม่ดี ทำให้บุคคลสามารถที่จะนำไปใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ และยัง สามารถแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นโทษแก่ตนเองได้

5. การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ

ประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆรอบตัวจะหล่อหลอมให้บุคคลเกิดการสร้างทัศนคติขึ้นมา ซึ่งทัศนคติเมื่อเกิดขึ้นมาแล้วย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากมีปัจจัยต่างๆมากระทบต่อทัศนคติเดิมที่มีอยู่หรือสร้างทัศนคติใหม่ให้เกิดขึ้น โดยมีผู้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติเอาไว้หลายท่าน ดังนี้

Guir (1969 อ้างถึงใน จำรอง เงินดี, 2552, หน้า 85-87) ได้กล่าวถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติว่าจะเกิดขึ้นตามลำดับ 5 ขั้น ดังนี้

1. การใส่ใจ การใส่ใจถือเป็นขั้นแรกของการเกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ เนื่องจากบุคคลจะต้องให้ความสนใจในการรับรู้ไม่ว่าจะเป็นต่อบุคคล สัตว์ สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงการรับฟังข้อมูลจากการชักจูงด้วย โดยอาจจะขึ้นอยู่กับแหล่งข้อมูลของผู้ส่งสารหรือผู้ชักจูงว่ามีความน่าสนใจมากน้อยเพียงใด หากนำสิ่งที่กลุ่มเป้าหมายให้ความสนใจมาใช้ในการชักจูงย่อมจะนำไปสู่การใส่ใจของผู้ถูกชักจูงได้ในระดับหนึ่ง

2. ความเข้าใจ เมื่อบุคคลเกิดความสนใจหรือใส่ใจในสิ่งนั้นๆแล้ว บุคคลก็จะทำความเข้าใจกับสิ่งที่ให้ความสนใจหรือใส่ใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลมองเห็นถึงประโยชน์และโทษจากสิ่งนั้นๆ รวมถึงผู้ส่งสารหรือผู้ชักจูงอาจจะมีการบิดเบือนข้อมูล เพื่อให้ผู้ถูกชักจูงเกิดความเข้าใจและทำให้รู้สึกว่าข้อมูลที่ได้รับมานั้นมีความสอดคล้องกับตนเอง

3. การยอมรับหรือมีสิ่งใหม่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลเกิดความเข้าใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลก็จะเกิดการยอมรับต่อสิ่งนั้นๆหรือเกิดความรู้หรือความคิดใหม่ๆเข้ามา รวมทั้งหากบุคคลได้ทำความเข้าใจกับสิ่งที่ถูกชักจูงและตรงกับความต้องการของบุคคลนั้นย่อมทำให้ผลของการยอมรับจะเกิดขึ้นได้โดยง่าย

4. การเก็บเอาไว้หรือเกิดความจำ หากสิ่งที่บุคคลเกิดการยอมรับสามารถทำให้บุคคลเกิดการจดจำได้นานจะส่งผลให้บุคคลเกิดการนำไปปฏิบัติในภายหลังได้ โดยสิ่งที่มีจะทำให้บุคคลจดจำได้นานจะต้องเป็นเรื่องราวที่ใกล้ตัว มีความสำคัญต่อเขา และตอบสนองความต้องการของเขา

5. การกระทำ เมื่อบุคคลเกิดการจดจำบุคคลอาจจะมิตทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สื่อถึงการมีทัศนคตินั้นๆ หากไม่มีการกระทำหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมแสดงว่าบุคคลนั้นไม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติหรือมีทัศนคติใหม่เกิดขึ้น

ฉัตรพร เสมอใจ (2550, หน้า 110-111) ได้กล่าวถึงทัศนคติว่าแม้จะมีความมั่นคงในระดับหนึ่ง แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทัศนคติเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. โครงสร้างของทัศนคติ บุคคลมักจะมีการเปรียบเทียบทัศนคติเดิมของตนเองกับทัศนคติใหม่ที่มีต่อบุคคล สัตว์ สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ และจะทำการหาความสมดุลในการสร้างความเชื่อให้กับสิ่งนั้นๆว่าสิ่งที่ตัดสินใจเลือกแล้วจะเหมาะสมที่สุด หากบุคคลมีทัศนคติที่ไม่สมดุลย่อมทำให้ทัศนคติเหล่านั้นเกิดความไม่มั่นคงหรือเปลี่ยนแปลงได้

2. มีสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หากบุคคลพบข้อมูลหรือสถานการณ์บางอย่างที่คิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดี บุคคลจะทำความรู้สึกนั้นไปเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของเหตุและผล โดยใช้ทัศนคติในการพิจารณาสิ่งอื่นๆควบคู่ไปด้วย และอาจจะนำไปสู่การเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นๆได้



3. ความสอดคล้องของทัศนคติระหว่างบุคคล บุคคลมักจะยอมรับบุคคลที่มีทัศนคติเหมือนกัน เพื่อตอกย้ำทัศนคติของตนเอง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกัน และเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน บุคคลที่มีความมั่นคงทางทัศนคติมากกว่ายอมทำให้อีกฝ่ายที่เปิดรับข้อมูลได้ง่ายกว่าเกิดความไม่มั่นคงหรือมีการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติได้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติข้างต้น แสดงให้เห็นว่าทัศนคติก็คือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกต่อบุคคลอื่น สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งทัศนคติของบุคคลจะออกมาในทางที่ดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การรับรู้ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ค่านิยมต่างๆของแต่ละบุคคล ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติมาใช้ในการกำหนดตัวแปรเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ ทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เพื่อที่จะทราบว่าตัวแปรนี้มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมากน้อยเพียงใด

บริบทของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง

1. สภาพทั่วไปของจังหวัดระนอง

จังหวัดระนองเป็นจังหวัดแรกทางภาคใต้ที่ตั้งอยู่ริมฝั่งทะเลอันดามัน อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 568 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 3,298.045 ตารางกิโลเมตร หรือ 2,061,278 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 0.63 ของเนื้อที่ทั้งประเทศ มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 60 ของประเทศ และมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดและประเทศใกล้เคียง ดังนี้ (สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง, 2562)

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอเมือง อำเภอสวี อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร อำเภอไชยาอำเภอท่าฉาง อำเภอบ้านตาขุน อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอกระบือ จังหวัดพังงา อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาและทะเลอันดามัน

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดระนองเป็นภูเขาสลับซับซ้อนประมาณร้อยละ 86 ของพื้นที่จังหวัด เป็นที่ราบร้อยละ 14 ของพื้นที่จังหวัด และเป็นป่าปกคลุมทางทิศตะวันออก พื้นที่ลาดเอียงลงสู่ทะเลอันดามันทางทิศตะวันตก ภูเขาที่สูงที่สุดของจังหวัดระนอง คือ ภูเขาพ่อตาโฆง โคง สูง

1,700 ฟุต และมีเกาะในทะเลอันดามันจำนวน 62 เกาะ พื้นที่จังหวัดระนองมีลักษณะรูปร่างเรียวยาว และแคบ ระยะทางจากที่เหนือไปยังทิศใต้ยาว 169 กิโลเมตร ส่วนที่กว้างที่สุดเป็นพื้นดินประมาณ 25 กิโลเมตร และส่วนที่แคบที่สุด 9 กิโลเมตร มีแม่น้ำกระบุรีกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา (สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง, 2562)

ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดระนองได้ขึ้นชื่อว่าเป็นเมืองที่มีฝนตกชุกมากที่สุดของประเทศ หรือเรียกว่า “เมืองฝนแปดแดดสี่” เนื่องจากอยู่ด้านทิศตะวันตกของประเทศและติดกับทะเลอันดามัน จึงได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ มีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 3,691.80 – 5,330.70 มิลลิเมตรต่อลิตรต่อปี ใน 1 ปีจะมีฝนตกประมาณ 8 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายนไปจนถึงเดือนพฤศจิกายน และฝนตกมากที่สุดในช่วงเดือนพฤษภาคมไปจนถึงเดือนกรกฎาคม เฉลี่ยเดือนละ 20 วัน มีอุณหภูมิสูงสุด 39.5 องศาเซลเซียส และมีอุณหภูมิต่ำสุด 16.5 องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีประมาณ 27.18 องศาเซลเซียส แบ่งออกเป็น 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว (สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง, 2562)

เขตการปกครอง

จังหวัดระนอง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 อำเภอ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 31 แห่ง โดยอำเภอกระบุรีมีพื้นที่มากที่สุด และอำเภอสุขสำราญมีพื้นที่น้อยที่สุด มีประชากร ณ เดือนธันวาคม 2562 รวมทั้งสิ้น 193,370 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง, 2562)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพื้นที่และจำนวนการปกครองจังหวัดระนอง

อำเภอ	พื้นที่	หน่วยการปกครอง	
	(ตร.กม.)	ร้อยละ	ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เมืองระนอง	713.723	21.64	1 อบจ. , 2 ทม. , 5 ทต. และ 4 อบต.
กระบุรี	783.01	23.74	2 ทต. , 6 อบต.
กะเปอร์	657.688	19.94	1 ทต. , 4 อบต.
ละอุ่น	748.546	22.7	1 ทต. , 3 อบต.
สุขสำราญ	395.078	11.98	1 ทต. , 1 อบต.
รวม	3298.05	100	1 อบจ. , 2 ทม. , 10 ทต. และ 18 อบต.

ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง (2562)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรจังหวัดระนอง ณ เดือนธันวาคม 2562

อำเภอ	ครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)			ร้อยละ (%)	
	(บ้าน)	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
เมืองระนอง	48,015	47,509	46,555	94,064	50.51	49.49
กระบุรี	23,688	24,501	23,795	48,296	50.73	49.27
กะเปอร์	8,450	11,018	10,762	21,780	50.59	49.41
ละอุ่น	6,546	7,611	7,389	15,000	50.74	49.26
สุขสำราญ	4,420	7,117	7,113	14,230	50.01	49.99
รวม	91,119	97,756	95,614	193,370	50.55	49.45

ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง (2562)

2. สถิติการรับแจ้งและจับกุมอาชญากรรมที่มีโทษทางอาญาของตำรวจภูธรจังหวัดระนอง

รายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2562) พบว่า สถิติความผิดคดีอาญา 4 กลุ่ม ประจำปี 2562 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2562 จนถึง 31 ธันวาคม พ.ศ.2562 ที่มีการรับแจ้งและจับกุมในพื้นที่จังหวัดระนอง ได้แก่ ความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ความผิดพิเศษ และความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย สามารถจำแนกเป็นประเภทข้อหาได้ ดังนี้

ฐานความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ

1. ฆ่าผู้อื่น	รับแจ้ง 5 คดี	จับกุมได้ 3 คดี
2. ทำร้ายผู้อื่นถึงแก่ความตาย	รับแจ้ง 3 คดี	จับกุมได้ 3 คดี
3. พยายามฆ่า	รับแจ้ง 9 คดี	จับกุมได้ 9 คดี
4. ทำร้ายร่างกาย	รับแจ้ง 21 คดี	จับกุมได้ 21 คดี
5. ข่มขืนกระทำชำเรา	รับแจ้ง 3 คดี	จับกุมได้ 2 คดี
6. อื่นๆ	รับแจ้ง 2 คดี	จับกุมได้ 2 คดี
รวมทั้งสิ้น	รับแจ้ง 43 คดี	จับกุมได้ 40 คดี

ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน

1. ชิงทรัพย์	รับแจ้ง 1 คดี	จับกุมได้ 1 คดี
2. ถักทรัพย์	รับแจ้ง 50 คดี	จับกุมได้ 43 คดี
3. นื้อโกง	รับแจ้ง 22 คดี	จับกุมได้ 15 คดี
4. ยักยอกทรัพย์	รับแจ้ง 23 คดี	จับกุมได้ 18 คดี

5. ทำให้เสียทรัพย์สิน	รับแจ้ง 3 คดี	จับกุมได้ 2 คดี
6. อื่นๆ	รับแจ้ง 9 คดี	จับกุมได้ 9 คดี
7. โจรกรรมรถยนต์	รับแจ้ง 1 คดี	จับกุมได้ 1 คดี
8. โจรกรรมรถจักรยานยนต์	รับแจ้ง 4 คดี	จับกุมได้ 1 คดี
รวมทั้งสิ้น	รับแจ้ง 113 คดี	จับกุมได้ 90 คดี

ฐานความผิดพิเศษ

1. พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	รับแจ้ง 5 คดี	จับกุมได้ 4 คดี
2. พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	รับแจ้ง 2 คดี	จับกุมได้ 1 คดี
3. พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก	รับแจ้ง 122 คดี	จับกุมได้ 122 คดี
4. พ.ร.บ.ลิขสิทธิ์	รับแจ้ง 1 คดี	จับกุมได้ 1 คดี
5. พ.ร.บ.ป่าไม้	รับแจ้ง 82 คดี	จับกุมได้ 20 คดี
6. พ.ร.บ.ป่าสงวนแห่งชาติ	รับแจ้ง 13 คดี	จับกุมได้ 2 คดี
7. พ.ร.บ.อุทยานแห่งชาติ	รับแจ้ง 160 คดี	จับกุมได้ 157 คดี
8. พ.ร.บ.สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า	รับแจ้ง 2 คดี	จับกุมได้ 2 คดี
9. พ.ร.บ.สิ่งแวดล้อม	รับแจ้ง 45 คดี	จับกุมได้ 45 คดี
10. พ.ร.บ.ศุลกากร	รับแจ้ง 21 คดี	จับกุมได้ 21 คดี
11. พ.ร.บ.ฟอกเงิน	รับแจ้ง 2 คดี	จับกุมได้ 1 คดี
12. พ.ร.บ.ห้ามเรียกดอกเบี้ยเกินอัตรา	รับแจ้ง 4 คดี	จับกุมได้ 3 คดี
รวมทั้งสิ้น	รับแจ้ง 459 คดี	จับกุมได้ 379 คดี

ฐานความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย

ยาเสพติด

1. ผลิต	จับกุม 53 คดี	จับกุมได้ 57 คน
2. นำเข้า	จับกุม 6 คดี	จับกุมได้ 8 คน
3. จำหน่าย	จับกุม 35 คดี	จับกุมได้ 37 คน
4. ครอบครองเพื่อจำหน่าย	จับกุม 363 คดี	จับกุมได้ 401 คน
5. ครอบครอง	จับกุม 1,320 คดี	จับกุมได้ 1,353 คน
6. เสพยาเสพติด	จับกุม 685 คดี	จับกุมได้ 685 คน
7. อื่นๆ	จับกุม 6 คดี	จับกุมได้ 6 คน
รวมทั้งสิ้น	จับกุม 2,468 คดี	จับกุมได้ 2,547 คน

อาวุธปืนและวัตถุระเบิด

1. อาวุธปืนธรรมดา (ไม่มีทะเบียน)	จับกุม 156 คดี	จับกุมได้ 159 คน
2. อาวุธปืนธรรมดา (มีทะเบียน)	จับกุม 29 คดี	จับกุมได้ 29 คน
3. วัตถุระเบิด	จับกุม 1 คดี	จับกุมได้ 1 คน
4. อื่นๆ	จับกุม 48 คดี	จับกุมได้ 48 คน
รวมทั้งสิ้น	จับกุม 234 คดี	จับกุมได้ 237 คน

การพนัน

1. สลากกินรวบ	จับกุม 15 คดี	จับกุมได้ 15 คน
2. ทายผลฟุตบอล/ออนไลน์	จับกุม 1 คดี	จับกุมได้ 1 คน
3. การพนันอื่นๆ	จับกุม 31 คดี	จับกุมได้ 100 คน
รวมทั้งสิ้น	จับกุม 43 คดี	จับกุมได้ 40 คน

ความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง จับกุม 1,144 คดี จับกุมได้ 1,163 คน

ความผิดเกี่ยวกับการค้าประเวณี จับกุม 113 คดี จับกุมได้ 114 คน

ความผิดเกี่ยวกับสถานบริการ จับกุม 14 คดี จับกุมได้ 14 คน

ความผิดเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

พ.ร.บ. ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จับกุม 2 คดี จับกุมได้ 2 คน

3. สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง

รายงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง (2562) พบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง ณ เดือนธันวาคม พ.ศ.2562 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานรวมทั้งสิ้น 36,209 คน หากจำแนกตามสัญชาติ พบว่า สัญชาติเมียนมามีจำนวนผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมากที่สุด 35,610 คน รองลงมา คือ สัญชาติลาว 73 คน สัญชาติกัมพูชา 39 คน และสัญชาติอื่นๆ 487 คน

ประเภทแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน

1. ประเภททั่วไป	จำนวน 131 คน
2. ประเภทพิสูจน์สัญชาติ	จำนวน 29,378 คน
3. ประเภทนำเข้าตาม MOU	จำนวน 119 คน
4. ประเภทชนกลุ่มน้อย	จำนวน 356 คน
5. ประเภทไป - กลับหรือตามฤดูกาล	จำนวน 6,225 คน

จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานโดยจำแนกตามอำเภอ

1. อำเภอเมือง	จำนวน 26,057 คน
2. อำเภอกระบุรี	จำนวน 6,921 คน

3. อำเภอละอุ่น	จำนวน 1,801 คน
4. อำเภอกะเปอร์	จำนวน 967 คน
5. อำเภอสุขสำราญ	จำนวน 463 คน

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก

1. กิจการเกษตรและปศุสัตว์	จำนวน 10,979 คน
2. กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	จำนวน 9,049 คน
3. กิจการประมงทะเล	จำนวน 3,243 คน
4. กิจการต่อเนื่องประมงทะเล	จำนวน 2,479 คน
5. กิจการก่อสร้าง	จำนวน 2,107 คน

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

1. สถานการณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 ได้มีการกำหนดให้รัฐบาลจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเพื่อใช้เป็นเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อใช้เป็นกรอบของทิศทางระยะยาวในการพัฒนาประเทศ โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ในการเตรียมความพร้อมและเป็นรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้กลายเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อีกทั้งยังมีแผนการปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 - 2564) การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) นโยบายรัฐบาล และนโยบายจัดสรรงบประมาณ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งสถานการณ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ ดังกล่าว กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจความรับผิดชอบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 2-4)

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

การจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้ทราบจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสามารถนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมไทยขึ้น



3758325836

สอบสวนให้มีประสิทธิภาพผ่านทางยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 4-5)

จุดแข็ง (Strengths)

1. เป็นองค์กรหลักที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย
2. หน่วยงานและกำลังพลในสังกัดมีการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ การเข้าถึงประชาชน แหล่งข้อมูล และการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรขององค์กรมีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การอำนวยความสะดวกทางอาญา และการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. การพัฒนาบุคลากรมีความไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการจัดสรรงบประมาณให้ไม่เพียงพอ
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความไม่สอดคล้องกับภารกิจและความรับผิดชอบของตำรวจ
3. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ยังไม่เพียงพอสำหรับการทำงาน และไม่สามารถครอบคลุมได้ทั่วทุกพื้นที่
4. การจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
5. การประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกขององค์กรมีน้อยและล่าช้าจึงไม่ทันต่อสถานการณ์

โอกาส (Opportunities)

1. ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประโยชน์และความสงบสุขของประชาชน
2. นโยบายของรัฐบาลมีการส่งเสริมการทำงานให้อยู่ในลักษณะของการบูรณาการกับทุกภาคส่วน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. การปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญเป็น โอกาสที่เหมาะสมสำหรับการปรับระบบการบริหารงานของตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

1. สังคมยังคงมีความขัดแย้งทางด้านความคิดเกิดขึ้นและอาจกลายเป็นความเคลื่อนไหวที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย
2. เทคโนโลยีสมัยใหม่ส่งผลให้รูปแบบการก่ออาชญากรรมมีความสลับซับซ้อน และมีแนวโน้มที่จะเป็นอาชญากรรมข้ามชาติมากขึ้น
3. กฎหมายบางฉบับยังคงมีความล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

4. กระแสของสังคมและความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ

3. วัฒนธรรมองค์กร

พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีการปฏิบัติงานกันอย่างไร หรือมีค่านิยม ความรู้ ความคิด ไปในทิศทางใด ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรหลักที่ต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นภายในสังคม โดยบุคลากรขององค์กรมีการปฏิบัติงาน มีค่านิยม ความรู้ ความคิดต่าง ๆ ที่ปฏิบัติร่วมกันเรื่อยมาจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร คือ “ ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และมีการทำงานเป็นทีม ” (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 5)

4. เป้าหมายการพัฒนา

การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาไว้ในยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระยะ ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 6)

ระยะที่ 1 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) คือ ปรับระบบการบริหารจัดการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ระยะที่ 2 10 ปี (พ.ศ. 2566 - 2577) คือ องค์กรมีความเข้มแข็งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

ระยะที่ 3 15 ปี (พ.ศ. 2571 - 2575) คือ ทำงานเชิงรุกในทุกมิติ

ระยะที่ 4 20 ปี (พ.ศ. 2576 - 2580) คือ Public Safety & Security & Partnership & Wellness & Sustainable

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง 4 ระยะ มีตัวชี้วัดของเป้าหมาย คือ ระดับความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชนจะต้องไม่เกินร้อยละ 46.98 ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 70.13

5. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นกรอบการดำเนินงานที่ใช้ในการกำหนดทิศทางและขอบเขตขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 7-17)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันพระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. การเผยแพร่และน้อมนำแนวพระราชดำริไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

3. การพัฒนาศักยภาพของการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงและภัยคุกคาม

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวกยุทธธรรมทาง
อาญา และการให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม**

1. การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการบังคับใช้กฎหมาย

2. การอำนวยความสะดวกยุทธธรรมและพัฒนาระบบงานด้านการสอบสวน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น
ให้กับประชาชน

3. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของ
สังคมอย่างยั่งยืน**

1. การพัฒนารูปแบบและวิธีการดำเนินงานที่เน้นให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม

2. การพัฒนากลไกหรือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคี
เครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

1. การพัฒนาโครงสร้างขององค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

2. การปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อกระบวนทัศน์ใหม่

3. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพและ
เป็นไปตามมาตรฐานสากล

4. การยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ของระบบการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธนา จันทรธรรม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในงานพิสูจน์หลักฐานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นและยอมรับ
ในงานพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 10 ในพื้นที่จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ใน
ระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น
มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากร และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้ในงานพิสูจน์หลักฐาน
ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านผู้ปฏิบัติงานมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนการมีธรรมาภิ
บาลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพิสูจน์หลักฐานตำรวจในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน
10 ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม

และด้านหลักคุณธรรมผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก และด้านหลักความมีส่วนร่วม ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะการปรับปรุงพัฒนาการทำงานด้านพิสูจน์หลักฐานตำรวจเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชน คือ ควรมีการเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ จัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ รวมถึงนำผู้เชี่ยวชาญมาจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เจ้าหน้าที่ มีการแยกส่วนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายให้ชัดเจน และเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เพียงพอและทันสมัย

อรณิษฐ์ อนุพันธุ์สกุล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีอัตรารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท และมีประสบการณ์ในกระบวนการพิสูจน์หลักฐานมากที่สุด ในส่วนของระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรมประชาชนมีความเชื่อมั่นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านประชาชนมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก และด้านความรับผิดชอบ มีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ประจำปีบัญชี 2557 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนประจำปีบัญชี 2557 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชาชนในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 9 มีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนประจำปีบัญชี 2557 มากที่สุด รองลงมา คือ ตำรวจภูธรภาค 2 และตำรวจภูธรภาค 8 ตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ มีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนประจำปีบัญชี 2557 มากที่สุด รองลงมา คือ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา ตามลำดับ

จำลองลักษณ์ อินทวัน (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ประกอบด้วย



3758325836

1.ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การรับรู้สภาพเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และสังคม การรับรู้ความสามารถของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

2.ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตดี

3.ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศนคติที่ดีต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญามีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด รองลงมา คือ ทศนคติที่ดีต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และสังคมตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางอ้อม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา การรับรู้สภาพเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และสังคม สุขภาพจิตดี และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ตามลำดับ และอิทธิพลรวม ทศนคติต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญามีอิทธิพลรวมมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิตดี และการรับรู้ความสามารถของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ตามลำดับ

กรกฎ ทองชะโชค และคณะ (2559ก) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนใต้ภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม : ชั้นก่อนฟ้องคดีทั้งในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและการใช้กฎหมายพิเศษ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนใต้ภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม : ชั้นก่อนฟ้องคดีทั้งในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและการใช้กฎหมายพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การตั้งด่านสกัดประชาชนมีความเชื่อมั่นมากที่สุด รองลงมา คือ การสอบสวน การควบคุม การปิดล้อมตรวจค้น การจับกุม การรวบรวมพยานหลักฐาน ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านประชาชนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง การป้องกันการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อย ประชาชนมีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ และการซักถาม/พุดคุย ประชาชนมีความเชื่อมั่นในระดับต่ำที่สุด ส่วนความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนใต้ภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม : ชั้นก่อนฟ้องคดีทั้งในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและการใช้กฎหมายพิเศษ ควรมีการพัฒนากฎหมายและบูรณาการระบบงานยุติธรรมให้เข้ากับอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของมุสลิมและศาสนาอิสลาม ช่วยเหลือประชาชนในเข้าใจกฎหมายไทย เสริมสร้างความยุติธรรมชุมชนและความยุติธรรมทางเลือก โดยอาศัยพลังชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและเชิงการปฏิบัติ การใช้หลักนิติธรรมในการนำตัวผู้ต้องสงสัยเข้าสู่



3758325836

กระบวนการกฎหมายพิเศษและกฎหมายกระแสน้ำลึก ทุกขั้นตอนต้องมีความโปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรฝ่ายความมั่นคงให้มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก หน่วยงานทหารควรมีสวนย์ควบคุมการชักถามเด็กและเยาวชน และให้มีนักจิตวิทยาร่วมอยู่ด้วยด้วย หน่วยงานทหารในการควบคุมตัวผู้ต้องสงสัย และหน่วยงานศูนย์พิทักษ์สันติ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีล่ามภาษามลายูเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ และสร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของรัฐในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในเรื่องสิทธิมนุษยชน ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

กรกฎ ทองชะ โชค และคณะ (2559ข) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของกระทรวงยุติธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานสังกัดกลุ่มภารกิจ ด้านพัฒนาพฤตินิสัยและสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน พบว่า สำนักงานคุมประพฤติประชาชนมีความเชื่อมั่นมากที่สุด รองลงมา คือ สำนักงานยุติธรรมจังหวัด สถานพินิจฯ/ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน และเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งทุกหน่วยงานประชาชนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และหน่วยงานสังกัดกลุ่มภารกิจด้านพฤตินิสัย การควบคุมจะต้องควบคุมให้ผู้ต้องขังอยู่ในบริเวณ โดยรักษาความศักดิ์สิทธิ์และความเชื่อมั่นในคำพิพากษา ส่วนผู้กระทำความผิดที่ภาครัฐต้องดูแลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีความเป็นอัตลักษณ์ของมุสลิมและศาสนาอิสลาม ทุกหน่วยงานควรสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ที่มาใช้บริการ ซึ่งจะช่วยยกระดับความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานได้ และงานยุติธรรมชุมชนควรเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก โดยมีเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่ทำให้เกิดโอกาสทัดเทียมกันของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติของภาครัฐ

กรกฎ ทองชะ โชค และคณะ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม : งานบริการด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาของกระทรวงยุติธรรม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้และความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม : งานบริการด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาของกระทรวงยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน พบว่า สำนักงานยุติธรรมจังหวัดประชาชนมีการรับรู้การดำเนินงานด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยามากที่สุด รองลงมา คือ สำนักงานคุมประพฤติ ซึ่งทั้งสองหน่วยงานประชาชนมีการรับรู้การดำเนินงานด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาอยู่ในระดับสูง สำนักงานบังคับคดี เรือนจำ/ทัณฑสถาน และสถานพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด/ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ซึ่งทั้งสามหน่วยงาน



3758325836

ประชาชนมีการรับรู้การดำเนินงานด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่องานด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยา พบว่า สำนักงานยุติธรรมจังหวัดประชาชนมีความเชื่อมั่นต่องานด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยามากที่สุด ซึ่งประชาชนมีความเชื่อมั่นต่องานด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ เรือนจำ/ทัณฑสถาน สถานพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด/ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สำนักงานบังคับคดี และสำนักงานคุมประพฤติ ซึ่งทุกหน่วยงานประชาชนมีความเชื่อมั่นต่องานด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาอยู่ในระดับสูง และกระทรวงยุติธรรมควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การดูแลผู้ต้องขังเป็นไปอย่างทั่วถึง ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีทัศนคติที่ดีแก่หน่วยงานภาครัฐมากขึ้น ควรผลักดันให้มีกฎหมายรองรับศูนย์ยุติธรรมชุมชน ควรกำหนดนโยบายสำหรับเด็กและเยาวชนที่บูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ และควรกำหนดนโยบายการบังคับคดีในทุกคดีจะต้องมีการ ไกล่เกลี่ย หากมีการเพิกเฉยไม่ดำเนินคดีตามระยะเวลาที่กำหนด เจ้าพนักงานบังคับคดีสามารถขอศาลให้สั่งถอนการบังคับคดีได้

อาคม ทีสุกะ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริการทั่วไปประชาชนมีความเชื่อมั่นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมประชาชนมีความเชื่อมั่นน้อยที่สุด หากจำแนกตามที่ลักษณะที่พักอาศัย ระดับการศึกษา และอาชีพ ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร พบว่าจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามเพศ มี 8 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน 1.ด้านการบริการทั่วไป 2.ด้านความยุติธรรม 3.ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม 4.ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 5.ด้านการควบคุมและจัดการจราจร 6.ด้านการพัฒนาบุคลากร 7.ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และ 8.ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามอายุ มี 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน 1.ด้านการพัฒนาบุคลากร 2.ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ 3.ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตาม



3758325836

BUU-1Thesis 61920198 Independent study / revv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

รายได้ต่อเดือน มี 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน 1.ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ 2.ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามลักษณะที่พหุอาศัย มี 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน คือ 1.ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

Hu and Dai (2014) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในระบบกระบวนการยุติธรรมทางอาญา : ความแตกต่างระหว่างพลเมืองและเจ้าหน้าที่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาในประเทศจีน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมประชาชนและเจ้าหน้าที่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่ค่อยตรงกัน เจ้าหน้าที่เชื่อว่าสำนักงานอัยการมีภาพลักษณ์ที่ค่อนข้างดีเมื่อเปรียบเทียบกับตำรวจและศาล แต่ประชาชนเชื่อว่าทั้ง 3 ระบบนี้ไม่มีภาพลักษณ์ที่ดี ด้านความยุติธรรมของระบบกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเจ้าหน้าที่เชื่อว่ามีความยุติธรรม แต่ประชาชนเชื่อว่าไม่มีความยุติธรรม ปัญหาการทุจริตในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเจ้าหน้าที่เชื่อว่าการทุจริตเป็นปัญหาร้ายแรง แต่ประชาชนเชื่อว่าการทุจริตเป็นปัญหาที่ร้ายแรงมาก ในบริบทปัจจุบันของการสร้างสังคมที่กลมกลืนระบบยุติธรรมทางอาญาของจีนกำลังเผชิญกับการสร้างสมดุลระหว่างความกังวลในการควบคุมอาชญากรรมและการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สังคมส่วนใหญ่รวมถึงพลเมืองและเจ้าหน้าที่ค่อนข้างอนุรักษ์นิยม โดยให้ความสำคัญกับการควบคุมอาชญากรรมในกระบวนการที่กำหนดเกี่ยวกับการบีบบังคับคำสารภาพ นอกจากนี้ปัจจัยทางกฎหมายเพิ่มเติม เช่น การเชื่อมต่อส่วนบุคคลและการให้สินบนบางครั้งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะชนะคดี เมื่อนำมารวมกันสิ่งเหล่านี้จะช่วยอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระบบไปสู่ระบบเสรีที่อยู่ภายใต้การปกครองของกฎหมาย

Sun and Wu (2015) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของชาวอเมริกันอาหรับต่อตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมชาวอเมริกันอาหรับส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตำรวจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเชื่อมั่นของชาวอเมริกันอาหรับต่อตำรวจนั้นมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความไว้วางใจทางสังคม เช่น มุมมองแบบอนุรักษ์นิยม ความเชื่อมั่นในระบบกฎหมาย ความเคารพต่อผู้มีอำนาจ และความไว้วางใจในประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งคุณลักษณะและประสบการณ์เบื้องหลังของชาวอเมริกันอาหรับมีผลต่อความเชื่อมั่นต่อตำรวจอยู่ในระดับต่ำ และมีข้อเสนอแนะต่อผู้กำหนดนโยบายที่ควรตระหนักถึงข้อจำกัดของการพึ่งพาตำรวจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับชุมชนชาวอเมริกันอาหรับ และร่วมกันเสริมสร้างความชอบธรรมให้กับประเทศและระบบกฎหมาย เพื่อให้ได้รับความเคารพอย่างสมเหตุสมผลจากประชาชน ซึ่งเป็นการปรับปรุงการรับรู้ของตำรวจอเมริกันอาหรับ รวมถึงตำรวจท้องถิ่นยังสามารถใช้ความคิดเชิงรุกในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสร้างชุมชน โดยการพึ่งพาชุมชนให้มีส่วนรับผิดชอบในการส่งเสริมเครือข่ายชุมชน เพื่อเพิ่มความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ชุมชนอเมริกันอาหรับได้รับประโยชน์จากทั้งการบังคับใช้กฎหมายในท้องถิ่นและสังคมสหรัฐอเมริกาทั้งหมด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดระนองที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดระนองมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 36,209 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง, 2562) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1967, p.886) จากประชากร 36,209 คน เมื่อกำหนดแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 396 คน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + (Ne^2)} \\ n &= \frac{36,209}{1 + 36,209(0.05)^2} \\ n &= 395.63 \\ n &= 396 \end{aligned}$$

n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ ขนาดของประชากรหรือจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งเท่ากับ 36,209 คน

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

ดังนั้นจึงควรใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประมาณ 396 คน จึงจะยอมรับได้

2. เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดระนอง แบบชั้นภูมิ (ดังตารางที่ 3) จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบอย่างง่ายอีกครั้ง

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่

พื้นที่	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมือง	26,057	285
อำเภอกระบุรี	6,921	76
อำเภอละอุ่น	1,801	20
อำเภอกะเปอร์	967	10
อำเภอสุขสำราญ	463	5
รวม	36,209	396

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง (2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) สร้างขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี เอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 2 ระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม



การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัด (validity)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น พร้อมทั้งคำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและกระบวนการยุติธรรม ดังนี้

- 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชณี แดงอ่อน ภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.2 รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.3 อาจารย์สมคิด เพชรประเสริฐ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่านิยามและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความชัดเจนถูกต้องหรือไม่ รวมทั้งการพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้กับลักษณะที่ต้องการจะวัด เพื่อให้เครื่องมือมีความตรงในเนื้อหา (content validity)

4. พิจารณาแบบสอบถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ (try-out) ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 39 ข้อ และได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 5 ข้อ จึงถือว่าแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try-out) ในภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดชุมพร เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีอาณาเขตบางส่วนติดต่อกับสหภาพเมียนมา และมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาประกอบอาชีพเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกับจังหวัดระนอง แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ในรายด้านและภาพรวม หากมีค่ามากกว่า 0.8 แสดงว่าแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักอยู่ระหว่าง 0.800 - 0.870 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (reliability) จำแนกเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของปัจจัยและความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	จำนวนข้อคำถาม	ค่า Cronbach's Alpha
ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	4	0.844
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	4	0.800
การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	4	0.802
ทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	4	0.827
ด้านนิติธรรม	5	0.800
ด้านคุณธรรม	5	0.840
ด้านความรับผิดชอบ	5	0.806
ด้านความโปร่งใส	5	0.870

6. แก้ไขแบบสอบถามโดยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดระนองที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป โดยใช้แบบสอบถามภาษาแรงงานข้ามชาติ และให้ผู้เชี่ยวชาญที่สามารถสื่อสารภาษาเดียวกับแรงงานข้ามชาติได้เป็นผู้อธิบายรายละเอียดในแบบสอบถาม
- ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม
- นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้ให้เป็นรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
- การเก็บรวบรวมข้อมูลได้กระทำในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม 2564 จนถึง 10 กุมภาพันธ์ 2564



3758325836

BUU-IThesis 61920198 Independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติทางสังคมศาสตร์ โดยหลังจากตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ และ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทย ชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

ความหมายของคำตอบและค่าคะแนน

คำตอบ	ค่าคะแนน (Interval Scale)
น้อยที่สุด	1
น้อย	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

การแปลงค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นระดับของปัจจัยและระดับความเชื่อมั่น โดยใช้หลักของอันตรภาคชั้น แบ่งเป็น 5 ชั้น โดยในแต่ละชั้นมีช่วงห่าง 0.8 ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาค (5 ระดับ)} &= \frac{\text{ขั้นสูงสุด} - \text{ขั้นต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1.00-1.80	น้อยที่สุด
1.81-2.60	น้อย
2.61-3.40	ปานกลาง
3.41-4.20	มาก
4.21-5.00	มากที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์เชิงพหุ ซึ่งค่าความเบี่ยงต้องอยู่ระหว่าง ± 3 และค่าความโค้งต้องอยู่ระหว่าง ± 10

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในตัวแบบที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

การแปลความหมายของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยใช้ช่วงของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของ Best ดังนี้ (Best, 1977, p.240)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูง



3758325836

4.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสมการพยากรณ์อิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม



3758325836

BUU iThesis 61920198 independent study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน” ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 3 ระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สัญชาติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน อาชีพที่อาศัย และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	174	43.94
หญิง	222	56.06
2. อายุ		
18 - 30 ปี	117	29.55
31 - 40 ปี	160	40.40
41 - 50 ปี	86	21.72
51 - 60 ปี	30	7.58
61 ปี ขึ้นไป	3	0.76



3758325836

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สัญชาติ		
เมียนมา	392	98.99
กัมพูชา	1	0.25
ลาว	3	0.76
4. ลักษณะงานที่ทำ		
เกษตรและปศุสัตว์	78	19.70
ประมง	70	17.68
ก่อสร้าง	40	10.10
รับจ้างทั่วไป	208	52.53
5. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	330	83.33
10,001 – 15,000 บาท	65	16.41
15,001 – 20,000 บาท	1	0.25
6. อำเภอที่อาศัย		
เมืองระนอง	285	71.97
กระบุรี	76	19.19
ละอุ่น	20	5.05
กะเปอร์	10	2.53
สุขสำราญ	5	1.26
7. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย		
น้อยกว่า 1 ปี	46	11.62
1 – 5 ปี	102	25.76
6 – 10 ปี	83	20.96
มากกว่า 10 ปี	165	41.67
รวม	396	100.00



3758325836

BUU-IThesis 61920198 independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.06 มีอายุระหว่าง 31–40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.40 รองลงมา คือ 18–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.55 และ 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.72 ตามลำดับ เป็นสัญชาติเมียนมามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.99 รองลงมา คือ ทวาย คิดเป็นร้อยละ 0.76 และกัมพูชา คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ ซึ่งลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นรับจ้างทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.53 รองลงมา คือ เกษตรและปศุสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 19.70 และประมง คิดเป็นร้อยละ 17.68 ตามลำดับ โดยมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ 10,001–15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.41 และ 15,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอำเภอที่อาศัยอยู่ในเมืองระนองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.97 รองลงมา คือ กระบุรี คิดเป็นร้อยละ 19.19 และละอุ่น คิดเป็นร้อยละ 5.05 ตามลำดับ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา คือ 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.76 และ 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.96 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการ ยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	ระดับข้อคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (คน) / ร้อยละ				
1. การแจ้งความร้องทุกข์	11 (2.78)	16 (4.04)	46 (11.62)	76 (19.19)	247 (62.37)
2. การกระทำความผิดหรือการถูก ดำเนินคดีอาญา	9 (2.27)	16 (4.04)	43 (10.86)	94 (23.74)	234 (59.09)
3. การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ใน การปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน เช่น การให้ปากคำ การแจ้งเบาะแส เป็นต้น	10 (2.53)	13 (3.28)	64 (16.16)	95 (23.99)	214 (54.04)
4. ครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นๆ รอบตัว เคยถูกดำเนินคดี หรือเป็น ผู้เสียหาย หรือพยานในชั้นสอบสวน	22 (5.56)	29 (7.32)	114 (28.79)	88 (22.22)	143 (36.11)
รวม	396 / 100.00				

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน คือ การแจ้งความร้องทุกข์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.37 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 19.19 และปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.62 ตามลำดับ การกระทำความผิดหรือการถูกดำเนินคดีอาญา อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.09 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 23.74 และปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 10.86 ตามลำดับ การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน เช่น การให้ปากคำ การแจ้งเบาะแส เป็นต้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.04 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 23.99 และปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.16 ตามลำดับ และครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นๆรอบตัว เคยถูกดำเนินคดี หรือเป็นผู้เสียหาย หรือพยานในชั้นสอบสวน อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมา คือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.79 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับข้อคิดเห็น
1. การแจ้งความร้องทุกข์	1.66	1.02	0.61	1.60	1.89	น้อยที่สุด
2. การกระทำความผิดหรือการถูกดำเนินคดีอาญา	1.67	0.98	0.59	1.56	1.94	น้อยที่สุด
3. การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน เช่น การให้ปากคำ การแจ้งเบาะแส เป็นต้น	1.76	1.00	0.57	1.29	1.15	น้อยที่สุด
4. ครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นๆรอบตัว เคยถูกดำเนินคดี หรือเป็นผู้เสียหาย หรือพยานในชั้นสอบสวน	2.24	1.18	0.53	0.62	-0.45	น้อย
รวม	1.83	0.84	0.46	1.37	2.11	น้อย

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นๆรอบตัว เคยถูกดำเนินคดี หรือเป็นผู้เสียหาย หรือพยานในชั้นสอบสวน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2.24 รองลงมา คือ การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน เช่น การให้ปากคำ การแจ้งเบาะแส เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 และการกระทำความผิดหรือการถูกดำเนินคดีอาญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การแจ้งความร้องทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.66

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (คน) / ร้อยละ				
1. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือแสดง ความคิดเห็นของบุคคลทั่วไป	25 (6.31)	45 (11.36)	146 (36.87)	131 (33.08)	49 (12.37)
2. หน่วยงานในชั้นสอบสวนมีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้ บุคคลทั่วไปทราบ	18 (4.55)	71 (17.93)	175 (44.19)	82 (20.71)	50 (12.63)
3. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่าน ช่องทางที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ Social Media เป็นต้น	35 (8.84)	77 (19.44)	167 (42.17)	88 (22.22)	29 (7.32)
4. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทาง การบอกเล่าหรือบอกต่อจากประชาชนด้วย กันเอง	38 (9.60)	68 (17.17)	187 (47.22)	41 (10.35)	62 (15.66)
รวม	396 / 100.00				

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน คือ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือแสดงความคิดเห็นของบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.87 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 33.08 และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.37 ตามลำดับ หน่วยงานในชั้นสอบสวนมีการประชาสัมพันธ์

ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคคลทั่วไปทราบ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.19 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 20.71 และมาก คิดเป็นร้อยละ 17.93 ตามลำดับ การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ Social Media เป็นต้น อยู่ใน ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.17 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 22.22 และมาก คิดเป็นร้อย ละ 19.44 ตามลำดับ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านการบอกเล่าหรือบอกต่อจากประชาชนด้วย กันเอง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 17.17 และน้อย ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่ง ของแรงงาน ข้ามชาติ จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ กระบวนการยุติธรรมไทย ชั้นสอบสวน	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับ ข้อคิดเห็น
1. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือ แสดงความคิดเห็นของบุคคล ทั่วไป	2.66	1.04	0.39	0.39	- 0.18	ปานกลาง
2. หน่วยงานในชั้นสอบสวนมีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ จำเป็นให้บุคคลทั่วไปทราบ	2.81	1.02	0.36	- 0.07	- 0.34	ปานกลาง
3. การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ Social Media เป็นต้น	3.00	1.03	0.34	0.08	- 0.33	ปานกลาง
4. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่าน ทางการบอกเล่าหรือบอกต่อจาก ประชาชนด้วยกันเอง	2.95	1.13	0.38	- 0.15	- 0.41	ปานกลาง
รวม	2.86	0.84	0.29	0.09	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ Social Media เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3.00 รองลงมา คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทาง การบอกเล่าหรือบอกต่อจากประชาชนด้วยกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และหน่วยงานในชั้นสอบสวนมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคคลทั่วไปทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือแสดงความคิดเห็นของบุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอบสวน	ระดับข้อคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (คน) / ร้อยละ				
1. ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอบสวนของเจ้าหน้าที่	34 (8.59)	71 (17.93)	154 (38.89)	106 (26.77)	31 (7.83)
2. ศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการพิสูจน์ รวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่	36 (9.09)	76 (19.19)	165 (41.67)	83 (20.96)	36 (9.09)
3. ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการให้ คำแนะนำหรือตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับ ชั้นสอบสวน	28 (7.07)	74 (18.69)	181 (45.71)	76 (19.19)	37 (9.34)
4. กรณีเกิดปัญหาขึ้น เจ้าหน้าที่สามารถ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันที่ต่อ เหตุการณ์	24 (6.06)	66 (16.67)	191 (48.23)	75 (18.94)	40 (10.10)
รวม	396 / 100.00				

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน คือ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 26.77 และมาก คิดเป็นร้อยละ 17.93 ตามลำดับ ศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการพิสูจน์รวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 20.96 และมาก คิดเป็นร้อยละ 19.19 ตามลำดับ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการให้คำแนะนำหรือตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับชั้นสอบสวน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 19.19 และมาก คิดเป็นร้อยละ 18.69 ตามลำดับ และกรณีเกิดปัญหาขึ้น เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.23 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 18.94 และมาก คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับข้อคิดเห็น
1. ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนของเจ้าหน้าที่	2.92	1.05	0.36	0.19	-0.42	ปานกลาง
2. ศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการพิสูจน์รวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่	2.98	1.06	0.36	0.04	-0.39	ปานกลาง
3. ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการให้คำแนะนำหรือตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับชั้นสอบสวน	2.95	1.02	0.35	-0.03	-0.19	ปานกลาง
4. กรณีเกิดปัญหาขึ้น เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงทีต่อเหตุการณ์	2.90	1.00	0.34	-0.04	-0.08	ปานกลาง
รวม	2.94	0.82	0.28	0.43	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการพิสูจน์รวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2.98 รองลงมา คือ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการให้คำแนะนำหรือตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับชั้นสอบสวน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กรณีเกิดปัญหาขึ้นเจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทย ชั้นสอบสวน	ระดับข้อคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (คน) / ร้อยละ				
1. กระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอบสวนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลทั่วไปได้	25 (6.31)	114 (28.79)	179 (45.20)	51 (12.88)	27 (6.82)
2. ระบบการปฏิบัติงานของกระบวนการ ยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	25 (6.31)	68 (17.17)	192 (48.48)	87 (21.97)	24 (6.06)
3. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กระบวนการ ยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	39 (9.85)	96 (24.24)	148 (37.37)	86 (21.72)	27 (6.82)
4. กระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอบสวนสามารถอำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชนได้จริง	13 (3.28)	87 (21.97)	180 (45.45)	61 (15.40)	55 (13.89)
รวม	396 / 100.00				



3758325836

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน คือ กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลทั่วไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 28.79 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.88 ตามลำดับ ระบบการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.48 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 21.97 และมาก คิดเป็นร้อยละ 17.17 ตามลำดับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.37 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 24.24 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 21.72 ตามลำดับ กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้จริง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 21.97 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับข้อคิดเห็น
1. กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลทั่วไปได้	3.15	0.96	0.30	-0.34	0.06	ปานกลาง
2. ระบบการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.96	0.94	0.32	0.10	0.05	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	3.09	1.06	0.34	-0.02	-0.53	ปานกลาง
4. กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้จริง	2.85	1.02	0.36	-0.31	-0.40	ปานกลาง
รวม	3.01	0.80	0.27	-0.19	-0.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทย ชั้นสอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลทั่วไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.15 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และระบบการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

ตอนที่ 3 ระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านนิติธรรม

ด้านนิติธรรม	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (คน) / ร้อยละ				
1. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีความละเอียด รอบคอบ และเหมาะสม	36 (9.09)	125 (31.57)	154 (38.89)	63 (15.91)	18 (4.55)
2. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอย่างเคร่งครัดและถูกต้อง	45 (11.36)	122 (30.81)	148 (37.37)	56 (14.14)	25 (6.31)
3. เจ้าหน้าที่สามารถให้คำแนะนำและอธิบายข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องที่มาแจ้งความร้องทุกข์ได้อย่างชัดเจน	51 (12.88)	85 (21.46)	177 (44.70)	54 (13.64)	29 (7.32)
4. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงาน โดยไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล	30 (7.58)	101 (25.51)	169 (42.68)	76 (19.19)	20 (5.05)
5. การรวบรวมพยานหลักฐานรวมถึงการดำเนินคดีเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นความลับ	36 (9.09)	70 (17.68)	185 (46.72)	86 (21.72)	19 (4.80)
รวม	396 / 100.00				

จากตารางที่ 14 พบว่าแรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านนิติธรรม คือ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีความละเอียด รอบคอบ และเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 31.57 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.91 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอย่างเคร่งครัดและถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.37 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 30.81 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 14.14 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่สามารถให้คำแนะนำและอธิบายข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องที่มาแจ้งความร้องทุกข์ได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 21.46 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.64 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานโดยไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.68 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 25.51 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.19 ตามลำดับ และการรวบรวมพยานหลักฐานรวมถึงการดำเนินคดีเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นความลับอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.72 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 21.72 และมาก คิดเป็นร้อยละ 17.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านนิติธรรม

ด้านนิติธรรม	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับ ความเชื่อมั่น
1. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีความละเอียด รอบคอบ และเหมาะสม	3.25	0.98	0.30	-0.22	-0.26	ปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอย่างเคร่งครัดและถูกต้อง	3.27	1.04	0.32	-0.28	-0.31	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่ที่สามารถให้คำแนะนำและอธิบายข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องที่มาแจ้งความร้องทุกข์ได้อย่างชัดเจน	3.19	1.06	0.33	-0.10	-0.27	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านนิติธรรม	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับ ความเชื่อมั่น
4. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานโดยไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล	3.11	0.97	0.31	-0.06	-0.24	ปานกลาง
5. การรวบรวมพยานหลักฐานรวมถึงการดำเนินคดีเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นความลับ	3.05	0.97	0.32	0.19	-0.12	ปานกลาง
รวม	3.17	0.75	0.24	0.05	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอย่างเคร่งครัดและถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.27 รองลงมา คือ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีความละเอียดรอบคอบ และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้คำแนะนำและอธิบายข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องที่มาแจ้งความร้องทุกข์ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรวบรวมพยานหลักฐานรวมถึงการดำเนินคดีเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นความลับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านคุณธรรม

ด้านคุณธรรม	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
จำนวน (คน) / ร้อยละ					
1. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	38 (9.60)	81 (20.45)	165 (41.67)	91 (22.98)	21 (5.30)



3758325836

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านคุณธรรม	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
จำนวน (คน) / ร้อยละ					
2. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน	30 (7.58)	70 (17.68)	181 (45.71)	95 (23.99)	20 (5.05)
3. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค	48 (12.12)	85 (21.46)	184 (46.46)	59 (14.90)	20 (5.05)
4. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีศีลธรรมและจริยธรรมที่ดี	36 (9.09)	114 (28.79)	147 (37.12)	70 (17.68)	29 (7.32)
5. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความถูกต้องและยุติธรรม	25 (6.31)	63 (15.91)	207 (52.27)	73 (18.43)	28 (7.07)
รวม	396 / 100.00				

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอดสวน ด้านคุณธรรม คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ใน ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 22.98 และมาก คิดเป็นร้อย ละ 20.45 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์จาก การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 23.99 และมาก คิดเป็นร้อยละ 17.68 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.46 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 21.46 และน้อย คิด เป็นร้อยละ 14.90 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีศีลธรรมและ จริยธรรมที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.12 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 28.79 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.68 ตามลำดับ และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความ ถูกต้องและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.27 รองลงมา คือ น้อย คิดเป็นร้อยละ 18.43 และมาก คิดเป็นร้อยละ 15.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่ง
ของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านคุณธรรม

ด้านคุณธรรม	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับ ความเชื่อมั่น
1. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.06	1.01	0.33	0.13	-0.37	ปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน	2.99	0.96	0.32	0.20	-0.11	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค	3.21	1.00	0.31	-0.00	-0.18	ปานกลาง
4. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีศีลธรรมและจริยธรรมที่ดี	3.15	1.05	0.33	-0.20	-0.44	ปานกลาง
5. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความถูกต้องและยุติธรรม	2.96	0.94	0.32	0.03	-0.24	ปานกลาง
รวม	3.07	0.76	0.25	0.04	0.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.21 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีศีลธรรมและจริยธรรมที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความถูกต้องและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96



3758325836

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
จำนวน (คน) / ร้อยละ					
1. เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และไม่ละทิ้งงาน	79 (19.95)	139 (35.10)	124 (31.31)	47 (11.87)	7 (1.77)
2. เจ้าหน้าที่ที่มีการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	57 (14.39)	125 (31.57)	139 (35.10)	56 (14.14)	19 (4.80)
3. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	103 (26.01)	92 (23.23)	126 (31.82)	50 (12.63)	25 (6.31)
4. เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตามข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	50 (12.63)	110 (27.78)	148 (37.37)	62 (15.66)	26 (6.57)
5. เมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบและแก้ไขให้ถูกต้อง	52 (13.13)	138 (34.85)	157 (39.65)	44 (11.11)	5 (1.26)
รวม	396 / 100.00				

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความรับผิดชอบ คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และไม่ละทิ้งงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมา คือ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.31 และมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.95 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 31.57 และมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.39 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมา คือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.01 และมาก คิดเป็นร้อยละ 23.23 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตามข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.37 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 27.78 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.66



3758325836

BUU-IThesis 61920198 Independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38

ตามลำดับ และเมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบและแก้ไขให้ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.65 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 34.85 และมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่งของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความรับผิดชอบต่อ

ด้านความรับผิดชอบต่อ	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับ ความเชื่อมั่น
1. เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และไม่ ละทิ้งงาน	3.60	0.99	0.28	- 0.29	- 0.51	มาก
2. เจ้าหน้าที่ที่มีการเอาใจใส่ต่อการ ปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.37	1.05	0.31	- 0.27	- 0.40	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานอย่าง รวดเร็ว ทันตามกรอบระยะเวลาที่ กำหนด	3.50	1.18	0.34	- 0.33	- 0.73	มาก
4. เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตาม ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ ที่เกี่ยวข้อง	3.24	1.07	0.33	- 0.20	- 0.44	ปานกลาง
5. เมื่อมีข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่พร้อม ที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อและ แก้ไขให้ถูกต้อง	3.47	0.90	0.26	- 0.10	- 0.31	มาก
รวม	3.44	0.84	0.24	- 0.40	- 0.39	มาก



3758325836

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้น สอบสวน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาราย ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และไม่ละทิ้งงาน มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด 3.60 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแสดงความ รับผิดชอบและแก้ไขให้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตามข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้น สอบสวน ด้านความโปร่งใส

ด้านความโปร่งใส	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (คน) / ร้อยละ				
1. เจ้าหน้าที่ที่มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายรับทราบ	33 (8.33)	114 (28.79)	155 (39.14)	66 (16.67)	28 (7.07)
2. เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความ เป็นกลาง ปราศจากการแทรกแซงจากผู้ ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึง นักการเมือง	31 (7.83)	123 (31.06)	153 (38.64)	63 (15.91)	26 (6.57)
3. เจ้าหน้าที่ที่มีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับขั้นตอนและข้อมูลการดำเนินคดี ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	41 (10.35)	105 (26.52)	157 (39.65)	61 (15.40)	32 (8.08)
4. ระบบการดำเนินงานของกระบวนการ ยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนมีความ โปร่งใส และสามารถเปิดโอกาสให้ทุก ฝ่ายตรวจสอบได้	27 (6.82)	87 (21.97)	177 (44.70)	68 (17.17)	37 (9.34)



3758325836

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ด้านความโปร่งใส	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (คน) / ร้อยละ				
5. กระบวนการยุติธรรมไทยชั้น	21	89	207	49	30
สอบสวนมีการประเมินผล และรายงาน	(5.30)	(22.47)	(52.27)	(12.37)	(7.58)
ผลการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายรับทราบ					
อย่างสม่ำเสมอ					
รวม	396 / 100.00				

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความโปร่งใส คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายรับทราบ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.14 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 28.79 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการแทรกแซงจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงนักการเมือง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.64 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 31.06 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.91 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับขั้นตอนและข้อมูลการดำเนินคดีให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.65 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 26.52 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ ระบบการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีความโปร่งใส และสามารถเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 21.97 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.17 ตามลำดับ และกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีการประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายรับทราบอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.27 รองลงมา คือ มาก คิดเป็นร้อยละ 22.47 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.37 ตามลำดับ



3758325836

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่ง
ของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความโปร่งใส

ด้านความโปร่งใส	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับ ความเชื่อมั่น
1. เจ้าหน้าที่ที่มีการเปิดเผย หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ทุก ฝ่ายรับทราบ	3.15	1.03	0.33	-0.23	-0.33	ปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วย ความเป็นกลาง ปราศจากการ แทรกแซงจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงนักการเมือง	3.18	1.01	0.32	-0.29	-0.28	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่มีการแจ้งข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับขั้นตอนและ ข้อมูลการดำเนินคดีให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อทราบ	3.16	1.07	0.34	-0.20	-0.37	ปานกลาง
4. ระบบการดำเนินงานของ กระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอบสวนมีความโปร่งใส และ สามารถเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ตรวจสอบได้	3.00	1.02	0.34	-0.14	-0.23	ปานกลาง
5. กระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอบสวนมีการประเมินผล และ รายงานผลการปฏิบัติงานให้ทุก ฝ่ายรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.06	0.93	0.30	-0.28	0.32	ปานกลาง
รวม	3.11	0.79	0.25	-0.34	0.14	ปานกลาง



3758325836

BUU-IThesis 61920198 independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอบสวน ด้านความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณา รายประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการแทรกแซงจากผู้ที่ เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงนักการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.18 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการแจ้ง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับขั้นตอนและข้อมูลการดำเนินคดีให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และเจ้าหน้าที่ที่มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายรับทราบ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระบบการดำเนินงานของ กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีความโปร่งใส และสามารถเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตรวจสอบ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้ และความโด่ง ของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ในภาพรวม

ภาพรวม	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis	ระดับ ความเชื่อมั่น
ด้านนิติธรรม	3.17	0.75	0.24	0.05	0.39	ปานกลาง
ด้านคุณธรรม	3.07	0.76	0.25	0.04	0.14	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.44	0.84	0.24	-0.40	-0.39	มาก
ด้านความโปร่งใส	3.11	0.79	0.25	-0.34	0.14	ปานกลาง
รวม	3.20	0.65	0.20	-0.11	-0.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้น สอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมา คือ ด้านนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ด้านความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และด้านคุณธรรม มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ



3758325836

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตารางที่ 23 แสดงความถี่ของข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ	ความถี่	อันดับ
1. ด้านนิติธรรม		
กฎหมายทุกข้อล้วนมีความสำคัญ จึงควรมีการทบทวนและแก้ไข	5	
ข้อบกพร่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อพัฒนาข้อกฎหมายให้ดียิ่งขึ้น เท่าเทียม และยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย		
เจ้าหน้าที่ควรเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างซื่อตรง ถูกต้อง และเป็นกลางในการตัดสินใจดำเนินคดี	2	1
ข้อหาที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ควรมีล่ามหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถอธิบายให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตาม เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ที่ไม่เข้าใจในภาษาไทย	1	
2. ด้านคุณธรรม		
เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ใช้ความรุนแรง หรือยึดเยียดคดีให้แรงงานข้ามชาติ และต้องอำนวยความสะดวกให้แก่คนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน	8	1
3. ด้านความรับผิดชอบ		
กรณีที่เกิดปัญหาฉุกเฉินขึ้น เจ้าหน้าที่ควรมีการปฏิบัติงานโดยไม่ละเลยหน้าที่ในการปกป้องดูแลแรงงานข้ามชาติ	1	2
4. ด้านความโปร่งใส		
เจ้าหน้าที่ควรมีการชี้แจงรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเปิดเผย เป็นกลาง และถูกต้อง	1	2

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงงานข้ามชาติมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนในด้านนิติธรรมและด้านคุณธรรมมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความโปร่งใส

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาการแจกแจงแบบปกติ ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

X1	หมายถึง	ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
X2	หมายถึง	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
X3	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
X4	หมายถึง	ทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน
Y	หมายถึง	ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2_{adj}	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
S.E. _b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
S.E. _{est}	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์แบบพหุคูณ
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ของในรูปแบบของคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
Sig	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น



3758325836

ตารางที่ 24 แสดงค่าการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normal Distribution)

ตัวแปรอิสระ / ตัวแปรตาม	Skewness	Kurtosis
X1	1.37	2.11
X2	0.09	0.43
X3	0.43	0.30
X4	-0.19	-0.29
Y	-0.11	0.18

จากตารางที่ 24 พบว่า การแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ โดยมีค่าความเบ้ไม่เกิน ± 3 และมีค่าความโด่งไม่เกิน ± 10 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ คือ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีค่าความเบ้เท่ากับ 1.37 ความโด่งเท่ากับ 2.11 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีค่าความเบ้เท่ากับ 0.09 ความโด่งเท่ากับ 0.43 การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีค่าความเบ้เท่ากับ 0.43 ความโด่งเท่ากับ 0.30 ทศนคดีที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.19 ความโด่งเท่ากับ -0.29 ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.11 ความโด่งเท่ากับ 0.18

ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ

ตัวแปรอิสระ	X1	X2	X3	X4
X1	-	0.263**	0.105*	-0.055
X2	-	-	0.607**	0.595**
X3	-	-	-	0.596**
X4	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



3758325836

จากตารางที่ 25 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ โดยทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ไม่เกิน 0.80 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.263

ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.105

ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีความสัมพันธ์กับ ทศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.055

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.607

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีความสัมพันธ์กับ ทศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.595

การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีความสัมพันธ์กับ ทศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.596



3758325836

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ

ตัวแปรอิสระ	B	S.E. _b	Beta	t	Sig
Constant (a)	1.38	0.11	-	12.45	0.000
X1	-0.07	0.03	-0.09	-2.28	0.023
X2	0.08	0.04	0.10	2.02	0.044
X3	0.21	0.04	0.27	5.51	0.000
X4	0.36	0.04	0.44	8.94	0.000
R = 0.71		R²_{adj} = 0.50	S.E._{est} = 0.46		

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธี Enter ทุกตัวแปรมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ทักษะคดีที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลในเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.44 รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลในเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.27 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลในเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.10 และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลในเชิงลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ -0.09 ตามลำดับ ซึ่งทุกตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติได้ร้อยละ 50

ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	ยอมรับสมมติฐาน
2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	ยอมรับสมมติฐาน



3758325836

ตารางที่ 27 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
3. การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	ยอมรับสมมติฐาน
4. ทักษะคดีที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	ยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยองค์ประกอบที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปแบบของคะแนนดิบ $Y = 1.38 - 0.07(X_1) + 0.08(X_2) + 0.21(X_3) + 0.36(X_4)$

สมการในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน $Y = -0.09(X_1) + 0.10(X_2) + 0.27(X_3) + 0.44(X_4)$



3758325836

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดระนองที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 396 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความโค้ง และความเบ้ และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย ความโค้ง ความเบ้ วิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยขอเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 396 คน ที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดระนองที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นสัญชาติเมียนมามากที่สุด ซึ่งลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นรับจ้างทั่วไป มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท โดยอำเภอที่อาศัยส่วนใหญ่อยู่ในเมืองระนอง และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 10 ปี

การศึกษาระดับประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า แรงงานข้ามชาติมีทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ตามลำดับ



3758325836

การศึกษาระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส และด้านคุณธรรม ตามลำดับ

แรงงานข้ามชาติได้แสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน คือ ด้านนิติธรรม ควรมีการทบทวนและแก้ไขข้อบกพร่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติให้ดียิ่งขึ้น เท่าเทียม และยุติธรรม ในส่วนของเจ้าหน้าที่ควรเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างซื่อตรง ถูกต้อง และตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง อีกทั้งในข้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ควรมีล่ามหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถอธิบายให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามได้ในส่วนของด้านคุณธรรม เจ้าหน้าที่ควรให้เกียรติ ไม่ดูถูกเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ใช้ความรุนแรงหรือข่มขู่คุกคามให้แรงงานข้ามชาติ และต้องอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เท่าเทียมกัน ในส่วนของด้านความรับผิดชอบ กรณีที่เกิดปัญหาถูกเงินขึ้น เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานโดยไม่ละเลยหน้าที่ของตนเอง และในส่วนของด้านความโปร่งใส เจ้าหน้าที่ควรชี้แจงรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเปิดเผย เป็นกลาง และถูกต้อง

การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ และลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของปัจจัยที่มีต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ พบว่า ทุกตัวแปรมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ ทักษะคดีที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลในเชิงบวก รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลในเชิงบวก การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลในเชิงบวก และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลในเชิงลบ ตามลำดับ ซึ่งทุกตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติได้ร้อยละ 50

ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่ ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และทักษะคดีที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ทุกตัวแปรมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการศึกษา

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่องความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีประเด็นน่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในจังหวัดระนองยังคงมีจุดบกพร่องในอีกหลาย ๆ ด้าน ประกอบกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาส่วนใหญ่อาจจะยังไม่ค่อยมีความเป็นรูปธรรมมากนัก สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนยังมีประสิทธิภาพไม่มากพอและต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงในอีกหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส และด้านคุณธรรม ที่แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ไม่ค่อยสูงเท่าที่ควร จะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอยู่ในระดับน้อย เมื่อมีประสบการณ์น้อยการให้ข้อมูลของแรงงานข้ามชาติจึงอาจมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลายมากที่สุด ซึ่งข้อมูลข่าวสารของแต่ละช่องทางอาจมีความแตกต่างกันได้ โดยเฉพาะทาง Social Media ที่มีทั้งข้อมูลที่เป็นจริงและเป็นเท็จ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจึงสามารถบิดเบือนเกินความเป็นจริงได้ และทำให้การให้ข้อมูลของแรงงานข้ามชาติอาจเกิดความผิดพลาด ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ ทองชะ โชค และคณะ (2559ก) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนใต้ภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวก : ชั้นก่อนฟ้องคดีทั้งในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและการใช้กฎหมายพิเศษ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนใต้ภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวก : ชั้นก่อนฟ้องคดีทั้งในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและการใช้กฎหมายพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังมีมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ ทองชะ โชค และคณะ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวก : งานบริการด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาของกระทรวงยุติธรรม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้และความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวก : งานบริการด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาของกระทรวงยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา จันทร์ธรรม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในงานพิสูจน์หลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ



3758325836

BUU-1Thesis 61920198 Independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38

ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นและยอมรับในงานพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 10 ในพื้นที่จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิษฐ์ อนุพันธุ์สกุล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมิตร สุวรรณ และคณะ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ประจำปีบัญชี 2557 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนประจำปีบัญชี 2557 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ ทองชะ โโชค และคณะ (2559ข) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของกระทรวงยุติธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานสังกัดกลุ่มภารกิจ ด้านพัฒนาพฤตินิสัยและสำนักงานยุติธรรมจังหวัดกระทรวงยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอาคม ทีสุกะ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hu and Dai (2014) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในระบบกระบวนการยุติธรรมทางอาญา : ความแตกต่างระหว่างพลเมืองและเจ้าหน้าที่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาในประเทศจีน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่เชื่อว่าสำนักงานอัยการมีภาพลักษณ์ที่ค่อนข้างดีเมื่อเปรียบเทียบกับตำรวจและศาล แต่ประชาชนเชื่อว่าทั้ง 3 ระบบนี้ไม่มีภาพลักษณ์ที่ดี และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sun and Wu (2015) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของชาวอเมริกันอาหรับต่อตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมชาวอเมริกันอาหรับส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตำรวจอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ การที่ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว เนื่องมาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอาจจะมีเนื้อหาบางส่วนที่แตกต่างไปจากกฎหมายของประชาชนทั่วไปในประเทศ ดังเช่น กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ที่ประเทศไทยได้มีการออก พ.ร.บ. คนเข้าเมืองมาบังคับใช้กับแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในจังหวัดระนองระหว่างแรงงานข้ามชาติกับประชาชนทั่วไปจึงอาจต้องมีความแตกต่างกันไปตามกฎหมาย อีกทั้งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นจังหวัดระนอง ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีชายแดนติดกับประเทศเมียนมา



3758325836

BUU-1Thesis 61920198 Independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38

และจากสถิติการจับกุมของตำรวจภูธรจังหวัดระนองประจำปี 2562 พบว่า ฐานความผิดที่มีการถูกจับกุมมากที่สุด คือ ความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง จับกุม 1,144 คดี จับกุมได้ 1,163 คน ซึ่งเป็น พ.ร.บ. ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง แสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองมีความเสี่ยงสูงที่อาจถูกเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนจับกุมและแสวงหาผลประโยชน์ได้ ไม่จะเป็นการเรียกเก็บค่าผ่านชายแดนเพิ่ม การยึดเยียดคดีเพื่อเรียกค่าปรับ หรือแม้กระทั่งการค้ามนุษย์ ซึ่งแตกต่างจากประชาชนทั่วไปที่อยู่ในพื้นที่อื่น ๆ ที่อาจจะทราบเพียงแค่ข้อมูลข่าวสารเบื้องต้นของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ดังนั้น ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนจึงไม่สอดคล้องกับความเชื่อมั่นของงานวิจัยดังกล่าว

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส และด้านคุณธรรม ตามลำดับ และเมื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน มาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในทุกพื้นที่ รวมไปถึงในจังหวัดระนอง มักถูกฝึกฝนให้มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา และต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แรงงานข้ามชาติจึงมีความเชื่อมั่นในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งมีความสอดคล้องตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดวัฒนธรรมขององค์กรไว้ คือ ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และมีการทำงานเป็นทีม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 5) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีการดำเนินงานที่เน้นความเป็นระเบียบวินัยในการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและความสงบสุขให้เกิดขึ้น จึงเป็นเหมือนการปลูกฝังและหล่อหลอมให้เจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนมีความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา จันทรรธรรม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในงานพิสูจน์หลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพิสูจน์หลักฐานตำรวจในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิชย์ อนุพันธุ์สกุล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อ



3758325836

กระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรับผิดชอบ ประชาชนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแรงงานข้ามชาติ แต่งานวิจัยดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนทั่วไป อีกทั้งยังศึกษาในพื้นที่ที่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของงานดังกล่าวยังพบว่าด้านความรับผิดชอบประเด็นที่มีความเชื่อมั่นน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามนโยบาย ทันตามกำหนดเวลา และตรงกับความต้องการของประชาชน แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อาจยังไม่ค่อยเป็นไปตามนโยบาย ไม่ทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และไม่ค่อยตรงกับความต้องการของประชาชน

ด้านนิติธรรม แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนด้านนิติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากกฎหมายของประเทศไทยที่บังคับใช้กับประชาชนในประเทศ และกฎหมายที่บังคับใช้กับแรงงานข้ามชาติ ยังคงมีความล้าสมัย รวมถึงเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในจังหวัดระนองอาจจะยังไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างถูกต้องและเหมาะสม แรงงานข้ามชาติจึงมีความเชื่อมั่นในด้านนิติธรรมอยู่ในระดับไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งมีความสอดคล้องตามที่แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองได้แสดงข้อคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนไว้ว่า ควรมีการทบทวนและแก้ไขข้อบกพร่องของกฎหมายเพื่อพัฒนาข้อกฎหมายให้ดียิ่งขึ้น เท่าเทียม และยุติธรรม อีกทั้งเจ้าหน้าที่ควรเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างซื่อตรง ถูกต้อง และเป็นกลางในการตัดสินใจดำเนินคดี นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ว่า องค์กรของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอุปสรรค (Threats) คือ กฎหมายบางฉบับยังคงมีความล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 5) สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายบางฉบับยังมีจุดบกพร่องที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม อาจยังมีบทลงโทษไม่มากพอที่จะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเกรงกลัว

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา จันทร์ธรรม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในงานพิสูจน์หลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพิสูจน์หลักฐานตำรวจในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านนิติธรรม ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังมีความ



3758325836

BUU-1Thesis 61920198 Independent study / rev: 19042564 16:19:56 / seq: 38

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิษฐ์ อนุพันธุ์สกุล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านหลักนิติธรรม ประชาชนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง ซึ่งการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อมติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ จึงมีความแตกต่างจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บังคับใช้กับประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นได้จากกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองตาม พ.ร.บ. คนเข้าเมือง ที่ออกมาเพื่อบังคับใช้กับแรงงานข้ามชาติเท่านั้น ไม่ได้บังคับใช้กับประชาชนทั่วไปในประเทศที่มีการเข้าออกเมือง ดังนั้น ความเชื่อมั่นในด้านนิติธรรมของแรงงานข้ามชาติกับประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานจึงมีความไม่สอดคล้องกัน

ด้านความโปร่งใส แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนในจังหวัดระนองอาจยังมีการเปิดเผยข้อมูลไม่ชัดเจน หรือเปิดโอกาสให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามาตรวจสอบได้ยังคงมีไม่มากพอ และไม่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้เข้ามาตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนที่เกี่ยวกับประเด็นของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านความโปร่งใสประเด็นที่แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองมีความเชื่อมั่นน้อยที่สุด คือ ระบบการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีความโปร่งใส และสามารถเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ และยังมีความสอดคล้องตามที่แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองได้แสดงข้อคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนไว้ว่า เจ้าหน้าที่ควรมีการชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเปิดเผย เป็นกลาง และถูกต้อง นอกจากนี้ยังเป็นที่ทราบกันดีจากการบอกต่อหรือติดตามข้อมูลข่าวสารว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในบางครั้งมีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง จนทำให้รูปคดีมีความผิดเพี้ยนไป แต่จากผลการวิจัยยังพบอีกว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองส่วนใหญ่จะรับรู้จากหลากหลายช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากช่องทางที่แตกต่างกันจึงอาจมีความบิดเบือนหรือเข้าใจไม่ตรงกันได้ แรงงานข้ามชาติจึงมีความเชื่อมั่นในด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ว่า องค์กรของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีจุดอ่อน (Weaknesses) คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความไม่สอดคล้องกับภารกิจและความรับผิดชอบของตำรวจ(สำนักงานตำรวจแห่งชาติ,



2561, หน้า 4) สะท้อนให้เห็นว่าการจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในจังหวัดระนองมีโอกาสที่จะมีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งการติดสินบน การใช้เส้นสาย หรือการทุจริตคอร์รัปชัน จนกลายเป็นปัญหาหลักด้านความโปร่งใส การดำเนินคดีจึงไม่มีความเป็นธรรมเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา จันทร์ธรรม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในงานพิสูจน์หลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพิสูจน์หลักฐานตำรวจในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความโปร่งใส ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง ไม่ค่อยเข้าใจภาษาไทย และไม่ทราบข้อกฎหมายหรือขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน อีกทั้งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในจังหวัดระนองเป็นเพียงบุคคลต่างถิ่นที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพจึงมักเกรงกลัวเจ้าหน้าที่และไม่กล้าที่จะขอตรวจสอบการปฏิบัติงานในกรณีที่เกิดข้อสงสัย ซึ่งมีความแตกต่างกับงานวิจัยดังกล่าวที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญ และรู้รายละเอียดการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนเป็นอย่างดี อีกทั้งอาจเกิดการให้ข้อมูลที่มีความโน้มเอียงไปในทิศทางที่ตีเกินความเป็นจริง ดังนั้น ความเชื่อมั่นในด้านความโปร่งใสของแรงงานข้ามชาติกับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานจึงมีความไม่สอดคล้องกัน

ด้านคุณธรรม แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในจังหวัดระนองต่อแรงงานข้ามชาติอาจโน้มเอียงไปในทิศทางที่ไม่เป็นธรรม การดำเนินคดีหรือการตัดสินใจต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่อาจมีการเลือกปฏิบัติ หรือใช้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติจึงมีความเชื่อมั่นในด้านคุณธรรมอยู่ในระดับไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านคุณธรรมประเด็นที่แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองมีความเชื่อมั่นน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความถูกต้องและยุติธรรม นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องตามที่แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองได้แสดงข้อคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนไว้ว่า เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ใช้ความรุนแรง หรือยึดเยียดคดีให้แรงงานข้ามชาติ และต้องอำนวยความสะดวกให้แก่คนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่บางส่วนยังคงมีการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา จันทร์ธรรม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในงานพิสูจน์หลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพิสูจน์หลักฐานตำรวจในศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านคุณธรรม ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิษฐ์ อนุพันธุ์สกุล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านหลักคุณธรรม ประชาชนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอาคม ทีสุกะ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ประชาชนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนอง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไม่มีความรู้ และไม่ค่อยเข้าใจในภาษาไทย การจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้าหน้าที่จึงเกิดขึ้นได้ง่าย ซึ่งแตกต่างจากประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใจในภาษาไทย มีสิทธิและเสรีภาพภายในประเทศอย่างเต็มที่ อีกทั้งโอกาสที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้าหน้าที่ยังสามารถเกิดขึ้นได้น้อยกว่าแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น ความเชื่อมั่นในด้านคุณธรรมของแรงงานข้ามชาติกับประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานจึงมีความไม่สอดคล้องกัน

องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ พบว่า ทุกตัวแปรมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ทศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ตามลำดับ และเมื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากปัจจัยขององค์ประกอบที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ มาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

ทศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติมากที่สุดเป็นอันดับแรก มีอิทธิพลในเชิงบวก โดย Allport (1935 อ้างถึง



ใน จำรอง เงินดี, 2552, หน้า 74) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นสภาวะความพร้อมของจิตใจและประสาทที่
 เกิดขึ้นจากประสบการณ์และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลต่อบุคคลอื่น สิ่งของ
 หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ทักษะคิดที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อ
 ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ เนื่องมาจากทักษะคิดเป็นความคิดหรือความเชื่อส่วนบุคคลที่
 อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก ซึ่งทักษะคิดของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองที่มีต่อกระบวนการ
 ยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อแรงงานข้ามชาติมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งเข้ามากระตุ้น ไม่ว่าจะ
 เป็นการประสบพบเจอ การมีประสบการณ์ หรือรับรู้ถึงข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์ต่าง ๆ ที่
 เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนในจังหวัดระนอง อาจจะไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ดีก็
 ได้ โดยที่สิ่งเหล่านี้จะหล่อหลอมให้แรงงานข้ามชาติมีทักษะคิดต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้น
 สอบสวนไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และเมื่อแรงงานข้ามชาติเกิดทักษะคิดต่อกระบวนการยุติธรรม
 ไทยขึ้นสอบสวนไม่ว่าจะไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ดี ย่อมส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ
 ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกิจการยุติธรรม (2552, หน้า 33-36) กล่าวว่า ปัจจัยที่
 ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจว่าแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อหรือเป็น
 อุปสรรค และปัจจัยภายในที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรค โดยทักษะคิดที่ดี คือ ปัจจัยภายในที่เอื้อหรือเป็น
 อุปสรรคต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจำลองลักษณ์
 อินทวัน (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการ
 ยุติธรรมทางอาญา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทักษะคิดที่ดีต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเป็นปัจจัยที่
 ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งมีอิทธิพลทั้งทางตรงและ
 อิทธิพลรวม และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sun and Wu (2015) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง
 ความเชื่อมั่นของชาวอเมริกันอาหรับต่อตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นของชาวอเมริกัน
 อาหรับต่อตำรวจนั้นมีความสัมพันธ์กับทักษะคิดและความไว้วางใจทางสังคม

อย่างไรก็ตาม ทักษะคิดของแรงงานข้ามชาติต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวน
 สามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ดังนั้น หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนใน
 จังหวัดระนองควรจะต้องพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติเกิดทักษะคิดต่อกระบวนการ
 ยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความสามารถหรือฝึกจิตสำนึกด้านคุณธรรม
 จริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ขึ้นสอบสวน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุก
 พื้นที่ หรือการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำ
 ให้แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองเกิดการรับรู้และประมวลผลความคิดหรือความเชื่อของตนเอง
 ให้กลายมาเป็นทักษะคิดที่ดีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนได้ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานข้าม
 ชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนอยู่ในระดับที่สูง



3758325836

การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติในอันดับรองลงมา มีอิทธิพลในเชิงบวก โดย (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556, หน้า 79-86) กล่าวว่า การรับรู้บุคคล เป็นกระบวนการทำความเข้าใจและทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองหรือบุคคลอื่นที่อยู่รอบตัว โดยการรับรู้ทำให้บุคคลเกิดการรู้จัก เข้าใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน หรือขัดแย้งกัน ซึ่งการรับรู้ของบุคคลมีอิทธิพลต่อการเปรียบเทียบและตัดสินใจว่าบุคคลที่เรารับรู้เป็นอย่างใดหรือต้องการอะไร รวมไปถึงยังเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของการแสดงปฏิกิริยาตอบโต้ของบุคคลด้วย ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนในจังหวัดระนอง โดยความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญมากที่จะบ่งชี้ถึงภาพลักษณ์และประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนในจังหวัดระนอง หากเจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองก็จะมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนไปในทิศทางที่ดี แต่ในทางตรงกันข้ามหากเจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานต่ำ ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนก็จะไปในทิศทางที่ไม่ดีเช่นกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer, Davis & Schoorman (1995 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 49-50) ที่กล่าวว่า มีหลายปัจจัยที่พบในตัวของผู้ที่ได้รับความเชื่อมั่นหรือหรือความไว้วางใจ ซึ่งศักยภาพหรือความสามารถก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke, et al., (2007 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 49-50) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย 1 ในนั้น คือ ปัจจัยด้านความสามารถ และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Dietz, et al., (2006 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 49-50) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ ได้แก่ สมรรถนะ และความสามารถ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจำลองลักษณ์ อินทวัน (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งมีอิทธิพลทั้งทางอ้อมและอิทธิพลรวม

อย่างไรก็ตาม กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนยังมีข้อบกพร่องในด้านการพัฒนาบุคลากรตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ว่า องค์กรของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีจุดอ่อน (Weaknesses) คือ การ

พัฒนาบุคลากรมีความไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการจัดสรรงบประมาณให้ไม่เพียงพอ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 5) ดังนั้น หากภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณให้ห้องกรของกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนอย่างเพียงพอ และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนในจังหวัดระนองมีการบริหารจัดการงบประมาณเหล่านั้นให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างสูงสุด ก็จะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวน ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนอยู่ในระดับที่สูง

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ มีอิทธิพลในเชิงบวก โดย ทศนีย์ ทานตวนิช (2533 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ พรนรินทร์ทิพย์, 2557, หน้า 7-8) กล่าวว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นความเชื่อที่มาจากคำอ้างต่อกันมา อาจจะอ้างถึงคำกล่าวโบราณที่ยึดถือและยอมรับ หรือการใช้สื่อในการโฆษณาชวนเชื่อ เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ฟังเกิดการเชื่อถือ ทั้งนี้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ เนื่องมาจากปัจจุบันการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว กระแสสังคมหรือข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนในทุกพื้นที่ รวมถึงจังหวัดระนอง ทั้งที่เป็นความจริงและเป็นเท็จจึงถูกเผยแพร่ไปยังแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งข้อมูลข่าวสารเหล่านี้สามารถทำให้เกิดความหลงเชื่อได้โดยง่าย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนไม่ว่าจะไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ดี ย่อมส่งผลให้ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขึ้นสอบสวนไปในทิศทางนั้นด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกิจการยุติธรรม (2552, หน้า 33-36) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจว่าแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรค และปัจจัยภายในที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรค โดยระบบข้อมูลข่าวสาร คือ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนีย์ ทานตวนิช (2533 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ พรนรินทร์ทิพย์, 2557, หน้า 7-8) ที่กล่าวว่า การเกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ อาจเกิดได้จากหลายปัจจัย ซึ่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อกันมา ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจำลองลักษณ์ อินทวัน (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม

อย่างไรก็ตาม กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนยังมีข้อบกพร่องในด้านการกระจายข้อมูลข่าวสารตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ว่า องค์กรของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีจุดอ่อน (Weaknesses) คือ การประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกขององค์กรมีน้อยและล่าช้าจึงไม่ทันต่อสถานการณ์ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561, หน้า 4) ดังนั้น หากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนของจังหวัดระนองมีการพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนให้แรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองทราบได้อย่างทั่วถึง แรงงานข้ามชาติก็จะได้รับข้อมูลข่าวสารและการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอยู่ในระดับที่สูง

ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติอยู่ในอันดับสุดท้าย มีอิทธิพลในเชิงลบ โดย ทศนีย์ ทานตวนิช (2533 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ พรนรินทร์ทิพย์, 2557, หน้า 7-8) กล่าวว่า ประสบการณ์ เป็นความเชื่อที่บุคคลได้ประสบมาด้วยตนเอง อาจเป็นความบังเอิญ เป็นเรื่องธรรมชาติ หรือมีใครทำให้เกิดขึ้น และอาจจะเป็นเรื่องจริงหรือไม่ใช่เรื่องจริงก็ได้ ทั้งนี้ ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ เนื่องมาจากการได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนในจังหวัดระนอง โดยอาจจะเป็นผู้กระทำผิด ผู้เสียหาย พยาน หรือพบเห็นสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน หากแรงงานข้ามชาติมีประสบการณ์ที่ดีความเชื่อมั่นก็จะไปในทิศทางที่ดี แต่ในทางตรงกันข้ามหากมีประสบการณ์ที่ไม่ดีความเชื่อมั่นก็จะไปในทิศทางที่ไม่ดีเช่นกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer, Davis & Schoorman (1995 อ้างถึงใน จำลองลักษณ์ อินทวัน, 2558, หน้า 49-50) ที่กล่าวว่า มีหลายปัจจัยที่พบในตัวของผู้ที่ได้รับความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ ซึ่งประสบการณ์ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกิจการยุติธรรม (2552, หน้า 33-36) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจว่าแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคและปัจจัยภายในที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรค ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยภายในที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ และยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของทศนีย์ ทานตวนิช (2533 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ พรนรินทร์ทิพย์, 2557, หน้า 7-8) ที่กล่าวว่า การเกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ อาจเกิดได้จากหลายปัจจัย ซึ่งประสบการณ์ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sun and Wu

(2015) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของชาวอเมริกันอาหรับต่อตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพเบื้องหลังของชาวอเมริกันอาหรับมีผลต่อความเชื่อมั่นต่อตำรวจ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติ แต่เป็นตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลเชิงลบ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติในจังหวัดระนองอาจไม่ค่อยได้มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมากนัก หรือบางคนอาจไม่กล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลการกระทำความผิดหรือประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนของตนเอง ซึ่งกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนควรจะเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้เข้าไปมีส่วนร่วมในประเด็นของแรงงานข้ามชาติทั้งในเรื่องของการตรวจสอบการปฏิบัติงานหรือการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนที่แรงงานข้ามชาติควรทราบ รวมถึงการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพที่ดีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนให้กับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอยู่ในระดับที่สูง

ดังนั้น การที่ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว คือ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน และทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยเฉพาะทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนที่มีอิทธิพลมากที่สุด จึงเป็นหน้าที่ของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบของปัจจัยดังกล่าวให้ไปในทิศทางที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนให้กับแรงงานข้ามชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่องความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านนิติธรรม มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานีตำรวจภูธร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ควรออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้เจ้าหน้าที่ชั้น

สอบสวนปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดในการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินคดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นความลับ

1.2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณธรรม มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานีตำรวจภูธร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ควรจัดทำนโยบายประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนและเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนว่ามีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ยุติธรรม และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความโปร่งใส มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานีตำรวจภูธร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ควรจัดทำนโยบายชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน ในทุกขั้นตอนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ และสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงกำหนดมาตรการการลงโทษในกรณีที่ตรวจสอบพบการทุจริตหรือประพฤติดัดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่องความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานีตำรวจภูธร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ต้องดำเนินการลงโทษเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนอย่างจริงจัง หากไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินคดี เพื่อความถูกต้องเป็นธรรม และเป็นความลับ

2.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานีตำรวจภูธร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ต้องประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแรงงานข้ามชาติที่เกี่ยวข้อง ทราบถึงบทบาทของตนเองที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน เพื่อส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเสนอแนะแนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวนให้ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

2.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานีตำรวจภูธร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน ต้องดำเนินการให้หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง และประชาชน สามารถเข้าร่วมตรวจสอบทรัพย์สิน และตรวจสอบทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชั้นสอบสวน และผู้บังคับบัญชา รวมถึงให้แรงงานข้ามชาติตรวจสอบในประเด็นของแรงงานข้ามชาติได้ เพื่อสร้างความโปร่งใสให้กับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เมื่อได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยขั้นสอบสวนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าหลังจากนี้ควรมีการดำเนินการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องประสิทธิภาพของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ได้รายละเอียดที่เจาะลึกยิ่งขึ้นและสะดวกต่อการเก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติ และนำข้อบกพร่องไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติมีความเหมาะสมต่อไป

3.2 ควรศึกษาความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยในระดับอื่นเพิ่มเติม เช่น อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และคุมประพฤติ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของระบบการดำเนินงานในระดับอื่นของกระบวนการยุติธรรมไทยที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ และนำมาพัฒนาให้กระบวนการยุติธรรมไทยในภาพรวมมีความสมบูรณ์ สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานข้ามชาติได้จริง



3758325836

บรรณานุกรม

Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3 ed.). Englewood cliffs: N.J.: Prentice-Hall Inc.

Hu, M., & Dai, M. (2014). Confidence in the criminal justice system: Differences between citizens and criminal justice officials in China. *Criminology & Criminal Justice*, 14(4), 1-22.

Sun, I. Y., & Wu, Y. (2015). Arab Americans' Confidence in Police. *Crime & Delinquency*, 61(4), 483-508.

Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.

กรกฎ ทองชะ โชค และคณะ. (2559ก). ความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม : ชั้นก่อนฟ้องคดีทั้งในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและการใช้กฎหมายพิเศษ. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, 9(1), 43-68.

กรกฎ ทองชะ โชค และคณะ. (2559ข). ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของกระทรวงยุติธรรมในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 30(95), 143-155.

กรกฎ ทองชะ โชค และคณะ. (2560). ความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม : งานบริการด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาของกระทรวงยุติธรรม. *บทบัญญัติ*, 73(3), 166-199.

กฤตยา อาชวณิจกุล. (2546). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา และวินัส อัสวสิทธิถาวร. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภคร*. กรุงเทพฯ: ซี แอนด์ เอ็น บুক.

กองแผนงานอาชญากรรม. (2563). *รายงานสถิติคดีอาญา 4 กลุ่ม ประจำปีไตรมาส 4 ปีงบประมาณ 2563*. สืบค้น 21 มีนาคม 2564, จาก <http://thaicrimes.org/download/criminalcases-4-63/>.

กัณฑณ ศรีสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสายปราบปราม กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลดุสิต*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2558). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 22). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กิริยา กุลกลการ. (2557). *การบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินในประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: วนิดาการพิมพ์.

คณะอนุกรรมการประสานการแก้ไขปัญหาการค้าคนและหญิง และคณะ. (2550). *บันทึกข้อตกลงเรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้ามนุษย์*

ในพื้นที่ ๖ จังหวัด ภาคใต้ฝั่งตะวันตก พ.ศ. ๒๕๕๐ (กระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต ระนอง และ สตูล). สืบค้น 29 มกราคม 2563, จาก <http://un-act.org/wp-content/uploads/2015/11/mou-6-south-western-provinces-thai.doc>.

- จำรอง เงินดี. (2552). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- จำลองลักษณ์ อินทวัน. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม ทางอาญา. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, 8(12), 43-66.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์ (1991).
- นิตยาพร เสมอใจ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์ (1991).
- ชัยสิทธิ์ ตราชูธรรม. (2557). ความหมายของหลักนิติธรรม. *วารสารศาลรัฐธรรมนูญ*, 16(48), 64-138.
- ชูชัย สมितिไกร. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์ (1991).
- นุชจรี ก่อศิริมงคลชัย. (2560). ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. *ประจำจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง หาญพาณิชย์. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์ธร ธัญญสิริ. (2555). *กระบวนการและการบริหารงานยุติธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
- ภิเชก ชัยนิรันดร์. (2551). *ความเชื่อมั่นสร้างได้ด้วยตัวคุณ*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์ (1991).
- ยุทธนา จันทรธรรม. (2553). *ความเชื่อมั่นในงานพิสูจน์หลักฐานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุ่งโรจน์ พรนรินทร์ทิพย์. (2557). *ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครตำรวจชุมชน สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วลีษฐ เดชกฤษ. (2550). *ปฏิรูปตำรวจ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2556). *แรงงานข้ามชาติลาวภาคอุตสาหกรรม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานกิจการยุติธรรม. (2552). *แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2552-2555*.

กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พุทธศักราช ๒๕๖๒. สืบค้น 29 มกราคม 2563, จาก <http://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=570066&ext=pdf>.

สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง. (2562). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือในพื้นที่จังหวัดระนอง. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2563, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ranong_th/535d8efb5e932742c10783b41125739b.pdf.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2562). สถิติข้อมูลคดีอาญา 4 กลุ่ม. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://gis.police.go.th/stat/arr-percent/bg/pdf?_token=fFyd98MZY0w8JXgWiWxilvDOeFvSWpcRo4SENMfJ&station_id=31061&start_date=2019-01-01&end_date=2019-12-31.

สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง. (2562). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดระนอง ไตรมาส 4 ปี 2562 (ตุลาคม - ธันวาคม 2562). สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://ranong.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/86/2020/02/รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดระนอง-ไตรมาส-4-ปี-2562.pdf>.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2562). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน ธันวาคม 2562. สืบค้น 29 มกราคม 2563, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/c33cea75dc3c81eb7497c3eb809327e9.pdf.

สุมิตร สุวรรณ และคณะ. (2557). รายงานการวิจัย เรื่อง ความเชื่อมั่นของผู้เสียหายที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ประจำปีบัญชี 2557. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2553). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรณิชย์ อนุพันธุ์สกุล. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพิสูจน์หลักฐานของตำรวจ : อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรวรรณ ปิณฑน์โอวาท. (2554). *การสื่อสารเพื่อการ โน้มน้าวใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาคม ทีสุกะ. (2561). ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี
ตำรวจภูธร ในสังกัดภูธรจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและ
เทคโนโลยีอีสเทิร์น, 15*(2).

อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง. (2557). *แรงงานข้ามชาติ อุตสาหกรรมและสิทธิความเป็น
พลเมือง*. เชียงใหม่: สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุทิศ สุภาพ. (2560). การพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่พึงประสงค์ของไทย. *สุภาพ, 64*(3).



3758325836

ภาคผนวก



3758325836

BUU iThesis 61920198 independent study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



3758325836

BUU iThesis 61920198 independent study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

แบบสอบถาม

เรื่อง ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ จึงใคร่ขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง เพื่อผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน โดยแบบสอบถามชุดนี้มีเนื้อหาทั้งหมด 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 2 ระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ตอนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
1.1	การแจ้งความร้องทุกข์					
1.2	การกระทำความผิดหรือการถูกดำเนินคดีอาญา					
1.3	การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน เช่น การให้ปากคำ การแจ้งเบาะแส เป็นต้น					
1.4	ครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นรอบตัว เคยถูกดำเนินคดี หรือเป็นผู้เสียหาย หรือพยานในชั้นสอบสวน					



3758325836

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับข้อคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
2.1	การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือแสดงความคิดเห็นของบุคคลทั่วไป					
2.2	หน่วยงานในชั้นสอบสวนมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคคลทั่วไปทราบ					
2.3	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ Social Media เป็นต้น					
2.4	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านการบอกเล่าหรือบอกต่อจากประชาชนด้วยกันเอง					
3	การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
3.1	ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนของเจ้าหน้าที่					
3.2	ศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการพิสูจน์รวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่					
3.3	ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการให้คำแนะนำหรือตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับชั้นสอบสวน					
3.4	กรณีเกิดปัญหาขึ้น เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที่ต่อเหตุการณ์					
4	ทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
4.1	กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลทั่วไปได้					
4.2	ระบบการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับข้อคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
4.4	กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้จริง					

ตอนที่ 2 ระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านนิติธรรม					
1.1 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีความละเอียด รอบคอบ และเหมาะสม					
1.2 เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอย่างเคร่งครัดและถูกต้อง					
1.3 เจ้าหน้าที่สามารถให้คำแนะนำและอธิบายข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องที่มาแจ้งความร้องทุกข์ได้อย่างชัดเจน					
1.4 เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานโดยไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล					
1.5 การรวบรวมพยานหลักฐาน รวมถึงการดำเนินคดีเป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นความลับ					



3758325836

ประเด็น	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านคุณธรรม					
2.1 เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ					
2.2 เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน					
2.3 เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค					
2.4 เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีศีลธรรมและจริยธรรมที่ดี					
2.5 การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความถูกต้องและยุติธรรม					
3. ด้านความรับผิดชอบ					
3.1 เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และไม่ละทิ้งงาน					
3.2 เจ้าหน้าที่มีการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
3.3 เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด					
3.4 เจ้าหน้าที่มีความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตามข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
3.5 เมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบและแก้ไขให้ถูกต้อง					
4. ด้านความโปร่งใส					
4.1 เจ้าหน้าที่มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายรับทราบ					
4.2 เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการแทรกแซงจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่รัฐรวมถึงนักการเมือง					

ประเด็น	ระดับความเชื่อมั่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3 เจ้าหน้าที่มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับขั้นตอนและข้อมูลการดำเนินคดีให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ					
4.4 ระบบการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีความโปร่งใส และสามารถเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้					

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

คำชี้แจง หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ โปรดกรอกข้อความในด้านล่าง

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

61 ปี ขึ้นไป

3. สัญชาติ

เมียนมา

กัมพูชา

ลาว

อื่นๆ โปรดระบุ.....



3758325836

4. ลักษณะงานที่ทำ

- เกษตรและปศุสัตว์ ประมง ก่อสร้าง
 รับจ้างทั่วไป อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้ต่อเดือน

- ไม่เกิน 10,000 บาท 10,000 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

6. อำเภอที่อาศัย

- เมืองระนอง กระบุรี ละอุ่น
 กะเปอร์ สุขสำราญ

7. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี
 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี



3758325836

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)



3758325836

BUU_Thesis_61920198_independent_study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
เรื่อง ความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน

ข้อ	ข้อคำถาม/ข้อสอบ สำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน						
1	ประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
1.1	การแจ้งความร้องทุกข์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.2	การกระทำความผิดหรือการถูกดำเนินคดีอาญา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.3	การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน เช่น การให้ปากคำ การแจ้งเบาะแส เป็นต้น	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
1.4	ครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลอื่นๆรอบตัว เคยถูกดำเนินคดี เป็นผู้เสียหาย หรือพยานในชั้นสอบสวน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
2.1	การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือแสดงความคิดเห็นของบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.2	หน่วยงานในชั้นสอบสวนมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคคลทั่วไปทราบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.3	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ Social Media เป็นต้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.4	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านการบอกเล่าหรือบอกต่อจากประชาชนด้วยกันเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง



3758325836

ข้อ	ข้อความ/ข้อสอบ สำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3	การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
3.1	ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนของเจ้าหน้าที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.2	ศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการพิสูจน์รวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.3	ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการให้คำแนะนำหรือตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับชั้นสอบสวน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.4	กรณีเกิดปัญหาขึ้น เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงทีต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ทัศนคติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน					
4.1	กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลทั่วไปได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.2	ระบบการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
4.3	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.4	กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้จริง	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง



3758325836

BUU-IThesis 61920198 independent study / revv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

ข้อ	ข้อคำถาม/ข้อสอบ สำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
คำถามเกี่ยวกับระดับความเชื่อมั่นของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมไทย ชั้นสอบสวน						
1	ด้านนิติธรรม					
1.1	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกระบวนการยุติธรรมไทย ชั้นสอบสวนมีความละเอียด รอบคอบ และเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.2	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนอย่างเคร่งครัด และถูกต้อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.3	เจ้าหน้าที่สามารถให้คำแนะนำและอธิบายข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องที่มาแจ้งความร้องทุกข์ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.4	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานโดยไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.5	การรวบรวมพยานหลักฐาน รวมถึงการดำเนินคดี เป็นไปตามหลักวิชาการและเป็นความลับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ด้านคุณธรรม					
2.1	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.2	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.3	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง



3758325836

ข้อ	ข้อคำถาม/ข้อสอบ สำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.4	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีศีลธรรมและจริยธรรมที่ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.5	การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความถูกต้องและยุติธรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ด้านความรับผิดชอบ					
3.1	เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และไม่ละทิ้งงาน	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
3.2	เจ้าหน้าที่มีการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.3	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.4	เจ้าหน้าที่มีความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตามข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.5	เมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบและแก้ไขให้ถูกต้อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ด้านความโปร่งใส					
4.1	เจ้าหน้าที่มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายรับทราบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.2	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการแทรกแซงจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงนักการเมือง	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
4.3	เจ้าหน้าที่มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับขั้นตอนและข้อมูลการดำเนินคดีให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม/ข้อสอบ สำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.4	ระบบการดำเนินงานของกระบวนการ ยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน มีความ โปร่งใส และสามารถเปิดโอกาสให้ทุก ฝ่ายตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.5	กระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวนมี การประเมินผลและรายงานผลการ ปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายรับทราบอย่าง สม่าเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทยชั้นสอบสวน						
	หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ โปรดกรอกข้อความในด้านล่าง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	สัญชาติของผู้ตอบแบบสอบถาม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ลักษณะงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถาม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	อำเภอที่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- +1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

- ค่า $IOC \geq 0.50$ หมายความว่า คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ค่า $IOC < 0.50$ หมายความว่า คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงตรงใช้ในการเก็บข้อมูลได้



3758325836

ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติและผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
(Multiple Regression)



3758325836

BUU-IThesis 61920198 Independent study / recv: 19042564 16:19:56 / seq: 38

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X1	396	1.00	5.00	1.8314	.83562	1.367	.123	2.109	.245
X2	396	1.00	5.00	2.8554	.83690	.085	.123	.425	.245
X3	396	1.25	5.00	2.9388	.81784	.428	.123	.296	.245
X4	396	1.00	5.00	3.0114	.80024	-.192	.123	-.287	.245
Y	396	1.35	5.00	3.1968	.65494	-.111	.123	.181	.245
Valid N (listwise)	396								

Correlations

		X1	X2	X3	X4
X1	Pearson Correlation	1	.263**	.105*	-.055
	Sig. (2-tailed)		.000	.038	.278
	N	396	396	396	396
X2	Pearson Correlation	.263**	1	.607**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	396	396	396	396
X3	Pearson Correlation	.105*	.607**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000		.000
	N	396	396	396	396
X4	Pearson Correlation	-.055	.595**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.278	.000	.000	
	N	396	396	396	396

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



3758325836

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1, X2, X3, X4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.505	.500	.46328

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.513	4	21.378	99.605	.000 ^b
	Residual	83.921	391	.215		
	Total	169.434	395			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.381	.111		12.454	.000	
1	X1	-.069	.030	-.088	-2.284	.023
	X2	.081	.040	.103	2.019	.044
	X3	.213	.039	.265	5.509	.000
	X4	.361	.040	.441	8.936	.000

a. Dependent Variable: Y